

Vergaderjaar 2021–2022

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

G

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESRPEK

Vastgesteld 23 februari 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 4 februari 2022 een openbaar gesprek gehouden over **antidiscriminatiewetgeving in het domein van de polite.**

Van deze bijeenkomst brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Van der Bijl

Voorzitter: Ganzevoort
Griffier: Van der Bijl

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Ganzevoort, Karakus, Meijer en Prins.

Gesprek met:

- mevrouw Liesbeth Huyzer, plaatsvervangend korpschef politie Nederland,
- de heer Henk Korvinus, inspecteur-generaal van de Inspectie Justitie en Veiligheid.

Aanvang 10.00 uur

De **voorzitter**: Goedemorgen. Ik open deze zitting. Ik heet alle aanwezigen van harte welkom, alsook de mensen die dit gesprek via de livestream volgen. Vandaag is de eerste dag van de openbare gesprekken die de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatie-wetgeving gaat voeren. Daarbij staat vandaag het domein politie centraal. Aan tafel zitten de commissieleden Henk Jan Meijer en Hamit Karakus. De onderzoekscommissie bestaat verder uit de leden Martine Baay-Timmerman, Paul Frentrop, Greet Prins en Petra Stienen. Mijn naam is Ruard Ganzevoort.

De commissie onderzoekt de effectiviteit van de antidiscriminatiewetgeving, met name de kloof tussen de wet op papier en de wet in de praktijk. We hebben antidiscriminatiewetgeving in onze Grondwet en anderszins. De vraag is: hoe kan het dan dat we op allerlei manieren merken dat discriminatie in onze samenleving zo'n grote rol speelt, ook op terreinen waar de overheid een grote rol speelt?

De commissie heeft onderzoek laten doen op vier verschillende terreinen: de politie, het onderwijs, de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. We zijn nu toe aan de fase met openbare gesprekken, waarin we met deskundigen uit het veld, die dag in, dag uit bezig zijn met deze vraagstukken, proberen om zo scherp mogelijk te krijgen wat we kunnen verbeteren aan de wetgeving, het beleid en wat daaromheen zit.

De twee leden die aan tafel zitten, zullen de vragen stellen en onze gasten uitgebreid bevragen over wat er nou precies speelt en hoe dat beter kan.

De gasten, de twee genodigden, van deze bijeenkomst zijn Liesbeth Huyzer, plaatsvervangend korpschef politie Nederland, en Henk Korvinus, inspecteur-generaal van de Inspectie Justitie en Veiligheid.

We hebben twee kernpunten die we in dit gesprek centraal willen stellen. Het eerste is de relatie van de politie tot de burger. Dan gaat het bijvoorbeeld over berichten die we lezen over het preventief profileren, soms etnisch profileren genoemd. Wat betekent dat? Hoe werkt dat? En hoe zit het daarbij met de grenzen en het toezicht? Dat is het eerste onderwerp waar we het over willen hebben. Het tweede is meer de interne kant van de politieorganisatie, namelijk de politie in de rol van werkgever, de vraag naar een discriminatievrije werkvloer en het werkklimaat.

Die twee onderwerpen, cultuur en werkklimaat en het externe optreden, hebben ongetwijfeld op de een of andere manier met elkaar te maken, dus daarom proberen we die twee onderwerpen ook in relatie tot elkaar te bespreken. We hebben het daarmee over vraagstukken zoals de normstelling, dus de vraag of het voor iedereen duidelijk is wat er verwacht wordt, de cultuur van de organisatie en leiderschap.

Dat is de bedoeling van dit gesprek. We hebben daar een uur voor. Om 11.00 uur wordt dit gesprek dan ook afgesloten. Ik geef allereerst het woord aan Henk Jan Meijer.

De heer **Meijer**: Bedankt, voorzitter. Mevrouw Huyzer, ik wil graag met u beginnen. U bent in de korpsleiding ook verantwoordelijk voor thema's

als diversiteit en inclusie, dus u weet alles over het thema. Uit diverse publicaties blijkt ook wel uw enorme betrokkenheid bij het onderwerp. Ik concentreer me nu op etnisch profileren. Er is al een heleboel in gang gezet: een handelingskader, trainingen, enzovoort. Waar wij nu benieuwd naar zijn is: wat werkt daarbij nu echt? Wat werkt eventueel niet? En hoe meet u dat? Kunt u daar iets dieper op ingaan?

Mevrouw **Huyzer**: Jazeker kan ik daar wat dieper op ingaan. Ik denk dat het, als we het hebben over discriminatie, goed is om het ook gewoon even in de context te zetten, en dus te constateren dat het natuurlijk ook gewoon iets is wat diep verweven is met menselijk gedrag. Mensen voelen zich dus al gauw uitgesloten. Dat leidt tot discriminatie.

Discriminatie is iets wat er altijd zal zijn. Dat is niet om te zeggen dat het daarmee goed is. Maar het is wel goed om het altijd in die context te plaatsen, omdat het altijd lastig te bepalen is waar de grens ligt tussen bijvoorbeeld vrijheid van meningsuiting en die discriminatie.

Ik kom even terug op het etnisch profileren. Het begon voor ons eigenlijk allemaal met het volgende. Je zou kunnen zeggen dat de politie in haar optreden altijd profileert. Wij zullen namelijk altijd gericht kijken naar het daderprofiel en de informatie die wij krijgen om ons van daaruit inderdaad meer gericht te kunnen inspannen om de juiste dader op het spoor te komen. Wij merkten eigenlijk bij de opkomst van het informatie-gestuurd politiewerk – dan praten we over begin jaren 2000 – dat die informatie steeds meer richting ging geven aan dat daderprofiel. Eigenlijk is dat een soort van voorloper op de kwesties die we nu hebben met het hele AI-gebeuren in de informatisering. Dat was eigenlijk een eerste opmaat. Wij gingen dus controles inzetten aan de hand van de informatie die wij kregen. We zeiden op basis van de informatie: let nou eens op en houd mensen eens staande als je ziet dat ze op een bepaalde manier gekleed zijn of met een aantal mensen in een auto zitten, in een bepaald type auto, et cetera. Vervolgens constateer je dat het dan toch wel opmerkelijk wordt dat je wel heel vaak op het punt komt dat je vooral ook naar kleur gaat kijken, et cetera. Althans, dat komt daar regelmatig in terug.

De eerste stap die we hebben moeten zetten, is de bewustwording. Dat is een lastige, want elke politieagent aan wie je vraagt of die etnisch profileert, discrimineert of racistische opmerkingen maakt, zal altijd nee zeggen, omdat het raakt aan de waarden van de politie, aan de integriteit. Het begon dus met de bewustwording dat, ook al denk je dat je een auto staande houdt vanuit een professionele houding, dit ongemerkt, onbewust, of misschien zelfs ook wel bewust – dat kan ik ook niet uitsluiten – toch tot etnisch profileren leidt. Die stap hebben we op dit moment voor een heel groot deel gezet. De bewustwording is groter geworden.

Vervolgens moesten we veel meer op het gedrag gaan letten. Dat zit nu ook in onze aanpak verweven. Je houdt mensen dus staande op basis van afwijkend gedrag en dat kan je verklaren en uitleggen. Dan kan je uitleggen wat de reden is als je iemand staande houdt en kan je transparant zijn.

Daar hebben we ook ondersteunende instrumenten voor aangeboden, onder andere wat wij dan onze «MEOS-app» noemen. Elke politieagent heeft in z'n telefoon toegang tot onze informatie. Daar kun je ook heel specifiek op zoeken. Op het moment dat je een bepaald kenteken ziet en iemand staande wil houden, ga je zoeken in ons databestand en zie je daarin hoe vaak zo iemand al staande is gehouden en wat daaruit is gekomen. Dat moet ook tot een trigger leiden, zodat je denkt: o, deze persoon is vorige week ook al staande gehouden. Dan moet je je gaan afvragen of er eigenlijk wel een reden is om dat nu weer te gaan doen, of dat je op dat moment toch onbewust aan het etnisch profileren bent, of dat dat althans zo ontvangen kan worden.

De heer **Meijer**: Werkt dat instrument goed?

Mevrouw **Huyzer**: Wij hebben dat instrument eigenlijk nog maar een jaar geleden echt aan alle collega's ter beschikking kunnen stellen. Dus wat ik kan zeggen over de effectiviteit ervan: in die fase zitten we nu. We zijn begonnen met bewustwording. Alleen dat instrument zou daarin, denk ik, nog te beperkt zijn. Naast dat instrument hebben we ook de VR-brillen, dus met virtual reality. Dus je zet zo'n bril op en komt daarmee virtueel in een situatie terecht. Dit is ook hoe wij collega's trainen. In die situatie – dat is natuurlijk allemaal geregisseerd – lopen mensen. Je komt op een soort van stationsplein. Daar lopen allerlei mensen rond met gedragingen. We kunnen daarin dus monitoren waar collega's op reageren. Dan ga je meteen het gesprek aan: wat maakte nu dat jij naar die of die persoon toeging en die persoon staande ging houden? Op dat moment ga je ook actief aan collega's vragen om uit te leggen waarom ze dat deden. Vroeger zeiden collega's vaak: het is een buikgevoel. Dat was een soort van uiting van hun professionele houding. Dan zeiden ze: ik weet het uit ervaring. Maar het gaat erom dat je die ervaring, dat buikgevoel, moet kunnen verantwoorden en transparant moet kunnen maken, zodat het ook begrepen gaat worden. Daar trainen we ze ook op. Die trainingen zijn een instrument en de MEOS-app ook.

Daarnaast hebben we ook een handelingskader aan iedereen uitgereikt. Daar is nu ook een profcheck aan verbonden, die collega's jaarlijks moeten gaan doen om dat te toetsen.

Kortom, de fase van bewustwording is echt goed in gang gezet. We monitoren het effect van de instrumenten en waar we staan. We doen er ook een langjarig onderzoek naar.

De heer **Meijer**: Hoe monitort u dat precies?

Mevrouw **Huyzer**: Ten eerste gebeurt dat in de eenheden zelf: wat zien we nou eigenlijk terug? Je hebt natuurlijk een aantal monitoringsmogelijkheden. Dat zijn bijvoorbeeld de klachten die worden ingediend, maar die zijn nog redelijk beperkt. Het gaat natuurlijk toch ook gewoon om de bewustwording bij ons allemaal, zodat we sneller weten te reageren als er iets in de media komt. Maar we doen hier ook langjarig onderzoek naar, zoals naar het middel van de VR-brillen. Hoe werkt dat nou en gaat dat uiteindelijk ook tot effect leiden? Op die manier bezien we of dat daadwerkelijk tot ander gedrag gaat leiden.

De heer **Meijer**: Heeft u hierbij nog hulpmiddelen nodig? Heeft u een helderder normstelling nodig? Kunnen wij als Eerste Kamer iets doen in regelgeving?

Mevrouw **Huyzer**: Ik zei net al over de normstelling: de norm is helder. Discriminatie mag niet. Etnisch profileren mag niet. Wij maken geen onderscheid op grond van ras. Artikel 1 van de Grondwet is gewoon leidend. Dat is eigenlijk de kern van ons optreden; dat maken wij collega's ook elke keer duidelijk. De norm is dus helder. Dan kom ik terug op wat ik in het begin zei: het tweede is uiteindelijk gewoon het gedrag. Uiteindelijk is het ook gewoon mensenwerk, en in dat mensenwerk moeten wij veel alerter en scherper zijn op de debriefing en op de aandacht ervoor. Een helderder normstelling is dus niet zozeer nodig.

Wat wel nodig is – maar dan kijk ik meer in de breedte – is dat we onderkennen dat het vóórkomen van discriminatie en racisme inmiddels een breed probleem in de samenleving is. Als we dit echt willen aanpakken, moet je niet uitsluitend kijken naar de politie, die pas aan het eind aan beeld komt. Dat is de repressieve kant; dat staat nog even los van wat wij intern moeten doen. We moeten veel meer kijken hoe wij er in ons onderwijsstelsel en in alle instellingen die wij hebben, voor zorgen

dat de aandacht hiervoor veel meer verbreed en verdiept wordt en hoe wij komen tot andere bestraffingen et cetera. Want het strafrecht biedt rond discriminatie maar heel beperkt soelaas. Dat moeten we gewoon met elkaar constateren.

Het kunnen vaststellen dat er sprake is van discriminatie is sowieso al een heel ingewikkeld geheel, want je moet dan kunnen vaststellen dat de dader er is en dat hij het ook gedaan heeft et cetera, terwijl het heel vaak een-op-eensituaties zijn. De gevoelde discriminatie, dus het gevoel dat men heeft, is vaak iets anders dan wat wij strafrechtelijk kunnen bewijzen. Ik vind dat daar nog veel te veel openligt. En dan vind ik het zelf weleens ingewikkeld. Dan hoor ik de oproepen om vooral aangifte te doen bij de politie. We hadden natuurlijk gisteren ook weer zo'n voorbeeld waarin collega's in alle oprechtheid – daar ga ik maar van uit, maar dat onderzoeken wij ook – tegen een meldster zeiden: weet je zeker dat je aangifte wil doen, want het is zo moeilijk te bewijzen. Dat is dan onze achterkant. Maar eigenlijk is de vaststelling natuurlijk dat we heel weinig in handen hebben om recht te kunnen doen aan het gevoel van het slachtoffer, want het slachtoffer zit natuurlijk wel met het feit: ja, maar ik word hier gediscrimineerd.

De heer **Meijer**: Dank u wel voor deze aanbeveling, zou ik bijna zeggen, maar ik wil weer even terug naar eerder. U sprak over de professionaliteit van de politiemans, die een grote beslissruimte heeft en denkt: mijn onderbuik zegt het wel. Nu komt u met deze instrumenten. Hoe wordt er op de werkvloer over gepraat? Misschien gaan uw collega's straks ook nog in op de politiecultuur, maar wat vindt men hiervan?

Mevrouw **Huyzer**: Daarnet kwam ik al even op die bewustwording. Dat was de eerste barrière die we met de collega's op de werkvloer over moesten: let op, het hoeft weliswaar niet bewust te gebeuren, maar de uitwerking naar het slachtoffer, degene die staande is gehouden, is anders; die ervaart dat gewoon wél. Dat was dus de eerste stap. Het tweede, als je de verhalen van de werkvloer terughooort, is dat we ons ook gewoon moeten realiseren dat veel collega's in hele moeilijke omstandigheden hun werk moeten doen. Daar is veel onveiligheid en daar krijgen ze veel over zich heen. Het gaat om het weerbaar maken van onze collega's, zodat ze daar voldoende tegen bestand zijn en er ruimte is om even te kunnen ontluichten op het moment dat zij buiten allerlei dingen over zich heen hebben gekregen, vaak ook racistische opmerkingen en weet ik wat allemaal. Zo kunnen ze toch professioneel blijven handelen om daarna weer de stap te zetten naar het zijn van die politieprofessional, die neutraal blijft in al zijn handelen. Die kant, van het weerbaar maken, maar ook het geven van ruimte daarin aan collega's om ook gewoon even hun verhaal kwijt te kunnen, is dus een heel belangrijk aspect. En dat schuurt, dat schuurt absoluut. Daar ga ik echt niet omheen draaien. Wij hebben dat de afgelopen jaren ook echt ingezet. Er wordt weleens gezegd: o, de politie; dit is weer de volgende affaire met WhatsApp-groepen et cetera. Mijn voorspelling is dat we nog meer van dit soort incidenten gaan zien. Het is voor mij juist een uiting waarmee we laten zien dat we het aanpakken, dus dat het niet meer onder de tafel wordt geschoven maar dat we er scherp op zijn en het aanpakken. Daarbij gaat er ook nog van alles en nog wat niet goed. Daar moeten we dus ook in leren, maar het gaat om dit gesprek en om mensen er telkens weer op aan te spreken: ja, we snappen dat het buiten onveilig kan zijn en dat je in allerlei situaties terecht kan komen, maar uiteindelijk gaat het om het vasthouden aan de waarden die wij meedragen als politie. En dat artikel 1 van de Grondwet is voor ons echt ons richtsnoer.

De heer **Karakus**: Ik ga even terug. We hebben beperkt de tijd, vandaar dat ik een paar gerichte vragen heb. Het is ingewikkelde materie; ik denk

dat dat heel helder is. Mij is ook helder dat we er alles aan doen. Maar de vraag is wat u nou nog nodig heeft. Ik denk dat we daarop moeten inzoomen. Als je dat relateert aan de wetgevingskant, wat moet daar dan nog in wijzigen? U heeft in ieder geval één punt genoemd, namelijk de bewijslast. Dat heb ik genoteerd. Maar wat heeft u nog nodig van de wetgever om uw organisatie verder te krijgen? Dat is één. Ten tweede wil ik nog inzoomen op het volgende. U zegt dat u monitort, maar wat blijkt daaruit? En hoe helpt die monitoring u bij uw voortgang? Misschien kunt u nog wat nader op die twee punten ingaan.

Mevrouw **Huyzer**: Ik zei daarnet al: als wij naar wetgeving kijken, dan is in mijn opvatting de norm helder. Gek genoeg zou ik eigenlijk nog veel meer wensen dat er meer begrip komt en dat men veel beter gaat verstaan wat hier feitelijk aan de hand is. Als de volgende situatie zich voordoet, is dat dus geen uiting van: kijk eens hoe slecht die politie is. Ik zou willen dat dat juist veel meer wordt begrepen en dat er ondersteuning komt, zeker vanuit de politiek, omdat het goed is dat we dat aanpakken en erbovenop springen. Ik zou willen dat die transparantie gewaardeerd gaat worden. Mijn grootste zorg als organisatie – laat ik het maar zo vertalen – is dat er door die transparantie nog meer druk komt op de politie. We streven die transparantie juist na omdat dat in onze optiek de enige manier is om echt goed te blijven verantwoord en te laten zien aan de samenleving hoe wij dit intern serieus nemen en daarmee bezig zijn. Daar hoort bij dat we dit moeten aanpakken. Dat zou namelijk kunnen leiden tot de neiging om te zorgen dat dit soort dingen niet meer naar boven komen. Gek genoeg zijn wij er namelijk bij gebaat, hoe ingewikkeld ook, dat er nog veel meer van dit soort incidenten en dingen die niet goed gaan, op tafel gaan komen. En dan kijk ik meer naar de rol van de wetgever in ...

De heer **Karakus**: En wat doet u daarmee? Die gegevens heeft u. Die monitort u. En dan?

Mevrouw **Huyzer**: Vervolgens pakken wij eerst ons beleid daarop aan. Ik kan daar een mooi voorbeeld van geven, maar dan raak ik ook aan wat wij intern doen. Dan zie je ook hoe die norm in ontwikkeling is, in de zin van: welke sanctie hoort daar nu eigenlijk bij en wat moeten we daarmee doen? Dat voorbeeld is de WhatsAppgroep in Rotterdam. Daar kwam heel veel commotie over, niet alleen van buitenaf maar ook intern bij collega's. In de gesprekken die wij daarover hadden met hele groepen collega's in de hele organisatie kwam letterlijk naar voren: ja maar, korpschef, als u zegt dat discriminatie verboden is in onze organisatie, hoe leg ik dit dan uit en waarom komen collega's dan toch weg met een disciplinaire straf en worden ze niet ontslagen? Als eerste reactie ga je het dan uitleggen met woorden als «een tweede kans», met de hele context die erachter vandaan komt et cetera. Maar de feitelijke vraag ging daar niet over. De vraag was: hoe gaan we daar eigenlijk mee om in onze normstelling? Hoe duidelijk zijn wij daar nu eigenlijk in? Dat heeft geleid tot een heel aantal dialoogsessies in de hele organisatie. We hebben ook even de vergelijking gemaakt met het zerotolerancebeleid op drugsgebruik.

De heer **Karakus**: Ik wil, gelet op de tijd, even doorgaan op de normstelling. Ik snap uw punt, maar wat is uw conclusie over de normstelling? Mijn collega vroeg daarnaar.

Mevrouw **Huyzer**: Nogmaals, het punt was dat de normstelling helder was. De vraag was vervolgens: welke reactie volgt er op het overtreden van die norm? Dan zie je een bepaalde verandering in de organisatie, die ik ook breder zie in de samenleving. Ik denk dat er heel lang, ook in onze organisatie, over bepaalde typen opmerkingen is gedacht: ach, het hoort erbij; dit is even een uiting van dat ontlichten. Maar wat nog veel

belangrijk is, is het besef wat dat doet met de ander, dat de ander dat voelt als discriminatie et cetera, en de vraag hoe we daar uiteindelijk mee omgaan qua bestraffing. Daarmee laten we namelijk zien dat het serieus is. We stellen niet alleen een norm met elkaar, waar we het telkens over hebben, maar laten ook serieus zien dat daar consequenties aan verbonden zijn.

De heer **Karakus**: Ik zou door willen gaan op dat sanctiepunt. Gelet op de tijd – we hebben ook nog wat vragen aan meneer Korvinus – kunnen we het misschien straks nog even over de politiecultuur hebben. Misschien kunt u nog heel kort reageren op de vraag of die relevant is voor de aanpak. Wat zou er nog in de politiecultuur moeten veranderen? Misschien kunt u twee punten benoemen. Daarna wil ik nog wat vragen stellen aan meneer Korvinus.

De heer **Meijer**: Mag ik daar misschien nog een aanvullende vraag over stellen? U had het namelijk over ontlichten. Dat kan ik begrijpen. Maar wie zit daar vervolgens als leidinggevende bij om daarop te reflecteren en het verder te helpen? Hoe moet ik me dat voorstellen? En zit dat ook voldoende in de opleiding van de leidinggevendenden om dat te doen?

Mevrouw **Huyzer**: Voor de politiecultuur zijn openheid, transparantie en meer die kwetsbare kant durven laten zien het allerbelangrijkste. Daar zetten we nu al jarenlang echt beleid op in. Het gaat dus niet om dat stoere gedrag, het opkroppen. Nee, het gaat erom dat je veel meer in openheid laat zien en bespreekt dat er buiten spannende situaties waren. Op die manier ga je ook vervorming van collega's tegen. Dat is het allerbelangrijkste. Dat raakt meteen ook aan de leidinggevende. Ik zei net al dat ontlichten wel nodig is, maar de vraag is ook waar ontlichting overgaat in vervorming. Wat is het punt waarop het niet meer goed is? Zorg dus voor een goede debriefing. Zorg dat je daar als leidinggevende bij bent en dat er op dat moment een veilige plek wordt gecreëerd om even die spanning kwijt te raken. Maar het is ook belangrijk om daar je begrenzing aan te geven en het te zeggen als je uitingen hoort die er niet bij horen. Daar zetten we heel veel op in.

Waar zie je dan meteen de spanning terugkomen? Dat raakt ook weer aan de cultuur. Er zijn enorme capaciteitstekorten. Die collega's hebben dus letterlijk zo iets van: de volgende melding komt alweer binnen; wij moeten de straat op! Het is dan toch echt de functie, de rol, van de leidinggevende om te zeggen: nee, het is voor onze professionaliteit als politie toch belangrijk; er moet juist even op dit moment een debriefing worden gedaan. Daarna gaan ze namelijk weer veel beter geestelijk gewapend de straat op.

De heer **Meijer**: We gaan daar misschien zo even wat verder op in, maar ik zou de heer Korvinus ook graag bij het gesprek willen betrekken. Kunt u misschien, vanuit uw functie, aangeven hoe u de nu behandelde onderwerpen bekijkt en wat uw ervaringen daarmee zijn?

De heer **Korvinus**: Ik geef leiding aan de Inspectie Justitie en Veiligheid. Dat is een organisatie met ongeveer 100 medewerkers. Daarmee mogen wij toezicht uitoefenen op vrijwel alle uitvoeringsorganisaties die vallen onder Justitie en Veiligheid, met uitzondering van de rechtspraak en het Openbaar Ministerie. Daar zit de politieorganisatie als heel grote organisatie bij, maar ook de Dienst Justitiële Inrichtingen, de migratieketen, de jeugdketen en de reclassering. Wij hebben een heel breed palet waar wij toezicht op mogen houden.

Wat is onze bevoegdheid ten aanzien van de politie? Wij mogen kijken naar de taakuitvoering door de politie. Als we in het kader van het kijken naar de taakuitvoering ook elementen van beheer tegenkomen, dan

mogen we daarop reageren en mogen we dat erbij betrekken. Maar als we ons uitsluitend zouden richten op het beheer, dan krijgen wij onmiddellijk te horen dat dat de bevoegdheid is van de directeur-generaal Politie en Veiligheidsregio's. U heeft daar in het rapport van de Algemene Rekenkamer van vorige week iets over mogen vernemen en u heeft ook de wijze gezien waarop dat geduid wordt in een krantenartikel. Zodra beheer raakt aan taakuitvoering stappen we dus naar voren. Dan kunnen we wat doen. Maar als het alleen gaat om beheer, dus om de wijze waarop de politie intern met discriminatie omgaat, dan krijgen we onmiddellijk te horen dat we daar niet bevoegd voor zijn. Als u aan mij vraagt of ik dat wenselijk vind, dan is mijn antwoord dat ik dat onwenselijk vind. Dus als u vraagt of u in de regelgeving iets kan betekenen, dan zal ik daar onmiddellijk positief op reageren, omdat wij eigenlijk vinden dat beheer in een iets breder verband altijd ook de taakuitvoering raakt.

Wij hebben ons voorgenomen dat wij een onderzoek willen gaan doen naar polarisatie binnen de politie, ook in relatie tot de polarisatie in de samenleving en de mate waarin zich dat vertaalt naar de politie. Dan raken we eigenlijk de onderwerpen waar mevrouw Huyzer het net ook al over had, namelijk dat de politie voor een belangrijk deel een afspiegeling is van de samenleving. Als er discriminatoire geluiden zijn in de samenleving, dan zul je die dus ook in de politie aantreffen. Wij willen graag kijken naar de wijze waarop de politie daarmee omgaat en de mate waarin het de taakuitvoering beïnvloedt, omdat de polarisatie zich niet alleen maar op het gebied van discriminatie vertaalt, maar ook op gebied van het wel of niet nemen van een vaccinatie en het verschil tussen jong en oud. Wij zien polarisatie bij allerlei onderwerpen, waarbij de politie in toenemende mate ervaren wordt als tegenstander. Dat doet iets met politiemensen. Dat doet iets met de manier waarop zij inhoud aan hun werk kunnen geven. Maar het vergt ook van de politieleiding dat zij daar volop oog voor heeft. Mevrouw Huyzer had het net over debriefing. Als men zo iets heeft ervaren, moet er heel veel aandacht besteed worden aan hoe je daarna weer in een situatie komt waarin je neutraal kunt optreden naar burgers en neutraal onderling met elkaar verder kan gaan.

De heer **Meijer**: Het vraagt dus heel wat van de professionaliteit van politieagenten. Het vraagt ook heel veel van de kwaliteiten van de leidinggevende. Zit dat, vraag ik u allebei misschien, voldoende in de opleiding? Is daar voldoende tijd voor? Zit daar voldoende bijscholing bij? En als er nou geen geldgebrek of capaciteitsgebrek was, zou dit dan een van uw prioriteiten zijn? Ik geef het antwoord nu bijna, maar ...

Mevrouw **Huyzer**: Sterker nog, het is al onze prioriteit. Wij hebben dit in toenemende mate gezien. Wij zien dat de polarisatie in de samenleving ons meer en meer dwingt om terug te komen op de vraag: wat is de identiteit van de politie en hoe zorgen wij er toch voor dat wij gelegerd blijven in ons optreden? Dat betekent dat je teruggaat naar je waarden.

Mevrouw **Huyzer**: In de nieuwe opleiding voor politieagenten is aandacht voor de waarden van waaruit je werkt, veel belangrijker geworden dan alleen de protocollen. U refereerde net aan de discretionaire bevoegdheid. Die moet vooral gevuld worden vanuit die waarden. Alles wat verboden is aan artikel 1, moet daarin richtinggevend zijn. Dat is uiteindelijk bepalend voor je afweging.

Dat zit ook in het onderdeel voor leidinggevend. Zolang ik al onderdeel ben van de politie heb ik de aandacht daarvoor steeds meer zien toenemen in de afgelopen jaren. In de opleiding voor leidinggevend gaat het ook steeds meer over de vraag: hoe zit je er eigenlijk zelf in? Want dit raakt ook jezelf, in relatie tot je medewerkers. Ik ga het niet als excuus gebruiken voor wat er nodig is, maar bij de vorming van de nationale

politie werden we gedwongen om 20% in te leveren op het aantal leidinggevendenden. Ik durf te zeggen dat wij daar op dit moment de prijs voor betalen. De span of care van leidinggevendenden naar hun medewerkers is veel en veel te groot geworden. Ik heb het dan over wat op hun bordje terecht gaat komen. We weten wat de situatie is, dus we geven ze nu heel nadrukkelijk mee: misschien wel het allerbelangrijkste – laat dat «misschien» maar weg – is dat je telkens weer aandacht hebt voor professionaliteit en voor hoe we het doen. Maar het blijft vervolgens wel gewoon mensenwerk. We moeten hier continu op blijven sturen en aandacht aan blijven geven.

De heer **Meijer**: Krijgt u dit voldoende op de politieke agenda?

Mevrouw **Huyzer**: Ik merk meer en meer dat dit steeds duidelijker wordt gezien. Het begon natuurlijk met de vraag of dit ook voldoende op onze eigen agenda stond. We hebben een programma voor diversiteit en inclusie: Politie voor iedereen. Dat is een bewuste keuze geweest, zodat het verbonden is aan ons werk en onze identiteit als Nederlandse politie. We willen die verbinding met de samenleving. Dat helpt ons enorm. Het is onderdeel van onze strategische agenda. Ik zal een voorbeeld geven. We kregen recent een nieuwe Minister. Waar ga je die nieuwe Minister als eerste over brieven? Over Politie voor iedereen en over alles wat daarachter vandaan komt. Wij zien dat dus toenemen. Misschien mag ik nog even reageren op wat de heer Korvinus zei. Ik hoor met verbazing dat de discriminatieaanpak van de politie wordt gezien als een beheersaspect, want ik ben het er van harte mee eens dat dit onderdeel is van en raakt aan je taakuitvoering. Laten we het daar snel over eens zijn. Dat is ook de reden voor Politie voor iedereen. We kijken naar wat we buiten te doen hebben, maar het allerbelangrijkste deel van die aanpak is misschien wel de vraag: hoe zorgen we dat het binnen veilig is en wij zelf die voorbeeldfunctie kunnen blijven verlenen?

De heer **Korvinus**: Op het punt van de leidinggevendenden hebben wij recent onderzoek gedaan naar de Landelijke Eenheid. Daar hebben we heel pregnant gezien dat de uniforme vertaling van een heel beperkt aantal leidinggevendenden op hele grote eenheden tot hele ongewenste uitkomsten leidt. De aanleiding daarvoor was dat men ongewenst gedrag zag, dat de manier van met elkaar omgaan niet goed was en dat er te weinig gecorrigeerd werd. In een van de onderzoeken kwam het element naar voren dat iemand zich gediscrimineerd voelde. Dat hebben we natuurlijk opgepakt, in relatie tot de taakuitvoering. Een breder probleem, dat mevrouw Huyzer net al noemde, is de bewijsbaarheid. Hoe aannemelijk is het dat dat de grond was? Waren er misschien ook andere redenen waarom er een onderscheid werd gemaakt? We zagen heel nadrukkelijk dat, als je onvoldoende leidinggevendenden hebt, de checks-and-balances in de manier waarop je met je medewerkers omgaat en de manier waarop je kunt sturen, zoals voldoende aandacht geven aan de onderliggende spanningen, heel problematisch zijn. De aanbeveling die we op dat punt hebben gedaan, is om hier indringend naar te kijken, zeker bij een organisatie als de Landelijke Eenheid, die heel veel verschillende taken heeft. Je moet ervoor zorgen dat je dat echt veel beter regelt, zodat je ook een veel evenwichtiger benadering hebt richting je medewerkers.

De heer **Karakus**: Ik wil even kijken of ik het goed begrijp. Wij zitten hier ook om te kijken wat je vanuit de wetgeving, als wetgever, kunt doen. Begrijp ik het goed dat u zegt: op dat punt hebben we, met uitzondering van de bewijslast, niet zo veel nodig? Zo ja, wat dan? Ik heb dat nog niet teruggehoord.

Mijn tweede vraag is gericht aan meneer Korvinus. U heeft heel veel ervaring, niet alleen in het publieke domein, maar ook bij het Openbaar

Ministerie en de politie. Nog even los van uw formele positie: wat zou uw advies zijn? Dit is bedoeld als een gesprek. We willen vooruit. Kunt u in ieder geval even kort schetsen wat er echt zou moeten gebeuren? Misschien kunt u dat straks nog aanvullen met wat we vanuit wetgeving zouden kunnen doen.

De heer **Korvinus**: Qua wetgeving heb ik al gezegd dat wij graag zien dat de inspectie een bredere bevoegdheid krijgt, namelijk om ook naar het beheer van de politie te kijken. Op die manier kunnen de initiatieven waar mevrouw Huyzer het over heeft, de wijze waarop intern met normstelling wordt omgegaan en de kaders waar politiemensen zich aan dienen te houden en waaraan gerefereerd wordt, onderdeel worden van het traject waarin we samen kijken hoe dat verbeterd kan worden. We hebben ons bijvoorbeeld ook voorgenomen om een onderzoek te doen naar het functioneren van het bureau VIK, waar de klachten als eerste worden opgevangen. Er is een heel programma om dat opnieuw neer te zetten. Daar komen de klachten van de burgers als eerste terecht. Wij willen kijken of dat verbetert.

De heer **Karakus**: Gebeurt dat nu niet dan? Als het beheer bij u komt, gaat u samen kijken wat er verbeterd kan worden.

De heer **Korvinus**: Ja.

De heer **Karakus**: Nu ligt het beheer bij iemand anders. Gebeurt dat nu niet dan? Kijken jullie daar niet samen naar vanuit het beheer? Ik kijk even naar mevrouw Huyzer. Met andere woorden: wat lossen we ermee op als we het beheer bij meneer Korvinus neerleggen?

Mevrouw **Huyzer**: Ik weet niet of het daarmee helemaal wordt opgelost, maar in feite komt er dan extra toezicht en een extra paar ogen om te kijken hoe je het georganiseerd hebt. We doen nu veel langs de andere kant. We hebben een onafhankelijke klachtencommissie. Ik denk dat er voldoende toetsing zit op de inhoudelijke omgang met de klachten et cetera, omdat het uiteindelijk ook wordt doorgeleid naar de Nationale ombudsman. Daar zit dus voldoende ruimte in. Ik denk dat het hier veel meer zou gaan om de vraag hoe je het eigenlijk georganiseerd hebt. Heb je daar voldoende aandacht voor? Het gaat om dat type dingen. We zeggen natuurlijk wel dat we zo veel toezichthoudende instanties hebben, maar dat helpt wel. Dat heb ik ook gezien bij de rapporten over de Landelijke Eenheid. Die waren niet altijd prettig. Sterker nog, ze waren soms heel erg confronterend. Maar die helpen wel om de politieke setting en de aandacht ervoor te verbeteren, en om ons ruimte te geven. Om uw vraag te beantwoorden: het gaat niet zozeer om wetgeving. De norm is duidelijk, maar wij moeten veel meer ruimte hebben om binnen onze eigen organisatie de keuzes te maken en de inrichting te kiezen die nodig zijn om een professionele organisatie te blijven. De wetgever blijft strak sturen op onze operationele sterkte en blijft aangeven dat dat het belangrijkste is, maar we lopen al jaren achter de feiten aan als het gaat om de aandacht voor hoe je je organisatie verder opbouwt, omdat we gewoon geld tekortkomen. Alle bijdragen die we krijgen, zijn meteen gekoppeld aan ambities. Dat maakt dat wij onvoldoende kunnen doorontwikkelen. Dat zou voor ons echt een hele grote wens zijn.

De heer **Karakus**: Dank u wel. Dat is een heel helder verhaal. Meneer Korvinus.

De heer **Korvinus**: Onze wens zou zijn dat we er wat meer overkoepelend naar kunnen kijken, want het grootste probleem bij het onderkennen van institutionele discriminatie is dat je het niet tegenkomt als je het per geval

bekijkt. Pas als je naar het geheel kijkt, naar welke praktijken er feitelijk en gedurende enige jaren plaatsvinden, kun je daar echt iets uit destilleren. Op dat moment kan je de organisatie ook een spiegel voorhouden en vragen: «Wat doen jullie nu eigenlijk en waartoe leidt dat? En realiseren jullie je ook dat dat gevolgen heeft voor de manier waarop jullie je in de maatschappij manifesteren?». Wij hebben een onderzoek aangekondigd naar de kinderopvangtoeslag en de samenhang met uithuisplaatsingen. Het CBS heeft gezegd dat daar een verband tussen zit.¹ We willen eerst kijken of dat opvallend veel personen betreft die ook getroffen zijn door de kinderopvangtoeslagaffaire. Zijn daar elementen uit te halen, bijvoorbeeld dat het opvallend veel mensen zijn met een dubbele nationaliteit of met een kleur?² Vervolgens willen we kijken hoe het kan dat zich dat zo heeft gemanifesteerd. Natuurlijk zullen wij daarbij ook casuïstiek raadplegen, maar vervolgens zullen wij proberen over de casuïstiek heen te kijken naar het algemene probleem.

Wij hebben ons voorgenomen om, op het moment dat wij met een iets bredere bevoegdheid naar bijvoorbeeld de politie kijken, te kijken wat institutioneel is. Wat vindt er daadwerkelijk plaats? We hebben het voornemen om bijvoorbeeld in het kader van het regulier toezicht dat wij gaan uitoefenen op de Koninklijke Marechaussee ook te kijken naar het tegengaan van etnisch profileren. Dat heeft de Koninklijke Marechaussee zich voorgenomen, maar hoe gaat dat er nou in de praktijk uitzien? Wij willen samen met hen kijken hoe zich dat manifesteert. In hoeverre ervaren degenen die gecontroleerd worden, dat het echt anders verloopt dan het in het verleden verliep? Daarop willen we gaan inzetten. Wij zien mogelijkheden om dat bij de politie ook op een andere manier te gaan doen. Dan helpt de bevoegdheid waar we het net over hadden, om dat wat makkelijker en beter te doen. Wij zien het als een opgave voor zowel de politieorganisatie als de samenleving om op dit vlak verder te komen. Ik weet niet echt of de regelgeving de eerste factor is om dat verder te beïnvloeden, behalve als het gaat om mensen die aangifte doen van discriminatoire feiten, waar ik en ook mevrouw Huyzer het net al even over hadden. Die mensen worden nu heel vaak teleurgesteld doordat ze in bewijsproblematiek terechtkomen, omdat het in een een-op-eensituatie gebeurde. Als bepaalde feitelijkheden zich voordoen, zit er nu nog niet in dat je bij wijze van spreken een soort bewijsvermoeden krijgt en dat de ander op basis daarvan moet gaan uitleggen waarom het geen discriminatie is. Als u denkt aan wetgeving, zou u kunnen bedenken wat u meer in die sfeer zou kunnen betekenen. Ik kijk dan iets ruimer dan alleen maar met mijn blik vanuit de inspectie. Ik kan dat ook vanuit mijn verleden, want u weet dat ik inderdaad ook rechter en officier van justitie ben geweest.

De heer **Karakus**: Daar gaat het om. Dank u wel.

De heer **Meijer**: Op grond van dingen die eerder aan de orde zijn geweest, heb ik nog twee verdiepingsvragen. U zei dat de grootste fout bij de nationale politie misschien wel is geweest dat we 20% moesten bezuinigen op leidinggevendenden; of u gebruikte woorden van gelijke strekking. Er is een confronterend rapport over de Landelijke Eenheid. Ik ben in het kader van dit onderwerp, de cultuur op de werkvloer, eigenlijk nog meer geïnteresseerd in de basisteams. In basisteams zitten ongeveer

¹ Het CBS heeft laten zien hoeveel kinderen uit huis zijn geplaatst bij mensen die schulden hebben door terugvorderingen op toeslagen.

² We willen eerst kijken of dat opvallend veel personen betreft die ook getroffen zijn door de kinderopvangtoeslagaffaire in vergelijking met een controlegroep van personen die niet hierdoor getroffen zijn. Zijn uit die vergelijking elementen te halen, bijvoorbeeld dat diegenen die wel getroffen zijn, opvallend veel mensen zijn met een dubbele nationaliteit of met een kleur?

150 dienders, denk ik, met operationele experts daartussen. Als u het over moest doen, hoe zou u dat nu doen, met name om een beetje zicht te houden op de cultuur op de werkvloer? Het gaat dus om schaal en om niveau van de diverse functionarissen.

Mevrouw **Huyzer**: Laten we dat even relateren aan het basisteam. Een basisteam bestaat gemiddeld uit 150 mensen, maar we kennen basisteams waarbij de aantallen doorlopen tot 200 of 300 man. Wat gebeurde er bij de nationale politie? Vroeger zaten daar de ploegchefs tussen. Toen heetten zij projectleiders. Dat zijn nu de operationele experts geworden. Bij de vorming van de nationale politie waren zij geen leidinggevend meer. Zij waren eigenlijk alleen maar bedoeld om het werk op straat te coördineren en te regisseren. Daardoor kwamen het p-mandaat en de aandacht voor de personele zorg bij de teamchefs te liggen. Maar dat is natuurlijk een veel te grote groep om dat voor te doen.

Wat is het nu eigenlijk? Daar zijn we nu mee bezig. Die voorstellen liggen nu op tafel. We hebben gezegd dat het functiehuis van de Nederlandse politie echt aangepast moet worden op de leidinggevende kolom. We hebben operationele experts. Zeker de operationele experts die in de coördinatie, de regie, van het werk zitten, moeten weer volledig leidinggevende worden, zodat ze aandacht kunnen geven. Zij hebben vaak een groep van ongeveer 15 man onder zich. We weten uit onderzoek, uit jarenlange ervaring, dat dat eigenlijk ongeveer de maximale grootte van een groep is om op een goede manier aandacht aan te besteden en ervoor te zorgen dat de cultuur en het werkklimaat goed en veilig worden. Dat is de stap die we aan het inzetten zijn. Dan zie je dat zo'n basisteam, ook qua leiding, weer veel meer een goede borging, bedding krijgt. Het tweede wat we tegen de basisteams hebben gezegd, is om nog eens heel goed te kijken naar de context waarin zij hun werk doen. Komt de bezetting van de mensen in jouw basisteam overeen met het geografische gebied waarin je werkt? Is het een weerspiegeling? In Amsterdam heeft men gezegd: wij hebben een instroom van wel 50% uit multiculturele bevolkingsgroepen nodig, als wij echt met de samenleving verbonden willen blijven. In andere gebieden ligt dat anders. Die variatiemogelijkheden geven wij ook. Kijk ook naar die diversiteit!

Het gaat daarbij niet alleen om de multiculturele verscheidenheid, maar ook om het opleidingsniveau. Wat is het opleidingsniveau dat wij nodig hebben? Dat moeten we ook zien in onze aanpak. Dat geldt zeker ook in verband met de polariserende samenleving, de onrust en de multiproblematiek die we vaak aan de onderkant van de samenleving zien. Dit vraagt om samenwerking met gemeenten, met zorg, met onderwijs en met alle partijen in het gemeentelijk gebied. Het vraagt ook weer andere competenties aan onze kant om daar een goede rol in te spelen, niet om het over te nemen, maar wel om daar een partner in te kunnen zijn en om veel vroegtijdiger een goede richtinggever te kunnen zijn en dichter bij de problematiek te kunnen komen.

Er ligt dus een grote opgave voor die basisteams. Die vraagt vooral om ruimte. Wij moeten die ruimte krijgen. Want als wij naar hogere schalen of een ander opleidingsniveau gaan, vertaalt zich dat doorgaans ook in hogere schalen. Daar moet dan dus gewoon de ruimte voor komen. Verder moet er minder naar kwantiteit worden gekeken, maar vooral naar kwaliteit.

De heer **Meijer**: Ik had nog een vervolgvraag. Maar er leeft nog een andere vraag bij mij en daaraan geef ik even voorrang. Wij zijn ermee begonnen dat de kern van het politiewerk in feite risicoprofilering is. Daar heeft u een handelingskader voor. U had het op een gegeven moment ook over AI. Misschien kunt u iets meer daarover zeggen. In hoeverre wordt dat gebruikt? Is dat handelingskader nog wel voldoende? Het College voor de Rechten van de Mens heeft nu ook een beoordelings- en toetsings-

kader gemaakt, waarbij je soms wel enigszins op nationaliteit kunt profileren, maar daar horen dan wel altijd andere kenmerken bij. Kunt u iets vertellen over de ontwikkeling daarvan bij u?

Mevrouw **Huyzer**: Het handelingskader dat wij hebben gekregen van het College voor de Rechten van de Mens is voor ons heel goed hanteerbaar. Wij zijn ook met hen in gesprek en hebben gezegd dat ze eens bij ons moeten komen meekijken, want alleen een handelingskader is niet voldoende. Dat was al vastgesteld. Dat verscherpt de normstelling, maar in je beoordeling moet je ook meegaan in de gedragssituaties. Je moet dus de werkpraktijk zien om collega's te helpen om te zien waar het van professioneel profileren vanuit gerichte informatie overgaat naar onprofessioneel profileren dat riekt naar etnisch profileren. Dat moeten we gaan zien. In de gesprekken met het College voor de Rechten van de Mens hebben we gezegd dat de aanpak voor ons vooral daar zit. We hebben gevraagd of ze ook eens bij ons komen meekijken om te zien hoe we dat doen en wat daar verder voor nodig is. In de komende jaren gaan wij daar nog veel verder onderzoek naar doen om te zien of we in de werkpraktijk voldoende komen tot gedragsverandering en of we collega's doen beseffen wat daarvoor nodig is. Daar is dat onderwijs aan de voorkant voor, er is ruimte voor debriefing nodig, maar we moeten vooral bij herhaling, telkens weer die voorvallen en incidenten gebruiken om de bewustwording te versterken en uiteindelijk te gaan zien dat we het anders moeten gaan toepassen.

Ik zei al dat een belangrijke stap is, zeker bij het preventief controleren, dat we minder gaan kijken naar het daderprofiel, maar ons veel meer laten sturen door het gedrag dat we zien. Want afwijkend gedrag kun je verklaren en uitleggen. Daar moet je ook op trainen. Als je iemand staande houdt, moet je altijd in staat zijn om aan degene die je staande houdt, uit te leggen waarom je hem staande houdt. Je moet de reden daarvoor geven et cetera.

De heer **Meijer**: Ik vroeg ook nog iets over AI. Kunt u daar nog iets over zeggen?

Mevrouw **Huyzer**: Ook bij ons is AI natuurlijk in ontwikkeling. Een jaar of twee geleden zagen wij ook al dat hier heel snel allerlei ethische vragen bij komen kijken: in welke mate zijn we nog in staat om uiteindelijk uitleg te geven aan de uitkomsten die we uit de databestanden krijgen? Daarom hebben wij gezegd: zolang we dat niet kunnen en wij zelf niet voldoende snappen wat de uitkomst is, gaan we daar nog niet mee werken. Dus we zijn hier heel veel mee aan het trainen. We hebben inmiddels een ethische commissie ingesteld met wetenschappers en mensen uit de samenleving om hier echt scherp op te zijn. Want we hebben v genoeg voorbeelden gezien in onze omgeving die ons heel alert hebben gemaakt dat we hier heel erg scherp op moeten zijn. We zijn dus uitermate voorzichtig in de ontwikkeling hiervan, omdat we ons zeer bewust zijn geworden van hoe dit kan doorwerken en uiteindelijk toch tot onbewust institutioneel racisme kan leiden. Dat neem je daar gewoon in mee. Dus daar moet je mee opletten.

De heer **Korvinus**: Wij zijn ons aan het voorbereiden op toezicht op AI. We hebben tegen een paar organisaties in ieder geval gezegd: geef ons de omschrijving van hoe AI ingesteld is, op basis waarvan het doet wat het doet. Dus wees transparant over wat je erin hebt gezet, welke connotaties je erin hebt aangebracht zodat, als je AI toepast, je ook kan uitleggen wat het effect zou kunnen zijn. Als je AI inzet met een bepaald aantal gegevens die eigenlijk alleen maar bevestigen dat witte mensen een bepaald profiel hebben en mensen die daarvan afwijken mogelijk een ander, dan weet je op voorhand dat je het vooroordeel aan het bevestigen bent. Dus wees

scherp op waar je het op toepast, wat de ingrediënten ervan zijn en probeer transparant te zijn over hoe het werkt. Naarmate je transparanter bent over hoe het werkt, kan je het ook beter aan iedereen uitleggen. Het is bijna vergelijkbaar met wat mevrouw Huyzer net ook zei, namelijk dat je op basis van gedrag en verklaarbare indicatoren kan vertellen wat je aan het doen bent en dat ook toetsbaar is in hoeverre dat niet aanleiding tot discriminatie geeft. Want pas als je transparant bent, ben je toetsbaar.

De heer **Meijer**: Korte vervolgvraag. In het regeerakkoord staat ook iets over toezicht op AI. U zegt: we zijn ons aan het voorbereiden. Doet u dat in samenwerking met andere beleidsvelden?

De heer **Korvinus**: Er is een werkgroep AI, niet alleen van de rijksinspecties maar ook van de markttoezichthouders. Over het algemeen zien wij dat bij de markttoezichthouders al veel meer gewerkt wordt met AI als mogelijkheid om toezicht uit te oefenen, ook op AI-toepassingen van de organisaties³ waar zij toezicht op houden. Dus wij zijn daar in een gezamenlijk werkverband mee doende, ook omdat het vaak om schaarse capaciteit gaat. Je zorgt dan dus veel meer als een soort netwerk met elkaar dat je die schaarse capaciteit ontsluit en je kan met elkaar kijken wat er nou eigenlijk plaatsvindt, net zoals we dat hebben georganiseerd op het gebied van cybersecurity. Daar hebben we ook een werkgroep, een netwerk, opgezet waarin we met elkaar kijken naar en werken aan een samenhangend beeld van de digitale veiligheid.

De heer **Karakus**: Ik heb een vraag aan de heer Korvinus. Daar kan hij nog even over nadenken. Daarna heb ik nog wat vragen aan mevrouw Huyzer. We hebben het met elkaar over discriminatie, racisme, etnisch profileren. Als u straks het beheer zou doen, wat zou het advies dan zijn? Wat zou mevrouw Huyzer dan moeten doen om dat tegen te gaan? Wat voor maatregelen zou u dan adviseren? Misschien kunt u daar nog even over nadenken.

Dan de vraag aan mevrouw Huyzer. U had het over ruimte. U zou het mooi vinden als de organisatie, in dit geval uzelf, wat meer ruimte krijgt om de organisatie misschien iets anders in te richten of om andere keuzes te maken. Als we naar de thema's racisme, discriminatie en etnisch profileren kijken en u zou de ruimte krijgen, wat zou u dan anders doen? Misschien is het voor de helderheid goed om daar iets over te vertellen.

Mevrouw **Huyzer**: Ik zou in elk geval de expertise die daarvoor nodig is uitbreiden, zodat we onze collega's daar beter mee kunnen steunen. Ik zou veel meer trainingen voor de collega's willen inrichten, want het gaat eigenlijk gewoon om gedrag. Dus je wil hier nog veel meer aandacht voor hebben in de IBT-trainingen et cetera en je wil ruimte maken om dat te organiseren. Dus dat zou een heel belangrijk onderdeel zijn.

Dan het tweede. We hadden het er natuurlijk net ook al over: hoe monitor je? Hoe volg je dat nu? Hoe ga je om met je klachten? Hoe leer je daarvan? Hoe breng je dat verder in je organisatie? Op die manier zou ik veel meer ruimte willen creëren in het onderdeel van de organisatie dat het leren, het ontwikkelen, het verder professionaliseren ondersteunt. Dat kan voor een deel bij de Politieacademie en voor een deel in onze eigen organisatie. Het tweede deel is meer leidinggevenden, zodat er ook meer aandacht kan komen. Ik denk namelijk dat die gedragsverandering veel meer gaat ontstaan in het directe gesprek. Dat heeft veel meer nut en veel meer effect als het gebeurt op het moment dat een incident zich heeft voorgedaan. Dus als je vrij snel daarna in actie komt, dan leidt dat ook meteen tot gedragsverandering. Dan hoeft je minder uit te komen bij wat we nu helaas iets te vaak zien, namelijk dat iets jarenlang onder de radar

³ /bedrijven.

doorgaat en een vervorming krijgt waarvan je vervolgens schrikt als je daar uitingen van ziet en denkt: dit is toch niet de politie waar wij voor staan?

De heer **Karakus**: Dank u wel. Meneer Korvinus.

De heer **Korvinus**: We zullen natuurlijk eerst onderzoek moeten doen, want dat mochten we tot nog toe niet. Maar ik kan me voorstellen dat we daarbij ook kijken naar wat de politie voor zichzelf aan normen heeft gesteld, hoe helder die zijn en in hoeverre die worden nageleefd. Mevrouw Huyzer zei dat de normen op zich helder zijn: je mag niet discrimineren. Maar als het zich dan voordoet in WhatsAppgroepen, is vervolgens de vraag hoe helder de normering is van hoe je daar dan op reageert. Want doordat je nu het signaal hebt gegeven dat je er met een redelijk lichte disciplinaire sanctie mee wekomt, lijkt het voor mensen die er echt door geraakt zijn alsof het niet serieus wordt genomen door de organisatie. Realiseer je je dat en wat ga je daar in het vervolg mee doen? Als je daar een eerste begin mee maakt, leg je wellicht nog een lichte disciplinaire sanctie op. Maar je moet wel aangeven dat je daarmee een bepaalde lijn inzet, waardoor het duidelijker wordt dat het onacceptabel gedrag is. Hoe maak je dan voor iedereen binnen die organisatie steeds duidelijker wat in de toekomst van hen verwacht wordt en dat je daadwerkelijk je baan op het spel zet als je dat soort gedrag vertoont? Want die manier van denken en werken wil je natuurlijk niet hebben in de politieorganisatie. Er zullen zeker nadere gesprekken plaatsvinden over de wijze waarop de interne normstelling op dit soort uitingen en gedrag zich verder gaat ontwikkelen binnen de politie. Mochten wij ons daar meer op mogen gaan toelagen, dan zullen wij zeker aanbevelingen doen om dat verder inhoud te geven, zodat ook degenen die erdoor geraakt worden, voelen dat ze serieus genomen worden. Dat is vaak achterliggend. Men heeft niet altijd door wat het effect is op degenen die erdoor geraakt worden. Dat vind ik eigenlijk het grootste probleem.

De **voorzitter**: Dank u wel. Vanwege de tijd gaan we naar een afronding toe. Misschien nog één vraag om te checken. Ik hoorde mevrouw Huyzer een aantal keren zeggen: de normstelling is duidelijk. Ze verwees steeds naar artikel 1. Maar eigenlijk hoor ik de heer Korvinus nu zeggen: op dat niveau wel, maar op het niveau van het handelen zou die norm nog wel wat scherper mogen worden. Heb ik dat goed begrepen?

Mevrouw **Huyzer**: Ja, in het verlengde. Ik heb daar daarstraks ook al iets over gezegd. We zeiden: de norm is helder, maar wat is dan vervolgens een norm? Wat is de sanctie? Wat volgt er op de overschrijding van die norm? Daar zijn wij ook mee bezig, dus dat kan ik ook aanvullen. Wij komen in de loop van dit jaar met een aanscherping erop, zodat ook voor leidinggevenden en medewerkers helder is wat wij verwachten en wat er gaat gebeuren op het moment dat die norm wordt overschreden. Die onhelderheid was er. Dat wordt helemaal onderkend.

De **voorzitter**: Ja, de uitvoeringsnorm kan dus scherper. Een heel korte vraag: maakt u daarbij ook gebruik van inzichten uit andere landen?

Mevrouw **Huyzer**: Wij kijken daar zeker breder naar dan alleen Nederland. Dat doen we eigenlijk met vrijwel alle onderwerpen die de politie raken, omdat we vaak ook alleen maar kunnen kijken naar andere landen. Dus daar kijken wij ook gewoon naar. Je moet je ook elke keer weer realiseren dat zo iets ook in de context plaatsvindt van de waarden, de normen en de omgeving van dat land. Maar dat nemen we absoluut mee.

De **voorzitter**: Wellicht komen wij schriftelijk bij u terug met de vraag wat er in andere landen aan best practices is waar wij in Nederland ook naar zouden kunnen kijken.

We moeten gaan afronden. Zijn er zaken die u per se had willen zeggen en die u niet heeft kunnen zeggen in dit gesprek?

Mevrouw **Huyzer**: Nee, ik heb het gevoel dat er veel aan bod is gekomen en ook in alle breedte. Wat mij betreft is het dus genoeg zo.

De **voorzitter**: Meneer Korvinus? Geldt dat voor u ook?

De heer **Korvinus**: Dank u wel.

De **voorzitter**: Dan ga ik u heel erg hartelijk danken voor dit gesprek, voor de openheid, voor de zoektocht die u doet in de politieorganisatie, en ook vanuit het toezicht, niet het beheer van de organisatie zelf, maar het toezicht op het beheer. Heel veel dank voor uw openheid in het gesprek en voor het meedenken. Het gaat vooral om hoe we met elkaar, als medewetgever, als controleur van de overheid en u als uitvoerder, kunnen komen tot een situatie waarin discriminatie als menselijke activiteit überhaupt misschien niet ophoudt – daar begon u ook mee – maar wel wordt teruggedrongen als een structureel element van de politieorganisatie, van het overheidsoptreden.

Veel dank voor dit gesprek. Ik sluit deze zitting.

Sluiting 11.00 uur