

Geacht raadslid

In het bestuursakkoord van de Stad Gent zijn diverse passages opgenomen die de ambitie onderstrepen om verder in te zetten op meer diversiteit binnen de Groep Gent:

*“Gent is een superdiverse stad. Die diversiteit omarmen we en zien we als een troef. We zijn allemaal anders, we zijn allemaal Gentenaar.”*

*“De diversiteit van ons personeelsbestand verhoogt de herkenbaarheid van de stadsdiensten voor haar burgers en vormt een meerwaarde voor onze organisatie. Daarom voeren we binnen Groep Gent een actief diversiteitsbeleid.”*

*“We zorgen ervoor dat de diversiteit van de Gentse samenleving weerspiegeld wordt binnen de Groep Gent en bij de politie. We voeren gerichte acties om potentiële kandidaten te bereiken.”*

*“We willen dat ons korps de diversiteit van de Gentse samenleving weerspiegelt. Daarom zetten we in op wervingscampagnes en bijstand in de procedure.”*

Deze ambitie om meer in te zetten op diversiteit is verder concreet vertaald geworden in het Zonaal Veiligheidsplan 2020-2025 van de Politiezone Gent:

*p.80 Medewerkers en personeelsbezetting*

*PZ Gent wil in dit verband verder inzetten op vakmanschap. Om bepaalde criminaliteitsvormen aan te pakken zijn meer gespecialiseerde mensen nodig met bijzondere competenties. Medewerkers moeten opleidingen kunnen blijven volgen en moeten ervaringen kunnen uitwisselen. Inzetten op het faciliteren van de politionele vaardigheden die nodig zijn in een superdiverse samenleving (taal, attitude) lijkt noodzakelijk.*

*Ten slotte wil PZ Gent dat het als korps een afspiegeling is van de Gentse bevolking, blijvend inzetten op een degelijk korpsbreed diversiteitsbeleid en daartoe de nodige initiatieven blijven nemen.*

*p.88 Rekrutering en selectie*

*Bedoeling is om volgend jaar het rekruterings- en selectieproces aan te pakken. Er komt een nieuwe procedure met een kortere doorlooptijd, meer betrokkenheid van het lokale niveau, een betere afstemming van de testen op het gewenste profiel, het aantrekken van de juiste kandidaten (zowel naar aantallen toe als naar kwaliteit) en – op termijn – ook meer diversiteit in politierangen.*

*p.120 Diversiteit*

*De Gentse Politie wil medewerkers die werken vanuit een passie om mensen te helpen en criminaliteit en overlast te bestrijden en die er in geloven dat het absoluut noodzakelijk is om als politie nabij haar bevolking te werken. Medewerkers die goed kunnen omgaan met de complexiteit van een stad, met de vele veranderingen in de maatschappij en diversiteit binnen het eigen korps en in de stad. Verschillen in sekse, leeftijd, religie, achtergrond, studies,... mogen voor deze medewerkers geen kenmerk van problemen zijn maar een realiteit waar een divers korps - met wederzijds respect als basiswaarde - goed weet mee om te gaan. Uiteraard is de aanwezigheid van sterke medewerkers met een migratieachtergrond, die zich bewust zijn van hun eigen kracht, een extra sterkte om dit te realiseren.*

*Daarbij aansluitend is het nodig de beeldvorming rond het Gentse politiekorps te versterken door een positief beeld uit te bouwen naar mogelijke kandidaten met een migratieachtergrond door te benadrukken dat de Gentse politie criminaliteit bestrijdt en niet bepaalde gemeenschappen in onze maatschappij.*

*De verdere uitrol van een integraal diversiteitsplan uitgaande van gedetecteerde risico's en gedragen oplossingen die een maximaal effect hebben op de reële praktijk, moet dit garanderen.*

*p. 126 Het gericht versterken van de politieorganisatie*

*Ontwikkelen van een korpsbreed diversiteitsbeleid, onder meer door het nemen van initiatieven om het korps een afspiegeling te laten zijn van de Gentse bevolking en het faciliteren van de politionele vaardigheden die nodig zijn in een superdiverse samenleving (taal, attitude)*

*p.160 Project diversiteit*

*Organisatie van het begeleidingstraject om kandidaten, vnl. Gentenaren en Gentenaren met een migratieachtergrond, voor te bereiden op de nationale rekruteringsproeven m.h.o.o. het meer divers maken van onze personeelssamenstelling*

Wat betreft cijfers en evolutie inzake diversiteit bij de Politiezone Gent, zijn er geen tools beschikbaar om dit exact te meten. In 2016 is een nulmeting gebeurd op basis van volgende methodiek:

*“Voor het bepalen van wat ‘medewerkers met een migratieachtergrond’ zijn, hanteren we de algemene definitie van de Vlaamse overheid: ‘medewerkers met een niet-Belgische nationaliteit als huidige of eerste nationaliteit, of medewerkers van wie minstens één ouder niet de Belgische nationaliteit heeft als eerste nationaliteit’. Voor de telling van deze medewerkers zijn we gestart op basis van de (familie)namen in het personeelsbestand. Al deze geselecteerde mensen werden nadien persoonlijk gebeld met de vraag of zij vonden tot deze doelgroep te behoren of niet.”*

Deze methodiek werd de daaropvolgende jaren herhaald. Op basis van deze methodiek wordt het aandeel medewerkers met een migratie-achtergrond ten opzichte van het totale personeelsbestand geraamd op:

<b>Jaar</b>	<b>Aantal medewerkers met migratieachtergrond binnen PZ Gent tov volledige bezetting (%)</b>
<b>2016</b>	2.64%
<b>2017</b>	2.36%
<b>2018</b>	2.39%
<b>2019</b>	2.46%

De Politiezone Gent heeft reeds diverse acties genomen rond diversiteit, waaronder:

\* in 2016 is een diversiteitsmanager aangesteld, verantwoordelijk voor de uitbouw, coördinatie en opvolging van de verschillende initiatieven in het kader van diversiteit

\* in 2017 werd het plan diversiteitsbeleid opgemaakt waarbij gefocust wordt op vier domeinen om enerzijds intern en anderzijds extern veranderingen op vlak van diversiteit te bekomen

\* om de samenstelling van het korps meer divers te maken, zijn initiatieven ontwikkeld om de doelgroep effectief te bereiken (o.a. door de zichtbaarheid te vergroten van de organisatie, info te verstrekken over de job van inspecteur, organisatie van interactieve ontmoetingsmomenten in samenwerking met organisaties, scholen, ... waar de doelgroep goed vertegenwoordigd is)

- \* organisatie van diverse oriënteringsavonden (waarbij o.a. toelichting wordt gegeven over het begeleidingstraject Start2Flik)
- \* begeleidingstraject Start2Flik met info- en oefensessies rond de verschillende stappen in de federale selectieprocedure (cognitieve proeven, fysieke proeven, persoonlijkheids-proeven, commissiegesprek, uitleg structuur politie), en met daarboven ook de mogelijkheid voor kandidaten om bij CVO lessen te volgen (bv. voor bijscholing Nederlands)
- \* er is een campagne 100%(F)Ik ontwikkeld met o.a. website <https://honderdprocentflik.be/begeleidingstraject/> met blog waarbij rolmodellen / ambassadeurs getuigen over hun ervaringen en belevingen bij Politiezone Gent en de politie in het algemeen, er zijn filmpjes gemaakt waarin deelnemers van het begeleidingstraject hun visie en mening over het begeleidingstraject toelichten
- \* er wordt ingezet op het veranderen van de bedrijfscultuur (o.a. aanbieden van opleidingen die inspelen op de steeds meer divers wordende maatschappij, acties initiatieven in het kader van de internationale dag tegen racisme en discriminatie)
- \* participatie in netwerken met de gemeenschappen en verschillende spilfiguren binnen die gemeenschappen, in netwerken met organisaties die bezig zijn met diversiteitsgerelateerde zaken om ervaringen te delen en best practices uit te wisselen (bv. Vlaams Netwerk Diversiteit met andere politiezones (PZ Antwerpen, BruNo, Mechelen-Willebroek) en het netwerk met Stad Gent, UGent en OCMW Gent)

Tot slot wat betreft uw vraag rond de evaluatie van de campagne 100%(F)Ik, kunnen volgende zaken meegegeven worden:

- op de oriënteringsavonden en in het begeleidingstraject worden voldoende mensen van de doelgroep bereikt – dit wordt weerspiegeld in de aanwezigheidspercentages van mensen met een migratieachtergrond woonachtig te Gent – op dat vlak wordt de campagne positief geëvalueerd

aandeel doelgroep bij oriënterings- avonden van politie Gent	<b>ORIËNTERINGSAVOND</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 29/03/2017: 50%</li> <li>○ 31/05/2017: 50%</li> <li>○ 30/11/2017: 28%</li> <li>○ 27/09/2018: 35%</li> <li>○ 25/04/2019: 35%</li> <li>○ 19/12/2019: 31%</li> </ul>
aandeel doelgroep bij begeleidings- traject politie Gent	<b>BEGELEIDINGSTRAJECT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ groep 1: 55%</li> <li>○ groep 2: 31%</li> <li>○ groep 3: 59%</li> <li>○ groep 4: 49%</li> <li>○ groep 5: 34%</li> </ul>

- binnen de Politiezone Gent is er een positieve evolutie zichtbaar van het aantal aanvragen voor een antecedentenonderzoek en dus het aantal deelnames aan de nationale selectieprocedure van mensen met een migratieachtergrond

	<b>ANTECEDENTENONDERZOEK</b>	
aantal aanvragen voor antecedentenonderzoek bij de beoogde doelgroep	○ 2016: 64 antecedentenonderzoeken, waarvan 8% kandidaten met een migratieachtergrond	nog geen begeleidingstraject
	○ 2017: 31 antecedentenonderzoeken, waarvan 10% kandidaten met een migratieachtergrond	67% van de kandidaten met een migratie-achtergrond komt uit het begeleidingstraject
	○ 2018: 73 antecedentenonderzoeken, waarvan 18% kandidaten met een migratieachtergrond	46% van de kandidaten met een migratie-achtergrond komt uit het begeleidingstraject
	○ 2019: 113 antecedentenonderzoeken, waarvan 26% kandidaten met een migratieachtergrond	59% van de kandidaten met een migratie-achtergrond komt uit het begeleidingstraject

- de Politiezone Gent heeft geen zicht en inspraak op het verloop van de effectieve selectie van de kandidaten die gebeurt via de federale politie; kandidaten haken ook vaak af vanwege de duur van het selectieproces; daarnaast kunnen kandidaten na het volgen van de politieopleiding prioritair ingezet worden voor federale opdrachten (vb. kanaalplan) of kregen ze in het verleden niet altijd de kans om te solliciteren voor Politiezone Gent (door aspirantenmobiliteit).

- ondanks het feit dat er via de oriënteringsavonden meer mensen met een migratieachtergrond bereikt worden, dat de voorbereiding met het begeleidingstraject tot kwalitatieve verbetering leidt en er ook meer mensen met een migratieachtergrond zich inschrijven voor de selectieproeven (cfr. aanvragen antecedentenonderzoek), wordt dit nog niet voldoende weerspiegeld in de doorstroom naar de politiescholen en de instroom bij de Politiezone Gent - het stuk waarop de Politiezone Gent impact heeft in de ganse selectieprocedure is zeer beperkt.

- van de kandidaten met een migratieachtergrond die het begeleidingstraject volgden, zullen er op 1 april 2 tewerkgesteld worden bij de Politiezone Gent

- onderstaand de cijfers rond de instroom:

Tabel 2 (INP=inspecteur)

I N P		<b>totaal</b>	<b>aandeel met migratieachtergrond</b>
	<b>geslaagd voor selectieprocedure</b>	37	8
	<b>geslaagd voor opleiding</b>	13 (op 31/03/20: +3)	3 (op 31/03/20: +2)
	<b>tewerkgesteld bij PZ Gent</b>	1 (op 01/04/20: +3)	- (op 01/04/20: +2)

Tabel 3 (DAB=Dienst Algemene Beveiliging)

D A B		<b>totaal</b>	<b>aandeel met migratieachtergrond</b>
	<b>geslaagd voor selectieprocedure</b>	4	2
	<b>geslaagd voor opleiding</b>	3	2

Naar aanleiding van het nieuw Zonaal Veiligheidsplan 2020-2025 wordt gewerkt aan een nieuw geactualiseerd diversiteitsbeleid. Op vlak van diversiteit binnen het korps worden de website en blog van de 100%-(F)ik-campagne levendig gehouden door dit te gebruiken voor het aankondigen van evenementen en het verstrekken van informatie. Ook zal verder gewerkt worden aan het sensibiliseren en informeren van de beoogde doelgroep door de participatie aan jobbeurzen en het aangaan en onderhouden van de partnerschappen. De begeleidingstrajecten worden gecontinueerd. Samen met de Dienst Human Resources wordt aan een opvolgingssysteem gewerkt voor iedereen die een blijk van interesse toont voor een job bij de politie. Op die manier wil men vanuit de Politiezone Gent verder blijven inzetten op het bevorderen van de diversiteit binnen het korps.

Mathias De Clercq  
Burgemeester  
11/02/2020