

Vergaderjaar 2021–2022

29 628

Politie

Nr. 1054

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 januari 2022

Op verzoek van uw Vaste Kamercommissie Justitie en Veiligheid bied ik u hierbij het rapport «Aspiranten en het glazen politiehuis» aan dat in opdracht van de Korpsleiding is opgesteld en aangeboden aan de directeur van het Politie Diensten Centrum (PDC) en de directeur Politieacademie (PA)¹.

Het is goed dat de politie door het doen van onderzoek aandacht heeft voor de integriteit van haar medewerkers en de mate waarin normafwijkend gedrag voorkomt. Dit helpt de organisatie om scherp te blijven kijken naar haar waarden en normen en hierbij aandacht te hebben voor het gezag en uitstraling van het werken bij de politie. Het is daarbij belangrijk dat de medewerkers bewust zijn van de voorbeeldfunctie die zij hebben ten opzichte van eenieder.

Aanleiding rapport

Op verzoek van de Korpsleiding is door de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) een meerjarige analyse uitgevoerd naar de omvang, aard en ernst van normafwijkend gedrag van aspiranten. De analyse heeft betrekking op nagenoeg alle oriënterende, strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken, die over de periode van 2016 tot en met 2020 zijn uitgevoerd.

Conclusies rapport

Uit het onderzoek blijkt dat het aantal interne onderzoeken naar aspiranten in absolute aantallen toeneemt, maar dat deze toename gelijke tred houdt met de toename van het aantal aspiranten in de onderzochte jaren. Daarbij plaats ik de kanttekening dat het gaat om het aantal gestarte interne onderzoeken en daarmee nog niet is vastgesteld dat er daadwerkelijk sprake is van een aangetoond plichtsverzuim.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Werden er in 2016 nog 18 onderzoeken naar aspiranten verricht, in 2020 waren dat er 38. Echter, in dezelfde periode nam het aantal aspiranten ook toe, namelijk van 2.300 naar ruim 4.000. Het percentage aspiranten dat betrokken raakte bij integriteitszaken is, sinds 2017, stabiel gebleven en ligt rond de 1%.

Verder blijkt uit het onderzoek geen toenemend normoverschrijdend gedrag door aspiranten. Echter, de ernst van dit gedrag is wel toegenomen. Zo is de afgelopen jaren vaker sprake van studenten die informatie lekken of informatie uit politiesystemen voor privédoeleinden gebruiken. De onderzoeksresultaten laten ook zien dat het normoverschrijdend gedrag van aspiranten – overigens net als bij niet-aspiranten – voornamelijk in privétijd plaatsvindt. Daarom is het nodig om voorafgaand middels een goede screening, tijdens en na de aanstelling van studenten voorlichting te geven over de kernwaarden van de politie en de voorbeeldfunctie die politiemedewerkers – ook in de vrije tijd – hebben. Belangrijk is dat een goed beeld wordt verkregen van de beweegredenen van deze aspiranten om over te gaan tot normoverschrijdend gedrag, zodat de leidinggevende de aspirant kan bijsturen, aanspreken en eventueel aanvullende maatregelen kan opleggen. Hierbij wordt gekeken naar drijfveren die het gedrag van individuele aspiranten kunnen verklaren. De politie zal in lijn met de aanbevelingen uit het onderzoek in elk disciplinair onderzoek en met name in de hoorgesprekken (disciplinair) en verhoren (strafrechtelijk) van de betrokken politieambtenaren meer expliciete aandacht besteden aan de drijfveren van normoverschrijdend gedrag. Daarnaast zal de politie zich richten op het detecteren van de door de organisatie mogelijk gemiste kansen om normoverschrijdend gedrag te voorkomen. Hieronder zal worden ingegaan op wat de politie in dat kader al doet en welke maatregelen inmiddels zijn genomen.

Screening

Tijdens de selectieprocedure moet de kandidaat voldoen aan de wettelijk bepaalde ondergrens selectienormen en aanstellingseisen, ook op het gebied van integriteit. Daarnaast wordt er bij de screening gekeken naar een veelvoud aan indicatoren die de betrouwbaarheid en geschiktheid van de kandidaat-aspirant raken, alvorens zij kunnen worden aangesteld als politieambtenaar. Hierbij wordt onder meer gekeken naar de waarden en normen van een kandidaat. De screening vindt plaats o.a. door middel van een gesprek, meestal op politiebureaus, een administratieve naslag in justitiële documentatie, een check met instemming van de kandidaat op de aanwezigheid en/of gebruik van sociale media en indien daar dringende aanleiding voor is een aanvullend huisbezoek.

Maatregelen

Het onderzoek laat zien dat er blijvende aandacht voor het onderwerp integriteit tijdens de politieopleiding nodig is. De Politie werkt hierbij aan bewustwording en normbesef tijdens de opleiding. Voorafgaand is ook aandacht voor integriteit in het wervings- en selectieproces.

Zo besteden de Korpschef en de Politieacademie veel aandacht aan de vorming van aspiranten tijdens de opleiding met daarbij speciale nadruk op het (verder ontwikkelen van) normbesef en mentale weerbaarheid. Uit de onderzochte integriteitsschendingen blijkt ook dat het aantal onderzochte aspiranten integriteitsschendingen tijdens hun eerste opleidingsjaar het hoogst is (54%), in het tweede opleidingsjaar afneemt (31%) en verder afneemt naarmate de opleiding vordert

De korpschef heeft mij aangegeven alle aanbevelingen naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek over te nemen. Daarnaast gaan VIK en de Politieacademie bekijken welke verbeteringen nog meer mogelijk zijn. Hierbij doet het team Werving en Selectie van het PDC voortdurend onderzoek naar uitbreiding en verbetering van selectie-instrumenten. De politie heeft voor het verschijnen van het rapport al in opdracht van de Korpsleiding gerealiseerd dat studenten bij aanvang van hun opleiding nog geen toegang krijgen tot informatiesystemen, maar pas in een later stadium. Dit om misbruik van politie informatie te voorkomen. Er zijn hiervoor oefendatabases beschikbaar, waarin studenten informatie leren zoeken zonder dat zij gebruik hoeven te maken van echte data.

Tot slot

De politie heeft in hoge mate betrokken, professionele medewerkers en integriteit is een van de vier belangrijkste kernwaarden. Desondanks komen bij een organisatie van meer dan 60.000 medewerkers soms ook integriteitsschendingen voor. Het is belangrijk om hiervoor aandacht te blijven houden en daar waar het niet goed gaat, te leren. Ik blijf hierover met de korpschef in gesprek en zal uw Kamer periodiek informeren.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
D. Yeşilgöz-Zegerius