

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1428

Vragen van het lid **Helder** (PVV) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *de berichten «Jonge agent uit de bocht» en «Rode kaart voor groentje»* (ingezonden 6 december 2021).

Antwoord van Minister **Yeşilgöz-Zegerius** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 24 januari 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 1215.

#### Vraag 1

Kent u de berichten «Jonge agent uit de bocht» en «Rode kaart voor groentje»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Wat is de oorzaak of wat zijn de oorzaken van de forse stijging van de ernstige integriteitsschendingen?

#### Antwoord 2

Uit het onderzoek Georganiseerde Criminaliteit en Integriteit van Rechtshandhavingsorganisaties in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het Ministerie van Veiligheid en Justitie van september 2017, 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. Procentueel is er dan ook geen sprake van een stijging en is het percentage van onderzochte integriteitsschendingen onder aspiranten over de laatste vijf jaar stabiel gebleven, namelijk rond de 1%. Daarnaast geldt hierbij 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.

<sup>1</sup> De Telegraaf, 3 december 2021, «Jonge agent uit de bocht; «Ernstiger de fout in door normvervaging»» en «Rode kaart voor groentje; Meer ernstige integriteitsschendingen door jonge agenten, politie ziet norm vervagen»

Vraag 3  
Is sprake van incidenten of een trend?

Antwoord 3

Op basis van de resultaten blijkt er geen (stijgende of dalende) trend van het aantal onderzoeken naar integriteitsschendingen over de onderzochte periode 2016–2020. Het percentage van onderzochte integriteitsschendingen onder aspiranten is stabiel gebleven, rond de 1%. Het is desondanks belangrijk om aandacht te houden voor deze ontoelaatbare incidenten en daarvan te leren als organisatie. De onderzoeksresultaten laten bijvoorbeeld zien dat het normoverschrijdend gedrag van aspiranten – overigens net als bij niet-aspiranten – voornamelijk in privétijd plaatsvindt. Daarom is het nodig om voorafgaand, 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. Toch kan het voorkomen dat aspiranten in de privétijd niet scherp hebben wat wel of niet is toegestaan. Als dan middels onderzoek wordt vastgesteld dat er een fout is gemaakt, kan de politie als werkgever een reactie geven op dit gedrag met als doel herhaling in de toekomst te voorkomen.

Daarnaast 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.

Vraag 4 en 5

Waarom is, in tegenstelling tot 2017, de etniciteit niet onderzocht als één van de (mogelijke) oorzaken?

Bent u het ermee eens dat dit een verwijtbaar manco is, gezien het feit dat uit genoemd onderzoek door het WODC naar corruptie binnen onder andere de politie is gebleken dat ambtenaren met een migratie-achtergrond vaker betrokken zijn bij ernstige integriteitsschendingen?

Antwoord 4 en 5

Naar aanleiding van het onderzoek door het WODC is door de politie besloten om geen maatregelen tegen groepen met een migratieachtergrond te nemen. Daarnaast blijkt geen verschil in betrouwbaarheid tussen medewerkers met een migratie-achtergrond en medewerkers zonder migratie-achtergrond. Om te kunnen worden aangesteld als politieambtenaar moeten medewerkers voldoen aan de wettelijk bepaalde ondergrens van selectienormen en aanstellingseisen op het gebied van betrouwbaarheid en integriteit. De politie hanteert hierbij een neutrale uitgangspositie.

Het onderzoek richtte zich op de vraag of er sprake is van een toename van normafwijkend gedrag van aspiranten. Het is goed dat de politie door het doen van onderzoek zicht houdt op het gedrag ten opzichte van de beroepscode van de politie en de mate waarin dat gedrag voorkomt. Belangrijk is namelijk dat een goed beeld wordt verkregen van de beweegredenen van deze aspiranten om over te gaan tot normoverschrijdend gedrag. Hierbij wordt gekeken naar de drijfveren die het gedrag van individuele aspiranten kunnen verklaren en niet naar de afkomst van groepen aspiranten.

De drijfveren van normoverschrijdend gedrag zijn desalniettemin niet expliciet uit het onderzoek naar voren gekomen. De politie zal dan ook in lijn met de aanbevelingen voortaan in elk disciplinair onderzoek meer expliciete aandacht besteden aan de motieven van normoverschrijdend gedrag. Dit zal met name zijn in de (disciplinaire) hoorgesprekken en (strafrechtelijke) verhoren van de betrokken politieambtenaren. Daarnaast komt er meer aandacht voor het detecteren van door de organisatie gemiste kansen om normoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Vraag 6

Is de reden hiervoor het feit dat de korpsleiding heeft bepaald dat de komende jaren 35 procent van de instroom een niet-westerse achtergrond moet hebben?

#### Antwoord 6

Nee, de korpsleiding staat voor een politieorganisatie waar diversiteit, integriteit en kwaliteit hoog in het vaandel staan. Om verbinding te hebben met diverse groepen in de samenleving hanteert de politie streefcijfers om de diversiteit van de politieorganisatie te vergroten. Daarnaast streeft de politie in de Randstedelijke politie-eenheden naar 35% van de instroom met een niet-westerse achtergrond vanaf 1 januari 2025. Hoewel de politie met diversiteit alle kenmerken bedoelt, is het maken van een inhaalslag op het gebied van culturele diversiteit nodig om voldoende herkenbaar en benaderbaar te zijn voor alle groepen in de samenleving.

In de wervings- en selectieprocessen wordt echter niet getornd aan de eisen. In deze procedure blijven selectiestappen, de wettelijk bepaalde ondergrens van selectienormen en aanstellingseisen altijd voor alle kandidaten gelijk. Iedereen die niet voldoet aan deze eisen wordt afgewezen, ongeacht hun achtergrond.

#### Vraag 7

Gaat dit alsnog onderzocht worden en zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 7

Zie het antwoord bij vraag 5.

#### Vraag 8 en 9

Waarom wordt niet veel beter aan de voorkant, ofwel bij de selectie gekeken naar de achtergrond van de potentiële aspiranten?

Is het resultaat van het interne onderzoek geen reden om het huisbezoek bij potentiële aspiranten weer in te stellen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 8 en 9

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 kandidaat en diens waarden en normen. De politie hanteert hierbij een neutrale uitgangspositie waarbij alle kandidaten gelijk worden behandeld.

In de wet en AMvB screening is geen verplichting opgenomen voor het doen van een huisbezoek als vast onderdeel van het betrouwbaarheidsonderzoek. Het afleggen van een huisbezoek is namelijk – zo is gebleken vanuit de praktijk – in de regel niet noodzakelijk voor het verkrijgen van de gegevens die nodig zijn voor het onderzoek naar de betrouwbaarheid van een kandidaat. Het voeren van een gesprek op een politielocatie is doorgaans voldoende om de betrouwbaarheid van de kandidaat te beoordelen. Een verplicht huisbezoek heeft daarmee weinig toegevoegde waarde en levert een onnodige inbreuk op de privacy van kandidaten op, hetgeen zich niet verdraagt met het recht op respect voor het privéleven, vastgelegd in artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.

Om die reden vinden screenings-gesprekken in de regel op politiebureaus plaats en indien daar dringende redenen voor zijn, zoals een gereede twijfel aan de volledigheid of juistheid van de door de kandidaat verstrekte gegevens, middels een (aanvullend) huisbezoek. Daarnaast wordt er met instemming van de kandidaat gekeken naar de aanwezigheid en/of gebruik van sociale media.