



# bijlage

## Politiepersoneel

---

Bijlage nummer 2

---

### **Politiepersoneel**

In het Algemeen Overleg Politie van 20 juni 2018 hebben uw Kamer en ik ook gesproken over de aantrekkelijkheid van de politie als werkgever voor zowel jongeren als ouderen. Zoals u weet is de politie dit jaar voor de vierde maal op rij de favoriete non-profitwerkgever van hoogopgeleiden. In de overall ranking staat politie op plaats 6 van Nederland. Ik ben hier verheugd over, want dat betekent dat veel mensen zich willen inzetten voor de veiligheid in Nederland. Gezien de hoge instroom van de komende jaren en de werving die daarmee gepaard gaat dit helpen om nieuw talent aan te trekken voor de verschillende vakgebieden binnen de politie. Tot op dit moment, met een aantrekkende arbeidsmarkt, is de politie in staat voor het merendeel van de vacatures en opleidingen in het operationele domein voldoende geschikte kandidaten te werven.

Om de aantrekkelijkheid van de politie als werkgever verder te verbeteren, ook voor de zittende politiemedewerkers, ben ik met de korpschef in gesprek over het voeren van exitgesprekken als medewerkers de politie verlaten. Ik kan u daarover mededelen dat er op dit moment door politie wordt gewerkt aan een beleidskader en een bijbehorend plan om met iedere medewerker, die de politie verlaat, op vrijwillige basis, een exitinterview te houden. Na implementatie van dit beleidskader zal landelijk gefaciliteerd, gemonitord, geanalyseerd en gestuurd worden om beleid en instrumenten te kunnen bijstellen of te vernieuwen indien de uitkomsten van de analyse daar aanleiding toe geven.

#### *Geestelijke ondersteuning*

Tijdens de begrotingsbehandeling op 30 november 2017<sup>1</sup> heb ik toegezegd uw Kamer naar aanleiding van een voorgesteld amendement van de ChristenUnie en het CDA te informeren over de inrichting van geestelijke verzorging bij de politie. Op basis van de uitgangspunten van het rapport 'ZIN in politiewerk' van de Rijksuniversiteit Groningen<sup>2</sup> voorziet een team geestelijk verzorgers binnen de politie in de huidige vraag naar geestelijke verzorging. De geestelijk verzorgers bieden professionele begeleiding en hulpverlening bij morele en ethische vragen, identiteitsvragen en levensvragen die opkomen door- en in het politiewerk. In dit kader bieden zij individuele begeleiding, teambegeleiding, deskundigheidsbevordering en advies. Deze werkzaamheden worden op dit

---

<sup>1</sup> Handelingen II, 2017/18, nr. 29

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 29628 nr. 633

moment geëvalueerd met het oog op een mogelijke structurele voorziening. Aan de hand van de evaluatie wordt een plan opgesteld voor definitieve inrichting van geestelijke verzorging bij de politie. De evaluatie en het plan zullen worden besproken met de politievakorganisaties. Ik zal uw Kamer voor het eind van dit jaar informeren over de definitieve inrichting.

### *Integriteit*

De vaste Kamercommissie van Justitie en Veiligheid heeft mij bij brief van 26 april 2018<sup>3</sup> verzocht haar te informeren over de aanpak van integriteitskwesaties bij de politie, naar aanleiding van het bericht 'Politiewerker op non-actief' (Telegraaf, 26 april 2018). Ik kan hier niet ingaan op de lopende onderzoeken, maar zal u nader berichten over het instrumentarium van de politie om de kans op integriteitsschendingen te verkleinen dan wel om integriteitsschendingen aan te pakken.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Regie en Strategie

**Datum**  
27 juni 2018

**Ons kenmerk**  
2304144

De politie voert een actief integriteitsbeleid en beschikt daartoe over een palet aan repressieve en preventieve instrumenten om de integriteit van de organisatie en medewerkers te behouden en te bevorderen. De repressieve instrumenten zien op het onderzoeken van meldingen en indien nodig het nemen van disciplinaire maatregelen. De preventieve instrumenten zien enerzijds op het weerbaarder maken van de politiemedewerkers, door het leren van ervaringen en het elkaar aanspreken. Anderzijds zien de instrumenten op (informatie)beveiliging, zoals autorisaties, en screening.

Screening is het sluitstuk van alle beveiligingsmaatregelen die een organisatie kan nemen. Bij indiensttreding ondergaat iedere ambtenaar van politie een uitgebreide screening, waarbij gekeken wordt naar kwetsbaarheden in relatie tot het werken bij de politie. Op dit moment ontbreekt een wettelijke grondslag om hierbij ook de omgeving van de betrokkene (zoals de partner) te onderzoeken. Onder meer daarvoor heb ik eind vorig jaar het wetsvoorstel screening ambtenaren van politie en politie-externen in consultatie gebracht. Ik streef ernaar het wetsvoorstel dit jaar nog bij uw Kamer in te dienen.

In het jaarverslag van de politie over 2017 is opgenomen dat naar aanleiding van incidenten, voorvallen, aangiften of meldingen 1509 zaken in onderzoek zijn genomen. Dit is een stijging ten opzichte van 2016, toen zijn er 1351 zaken in onderzoek genomen. In het jaarverslag van politie zijn ook de cijfers over het aantal ontslagen terug te vinden. Met ingang van 2016 wordt gerapporteerd over het aantal ontslagen dat is verleend in het jaar. In 2016 betroffen dit 126 (voorwaardelijke) ontslagen. In 2017 waren dit er 121. Ondanks dat er meer onderzoeken zijn uitgevoerd, heeft dit niet geleid tot een toename van ontslag wegens ernstig plichtsverzuim.

Vaststaat dat blijvende aandacht voor integriteit nodig is. Het blijft daarom belangrijk om medewerkers van de politie weerbaarder te maken en te houden, zoals het stimuleren van het goede gesprek over integriteit. Leidinggevenden vervullen een belangrijke rol bij een veilig en inclusief werkklimaat, waarin medewerkers elkaar aanspreken en integriteitsrisico's kunnen aankaarten.

---

<sup>3</sup> 2018Z07896/2018D26888