

Vergaderjaar 2020–2021

29 628

Politie

35 570 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2021

Nr. 1034

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID EN VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 augustus 2021

Hierbij bieden wij u het onderzoeksrapport «in dienst van het belang» aan dat het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) op hun verzoek heeft laten uitvoeren¹. In deze brief geven wij tevens onze reactie op de uitkomsten van het onderzoek.

Aanleiding

In 2018 is Nederland geëvalueerd door «the Group of States against Corruption» van de Raad van Europa (GRECO). Eén van de aanbevelingen betrof het uitvoeren van een onderzoek naar het risico van belangenconflicten na uitdiensttreding met betrekking tot medewerkers van de Nederlandse Politie en Koninklijke Marechaussee (KMar). Hierop is op 22 februari 2019, door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Minister van Justitie en Veiligheid en de Minister van Defensie aan uw Kamer een verkennend onderzoek toegezegd (Kamerstukken 35 000 VII en 35 00 VI, nr. 91). Deze is in opdracht van het WODC door USBO Advies van de Universiteit Utrecht uitgevoerd.

Uitkomsten van de verkenning

De onderzoekers troffen geen relevante documentatie of dossiers aan over belangenconflicten na uitdiensttreding bij de politie en de KMar, zij concluderen daarom dat er momenteel weinig bekend is over de betekenis en aard van belangenconflicten na uitdiensttreding bij deze organisaties. Wel blijkt uit het onderzoek dat belangenconflicten na uitdiensttreding in verschillende vormen kunnen voorkomen. Het kan voorkomen in alle lagen van de organisatie en bij verschillende typen functies, zowel bij vrijwillig als bij gedwongen vertrokken personeel.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Belangenconflicten na uitdiensttreding hebben soms al hun oorsprong in de periode dat medewerkers nog in dienst zijn en/of voornemens zijn om de organisatie te verlaten. De ondervraagde respondenten zien daarbij extra risico's wanneer medewerkers vertrekken naar ICT-, particuliere recherche- of beveiligingsbedrijven.

Verder constateren de onderzoekers dat het ingewikkeld is om specifiek beleid te ontwikkelen rondom belangenconflicten na uitdiensttreding. De mogelijkheden om bij ex-medewerkers regels af te dwingen of hen sancties op te leggen zijn namelijk beperkt. Daarnaast ontstaan de belangenconflicten mogelijk pas vanwege omstandigheden waarvan de ex-werkgever geen weet meer heeft.

Uit het onderzoek blijkt dat de politie en de KMar veel preventieve- en repressieve maatregelen nemen met betrekking tot mogelijke belangenconflicten tijdens het dienstverband. Bij de politie en Defensie wordt integriteit gezien als integraal onderdeel van de professionaliteit van haar medewerkers. Het integriteitsbeleid omvat regels en maatregelen (onder andere de Eed of/belofte of naleving van de Gedragscode) en legt daarbij vooral de nadruk op het verkrijgen van een professionele beroepshouding waarbij bewustwording en eigen verantwoordelijkheid centraal staan. De verkregen morele competenties kunnen ook na het dienstverband een positieve uitwerking hebben op ex-medewerkers, mits er voldoende aandacht is voor het psychologisch contract.

Vervolgstappen

Op basis van het rapport kunnen veel maatregelen tegen belangenconflicten na het dienstverband worden *geïdentificeerd*, maar onderzoek naar de *effectiviteit* daarvan is beperkt.

De aanbevelingen van het rapport passen bij reeds ingezette initiatieven om huidig personeel van de politie en de KMar bewust te maken van integriteitsrisico's. Wij zien de onderzoeksresultaten als stimulans om deze initiatieven voort te zetten en aan te vullen, met hierbij specifieke aandacht voor medewerkers die de organisaties gaan verlaten. Het gaat om de volgende reeds lopende initiatieven bij de politie en de KMar:

1. Praktische verdieping en een breed gesprek tussen leiding, medewerkers en beleidsmakers over de betekenis van formele, expliciete en eenduidige definities of omschrijvingen van belangenconflicten na uitdiensttreding.
2. Het uitvoeren van een risicoanalyse naar specifieke kwetsbare functie(s) en functiegroepen met aandacht voor de meest ernstige of veelvoorkomende risico's van belangenconflicten na uitdiensttreding.
3. Aandacht voor bewustwording van belangenconflicten na uitdiensttreding en advisering bij (aanstaande) vertrek uit de organisatie. Hierop aanpassen van bestaande handreikingen, leidraad, folders – over belangenconflicten tijdens en na het dienstverband.
4. Agendeer en bespreek risico's (aan de hand van casuïstiek), mede met het oog op huidige en toekomstige ontwikkelingen zoals publiek-private samenwerkingen en toenemende mobiliteit.
5. Interventies uitvoeren gericht op het behoud of herstel van de relatie tussen werkgever en ex-medewerkers. Bijvoorbeeld in de vorm van actief alumni-beleid, nazorg bij disciplinair onderzoek of strafontslag, begeleiding bij reorganisaties en het voeren van exitgesprekken.
6. Het verkennen van de (juridische) mogelijkheden met betrekking tot het maken van (aanvullende) afspraken, beperkende clausules, verboden of het instellen van een afkoelingsperiode na het dienstverband.

Tot slot

Wij streven naar een voortdurende verbetering van het integriteitsbeleid bij zowel politie als Defensie. De aanbevelingen van het rapport zullen worden gebruikt voor het verder professionaliseren van beide organisaties.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

De Minister van Defensie,
A.Th.B. Bijleveld-Schouten