AH 514
2026Z19186

Antwoord van minister Van Weel (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 2 november 2026)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2026-2027, nr. 326

Vraag 1
Herkent u signalen uit diverse basisteams dat politiemedewerkers en teamleidingen worden aangesproken op het aantal uitgeschreven bekeuringen en dat binnen teams wordt gestuurd op het verhogen van deze aantallen? Zo ja, op welke wijze wordt hierop gestuurd en welke rol spelen eenheidsleidingen hierbij?

Vraag 2
Kunt u uitsluiten dat binnen politie-eenheden, formeel of informeel, wordt gestuurd op streefcijfers, quota of andere prestatiedoelen voor het aantal bekeuringen en dat aan het niet behalen daarvan consequenties worden verbonden? Zo nee, kunt u dit uitleggen en vindt u dit niet onwenselijk?

Antwoord op vraag 1 en 2
Van de politie wordt verwacht actief te handhaven wanneer zij overtredingen of veiligheidsproblemen ziet, dat mag de maatschappij ook van de politie verwachten. Daarom wordt iedere eenheid gestimuleerd om over actief handhaven het gesprek te voeren; bijvoorbeeld over hoe agenten hun beschikbare tijd op straat invullen met incidentafhandeling, normerend optreden en het uitschrijven van bekeuringen als onderdeel van het politievak. Voor de eenheden zijn hiervoor richtlijnen beschikbaar, deze richtlijnen zijn geen quota of prestatiedoelen en mogen dat ook niet zijn. Handhaving in de vorm van het uitschrijven van bekeuringen maakt onderdeel uit van het politiewerk. Uitgangspunt hierbij is dat iedere bekeuring berust op een gegronde reden. In de praktijk is en blijft het aan de professionele beoordeling van de agent op straat om per geval te beoordelen of een bekeuring nodig is of een waarschuwing voldoende is.

Vraag 3
Hoe wordt binnen de politie ervoor gezorgd dat ook minder eenvoudig meetbaar maar essentieel politiewerk, zoals noodhulp, het afhandelen van meldingen en het aanhouden van verdachten, volwaardig wordt meegewogen bij de beoordeling van basisteams?

Antwoord op vraag 3
De aansturing van de basisteams is niet aan mij als minister van Justitie en Veiligheid. Dit ligt binnen de verantwoordelijkheid van de desbetreffende eenheden en gezagen. Het afhandelen van meldingen en eventueel aanhouden van verdachten vormen integraal onderdeel van het politiewerk in de basisteams. Deze onderdelen van het politiewerk zijn tevens goed meetbaar.

Vraag 4
Hoeveel basisteams functioneren op dit moment structureel onder de voor hen vastgestelde minimale operationele bezetting, en hoeveel diensten zijn er gedraaid waarbij niet aan deze minimale norm is voldaan? Kunt u dit uitsplitsen per regionale eenheid?

Antwoord op vraag 4
In het beheer van de politieorganisatie is er een vastgestelde formatie. De formatie is het aantal politiemedewerkers op verschillende vastgestelde functies dat nodig is om het werk goed te kunnen doen. Het is aan het management om de functies uit de formatie bezet te krijgen en houden. Een te grote onderbezetting is niet wenselijk omdat het werk dan niet volledig kan worden gedaan. Een overbezetting is niet wenselijk omdat de politie gefinancierd wordt op formatie. In de situatie van overbezetting overschrijdt de korpschef de financiële kaders.

Op peildatum 31 december 2025 had de gebiedsgebonden politie (GGP) een bezetting van 20.869 fte. De huidige formatie (doelformatie 2031) van de GGP omvat 22.035 fte. Dat geeft op landelijk niveau een onderbezetting van 1.166 fte, of een vullingspercentage van 94,7%. Alle regionale eenheden geven aan dat ze de bezetting van de GGP zien groeien

Per regionale eenheid heb ik alleen de cijfers (formatie en bezetting) van de totale operationele sterkte voorhanden. Inzoomend op werksoorten weten we dat de GGP en de Opsporing daarbinnen nog onderbezet zijn, waarbij de Opsporing een grotere onderbezetting kent dan de GGP.

Tabel met bezetting peildatum 31-12-2025 voor OS (excl. aspiranten) en doelformatie 2031

Regionale eenheid	**Formatie**	**Bezetting**	**Verschil**	**Vullingspercentage**
Amsterdam	5.174 fte	4.888 fte	-286 fte	94,5 %
Den Haag	6.024 fte	5.692 fte	-332 fte	94,5%
Limburg	2.736 fte	2.601 fte	-135 fte	95,1%
Midden-Nederland	4.606 fte	4.453 fte	-153 fte	96,7%
Noord-Holland	3.265 fte	3.152 fte	-113 fte	96,5%
Noord-Nederland	3.711 fte	3.598 fte	-113 fte	97,0%
Oost-Brabant	2.949 fte	2.816 fte	-133 fte	95,4%
Oost-Nederland	6.448 fte	6.427 fte	-21 fte	99,7%
Rotterdam	5.675 fte	5.584 fte	-91 fte	98,3%

Zeeland-West-Brabant	3.302 fte	3.206 fte	-96 fte	97,1%

De extra investeringen van 114 miljoen van het kabinet Jetten zijn nog niet in de formatie verwerkt. Als de uitbreidingen verwerkt zijn, zal de formatie en daarmee de onderbezetting in onder andere de basisteams toenemen. Pas nadat de vereiste opleidingen zijn gevolgd, zal operationeel personeel kunnen instromen als bezetting.

Vraag 5
Hoeveel aangiften worden jaarlijks niet in onderzoek genomen vanwege een gebrek aan politie- of recherchecapaciteit, uitgesplitst naar soort delict, en welk aandeel betreft zaken waarin concrete opsporingsindicaties beschikbaar zijn, zoals camerabeelden, een bekende verdachte of andere direct bruikbare informatie?

Antwoord op vraag 5
Zoals gemeld in mijn brief van 28 oktober, heb ik het OM en de politie verzocht te verkennen welke mogelijkheden er zijn om uw Kamer meer inzicht in te geven in de keuzes die in de opsporing en in de strafrechtketen worden gemaakt en op hoofdlijnen de uitkomst van die keuzes.[1] Dit zou bijvoorbeeld kunnen door uw Kamer periodiek inzicht te geven over aangiften. Dit zou dan aanvullend zijn op de factsheet strafrechtketenmonitor.[2] Over de stand van zaken van de verkenning rapporteer ik u in het aankomende halfjaarbericht politie.

Vraag 6
Wordt bij de inzet van politiemedewerkers voldoende rekening gehouden met extra taken, zoals het begeleiden van nieuwe collega's, ME-inzet en opleidingstaken? Hoe voorkomt u dat juist ervaren politiemedewerkers hierdoor steeds minder tijd hebben voor het reguliere politiewerk?

Antwoord op vraag 6
De inzet van de politie wordt bepaald in de lokale driehoek. Om een goede inschatting te kunnen maken van de beschikbare capaciteit, heeft de politie een politiedashboard. Hierin is tot op teamniveau inzichtelijk welke politiecapaciteit beschikbaar is en welke niet vanwege opleiding, training, ME-inzet, vaste vrije dag of verlof. De teamchef houdt hier al rekening mee in het teamjaarplan, waarbij ook rekening wordt gehouden met ervaring en expertise.

Vraag 7
Herkent u signalen van ervaren politiemedewerkers dat pas afgestudeerde agenten na afronding van de politieopleiding nog veel begeleiding nodig hebben voor onder meer processen-verbaal, optreden in geweldssituaties en zelfstandig operationeel handelen? Hoe wordt vastgesteld of afgestudeerden voldoende zijn voorbereid om

[1] 2026Z23339.
[2] De factsheet strafrechtketenmonitor geeft reeds een overzicht van de ontwikkelingen in de strafrechtketen en de daarbij behorende sancties of maatregelen. Ook geeft de strafrechtketenmonitor inzicht in de doorlooptijden van strafzaken, de werkvoorraden bij verschillende ketenpartners, en het opheldering spercentage bij misdrijven.

zelfstandig de straat op te gaan?

Antwoord op vraag 7
De basispolitieopleiding Politieagent GGP (niveau 4) is gebaseerd op de kwalificatie Politieagent GGP niveau 4, die onderdeel uitmaakt van de Kwalificatiestructuur Politieonderwijs (KSP). In de kwalificatie staat beschreven over welke kennis, houding en vaardigheden studenten moeten beschikken om het diploma te behalen. De kwalificaties worden ontwikkeld en geactualiseerd door de Politieacademie en op advies van de Politieonderwijsraad (POR) vastgesteld door mij als minister. Na het behalen van het diploma gaan de afgestudeerde politieagenten aan de slag als startbekwaam politieagent.

De politie herkent het signaal dat afgestudeerde politieagenten begeleiding nodig hebben om vakbekwaam te worden. Hiervoor is het tweejarig leertraject ‘Van start- naar vakbekwaam’ ontwikkeld waarin afgestudeerde politieagenten die aan de slag zijn gegaan in een basisteam begeleid worden naar vakbekwaamheid en zelfstandige inzet. Het leertraject biedt verdieping, verbreding en het daadwerkelijk toepassen van wat in de basispolitieopleiding is geleerd. De vakontwikkeling wordt besproken en vastgelegd in gesprekken tussen de medewerker en leidinggevende in de Resultaat & Ontwikkelcyclus.

Vraag 8
Hoeveel operationele capaciteit van ervaren politiemedewerkers wordt jaarlijks besteed aan het begeleiden van pas afgestudeerde collega's en wordt deze begeleiding meegewogen bij het bepalen van de feitelijk beschikbare politiecapaciteit? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 8
In de begeleiding van nieuwe breed opgeleide executieve politiemedewerkers is onderscheid te maken tussen de aspiranten, die het tweede deel van de basispolitieopleiding meelopen in het basisteams, en de politiemedewerkers die de opleiding hebben afgerond met het diploma Politieagent GGP. Aspiranten draaien operationele diensten mee als onderdeel van hun opleiding. Voor de begeleiding van aspiranten zijn praktijkbegeleiders aangesteld. Dit is een rol binnen de functie Senior GGP. Voor de inzet van de Senior GGP – rol praktijkbegeleider – wordt de norm van één praktijkbegeleider op acht studenten gehanteerd.

De pas afgestudeerden breed opgeleide executieve politiemedewerkers komen in het tweejarig leertraject ‘Van start- naar vakbekwaam’ voor de functie medewerker GGP, waarin zij worden begeleid naar vakbekwaamheid en zelfstandige inzet. Een belangrijk uitgangspunt voor de vakontwikkeling is dat het leren plaatsvindt in, van en door het werk. Afgestudeerde breed opgeleide executieve politiemedewerkers maken vooral vlieguren in de basispolitiezorg. Daarbij krijgen ze begeleiding van ervaren politiemedewerkers. Deze begeleiding wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle politiemedewerkers van een basisteam. Hoeveel operationele capaciteit hiermee exact gemoeid is kan niet specifiek worden bijgehouden, omdat dit direct gekoppeld is aan de uitvoering van de politietaken.

Vraag 9

Hoeveel training krijgen aspiranten gedurende de basispolitieopleiding voor fysieke aanhoudingstechnieken, geweldsbeheersing en geweldssituaties, en hoe heeft dit aantal uren zich in de afgelopen tien jaar ontwikkeld? Hoe wordt beoordeeld of deze training voldoende aansluit op situaties waarmee agenten op straat daadwerkelijk worden geconfronteerd?

Antwoord op vraag 9
De gevraagde informatie bij deze vraag kon binnen de termijn niet worden verzameld. Het antwoord op deze vraag ontvangt u zo spoedig mogelijk.

Vraag 10
Welke regels gelden voor het vermelden van de naam van politiemedewerkers in processen-verbaal en andere stukken die bij verdachten terecht kunnen komen? Bent u bereid ervoor te zorgen dat politiemedewerkers waar mogelijk met een dienstnummer kunnen werken, om doxing en bedreiging van henzelf en hun gezin tegen te gaan?

Antwoord op vraag 10
Ik onderschrijf met de politie de noodzaak dat politiemedewerkers veilig hun werk moeten kunnen uitvoeren. Vanuit de werkgever kunnen hiervoor verschillende maatregelen getroffen worden. Eén van deze maatregelen is de mogelijkheid om afgeschermd te kunnen werken. Tegelijkertijd wil de politie een benaderbare politieorganisatie zijn, daarom wordt er een goede afweging gemaakt om de maatregel in te zetten. Momenteel ontwikkelt het ministerie van Justitie en Veiligheid, in samenwerking met de taakorganisaties waaronder de politie, een visie en handelingsperspectief op afgeschermd werken. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2025-2027 sector politie ben ik samen met de politie als werkgever en de politievakbonden overeengekomen dat het streven van de politie is om het huidige beleid met betrekking tot afgeschermd werken te laten aansluiten op deze visie en handelingsperspectief, bijvoorbeeld voor het vermelden van persoonsgegevens in processen-verbaal en het werken met een dienstnummer.

Vraag 11
Hoeveel politiemedewerkers zijn de afgelopen vijf jaar vanwege hun politiewerk bedreigd, gedoxt of anderszins in hun privésfeer geïntimideerd, en in hoeveel gevallen zijn hun persoonsgegevens direct of indirect verkregen uit officiële politie- of processtukken?

Antwoord op vraag 11
De politie publiceert op hun website elk jaar cijfers over het Geweld Tegen Politieambtenaren (GTPA). In deze cijfers staat ook het aantal politiemedewerkers dat te maken heeft gehad met doxing. De politie registreert de cijfers van doxing pas sinds 2024, omdat sinds 1 januari 2024 de wet inwerking is getreden die het gebruik van persoonsgegevens voor intimiderende doeleinden (doxing) strafbaar stelt. In 2024 zijn er 23 doxing zaken en in 2025 zijn er 27 doxing zaken van politiemedewerkers geregistreerd. Het is in de landelijke registratie niet herleidbaar wat de precieze oorzaak van doxing is.

Vraag 14

Hoeveel (oud-)politiemedewerkers hebben de afgelopen vijf jaar een beroep gedaan op regelingen voor restschade, smartengeld of andere financiële compensatie vanwege een dienstongeval of beroepsziekte, en hoeveel van deze aanvragen zijn toegekend, afgewezen of nog in behandeling?

Antwoord op vraag 14
De politie heeft mij laten weten dat in de periode 2021 tot en met 2025 2641 (oud-)politiemedewerkers een beroep hebben gedaan op de regelingen voor beroepsziekten en beroepsgerelateerde gezondheidsklachten. Onder een beroep wordt verstaan het indienen van een erkenningsaanvraag onder het oude stelsel of het doen van een melding onder het nieuwe stelsel beroepsgerelateerde gezondheidsklachten.

Van deze 2641 politiemedewerkers hebben 1884 politiemedewerkers een erkenning of toekenning ontvangen. Bij 77 politiemedewerkers is sprake geweest van een afwijzing. Voor 546 medewerkers is de aanvraag of melding nog in behandeling. Bij 195 medewerkers is de aanvraag of melding beëindigd, bijvoorbeeld doordat deze is ingetrokken of niet aan de voorwaarden van het betreffende stelsel werd voldaan.

Van belang is hierbij aan te geven dat deze aantallen een combinatie zijn van politiemedewerkers die onder het oude en het nieuwe stelsel vallen. Het bieden van zorg en de afwikkeling van de aanvraag of melding verloopt op verschillende wijzen (zie hiervoor de beantwoording op de vragen 12,13,15 en 16).

Vraag 15
Hoelang duurt het gemiddeld voordat aanvragen voor restschade en smartengeld volledig zijn afgehandeld, en hoeveel zaken lopen momenteel langer dan één, drie of vijf jaar?

Antwoord op vraag 15
De gevraagde cijfers kunnen door de politie niet op landelijk niveau op geautomatiseerde wijze uit de bestaande registraties worden gehaald.

Vraag 12
Hoe wordt binnen de politie voorkomen dat medewerkers die psychisch overbelast zijn geraakt te lang in de noodhulp of andere zware operationele functies blijven werken? Worden signalen van collega's en leidinggevenden hierover altijd vastgelegd en opgevolgd?

Vraag 13
Hoe lang moeten politiemedewerkers met posttraumatische stressstoornis (PTSS) of ander blijvend letsel gemiddeld wachten op erkenning, en hoeveel zaken lopen al langer dan één, drie of vijf jaar?

Vraag 16
Herkent u signalen van politiemedewerkers dat procedures voor restschade en andere financiële compensatie langdurig, ingewikkeld en belastend kunnen zijn? Wat doet u om ervoor te zorgen dat politiemedewerkers na een dienstongeval of beroepsziekte sneller duidelijkheid krijgen over hun financiële compensatie?

Antwoord op vragen 12, 13 en 16
Het streven van de politieorganisatie is dat politiemedewerkers zo veilig en gezond mogelijk hun werk kunnen en blijven uitvoeren. Hierbij ondersteunt de politie als werkgever haar medewerkers door een breed pakket van maatregelen. De werkgever biedt een politiemedewerker waar nodig zorg, aandacht en ondersteuning. De Zorgwijzer[3] geeft een overzicht van het zorg- en ondersteuningsaanbod voor politiemedewerkers. De leidinggevenden vervullen een ondersteunende en signalerende rol in de zorg en aandacht voor de vroegsignalering en mentale weerbaarheid van hun medewerkers. Daarnaast wordt er ook gewerkt aan preventie, zoals de Gezond Werken App. In deze app zijn tips, oefeningen en achtergrondinformatie op diverse thema's, zoals psychische overbelasting opgenomen. Naast preventie en vroegsignalering is het van belang dat signalen van psychische overbelasting tijdig worden besproken met de betrokken leidinggevende en waar nodig leiden tot passende maatregelen. Afhankelijk van de individuele situatie kan dit betekenen dat werkzaamheden tijdelijk stoppen, tijdelijk worden aangepast of dat een medewerker andere werkzaamheden verricht.

Vanaf 1 april 2025 is het nieuwe stelsel beroepsgerelateerde gezondheidsklachten in werking getreden. In het nieuwe stelsel staan preventie, herstel en re-integratie van de politiemedewerker centraal, waarbij wordt ingezet op laagdrempelige en tijdige ondersteuning. Nieuwe meldingen van politiemedewerkers met beroepsgerelateerde klachten, waaronder PTSS en andere psychische problematiek, vallen onder dit nieuwe stelsel.

Een politiemedewerker die zich meldt met gezondheidsklachten waarvan hij vermoedt dat deze beroepsgerelateerd zijn, krijgt direct de benodigde begeleiding en als er sprake is van schade of verzuim passende vergoedingen. Na de melding wordt er pas getoetst op beroepsgerelateerdheid van die klachten. Hiervoor geldt een zeer lage drempel van 1% beroepsgerelateerd om de vergoedingen te kunnen continueren. Daarnaast is de bewijslast voor de politiemedewerker laag, omdat de politiemedewerker slechts hoeft te stellen dat er sprake is van schade. Ten slotte hoeft er niet in alle gevallen sprake te zijn van een medische diagnose. Dit betekent dat als er via een andere wijze het verband tussen de gezondheidsklachten en het werk als politiemedewerker kan worden vastgesteld er aanspraak bestaat op vergoeding van schade. Met deze vereenvoudigde toepassing van het nieuwe stelsel hoeven politiemedewerkers niet meer lang te wachten om schade vergoed te krijgen. Op die manier worden zij snel ontzorgd en ontstaat er meer ruimte om zich te richten op herstel en re-integratie.

Het is de korpsleiding en mij bekend dat de afwikkeling van (lopende) resterende schade onder het oude stelsel langdurig, ingewikkeld en belastend was/is voor politiemedewerkers. Voor de versnelling daarvan (de wachttijden) is begin juli jl. de tijdelijke beleidsregel afhandeling restschade politie vastgesteld door de politie, de politievakbonden en ik als minister van Justitie en Veiligheid. Voor de uitvoering van de beleidsregel is er bij de politie bij het Team Beroepsrisico een taskforce ingericht die de komende maanden op gang komt. De tijdelijke beleidsregel kan worden toegepast nadat de aanvraag om smartengeld op grond van het oude stelsel is afgerond. Voor de berekening van de resterende schade zijn in

[3] https://www.politie.nl/informatie/zorgwijzer-politie-2024.html

de tijdelijke beleidsregel vaste bedragen afgesproken om de politiemedewerker te voorzien van duidelijkheid over zijn financiële compensatie. Dit moet voorkomen dat de afwikkeling van resterende schade ingewikkeld of belastend is voor de politiemedewerker. De termijn van afhandeling is altijd casus afhankelijk.