

## **Gespreksnotitie Koninklijke Marechaussee ten behoeve van het rondetafelgesprek risicoprofilering in het handhavingsbeleid met de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken (TK) op 23 mei 2024**

**Sprekers:** Bgen Drs. A.M. Keijer EMSD, directeur Kennis, Strategie en Innovatie  
Ltgen Mr. A.L.C. Roelofs EMPM, Commandant der Koninklijke Marechaussee

### **Inleiding**

De vaste Kamercommissie voor Binnenlandse Zaken van de Tweede Kamer heeft een vertegenwoordiging van de KMar uitgenodigd voor een rondetafelgesprek over risicoprofilering in het handhavingsbeleid. Vooraf is gevraagd om een gespreksnotitie met opvattingen over het onderwerp, waarin gevraagd wordt om in te gaan op (een van de) volgende onderwerpen:

- Inzicht in bestaande wetgeving;
- De betekenis van recente rechterlijke uitspraken over risicoprofilering voor het huidige beleid en de uitvoeringspraktijk;
- Knelpunten in de uitvoering.

De KMar zal in deze gespreksnotitie een beschouwing geven over de betekenis voor de uitvoeringspraktijk en de knelpunten in de uitvoering.

### **Uitgangspunt**

Non-discriminair handelen is in alle gevallen het uitgangspunt bij alle uitvoeringshandelingen van de overheid. De KMar zet zich actief in om etnisch profileren te voorkomen en te bestrijden. Dit doet de KMar vanuit drie invalshoeken:

- Opleiden en trainen: het ontwikkelde en ingevoerde "Handelingskader Professioneel Selecteren en Controleren" (verder: Handelingskader) maakt deel uit van de leerlijnen in de basisopleidingen Marechaussee Beveiliging en Algemeen Opsporingsambtenaar. In vervolgoopleidingen en de officiersopleiding wordt het eveneens behandeld. Er zijn recent diverse aanpassingen gedaan aan dit Handelingskader. Momenteel worden VR-brillen ter ondersteuning van trainingen voor het maken van selectiebeslissingen geïntroduceerd.
- Bewustwording en cultuur: De taak om vroegtijdig in te grijpen ter voorkoming van normschending, alsmede de discretionaire bevoegdheid van opsporingsambtenaren, vraagt om continue bewustzijn, ook op diepere lagen zoals (individuele) vooroordelen en de organisatiecultuur. Hier richt zich ook een deel van de inspanningen op, zoals trainingen en workshops van BiCulturele KMar, het interne programma dat tot doel heeft de culturele sensitiviteit binnen de organisatie te verhogen en discriminatie en uitsluiting te voorkomen en te bestrijden.
- Interventies en leren van fouten: De KMar is bezig met het doorontwikkelen van een aantal instrumenten, inclusief opleidingen en trainingen, om etnisch profileren te voorkomen, te bestrijden en te leren van gemaakte fouten. Wij zoeken hierbij bewust verschillende perspectieven op en willen graag vanuit de verbinding met externe organisaties zaken doorontwikkelen. Zo werken we actief mee aan een aantal onderzoeken naar effectmeting, de beleving van etnisch profileren door zowel burgers als operationele medewerkers, etc. Daarnaast gebruiken we klachten als leermomenten voor verbetering.

## **Wat is er veranderd na de uitspraak van de rechter?**

De KMar had voor de uitspraak vanuit het maatschappelijk debat en de legitimiteit van haar organisatie al gesteld dat zij ras en etniciteit niet meer wilde gebruiken:

*“In haar werk maakt de KMar gebruik van profielen en indicatoren om de wettelijk opgedragen taken zo goed en efficiënt mogelijk te kunnen uitvoeren. Hierbij kiezen wij ervoor om etniciteit geen indicator in profielen of selectiebeslissingen te laten zijn. Als organisatie die dagelijks op straat staat, streeft de KMar ernaar midden in de maatschappij te blijven staan en zetten we ons er voor in om, als lerende organisatie, te blijven werken aan verbeteringen en ons vakmanschap”<sup>1</sup>.*

De KMar is in februari 2023 (zie kamerbrief februari 2023) geïnstrueerd geen gebruik te maken van etnische kenmerken waar dat nog zou gebeuren. Bovenstaande stelling was dus al uitgangspunt. Inmiddels is het Handelingskader verder verscherpt en is de tekst duidelijker geworden over het verbod om ras, etniciteit, afkomst of uiterlijke kenmerken te gebruiken voor de selectie voor een bevraging of een controle. Het vonnis heeft ook tot veel gesprekken binnen de organisatie geleid. Deze gesprekken zijn zeer waardevol en gaan o.a. over de objectieve afwegingen, de communicatie en de uitleg aan de burger. Als zelfkritische organisatie hebben we ons niet beperkt tot de focus van de rechtszaak. We passen het Handelingskader toe op alle taken van de KMar waar sprake is van individuele selectie en controle en hebben het Handelingskader geïmplementeerd in alle initiële opleidingen van de KMar. Voorts zoeken wij naar manieren om op andere wijzen te selecteren, zoals op vliegtuigstoelnummer en op basis van geobjectiveerde, toetsbare data-gedreven selectiecriteria. Ook het meten van effecten van selecties en controles (zoals met de ontwikkeling van een app hiervoor) is een actieve zoektocht. Bovengenoemde initiatieven moeten bijdragen aan de ontwikkeling van het vakmanschap.

## **Knelpunten in de uitvoering**

Voor zover het selectie en controle betreft, beschikt de KMar binnen haar taakstelling op grond van de Politiewet 2012 en de Vreemdelingenwet 2000 over verschillende opsporings- en strafvorderlijke bevoegdheden, die (ook) zijn neergelegd in het Wetboek van Strafvordering, het Vreemdelingenbesluit en andere onderliggende regelingen. Daarbij geldt dat veiligheid proactief optreden vergt, waardoor opsporingsambtenaren in het algemeen en medewerkers van de KMar in het bijzonder burgers aanspreken nog voordat er sprake is van een verdenking van een strafbaar feit. Deze pro-activiteit staat soms op gespannen voet met een gedegen belangenafweging. Dit vraagt een grote verantwoordelijkheid van de KMar medewerkers qua bewustzijn van de afwegingen die zij maken en om de burger goed uit te leggen waarom zij iemand aanspreken, selecteren of controleren.

## **Tot slot**

De KMar benadrukt dat zij mensen op geen enkele manier en in geen enkele situatie op basis van hun etniciteit, ras, afkomst of uiterlijke kenmerken wil selecteren of controleren. Verbeteracties, in samenwerking met partners in het veiligheidsdomein en externe organisaties die ons een spiegel kunnen voorhouden, zullen ook in de komende periode verder vorm krijgen en ons helpen om ons werk professioneel, legitiem en transparant uit te voeren.

---

<sup>1</sup> Position paper KMar t.b.v. Rondetafelgesprek etnisch profileren d.d. 24 november 2021