

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

219

Vragen van het lid **Kooiman** (SP) aan de minister van Veiligheid en Justitie over *angstcultuur bij de politie* (ingezonden 27 september 2013).

Antwoord van minister **Opstelten** (Veiligheid en Justitie) (ontvangen 14 oktober 2013)

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de oproep van de voorzitters van de politievakbonden NPB, ACP, ANPV en VMHP over de angstcultuur binnen de politieorganisatie?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 3 en 7

Wat vindt u van de ontwikkeling dat agenten de mond wordt gesnoerd, er disciplinaire onderzoeken worden ingesteld en agenten te horen krijgen dat ze over knelpunten geen contact mogen opnemen met de vakbonden en medezeggenschapsorganen?

Wat is volgens u de oorzaak van het ontstaan van deze angstcultuur binnen de politieorganisatie?

Wat gaat u doen om deze zorgelijke ontwikkeling van een angstcultuur een halt toe te roepen? Hoe gaat u zorgen dat werknemers weer de ruimte krijgen om hun mening te geven, zonder hiervoor afgerekend te worden binnen de politieorganisatie?

Antwoord 2, 3 en 7

Ik herken het geschetste beeld van de voorzitters van de vakbonden niet. De politie is een professionele organisatie waarin ruimte voor medewerkers is om eventuele klachten en problemen te uiten. Signaleert een medewerker knelpunten, dan ligt het in de rede dat in eerste instantie de eigen leidinggevende wordt aangesproken.

Zou een medewerker het gevoel hebben niet bij zijn of haar leidinggevende terecht te kunnen, dan kan de medewerker zich wenden tot vertrouwenspersonen binnen hun eigen organisatieonderdeel. Er is een landelijke procedure

¹ <http://www.acp.nl/de-acp/actueel/nieuws/single-item/artikel/2013/09/25/politiebonden-werkgever-ga-aan-de-slag-met-een-veilige-werkplek/>

en landelijk meldpunt ingericht voor het melden van knelpunten. Hiermee wordt beoogd de toegankelijkheid te vergroten en is geborgd dat knelpunten veilig kunnen worden gemeld. Ook kunnen medewerkers terecht bij medezeggenschap. Het staat medewerkers verder vrij om zich te verenigen in een vakbond en de activiteiten die daarbij horen te verrichten. Gaat het om het melden van een vermoeden van een misstand, dan is het Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie van toepassing. De Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO) is dan het onafhankelijk onderzoeksorgaan dat de melding van integriteitsschending nader onderzoekt. Wordt de in dit besluit vastgelegde procedure gevolgd, dan kan een medewerker geen nadelige rechtspositionele gevolgen ondervinden van zijn melding. Ik verwijs u ook naar de beantwoording van de vragen van het lid Marcouch (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 228).

Vraag 4, 5 en 6

Hoe verhoudt deze ontwikkeling zich tot de door de Tweede Kamer breed ondersteunde doelstelling dat met de komst van de Nationale Politie niet alleen een structuurverandering in gang zou worden gezet, maar met name ook een cultuurverandering?

Hoe verhoudt deze ontwikkeling zich tot uw uitspraken dat er meer vertrouwen moet komen in de kennis en kunde van de individuele medewerkers? Deelt u de opvatting dat een gezond functionerende organisatie baat heeft bij mondige medewerkers en dat er dus ruimte moet zijn voor gefundeerde kritiek en inbreng van de kant van de medewerkers? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom valt dan juist een tegenovergestelde ontwikkeling waar te nemen binnen de politieorganisatie?

Antwoord 4, 5 en 6

Bij de vorming van de nationale politie is ingezet op een cultuurverandering die onder meer gericht is op het vergroten van de professionele ruimte van de individuele medewerkers. De in het realisatieplan nationale politie beschreven, beoogde cultuurverandering ziet ook op verbindend en vertrouwen wekkend leiderschap. Tevens wordt ingezet op een cultuur die mogelijk maakt dat politiemedewerkers ruimte hebben tot het nemen van initiatieven, maar ook de bereidwilligheid om te leren van anderen en fouten uit het verleden.

Zoals beschreven in het realisatieplan kan een cultuurverandering niet top down worden opgelegd, en zal deze ontwikkeling de nodige jaren vergen. De aanstelling van de volgende groep leidinggevenden als onderdeel van de personele reorganisatie zal hieraan een belangrijke bijdrage zijn. Van het nieuwe leiderschap wordt gevraagd om in goede verbinding met de medewerkers de dialoog aan te gaan over verbetering van het politiewerk en de prestaties. Dit zal uiteindelijk leiden tot veranderingen in de cultuur. Om deze verandering te kunnen volgen is een cultuurmonitor ontwikkeld welke periodiek door de Inspectie Veiligheid en Justitie wordt uitgevoerd. Uw kamer wordt over de resultaten van deze monitor geïnformeerd.