

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

3846

Vragen van het lid **Azarkan** (DENK) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over het bericht «*Politiechef Fatima stelt dat «klokkenluiders» intern tegen muur lopen*» (ingezonden 18 juni 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 5 september 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3406.

Vraag 1

Kent u het bericht «*Politiechef Fatima stelt dat «klokkenluiders» intern tegen muur lopen*»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 3, 4

Wat is uw reactie op het feit dat agenten die bij hun leiding aanklaarten dat er interne misstanden zijn, volgens een politiechef tegen een muur, «*The blue wall of silence,*» aanlopen?

Wat is uw reactie op het feit dat dit volgens deze politiechef tot stress en zelfs tot agenten die het bijltje erbij neergooien leidt?

Wat doet het citaat «(t)oen ik zaken van intimidatie, racisme en machtsmisbruik aankaarte bij mijn leidinggevendenden, zeiden deze dat al die mensen waar ik over sprak niet op non-actief konden worden gezet gezien de capaciteitsproblemen. Dus toen ben ik maar weggegaan» met u?

Antwoord 2, 3, 4

Voor ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag zoals intimidatie, discriminatie en pesten is binnen de politie geen plaats. De ervaringen van politiemedewerkers over de afhandeling van signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag neem ik zeer serieus. De korpschef deelt dit gevoel ten zeerste, mede vanuit de verantwoordelijkheid die de korpsleiding en politiechefs voelen om vanuit haar werkgeverschap te zorgen voor een veilig werkklimaat. Iedere politiemedewerker met welke klacht dan ook moet zich vrij voelen om hiervan een melding te maken en moet zich daarbij door

¹ Algemeen Dagblad, 13 juni 2019, <https://www.ad.nl/den-haag/politiechef-fatima-stelt-dat-klokkenluiders-intern-tegen-muur-lopen~a168a4fd/>

de leidinggevende gesteund voelen. Daarom bevordert de leiding van de politie een werkcultuur waarin het gesprek wordt aangegaan over gedragingen die als grensoverschrijdend worden ervaren.

Vraag 5

Klopt het dat misstanden bij de politie soms niet bestreden worden vanwege capaciteitsproblemen? Zo ja, wat doet u om dit tegen te gaan? Zo nee, waar baseert u dit op?

Antwoord 5

In het bericht zijn de geïdentificeerde misstanden onder andere intimidatie, racisme en machtsmisbruik. Iedere melding van een dergelijk misstand bij de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) of het Landelijk Meldpunt Misstanden wordt onderzocht. Er is geen sprake van dat misstanden niet worden bestreden door een capaciteitsprobleem.

Vraag 6

Bestaan er monitorrapportages van discriminatie, racisme, intimidatie en machtsmisbruik bij de politie? Zo ja, wat blijkt hieruit? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Eens in de drie jaar vindt een groot onderzoek naar de werkbeleving binnen de politie plaats, de Medewerkersmonitor (MEMO). In de MEMO zijn onder andere vragen opgenomen over grensoverschrijdende omgangsvormen, op de werkvloer. De uitkomsten van de medewerkersmonitor zijn eerder met uw Kamer gedeeld.²

Vraag 7

Hoeveel disciplinaire maatregelen zijn er in de afgelopen vier jaar binnen de politie genomen tegen meldingen van discriminatie, racisme, intimidatie en machtsmisbruik?

Antwoord 7

Ik heb uw Kamer aangegeven dat de politie ernaar streeft om met ingang van 2019 jaarlijks een geanonimiseerd overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen te publiceren. Op dit moment is het nog te arbeidsintensief om het totaal aantal voor specifieke disciplinaire maatregelen te genereren. Op verzoek van de korpsleiding is een landelijk systeem in ontwikkeling dat de Veiligheid, Integriteit en Klacht (VIK)- en HRM processen koppelt en deze cijfers beter inzichtelijk zal maken. Het overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen zal vanaf 2020 in de jaarverantwoording worden opgenomen.

Vraag 8

Worden de redenen voor uitdiensttreding bij de politie geregistreerd? Zo ja, in hoe veel gevallen heeft dit het ervaren van discriminatie en/of machtsmisbruik als reden?

Antwoord 8

Van iedere medewerker die de politie verlaat wordt een tweetal gegevens geregistreerd: de datum van uitdiensttreding en de reden van uitdiensttreding, waarbij uit een beperkt aantal categorieën gekozen kan worden. Er is geen rechtsgrond om meer dan deze categorieën te registreren. De categorieën die worden geregistreerd zijn:

- leeftijd/regeling-gerelateerde categorieën;
- overlijden;
- oneervol ontslag.

Vraag 9

Wordt met iedere diender die uit dienst treedt een exitgesprek gevoerd om de redenen te bevragen? Zo ja, wat zijn de meest genoemde redenen? Zo nee, waarom niet?

² Kamerstuk 29 628, nrs. 668 en 723; Kamerstuk 29 628, nrs. 772 en 803

Antwoord 9

In het Halfjaarbericht Politie van juli 2018 heb ik uw Kamer geïnformeerd over het gesprek dat de korpschef en ik over dit onderwerp hebben gevoerd.³ De politie erkent het belang van exitgesprekken voor zowel de vertrekkende medewerker als de organisatie en de waardevolle informatie die dit oplevert. Op dit moment wordt door de politie gewerkt aan een beleidskader en een bijbehorend implementatieplan om met iedere medewerker die de politie verlaat, op vrijwillige basis, een exitgesprek te houden.

Uitgangspunt blijft dat de reden voor vertrek bij de politie niet wordt geregistreerd, anders dan zoals reeds beschreven in het antwoord op vraag 8.

Vraag 10

Welke concrete maatregelen zijn genomen sinds de noodkreet van de ex-korpschef dat «een gif van uitsluiting de politie binnen dreigt te komen» en sinds het uitkomen van het zwartboek met noodkreten van agenten? Kunt u wat meer doen dan alleen verwijzen naar het programma de Kracht van het Verschil?

Antwoord 10

De afgelopen jaren stond het onderwerp integriteit hoog op de agenda van de korpsleiding. Extra aandacht is besteed aan de rol van leidinggevenden, omdat zij binnen het korps een centrale rol vervullen in het realiseren van een veilige en inclusieve cultuur. Zo is vanuit het leiderschapsprogramma aandacht voor een meer adequaat handelen en optreden – sneller, zichtbaarder en doeltreffender – bij ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag. Ook de theatervoorstelling Rauw die inmiddels door ruim 16.000 collega's is gezien en ook in 2019 doorloopt, wordt ingezet om aandacht te besteden aan o.a. integriteit, discriminatie en pesten.

In 2018 is het integriteitsbeleid geactualiseerd, hierin is nadrukkelijk aandacht voor het bevorderen van integriteit en een veilig en inclusief werkklimaat. De politieorganisatie heeft verschillende mogelijkheden beschikbaar voor het bespreekbaar maken van signalen, zoals het vertrouwenswerk, de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten, het Landelijk Meldpunt Misstanden en programma's als de Kracht van het Verschil. Daarnaast beschikt de politie over de regeling klachten grensoverschrijdende omgangsvormen voor formele klachten over deze specifieke ervaringen; deze klachten worden onderzocht door de klachtencommissie grensoverschrijdende omgangsvormen. Deze commissie wordt per klacht samengesteld en bestaat uit interne medewerkers en externe personen met passende expertise.

Vraag 11

Worden de effecten van de genomen maatregelen gemonitord? Zo ja, wat blijkt hieruit? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 11

De Medewerkersmonitor wordt periodiek uitgevoerd. In de monitor zijn vragen opgenomen die inzicht geven in de effecten van de genomen maatregelen. Zie hiervoor tevens mijn beantwoording op vraag 6.

Vraag 12

Bent u bereid een onafhankelijk onderzoek te laten doen naar het voorkomen van en het bestrijden van discriminatie en uitsluiting binnen de politieorganisatie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 12

Op dit moment wordt door de korpsleiding invulling gegeven aan de borging van het programma De Kracht van het Verschil in de staande organisatie. Daarbij wordt ook gezien wat in de afgelopen jaren goed heeft gewerkt, wat niet en wat er verder nog ontwikkeld moet worden. Ik zie op dit moment geen aanleiding voor een onafhankelijk onderzoek.

³ Kamerstuk 29 628, nr. 723