

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

707

Vragen van het lid **Den Boer** (D66) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht «Teamchef politie niet meer welkom in Den Haag»* (ingezonden 23 oktober 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 13 november 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 442.

Vraag 1 en 2

Kent u het artikel «Teamchef politie niet meer welkom in Den Haag»?¹
Acht u het ook een goede zaak dat misstanden binnen de politie worden aangekaart?

Antwoord 1 en 2

Ja. Meldingen over vermeende misstanden moeten en worden in de politieorganisatie altijd opgepakt.

Vraag 3, 4, 5 en 6

Bent u het met de heer Van Reenen, voormalig politieman, onderzoeker, directeur van de Politieacademie en hoogleraar politie en mensenrechten, eens dat mevrouw Aboulouafa «*een vrouw met idealen is die bij de politie horen*»?²

Schaart u zich achter de heer Van Reenen in zijn statement: «*Ik gun de politie zijn Aboulouafa's zeer*»? Zo ja, c.q. zo nee, waarom?

Kunt u zich vinden in de lezing van de heer Van Reenen dat mevrouw Aboulouafa onvoldoende gehoor vond bij de politieleiding op het moment dat zij de misstanden intern aan het licht bracht? Zo ja, c.q. zo nee, waarom?
Kunt u aangeven op welke wijze de politieleiding gehoor heeft gegeven aan de klachten van mevrouw Aboulouafa? Kunt u daarbij ingaan op elke individuele klacht en aangeven hoe met elke individuele klacht is omgegaan?

¹ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/10/14/teamchef-politie-niet-meer-welkom-in-den-haag-a3976734>

² <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/10/14/ik-hoop-dat-aboulouafa-de-weg-van-de-meeste-weerstand-kiest-a3976706>

Antwoord 3, 4, 5 en 6

Zoals verwoord in mijn brief van 9 oktober jl. (Kamerstukken 29 628, nr. 909) is de korpschef verantwoordelijk voor het beheer van de organisatie, waaronder het personeelsbeleid. Daarom zal ik in de beantwoording niet inhoudelijk ingaan op individuele casuïstiek. Wel vind ik, en samen met mij de korpschef, dat politiemedewerkers zich vrij moeten voelen om zich te uiten en kritisch te zijn binnen de grenzen van de ambtseed, dan wel belofte. Bij voorkeur gebeurt dit binnen de eigen organisatie, zodat waar mogelijk samen een oplossing gevonden kan worden. De politieorganisatie heeft verschillende mogelijkheden beschikbaar voor het bespreekbaar maken van deze signalen, zoals (maar niet uitsluitend) het vertrouwenswerk, de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten en het Landelijk Meldpunt Misstanden. Ook besluit de politie binnenkort over de regeling klachten grensoverschrijdende omgangsvormen, voor formele klachten over deze specifieke ervaringen. Deze klachten worden onderzocht door de klachtencommissie grensoverschrijdende omgangsvormen. De klachtencommissie wordt per klacht samengesteld en bestaat uit interne medewerkers en externe personen met passende expertise. Daarnaast heeft de korpschef besloten een ombudsfunctionaris aan te stellen waar collega's die in de knel komen terecht kunnen om te voorkomen dat ze vastlopen in de organisatie. De ombudsfunctionaris heeft directe toegang tot de korpsleiding en is een aanvulling op de reeds bestaande voorzieningen.

Vraag 7, 8 en 9

Welk signaal zendt de nationale politie volgens u uit met het wegsturen van mevrouw Aboulouafa naar mensen die misstanden binnen de nationale politie willen melden, zelfs als dit volgens u losstaat van de kritiek die zij op de organisatie had?

Kunt u toelichten op basis waarvan is besloten mevrouw Aboulouafa weg te sturen? Waar schuilt volgens u de grondoorzaak in van de vertrouwensbreuk? Kunt u nogmaals bevestigen dat de vertrouwensbreuk tussen mevrouw Aboulouafa en de politieleiding volledig losstaat van haar kritische uitlatingen over de organisatie, zoals u aangeeft in uw brief aan de Kamer?³

Antwoord 7, 8 en 9

De korpschef heeft mij laten weten dat het opgezegde vertrouwen in de teamchef door haar directe collega's losstaat van haar inhoudelijke kritiek op de misstanden. Dit heb ik als zodanig dan ook aan uw Kamer bericht in mijn brief van 15 oktober jl.⁴ De korpsleiding is op dit moment in gesprek met de teamchef en heeft bij haar een aanbod uitstaan om met een onafhankelijke externe verkenner naar een duurzame oplossing te zoeken. De korpschef is vanuit zijn rol verantwoordelijk voor het beheer van de organisatie, waaronder het personeelsbeleid. Daarom zal ik ook niet nader ingaan op individuele casuïstiek.

Vraag 10 en 11

Wat zeggen de klachten van mevrouw Aboulouafa en het gevolg dat hieraan is gegeven over de sociale veiligheid binnen het politieapparaat?

Heeft u een verklaring voor het feit dat uw visie en de visie van bijvoorbeeld mevrouw Aboulouafa of oud-adviseur Boers met betrekking tot de sociale veiligheid binnen de nationale politie uiteenlopen? Kunt u dit toelichten?

Antwoord 10 en 11

De politieorganisatie is een grote organisatie van 65.000 medewerkers die er naar streeft een veilige en inclusieve werkomgeving te realiseren en te behouden. Incidenten komen helaas voor, net als in iedere organisatie. Voor de korpsleiding staat echter voorop dat ongewenst gedrag wordt onderzocht en aangepakt. Onderwerpen als discriminatie, seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag dienen dan ook doorlopend de aandacht te krijgen. Dat is ook de blijvende inzet van de korpschef. De adviezen die de heer Boers geeft in zijn open brief, passen binnen het beleid van de korpschef m.b.t. diversiteit, inclusie en omgangsvormen, waarover ik uw Kamer in mijn

³ Brief over politie-eenheid Den Haag, 15 oktober 2019, Kenmerk: 2725643

⁴ Kamerstuk 29 628, nr. 911.

brief van 3 september jl.⁵ geïnformeerd heb. Ik spreek in mijn reguliere overleggen met de korpschef regelmatig over de ontwikkelingen op dit gebied.

Vraag 12, 13 en 14

Op grond van welke maatstaven evalueert u de sociale veiligheid binnen de politie?

Hoe waarborgt u de waarheidsgetrouwheid van de gebruikte maatstaven en de hieruit volgende resultaten met betrekking tot sociale veiligheid binnen de nationale politie?

Hoe staat u tegenover het laten uitvoeren van een mogelijk onderzoek naar de sociale veiligheid binnen de nationale politie, zoals eerder reeds door de Commissie Giebels bij het Ministerie van Defensie is gedaan?

Antwoord 12, 13 en 14

De politie zet een aantal instrumenten in waarmee getoetst wordt in hoeverre veiligheid op de werkvloer wordt ervaren. Het belangrijkste instrument is het gesprek tussen de medewerker en de leidinggevende. Daarnaast kent de politie de MedewerkersMonitor, een anonieme uitvraag onder politiemedewerkers, onder meer over de sociale veiligheid en inclusiviteit op de werkvloer, die elke drie jaar plaatsvindt. De resultaten van de MedewerkersMonitor wordt in de teams besproken en waar nodig ondersteund door HR-specialisten. Indien nodig wordt ondersteuning geboden om verbeteringen aan te brengen die moeten leiden tot toename van medewerkers tevredenheid.

De korpschef heeft alle ruimte om ieder aanvullend onderzoek te doen wat hij nodig acht. In dat kader zie ik op dit moment aan mijn kant geen reden om aan te dringen op een nader onafhankelijk onderzoek. Daarbij heeft de korpsleiding mij gemeld dat de eenheidsleiding van Den Haag een externe evaluatie uit zal laten voeren naar de omgang met incidenten en signalen, zoals het signaal dat leidde tot het interne onderzoek bij bureau Hoefkade. Het doel is om leerpunten op te halen voor wat betreft de aanpak van signalen over misstanden in het algemeen. Het beleid dat de korpschef voert op dit onderwerp heeft tijd nodig. Mijn streven is om in het halfjaarbericht politie in het voorjaar van 2020 uw kamer hier nader over te informeren.

Vraag 15

Klopt de bewering dat u het niet mogelijk acht een historisch overzicht van interne klachten van agenten én de genomen maatregelen te leveren? Zo ja, hoe komt dit? Zo nee, kan dit alsnog met de Tweede Kamer gedeeld worden?

Antwoord 15

Er is een onderscheid tussen klachten en disciplinaire maatregelen. In de eerdere Kamervragen die zijn gesteld over een veilig en inclusief werkklimaat is gevraagd naar de disciplinaire maatregelen. Die worden geregistreerd, doch niet eenduidig. In een zaak kan er sprake zijn van meerdere disciplinaire maatregelen naar aanleiding van meerdere soorten plichtsverzuim. De bestaande registratie is ontoereikend om zonder arbeidsintensief individueel dossieronderzoek de gevraagde informatie op te leveren. Daarom is in opdracht van de korpsleiding een landelijk systeem in ontwikkeling dat de Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)- en HRM-processen koppelt en deze cijfers beter inzichtelijk zal maken. Het overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen zal vanaf komend jaar in de jaarverantwoording worden opgenomen. Daarnaast heeft de politie op 7 november jl. een overzicht gepubliceerd met het aantal integriteitsschendingen per categorie over de jaren 2016, 2017 en 2018.⁶

Vraag 16

Bent u bereid al deze vragen individueel te beantwoorden?

⁵ Kamerstuk 29 628, nr. 906.

⁶ <https://www.politie.nl/nieuws/2019/november/7/00-politie-publiceert-voortaan-uitgebreider-over-integriteitsschendingen.html>

Antwoord 16

Zoals u ziet heb ik de keuze gemaakt om de antwoorden welke grotendeels overeenkwamen met elkaar samen te voegen.