

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

## 3224

Vragen van het lid **Simons** (BIJ1) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *ernstige misstanden in de politieorganisatie* (ingezonden 19 mei 2021).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 18 juni 2021). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 3102.

### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Politieagent Landelijke Eenheid opgepakt die met collega op de vuist ging»?<sup>1</sup> Zo ja, hoe duidt u het feit dat collega's met elkaar op de vuist gaan?

### Antwoord 1

Ja. Ik heb van de politie vernomen dat er sprake is geweest van een incident waarbij een politiemedewerker met psychische problemen betrokken was.

### Vraag 2

Bent u op de hoogte van eerdere meldingen van dergelijke incidenten?

### Antwoord 2

Nee. Het betreft een incident dat zeer specifiek van aard is.

### Vraag 3

Bent u bekend met het bericht «Politierechercheur die werkte als infiltrant pleegt zelfmoord»<sup>2</sup> en met het bericht «Onderzoek naar zelfmoord gepeste politiemedewerker»<sup>3</sup>?

### Antwoord 3

Ja.

### Vraag 4, 5 en 10

Bent u het ermee eens dat dergelijke excessen voortvloeien dan wel te wijten zijn aan de cultuur binnen de organisatie?

<sup>1</sup> Website NRC, 8 mei 2021 (Politieagent Landelijke Eenheid opgepakt die met collega op de vuist ging (NRC))

<sup>2</sup> Website NRC, 23 april 2021 (Politierechercheur die werkte als infiltrant pleegt zelfmoord (NRC))

<sup>3</sup> Website RTL Nieuws, 27 december 2019 (Onderzoek naar zelfmoord gepeste politiemedewerker (RTL Nieuws))

Bent u het ermee eens dat juist een organisatie die een monopolie op geweld heeft, zorg dient te dragen voor een veilige werksfeer teneinde dit soort excessen te voorkomen? Zo ja, hoe kan het dat meerdere politiefunctionarissen door problemen die raken aan de cultuur binnen de politie geen andere uitweg meer zagen dan zelfdoding?  
Ziet u een patroon in ernstige misstanden binnen de politieorganisatie, zoals onder andere omschreven in het rapport van KPMG, die resulteren in geweld en zelfmoord?

Antwoord 4, 5 en 10

De recente signalen over de werkomstandigheden bij de afdeling Afgeschermd Operaties van de Landelijke Eenheid (LE), waarover verschillende media hebben bericht, zijn zorgelijk. Evenals uw Kamer heb ik vragen die ik urgent beantwoord wil zien. Zoals uw Kamer weet lopen er dan ook verschillende onderzoeken met betrekking tot de LE.

De feiten en omstandigheden van het recente overlijden van de medewerker van de afdeling Afgeschermd Operaties wordt op dit moment onderzocht door een commissie onder onafhankelijk voorzitterschap van de heer Oebele Brouwer. Daarbij wordt onder meer gekeken naar een mogelijk verband met de werkomstandigheden bij die afdeling.<sup>4</sup> Ik kan niet vooruitlopen op de uitkomsten van dit onderzoek. Voor zover de vertrouwelijkheid het toelaat, zal ik uw Kamer over de uitkomsten van het onderzoek informeren.

Naar de suicide in 2019 van een digitaal expert werkzaam bij de LE heeft de politie destijds een feitenonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek is in het najaar van 2020 voltooid. Uit het onderzoek is gebleken dat er geen sprake was van plichtsverzuim, noch pestgedrag. Wel zijn er fouten gemaakt. De betrokken medewerker is niet met voldoende zorgvuldigheid behandeld. De politiechef van de LE heeft meermaals beklemtoond dat zij dit zeer betreurt.

Vraag 6, 7 en 9

Hoe kijkt u aan tegen de conclusie van het onderzoek van KPMG uit juli 2020<sup>5</sup>, uitgevoerd in opdracht van politiechef Jannine van den Berg, waarin wordt gesteld dat er bij de Dienst Landelijke Informatie Organisatie sprake is van pesten, discriminatie, intimidatie, machtsmisbruik en vriendjespolitiek? Hoe kijkt u tegen de conclusie van dit onderzoek aan, waarin wordt gesteld dat het bestraffen van ongewenst gedrag totaal ontbreekt en dat medewerkers aangeven actief te worden tegengewerkt als zij ongewenst gedrag willen melden?

Ziet u het totale gebrek aan consequenties en het actief tegenwerken van meldingen en klachten vanuit leidinggevend als reden dat deze situatie niet verbetert? Zo ja, welke stappen heeft u ondernomen dit aan te pakken? Zo nee, waarom niet en wat is dan volgens u wel de reden?

Antwoord 6, 7 en 9

Het KPMG-rapport en het eerste deelrapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: Inspectie) over de taakuitvoering van twee dienstonderdelen bij de LE<sup>6</sup> hebben (een deel van de) eerdere zorgelijke signalen over deze eenheid bevestigd en hebben duidelijk gemaakt dat er maatregelen nodig zijn ten aanzien van het leiderschap en de cultuur binnen de LE. Dit vormt onderdeel van de programmatische aanpak voor de LE, die op dit moment wordt opgezet.

Ik wil andermaal beklemtonen dat de korpsleiding en ik hechten aan het doorbreken van negatieve patronen in teams en het adequaat opvolgen van misstanden. De politie moet een veilige en inclusieve werkomgeving bieden, waarin medewerkers misstanden onder de aandacht kunnen brengen. Het tegenwerken van medewerker die misstanden willen melden is volstrekt ontoelaatbaar.

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 1013

<sup>5</sup> Bijlage bij Kamerstuk 29 628, nr. 972

<sup>6</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 997

#### Vraag 8 en 11

Bent u het eens met de uitspraak van politiechef van den Berg, die aangeeft te vermoeden dat deze problemen ook op andere plekken binnen het politiekorps heersen?

Wat is uw oordeel over de cultuur binnen de politie? Erkent u dat er een onveilige werksfeer voor medewerkers is? En deelt u de mening dat er een grondige cultuuromslag nodig is?

#### Antwoord 8 en 11

Er werken door heel Nederland meer dan 60.000 fte bij de politie. In een organisatie van dergelijke omvang verschillen werkomstandigheden en -cultuur van plek tot plek. Ik kan daarover geen algemene uitspraken doen. De politie gebruikt medewerkers-onderzoeken om zicht te krijgen op de werkomstandigheden en -cultuur in de verschillende delen van de organisatie. Uit deze onderzoeken blijkt dat er ook op andere plekken dan de LE somsprake is van problemen ten aanzien van de werkomstandigheden en -cultuur.

Zoals ik heb toegelicht in mijn antwoord op vragen 6, 7 en 9, maken de rapporten van KPMG en de Inspectie duidelijk dat er bij de LE maatregelen nodig zijn ten aanzien van cultuur en leiderschap. Dit vormt onderdeel van de programmatische aanpak voor de LE, die op dit moment wordt opgezet.

#### Vraag 12, 13 en 14

Welke bevoegdheden heeft u om in te grijpen in de cultuur bij de politie?

Welke bevoegdheden heeft u om in te grijpen bij de politie naar aanleiding van specifieke casussen van geweld of zelfmoord?

Wie is verantwoordelijk voor een goede cultuur binnen de politie?

#### Antwoord 12, 13 en 14

Als Minister van Justitie en Veiligheid ben ik eindverantwoordelijk voor het goed functioneren van de politie. Derhalve heb ik de Inspectie naar aanleiding van verontrustende signalen bij de LE al in 2019 gevraagd onderzoek te doen naar de kwaliteit van de taakuitvoering bij enkele onderdelen van de LE. Zoals ik heb toegelicht, heeft het onderzoek van de Inspectie uitgewezen dat er maatregelen nodig zijn ten aanzien van cultuur en leiderschap. Dit vormt onderdeel van de programmatische aanpak voor de LE, die op dit moment wordt opgezet.

#### Vraag 15

Bent u het eens met politiechef Van den Berg, die aangeeft dat dit rapport «een steekvlam» is en dat er een grootschalig plan voor alle lagen van het politiekorps moet komen?

#### Antwoord 15

De politiechef van de LE heeft in een interview in de Volkskrant in relatie tot het KPMG-onderzoek naar de Dienst Landelijke Informatieorganisatie van de LE gezegd: «Je moet een veenbrand blussen voordat het een steekvlam wordt. Dit rapport is een steekvlam.»<sup>7</sup> Ik ben het met de politiechef van de LE eens dat de leiding van de DLIO eerder had moeten ingrijpen. Dat is niet gebeurd. De Inspectie heeft dan ook geconstateerd dat er een gebrek aan sturing en leiderschap was bij de DLIO, in het bijzonder bij het Landelijke Internationaal Rechtshulpcentrum (LIRC).

Het verbeteren van leiderschap vormt deel van de programmatische aanpak bij de LE, die op dit moment wordt opgezet. Daarnaast heeft de eenheidsleiding begin 2020 al een aantal leden van het management van de DLIO en het LIRC vervangen.

#### Vraag 16, 17 en 18

Bent u bereid dit grootschalige plan te ontwerpen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke manier gaat u dit aanpakken?

Wat kan er, wat u betreft, absoluut niet missen in dit plan?

Hoe gaat u maatregelen, die de cultuur binnen de politie dienen te verbeteren, staven?

<sup>7</sup> De Volkskrant, 2 september 2020.

Antwoord 16, 17 en 18

Zoals ik heb toegelicht in mijn beleidsreactie op het deelrapport van de Inspectie Justitie over de taakuitvoering van twee dienstonderdelen bij de LE en in mijn brief d.d. 26 april jl. is er een programmatische aanpak voor de realisatie en borging van verbetermaatregelen bij de LE ingericht. De programmatische aanpak is gericht op:

1. het (organisatorisch) op orde brengen van de basis;
2. het verbeteren van leiderschap en cultuur;
3. het versterken van de interne en externe sturing en monitoring.

Daarnaast is een externe adviescommissie onder voorzitterschap van de heer Bernt Schneiders ingericht, onder meer om advies uit te brengen over de vormgeving van de programmatische aanpak, alsook de (wijze van) uitrol.