

3

Vragenuur

Vragenuur

Vragen Sneller

Vragen van het lid Sneller aan de minister voor Rechtsbescherming over het bericht "**De dienst DV&O van justitie vervoert verdachten/gedetineerden. Maar hoe integer, veilig en stabiel is de dienst?**".

De voorzitter:

Dan heten wij van harte welkom de minister voor Rechtsbescherming, de heer Weerwind. Hij wordt aan de tand gevoeld door de heer Sneller van de fractie van D66.

De heer **Sneller** (D66):

Corruptie, een angstcultuur en zware werkdruk: dat waren de serieuze signalen van medewerkers van de Dienst Vervoer en Ondersteuning in een zorgwekkend stuk in De Telegraaf van dit weekend. Deze dienst van het ministerie van Justitie en Veiligheid — dat zeg ik ook voor de luisteraars thuis — is verantwoordelijk voor het vervoer van criminelen en verdachten, bijvoorbeeld van de gevangenis naar de rechtbank, wat zeer zwaar werk is, tot en met het bewaken en vervoeren van de gevaarlijkste criminelen van ons land en hulp bij calamiteiten in gevangenis. Dat is geen gemakkelijke klus, met grote risico's. Mensen die zulke risico's lopen voor onze rechtsstaat, verdienen daarbij alle interne steun die nodig is om hun werk veilig en naar behoren te kunnen doen. Dat verdienen zij natuurlijk voor hun eigen veiligheid, maar ook voor de veiligheid van de rest van de samenleving. Daarom mijn eerste vragen aan de minister. Herkent de minister de signalen uit het artikel? Wat heeft hij er de afgelopen tijd aan gedaan? Welke acties heeft hij in gang gezet? En was het naar zijn opvatting voldoende, of moet er nog meer gebeuren?

De voorzitter:

De minister.

Minister Weerwind:

Voorzitter, dank u wel. "Geen gemakkelijke klus. Grote risico's. Veiligheid van de samenleving." De Dienst Vervoer en Ondersteuning is een cruciale dienst. Jaarlijks vervoert de dienst meer dan 36.000 justitiabelen, gedetineerden. 4.500 keer gebeurt dat extra beveiligd. Het beeld — dan geef ik meteen antwoord op de eerste vraag die mij gesteld is — dat er bij de Dienst Vervoer en Ondersteuning op structurele basis sprake is van corruptie en een angstcultuur, herken ik niet.

U mag best weten dat ik het artikel als zodanig tot mij heb genomen. Eerder, in januari 2024, werd ik door het Tweede Kamerlid Ellian geconfronteerd met vragen over de integriteit van de Dienst Vervoer en Ondersteuning. Op grond daarvan ben ik de diepte ingegaan, om te kijken wat er gaande is, wat er is gebeurd. Hebben we een vraagstuk op tafel, ja of nee? Honderd procent zekerheid ga ik u niet geven, maar ik zie wel signalen die we in het verleden gekregen hebben vanuit de DJI en de Dienst Vervoer en

Ondersteuning. Die hebben ertoe geleid dat er wordt bekeken hoe er wordt samengewerkt, hoe er wordt gecommuniceerd, hoe ze zijn georganiseerd en welke verbeterlagen er moeten worden gemaakt.

Het is een dienst waarbij 7% van de medewerkers vertrekt. Als ik het landelijk gemiddelde bekijk met behulp van de CBS-cijfers, is dat 20% in menig organisatie. Maakt dat dat ik "hoera" zeg? Geeft mij dat een hoeragevoel? Nee, want ieder signaal neem ik serieus. Zo kijk ik ook naar het ziekteverzuimcijfer van 5,8%. Dat zijn parameters voor mij. Maar ieder individueel verhaal, iedere individuele klacht is een harde indicatie voor mij, ook door dit artikel: hé, hebben wij de lijnen goed geopend richting het management, richting de vertrouwenspersonen binnen de organisatie, om juist de cultuur continu te bespreken, continu op de agenda te hebben en continu te kijken of de structurele verbeteringen die we hebben ingezet, daadwerkelijk leiden tot verbeteringen? Zijn we er al? Dit is een continu proces, gelet op de complexe doelgroep van gedetineerden, die alleen maar complexer wordt, waar juist onze mensen mee werken. Dat is mijn eerste reactie, voorzitter.

De heer **Sneller** (D66):

Ik hoor graag meer over wat er nou concreet gedaan is om die verbeteringen in gang te zetten. In het artikel wordt bijvoorbeeld ook de justitievakbond om een reactie gevraagd, en die wordt alleen op anonieme basis gegeven. Dat is toch een signaal dat mensen zich nog niet vrij voelen om zelf naar voren te stappen en hun klachten te uiten. Ik hoor dus graag hoe wij op de hoogte worden gehouden van die cultuurverandering en de stappen die daarin genomen worden, maar vooral ook over wat er nou de afgelopen tijd is gebeurd om te zorgen dat het beter wordt, behalve de lijnen openzetten.

Minister Weerwind:

Ik noemde al structuur. Ik noemde al cultuur. Ik noemde al de onafhankelijke onderzoeken die hebben plaatsgevonden om puur te kijken "hoe werken we samen", die basale vragen die ik net stelde. In 2012 werkten er 900 fte. Dat is gegroeid naar een organisatie op dit moment, in 2024, van zo'n 1.900 fte. Een van de belangrijke punten — dat lees ik ook in het artikel — is het contact tussen leidinggevende en medewerker. Waar de span of control in het verleden 1 op 22 was, is die span of control ook verkleind naar 1 op 17. Waar je sprak over een structuur waarin directieleden of managers 400, 500, 600 fte aanstuurden, brengen we dat nu terug, met toestemming van de ondernemingsraad per 1 januari 2025, naar veel kleinere eenheden — we noemen dat districten — om juist veel meer feeling te hebben met wat er op de vloer leeft. Een medewerker kan een initiatief nemen om een vraagstuk op tafel te leggen en bespreekbaar te maken. Integriteit is niet iets wat je één keer kan doen. Je moet het continu op de agenda houden en continu bespreken. Daar zijn dit soort ontmoetingen juist voor bestemd. Ik noem een paar cultuurelementen; ik noem een paar structuurelementen. Ik vind het van het grootste belang om continu daarin te blijven investeren, omdat dit een inspanningsverplichting is, nu en voor de toekomst.

De heer **Sneller** (D66):

Ik denk dat deze minister het zijn opvolger gunt niet over een jaar weer hier te staan, dus ik heb daar toch nog twee

vragen over. Eén. Hoe zorgt de minister ervoor dat we als Kamer die verandering, die goed klinkt maar nog niet blijkt uit de signalen die we vandaag hier bespreken, de komende jaren kunnen volgen? En de tweede vraag: wat is nou het advies dat hij aan zijn opvolger geeft om dit structureel op te lossen? Ik snap dat een dienst die gegroeid is in de tussentijd problemen kan ondervinden, maar het lijkt er niet op dat deze dienst het de komende jaren heel rustig gaat krijgen, ook met de plannen van de nieuwe coalitie. Dus wat is zijn advies?

Minister Weerwind:

U hebt mij twee vragen gesteld en die beantwoord ik aan de heer Sneller, via de voorzitter uiteraard. Hoe kan de Kamer de verandering volgen, was de eerste vraag. En hij vraagt mij over mijn graf heen te kijken en een advies te geven naar de toekomst toe. Zo interpreteer ik uw vragen. Allereerst het volgen van de verandering. Ieder integriteitsconflict dat zich voordoet, publiceren wij al maandelijks in open overzichten. Dat vertellen we en die laten we zien. We willen daar zo transparant mogelijk in zijn als Dienst Justitiële Inrichtingen. Het gaat ook om communicatie; het gaat ook om informatie geven. Jaarlijks geef ik een rapportage over waar het gevangeniswezen nu staat, waardoor u in staat bent die verandering te volgen, te monitoren.

Daarnaast maakt het feit dat dit al geagendeerd is via u, zeg ik via de voorzitter, het mogelijk om te vertellen wat er daadwerkelijk gebeurt. Nogmaals, het is een complexe doelgroep van gedetineerden. Ik spreek over pechvogels en we spreken over boeven. Met name de boeven, de ernstige criminelen, zij die kiezen voor een criminele carrière, daar moet je kort bovenop zitten, want die schuwen geen enkel middel. Dat zet een ongelofelijke druk op de mensen die op de vloer staan. Daar oog voor hebben, daar hebben we in de Kamer vaak over gedebatteerd. En daarover verantwoording afleggen in uw richting, dat is een goede dialoog die we daarover moeten blijven voeren.

Advies. U vraagt mij ook een advies. Laat ik vooropstellen dat een van de zaken die ik heb geïnitieerd, het opzetten van een intelligentie-unit is om informatie uit te wisselen tussen Openbaar Ministerie, politie en de Dienst Justitiële Inrichtingen, waardoor je bijtijds risico's ziet en door kan starten. Intelligence, informatie-uitwisseling, het versterken van je informatiepositie, kan grote risico's voorkomen, maar vergt continu aandacht en investeringen. Dat is een. Het tweede wat ik u meegeef, is dat we ook werken met innovatieve concepten. Het gros van de gedetineerden zit korter dan drie maanden in een penitentiaire inrichting. Hoe kan je daarmee omgaan? Hoe kan je de bemensing anders inrichten? In een land als Tsjechië, bijvoorbeeld, kunnen ze zowel de buitencirkel als de binnencirkel zeer goed driedimensionaal beveiligen met nieuwe informatietechnologie en minder bemensing. Dat zijn technieken waardoor ik mensen anders kan inzetten binnen DJI. Dus we volgen de innovaties continu en kijken of die toepasbaar zijn in Nederland. Het zijn elementen waarvan ik de hoop uitspreek dat de Kamer ze zal initiëren en dat mijn ambtsopvolger of ambtsopvolgster daar ook werk van zal maken.

De heer Sneller (D66):

Dat zullen wij uiteraard op ons nemen. Ik denk ook dat we met de opvolger zullen doorpraten over hoe we concreet kunnen blijven volgen dat de verandering die nodig is

doorgaat. Ik heb ook een vraag over de uitstroom en de werkdruk, die de minister naar voren bracht. Hij zegt: 7%; in andere organisaties is het hoger. Volgens mij wordt er in het stuk ook heel duidelijk gesteld dat de uitstroom van met name ervaren krachten een zorgpunt is. Een hoge uitstroom kan leiden tot meer werkdruk, kan leiden tot meer uitstroom, kan leiden tot meer werkdruk ... Die spiraal moeten we doorbreken. Ziet de minister ook dat de acties die hij in gang heeft gezet, die spiraal doorbreken of zegt hij dat het daarvoor te vroeg is en dat we de resultaten daarvan moeten afwachten? Want ik denk dat het zaak is om die vicieuze cirkel te voorkomen of in ieder geval te doorbreken.

Minister Weerwind:

U hoorde mij twee parameters noemen. U hoorde mij die 7% noemen. U hoorde mij een ziekteverzuimcijfer noemen van 5,8%. Die feiten haal ik vanuit de directie op en deel ik met u. Dat zijn mooie cijfers als je het vergelijkt met andere sectoren. Tegelijkertijd heeft u mij ook horen vertellen hoe deze organisatie gegroeid is, waarbij je ook heel veel nieuwe collega's binnen zag komen. Die nieuwe collega's moeten ingewerkt worden. Er zit een ongekende druk op die organisatie. We zien ook een grote instroom van gedetineerden naar de toekomst toe. Dat betekent ook nog een extra druk op het aanwezige personeel, terwijl we al een schaarste van personeel hebben. Dus dit vergt een continue inspanning. Daarom hoort u mij hier in bescheidenheid zeggen dat we er nog niet zijn. Dit vergt continu aandacht, niet alleen van de minister of de directie, maar ook van de Kamer.

De heer Sneller (D66):

Zoals De Telegraaf maar ook de Dienst Vervoer en Ondersteuning zelf schrijft in het jaaroverzicht over 2023, vist deze dienst in dezelfde vijver als politie, Defensie, KMar en de rest van DJI. Het toe laten nemen van de werkdruk daar en het af laten nemen van de aantrekkelijkheid van deze dienst zouden weleens heel desastreuze gevolgen kunnen hebben als er inderdaad een toename is van het aantal complexe gevallen, die vervolgens vervoerd moeten worden. Dat is misschien meer iets voor het overdrachtdossier, maar volgens mij loopt de opgave in het veiligheidsdomein, waar allemaal naar dezelfde mensen wordt gekeken, uiteindelijk in zichzelf vast als we er geen structurele aanpak tegenover zetten.

Minister Weerwind:

Ik heb geen vraag gehoord, alleen maar een stelling van de heer Sneller.

De heer Sneller (D66):

Een verzoek om het in het overdrachtdossier te zetten.

Minister Weerwind:

Haha. Vanzelfsprekend verdient de Dienst Justitiële Inrichtingen extra aandacht.

De heer Ellian (VVD):

Dank richting de fractie van D66 voor het agenderen van het Telegraafartikel. Het is ook goed dat we de angstcultuur

benoemen. Die signalen herken ik wel, alsook de angst om richting Kamerleden meldingen te maken van wat er in de uitvoering gebeurt. Dat heb ik zelf echt gemerkt. Dus het is fijn dat die vragen ook aan de minister zijn gesteld. Dat maakt natuurlijk niet dat het in de hele dienst structureel foute boel is. Daar moet je altijd heel voorzichtig mee zijn.

Voorzitter, de vraag. Mustafa G. — ik weet het; in de plenaire zaal gaan we niet over individuele zaken — wordt vervolgd, maar hij werkte bij de Landelijke Bijzondere Bijstandseenheid, die ook de toegang van de ebi bewaakt. Ik gun de minister van Veiligheid haar verjaardag, maar het is jammer dat ... Voorzitter, ik zie dat u wilt dat ik afrond, maar men neemt hier vaak drie minuten en ik sta hier niet zo vaak. De zaak is ernstig en de vraag is daarom of we er alles aan doen om ervoor te zorgen dat er géén gevoelige informatie op de verkeerde plek terechtkomt. Doen we er alles aan om ervoor te zorgen dat de criminelen die in de ebi zitten, daar niet uit kunnen?

Minister Weerwind:

De heer Ellian wijst op een kwetsbaarheid van mensen. Waar mensen werken, is deze kwetsbaarheid ook aanwezig. Alles eraan doen? Ja. Doe je er genoeg aan? Dat moet altijd blijken uit de praktijk. Op het moment dat we zien dat er een schending plaatsvindt van de integriteit op dit gebied, vindt er meteen actie plaats. We nodigen mensen binnen de Dienst Vervoer en Ondersteuning of, om het iets breder te trekken, binnen DJI nadrukkelijk uit: stap naar je manager, je vertrouwenspersoon of je directie om je verhaal te vertellen. Daarom raakte dit artikel mij flink. Ik dacht: dit zou anders moeten. Daarom doe ik ook deze oproep in dit debat: ga naar die personen om je verhaal te vertellen. Dat hoeft niet anoniem. Er vinden daarna geen repercussies plaats. Ik heb goede contacten met de centrale ondernemingsraad en weet hoe die hierin staat en hoe die hiernaar kijkt. Ik vind het juist van het allergrootste belang om wat met die signalen te kunnen doen. Zoals u weet, kan ik in deze Kamer niet op de individuele casuïstiek ingaan, maar ik kan u meedelen dat ik het wel nauwgezet volg.

Mevrouw Helder (BBB):

Eén incident is er altijd één te veel, maar het gaat hier om 35 integriteitsonderzoeken op 36.000 vervoersbewegingen in anderhalf jaar tijd. Tegelijkertijd moeten we natuurlijk er wel even voor uitkijken dat we niet een hele organisatie onder de bus gooien, want ik heb wel groot respect voor wat de mensen daar allemaal doen in dit gevaarlijke segment. Ik hoor de minister spreken over werkdruk et cetera en hem zeggen dat men naar de vertrouwenspersoon moet stappen, maar ik lees ook dat veel interne onvrede ontstaat door vriendjespolitiek. Dan stap je niet nog naar een leidinggevende of naar iemand anders. Kan de minister daar nader op ingaan? Daar moet je natuurlijk wel de vinger achter krijgen, want anders verandert er uiteindelijk niets.

Minister Weerwind:

Vriendjespolitiek, nepotisme, is uit den boze, maar komt in organisaties voor. Laat ik mijn ogen daar niet voor sluiten. Het gebeurt. Ik heb ook de bijnaam van DV&O gezien, maar ik ga die niet herhalen. Dat weiger ik pertinent, want anders gaan we het signaal versterken. Daarom zijn er neutrale, onafhankelijke personen binnen DV&O aanwezig. U hoorde mij spreken over de tien vertrouwenspersonen die daar

aanwezig zijn en u hoorde mij ook verwijzen naar de ondernemingsraad, waar je gewoon je verhaal kan vertellen. Dan landt het op de juiste tafel en kan erover gesproken worden en er wat aan gedaan worden als het ernstig is. Daar houd ik mij aan vast. Iedere briljante suggestie, waar u af en toe mee jongleert, is altijd welkom; laat ik dat vooropstellen. Samen besturen we dit land.

De heer Six Dijkstra (NSC):

De justitievakbond Juvox geeft in het artikel in De Telegraaf aan dat een mogelijke oorzaak van de problemen erin zit dat er een kloof bestaat tussen enerzijds de leidinggevenden en de beleidsmakers en anderzijds de werkvloer. Herkent de minister dat? Zo ja, wat zijn mogelijke stappen om die kloof te dichten?

Minister Weerwind:

Ik heb dat ook gelezen. Dat is ook de reden dat ik net vertelde over de groei van deze organisatie. Daarbij kijk ik ook naar de oude structuur, die niet meer passend is bij de huidige structuur en de omvang. U hoorde mij net spreken over de span of control, die we terug hebben gebracht. Ik noem de cijfers nogmaals: het is gegaan van 1 op 22 naar 1 op 17, om dichter bij de mensen te zijn. U hoorde mij ook zeggen dat ... Nee, dat heb ik nog niet verteld; dat is dan nieuw. Ik ben ook naar de managers zelf gaan kijken om te zien wat zijn of haar takenpakket is en welke oneigenlijke taken daarin zitten. Want eigenlijk moet het contact tussen medewerker en leidinggevende aanzienlijk verbeterd worden. Dat is in gang gezet. Oneigenlijke taken moeten weg. Dan zit ik echt op microniveau: dichter bij de mensen. U heeft mij ook horen zeggen dat we kijken naar de structuur in haar totaliteit en om die veel behapbaarder, kleiner en overzichtelijker te maken.

De heer Six Dijkstra (NSC):

Dank aan de minister voor dit antwoord. Het zit heel erg aan de managementkant. Dit lijken mij goede en logische stappen. Ook wordt expliciet de beleidskant genoemd. Worden er ook stappen gezet om de kloof tussen beleid en uitvoering kleiner te maken?

Minister Weerwind:

Ik ben voorstander van Wissema. Ik ben nog van de oude school. Wissema zei altijd dat je niet alleen beleidsvormers, maar ook beleidsuitvoerders nadrukkelijk aan tafel moet hebben. Dat is waarop binnen kabinet-Rutte IV de focus lag: zorg ervoor dat je oog hebt voor de vraag of het in de praktijk kan; wat betekent het voor de uitvoering? Ik heb twee dingen centraal gesteld in mijn beleid. Mensen doen het werk; zij staan met hun voeten in de klei. Daar moet ik oog voor hebben. Het tweede dat ik heel nadrukkelijk wil hebben, is het echte verhaal. Hoe kan het beter? Welke verbeterlagen kunnen we aan met elkaar? Ze komen vaak van onderaf en moeten ook landen. Voor mij is dat dus enen: de communicatie moet worden verbeterd. Ik heb — of laat ik zeggen "we hebben", want ik spreek in teamverband — nadrukkelijk ingezet op betere ontmoetingen, meer naar elkaar luisteren en verbeterlagen concreet maken. Maar u hoort mij ook met bescheidenheid zeggen: we zijn er nog niet.

De voorzitter:

Dank u, minister Weerwind. Fijn dat u bij ons was.

Minister Weerwind:

Dank u wel.