

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

217

Vragen van het lid **Oskam** (CDA) aan de minister van Veiligheid en Justitie over het artikel «Politiebonden: «Werkgever, ga aan de slag met een veilige werkplek» (ingezonden 30 september 2013).

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

Vraag 1

Hebt u kennisgenomen van het artikel «Politiebonden: «Werkgever, ga aan de slag met een veilige werkplek»»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 4

Is het waar dat er steeds meer politiemensen te horen krijgen dat ze over knelpunten op het werk geen contact mogen opnemen met vakbonden of met de medezeggenschapsraden?

Deelt u de mening dat misstanden in de politieorganisatie via de koninklijke weg, namelijk in het onderlinge gesprek tussen werkgever en werknemer, aan de orde moeten kunnen worden gesteld? Zo ja, bent u bereid te onderzoeken of dat in de huidige omstandigheden voldoende mogelijk is?

Antwoord 2 en 4

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 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 medezeg-

¹ Open brief NPB, VMHP, ANPV en ACP, 25 september 2013

genschap. 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 tevens ook naar de beantwoording van de vragen van het lid Marcouch (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 218), het lid Kooiman (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 219) en het lid Segers (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 220).

Vraag 3

Deelt u de opvatting van de korpsleiding dat er een grens is aan wat politiemensen delen met de vakbonden of met de medezeggenschapsraden? Zo ja, waar ligt die grens naar uw mening?

Antwoord 3

De korpschef is naar aanleiding van berichtgeving in de media over een intern onderzoek naar een medewerker van de Politieacademie, ingegaan op het benaderen van medezeggenschap of bonden, op het intranet van de politie: «Er kan geen enkele twijfel over zijn dat ik sta voor een open en transparante politieorganisatie. Iedereen is daarin vrij om naar bevinden contacten te onderhouden. Wel vind ik het normaal dat collega's eventuele klachten en problemen op de eerste plaats met hun leidinggevende bespreken. Als dit geen oplossing biedt of tot incidenten leidt, maar ook bij het schenden van gemaakte afspraken kan iedere medewerker vertrouwenspersonen, medezeggenschap of bonden benaderen. Dat recht hebben en houden wij allemaal.»

Tevens heeft de korpschef benadrukt dat medewerkers zich bewust dienen te zijn van de grenzen: «Het staat politiemedewerkers nu eenmaal niet vrij om alles met elkaar of met derden te communiceren. Het delen van vertrouwelijke stukken, staatsgeheimen of teksten die nog in bewerking zijn, is eenvoudigweg niet toegestaan. Ook niet richting medezeggenschap of politiebonden. Als de verdenking rijst dat collega's zich daaraan schuldig maken, toetsen wij de feiten grondig en zorgvuldig. Dat geldt zonder aanzien des persoons voor alle politiemedewerkers.»

Ik onderschrijf deze opstelling van de korpschef. De korpschef neemt met zijn duidelijk geformuleerde bericht over de (wettelijke) spelregels op dit gebied niet alleen de politieorganisatie als geheel serieus, maar ook iedere individuele medewerker die twijfelt over wat hij wel of niet kan delen met de buitenwereld. Ik verwijs u ook naar de beantwoording van de vragen van het lid Marcouch (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 218).

Vraag 5

Bent u bereid maatregelen te nemen om te bevorderen dat er bij de politie een cultuur ontstaat die ruimte biedt voor debat over wat er niet goed gaat?

Antwoord 5

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. Ik verwijs u ook naar de beantwoording van de vragen het lid Kooiman (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 219).