

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

### 2261

Vragen van het lid **Van Nispen** (SP) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *grensoverschrijdend gedrag op het Ministerie van Justitie en Veiligheid* (ingezonden 21 juni 2024).

Antwoord van Minister **Van Weel** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 6 augustus 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 2200.

#### Vraag 1

Wat is uw reactie op de enquête van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) «Sociale veiligheid bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ik heb kennis genomen van het rapport naar aanleiding van de FNV Enquête naar sociale veiligheid bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid. De gepresenteerde resultaten neem ik serieus en er staan ernstige constateringen in. Sociale veiligheid is een onderwerp dat blijvende aandacht nodig heeft. De resultaten van het FNV-onderzoek onderstrepen dit. Binnen mijn ministerie ondernemen we veel activiteiten op dit terrein en wordt dit regelmatig gemeten via onder andere medewerker onderzoeken, monitor integriteit en risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). In algemene zin komt hier met een hogere respons een genuanceerder beeld uit en zijn deze onderzoeken representatiever dan het rapport van de FNV. Dit doet echter niet af aan de inhoud van wat medewerkers terug geven in dit FNV-rapport. De FNV heeft dit rapport ook bedoeld als een steun in de rug om bij te dragen aan het vergroten van de sociale veiligheid binnen mijn ministerie. Dat waardeer ik.

Inmiddels heeft de waarnemend SG hier ook over gesproken met de vakbonden, waarbij de overige rijks-vakbonden van het FNV-rapport kennis konden nemen en reflecteren. Er is afgesproken de resultaten en gedane aanbevelingen zoveel mogelijk in gezamenlijkheid aan te laten sluiten op lopende activiteiten en deze waar nodig te versterken. De FNV-aanbevelingen geven hiervoor goede aanknopingspunten.

<sup>1</sup> FNV, 20 juni 2024, «Pesten, intimidatie, discriminatie: FNV brengt grensoverschrijdend gedrag bij Ministerie JenV in kaart» ([www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2024/06/pesten-intimidatie-discriminatie-fnv-brengt-grenso](http://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2024/06/pesten-intimidatie-discriminatie-fnv-brengt-grenso))

## Vraag 2

Wat zegt het u dat ongeveer de helft van de invullers in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met grensoverschrijdend gedrag en dat veel werknemers te maken hebben met pesten, intimidatie, discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag?

## Antwoord 2

Iedere medewerker die hiermee te maken heeft is er een te veel. We nemen deze signalen zeer ten harte: blijvende aandacht hiervoor is en blijft noodzakelijk. Het FNV-rapport onderstreept dit en dat neem ik serieus. Mijn ministerie onderneemt hierop actie in afstemming met alle vakbonden. Er wordt waarde gehecht aan transparantie en gezamenlijke afstemming. Voor de volledigheid is het goed te vermelden dat de respons op het FNV-onderzoek een minder genuanceerd beeld laat zien dan de interne onderzoeken van het departement die een hogere respons kennen. Zo is in het laatste medewerkersonderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting, binnen het bestuursdepartement een 9,2 uit 10 gescoord op het terrein van ongewenste omgangsvormen<sup>2</sup>. Hoewel dit in principe een goede score is, voeren we hierop een «zero tolerance beleid» en blijven wij hier continu aandacht aan geven.

## Vraag 3

Hoe kan het dat veel ambtenaren zich niet gesteund voelen door de eigen organisatie en veel grensoverschrijdend gedrag intern is?

## Antwoord 3

In de beantwoording op vraag 2 heb ik aangegeven dat het ministerie al veel doet om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, maar dat hier blijvende aandacht voor nodig is. Hieronder enkele voorbeelden van de aanpak: De afdeling integriteit ontwikkelde in 2023 diverse instrumenten om voor medewerkers inzichtelijk te maken hoe zij een melding kunnen maken en om hen te helpen hun weg te vinden binnen het integriteitslandschap van JenV. Er is een training «Integriteit op tafel» voor leidinggevenden opgenomen in het leeraanbod van de JenV Academie.

Er is een gemeenschappelijke «Klachtenadviescommissie Ongewenst Gedrag» voor de IND, de DT&V, de RvdK, Justis, het NFI en het bestuursdepartement. In 2023 is een integrale en samenhangende aanpak van «Sociale Veiligheid» ontwikkeld met een toolbox van bestaande middelen, trainingen en producten. Daarnaast is er ook aandacht voor agressie en geweld tegen medewerkers via het project «Werkgeversrol bij agressie en geweld tegen werknemers». Aandacht voor sociale veiligheid is een belangrijk aspect in de trainingen voor leidinggevenden en er wordt leidinggevenden handelingsperspectieven aangereikt om adequaat te kunnen acteren op gedrag, signalen en meldingen.

Tevens is sociale veiligheid een belangrijk gespreksonderwerp in managementteams op alle niveaus.

Dit neemt helaas niet weg dat er zich nog steeds ongewenste situaties kunnen voordoen.

## Vraag 4

Welke resultaten hebben de eerdere verbeterprogramma's op dit gebied volgens u reeds gehad? Wat hebben de eerdere trajecten concreet opgeleverd?

## Antwoord 4

Binnen het ministerie wordt de afgelopen jaren door alle ingezette maatregelen en aandacht voor sociale veiligheid gezien dat in de resultaten van de verschillende medewerkersonderzoeken een positieve ontwikkeling is te constateren.

Binnen het bestuursdepartement is een stijging geconstateerd op bijna alle punten van sociale veiligheid. Dit wijst op een toename van de sociale veilige werkomgeving. Blijvende aandacht voor sociale veiligheid is echter noodza-

---

<sup>2</sup> Resultaten van PSA Onderzoek 2023 voor JenV BD; Effectory; april 2023

kelijk, want er is nog steeds ruimte voor verbetering. Zoals in de beantwoording van voorgaande vragen is toegelicht wordt hier op mijn ministerie op ingezet.

#### Vraag 5

Wat is uw reactie op de aanbevelingen in het rapport van de FNV?

#### Antwoord 5

Kort na het uitkomen van het FNV-rapport heeft de waarnemend SG hier overleg over gevoerd met de vakbonden, waarbij ook de andere vakbonden van het Rijk kennis van het rapport konden nemen en hier op konden reflecteren. Er is afgesproken de resultaten en gedane aanbevelingen zoveel mogelijk in gezamenlijkheid aan te laten sluiten op lopende activiteiten en deze waar nodig te versterken, zoals toegelicht in de beantwoording op voorgaande vragen.

Zoals eerder benoemd worden de signalen uit dit rapport en de aanbevelingen zeer serieus genomen. Op basis van de aanbevelingen en hetgeen aan acties, instrumenten en structuren (zoals meldpunten) al aanwezig is, wordt op korte termijn op bestuurlijk niveau binnen het ministerie het gesprek gevoerd om na te gaan wat er nog extra moet gebeuren. Tevens wordt hiermee kennis en ervaringen op departementaal en concernniveau met elkaar gedeeld om van elkaar te leren en gezamenlijk op te trekken om als ministerie een veilige en inclusieve werkgever te zijn.

#### Vraag 6

Wat gaat u concreet doen om meer sociale veiligheid te bieden voor medewerkers van het Ministerie van Justitie en Veiligheid?

#### Antwoord 6

Zoals in voorgaande beantwoording reeds aangegeven, ontplooit mijn ministerie al veel activiteiten om de sociale veiligheid binnen het ministerie en alle organisaties daarbinnen de juiste aandacht te geven en te versterken. De aanbevelingen van de FNV in haar rapport geven hiervoor goede aanknopingspunten om dit verder te brengen. Bijvoorbeeld de aanbeveling om meer aandacht te geven aan preventie van suicide, waarvoor rijksbreed al een traject loopt. En ook om meer aandacht te besteden aan de bekendheid van bijvoorbeeld de ombudsfunctionaris personeel en de overige meldpunten. Zo heeft de waarnemend SG zeer recent akkoord gegeven op een vereenvoudiging van het meldproces misstanden en integriteitsschendingen.