

## Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/jenv](http://www.rijksoverheid.nl/jenv)

Datum 11 november 2019  
Onderwerp Antwoorden Kamervragen over een deel van de politie-eenheid Den Haag en een teamchef in Leiden

**Ons kenmerk**  
2734240

**Uw kenmerk**  
2019Z17604  
2019Z18128  
2019Z18225  
2019Z18240

In antwoord op uw brieven van 20, 26 en 27 september deel ik u mee dat de schriftelijke vragen van de leden Den Boer (D66), Van Raak (SP), Kuiken (PvdA), Van den Berge en Buitenweg (beiden GroenLinks) over de berichtgeving over een deel van de politie-eenheid Den Haag en een teamchef in Leiden worden beantwoord zoals aangegeven in de bijlagen bij deze brief.

*Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden. Wilt u slechts één zaak in uw brief behandelen.*

Zoals ik ook in mijn brieven van 9 oktober jl. en 15 oktober jl. heb beschreven, lopen er momenteel diverse trajecten binnen de politie hieromtrent, namelijk een onderzoek door het bureau Veiligheid, Integriteit en Klachten en een teamanalyse door een extern bureau. Daarnaast heeft de korpsleiding in deze fase een onafhankelijke externe verkenner aangeboden aan de teamchef in Leiden om te komen tot een duurzame oplossing.

De korpschef zal mij nader informeren over de uitkomsten van deze trajecten. Ik zal u daarover zo spoedig mogelijk informeren, naar verwachting in het voorjaar van 2020.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

**Antwoorden van de minister van Justitie en Veiligheid op de vragen van het lid Den Boer (D66) over het bericht 'Discriminatie en wangedrag bij politie Den Haag. (ingezonden 20 september 2019, nr. 2019Z17604)**

---

**Vraag 1**

**Kent u het bericht 'Discriminatie en wangedrag bij politie Den Haag'?<sup>1</sup>**

**Antwoord 1**

Ja.

**Vraag 2**

**Zijn de problemen die naar voren worden gebracht bij u bekend en kunt u ze bevestigen?**

**Vraag 3**

**Deelt u de mening dat agenten en andere medewerkers van de politie die niets te maken hebben met deze mistanden óók last ondervinden van dergelijke berichtgeving en dat dit schadelijk kan zijn voor de geloofwaardigheid van de organisatie?**

**Vraag 6**

**In hoeverre zijn deze problemen uniek? Zijn bij u vergelijkbare problemen bekend bij andere bureaus in Den Haag, dan wel bij andere bureaus in andere steden?**

**Antwoorden 2, 3 en 6**

Ik voer regelmatig overleg met de korpschef over de ontwikkelingen binnen de politieorganisatie. In dat overleg komen ook onderwerpen als discriminatie, seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag aan bod. Waar nodig informeert de korpschef mij over zaken.

De politieorganisatie is een grote organisatie met 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 andere organisatie. Voor de korpsleiding staat echter voorop dat ongewenst gedrag wordt onderzocht en aangepakt.

Berichtgeving over misstanden bij de politie hebben effect op politiemedewerkers en de legitimiteit van de organisatie. 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. In mijn brief van 3 september jl. aan uw Kamer heb ik het beleid van de korpschef beschreven om een veilige, diverse en inclusieve werkomgeving te realiseren en behouden.<sup>2</sup>

**Vraag 4**

**Waarom is er ondanks signalen van discriminatie, overmatig gebruik van geweld en een verziekte cultuur niet ingegrepen door de leidinggevende(n) van het desbetreffende bureau? Heeft u de leidinggevende(n) hierover gesproken? Zo ja welke verklaring gaven zij hiervoor? Zo niet, bent u dat alsnog van plan?**

---

<sup>1</sup> NOS, 13 september 2019,

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2019/2020, 29628 nr. 906

**Vraag 5**

**Hoe verklaart u het dat hoewel door verschillende agenten de problemen intern zijn aangekaart, hier geen maatregelen en verbeteringen op hebben gevolgd?**

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**

11 november 2019

**Ons kenmerk**

2734240

**Vraag 8**

**Hoe komt het dat zowel de klokkenluider als bronnen tegen de NOS melding doen van discriminatie, overmatig gebruik van geweld en een verziekte cultuur bij de politie, terwijl de politiechef van de desbetreffende eenheid aangeeft "zich niet te herkennen in de signalen" en er binnen de eenheid "niets onder het tapijt wordt geveegd"? Hoe verklaart u dit?**

**Vraag 10**

**Bent u bereid samen met de korpschef in gesprek te gaan met de agenten op het desbetreffende bureau om de problemen te bespreken en te kijken welke oplossingen nodig zijn?**

**Antwoorden 4, 5, 8 en 10**

De korpschef heeft mij bevestigd dat meldingen over grensoverschrijdend en ontoelaatbaar gedrag in de organisatie worden opgepakt. Zoals ik u in mijn brieven van 9 oktober jl. en 15 oktober jl. heb geschreven is door het bureau Veiligheid, Integriteit en Klachten begin 2019 een (oriënterend en later disciplinair) onderzoek gestart naar aanleiding van de meldingen over vermeende misstanden binnen een team van de politie-eenheid Den Haag. Daarnaast hebben de team- en sectorleiding gesprekken gevoerd met de medewerkers en zijn medewerkers geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek en de reeds genomen stappen.

Ik wacht de uitkomsten van de eerder genoemde trajecten bij de politie (zie mijn brieven van 9 en 15 oktober jl.) af. Daarbij heb ik uw Kamer in het Algemeen Overleg van 10 oktober jl. toegezegd met de korpschef in gesprek te gaan over de inzet voor de totstandkoming van een cultuurverandering bij de politie, evenals de registratie en opvolging van interne klachten en meldingen.

**Vraag 7**

**Deelt u de mening dat er binnen de politieorganisatie geen veilige plek lijkt te zijn om met deze problemen terecht te kunnen en waar deze serieus worden genomen? Wat vindt u daarvan? Welke rol speelt de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) hierin?**

**Antwoord 7**

Nee, die mening deel ik niet. De politieorganisatie heeft verschillende mogelijkheden voor het bespreekbaar maken van signalen, zoals het vertrouwenswerk, de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten, het Landelijk Meldpunt Misstanden en programma's als de Kracht van het Verschil. 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. Om te voorkomen dat collega's vastlopen in de organisatie wordt bovendien een ombudsfunctionaris aangesteld binnen de organisatie. Deze functionaris heeft directe toegang tot de korpsleiding en is een aanvulling op de reeds bestaande voorzieningen.

**Vraag 9**

**Welk verband ziet u tussen deze problemen en de problemen die door de klokkenluider in zijn brief worden aangekaart?**

Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's

**Vraag 11**

**Heeft u persoonlijk contact met de klokkenluider gezocht naar aanleiding van zijn brief?<sup>3</sup>**

Datum  
11 november 2019

Ons kenmerk  
2734240

**Antwoorden 9 en 11**

Ik neem aan dat u met uw vraag doelt op de open brief van de heer Boers aan de korpschef, die ik in afschrift heb ontvangen. Op deze brief heeft de korpschef gereageerd. Daarnaast heb ik mij door de korpschef laten informeren over de manier waarop de gesprekken met de heer Boers zijn verlopen. Vooral nog zie ik geen aanleiding om persoonlijk met de heer Boers in gesprek te gaan.

**Vraag 12**

**Wat gaat u doen met zijn aanbevelingen en wanneer wordt de Kamer hierover geïnformeerd?**

**Vraag 13**

**Heeft u de problemen die in deze brief naar voren komen besproken met de korpschef? Zo nee, wanneer gaat u dit doen? Wanneer gaat u de Kamer informeren over de uitkomsten van dit gesprek en de actiepunten die er uit volgen?**

**Antwoorden 12 en 13**

De adviezen die de heer Boers geeft in zijn open brief passen in het beleid dat de korpschef voert op diversiteit, inclusie en omgangsvormen, waarover ik uw Kamer in mijn brief van 3 september jl. geïnformeerd heb<sup>4</sup>. In mijn reguliere overleggen met de korpschef spreek ik regelmatig over de ontwikkelingen op dit gebied. Ook de signalen van de heer Boers zijn in mijn overleggen met de korpschef aan de orde geweest. Mijn streven is om u hier in het halfjaarbericht politie in het voorjaar van 2020 nader over te informeren.

**Vraag 14**

**Herinnert u zich uw antwoorden op Kamervragen van het lid den Boer (D66) van 5 september 2019?<sup>5</sup>**

**Antwoord 14**

Ja.

**Vraag 15**

**Hoe verhouden uw antwoorden "Voor ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag zoals intimidatie, discriminatie en pesten is binnen de politie geen plaats. De ervaringen van politiemedewerkers over de afhandeling van signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag neem ik zeer serieus.", "De korpsleiding heeft mij verzekerd dat iedere melding van grensoverschrijdend gedrag door de politieorganisatie serieus wordt genomen", "De korpschef heeft mij verzekerd dat de politieorganisatie iedere melding van grensoverschrijdend gedrag serieus neemt en aanpakt", "Leidinggevenden vervullen een centrale rol in het realiseren van een**

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/09/13/tk-afschrift-brief-van-de-heerboers-aan-de-korpschef>

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2019/2020, 29628 nr. 906

<sup>5</sup> Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2018-2019, nr. 3847

**veilige en inclusief werkklimaat” zich tot de berichten zoals gemeld door de NOS waarin juist zeer zorgelijke problemen rondom discriminatie, overmatig gebruik van geweld en een verziekte cultuur naar voren komen, wat bovendien zeker niet voor het eerst is?**

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**

11 november 2019

**Ons kenmerk**

2734240

**Vraag 16**

**Deelt u de mening dat het hoog tijd is deze problematiek echt serieus te gaan aanpakken en de daarvoor benodigde maatregelen te treffen? Aan welke maatregelen denkt u? Wanneer kan de Kamer de eerste maatregelen verwachten?**

**Antwoorden 15 en 16**

Ik ben er van overtuigd dat de korpsleiding iedere melding van ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag serieus neemt. Bovenop het bestaande beleid en de genomen maatregel om een ombudsfunctionaris aan te stellen, zie ik op dit moment geen noodzaak om aan te dringen op extra maatregelen. In de antwoorden op vraag 12 en 13 heb ik aangegeven uw Kamer nader te informeren in het halfjaarbericht in het voorjaar van 2020.

**Vraag 17**

**Bent u bereid deze vragen te beantwoorden voor aanvang van het algemeen overleg Politie op 10 oktober 2019?**

**Antwoord 17**

Ja, zij het dat dit uiteindelijk niet haalbaar is gebleken.

**Antwoorden van de minister van Justitie en Veiligheid op de vragen van het lid Van Raak (SP) over het bericht dat een klokkenluider bij de politie naar huis is gestuurd. (ingezonden 26 september 2019, nr. 2019Z18128)**

---

Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's

Datum  
11 november 2019

Ons kenmerk  
2734240

**Vraag 1**

**Klopt het dat een teamchef van de Leidse politie op non-actief is gesteld omdat haar kritische houding te veel spanning bij collega's zou oproepen?**

**Vraag 2**

**Hoe verhoudt deze schorsing zich tot de uitspraak van de korpschef die naar aanleiding van de signalen van de agente benadrukte dat de leiding soms wegkeek?<sup>6</sup>**

**Vraag 3**

**Hoe verhoudt deze schorsing zich tot het benadelingsverbod dat geldt voor klokkenluiders?**

**Vraag 4**

**Wordt deze klokkenluider in ere hersteld? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?**

**Antwoorden 1, 2, 3 en 4:**

De teamchef is niet op non-actief gezet. Voor verdere informatie verwijs ik u naar mijn brieven van 9 oktober en 15 oktober jl.<sup>7</sup> Inmiddels is vastgesteld dat de betrokken teamchef niet meer terugkeert naar de eenheid Den Haag. De korpsleiding heeft bij de desbetreffende teamchef een aanbod uitstaan om met een onafhankelijk verkenner te zoeken naar een duurzame oplossing.

**Vraag 5**

**Herkent u zich in het beeld dat agenten die zich misdragen niet worden aangepakt omdat er capaciteitsproblemen zijn bij de politie?**

**Antwoord 5**

Nee.

**Vraag 6**

**Welke maatregelen zijn genomen bij het Haagse politiebureau Hoefkade?**

---

<sup>6</sup> <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/09/25/politiefchef-die-racisme-aankaarte-is-naar-huis-gestuurd-a3974579>

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2019/2020, 29628 nr. 909 en nr. 911

### **Antwoord 6**

De korpschef heeft mij bevestigd dat meldingen over grensoverschrijdend en ontoelaatbaar gedrag in de organisatie worden opgepakt. Zoals ik u in mijn brieven van 9 oktober jl. en 15 oktober jl. heb gemeld is door het bureau Veiligheid, Integriteit en Klachten begin 2019 een (oriënterend en later disciplinair) onderzoek gestart naar aanleiding van de meldingen over vermeende misstanden binnen een team van de politie-eenheid Den Haag. Daarnaast hebben de team- en sectorleiding gesprekken gevoerd met de medewerkers en zijn de medewerkers geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek en reeds genomen stappen.

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**

11 november 2019

**Ons kenmerk**

2734240

### **Vraag 7**

**Waarom is het zo arbeidsintensief om het aantal geregistreerde eerdere klachten boven tafel te krijgen? Werden deze eerder niet goed bijgehouden?<sup>8</sup>**

### **Antwoord 7**

Het klopt dat de bestaande registraties ontoereikend waren om zonder arbeidsintensief, individueel dossieronderzoek de gevraagd informatie op te leveren. Daarom is op verzoek 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. Een overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen zal vanaf 2020 bovendien in de jaarverantwoording worden opgenomen.

### **Vraag 8**

**Bent u nu wel bereid onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren naar veiligheid op de werkvloer bij de politie? Zo nee, waarom niet?**

### **Antwoord 8**

Voor de korpschef en voor mij is het onderwerp veiligheid op de werkvloer van eminent belang. Ik steun de korpschef in zijn beleid om een veilige, diverse en inclusieve werkomgeving te realiseren en te behouden. Evident is dat sommige maatregelen daarvan meer tijd kosten dan anderen om volle effectiviteit te bereiken. 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.

---

<sup>8</sup> Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2018-2019, nr. 3845

**Antwoorden van de minister van Justitie en Veiligheid op de vragen van het lid Kuiken (PvdA) over een teamchef van de politie Leiden die naar huis is gestuurd. (ingezonden 27 september 2019, nr. 2019Z18225)**

---

Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's

**Datum**  
11 november 2019

**Ons kenmerk**  
2734240

**Vraag 1**  
**Kent u het bericht 'Politiechef die racisme aanklaagt, is naar huis gestuurd'?**<sup>9</sup>

**Antwoord 1**  
Ja.

**Vraag 2**  
**Is het waar dat de kritische houding van de genoemde teamchef ten aanzien van "racisme, machtsmisbruik en pesten binnen de politieorganisatie" "te veel interne spanningen" binnen haar eenheid opleverde? Zo nee, wat is dan niet waar?**

**Antwoord 2**  
De korpsleiding heeft mij gemeld dat de teamchef niet op non-actief is gezet. Voor verder informatie verwijs ik u naar mijn brieven van 9 oktober en 15 oktober jl.

**Vraag 3**  
**Deelt u de mening dat in genoemde berichtgeving gelezen kan worden dat de politieorganisatie niet goed overweg kan met kritiek vanuit eigen kring als het om discriminatie gaat? Zo ja, waarom deelt u die mening? Zo nee, waarom niet?**

**Antwoord 3**  
De korpsleiding heeft aangegeven open te staan voor kritiek en heeft medewerkers juist opgeroepen om zich te melden als in hun ogen sprake is van misstanden. Het verkrijgen en behouden van een gewenste werkomgeving vraagt om inspanning en een kritische houding van zowel de (korps)leiding als individuele politiemedewerkers in alle lagen van de organisatie. Eerder is uw Kamer geïnformeerd over het huidige beleid om een veilige, diverse en inclusieve werkomgeving te realiseren en te behouden.<sup>10</sup>

**Vraag 4**  
**Deelt u – in zijn algemeenheid – de mening dat het mogelijk moet zijn dat een politiefunctionaris ook in het openbaar zijn of haar mening over discriminatie binnen de politie moet kunnen uiten? Zo nee, waarom niet?**

---

<sup>9</sup> NRC, 25 september 2019, <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/09/25/politiechef-die-racisme-aanklaagt-naar-huis-gestuurd-a3974579>

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2019/2020, 29628 nr. 906



**Antwoord 4**

Politiemedewerkers moeten zich vrij voelen 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. Deze functionaris heeft directe toegang tot de korpsleiding en is een aanvulling op de reeds bestaande voorzieningen.

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**

11 november 2019

**Ons kenmerk**

2734240

**Antwoorden van de minister van Justitie en Veiligheid op de vragen van de leden Den Boer (D66), Van den Berge en Buitenweg (GroenLinks) over het bericht 'Politiechef die racisme aanklaart weggestuurd' (ingezonden 27 september 2019, nr. 2019Z18240)**

---

Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's

Datum  
11 november 2019

Ons kenmerk  
2734240

**Vraag 1**  
**Kent u het bericht 'Politiechef die racisme aanklaart weggestuurd'?<sup>11</sup>**

**Antwoord 1**  
Ja.

**Vraag 2**  
**Kunt u bevestigen dat de teamchef van de politie in Leiden, die zich kritisch heeft uitgelaten over racisme, machtsmisbruik en interne pesterij binnen de politie, op non-actief is gesteld door de korpsleiding van de politie? Zo ja, waarom is deze keuze gemaakt? Zo nee, kunt u uitleggen wat er is gebeurd?**

**Vraag 3**  
**Deelt u de mening dat de cultuur betreffende discriminatie en uitsluiting binnen de politie zeer zorgelijk is? Kunt u toelichten waarom juist een teamchef die deze problematiek aan de kaak stelt naar huis wordt gestuurd?**

**Vraag 6**  
**Hoe verhoudt het op non-actief stellen van de Leidse teamchef zich tot de eerdere uitspraken van de korpsleiding dat het weggijken bij meldingen over fout gedrag van politieagenten "pijnlijk en onacceptabel" is?**

**Antwoord 2, 3 en 6**  
De teamchef is niet op non-actief gezet. Voor verdere informatie verwijs ik u naar mijn brieven van 9 oktober en 15 oktober jl. Inmiddels is vastgesteld dat de betrokken teamchef niet meer terugkeert naar de eenheid Den Haag. De korpsleiding heeft de desbetreffende teamchef een aanbod uitstaan om met een onafhankelijk verkenner te zoeken naar een duurzame oplossing.

De korpsleiding heeft mij verzekerd dat iedere melding van ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag door de politieorganisatie serieus wordt genomen. Zo ook de melding van de betrokken teamchef. In mijn brief van 3 september jl. heb ik het beleid van de korpschef toegelicht dat gericht is op het realiseren en behouden van een veilige, diverse en inclusieve werkomgeving.

**Vraag 4**  
**Kunt u nader ingaan op de interne spanningen die volgens andere leidinggevenden zijn ontstaan in de eenheid Den Haag?**

**Vraag 5**  
**Deelt u de mening dat, gelet op de gang van zaken, het er op zijn minst de schijn van heeft dat de aangekaarte problematiek onvoldoende serieus wordt genomen binnen de korpsleiding?**

---

<sup>11</sup> NRC, 25 september 2019, <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/09/25/politiechef-die-racisme-aankaartte-is-naarhuis-gestuurd-a3974579>

### **Vraag 7**

**Waaruit blijkt volgens u dat de politie de meldingen over de verziekte cultuur serieus neemt?**

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

### **Antwoord 4, 5 en 7**

De korpschef heeft mij bevestigd dat meldingen over grensoverschrijdend en ontoelaatbaar gedrag in de organisatie worden opgepakt. Zoals ik u in mijn brieven van 9 oktober jl. en 15 oktober jl. heb gemeld is door het bureau Veiligheid, Integriteit en Klachten begin 2019 een (oriënterend en later disciplinair) onderzoek gestart naar aanleiding van de meldingen over vermeende misstanden binnen een team van de politie-eenheid Den Haag. Daarnaast heeft de politiechef aan een extern bureau opdracht gegeven om een teamanalyse (management) te laten uitvoeren.

In mijn brief van 3 september jl. heb ik uw Kamer bericht over het beleid van de korpschef om een veilige, diverse en inclusieve werkomgeving te realiseren en bevorderen.<sup>12</sup> Het streven is een klimaat waar eenieder zich vrij voelt zich te uiten en waarin collega's voor elkaar zorgen, naar elkaar luisteren, open staan voor kritiek en daar samen van willen leren. 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. Deze functionaris heeft directe toegang tot de korpsleiding en is een aanvulling op de reeds bestaande voorzieningen.

### **Datum**

11 november 2019

### **Ons kenmerk**

2734240

### **Vraag 8**

**Herinnert u zich uw antwoorden op de schriftelijke vragen over het bericht 'Discriminatie en wangedrag bij politie Den Haag'?<sup>13</sup>**

### **Antwoord 8**

Ja.

### **Vraag 9**

**Hoe verhouden uw antwoorden "Voor ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag zoals intimidatie, discriminatie en pesten is binnen de politie geen plaats. De ervaringen van politiemedewerkers over de afhandeling van signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag neem ik zeer serieus.", "De korpsleiding heeft mij verzekerd dat iedere melding van grensoverschrijdend gedrag door de politieorganisatie serieus wordt genomen", "De korpschef heeft mij verzekerd dat de politieorganisatie iedere melding van grensoverschrijdend gedrag serieus neemt en aanpakt", "Leidinggevenden vervullen een centrale rol in het realiseren van een veilige en inclusief werkklimaat" zich tot de berichten zoals gemeld door NRC over de op non-actief gestelde teamchef?**

### **Antwoord 9**

De korpsleiding heeft mij gemeld dat de teamchef niet op non-actief is gesteld. De korpsleiding heeft mij daarnaast verzekerd dat iedere melding van ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag door de politieorganisatie serieus wordt genomen. In mijn brief van 3 september jl. heb ik u geïnformeerd over het bestaande beleid van de korpschef en over de aanvullende maatregel om een ombudsfunctionaris aan te stellen. Verder heb ik uw Kamer in het Algemeen Overleg van 10 oktober toegezegd met de korpschef in gesprek te gaan over de

<sup>12</sup> Kamerstukken II 2019/2020, 29628 nr. 906

<sup>13</sup> Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2018-2019, nr. 3847

inzet voor de totstandkoming van een cultuurverandering bij de politie, evenals de registratie en opvolging van interne klachten en meldingen.

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Vraag 10**

**Kunt u zich het ongemak voorstellen om personele zaken in de Tweede Kamer aan te kaarten, maar dat het belang van een open cultuur binnen de politie in deze casus zwaarder weegt? Deelt u de mening dat de signalen over discriminatie en uitsluiting mogelijk het vertrouwen in de politieleiding schaden?**

**Datum**  
11 november 2019

**Ons kenmerk**  
2734240

**Vraag 11**

**Bent u bereid om op korte termijn in gesprek te gaan met de teamchef uit Leiden over de problematiek die zij aankaart? Zo nee, waarom niet?**

**Antwoorden 10 en 11:**

Met uw Kamer ben ik van mening dat ons grote terughoudendheid past in te gaan op individuele casussen. Ik zie het als mijn taak om met de korpschef in gesprek te zijn over het belang van een open cultuur en de noodzaak om signalen van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag serieus te nemen. De korpschef is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van de politie en die verantwoordelijkheid neemt hij ook.

De betreffende teamchef is niet op non-actief gezet. Voor verdere informatie verwijs ik u naar mijn brieven van 9 oktober en 15 oktober jl. Inmiddels is vastgesteld dat de betrokken teamchef niet meer terugkeert naar de eenheid Den Haag. De korpsleiding heeft bij deze teamchef een aanbod uitstaan om met een onafhankelijk verkenner te zoeken naar een duurzame oplossing.

**Toelichting:**

*Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van de leden Van Raak (SP), ingezonden 26 september 2019 (vraagnummer 2019Z18128) en Kuiken (PvdA), ingezonden 27 september 2019 (vraagnummer 2019Z18225)*