

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  
Straffen en Beschermen**  
Directie Sanctie- en  
Slachtofferbeleid

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

**Ons kenmerk**  
382278

**Ons kenmerk**  
2022Z01209

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

Datum 16 februari 2022

Onderwerp Antwoorden Kamervragen over toenemende intimidaties in het  
gevangeniswezen

Hierbij zend ik u de antwoorden op de schriftelijke vragen van het lid Van Nispen  
(SP) van uw Kamer over toenemende intimidaties in het gevangeniswezen.

De Minister voor Rechtsbescherming,

F.M. Weerwind

**Antwoorden van de minister voor Rechtsbescherming op schriftelijke vragen van het lid Van Nispen (SP) over toenemende intimidaties in het gevangeniswezen.  
(ingezonden 26 januari 2022, 2022Z01209)**

---

**Directoraat-Generaal  
Straffen en Beschermen**  
Directie Sanctie- en  
Slachtofferbeleid

**Datum**  
16 februari 2022

**Vraag 1**

**Heeft u kennisgenomen van de resultaten van de peiling die FNV heeft gehouden onder gevangenispersoneel?<sup>1,2</sup>**

**Ons kenmerk**  
3822778

**Antwoord op vraag 1**

Ja.

**Vraag 2**

**Wat is uw reactie op het signaal van de medewerkers die aangeven zich onveilig te voelen en dit ook direct koppelen aan de door hen gevoelde onderbezetting in het gevangeniswezen en het vertrek van ervaren personeel?**

**Antwoord op vraag 2**

Laat ik voorop stellen dat de directie van Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en ikzelf dergelijke signalen zeer serieus nemen. In de peiling van de vakbond FNV heeft meer dan de helft van de ruim 1800 ondervraagde gevangenismedewerkers aangegeven dat intimidatie en geweld binnen de gevangenissen de afgelopen jaren is toegenomen. Dit beeld vind ik zorgelijk: elke bedreiging of (geweld)incident is er een te veel. Tegelijkertijd heeft het personeel te maken met een complexe doelgroep en zijn incidenten nooit uit te sluiten. Of er een koppeling gemaakt kan worden met een mogelijk tekort aan (ervaren) personeel is moeilijk vast te stellen. Dat het een uitdaging is om voldoende personeel werkzaam te hebben, is een feit. Dit komt onder meer door de leeftijdsopbouw van het personeel waardoor de komende tijd ervaren personeel uitstroomt en nieuw personeel instroomt, en een krappe arbeidsmarkt. Daarnaast beïnvloedt het hoge aantal coronabesmettingen tijdelijk de inzetbaarheid van medewerkers.

De werving van personeel vraagt dus om continue aandacht van DJI. De afgelopen periode is ingezet op de professionalisering en optimalisatie hiervan. Zo zijn er 'sourcers' en 'recruiters' aangesteld die gericht nieuwe medewerkers benaderen en start dit voorjaar een arbeidsmarktcampagne. Verder voer ik, mede naar aanleiding van de brief van de Centrale Ondernemingsraad (COR) van DJI van oktober 2021 en de brief<sup>3</sup> die ik uw Kamer stuurde op 19 november 2021, reeds gesprekken met de directie van DJI over een veilige werkomgeving en voldoende, goed opgeleid personeel en welke maatregelen daarvoor nodig zijn. De uitkomsten van de FNV-enquête worden daarin meegenomen, evenals de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2021, waarin 20%

---

<sup>1</sup> NOS, 20 januari 2022, 'Van dreigementen tot fysiek geweld: gevangenispersoneel ervaart meer intimidatie', <https://nos.nl/artikel/2413842-van-dreigementen-tot-fysiek-geweld-gevangenispersoneel-ervaart-meer-intimidatie>

<sup>2</sup> FNV, 20 januari 2022, 'Personeel DJI geïntimideerd door gevangenen en leidinggevenden', <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2022/01/personeel-dji-geïntimideerd-door-gevangenen-en-lei>

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2021/2022, 24587, nr. 816.

van de medewerkers aangaf zich geïntimideerd te voelen door gedetineerden. Over de uitkomsten van deze gesprekken zal ik uw Kamer bij de volgende voortgangsbrief over de visie op het gevangeniswezen informeren.

### **Vraag 3**

**Trekt u het zich aan dat gevangenispersoneel onomwonden zegt elkaar niet te vertrouwen? Wordt er volgens u voldoende aan gedaan om te voorkomen dat medewerkers die foute bedoelingen hebben worden aangenomen, of dat medewerkers het verkeerde pad op worden getrokken (al dan niet door bedreiging of het vooruitzicht van grote sommen geld) door criminelen? Zo ja, waaruit blijkt dat?**

**Directoraat-Generaal  
Straffen en Beschermen**  
Directie Sanctie- en  
Slachtofferbeleid

**Datum**  
16 februari 2022

**Ons kenmerk**  
3822778

### **Antwoord op vraag 3**

Ja, dat trek ik mij aan. Weerbaarheid is een belangrijk thema binnen DJI en de integriteit van medewerkers moet buiten kijf staan. Deze thema's maken daarom onderdeel uit van basisopleidingen van medewerkers en leidinggevenden en zijn daarna onderdeel van de personeels- en functioneringsgesprekken. Daarnaast heeft mijn voorganger in de brief over de aanpak van georganiseerde criminaliteit in detentie en bij berechting een aantal maatregelen genoemd om de weerbaarheid en integriteit verder te versterken.<sup>4</sup> Zo maakt de nieuwe CAO Rijk 2021 het mogelijk dat medewerkers van DJI om de vier jaar een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) moeten overleggen, in plaats van alleen bij indiensttreding. Medewerkers die dit niet kunnen, worden geschorst. Met invoering van de recent gewijzigde versie van de ontwerperegeling aanwijzing functies VOG politiegegevens kunnen naast veroordelingen ook aangiftes en meldingen die bij de politie zijn gedaan worden meegewogen. Als een medewerker ná indiensttreding in aanraking komt met justitie, moet DJI dit weten. Ook is in eerdergenoemde brief aangekondigd dat onderzocht wordt of medewerkers die een risicofunctie op een bijzondere locatie binnen DJI bekleden, zoals medewerkers bij de Extra Beveiligde Inrichting (EBI), een zogeheten veiligheidsonderzoek kunnen krijgen. Ik zal uw Kamer in het voorjaar over de voortgang hiervan informeren.

### **Vraag 4**

**Zijn de huidige afspraken over personele bezetting nog wel te rechtvaardigen bij een gevangenpopulatie die, in den breedte, alsmear zwaardere vormen van crimineel gedrag en psychische problemen vertoont? Zo ja, waarom denkt u dat? Zo nee, wat gaat u eraan doen om hierin een beter evenwicht te vinden?**

### **Antwoord op vraag 4**

Het gevangeniswezen heeft te maken met een specifieke en soms moeilijke doelgroep. Met DJI kijk ik naar wat dit onder meer voor de regimes en de personele bezetting betekent. Er worden verschillende maatregelen getroffen die er onder meer op gericht zijn dat personeel hun werk veilig kan blijven uitvoeren. Zo is in elke penitentiaire inrichting (PI) een Bureau Inlichtingen en Veiligheid (BIV) ingericht, waar centraal signalen van en informatie over voortgezet crimineel handelen bij elkaar worden gebracht zodat maatregelen kunnen worden genomen. Daarnaast zorg ik voor een landelijk dekkend netwerk van hoogbeveiligde voorzieningen voor de 'zware' gedetineerden. Zo komt er een tweede EBI in Vlissingen en er zijn op dit moment twee Afdelingen met Intensief Toezicht (AIT) in Leeuwarden en Krimpen aan den IJssel. Medio 2022 komt er een derde AIT in Alphen aan den Rijn. Daarnaast ben ik in gesprek met DJI en de

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2021/2022, 29911, nr. 339.

Penitentiaire Psychiatrische Centra (PPC's) over de rol van de PPC's in het forensische stelsel en wat dit betekent voor de benodigde randvoorwaarden, zoals de inzet van personeel. Ook is de afgelopen jaren extra geïnvesteerd in training en opleiding van personeel, bijvoorbeeld in vakmanschap met de middelen die met het convenant 'Werken aan een solide personeelsbeleid' beschikbaar zijn gesteld.

**Directoraat-Generaal  
Straffen en Beschermen**  
Directie Sanctie- en  
Slachtofferbeleid

**Datum**  
16 februari 2022

**Ons kenmerk**  
3822778

### **Vraag 5**

**Bent u bereid de werkcultuur binnen DJI eens goed tegen het licht te houden en actie te ondernemen als blijkt dat inderdaad sprake is van een ongezonde werkcultuur van intimiderende, neerbuigende en onvriendelijke bejegening onder personeel?**

### **Antwoord op vraag 5**

Ik vind het van groot belang dat er bij DJI een gezonde werkcultuur bestaat. Dit vraagt om permanente reflectie en aandacht en geen eenmalige actie. De uitkomsten van de FNV-enquête geven aanleiding om daar extra op in te zetten. Een neerbuigende en onvriendelijke bejegening en zelfs intimidatie is op geen enkele manier acceptabel. In het geval van intimidatie treedt de leiding van DJI op en zij doet alles wat in haar mogelijkheid ligt om dit te voorkomen. Het personeelsbeleid van DJI is erop gericht negatieve bejegening van medewerkers te voorkomen. In de leiderschapsprogramma's besteedt DJI onder andere aandacht aan goede gespreksvoering. Leidinggevenden volgen de nodige opleidingen en trainingen voor het bevorderen van een gezonde werkcultuur, zoals trainingen voor personeels- en functioneringsgesprekken. Medewerkers volgen trainingen zoals 'Praten over je vak', 'Pesten op de werkvloer' of de training 'Uitspreken, Bespreken, Aanspreken, Afspreken' om onderling gedrag positief te bevorderen. Wanneer een medewerker zich in de praktijk toch onheus bejegend voelt, kan hij dit bespreekbaar maken met zijn leidinggevende of een hogere leidinggevende die vervolgens gepaste actie onderneemt. Daarnaast kunnen medewerkers zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon als zij of hij te maken krijgt met onheuse bejegening of ontoelaatbaar gedrag.