

AH 2622
2022Z05512

Antwoord van minister Yeşilgöz-Zegerius (Justitie en Veiligheid)
(ontvangen 4 mei 2022)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021-2022, nr. 2415

Vraag 1

Kent u het bericht 'Pesterijen, discriminatie en intimidatie komen binnen de politie bovengemiddeld vaak voor. 'Het is helaas menselijk gedrag' en de Medewerkersmonitor van de politie?¹²

Antwoord op vraag 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat, hoewel de indicatoren voor grensoverschrijdend gedrag (pesten, ongewenste seksuele aandacht, discriminatie, intimidatie en lichamelijk geweld) gunstiger afsteken ten opzichte van de vorige medewerkersmonitor, er nog steeds sprake is van veel te hoge cijfers?

Antwoord op vraag 2

Goed politiewerk vraagt om een veilige en inclusieve werkomgeving waarin verschillen worden erkend en gewaardeerd. Waar mensen werken worden fouten gemaakt waarvan door de organisatie geleerd moet worden. De monitoring van de werkbeleving van medewerkers vormt hierbij een waardevol hulpmiddel. De monitor geeft inzicht in de risico's die het politiewerk met zich meebrengt op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en de wijze waarop medewerkers hun werk ervaren. De resultaten van de laatste medewerkersmonitor leiden nog niet tot tevredenheid. Dit heeft de korpsleiding in het interview waarnaar wordt verwezen ook aangegeven. De politie scoort met het aantal gerapporteerde grensoverschrijdende omgangsvormen gemiddeld hoger dan de gemiddelde beroepsbevolking. Het rapport laat wel een positiever beeld zien dan de vorige meting uit 2016/2018 voor wat betreft het aantal gerapporteerde gevallen van grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast ervaren politiemensen over het algemeen minder werkstress, wordt er meer steun en hulp vanuit de organisatie ervaren en blijkt het gemeten werkplezier hoger ten opzichte van eerdere metingen.³

¹ Trouw, 20 maart 2022, 'Pesterijen, discriminatie en intimidatie komen binnen de politie bovengemiddeld vaak voor. 'Het is helaas menselijk gedrag'',
<https://www.trouw.nl/binnenland/pesterijen-discriminatie-en-intimidatie-komen-binnen-de-politie-bovengemiddeld-vaak-voor-het-is-helaas-menselijk-gedrag~be2396ec/bn>

² Medewerkersonderzoek politie via www.politie.nl,
https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/nieuws/2022/maart/rapportage-memo-2020-2021-korps--uitsplitsing-naar-functiegroepen_v2.pdf

³ [blg-787433.pdf](#) medewerkersmonitor politie uit 2016 en [Medewerkersmonitor \(politie.nl\)](#) medewerkersmonitor politie uit 2018.

Vraag 3

Deelt u de mening van de genoemde plaatsvervangend korpschef dat er bij sommige teams zoveel pesterijen en intimidaties plaatsvinden dat je er ‘bijna een schaamtegevoel’ van krijgt?

Vraag 4

Waarom is er bij sommige teams meer sprake van grensoverschrijdend gedrag dan bij andere teams?

Antwoord op vraag 3 en 4

Mede gelet op de context waarin politiemedewerkers dagelijks hun werk verrichten en de hoge eisen die wij vanuit de samenleving aan hen stellen, vind ik het belangrijk om te blijven inzetten op maatregelen ter bevordering van het welzijn van medewerkers en het creëren van een veilig en inclusief werkklimaat. Dit vergt tijd en de resultaten van de medewerkersmonitor laten zien dat de tot nog toe geleverde inspanningen, onder andere in het kader van Politie voor Iedereen, vooruitgang laten zien op een aantal gebieden. De korpsleiding heeft al aangegeven de inspanningen verder voort te zetten. Ik spreek regelmatig met de korpschef over de voortgang van de genoemde maatregelen.

De politie heeft mij gemeld dat er niet één duidelijke oorzaak te benoemen is waarom grensoverschrijdend gedrag in sommige teams vaker voorkomt dan bij andere teams. Gedrag van politiemensen onderling is onder andere afhankelijk van de teamsamenstelling, de inhoud en impact van het werk, de psychosociale arbeidsbelasting binnen het team, de grootte van de teams waar leidinggevenden zorg voor dragen (span of care) en zijn of haar ervaring. De plaatsvervangend korpschef heeft aangegeven dat de span of care van leidinggevenden aandacht behoeft. Veel leidinggevenden geven momenteel leiding aan grote teams, wat kan knellen met de noodzaak om op de werkvloer voldoende tijd en aandacht te geven aan contact en verbinding met medewerkers en het gesprek over de manier waarop zij de spanning van hun werk kunnen kwijtraken voor ze weer naar buiten gaan.

Daarnaast heeft de politie zelf een nadere analyse gemaakt van de cijfers uit de laatste en voorgaande medewerkersmonitor(en). Deze analyse is openbaar⁴ en laat zien dat functies die meer in contact staan met de burger ook meer te maken hebben met grensoverschrijdende omgangsvormen onderling. De onderliggende redenen van de bovengenoemde analyse zijn nog niet bekend. Hier zal door de politie nog verder naar worden gekeken. Zie tevens het antwoord op vragen 5 en 6.

Vraag 5

⁴ [Medewerkersmonitor 2020-2021 \(politie.nl\)](https://www.politie.nl/medewerkersmonitor/2020-2021)

Hoe verklaart u het feit dat deze cijfers bij de politie veel hoger zijn dan gemiddeld bij de Nederlandse beroepsbevolking?

Vraag 6

Is er onderzoek gedaan naar de oorzaken van het grensoverschrijdend gedrag bij specifiek de politie waaronder de door de plaatsvervangend korpschef genoemde mogelijke verklaringen zoals de hogere mentale druk die politiemedewerkers ervaren, de “familiecultuur”, de grootte van de teams, het capaciteitstekort bij de politie, te weinig aandacht bij leidinggevendenden voor deze problematiek? Zo ja, wat is de uitkomst van dat onderzoek? Zo nee, acht u het nodig dat daar onafhankelijk onderzoek naar wordt gedaan en hoe gaat u daarvoor zorgen?

Antwoord op vraag 5 en 6

De politie is een organisatie met een specifieke taak en kan niet zonder meer worden vergeleken met andere beroepsgroepen of de gemiddelde beroepsbevolking. De politie staat midden in de samenleving en politiemedewerkers maken elkaar vanwege de aard van hun werk, mee in allerlei – soms gevaarlijke of impactvolle – omstandigheden. Uit eerder onderzoek door het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) naar de cultuur binnen de politie⁵ blijkt dat deze vormen van gevaar van buiten zorgen voor een sterke interne verbondenheid en onderlinge collegialiteit. Het werk brengt met zich mee dat politiemensen elkaar nodig hebben om risico's of schokkende ervaringen op te vangen. Keerzijde hiervan is dat er soms terughoudendheid bestaat om elkaar aan te spreken op gedrag. Uit de laatste monitor blijkt dat de politie op grensoverschrijdende gedragsvormen zoals ongewenste seksuele aandacht, discriminatie, intimidatie, lichamelijk geweld en dan met name pesten gemiddeld hoger scoort in percentage dan het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking. Alhoewel er sprake is van een positiever beeld dan naar voren kwam uit de meting uit 2016/2018 geven de scores uit de laatste medewerkersmonitor aanleiding om de inspanningen ter bevordering van een veilig en inclusief werkklimaat onverminderd voort te zetten.

Uit de resultaten blijkt daarnaast dat politiemedewerkers een hogere mentale belasting ervaren in vergelijking met eerdere metingen en minder autonomie ervaren om zelf te bepalen hoe ze hun werk doen. De hoge roosterdruk in veel teams is hier waarschijnlijk een belangrijke oorzaak van. Aandacht voor de medewerker is van groot belang en leidinggevendenden vervullen hierbij een sleutelrol. Zij hebben namelijk oog voor verschillen binnen hun team en faciliteren het gesprek over deze weerbarstige thema's en worden hierin geëquipeerd en gefaciliteerd in tijd en ondersteuning. De inspanningen van de politie op het gebied van leiderschap en cultuur zullen naar verwachting bijdragen aan een veilig en inclusief werkklimaat en het ongewenste gedrag verder verlagen.

⁵ <https://www.politieacademie.nl/kennisenonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/92315.PDF>

Vraag 7

Deelt u de mening dat het zorgelijk blijft dat veel politiemensen weliswaar grensoverschrijdend gedrag ervaren maar een groot deel daar geen melding van doet? Zo ja, wat gaat de politie doen om te zorgen voor een hogere meldingsbereidheid? Zo nee, waarom deelt u die mening niet?

Vraag 8

Welke mogelijkheden bestaan er bij de politie om melding van grensoverschrijdend gedrag te doen? Bestaat er een meldpunt waar desnoods anoniem gemeld kan worden?

Vraag 9

Is er een onafhankelijke instantie waar melding kan worden gemaakt en die onderzoek kan verrichten naar grensoverschrijdend gedrag bij de politie? Zo ja, welke instantie is dat dan? Zo nee, acht u een dergelijke instantie wenselijk?

Antwoord op vraag 7, 8 en 9:

De korpschef en ik hechten veel waarde aan een veilige en inclusieve politieorganisatie waarin zoveel als mogelijk wordt gedaan om ongewenst gedrag door medewerkers te voorkomen en waarin ongewenst gedrag wordt gemeld. Door ongewenst gedrag te melden draagt de medewerker bij aan het onthullen of in de toekomst voorkomen van dit gedrag, waardoor deze een belangrijke bijdrage levert aan de veiligheid in teams en het welzijn van alle medewerkers. De korpsleiding heeft haar zorg uitgesproken over het feit dat medewerkers grensoverschrijdend gedrag niet altijd bespreken. Met de korpsleiding ben ik van mening dat er altijd aandacht moet zijn voor het feit dat grensoverschrijdend gedrag voorkomt – ook als medewerkers hiervan geen melding maken.

Medewerkers die grensoverschrijdend gedrag meemaken willen dat het gedrag stopt maar zijn niet altijd uit op een disciplinair middel om dit te bereiken. Het is daarom belangrijk dat medewerkers weten op welke manieren ze een melding kunnen maken.

In eerste instantie kunnen medewerkers terecht bij hun eigen leidinggevende en/of de politiechef van hun eenheid. De politie heeft daarnaast een uitgebreid netwerk van vertrouwenspersonen, waarmee geborgd is dat iedere medewerker die een melding van omgangsvormen aan de orde wil stellen dat altijd veilig, beschermd en indien gewenst anoniem kan doen. Naast vertrouwenspersonen voor een interne melding kan men ook terecht bij het loket bedrijfsmaatschappelijk werk c.q. Veilig en Gezond Werken (VGW), de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), het Landelijk meldpunt misstanden en de Klachtencommissie Omgangsvormen en sociale veiligheid. Tot slot kunnen (oud-)medewerkers en diens familieleden zich sinds 2 maart 2020 ook wenden tot de Ombudsfunctionaris politie om (anoniem) melding te doen op het gebied van gezondheid, integriteit en sociale veiligheid. Deze

functionaris heeft een signaalfunctie naar de korpschef, is onafhankelijk, onpartijdig, aan niemand ondergeschikt en heeft toegang tot alle delen van de politieorganisatie, inclusief de Politieacademie. Over haar bevindingen publiceert de Ombudsfunctionaris politie een jaarverslag.⁶

De politie werkt momenteel aan het toegankelijker en inzichtelijker maken van deze loketten voor het doen van meldingen en/of voor het inroepen van hulp. Deze aandacht blijkt op dit moment ook nodig te zijn omdat zowel medewerkers als leidinggevenden hun weg nog onvoldoende weten te vinden.

Vraag 10

Acht u het nodig dat de politie meer externe expertise gaat gebruiken om mee te helpen bij het nadenken over het bestrijden van grensoverschrijdend gedrag binnen de politie? Zo ja, waar denkt u dan aan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 10

De politie vindt het belangrijk om te leren van situaties die verbetering nodig hebben en maakt hierbij gebruik van verschillende expertises, waaronder op het gebied van teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling. Ik zie dat de inspanningen die de politie tot nu toe heeft gedaan merkbare positieve effecten hebben en vind het inzetten van meer externe expertise daarom op dit moment niet noodzakelijk. De politie zal haar inzet voortzetten en waar nodig verbeteren. Daarbij heeft zij aandacht voor de ondersteuning en training van leidinggevenden om grensoverschrijdend gedrag te bespreken en aan te pakken. De informatie uit bijvoorbeeld de medewerkersmonitor of andere instrumenten wordt daarbij ook gebruikt.

In de eenheden zijn meerdere dialooggesprekken gehouden om te verkennen op welke manier de politieorganisatie kan omgaan met meldingen van discriminerend gedrag door medewerkers. De korpsleiding krijgt voor de zomer 2022 advies over vervolgstappen die helpen om te zorgen voor een betere opvolging van normoverschrijdend gedrag bij racisme en discriminatie. Deze vervolgstappen worden waar mogelijk verbonden aan andere lopende ontwikkelingen op het gebied van het verbeteren van het disciplinaire proces en het toegankelijker maken van loketten waar medewerkers meldingen kunnen doen of hulp kunnen inroepen. Ook de Raad van Advies en Inspiratie met externe deskundigen op het gebied van diversiteit en inclusie, die adviseert over de ontwikkeling en voortgang van Politie voor Iedereen, wordt betrokken bij de vervolgstappen die de korpsleiding na de dialoogsessies overweegt. De korpsleiding zal mij nader informeren over de maatregelen die zij verder neemt. Ik streef ernaar uw Kamer hierover te informeren in het najaar.

Vraag 11

⁶ [jaarverslagen | politie.nl](https://jaarverslagen.politie.nl)

Wanneer worden de regels over racisme duidelijk en gaat ervoor gezorgd worden dat er na een melding altijd een onderzoek plaatsvindt en een disciplinair traject wordt opgestart?

Antwoord op vraag 11

De norm is helder: discriminatie en racisme zijn niet toegestaan, ook niet binnen de politie. Als een politiemedewerker deze norm overschrijdt, zijn er zoals beschreven in het antwoord op vragen 7, 8 en 9 verschillende manieren om dit te melden. Door de politie wordt ingezet op het helder communiceren over en handhaven van deze norm. Dit is van groot belang om de meldingsbereidheid te vergroten.

Het bevoegd gezag kan de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten de opdracht geven een disciplinair onderzoek in te stellen. Zodra het disciplinaire onderzoek is afgerond gaat het onderzoeksdossier naar het bevoegd gezag en een arbeidsjurist. De arbeidsjurist stelt een advies op voor het bevoegd gezag over het (eventueel) gepleegde plichtsverzuim en de daarbij behorende disciplinaire maatregel.

Daarnaast geeft de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening politieambtenaren (AGFA) in gevallen waarbij de vrijheid van meningsuiting in het geding is haar advies over de voorgenomen sanctie. Dit zijn belangrijke reeds bestaande waarborgen voor zorgvuldigheid van disciplinaire trajecten.