

2026Z16616

(ingezonden 31 juli 2026)

Vragen van het lid Coenradie (JA21) aan de minister van Justitie en Veiligheid over "De Blauwe Haven"

Heeft u kennisgenomen van het bericht dat de voormalig projectleider van De Blauwe Haven disciplinair is bestraft met een terugzetting in rang en salaris en vervolgens wordt geplaatst in een andere, niet-leidinggevende functie?

Wat is uw oordeel over deze disciplinaire maatregel? Acht u deze, gelet op de ernst van de geconstateerde misstanden en de voorbeeldfunctie van een leidinggevende binnen de politie, proportioneel?

Deelt u de opvatting dat van leidinggevendenden binnen de politie mag worden verwacht dat zij actief zorgdragen voor een sociaal veilige werkomgeving en dat het niet ingrijpen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag een ernstige schending van die verantwoordelijkheid vormt? Zo ja, hoe verhoudt zich dat tot de relatief beperkte disciplinaire sanctie die in dit geval is opgelegd?

Welke norm geldt volgens u voor leidinggevendenden die op de hoogte zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar nalaten in te grijpen? Wanneer is dergelijk nalaten volgens u aanleiding voor disciplinair ontslag?

Deelt u de opvatting dat een disciplinaire maatregel bij ernstig plichtsverzuim door een leidinggevende niet alleen recht moet doen aan de individuele zaak, maar ook een duidelijke norm moet uitdragen richting de gehele politieorganisatie? Zo ja, bent u van mening dat de in deze zaak opgelegde maatregel aan die norm voldoet? Zo nee, waarom niet?

Hoe verhoudt de uitspraak van de korpschef dat met de opgelegde maatregelen duidelijk wordt gemaakt dat grensoverschrijdend gedrag binnen de politie niet wordt geaccepteerd, zich tot de keuze om de betrokken leidinggevende niet disciplinair te ontslaan, maar over te plaatsen naar een andere functie?

In de beantwoording van eerdere Kamervragen gaf u aan dat de politie lering zou trekken uit deze ernstige affaire. Welke concrete organisatorische of personele maatregelen zijn sinds het LTIO-onderzoek genomen om te voorkomen dat leidinggevendenden opnieuw tekortschieten bij meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Is de mogelijkheid onderzocht om de betrokken leidinggevende disciplinair te ontslaan? Zo ja, waarom is daarvan afgezien? Zo nee, waarom niet?

Acht u het wenselijk dat een medewerker die disciplinair verantwoordelijk is gehouden voor ernstige tekortkomingen op het gebied van sociale veiligheid zijn loopbaan binnen de politieorganisatie kan voortzetten? Zo ja, waarom?

Welke concrete waarborgen bestaan er om te voorkomen dat medewerkers die disciplinair verantwoordelijk zijn gehouden voor ernstige integriteits- of cultuurproblemen op een later moment opnieuw een leidinggevende functie binnen de politie kunnen bekleden?

Geeft de uitkomst van het disciplinaire onderzoek, waarbij meerdere medewerkers disciplinair zijn bestraft, aanleiding om de noodzaak van een onafhankelijk onderzoek door de Rijksrecherche opnieuw te bezien? Zo nee, waarom niet?

Kunt u uitsluiten dat gedragingen die disciplinair zijn aangemerkt als ernstig plichtsverzuim ook strafrechtelijk relevant zijn? Zo ja, waarop baseert u dat oordeel? Zo nee, is het Openbaar Ministerie gevraagd deze gedragingen zelfstandig te beoordelen?

Bent u bereid de Kamer te informeren over de criteria die de politie hanteert bij de keuze tussen overplaatsing, degradatie en disciplinair ontslag bij ernstig plichtsverzuim van leidinggevend? Zo nee, waarom niet?

Bent u bereid de disciplinaire richtlijnen voor leidinggevend die ernstig tekortschieten bij het waarborgen van een sociaal veilige werkomgeving te laten evalueren en de Kamer hierover te informeren? Zo nee, waarom niet?

Deelt u de opvatting dat leidinggevend binnen de politie die ernstig tekortschieten in het waarborgen van een sociaal veilige werkomgeving in beginsel ongeschikt zijn voor een leidinggevende functie binnen de politie? Zo nee, waarom niet?