

Vergaderjaar 2020–2021

28 844

Integriteitsbeleid openbaar bestuur en politie

Nr. 219

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 september 2020

Op 25 april 2019 heb ik uw Kamer het rapport aangeboden¹ dat in opdracht van het College van procureurs-generaal (hierna: het College) is opgesteld door de Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie (hierna: de commissie Fokkens).

Naar aanleiding van dit rapport heeft het Openbaar Ministerie een plan van aanpak opgesteld waarin is aangegeven hoe invulling wordt gegeven aan de diverse aanbevelingen van de commissie Fokkens. Dit plan van aanpak heb ik uw Kamer op 6 juni 2019 gestuurd².

Het College stelt mij periodiek op de hoogte van de uitvoering en de toereikendheid van het plan van aanpak. Conform de toezegging in mijn brief van 6 juni 2019 heb ik de eerste twee voortgangsrapportages van het College aan uw Kamer toegestuurd bij brief van 17 oktober 2019³ en 7 mei 2020⁴. Ook in het Jaarbericht van het OM over 2019 besteedde het College uitvoerig aandacht aan het werk aan het plan van aanpak. Ik zond u deze toe bij mijn brief van 16 juni jongstleden⁵.

Hierbij stuur ik u de derde rapportage, waarin het College de voortgang van het plan van aanpak uiteenzet. Voor de inhoud van de rapportage verwijs ik uw Kamer naar de bijlage⁶. In mijn brief van 7 mei en 29 juni jongstleden⁷ heb ik u toegezegd naar aanleiding van de derde voortgangsrapportage van het OM daaromtrent, een meer uitvoerige schriftelijke reactie toe te zullen sturen.

¹ Kamerstuk 28 844, nr. 178.

² Kamerstuk 28 844, nr. 182.

³ Kamerstuk 28 844, nr. 191.

⁴ Kamerstuk 28 844, nr. 213.

⁵ Kamerstuk 28 844, nr. 214.

⁶ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

⁷ Kamerstuk 28 844, nr. 213 respectievelijk Kamerstuk 29 279, nr. 606.

In deze brief ga ik tevens in op de recente afhandeling van klachten jegens leden van het College van procureurs-generaal.

Verbeteren van het veilige werkklimaat binnen het OM

Bijgaande rapportage van het College geeft informatie over de voortgang op de uitvoering van de lopende activiteiten op de onderdelen cultuur en leiderschap, ontwikkeling governance, benoemingenbeleid en integriteit. De maatregelen om besmettingen met het corona-virus tegen te gaan hebben grote gevolgen voor het werk van het OM. De huidige werkomstandigheden hebben ook impact op de wijze waarop medewerkers hun werk kunnen doen en waarop samengewerkt kan worden. Ik ben daarom zeer verheugd dat het College het werk aan onder meer een veilige werkomgeving, een nieuw benoemingenbeleid en een bijbehorende procedure voor werving- en selectie, niet laat verslappen en ervoor zorg draagt dat de aandacht voor de thema's uit het plan van aanpak niet afneemt. Het werk aan de vier genoemde onderdelen van de aanpak gaat onverminderd door.

Het College heeft afgelopen zomer de leiding van de onderdelen in de periodieke gesprekken de vraag gesteld «hoe het OM ervoor staat», nu ruim één jaar na het plan van aanpak. Dezelfde vraag is gesteld in de gesprekken met de ondernemingsraden van elk OM-onderdeel. Verder is aan de hand van de Medewerkers Participatie Onderzoeken (MPO) gekeken hoe medewerkers het werken aan een veilig werkklimaat ervaren. Uit de gesprekken en de meting kan – hoewel er behoorlijke lokale verschillen zichtbaar zijn – worden opgemaakt dat voor medewerkers ander gedrag zichtbaar is en dat het werkklimaat merkbaar is verbeterd. Ook wordt (meer) ruimte ervaren voor spraak en tegenspraak, aanspreken en aangesproken worden, en voor diversiteit en verbinding. Er wordt meer ruimte gegeven en genomen om het gesprek aan te gaan over verschillen van inzicht. Niet alleen binnen, maar vooral ook tussen verschillende hiërarchische niveaus; en ook tussen leiding en Centrale Ondernemingsraad respectievelijk ondernemingsraden. Medewerkers durven zich meer uit te spreken, zijn mondiger, melden zaken die integriteit betreffen meer, benoemen de lastige punten en brengen issues in een veel eerder stadium op tafel. Dat het gespreksklimaat verbeterd is en dat meer manieren gevonden worden om met elkaar in gesprek te komen, zie ik met het College als een positieve ontwikkeling. Het zal enige tijd vergen voordat die ontwikkeling robuust en bestendig is. Wat dat betreft is er nog werk aan de winkel. Maar de richting is bepaald en de beweging is ingezet.

Tegelijkertijd resteren nog ontwikkelpunten. Zo ervaren medewerkers van het OM nog te weinig mogelijkheden tot invloed en het geven van input bij organisatiebeslissingen, teambeslissingen en het directe werk. Die mate van invloed blijkt een belangrijke factor voor het werkplezier. Zoals ik in mijn eerdere brieven over dit onderwerp aan uw Kamer ook aangaf, kost verandering van cultuur binnen een organisatie altijd tijd. Om die reden zal de uitvoering van het plan van aanpak ook in de toekomst aandacht blijven vragen. Binnen de top van het OM bestaat behoefte om de versterking van de gesprekscultuur voort te zetten. Dit zal dan ook door het College worden gestimuleerd. Ook zal het College de ingezette beweging verder verdiepen en verbreden. Door de omstandigheden van het coronavirus is deze beweging vertraagd en zal deze vanaf dit najaar worden ingezet. Om dit mogelijk te maken, wordt als eerste stap samen met vertegenwoordigers van elk OM-onderdeel, een «week voor de leidinggevendenden» in oktober voorbereid.

Zoals in de vorige rapportages aangegeven wordt het werken aan het plan van aanpak begeleid door een Audit Committee, een Begeleidingscommissie en een Reflectieraad. Dit najaar zal het College ook een visitatie-instrument inrichten en een Visitatiecommissie installeren. Het doel van de visitatie is om de kwaliteit van de organisatie te verbeteren door een onafhankelijke commissie met externe en interne experts periodiek een organisatiedoorlichting uit te laten voeren. De doorlichting wordt gericht op onderwerpen die voortkomen uit het onderzoek van de commissie Fokkens maar hoeft zich niet daartoe te beperken. Ik ben er content mee dat het College kiest voor een structurele opzet van de visitatie en voor een positionering van de visitatie binnen een kwaliteitsmanagement-systeem.

Klachten tegen gedraging van leden van het College

In antwoord op vragen van de leden Van Toorenburg en Van Dam over het bericht «Weer hoofdofficier weg bij het OM» heb ik aan uw Kamer melding gemaakt van twee klachten tegen gedragingen van leden van het College van Procureurs-Generaal die bij mijn ministerie aanhangig zijn gemaakt.⁸ Over de behandeling van klachten rapporteer ik normaal gesproken niet aan de Kamer. Voor klagers kan het een drempel opwerpen wanneer zij er bij indiening van een klacht rekening mee moeten houden dat hierover aan de Kamer wordt gerapporteerd. Dat vind ik ongewenst en niet in overeenstemming met het ruim geformuleerde klachtrecht in de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de eis (die voortvloeit uit artikel 9:2 Awb) dat er voldoende gelegenheid moet zijn om klachten in te dienen. Bij wijze van uitzondering doe ik u in dit geval een afloopbericht over de klachten toekomen omdat uw Kamer eerder naar deze klachten heeft gevraagd en de klachten door uw Kamer ook in verband zijn gebracht met het rapport van de commissie Fokkens. Om redenen van bescherming van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen en de bovenstaande overwegingen over het onbelemmerde gebruik van het klachtrecht doe ik geen inhoudelijke mededelingen over de afhandeling van de klachten.

Beide klachten zijn onderzocht door een onafhankelijke klachtadviescommissie. De adviezen van deze commissies zijn door de secretaris-generaal van mijn ministerie, die conform artikel 2 van het Mandaatbesluit niet-beheersaangelegenheden Openbaar Ministerie bevoegd is over deze klacht te beslissen, overgenomen. Klagers en beklagden zijn inmiddels over de beslissingen in deze klachten geïnformeerd.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

⁸ Aangangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1155.