Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2026–2027

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

114

Vragen van het lid **Coenradie** (JA21) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *«De Blauwe Haven»* (ingezonden 31 juli 2026).

Antwoord van Minister **Van Weel** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 25 september 2026). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025–2026, nr. 2734.

Vraag 1
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?

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
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?

Antwoord 2
In algemene zin vind ik het belangrijk dat meldingen van ongewenst gedrag en misstanden serieus worden onderzocht en dat de opgelegde maatregelen passend zijn. Ik heb vertrouwen in de werkwijze van het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) en maatregelen die het bevoegd gezag neemt. In individuele casuïstiek doe ik geen uitspraken over de exacte gedragingen, overwegingen en opgelegde disciplinaire maatregelen.

Vraag 3
Deelt u de opvatting dat van leidinggevenden 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?

Antwoord 3
Ik deel de opvatting dat leidinggevenden bij de politie een belangrijke taak hebben bij het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Van hen wordt verwacht dat zij actief bijdragen aan een sociaal veilig werkklimaat.

ah-tk-20262027-114
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2026

Hun houding en gedrag straalt af op andere politiemedewerkers. Ook de manier waarop zij met een melding van grensoverschrijdend gedrag omgaan, kan invloed hebben op het gevoel van procedurele rechtvaardigheid van betrokkene. Voor leidinggevenden is het herkennen en erkennen van ongewenst en (seksueel) overschrijdend gedrag belangrijk. Zij moeten in staat zijn om het gesprek hierover aan te gaan in het team, maar ook moeten zij weten bij wie een medewerker terecht kan en wat de formele stappen zijn voor het vervolgtraject. Samen met de korpschef zet ik mij ervoor in dat leidinggevenden worden getraind en opgeleid op een wijze dat zij hun rol goed kunnen vervullen en kunnen bijdragen aan een veilige en inclusieve werkcultuur.
Voor wat betreft de opgelegde disciplinaire maatregel verwijs ik u naar het antwoord op vraag 2.

Vraag 4
Welke norm geldt volgens u voor leidinggevenden die op de hoogte zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar nalaten in te grijpen? Wanneer is dergelijk nalaten volgens u aanleiding voor disciplinair ontslag?

Antwoord 4
Medewerkers die op de hoogte zijn van misstanden worden aangemoedigd dit te melden. Dit geldt nog meer voor medewerkers in een leidinggevende positie. Van hen wordt verwacht dat zij actief bijdragen aan een sociaal veilig werkklimaat. Het nalaten om in te grijpen en/of het laten voortbestaan van een ongewenste situatie in hun team kan hen worden aangerekend als een vorm van plichtsverzuim.

Vraag 5
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?

Antwoord 5
Ja, ik deel de opvatting dat een disciplinaire maatregel zowel recht moet doen aan een individuele kwestie maar ook normstellend moet zijn in algemene zin. Hierbij geldt dat medewerkers van de politie een veilige werkomgeving moeten hebben. Iedere vorm van ongewenst gedrag keuren de korpsleiding en ik af. Ik vind het daarom extra belangrijk dat meldingen van ongewenst gedrag en misstanden serieus worden opgepakt en er vanuit de organisatie een reactie volgt. Dit draagt bij aan een gevoel van procedurele rechtvaardigheid en bevestigt de norm.
In individuele casuïstiek doe ik geen uitspraken over de exacte gedragingen, overwegingen en opgelegde disciplinaire maatregelen.

Vraag 6
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?

Antwoord 6
Ik vind het belangrijk dat meldingen van grensoverschrijdend gedrag en misstanden serieus worden onderzocht en dat de opgelegde maatregelen passend zijn. Hiervoor wordt een zorgvuldig proces doorlopen waarbij verschillende waarborgen gelden, zodat op gelijke wijze wordt getoetst welke disciplinaire straf in een concreet geval passend is. Dit proces blijft maatwerk. Op basis van de uitkomsten van een disciplinair onderzoek kan aan de medewerker een straf worden opgelegd wegens plichtsverzuim.
Een straf wegens plichtsverzuim kan volgens artikel 77 van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), variëren van een schriftelijke berisping, plaatsing in een lagere salarisschaal of ontslag. In individuele casuïstiek doe ik geen uitspraken over de exacte gedragingen, overwegingen en opgelegde disciplinaire maatregelen.

Vraag 7
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 leidinggevenden opnieuw tekortschieten bij meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Antwoord 7
De versterking van het leiderschap is een belangrijke beleidsontwikkeling in «Stevig staan in deze tijd», de strategische agenda van de politie voor de periode 2025–2030.[1] In deze strategische beleidsontwikkeling wordt gewerkt aan leiderschapsontwikkeling, met aandacht voor onder meer een verbeterde selectie en ontwikkeling en beoordeling van leidinggevenden. Dit met het doel om de kwaliteit en professionaliteit van leiderschap binnen de politie te versterken.
Voor wat betreft De Blauwe Haven is door de politie ingegrepen. Deze plek moet bij uitstek een omgeving zijn waar politiemensen onder veilige omstandigheden kunnen werken of re-integreren. Naast de drie disciplinaire trajecten zijn er wijzigingen doorgevoerd bij de leiding van de Blauwe Haven. Dit bevat onder meer het verstevigen van het aantal leidinggevenden en een wijziging in de structuur van het team.

Vraag 8
Is de mogelijkheid onderzocht om de betrokken leidinggevende disciplinair te ontslaan? Zo ja, waarom is daarvan afgezien? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8
Ik verwijs u naar het antwoord op vraag 6.

Vraag 9
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?

Antwoord 9
Ik verwijs u naar het antwoord op vraag 6.

Vraag 10
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?

Antwoord 10
Er bestaat op basis van het Barp geen straf dat een persoon geen leidinggevende functie meer mag bekleden. Het is staand beleid dat disciplinaire besluiten tien jaar in het personeelsdossier worden bewaard. Men kan de sollicitanten hierop bevragen. Ook kunnen in de sollicitatieprocedure referenten worden bevraagd. Bij het solliciteren op een leidinggevende functie wordt de kandidaat standaard gescreend. Bij een interne kandidaat wordt hiervoor ook het personeelsdossier geraadpleegd.

Vraag 11 en 12
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?

[1] Stevig staan in deze tijd, Strategische agenda politie 2025–2030.

Antwoord 11 en 12
Het is belangrijk te vermelden dat er een helder onderscheid wordt gehanteerd tussen strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken. Het strafrechtelijk traject staat onder gezag van het Openbaar Ministerie (OM) en wordt uitgevoerd door de Rijksrecherche en/of de afdeling VIK. Het disciplinaire traject is onder gezag van de Korpschef of diens gemandateerde en wordt uitgevoerd door de afdeling VIK.
In verband met de rechtszekerheid van de betrokken medewerker is het wenselijk dat deze trajecten van elkaar gescheiden zijn. Hierover zijn, mede naar aanleiding van de Review interne onderzoeken uit 2020, nadere afspraken gemaakt tussen het OM en de politie. Bij een disciplinair onderzoek is een politiemedewerker namelijk verplicht tot medewerking, terwijl deze verplichting bij een strafrechtelijk onderzoek niet geldt. Hierdoor kan een medewerker zich in een disciplinair traject onbedoeld incrimineren, wat gevolgen kan hebben in een eventueel strafrechtelijk traject. Zodra er namelijk in een disciplinair onderzoek een vermoeden van een strafbaar feit wordt geconstateerd, wordt het OM hierover geïnformeerd. Het OM kan vervolgens een strafrechtelijk traject gelasten en daadwerkelijk tot vervolging overgaan.
Bij een melding over het gedrag en handelen van (een) politiemedewerker(s), waarbij mogelijk sprake is van een vermoeden van plichtsverzuim, vindt altijd triage plaats. In de triage kan o.a. worden besloten dat er een (oriënterend, disciplinair, lijn-, dan wel een melding aan het OM) onderzoek moet plaatsvinden. Het formele besluit om een onderzoek te starten, ligt bij het bevoegd gezag. Dit is in de praktijk de korpschef of de door hem gemandateerde leidinggevende zoals een politiechef of directeur. In beginsel worden interne onderzoeken uitgevoerd door de decentrale afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK). Als het onderzoek naar integriteitsschendingen complex, eenheidsoverstijgend of anderszins voldoet aan de inzetcriteria wordt dit, in opdracht van het bevoegd gezag, gedaan door het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO). De politie heeft mij laten weten dat naar aanleiding van de signalen medewerkers van het onderzoeksteam van het LTIO met tientallen mensen hebben gesproken. Op basis hiervan zijn drie disciplinaire onderzoeken gestart. Ook is er naar aanleiding van een aangifte, één strafrechtelijk onderzoek gestart in opdracht van de officier van justitie. Deze medewerker is uiteindelijk niet strafrechtelijk vervolgd, omdat het OM van mening was dat disciplinair ingrijpen de voorkeur genoot boven strafrechtelijk ingrijpen. Deze medewerker is door de politie in 2025 ontslagen vanwege ernstig plichtsverzuim.

Vraag 13 en 14
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 leidinggevenden? Zo nee, waarom niet?
Bent u bereid de disciplinaire richtlijnen voor leidinggevenden die ernstig tekortschieten bij het waarborgen van een sociaal veilige werkomgeving te laten evalueren en de Kamer hierover te informeren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 13 en 14
Het disciplinair onderzoek is bij uitstek een werkgeversverantwoordelijkheid en een belangrijk instrument van de korpschef om de integriteit van haar personeel te waarborgen en te bevorderen.
Er zijn binnen de politie op dit gebied geen specifieke richtlijnen voor leidinggevenden. Voor elke politiemedewerker, leidinggevende of niet, geldt dat er een disciplinair onderzoek gestart kan worden om te bepalen of er in een bepaald geval plichtsverzuim is gepleegd. Op basis van de uitkomsten van het disciplinaire onderzoek kan vervolgens via een zorgvuldig proces een straf worden opgelegd. Het feit dat iemand een leidinggevende functie bekleedt kan wel leiden tot een zwaardere straf, omdat diegene een voorbeeldfunctie heeft. Het opleggen van een straf is altijd maatwerk, aangezien het afhankelijk is van de feiten en omstandigheden van de casus.
In 2020 heeft de politie een interne evaluatie uitgevoerd naar Interne onderzoeken. Hieruit zijn meerdere aanbevelingen voortgekomen, die grotendeels zijn doorgevoerd. De politie heeft continu aandacht voor het proces rondom interne onderzoeken en hoe dit verbeterd kan worden. Ik heb uw Kamer hierover regelmatig geïnformeerd.

Vraag 15
Deelt u de opvatting dat leidinggevenden 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?

Antwoord 15
Ik verwijs u naar het antwoord op vraag 10.