

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

779

Vragen van de leden **Podt** (D66) en Ceder (ChristenUnie) aan de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid over *het bericht «Angstcultuur en machtsspelletjes en een verziekte sfeer bij afdeling van de IND: «die collega gaan wij afbranden»»* (ingezonden 5 november 2021).

Antwoord van Staatssecretaris **Broekers-Knol** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 23 november 2021).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Angstcultuur en machtsspelletjes en een verziekte sfeer bij afdeling van de IND: «die collega gaan wij afbranden»»?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2, 3 en 4

Bent u bekend met de signalen die worden geuit in het artikel? Kloppen deze signalen? Waarom wel of niet?

Wat is uw reactie op de klachten die worden geuit in het artikel?

Klopt het dat door de top van de IND niet is ingegrepen terwijl er wel meldingen van klachten van medewerkers waren? Zo ja, waarom niet? Zo nee, hoe zit het dan?

Antwoord 2, 3 en 4

In de specifieke zaak die door de NRC genoemd wordt zijn de signalen door de IND en door de SG opgepakt en zijn er meerdere onderzoeken geweest. Ik verwijs hiervoor o.a. naar het antwoord op vraag 7.

Vraag 5

Wat is het protocol wanneer iets officieel «een melding van een misstand» is? Welke overwegingen worden daarbij betrokken?

¹ NRC, 30 oktober 2021, (Angstcultuur en machtsspelletjes en een verziekte sfeer bij afdeling van de IND: «die collega gaan wij afbranden»).

Antwoord 5

Het personeelsreglement van mijn ministerie kent een regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand of van integriteitsschendingen inclusief ongewenste omgangsvormen, en ook een instructie voor leidinggevers hoe te handelen als een medewerker (vermoeden van) een dergelijke melding doet. Als een dergelijke melding bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon wordt gedaan, moet de hoogste leidinggevende onmiddellijk hierover worden geïnformeerd. Voor het voorjaar 2020 lag de verantwoordelijkheid voor de beoordeling van alle type meldingen bij de hoogste leidinggevende. Die diende onmiddellijk een onderzoek in te stellen naar de melding, tenzij het vermoeden kennelijk ongegrond was, of de melding kennelijk onredelijk laat was gedaan. Indien de melding ontvankelijk was bepaalde de hoogste leidinggevende op welk niveau en door wie het onderzoek werd uitgevoerd. Daarbij was de regel dat het onderzoek niet mocht worden verricht door iemand die mogelijk betrokken is, of is geweest, bij de vermoedelijke integriteitsschending of die te weinig afstand heeft tot de onderzochte personen of kwestie.

Sinds de instelling van de onafhankelijke integriteitscommissie dient de hoogste leidinggevende in bepaalde gevallen een melding onmiddellijk doorgeleiden naar de integriteitscommissie. Dat is het geval als de melding betrekking heeft op een vermoeden van een misstand in de zin van artikel 1, onder d van de Wet Huis voor klokkenluiders of op een vermoeden van een integriteitsschending of ongewenste omgangsvormen dat betrekking heeft op gedragingen van leidinggevers die de bevoegdheid om ten aanzien van medewerkers besluiten te nemen met voor hen (nadelige) rechtspositionele gevolgen. In die gevallen beoordeelt de commissie of onderzoek naar de melding gerechtvaardigd is en bepaalt de commissie op welke wijze het onderzoek wordt uitgevoerd. Medewerkers kunnen ook rechtstreeks melding doen bij de commissie.

Vraag 6

Bent u het ermee eens dat het op zijn minst schuurt dat, ondanks dat onafhankelijkheid verwacht mag worden van de IND-top, de IND-directeur bepaald of een melding wel of geen «officiële melding» is, wat vervolgens van invloed is op de bescherming die iemand krijgt? Weet u waarom in deze situatie daarvoor is gekozen en hoe beoordeelt u dat? Bent u het er tevens mee eens dat meldingen *altijd* serieus genomen moeten worden, en dat mensen die de moed hebben verzameld om deze meldingen te doen daarbij recht hebben op bescherming? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Uiteraard ben ik het ermee eens dat meldingen van een mogelijke misstand, integriteitsschending of ongewenste omgangsvormen altijd serieus moeten worden genomen en zorgvuldig en behoorlijk moeten worden opgevolgd. En uiteraard ben ik het ermee eens dat medewerkers die te goeder trouw en naar behoren een dergelijke melding aankaarten, bescherming tegen benadeling dienen te krijgen. Dit is ook uitdrukkelijk vastgelegd in de hiervoor genoemde interne procedures.

De verantwoordelijkheid om dat wat medewerkers mondeling of schriftelijk aankaarten als een mogelijke misstand, integriteitsschending of ongewenste omgangsvormen al dan niet op te vatten als een formele melding ligt altijd bij een leidinggevende en uiteindelijk bij de hoogste leidinggevende. Die heeft daarbij rekening te houden met de wil en behoeften van de medewerker. Als een medewerker geen uitdrukkelijke instemming geeft om dat wat wordt aangekaart als een formele melding op te vatten en daar onderzoek naar te doen, is de leidinggevende in beginsel gebonden aan de uitdrukkelijke wil en behoeften van de medewerker.

In de zaak genoemd in het NRC-artikel heeft de IND het verhaal van de medewerker en vertrouwenspersoon aangehoord en vervolgens besloten een oriënterend onderzoek in te stellen en aansluitend een feitenonderzoek ingesteld. Op basis van dit oriënterend- en feitenonderzoek zijn diverse maatregelen genomen. Het verhaal van de medewerker en vertrouwenspersoon is opgevat als een vermoeden van het bestaan van ongewenste omgangsvormen en niet als een vermoeden van een maatschappelijke misstand.

Vraag 7

Hoe verhoudt dit zich tot de eerdere beloftes² over verbeterde omgang met klokkenluiders, onder andere door de secretaris-generaal? Hoe komt het volgens u dat er opnieuw klachten worden ingediend, ondanks beloofde beterschap? Vindt u de genomen maatregelen van destijds voldoende als u kijkt naar de huidige situatie? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet en wat gaat u daar aan doen?

Antwoord 7

Bij de inrichting van de integriteitscommissie JenV in voorjaar 2020 is er bewust voor gekozen de commissie nog een extra taak te geven, namelijk dat medewerkers zich rechtsreeks tot de commissie kunnen wenden als ze merken dat ze benadeling ondervinden als gevolg van een melding die ze eerder hebben gedaan. Deze maatregel is juist bedoeld ter versterking van de positie van melders die ondanks de interne afspraken over bescherming tegen benadeling in de knel kwamen.

In het geval uit het artikel van de NRC heeft melder in juni 2020 van de mogelijkheid gebruik gemaakt om bij de integriteitscommissie melding te doen van benadeling.

De commissie heeft onderzoek gedaan naar de melding en geoordeeld dat de IND als werkgever te kort is geschoten in de zorgtaak naar de melder. De conclusie en aanbevelingen van de commissie zijn door de hoofd directeur IND en de secretaris-generaal overgenomen. Dit is ook gecommuniceerd naar de melder, die vervolgens heeft besloten de gang naar de rechter te maken. Ik betreur dat in deze zaak in een aantal opzichten in de zorg voor de melder tekort is geschoten. Dat had beter moeten en de IND trekt daar lessen uit. Voor zover mij bekend, heeft de commissie tot nu toe een melding ontvangen van benadeling als gevolg van een eerdere melding. Ik vind de interne procedures en voorzieningen voor een behoorlijke en zorgvuldige opvolging van meldingen en de bescherming van melders voldoende.

Vraag 8

Wat zijn de effecten (geweest) op de internationale operatie van de IND? Bent u het ermee eens dat een verziekte werksfeer, naast dat deze in het belang van een veilige werkomgeving voor medewerkers überhaupt voorkomen moet worden, een negatieve bijdrage levert aan de effectiviteit waarmee de IND opereert? Hoe gaat u dit verbeteren?

Antwoord 8

Uiteraard ben ik het ermee eens dat een veilige werkomgeving voor onze medewerkers een randvoorwaarde is om als organisatie goed te functioneren.

Ik vind het dan ook van belang te melden dat de IND eraan blijft werken om de organisatie een veilige omgeving te laten zijn voor alle collega's en zaken met elkaar bespreekbaar te maken. Dit vraagt continue de aandacht en hier zijn de afgelopen jaren diverse investeringen op gedaan. De IND gaat daarmee onverminderd door. En brengt met een cultuurscan in 2021 in beeld hoe medewerkers van de IND de cultuur binnen de organisatie ervaren. De scan vormt een vertrekpunt om verdere acties te ondernemen om de veilige werkomgeving te versterken. Het is van belang om een continu proces van leren en verbeteren in te richten om de veilige werkomgeving met elkaar te borgen.

² Kamerstuk 35 000 VI, nr. 116, Kamerstuk 28 844, nr. 181, o.a. blz. 24–25.