

Vergaderjaar 2018–2019

**28 844**

**Integriteitsbeleid openbaar bestuur en politie**

**Nr. 189**

**LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 4 september 2019

De vaste commissie voor Justitie en Veiligheid heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Justitie en Veiligheid over de brief van 25 april 2019 inzake het rapport van de Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie (commissie-Fokkens) (Kamerstuk 28 844, nr. 178) en over de brief van 6 juni 2019 inzake Plan van aanpak Openbaar Ministerie n.a.v. het rapport van de Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie (commissie-Fokkens) (Kamerstuk 28 844, nr. 182).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 3 september 2019. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Van Meenen

De adjunct-griffier van de commissie,  
Schoor

1

**Waren de kosten van de dubbele boekingen die gedaan zijn door de twee betrokkenen om bij elkaar te overnachten na een conferentie in plaats van apart, zoals blijkt uit hoofdstuk 4, voor het openbaar ministerie (OM) of waren deze uit eigen zak betaald? Indien het op kosten van het OM was, kunnen deze kosten dan worden teruggevorderd?**

Ik ga ervan uit dat bedoeld is het wijzigen van een hotelboeking en het omboeken van een vlucht vanuit Thailand terug naar Nederland, zoals beschreven in paragraaf 4.2 van het rapport van de commissie-Fokkens. Deze vermeende gedragingen zijn onderwerp van een nader feitenonderzoek door de Rijksrecherche, waar op 30 juli jl. door het Openbaar Ministerie (hierna ook: OM) een persbericht over is uitgebracht.<sup>1</sup> Het OM zal op grond van de uitkomsten van dat onderzoek kunnen besluiten over het al dan niet terugvorderen van kosten.

2

**Welke gevolgen, al dan niet rechtspositioneel, heeft het onderzoeksrapport inmiddels gehad voor de in het rapport genoemde betrokkenen? Wie is er ontslagen, geschorst, op non-actief gesteld, etc.? Wat is hierin de stand van zaken? Welke procedures op dit gebied lopen nog?**

Op 25 april 2019 heb ik uw Kamer het rapport aangeboden dat in opdracht van het College van procureurs-generaal (hierna ook: het College) is opgesteld door de commissie-Fokkens. In de aanbiedingsbrief bij dat rapport heeft het College vermeld dat betrokkene 1 naar aanleiding van de uitkomsten van het rapport was geschorst en dat het buitengewoon verlof van betrokkene 2 was verlengd.<sup>2</sup> Het College heeft inmiddels ook aan betrokkenen laten weten dat jegens beiden het voornemen bestaat om het dienstverband te beëindigen. In mijn brief van 30 juli jl. heb ik uw Kamer gewezen op het persbericht waarin het OM dit voornemen bekend maakt. (Kamerstuk 28 844, nr. 188).

3

**Wat gaat het College van procureurs-generaal (College) doen om het attitudeprobleem aan te pakken?**

Ik veronderstel dat met «het attitudeprobleem» wordt bedoeld op onderwerpen als aanspreekcultuur, het bespreekbaar maken van (moeilijke) onderwerpen en het geven en ontvangen van tegenspraak. In mijn antwoorden op de vragen 43 en 44 ga ik hier nader op in.

4

**Hoe gaan de problemen rondom integriteit juist in de top worden aangepakt? Hoe gaat ervoor gezorgd worden dat mensen op de werkvloer binnen het OM zich weer kritisch durven uit te spreken? Wat betekent dat in de praktijk voor de werknemers?**

Ten aanzien van de vraag naar de aanpak van integriteitsproblemen in de top, verwijs ik naar de antwoorden op de vragen 5, 10 en 23. Met betrekking tot het zorgen voor een aanspreekcultuur en het geven van ruimte voor tegenspraak, verwijs ik naar mijn antwoorden op de vragen 43 en 44.

<sup>1</sup> Vgl. Persbericht OM van 30 juli 2019: «Oriënterend feitenonderzoek Rijksrecherche naar twee hoofdofficieren», raadpleegbaar via [www.om.nl](http://www.om.nl).

<sup>2</sup> Zie de bijlage bij Kamerstuk 28 844, nr. 178, p. 8 (Aanbiedingsbrief rapport van de Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie (commissie-Fokkens).

5

**Hoe verloopt het proces wanneer er problemen zijn gesignaleerd? Wat gaat er dan mee gebeuren? Kan dit zichtbaar worden gemaakt aan de werknemers van het OM?**

Ik ga ervan uit dat deze vraag doelt op het proces dat gehanteerd wordt wanneer binnen (de top van) het OM een integriteitsprobleem wordt gesignaleerd. Het College heeft mij laten weten dat het proces als volgt is. Ieder OM-onderdeel heeft een vertrouwenspersoon integriteit. Wanneer die persoon of een andere medewerker een casus meldt aan het bevoegd gezag (het bestuur van het OM-onderdeel), dient te worden gehandeld conform de Handreiking Melding Integriteitsschendingen van het OM (die is vastgesteld op basis van de Modelhandreiking van mijn ministerie). Als er sprake is van (een vermoeden van) een integriteitsschending of van plichtsverzuim, moet door het bevoegd gezag een melding worden gedaan aan het Bureau Integriteit OM (BIOM). Indien nodig volgt een intern of een BIOM-onderzoek, en afhankelijk van de uitkomst daarvan eventueel een afdoening conform de Instructie Handelwijze Integriteitsschendingen van het OM (eveneens gebaseerd op de Modelinstructie van mijn ministerie). Als die afdoening een disciplinaire straf inhoudt, dan moet het voorgenomen besluit daartoe ter advisering worden voorgelegd aan de Adviescommissie afdoening integriteitsschendingen van het OM. De definitieve afdoening van een casus wordt aan het BIOM gemeld, waarna deze geanonimiseerd wordt opgenomen in het overzicht integriteitsschendingen. Dat overzicht wordt door het BIOM jaarlijks gepubliceerd op de website van het OM en wordt opgenomen in het Jaarbericht van het OM.

Indien sprake is van een integriteitsschending door iemand uit de top, geldt in beginsel dezelfde procedure. Ten aanzien van een schending door een plaatsvervangend hoofdofficier of een directeur bedrijfsvoering is de hoofdofficier degene bij wie een eerste melding kan worden gedaan en die de casus meldt bij het BIOM. Ten aanzien van een schending door een hoofdofficier kan een melding gedaan worden bij het College en meldt het College dit aan het BIOM. Een mogelijke integriteitsschending door een procureur-generaal kan direct worden gemeld bij het BIOM en kan door het hoofd BIOM aan mijn ministerie worden gemeld.

6

**Welke rol zullen de vertrouwenspersonen, de medezeggenschap en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR) hebben bij het kritisch te reflecteren op het College? En hoe wordt de NVvR betrokken bij het bijdragen en vormgeven van verbeteringen?**

Het College heeft mij laten weten dat het BIOM met de vertrouwenspersonen integriteit van de OM-onderdelen regelmatig overleg heeft en dat het BIOM met deze vertrouwenspersonen ook een bijeenkomst heeft gehad die in het teken stond van het rapport van de commissie-Fokkens. De uitkomsten van de discussies met de vertrouwenspersonen zijn door het BIOM gebruikt als input voor het plan van aanpak.

Het College spreekt voorts regelmatig met de medezeggenschapsraad van het OM over de voortgang met betrekking tot het gepresenteerde plan van aanpak. Ik verwijs voor een verdere toelichting naar het antwoord op vraag 36.

Aan de NVvR en de vakbonden heeft het College voorgesteld om, in aanvulling op de regulier geplande formele overleggen met deze partijen, periodiek overleg te plannen over de voortgang aangaande het plan van aanpak, zodat zij hierover geïnformeerd blijven en in samenspraak met hun achterban daaraan kunnen bijdragen.

7

**Zijn de verbeteringen die worden genoemd in het plan van aanpak, zoals onder andere transparantie in benoemingsbeleid en leiderschapsontwikkeling, ook voldoende meetbaar en concreet uitgewerkt?**

Het College heeft mij laten weten dat het plan van aanpak verschillende acties bevat die concreet en meetbaar zijn geformuleerd, zoals de ontwikkeling van een introductieprogramma integriteit voor nieuwe medewerkers en de evaluaties van de benoemingsprocedure en de mandaatregeling. Het College heeft mij verder laten weten dat de categorie acties die niet (of nog niet) voldoende meetbaar en concreet zijn uitgewerkt initiatieven betreft die een langere adem vergen en die zich ook niet altijd lenen voor absolute meetbaarheid, zoals de organisatieontwikkeling onder het thema «Cultuur en Leiderschap». Voor een nadere toelichting op die organisatieontwikkeling verwijs ik naar mijn antwoord hieronder op vraag 43.

Ik ben het met het College eens dat nog niet alle acties voldoende meetbaar en concreet zijn uitgewerkt. In mijn brief van 6 juni jl. (Kamerstuk 28 844, nr. 182) heb ik uw Kamer gemeld dat ik het College de ruimte zal geven het plan van aanpak te vertalen naar concrete acties en resultaten, en om de nadere implementatie van reeds in gang gezette maatregelen voortvarend ter hand te nemen. Voor mijzelf is de taak weggelegd om zorgvuldig toe te zien op de voortgang hiervan. Daarom heb ik het College gevraagd mij elk kwartaal op de hoogte te stellen van de uitvoering en toereikendheid van het plan van aanpak. Hierover informeer ik uw Kamer voor het herfstreces (zie ook mijn brief van 6 juni 2019, Kamerstuk 28 844, nr. 182).

8

**Wie nemen plaats in de commissies die nu worden opgetuigd? Kunnen de leden en de werknemers daarover worden geïnformeerd?**

Voor een uitgebreidere toelichting op de verschillende commissies verwijs ik naar het antwoord op vraag 53.

9

**Hoe zal de communicatie verlopen tussen de top van het OM en de werkvloer? Hoe vaak zullen zij worden geïnformeerd over de voortuitgang?**

Het College heeft mij laten weten dat de OM-medewerkers op de eerste plaats regelmatig via intranet worden geïnformeerd over de uitwerking en uitvoering van het plan van aanpak. Daarbij worden de medewerkers ook geïnformeerd over de communicatie die plaatsvindt met de medezeggenschap, de bonden, de NVvR en de begeleidingscommissie.

Daarnaast is de voorzitter van het College naar aanleiding van het verschijnen van het rapport van de commissie-Fokkens naar alle OM-onderdelen gegaan om medewerkers de gelegenheid te bieden met hem en andere leden van het College in gesprek te gaan. Ook heeft het College aangegeven op gezette tijden laagdrempelig de OM-onderdelen te willen blijven bezoeken, omdat het College ook van de medewerkers wil horen wat er nodig is om het werkklimaat te verbeteren.

Voorts schrijft de voorzitter van het College met enige regelmatig een blog op intranet en e-mails die aan alle medewerkers worden gestuurd, waarin hij ingaat op verschillende onderwerpen die leven binnen het OM. Dit betreft vanzelfsprekend ook de gang van zaken rond het plan van aanpak. Ook de leiding van elk OM-onderdeel heeft een belangrijke rol in de communicatie met de medewerkers. In verschillende overleggremia wordt besproken wat en hoe over onder meer het plan van aanpak wordt gecommuniceerd.

Ten slotte kunnen individuele medewerkers zich met vragen richten tot het bestuur van hun OM-onderdeel of tot het College. Zo heeft de voorzitter van het College al verschillende gesprekken gevoerd met individuele medewerkers nadat zij hem direct hadden benaderd.

10

**Wordt in het plan van aanpak genoeg aandacht besteed aan de integriteitsschendingen in een bredere organisatorische context? Zo ja, waar blijkt dat uit? Zo nee, kan dat alsnog?**

Het College erkent dat signalen over integriteitsschendingen in het (recente) verleden onvoldoende zijn onderkend. De destijds binnen de top van de organisatie bestaande groepsdynamiek was daar mede debet aan, hetgeen gevolgen heeft gehad voor de hele organisatie. Het College is samen met de hoofdofficieren van justitie sinds 2018, met ondersteuning van externe deskundigen, bezig met de ontwikkeling en verbetering van hun eigen rol in (het bevorderen van) de aanspreekcultuur en een gezond werkklimaat. In mijn antwoord op de vragen 43 en 44 ga ik hier nader op in.

11

**Wanneer kreeg u precies weet van de problemen in de OM-top en de oorzaken daarvan? Hoe is daarop vervolgens gehandeld? Wat is destijds gedaan met de informatie van toenmalig procureur-generaal (PG3), die begin 2014 is gedeeld met de toenmalige Staatssecretaris (rapport commissie Fokkens, pag. 75)? Zag(en) uw ambtsvoorganger(s) aanleiding om maatregelen te treffen? Zo ja, welke maatregelen zijn genomen? Zo nee, waarom niet?**

Het College heeft kort voor de publicatie van 15 mei 2018 in NRC Handelsblad bij mijn departement aangekondigd dat het betreffende artikel zou verschijnen. NRC heeft vanaf 15 mei 2018<sup>3</sup> in meerdere artikelen aandacht besteed aan problemen in de top van het OM, hoofdzakelijk verband houdend met – destijds – ernstige vermoedens dat een relatie tussen twee hoofdofficieren jarenlang zou zijn verzwegen. Naar aanleiding van deze artikelen heb ik mij door het College laten voorlichten, waarbij het College mij aangaf deze problematiek uiterst serieus te nemen. Dit heeft het College op 24 mei 2018 doen besluiten om opdracht te geven tot een onafhankelijk onderzoek.<sup>4</sup> Zoals ik uw Kamer op 18 juni 2018 heb bericht, vond ik dit een verstandige beslissing. Bij die gelegenheid heb ik uw Kamer eveneens laten weten de resultaten van het onderzoek af te wachten alvorens in te gaan op aspecten die het onderzoek raken.<sup>5</sup>

De problemen in de OM-top waren ruim voordat ik aantrad als Minister reeds bekend op mijn departement. In paragraaf 6.1 van het rapport van de commissie-Fokkens lees ik dat de toenmalig procureur-generaal («PG3») begin 2014 heeft gesproken met de toenmalige Staatssecretaris over de geruchten over een relatie in de top van het OM, en dat de Staatssecretaris die geruchten «al lang» bleek te kennen. Uit de verklaringen van de toenmalige SG, de toenmalige DG en de toenmalige Minister (respectievelijk paragraaf 5.2.7, 5.2.8 en 5.2.9 van het rapport) blijkt dat de top van het departement niet gelukkig was met de geruchten over een relatie tussen de toenmalige PG («Betrokkene 1») en de toenmalig hoofdofficier van justitie van het Functioneel Parket («Betrokkene 2») en dat de top van het departement niet altijd gelukkig was met de positie die Betrokkene 1 innam in het College. Hierover is op

<sup>3</sup> <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/05/15/verhouding-in-top-om-verstoord-a1603080>.

<sup>4</sup> Vgl. Persbericht OM van 24 mei 2018: «College geeft opdracht tot onafhankelijk onderzoek», raadpleegbaar via [www.om.nl](http://www.om.nl).

<sup>5</sup> Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 2468.

21 maart 2014 overleg geweest met de toenmalige voorzitter van het College («Voorzitter») en is vervolgens de «carrousel» op gang gebracht. Mijn ambtsvoorganger heeft zijn herinneringen ten aanzien hiervan gedeeld met de commissie-Fokkens. Deze zijn weergegeven in paragraaf 5.2.9 van het rapport.

12

**Vormen dit soort incidenten onderdeel van uw reguliere overleg met de voorzitter van het College? Zo nee, waarom niet?**

Ik voer elke maand overleg met het College. De voorzitter van het College en ik spreken elkaar daarnaast periodiek over actuele aangelegenheden. Als daar aanleiding toe is bespreken we ook incidenten die hun weerslag hebben op het functioneren van het OM.

13

**Hebben u en/of uw ambtsvoorgangers zich ingespannen om de voorzitter van het College aan te spreken op zijn verantwoordelijkheid voor de integriteit van de organisatie en haar medewerkers? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waaruit bestond die inspanning precies?**

Ja. Het antwoord op vraag 11 geeft al blijk van zulke inspanningen in 2014. Ik kan uw Kamer bovendien melden dat de integriteit van het OM zeker sinds de berichtgeving daarover vanaf medio mei 2018 (zie ook het antwoord op vraag 11) een terugkerend thema van bespreking is geweest en nog steeds is. Mijn inzet in die gesprekken is steeds om mij ervan te vergewissen wat het College doet om de integriteit van het OM te waarborgen en daarnaast om het College te bevestigen in het belang om voortvarend te werk te gaan. Zo is bijvoorbeeld de nieuwe benoemingsprocedure binnen het OM aan de orde geweest, waarover ik uw Kamer op 11 juni 2019 al informeerde (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 2953). Deze procedure wordt inmiddels ingezet bij de werving voor vacatures in de topstructuur van het OM.

14

**Heeft u weet van andere incidenten die raakten aan de integriteit van het OM? Zo ja, kunt u die met de Kamer delen?**

Het onderzoek van de commissie-Fokkens was gericht op gedragingen van twee hoofdofficieren, waaronder bemoeienis met een aanbestedingsprocedure. Dergelijke integriteitsschendingen door personen uit de topstructuur van het OM raken aan de integriteit van het hele OM. Hiervan zijn mij thans geen voorbeelden bekend die niet reeds eerder in de publiciteit zijn geweest of met uw Kamer zijn gedeeld. Met betrekking tot overige integriteitsincidenten verwijs ik naar het – sinds 2016 – jaarlijks op de website van het OM gepubliceerde jaaroverzicht integriteitsmeldingen. Over eventueel lopende gevallen worden geen uitspraken gedaan.

15

**Is de toenemende druk op het OM (taakstellingen, toenemende werkdruk en grote uitdagingen zoals MH 17-onderzoek, ondermijning, cybercrime) op een sensitieve wijze door u gesignaleerd en verlicht? Zo nee, welke maatregelen treft u om herhaling te voorkomen? Zo ja, waaruit bleek die sensitiviteit de afgelopen jaren?**

Schaarse capaciteit en hoge werkdruk zijn belangrijke aandachtspunten. Niet alleen voor het OM, maar ook voor de andere organisaties in de strafrechtketen. Daarom heeft het kabinet besloten om het restant van de algemene efficiencytaakstelling van het vorige kabinet voor het OM terug te draaien.

Ik hecht er in dit verband aan om op te merken dat hoge werkdruk – hoe vervelend en ongewenst ook – niet gezien mag worden als rechtvaardiging van normoverschrijdingen zoals door de commissie-Fokkens onderzocht.

16

**Bent u, gezien het rapport van de commissie Fokkens, op grond van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering, gehouden aangifte te doen vanwege de bemoeienis van een ambtenaar met de aanbestedingsprocedure voor recruitment software, danwel het onrechtmatig verlengen van een contract met de leverancier van die recruitment software? Zo nee, waarom niet?**

Op grond van het eerste lid van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering rust op openbare colleges, ambtenaren en bepaalde rechtspersonen een verplichting tot het doen van aangifte ter zake van bepaalde strafbare feiten waarvan zij in de uitoefening van hun bediening kennis hebben gekregen met de opsporing waarvan zij niet zijn belast. De aangifteplicht als bedoeld in deze bepaling acht ik in het onderhavige geval niet van toepassing, omdat de gegevens uit het rapport van de commissie al aan het OM bekend zijn. Het onderzoek van de commissie is immers in opdracht van het College verricht en het rapport is aan het College aangeboden.

Voorts heb ik in mijn brief van 30 juli jl. uw Kamer al gewezen op het persbericht waarin het OM bekend maakt dat de Rijksrecherche oriënterend feitenonderzoek gaat doen naar, onder meer, mogelijk strafbaar handelen door de voormalig hoofdofficier van Rotterdam ten aanzien van een aanbesteding (Kamerstuk 28 844, nr. 188).

17

**Bestaat er enig vermoeden van schuld aan een strafbaar feit gepleegd door betrokkene 1 of betrokkene 2? Wordt hier onderzoek naar verricht?**

Het rapport van de commissie-Fokkens als zodanig levert naar het oordeel van het College geen verdenking op in de zin van artikel 27 van het Wetboek van Strafvordering. Het rapport geeft ten aanzien van enkele gedragingen wel aanleiding voor nader onderzoek. Het College heeft daarom een oriënterend feitenonderzoek gelast door de Rijksrecherche. Het gaat in dit geval nog niet om een strafrechtelijk onderzoek nu er, zoals gezegd, nog geen sprake is van een verdenking.

18

**Wat is de arbeidsrechtelijke stand van zaken met betrekking tot betrokkene 1 en betrokkene 2? Welke arbeidsrechtelijke stappen gaat u, dan wel het College zetten? Op welk moment en hoe gaat u de Kamer daarover informeren?**

Ik verwijs naar het antwoord op vraag 2.

19

**Hoe wordt de begeleidings- en visitatiecommissie bij het OM samengesteld?**

Voor een uitgebreide toelichting van het OM op de begeleidings- en visitatiecommissie verwijs ik naar het antwoord op vraag 53.

20

**Op welke manieren richten de activiteiten binnen het plan van aanpak zich op de top binnen het OM teneinde, bijvoorbeeld, een carrousel als met betrokkene 1 in de toekomst te voorkomen?**

Ten aanzien van de vraag naar activiteiten ten aanzien van de top van het OM, verwijs ik naar de antwoorden daarover op vragen 10 en 23.

Ten aanzien van de vraag naar het voorkomen van herhaling van een carrousel zoals door de commissie-Fokkens onderzocht, verwijs ik naar de toelichting die in antwoord op vraag 21 wordt gegeven met betrekking tot de nieuwe benoemingsprocedure voor topfuncties binnen het OM.

21

**Het plan van aanpak van het OM ziet op persoonlijke ontwikkeling, cultuur en structuur van de organisatie. In hoeverre neemt het OM mee dat het ook kan gaan om simpelweg «de juiste persoon» op «de juiste plaats»?**

In 2018 is een nieuwe benoemingsprocedure voor de top van het OM ontwikkeld<sup>6</sup>, waarmee op transparante wijze de hoogste functies binnen de organisatie worden ingevuld. Deze nieuwe procedure wordt inmiddels toegepast en moet ervoor zorgen dat de juiste persoon op de juiste plaats wordt aangesteld. Inmiddels zijn 10 personen overeenkomstig deze procedure benoemd. De procedure zal nog dit jaar met de medezeggenschapsraad worden geëvalueerd.

22

**Op welke wijze wordt integriteit bij de top van het OM gewaarborgd en/of aangepakt?**

Ik verwijs naar de antwoorden op de vragen 5 en 10.

23

**Waarom richt het programma dat het OM voorstelt zich op de gehele organisatie terwijl het probleem vooral bij de top lijkt te zitten?**

Het College heeft mij laten weten dat het plan van aanpak onder meer is gericht op een meer diverse instroom aan de top van de organisatie, op inbreng van externe deskundigheid en op een gelijke behandeling van integriteitsschendingen binnen het hele OM. Het College heeft mij verzekerd dat het plan daarmee nadrukkelijk is gericht op de top. Dit neemt niet weg dat de aanpak van belang is voor de hele organisatie en dat daarom de organisatie als geheel hierbij wordt betrokken.

24

**Welke taak ziet u voor uzelf bij het herstellen van vertrouwen binnen het OM, en in het OM?**

Zoals ik uw Kamer bij brief van 6 juni jl. (Kamerstuk 28 844, nr. 182) heb laten weten, biedt het door het College opgestelde plan van aanpak een basis voor het herstellen van het aangetaste vertrouwen in en binnen het OM. Ook heb ik in deze brief aangekondigd dat ik het College de ruimte zal geven het plan van aanpak te vertalen naar concrete acties en resultaten, en om de nadere implementatie van reeds in gang gezette maatregelen voortvarend ter hand te nemen. Mijn taak bij het herstellen van het aangetaste vertrouwen in en binnen het OM zie ik als volgt. De integriteit van het OM is zeker sinds de berichtgeving daarover vanaf medio mei 2018 een terugkerend thema van bespreking met het College. Mijn inzet in die gesprekken is steeds om mij ervan te vergewissen wat het College doet om de integriteit van het OM te waarborgen en daarnaast om het College te bevestigen in het belang om voortvarend te werk te gaan. Ik zie het als mijn taak te monitoren welke stappen er worden gezet door het College. Zo ben ik destijds, medio mei 2018, met het College in gesprek gegaan naar aanleiding van de publicaties in NRC. Op 25 april jl. heb ik uw Kamer het rapport aangeboden van de commissie Fokkens (Kamerstuk 28 844, nr. 178). Bij die gelegenheid liet ik uw Kamer weten dat ik het OM heb gevraagd mij uiterlijk eind mei een plan van aanpak te sturen waarin

<sup>6</sup> Zie de bijlage «Tijdelijke procedure voor benoemingen topstructuur in 2019» bij Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 2953.



duidelijk aangegeven is hoe invulling wordt gegeven aan de diverse aanbevelingen van de commissie Fokkens. Op 6 juni jl. heb ik uw Kamer het plan van aanpak gestuurd dat het College mij 31 mei jl. heeft doen toekomen. Voor mijzelf is de taak weggelegd om zorgvuldig toe te zien op de voortgang hiervan. Daarom heb ik het College gevraagd mij elk kwartaal op de hoogte te stellen van de uitvoering en toereikendheid van het plan van aanpak. Hierover informeer ik uw Kamer voor het herfstreces (zie ook mijn brief van 6 juni 2019, Kamerstuk 28 844, nr. 182).

25

**Hoe gaat u de uitvoering van het plan van aanpak monitoren? Aan de hand van welke indicatoren gaat u de voortgang in de gaten houden?**

Zoals bij het antwoord op vraag 24 vermeld zal ik zorgvuldig toezien op de voortgang en heb ik het College gevraagd mij elk kwartaal op de hoogte te stellen van de uitvoering en toereikendheid van het plan van aanpak. Daarbij zie ik er in het bijzonder op toe dat op de verschillende onderwerpen de daad bij het woord wordt gevoegd en dat er concrete acties en resultaten voortvloeien uit het plan van aanpak.

26

**Wat zijn de voor- en nadelen van maximale benoemingstermijnen?**

De commissie-Fokkens heeft in haar rapport de aanbeveling gedaan om op termijn te streven naar een beperking aan de zittingstermijnen van procureurs-generaal en hoofdofficieren en aan het aantal van deze functies dat een persoon achtereenvolgens mag vervullen. Ook is in overweging gegeven om een situatie te bevorderen waarin het normaal is dat het vervullen van deze topfuncties een tijdelijk karakter heeft en dat terugkeer naar «de inhoud» mogelijk is zonder statusverlies. Tot slot is aanbevolen om beleid te ontwikkelen voor uitstroom naar functies buiten het OM van oud-procureurs-generaal en oud-hoofdofficieren van justitie die niet terug willen of kunnen naar de inhoud.

Het College kondigde in zijn plan van aanpak van 31 mei 2019 aan deze aanbevelingen over te nemen (Kamerstuk 28 844, nr. 182, blz. 9–10). Daarbij acht het College van belang om alternatieven voor langdurig rouleren binnen de top van het OM te creëren. In het plan van aanpak zijn zowel voordelen als aandachtspunten benoemd, waaronder de aandacht die er dient te zijn voor de balans tussen benodigde ervaring, bestuurlijke senioriteit en vernieuwing. Het nader uitwerken van de specifieke voor- en nadelen en het afwegen daarvan, zal plaatsvinden bij de verdere uitwerking van het plan van aanpak.

In dit kader heeft het College mij laten weten dat nader zal worden onderzocht (i) hoe terugkeer naar een andere dan leidinggevende functie een vanzelfsprekend, passende en waardevolle stap kan worden, (ii) hoe een stap buiten het OM meer tot de logische opties gaat behoren (voor bijvoorbeeld oud-procureurs-generaal en hoofdofficieren van justitie), (iii) hoe kandidaten van buiten het OM kunnen worden aangetrokken voor topfuncties en (iv) of zittingstermijnen in de wet kunnen en moeten worden vastgelegd. De uitkomsten daarvan zullen worden opgenomen in het loopbaanbeleid. Het College streeft ernaar om aan het eind van dit jaar duidelijk te hebben welke aanpassingen er in het beleid kunnen worden gerealiseerd zonder wetswijziging en voor welke maatregelen wetswijziging naar het oordeel van het OM wenselijk zou zijn. Het College heeft mij laten weten daarover vervolgens met mij in overleg te willen treden. Ik wacht de bevindingen van het College met belangstelling af.

27

**Hoe beoordeelt de commissie Fokkens het plan van aanpak van het OM? In welke mate komt het tegemoet aan de bevindingen en aanbevelingen van de commissie?**

Met de oplevering van het rapport heeft de commissie-Fokkens haar werkzaamheden afgerond en is zij ontbonden.

28

**Hoe beoordeelt de commissie Fokkens het brede programma dat het OM voorstelt in het licht van de conclusie van de commissie dat er vooral een attitudeprobleem bij de top van het OM lijkt te zijn geweest?**

Ik verwijs naar het antwoord op vraag 27.

29

**Wat heeft de commissie Fokkens vastgesteld over het al dan niet bestaan van een angstcultuur bij het OM? Hoe kan deze angstcultuur worden weggenomen?**

De commissie-Fokkens heeft in haar rapport niet met zoveel woorden geschreven over het bestaan van een angstcultuur. Wel refereert het rapport van de commissie-Fokkens, waar het gaat over de cultuur binnen het OM, onder meer aan kwesties van integriteit, «niet gehoord worden» door de leiding, gevoelens van onveiligheid en gebrek aan onderling vertrouwen. Ik verwijs hiervoor naar paragraaf 10.2 van het rapport. Voor de door het College gekozen aanpak van deze kwesties verwijs ik naar mijn antwoord op vragen 43 en 44.

30

**Hoe kijkt de commissie Fokkens aan tegen het door het OM voorgestelde 3-5-7-model? Is het naar het oordeel van de commissie beter om maximale benoemingstermijnen op te nemen in de wet?**

Hiermee verband houdend heeft de commissie-Fokkens op pagina 115 van haar rapport de volgende aanbeveling gedaan: «streef op termijn naar een beperking aan de zittingstermijnen van PG's en hoofdofficieren en aan het aantal van deze functies dat één persoon achtereenvolgens mag vervullen». Voor het overige verwijs ik naar het antwoord op vraag 27.

31

**Hebben de mensen die door de commissie Fokkens gehoord zijn alleen verklaard over de casus die betrekking heeft op de relatie tussen de betrokken procureur-generaal (later hoofdofficier) en de betrokken hoofdofficier, of zijn er ook andere (vermeende) integriteitsissues aan de orde gesteld?**

Zoals de commissie in hoofdstuk 1 van haar rapport heeft aangegeven, heeft zij aan het begin van het onderzoek oriënterend met een aantal mensen gesproken en zijn later bij het meldpunt van de commissie in totaal 50 meldingen gedaan. Met 25 melders is een gesprek gevoerd omdat de melding direct betrekking had op een van de onderzoeksvragen of omdat de melder aangaf meer inzicht te kunnen geven in voor het onderzoek relevante problemen. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met melders die aandacht vroegen voor een gang van zaken die op mogelijk niet integer handelen zou wijzen, maar die laatste gesprekken gaven de commissie geen aanleiding voor nader onderzoek. Enkele melders, die zich tot de commissie wendden over kwesties die geen verband hielden met de onderzoeksvragen, heeft de commissie verwezen naar het Bureau Integriteit OM (BIOM), en in één geval heeft de commissie op verzoek van de melder diens melding doorgegeven aan het BIOM.

32

**Hoeveel andere (integriteits)issues zijn aan de orde gesteld en kunt u een schets geven van die andere issues? Welke opvolging gaat aan die issues gegeven worden?**

Zoals hiervoor aangegeven zijn enkele melders doorverwezen naar het BIOM en is in één geval een melding door de commissie zelf doorgegeven aan het BIOM. Het BIOM heeft alleen de melding ontvangen die door de commissie is doorgegeven. De overige melders hebben zich (tot op heden) niet bij het BIOM gemeld, zo heeft het College mij laten weten. Het is mogelijk dat zij zich bijvoorbeeld tot een vertrouwenspersoon hebben gewend, maar dat is bij het College niet bekend.

Omdat de melding bij het BIOM uiteindelijk voornamelijk een arbeidsrechtelijke casus betrof, is de behandeling daarvan door het BIOM overgedragen aan de afdeling HRM binnen het OM en zijn gesprekken gevoerd met de melder. Ik acht het voor de beantwoording van de vragen van uw Kamer niet gepast om verder op deze individuele casus in te gaan.

33

**Zijn er – mede door het onderzoek van de commissie Fokkens – aanwijzingen ontstaan dat betrokkenen strafbare feiten hebben gepleegd, zoals het ten onrechte declareren van vergoedingen (valsheid in geschrifte), het ten onrechte gebruikmaken van dienstfaciliteiten (verduistering) dan wel ambtelijke omkoping? Zo ja, op welke wijze gaan deze zaken strafrechtelijk onderzocht en vervolgd worden?**

Ik verwijs u naar het antwoord op vraag 17.

34

**Worden leden van het College en leden van de groepsraad periodiek onderworpen aan een veiligheidsonderzoek? Kunt u uitleggen welk niveau veiligheidsonderzoek op hen van toepassing is, hoe lang zo'n veiligheidsonderzoek geldig is en op welke wijze dit soort onderzoeken periodiek herhaald worden bij het OM? Kunt u aangeven in hoeverre aspecten van leefstijl, relaties, gebruik van dienstfaciliteiten en essenties van de Gedragscode Integriteit Rijk onderdeel uitmaken van het onderzoek en de beoordeling in het kader van een veiligheidsonderzoek?**

Het antwoord op deze vraag beantwoord ik gecombineerd met het antwoord op vraag 35. Ik verwijs daarom naar het antwoord op vraag 35.

35

**Kunt u voor betrokkene 1 en 2 in de periode 2004–2017 aangeven of (telkens) sprake is geweest van een geldig veiligheidsonderzoek?**

Het ambt van procureur-generaal respectievelijk van hoofdofficier van justitie is sinds 2008 aangewezen als een vertrouwensfunctie waarvoor een veiligheidsonderzoek geldt (een Verklaring van geen bezwaar, niveau A: VGB-A). Deze VGB is geldig zolang de medewerker werkzaam is in de vertrouwensfunctie of functiegroep waarvoor het VGB is afgegeven. Na vijf jaar kan een hernieuwd onderzoek worden gedaan. Een wijziging in de (persoonlijke) omstandigheden kan aanleiding zijn om versneld een hernieuwd onderzoek in te (laten) stellen. Sinds 1 januari 2018 hanteert mijn ministerie als beleid dat elke 5 jaar een herhaalonderzoek plaatsvindt. Het College heeft mij laten weten dat ook het OM zich aan dit beleid houdt en herhaalonderzoeken laat uitvoeren door de AIVD.

Volgens het College zijn, nadat het OM in overleg met de AIVD in 2008 een nieuwe lijst van vertrouwensfuncties had vastgesteld, de nieuw aangewezen functies geprioriteerd en is men begonnen met het laten verrichten van veiligheidsonderzoeken. In 2009 is een onderzoek verricht naar zowel betrokkene 1 als betrokkene 2 en hebben zij een VGB-A verkregen. Het OM heeft mij laten weten dat hierna geen hernieuwd onderzoek is verricht en dat na de start van het onderzoek van de commissie-Fokkens, toen aan

beiden buitengewoon verlof was verleend, is besloten om ten aanzien van beide betrokkenen nog geen herhaalonderzoek te laten verrichten. Uit artikel 7, leden 1 en 2, van de Wet veiligheidsonderzoeken volgt dat in het kader van een veiligheidsonderzoek onderzoek wordt gedaan naar gegevens die uit het oogpunt van de nationale veiligheid van belang zijn voor de vervulling van de desbetreffende vertrouwensfunctie. Daarbij wordt door de AIVD uitsluitend gelet op: justitiële en strafvorderlijke gegevens, gegevens als bedoeld in de Wet politiegegevens, gegevens betreffende de deelneming of steunverlening aan activiteiten die de nationale veiligheid kunnen schaden, gegevens betreffende lidmaatschap van of steunverlening aan organisaties die doeleinden nastreven of middelen hanteren die aanleiding geven tot het ernstige vermoeden dat zij een gevaar vormen voor het voortbestaan van de democratische rechtsorde; dan wel op gegevens betreffende overige persoonlijke gedragingen en omstandigheden, naar aanleiding waarvan betwijfeld mag worden of betrokkene de uit de vertrouwensfunctie voortvloeiende plichten onder alle omstandigheden getrouwelijk zal volbrengen. Een verklaring kan slechts worden geweigerd, indien onvoldoende waarborgen aanwezig zijn dat de betrokkene onder alle omstandigheden de uit de vertrouwensfunctie voortvloeiende plichten getrouwelijk zal volbrengen of indien het veiligheidsonderzoek onvoldoende gegevens heeft kunnen opleveren om daarover een oordeel te geven. Het is aan de AIVD om binnen dit wettelijk kader concrete invulling te geven aan een te verrichten veiligheidsonderzoek.

36

**Wat is de visie van de MROM (centrale ondernemingsraad) op het rapport van de commissie Fokkens en op het plan van aanpak? Bent u bereid de Kamer afzonderlijk te informeren over de visie van de MROM, bijvoorbeeld door dit gremium een zelfstandige opinie aan de Kamer te laten toesturen?**

De medezeggenschapsraad van het OM heeft op 25 april 2019, de dag van de presentatie van het rapport van de commissie-Fokkens, een persbericht uitgebracht dat is gepubliceerd op de website van het OM. Daarin is te lezen dat de MROM boos en teleurgesteld was over de geconstateerde gebeurtenissen binnen het OM, en dat men zich jegens het College constructief kritisch zou opstellen – waar nodig de luis in de pels – om erop toe te zien dat het College al het mogelijke doet om een cultuurverandering tot stand te brengen.

Zoals ook in de brief van het College van 31 mei 2019 is vermeld, zijn enkele leden van de MROM gevraagd om mee te denken bij het opstellen van het plan van aanpak. De MROM heeft het College laten weten dat hij zijn werk doet voor de medewerkers van het OM en voor de organisatie als geheel. Daarom maakt de MROM zijn visie op het plan van aanpak en het rapport bekend aan alle medewerkers van het OM. De MROM heeft het College laten weten er geen bezwaar tegen te hebben indien zijn visie, nadat die is gedeeld met de medewerkers, ook wordt gedeeld met uw Kamer.

37

**Klopt het dat recent op de verschillende parketten sessies zijn georganiseerd waarin medewerkers werd gevraagd om hun steun uit te spreken voor het plan van aanpak c.q. voor de aanpak die het College thans gekozen heeft? Klopt het dat tijdens die sessies medewerkers van het OM in aanwezigheid van de procureurs-generaal moeten aangeven of zij voor of tegen het plan zijn («over de streep»)? Hoe past deze benadering binnen de geconstateerde cultuur binnen het OM?**

Dit betreft een interne aangelegenheid van het OM, waarover het College mij het volgende heeft meegedeeld. De voorzitter van het College van

procureurs-generaal is naar aanleiding van het verschijnen van het rapport van de commissie-Fokkens naar alle OM-onderdelen gegaan om medewerkers de gelegenheid te bieden met hem en andere aanwezige leden van het College in gesprek te gaan. Ieder OM-onderdeel vult een dergelijk bezoek op hun eigen manier in, met als kern het bespreekbaar maken van onderwerpen die leven binnen de eigen organisatie. Twee parketten hebben gekozen voor het format «over de streep». Tijdens een van die bijeenkomsten is in dat kader onder meer gevraagd of medewerkers «vertrouwen hebben in de aanpak om een gezonder werkklimaat te creëren» en of men «gelooft in een cultuurverandering binnen het OM», maar bijvoorbeeld ook of men veel werkdruk ervaart en of men zich gehoord voelt. Bij alle stellingen waren er zowel mensen die het met de stelling eens waren, als mensen die het er niet mee eens waren. De stellingen zijn gebruikt om met elkaar en de collegeleden in gesprek te gaan over wat er leeft op de werkvloer. De bedoeling van deze bijeenkomsten is nadrukkelijk niet om te controleren of individuele personen het al dan niet eens zijn met de aanpak van het College.

38

**Is het voor de huidige voorzitter van het college een realistische opdracht om gelet op zijn eigen betrokkenheid in het verleden in de overplaatsingsronde in 2014 en zijn eigen functioneren in Groepsraad en College, de veranderopdracht waar het OM voor staat vorm te geven? Zou een nieuw, van buiten aan te trekken, onbelaste voorzitter hier niet makkelijker in kunnen functioneren?**

De voorzitter van het College heeft in zijn reactie op het rapport aangegeven dat hij zichzelf deze vragen ook heeft gesteld, en dat hij uiterst gemotiveerd is om samen met de andere leden van het College de door de commissie geconstateerde problemen aan te pakken. Hij heeft aangegeven dat hij het vertrouwen voelt van collega's om dat te doen en dat hij zich gesteund voelt. Bovendien geeft ook de commissie in de afsluitende passage van haar rapport aan dat het huidige College de noodzaak van een brede aanpak onderkent, problemen benoemt en daadwerkelijk stappen zet. Volgens de voorzitter van de voormalige commissie-Fokkens heeft de voorzitter van het College gezien dat de geconstateerde problemen grote prioriteit verdienen en gaat hij er ook mee aan de slag.<sup>7</sup> Ik volg de heer Fokkens daarin en ik vind ook in dat licht dat het vervangen van de huidige voorzitter van het College dan ook niet aan de orde is en de inspanningen nu moeten zijn gericht op het voortvarend uitvoeren van de in het plan van aanpak aangekondigde acties.

39

**Kunt u een analyse maken van het rapport van de commissie Fokkens (de concrete geconstateerde problemen) en per issue aangeven welke maatregel in het plan van aanpak daar een oplossing voor biedt?**

Hiervoor verwijs ik u naar het rapport van de commissie-Fokkens en het plan van aanpak van het OM. Het rapport beschrijft vanaf pagina 113 de «algemene aanbevelingen», die voornamelijk te maken hebben met de organisatiestructuur en -cultuur van het OM. Die aanbevelingen zijn onderverdeeld in vier thema's. Het College heeft in zijn plan van aanpak dezelfde indeling in vier thema's gehanteerd, waarmee inzichtelijk is welke initiatieven tegemoet komen aan welke aanbevelingen.

<sup>7</sup> <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/ik-heb-huilende-mensen-tegenover-me-gehad-hun-organisatie-is-besmeurd~b7039f16/>.

40

**Deelt u de opvatting van de NVvR dat in het plan van aanpak nauwelijks aandacht wordt besteed aan de kanalen die nu al bestaan om het College met kritische geluiden te voeden: medezeggenschap, vertrouwenspersonen, de NVvR zelf?**

Voor een toelichting op de betrokkenheid van de hier genoemde partijen, verwijs ik naar het hierop betrekking hebbende antwoord op vraag 6.

41

**Wordt met «een basis voor het herstellen van het aangetaste vertrouwen» bedoeld dat u het plan van aanpak geheel afdoende acht, of is slechts sprake van een begin en is nog veel meer nodig?**

Daarmee is bedoeld dat een plan van aanpak op zichzelf nog niet voldoende is voor het herstellen van het aangetaste vertrouwen. Voor het herstellen van het aangetaste vertrouwen is het noodzakelijk dat het College het plan van aanpak voortvarend vertaalt naar concrete acties en resultaten.

42

**Wat is uw rol en verantwoordelijkheid bij het herstellen van het vertrouwen in het OM in het algemeen, en bij het plan van aanpak in het bijzonder?**

Ik verwijs u voor het antwoord op deze vraag naar het antwoord op vraag 24.

43

**Gaat er bij de genoemde initiatieven op het gebied van leiderschapsontwikkeling, Organisatie in Balans, herijking van de strategisch bestuurlijke overleggen, transparantie in het benoemingenbeleid, versterken van het BIOM en het instellen van een auditcommissie, een visitatiecommissie, een begeleidingscommissie en een reflectieraad, ook echt geluisterd worden naar (tegenspraak vanaf) de werkvloer? Zo ja, waaruit blijkt dit en hoe krijgt dit vorm?**

Het College heeft mij laten weten dat met name de activiteiten die in het plan van aanpak worden benoemd onder het thema «Cultuur en Leiderschap», zijn gericht op het garanderen van een werkklimaat waarin gehoor wordt gegeven aan klachten, waarin (ook moeilijke) onderwerpen bespreekbaar zijn en waarin de top van de organisatie duidelijk is over wat er met tegenspraak wordt gedaan. De organisatieontwikkeling op dit thema vergt een lange adem, een instrumentele aanpak op de korte termijn is niet voldoende. De partijen die de medewerkers van het OM vertegenwoordigen – zoals de medezeggenschapsraad, de NVvR en de vakbonden – alsmede de externe begeleidingscommissie zullen de ontwikkelingen op dit onderwerp ongetwijfeld nauwgezet volgen. Zij krijgen in de periodieke overleggen met het College de gelegenheid om dit, indien gewenst, aan de orde te stellen. Ook is er, als onderdeel van het thema «Organisatie in Balans» uit het plan van aanpak, een kritische meedenkgroep gevormd met vertegenwoordiging uit de verschillende OM-onderdelen. Deze groep, met een jaarlijks wisselende samenstelling, zal kritisch meedenken met het College over de noodzakelijke ontwikkelingen binnen de organisatie en zal het College gevraagd en ongevraagd van advies voorzien.

44

**Erkent u dat een deel van het cultuurprobleem is dat mensen binnen het OM zich onvoldoende durven uit te spreken?**

Het College heeft mij laten weten dit te erkennen. In het plan van aanpak heeft het College, onder het thema «Cultuur en Leiderschap», dan ook

duidelijk aangegeven dat het geven én het ontvangen van tegenspraak, als twee zijden van dezelfde medaille, belangrijke kernelementen zijn waaraan aandacht moet worden besteed.

45

**Heeft de Autoriteit Persoonsgegevens inmiddels een beslissing genomen naar aanleiding van de klacht van betrokkene 1? Zo ja, wat is de beslissing? Wat zijn de gevolgen daarvan? Zo nee, wanneer wordt een beslissing verwacht?**

Ja, bij besluit van 9 mei 2019 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens de klacht van betrokkene 1 afgewezen. Dit besluit heeft geen directe gevolgen. Het College heeft mij laten weten dat betrokkene 1 bezwaar heeft ingediend tegen het besluit van 9 mei 2019. Dat bezwaar wordt behandeld door de Autoriteit Persoonsgegevens.

46

**Wat gebeurt er daadwerkelijk met problemen zoals deze bijvoorbeeld in het kader van «Ons DNA» worden gesignaleerd?**

Het College heeft mij laten weten dat de «rode draden» die zijn gevolgd uit de dialoogsessies na «Ons DNA», binnen het plan van aanpak zullen worden meegenomen in de activiteiten onder het thema «Cultuur en Leiderschap» en dan met name in het meerjarige initiatief «Organisatie in Balans».

47

**Wat heeft het College gedaan of wat gaat het College doen met het commentaar en de adviezen die de NVvR per brief d.d. 20 juni 2019 kenbaar heeft gemaakt aan het College?**

Voor een toelichting op de betrokkenheid van onder meer de NVvR verwijs ik naar het hierop betrekking hebbende antwoord op vraag 6.

48

**Blijkt uit het plan van aanpak dat het College de conclusies en aanbevelingen van de commissie Fokkens heeft onderschreven?**

Ja. Zowel in de brief van 25 april 2019 bij aanbidding van het rapport als uit de brief van 31 mei 2019 bij de aanbidding van het plan van aanpak, geeft het College expliciet aan dat het de conclusies van de commissie onderschrijft en de aanbevelingen overneemt.

49

**Hoeveel tijd gaat het herstel van vertrouwen vergen? Wat is daarbij de planning van het kabinet? Welke termijn acht u maximaal acceptabel?**

Herstel van vertrouwen is niet mogelijk van vandaag op morgen en het is evenmin mogelijk om dit te koppelen aan een concrete termijn. Helder is wel dat het herstel van vertrouwen van een zodanig belang is, dat het College prioriteit behoort te geven aan het voortvarend uitvoeren van de aangekondigde acties. Zoals ik uw Kamer bij brief van 6 juni 2019 (Kamerstuk 28 844, nr. 182) heb laten weten, wil ik het College daartoe de ruimte geven en heb ik het College gevraagd mij per kwartaal op de hoogte te stellen van de uitvoering en toereikendheid van het plan van aanpak.

Ik hecht er in dit kader aan om op te merken dat het belang van vertrouwen niet afneemt zodra het hersteld is, maar dat vanaf dan de inspanningen van het College gericht moeten zijn op de bestending van het vertrouwen.

50

**Waarom bestaat het plan van aanpak nauwelijks aandacht aan de kanalen die nu al bestaan om het College met kritische geluiden**

**te voeden (zoals medezeggenschap, vertrouwenspersonen, en de NVvR als de vertegenwoordiger van officieren van justitie en advocaten-generaal)?**

Voor een toelichting op de betrokkenheid van de hier genoemde partijen, verwijs ik naar het hierop betrekking hebbende antwoord op vraag 6.

51

**Wie gaan er plaatsnemen in de vele commissies die worden opgetuigd? Hoe en op basis van welke criteria en procedures worden de leden benoemd?**

Het antwoord op deze vraag beantwoord ik gecombineerd met het antwoord op vraag 53. Ik verwijs daarom naar het antwoord op vraag 53.

52

**Hoe zal er worden gecommuniceerd over de taakopdrachten en de benoeming van de leden van de commissies die worden opgetuigd?**

Het antwoord op deze vraag beantwoord ik gecombineerd met het antwoord op vraag 53. Ik verwijs daarom naar het antwoord op vraag 53.

53

**Hoe, wanneer en aan wie gaan de op te tuigen commissies rapporteren?**

Het OM heeft mij als volgt bericht. Er komt een begeleidingscommissie bij het plan van aanpak, die het College gevraagd en ongevraagd zal adviseren en die op gezette tijden met het College zal overleggen over de door te voeren veranderingen. De begeleidingscommissie wordt op dit moment samengesteld in overleg met de beoogd voorzitter, dhr. drs. J. Smit, commissaris van de Koning in de provincie Zuid-Holland. Het streven is dat de begeleidingscommissie zo spoedig mogelijk na de zomervakantieperiode voor het eerst bijeen zal komen.

De Reflectieraad die in het plan van aanpak wordt genoemd, was ten tijde van de presentatie van het plan reeds samengesteld. Hierin zitten vertegenwoordigers vanuit media, (semi-)overheidsinstanties en de wetenschap. Deze raad is ingesteld om met het College te reflecteren op relevante ontwikkelingen binnen en buiten het OM, en is gericht op de beleidsmatige agenda van het College op de middellange termijn. De reflectieraad is in juli jl. reeds bijeengekomen.

De vormgeving van de visitatiecommissie, zowel qua samenstelling, werkwijze als (wijze van) rapporteren, zal door het College nog worden bepaald in overleg met de bovengenoemde begeleidingscommissie. De installatie van de visitatiecommissie is eind 2020 voorzien.

Het Audit Committee van het OM bestond reeds langere tijd, vergadert ongeveer vier maal per jaar en legt rapportages, adviezen en voorstellen voor aan het College via de portefeuillehoudend procureur-generaal. In 2018 is de huidige, externe, voorzitter van het Audit Committee benoemd. Van nieuwe ontwikkelingen met betrekking tot deze organen zullen de medewerkers van het OM op de hoogte worden gehouden via het intranet van het OM.

54

**Wat gaat het College volgens welke procedures doen met de rapportages van de op te tuigen commissies, en hoe zal de communicatie hierover verlopen?**

Het antwoord op deze vraag beantwoord ik gecombineerd met het antwoord op vraag 55. Ik verwijs daarom naar het antwoord op vraag 55.

55

**Krijgt de NVvR inzage in eventuele rapportages of producten van de commissies? Zo nee, waarom niet?**



Het College heeft mij laten weten dat de reflectieraad in beginsel geen rapportages uitbrengt. Met de begeleidingscommissie zullen afspraken worden gemaakt over de precieze wijze en vorm van advisering. Daarop kan ik thans niet vooruitlopen. De wijze waarop over de rapportages van de visitatiecommissie zal worden gecommuniceerd, zal door het College in overleg met de begeleidingscommissie worden bepaald bij besluitvorming over de vormgeving van de visitatiecommissie.