

Q&A politie.nl

dd. 30-08-2024

Tijlijn/historie

1. Q: Wat is er precies aan de hand?

A: De afgelopen maanden is er in opdracht van de sector- en eenheidsleiding een teamscan uitgevoerd bij basisteam Rotterdam Centrum, door bureau Governance & Integrity (G&I). Aanleiding hiervoor waren signalen die in december 2023 binnenkwamen bij de sectorleiding van het district en bij de eenheidsleiding. Politiechef Fred Westerbeke: “Er waren zorgen over het sociaal veilig werkklimaat binnen het basisteam Rotterdam Centrum. Tegelijkertijd ontvingen wij bericht van de Nederlandse Politie Bond (NPB) met dezelfde signalen. Hierna is direct besloten dit zorgvuldig uit te zoeken en is in januari opdracht gegeven aan G&I om onderzoek te doen. Het is een onderzoek geweest naar onderliggende patronen. Heel bewust hebben wij als eenheidsleiding voor deze vorm van onderzoek gekozen. Wetende dat we met dit onderzoek pijn naar boven halen die niet 1, 2, 3 is opgelost.” Meer dan 75 collega’s hebben hieraan bijgedragen en zich open en kwetsbaar opgesteld in de interviews met als doel om hier, uiteindelijk, met elkaar weer het teamgevoel te ervaren.

De collega’s hebben in vertrouwen hieraan meegewerkt en hebben dit rapport allemaal kunnen lezen en velen hebben dit ook gedaan. Wij hebben hen beloofd dat hun input in een vertrouwelijk rapport terecht zou komen. De conclusies en aanbevelingen uit het rapport nemen we over. De aanbevelingen worden momenteel omgezet naar acties.

[Lees hier het persbericht.](#)

2. Q: Wat heeft G&I gedaan met de herleidbare of strafbare zaken die zij hoorden tijdens de gesprekken die zij voerden met collega’s van het basisteam?
A: Van tevoren is afgesproken dat G&I het zou melden bij de sectorleiding, op het moment dat er -in hun ogen- zaken zouden zijn die disciplinair onderzocht moeten worden. Deze zaken is G&I niet tegengekomen.
3. Q: Hoe zit het met de quotes die zijn gepubliceerd in het artikel van het NRC? Zijn die niet strafbaar? Wordt daar geen onderzoek naar gedaan?

A: Vooralsnog wordt er onderzoek gedaan, waarin meerdere opmerkingen worden meegenomen. Of er meerdere onderzoeken zullen starten, naar aanleiding van andere opmerkingen, kunnen we op dit moment niet zeggen.

Het rapport

4. Q: Jullie hebben eerder gezegd dat het rapport een interne aangelegenheid is. Waarom wordt het nu dan alsnog gedeeld met de buitenwereld?

A: Een van de aanbevelingen is om deze uitkomsten breder te delen, omdat de aanbevelingen van het rapport breed toepasbaar zijn. Vandaar dat het altijd de bedoeling is geweest om ook buiten het basisteam Rotterdam Centrum te leren van de conclusies en aanbevelingen, met waarborging van de vertrouwelijkheid. Dat betekent dat de conclusies uit het rapport nooit naar personen, uitspraken of situaties te herleiden mogen zijn. Die toezegging houden we in stand, maar door deze publieksversie te delen zijn we tegelijkertijd transparant over de uitkomsten.

De vraag is nooit geweest of we de teamscan wel of niet breder zouden delen, maar wel: wanneer? In alle zorgvuldigheid hebben we eerder besloten om het eerst alleen met het betreffende basisteam te delen, zodat zij een plan van aanpak konden maken. Het was oprecht een lastige afweging. Want we wilden transparant zijn en openheid geven, maar tegelijk zorgvuldig omgaan met hetgeen onze collega's met ons en Governance & Integrity (G&I) hebben gedeeld. Jammer genoeg is het ons als leiding niet gelukt om al onze collega's het vertrouwen te geven dat we daadwerkelijk met de aanbevelingen van de teamscan aan het werk zijn gegaan.

5. Q: Wat is een publieksversie en waarin verschilt die van het oorspronkelijke rapport?

A: In de publieksversie (ook gemaakt door G&I) delen we de resultaten uit het onderzoek, zonder dat dit herleidbaarheid is naar personen, uitspraken of situaties.

6. Q: In het rapport staat dat er soms kleinere teams dan verantwoord was, de straat zijn opgegaan. Is hiermee de veiligheid van de agenten of burgers in het geding geweest?

A: Op dit moment zijn er geen klachten/meldingen bij ons bekend, waaruit blijkt dat de veiligheid van agenten of burgers in het geding is geweest.

7. Q: Er wordt in het rapport over zowel 75 als 80 interviews gesproken. Waar zit dit verschil in?

A: Er is met 75 politiemedewerkers gesproken, in 80 gesprekken (een aantal mensen is meerdere keren geïnterviewd).

Plan van aanpak n.a.v. het rapport

8. Q: Wat is het plan van de politie om de situatie aan te pakken en in de toekomst te voorkomen?

A: Er is geen ruimte voor racisme, vrouwonvriendelijk gedrag, pesterijen en ander grensoverschrijdend gedrag in onze eenheid. Nadat wij in december 2023 signalen kregen over het werkklimaat in basisteam Rotterdam Centrum, hebben wij als eenheidsleiding met de sectorleiding in januari gekozen voor het doen van onderzoek. Het is een teamscan geweest naar onderliggende patronen en risicofactoren. Dankzij de input van de collega's die zich hebben uitgesproken om het basisteam Rotterdam Centrum beter te maken, kwamen deze patronen en risicofactoren in dit rapport duidelijk boven water.

Er zijn tien aanbevelingen gedaan. Een van de aanbevelingen is onder meer het verbeteren en versterken van de leiderschapsstijl. Ook wordt er een schouw uitgevoerd onder de leidinggevenden. Maar ook personele zorg verbeteren (onder meer de zorg na incidenten verbeteren), het gebiedsgebonden werk versterken en werk maken van de aanpak van discriminatie vallen onder de aanbevelingen.

Tot nu toe zijn meerdere acties ingezet. Zo starten er per september twee zeer ervaren teamchefs op interim basis die samen met het team aan de slag gaan met de aanbevelingen. Daarnaast is het team direct na het uitkomen van het rapport versterkt met onder meer een HR-adviseur en een veranderkundige. Ook is er al een geruime tijd een ervaren docent integrale beroepstraining (IBT) aan het team toegevoegd om de leercirkel rondom de toepassing van geweld verder vorm te geven. Ondertussen wordt er hard doorgewerkt aan het plan van aanpak en hieruit zullen nog meer acties volgen.

Basisteam Rotterdam Centrum

9. Q: Waarom zijn de teamchefs van het basisteam Centrum Rotterdam opgestapt?

A: De in- en externe ophef die de afgelopen periode is ontstaan dragen naar hun mening niet bij aan een constructieve verbetering op korte termijn. Dat is wel wat de teamchefs willen voor het basisteam.

Eenheid Rotterdam

10.Q: Zijn er andere toelatingseisen voor medewerkers met een migratieachtergrond, vrouwen of medewerkers met een beperking?

A: Nee. De toelatingseisen voor werken bij de politie, zijn te vinden op kombijdepolitie.nl.

11.Q: Hoe kan het dat er ondanks alle eerdere incidenten in de Eenheid Rotterdam nog steeds niets is veranderd?

A: Dit gaat om gedrags- en cultuurveranderingen. Dit zijn veranderingen die tijd kosten en uitdagingen met zich meebrengen.

12.Q: Jullie zeggen dat het rapport breder toepasbaar is. Speelt deze problematiek van basisteam Rotterdam Centrum dan ook in andere basisteams?

A: Vooralsnog zijn er geen signalen bij ons bekend die erop wijzen dat dit ook in andere basisteams speelt. Echter, de geconstateerde risicofactoren zijn ook toepasbaar breder in de organisatie. Mochten we dus signalen krijgen uit andere basisteams, dan kijken we ook voor die teams waar zij behoefte aan hebben en wat er nodig is voor een veilige werksfeer.

Veiligheid, Integriteit, Klachten (VIK)

13.Q: Hoeveel VIK-onderzoeken zijn er in basisteam Rotterdam Centrum geweest? En hoeveel sancties zijn er uitgedeeld de afgelopen jaren?

A: Het OM kan waarbij sprake is van een strafbaar feit een feitenonderzoek of strafrechtelijk onderzoek opstarten. Sinds 2023 heeft het OM negen onderzoeken afgerond naar geweldgebruik door politiemedewerkers in het basisteam Centrum. Daarbij heeft het OM achtmaal geoordeeld dat sprake was van rechtmatig gebruik van geweld en in één zaak stonden de beelden van de politiemedewerker en de burger tegenover elkaar en kon geen oordeel worden gegeven. Deze zaken speelden zich vooral af op horeca-avonden in het Centrum.

Er lopen nog een aantal onderzoeken. Het gaat hierbij om vier strafrechtelijke onderzoeken of feitenonderzoeken naar geweldscasussen en valsheid in geschrifte. Ook loopt er een disciplinair onderzoek naar geweldgebruik.

Vanaf 2020 zijn er in de Eenheid Rotterdam minimaal 22 sancties opgelegd aan collega's vanwege uitsluiting, discriminatie en racisme. Dit zijn verschillende sancties geweest, zoals een schriftelijke berisping of het inhouden van salaris, maar ook (on)voorwaardelijk ontslag.

Leiderschap in Eenheid Rotterdam

14.Q: Welke visie op leiderschap is er vanuit de politie eenheid Rotterdam?

A: De rol van leiderschap is cruciaal in een verandertraject, voor interne cultuur in een team en voor het bewaken van de interne veiligheid. Leiderschap is één van onze belangrijkste thema's in ons ontwikkelprogramma Politie voor Iedereen. Een groot deel van de managementteams in de eenheid Rotterdam heeft een training gehad op het gebied van diversiteit en inclusie.

15.Q: Hoe wordt er gemonitord op het functioneren van leidinggevenden?

A: Periodiek vindt er een schouw plaats tussen leidinggevende en eenheidsleiding, waarin het functioneren van een leidinggevende wordt besproken.

16.Q: Basisteam Rotterdam Centrum is het grootste team van Nederland. Wie is er verantwoordelijk voor het toezicht en het functioneren van de teamchefs op dit team?

A: Teamchefs vallen in de lijn onder de sectorleiding. De sectorleiding valt onder verantwoordelijkheid van de eenheidsleiding.