

Vergaderjaar 2013–2014

**29 628**

**Politie**

**Nr. 450**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 april 2014

Met deze brief bied ik u het onderzoeksrapport «Bedreigen en intimideren van OM- en politiemedewerkers»<sup>1</sup> en mijn beleidsreactie hierop aan. In deze brief ga ik ook in op het onderzoek «Geweld tegen politie», dat door de Algemeen Christelijke Politiebond (ACP) november vorig jaar naar buiten werd gebracht. Ik heb u in het vragenuur op 26 november 2013 (Handelingen II 2013/14, nr. 28, item 3) en in mijn brief d.d. 27 januari 2014 over PTSS-beleid (kamerstuk 29 628, nr. 433) toegezegd beide onderzoeken in samenhang te bezien.

### **Context**

Een deel van het OM- en politiepersoneel krijgt te maken met bedreiging en intimidatie. Dit staat haaks op mijn standpunt dat alle werknemers met een publieke taak zonder beletsel, veilig en integer hun werk moeten kunnen doen. Om bedreiging en intimidatie te kunnen aanpakken is het belangrijk om een beeld te krijgen van aard en de omvang van het probleem. Daarnaast is kennis gewenst over welke aanpak helpt om bedreigingen te voorkomen of om de gevolgen ervan te beperken. Het WODC heeft op aanvraag van mij een onderzoek laten uitvoeren dat in deze informatie voor wat betreft het OM en de politie voorziet. Het onderzoek is in de periode november 2012 tot december 2013 uitgevoerd door de Politieacademie.

### **Uitkomsten WODC-onderzoek «Bedreigen en intimideren van OM- en politiemedewerkers»**

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt, dat (gewogen naar de hele organisatie) 8% van de OM-medewerkers en 41% van de politiemensen – in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête uit het onderzoek – te maken kregen met bedreiging of intimidatie. Er zijn twee functies met een beduidend hogere kans op dergelijke bedreiging of intimidatie: officieren

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

van Justitie (17% is in het afgelopen jaar bedreigd of geïntimideerd) en medewerkers in de basispolitiezorg (56% is het afgelopen jaar bedreigd of geïntimideerd).

Bij 27% van de bedreigde politiemensen en 3% van de bedreigde OM-medewerkers was sprake van escalatie van de bedreigingen, in die zin dat het in het afgelopen jaar heeft geleid tot fysiek geweld of vernielingen. Bij 27% van de bedreigde politieagenten en 7% van de bedreigde OM-medewerkers was de privéomgeving het mikpunt van de bedreiging (bijvoorbeeld als werd bedreigd om het gezin van een medewerker iets aan te doen); en bij 11% van de bedreigde politiemensen en 14% van de bedreigde OM-medewerkers vond de bedreiging plaats buiten werktijd en werkplek (bijvoorbeeld als een medewerker thuis werd opgezocht en bedreigd).

Bijna driekwart van de bedreigde OM-medewerkers (74%) en ongeveer twee derde van de bedreigde politiemensen (64%) geeft aan dat de bedreiging of intimidatie geen invloed heeft gehad op hun taakuitvoering. Bedreigingen kunnen het werkplezier van OM- en politiemedewerkers verminderen en kunnen, mede afhankelijk van de ernst van de bedreiging, een psychische belasting vormen.

Bedreiging wordt niet altijd gemeld, nader onderzocht of vervolgd. Zowel OM- als politiemedewerkers maken niet altijd melding van bedreiging en intimidatie, vaak omdat zij de dreiging niet ernstig genoeg vinden, de bedreiging slechts geringe impact had of omdat men vindt dat bedreigingen tot op zekere hoogte bij het werk horen. Wanneer er actie wordt ondernomen richting de dader worden bedreigers aangesproken op hun gedrag of er wordt aangifte gedaan en vervolgd. Bedreigde medewerkers zijn meestal tevreden over deze stappen.

De bedreigde medewerkers tonen zich in de afgenomen enquête voornamelijk tevreden of niet ontevreden met de reactie vanuit de organisatie op de bedreiging (politie: 79%; OM: 93%). De organisatorische reactie speelt een voorname rol bij het reduceren van de impact op slachtoffers. Een goede ondersteuning vanuit de organisatie, op zowel het praktisch-deskundige als sociaal-emotionele vlak, reduceert de impact van een bedreiging. Met name bij het OM zijn gedegen protocollen en specialisten beschikbaar om adequaat en op de persoon toegespitst op bedreigingen te reageren.

### **Uitkomsten ACP-onderzoek**

De ACP heeft in 2013 een onderzoek laten uitvoeren naar geweld tegen politieagenten. Dit betrof een eigen onderzoek onder haar leden inzake de ervaringen en gevolgen van geweld tegen de politie. Er deden ruim 1300 leden mee aan het onderzoek. Hoewel in het rapport wordt aangegeven dat de uitkomsten van het onderzoek niet kunnen worden beschouwd als representatief voor de gehele politieorganisatie, geven deze een goede indicatie van het algemene beeld. Bij geweld denken de ACP-leden aan fysiek geweld, zoals dreiging of gebruik van wapens, schoppen en slaan. Verbale uitingen als bedreigingen, schelden en agressie worden niet altijd als geweld bestempeld. Van de ondervraagde leden heeft 87% ooit te maken gehad met werkgerelateerd geweld. Daarnaast ervaart 28% emotionele problemen. 65% van de leden vindt dat het risico op geweld hoort bij de aard van hun werk. Het onderzoek stelde verder dat 29% van de ACP leden ooit buiten werktijd te maken kreeg met werkgerelateerd geweld. Hierbij gaf 15% van diegenen die gevolgen ondervonden hebben van geweld aan bang te zijn om door het werk in de privésfeer te worden geconfronteerd met geweld.

De ACP heeft een aantal mogelijke oplossingsrichtingen geformuleerd. Deze zien onder andere op het zorgen voor meer aandacht in de politieorganisatie voor de risico's en de gevolgen van geweld in de dagelijkse praktijk, specifiek waar het gaat om de gevolgen voor de privésfeer, meer en betere trainingen om fysiek en mentaal weerbaarder te zijn, betere ondersteuning en advisering van gedupeerde collega's (zowel via de leidinggevende als via het beschikbaar stellen van expertise) en bijvoorbeeld op het zwaarder straffen van daders conform de BOS-polarisrichtlijn.

### **Beleidsreactie.**

De resultaten van het WODC onderzoek en het ACP onderzoek verschaffen meer inzicht in ernst en omvang van de problematiek. Beide onderzoeken bevatten aanknopingspunten voor verdere verbetering van de aanpak.

#### *Openbaar Ministerie.*

De komende jaren zal de aandacht voor bedreiging en intimidatie van OM-medewerkers hoog op de agenda blijven. Er wordt naar gestreefd om het prettige en veilige werkklimaat met de optimale ondersteuning van het OM als werkgever daarbij, zoals uit de WODC-rapportage naar voren komt, te behouden. De uitkomsten van het onderzoek zijn binnen het OM gecommuniceerd, waarbij nog eens is gewezen op het belang van het melden van bedreigingen en intimidatie bij de leidinggevende, zodat deze hier persoonlijke zorg en aandacht aan kan geven.

#### *Politie.*

De afgelopen jaren is al veel gedaan om geweld, intimidatie en bedreiging van politiemedewerkers tegen te gaan en de gevolgen ervan te beperken. Er is wat dat betreft aanzienlijke vooruitgang geboekt, zoals ook uit het WODC onderzoek blijkt. Ten aanzien van de aanbevelingen van de ACP geldt dat deze grotendeels in het door mij gevoerde beleid passen. Een aantal zaken waar de ACP op wijst is al mogelijk of wordt reeds uitgevoerd. Zo is in 2011 het programma Weerbaarheid opgericht, waarmee de fysieke, mentale en morele weerbaarheid van politieagenten wordt versterkt. Een belangrijk resultaat van dit programma is de mentale krachtraining voor alle medewerkers in de frontlinie. Binnen deze training krijgen de politiemedewerkers tools aangereikt waardoor ze mentaal weerbaarder zijn. Dit moet onder meer leiden tot agenten die in staat zijn om waar nodig effectiever op te treden. Ook is het aantal trainingsuren van executieve medewerkers in de periode 2013–2015 tijdelijk toegenomen van 32 uur per jaar naar gemiddeld 45 uur per jaar. Reden van deze toename is onder andere de training mentale kracht. Elementen van deze mentale kracht training zullen worden geborgd in de Integrale Beroepsvaardigheid Training (IBT) nieuwe stijl.

De politie beschikt over voorzieningen en regelingen voor het verhalen van zowel materiële als immateriële schade van de gedupeerde politiewerknemer. Naast de begeleiding vanuit de leidinggevenden is in het inrichtingsplan per regionale eenheid voorzien in speciale casemanagers en schadebeoordelaars. Hiermee wordt een landelijk uniforme voorziening gerealiseerd voor de deskundige begeleiding en advisering van politieagenten die te maken hebben gehad met werkgerelateerd geweld.

Deels is deze capaciteit ook nu al in de organisatie aanwezig. Deels moet deze de komende periode in de opbouw van de nationale politie zijn werking gaan krijgen.

Politied medewerkers kunnen aangifte onder nummer doen van geweld of bedreiging tegen hen gepleegd. De opsporing van daders en verdachten van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak, waaronder politieagenten, wordt met prioriteit opgepakt conform de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA). De ELA zijn in 2010 gerealiseerd met als doel een eenduidige, effectieve en snelle afhandeling van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak door politie en OM.

Het Openbaar Ministerie (OM) heeft naar aanleiding van de uitkomsten van het ACP-onderzoek besloten om de strafverzwaring (van +200%), zoals deze geldt bij agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak, ook toe te passen als er sprake is van aan het werk van de werknemer met een publieke taak gerelateerd geweld of agressie, gepleegd tegen personen die behoren tot de familiekring van deze werknemer. Per 1 januari 2014 is dit opgenomen in de BOS-polarisrichtlijn.

Het College van Procureurs-Generaal heeft de toepassing van de BOS-polarisrichtlijn laten onderzoeken. Uw Kamer ontvangt op korte termijn de uitkomsten van dit onderzoek en mijn reactie hierop.

Een aantal zaken waar de ACP aandacht voor vraagt wordt op korte termijn in gang gezet. Zo zal de politie de aard en omvang van agressie en geweld gepleegd tegen politied medewerkers gaan monitoren via slachtofferonderzoek. De politie doet dit in het kader van de bredere monitoring van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. De monitoring door de politie wordt onderdeel van de periodieke korpsbrede medewerkersmonitor. Daarbij zal gekeken worden naar de aard en omvang van agressie en geweld tegen politied medewerkers, de gevolgen ervan voor medewerkers (eventueel verzuim/stress) en de ervaring van medewerkers met de afhandeling van incidenten.

Zowel het WODC onderzoek als het ACP onderzoek besteden aandacht aan de mogelijke verbetering van de begeleiding en ondersteuning van de politied medewerker die te maken heeft gehad met geweld, bedreiging of intimidatie. Leidinggevendenden spelen hierin een belangrijke rol. Voor leidinggevendenden binnen de politieorganisatie wordt nog dit jaar een bewustwordingscampagne ontwikkeld. Doel van de campagne is het vergroten van de herkenning van verminderde weerstand door leidinggevendenden bij hun medewerkers. Hierin wordt ook aandacht besteed aan het herkennen van verminderde weerstand als gevolg van geweld, intimidatie of bedreiging van de politied medewerker. De daadwerkelijke campagne wordt uitgevoerd als bekend is wie de nieuwe leidinggevendenden binnen de politieorganisatie zijn.

Het WODC onderzoek geeft verder aan dat het materiekkennis vergt om steekhoudende dreigingsinschattingen te maken. Bij het Openbaar Ministerie zijn gedegen protocollen en specialisten beschikbaar om adequaat en op de persoon toegespitst op bedreigingen te reageren. Deze vorm van specialistische en persoonlijke begeleiding zou ook voor bedreigde politied medewerkers van waarde kunnen zijn. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat de werkwijze van het Openbaar Ministerie vaak positief wordt gewaardeerd door bedreigde OM-medewerkers. Bij het Openbaar Ministerie wordt bij serieuze bedreigingen de begeleiding van de medewerker gezamenlijk opgepakt door de leidinggevende, de hoofdofficier en de medewerker Bewaken, beveiligen en crisisbeheersing (BBC'er). Onderzocht zal worden in hoeverre deze en ook andere elementen uit de OM-werkwijze een meerwaarde kunnen hebben ten opzichte van de bestaande zorglijnen bij de politie.

Met de politie en de vakorganisaties ben ik in gesprek over verder te treffen maatregelen als het gaat om het beperken van de gevolgen van geweld, bedreiging en intimidatie van politiemedewerkers voor de privésfeer. De korpschef heeft de opdracht gegeven tot verdiepend (casus) onderzoek. In dit onderzoek dienen aanvullende cijfers verzameld te worden die onder meer een gedetailleerder beeld geven van geweld, intimidatie en bedreiging in met name de privésfeer, ook tegen gezins- en familieleden en eigendommen van de politiemedewerker. De opdracht voor dit onderzoek is verstrekt aan de Politieacademie. Bezien wordt of deze nieuwe cijfers en de eigen ervaringen van politiemedewerkers aanleiding geven tot specifieke maatregelen en aanbod van zorg.

In het najaar zal ik uw Kamer nader informeren over de verdere aanpak op basis van het overleg met de politie en de vakorganisaties. Hierbij zal ik ook de uitkomsten van het hiervoor genoemde verdiepende onderzoek betrekken.

De Minister van Veiligheid en Justitie,  
I.W. Opstelten