Beantwoording technische vragen Onderzoek basisteam politie Rotterdam-Centrum
Ter bespreking in de commissie BOFV van 5 september 2024.

1. Wat zijn de verschillen tussen het originele onderzoeksrapport en de publieksversie die we ontvangen hebben? Welke zaken die wel in het onderzoeksrapport zijn opgenomen zijn achterwege gelaten in de publieksversie?

   In de publieksversie (voor complete zuiverheid ook gemaakt door G&I) delen we de resultaten uit het onderzoek, zonder dat dit herleidbaar is naar personen, uitspraken of situaties. De vertrouwelijkheid aan de geïnterviewde personen waarborgen we zo. Dit is door G&I en de eenheids- en sectorleiding ook bij de startbijeenkomst zo aan de medewerkers van het basisteam medegedeeld.

2. Een aantal voorbeelden uit de publicatie van het NRC van 19 augustus dat exemplarisch zou zijn voor de werksfeer binnen het Basisteam heeft veel aandacht gekregen. Het gaat dan om specifieke uitspraken en bijvoorbeeld het vermeende bestaan van bangalijsten. Deze zaken komen niet terug in de publieksversie van het rapport. Betekent dit dat dergelijke zaken niet uit het onderzoek naar voren zijn gekomen?

   Het rapport spreekt over zaken die blijken uit de interviews. De vermeende voorbeelden of uitspraken komen niet voor in het rapport. Wel zijn in hoofdstuk 5 de sociale veiligheidsrisico's beschreven die plaatsvinden of kunnen plaatsvinden in het basisteam Centrum.
   In het artikel wordt een casus geschetst dat een politiemedewerker racistisch bejegend werd. De signalen over deze casus kwamen niet voort uit het rapport. M.b.t. deze casus loopt er nog een onderzoek.

3. In de burgemeestersbrief over de situatie in het Basisteam naar aanleiding van de publicatie in NRC wordt gemeld dat aanvankelijk vijftig medewerkers willekeurig werden geselecteerd om aan het onderzoek mee te werken, waarna zich op eigen initiatief nog eens vijfentwintig medewerkers meldden om geïnterviewd te worden. Wat heeft dit gedaan met de representativiteit van het onderzoek? En in hoeverre is er nog sprake van een gebalanceerde afspiegeling van medewerkers, hetgeen de insteek was bij het selecteren van de vijftig aanvankelijke deelnemers?

   G&I stelde met hun expertise deze methodiek voor. Gezien de signalen die er toen waren zou dit het beste passen bij een onderzoek naar een risicoanalyse over de sociale veiligheid en werkklimaat op het basisteam Centrum. Om het onderzoek representatief te laten zijn, zijn willekeurig 50 politiemedewerkers uit het basisteam geselecteerd (bijv. op rang, dienstjaren, functie etc.). Daarbij werd al rekening gehouden dat extra politiemedewerkers zich vrijwillig zouden aanmelden naast de 50. Het doel was ook om inzichtelijk te krijgen welke risico's er zijn. Hoe meer inzichten dit oplevert, hoe beter.

4. Bij de leeswijzer wordt expliciet gemeld dat het onderzoek een uitzonderingsrapportage betreft en dat goed beheerste risico's en goed functionerende beheersmaatregelen niet zijn opgenomen. Geldt dit ook voor positieve ervaringen van geïnterviewde medewerkers? En houdt dit in dat met de interviews met (relatief) positief gestemde medewerkers dus minder gedaan is bij het opstellen van het onderzoeksrapport?

   In de interviews kunnen positieve ervaringen zeker gedeeld zijn. Het staat natuurlijk buiten kijf dat er veel en goed werk verricht wordt en velen een prima sfeer ervaren, maar dat is niet waar dit onderzoek zich op richt.
   Het doel van het onderzoek ging wel vooral over de mogelijke risico's die in het basisteam leefden (onder vraagstelling en definiëring). Wat in de leeswijzer ook staat is dat risico's die als beheersbaar worden geacht, dus positief zijn, niet of slechts beperkt zijn opgenomen. Dit geldt ook voor de goed functionerende beheersmaatregelen.

5. De onderzoeksopdracht gaat reeds uit van risico's voor de sociale veiligheid binnen het Basisteam en structurele en culturele organisatie-aspecten die daarop van invloed zijn. Waarom is niet gekozen voor een onderzoek naar de werksfeer binnen het Basisteam vanuit een neutraal startpunt?

   Aanleiding voor het onderzoek 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 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." De onderzoekers van G&I hebben de ervaring en deskundigheid op dit soort onderwerpen en het uitvoeren van onderzoek naar de risicofactoren die bepalend zijn voor de sociale veiligheid in een basisteam. Gezien de signalen is op voorspraak van G&I gekozen om het onderzoek op deze wijze uit te laten voeren. Dat laat onverlet dat de onderzoekers een neutraal standpunt hadden in het onderzoek.

   Aan de medewerkers zijn vragen gesteld die betrekking hebben op de ervaringen van de collega's zelf, maar ook die liggen in het verlengde van de signalen en of de medewerkers die herkennen. De uitkomsten van de interviews zijn in het rapport verwerkt.

6. Bestaan er, naast deze uitzonderingsrapportage, ook kwantitatieve onderzoeken waarin objectief onderzoek is gedaan naar de (beleving van) het werk en de werksfeer binnen het Basisteam Centrum? Zo ja, kunnen we inzicht krijgen in de uitkomsten daarvan?

   Periodiek vindt een medewerkersmonitor plaats uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau. Het laatste medewerkersonderzoek van het basisteam was eind 2020. Dit onderzoek gaat in op de psychosociale arbeidsomstandigheden. Denk aan onderwerpen zoals werkdruk, onderbelasting, zelfsturing, interne communicatie, grensoverschrijdend- en

strafbaar gedrag, agressie, geweld door burgers, vitaliteit en burn outklachten. Eind dit jaar/begin volgend jaar vindt een nieuwe medewerkersmonitor plaats. Over de uitkomsten hiervan wordt nog nader bezien wat deelbaar is.

7. Zijn er medewerkers/agenten van het Basisteam Centrum vervolgd voor handelingen richting collega's? Zo ja, hoeveel en wat was de uitkomst?

   Er zijn geen politiemedewerkers vervolgd voor handelingen richting hun collega's. Wel is een politiemedewerker van het basisteam disciplinair gestraft en overgeplaatst n.a.v. vrouwonvriendelijk gedrag.

   De discriminatiezaak waar een strafrechtelijk onderzoek op draaide en benoemd is in de raadsbrief van 23 augustus 2024 bleek geen casus te zijn in het basisteam Centrum, maar betrof een casus bij een ander basisteam.

8. Zijn er medewerkers/agenten van het Basisteam Centrum vervolgd voor (gewelddadige) handelingen richting burgers? Zo ja, hoeveel en wat was de uitkomst?

   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 verbalisant en de burger tegenover elkaar en kon geen oordeel worden gegeven. Deze zaken gaan in meerderheid over optreden op horeca-avonden in het gebied. Verder is er nog een aantal lopende onderzoeken. Het gaat hierbij om vier strafrechtelijke onderzoeken of feitenonderzoeken naar geweldscasussen.

9. Hoeveel medewerkers/agenten van het Basisteam Centrum zijn vertrokken als gevolg van de werksfeer? Hebben deze personen ontslag genomen of zijn zij naar een ander Basisteam overgegaan?

   Mede naar aanleiding van het rapport wordt bekeken wat het verloop is en welke achtergronden daaraan ten grondslag lagen.