

Politiechef Fred Westerbeke: Recht gedaan?

Over een week ben ik een jaar terug in het uniform, na lange tijd als officier van justitie te hebben gewerkt. Een impactvol jaar waarin alles veranderde, grote maatschappelijke discussies werden gevoerd en de coronacrisis op iedereen weerslag had. Een van de rode draden in mijn eerste jaar was de WhatsAppcasus.

Een aantal racistische en discriminerende uitspraken dat een groepje collega's in 2019 uitwisselde in een appgroep kwam naar buiten en zorgde voor interne en externe verontwaardiging. Een casus die toentertijd voor de betrokkenen was afgedaan omdat de leidinggevendenden waren geïnformeerd, er waardevolle gesprekken en excuses plaatsvonden en de appgroep werd opgeheven. Een aanpak waarvan we hopen dat hij altijd in gang wordt gezet bij zo'n misstap. Maar een juridische toetsing, die naar mijn mening had moeten plaatsvinden, was uitgebleven. Daarom besloot ik daar alsnog toe. Dat onderzoek gaf aanleiding om de betrokkenen een schriftelijke berisping op te leggen. Een gele kaart die tien jaar in je dossier blijft zitten. En zoals iedereen weet is twee keer geel rood.

Maar de sanctie strookte niet met ieders rechtvaardigheidsgevoel en leidde in elk geval intern tot uiteenlopende meningen. Vorige week zat ik daarom samen met enkele andere eenheidschefs en Liesbeth Huyzer vanuit de korpsleiding om tafel met verschillende collega's uit het Netwerk Divers Vakmanschap uit het hele land. De pijn, het verdriet en de boosheid die zij deelden over de straf kwamen stevig bij mij binnen. Ik realiseer me weer eens goed dat ik me kan inleven en toch de pijn niet kan navoelen die collega's met een diverse achtergrond met regelmaat wel voelen.

De emmer zit bij velen vol door de jaren waarin zij racistische of discriminerende opmerkingen moesten incasseren, zelf te vaak aan de kant zijn gezet door een collega of bij binnenkomst op een ander politiebureau gevraagd werden zich te legitimeren terwijl zijn of haar witte maatje die vraag niet kreeg.

Veel pijn zit hem ook in het feit dat collega's dan weggijken of het weglachen, en leidinggevendenden onvoldoende corrigeren of het gesprek aangaan. Ik vond het erg om te horen dat collega's moedeloos worden en de hoop opgeven dat we er als organisatie echt voor iedereen zijn.

Ik kreeg tijdens deze bijeenkomst niet alleen de kans om te luisteren, maar ook de kans om uit te leggen hoe ik kwam tot de afdoening. In het onderzoek ging het allereerst om de vraag wat er in de tien maanden dat de appgroep bestond allemaal was gezegd. De bekendgemaakte discriminerende uitspraken waren, zoals we in onze berichtgeving al meldden, niet de enige die vroegen om een disciplinaire reactie. Het grootste deel van de conversaties ging over dagelijkse of werkgerelateerde zaken, maar een aantal opmerkingen ging ver over de grens. Zo zijn er denigrerende en seksistische opmerkingen gemaakt over collega's en leidinggevendenden. Een collega deed een schokkende, cynisch bedoelde maar zeer discriminerende uitspraak naar aanleiding van een strafzaak over een moord. Een ander suggereerde in een gesprek dat homo's en moslims zich steeds beroepen op een achtergestelde maatschappelijke positie. Tot slot merkte een collega naar aanleiding van de aanslag in een Utrechtse tram op dat de trams die door hun eigen werkgebied rijden over het algemeen uitgeroeid mogen worden.

Deze uitspraken raakten mij diep. Hoe kan het dat je dit schrijft, maar ook dat je elkaar niet corrigeert? Hoe werkt dat door in het dagelijks werk? Voor het bepalen van een sanctie was het voor mij van groot belang om te weten hoe deze collega's terugkijken op hun uitspraken en hoe zij hun werk doen in zo'n cultureel rijke wijk. Was er sprake, of zelfs maar een vermoeden van een verkeerde bevooroordeelde of discriminerende houding naar de burgers in hun gebied? Dit was niet zo.

De vijf collega's lieten bovendien bij de afhandeling zien dat het hen oprecht speet en dat ze zich schaamden. Zij staan en stonden bekend als collega's die hun werk professioneel doen en over wie nooit een klacht is ingediend. Daarom noemde ik hen in een interview goede dienders. Dat had ik zo niet moeten zeggen, het riep een ander beeld op dan ik bedoelde. Voor mij een wijze les.

En hoewel er zeer wisselend over de sanctie wordt gedacht, heb ik gemerkt dat de afdoening door deze collega's niet als licht wordt gevoeld. Ze zijn tijdelijk buiten functie gesteld, hebben een periode gevreesd dat ze zouden worden ontslagen en alle publiciteit had impact op hun werk en hun privéleven. Ook dat zijn de gevolgen van hun gedrag. Ik vind wel dat ze een tweede, laatste kans mogen krijgen, hoe boos ik ook ben over hun uitlatingen.

De berisping heeft nu zijn uitwerking op deze collega's, maar ik wil een bredere impact. Ik wil 'uitwerking' op onze organisatie. We moeten beter moeten worden in het stellen van de norm, in het begrenzen van ongewenst gedrag. Dat begint bij het aanspreken van elkaar, maar het moet ook consequent een aandachtspunt zijn van al onze leidinggevendenden. Ik vind echt dat we voor de toekomst met elkaar moeten kijken naar wat daarvoor nodig is, wat passend en effectief is en of de huidige kaders qua strafmaat nog passen binnen de gewenste norm. Het is

goed dat ook de korpsleiding en de politiechefs zich daarover nu hebben uitgesproken. Die duidelijkheid verdienen zowel collega's als burgers.

Deze casus is nu afgerond en het heeft mij veel geleerd. Ik neem het voortouw om samen met de leidinggevenden en met jou er voor te zorgen dat iedereen in onze eenheid zich gewaardeerd en veilig voelt. Om de collega's die ik sprak te bewijzen dat zij de hoop niet moeten opgeven, omdat we er echt voor iedereen zijn. De beroepscode is er helder over: voor racisme en discriminatie is er geen plek binnen onze organisatie. Ik neem alle meldingen van grensoverschrijdend gedrag serieus en die stap vooruit verwacht ik van iedereen. Alleen dan kunnen we het ook voor onze inwoners beter en veiliger maken.