



**Gemeente
Rotterdam**

Veiligheid
Burgemeester
A. Aboutaleb

Postadres: Postbus 70012
3000 KP Rotterdam
Website: www.rotterdam.nl

Van: Miranda Kooistra
Telefoon: 14 010
E-mail: bbo@rotterdam.nl

Ons kenmerk: M2408-3363 24bo006782

Onderwerp: Situatie Basisteam Rotterdam-
Centrum

Datum: 23 augustus 2024

Aan de gemeenteraad

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

Eerder deze week publiceerde NRC een artikel over een onderzoek bij het Basisteam Centrum naar aanleiding van meldingen van agenten over onder meer discriminatie, pesten en geweldgebruik. De eenheidsleiding van de politie-eenheid Rotterdam heeft mij eerder dit jaar op de hoogte gesteld van signalen van verstoorde onderlinge verhoudingen bij het Basisteam Centrum en kondigde aan dat een onafhankelijk onderzoek werd ingesteld. De onderzoeksopdracht was: *"Verschaf inzicht in de structurele en culturele organisatieaspecten van het Basisteam Centrum die van invloed zijn op het werkklimaat in de door de medewerkers ervaren sociale veiligheid binnen het team en de risico's die daarbij een rol spelen, en geef aanbevelingen ter verbetering."* Ik ben ook over de uitkomsten van dit onafhankelijke rapport bijgepraat. De politie heeft de start of de resultaten van het onderzoek niet eerder naar buiten willen brengen omwille van een zorgvuldige omgang met de deelnemers en om de resultaten eerst als team te kunnen bespreken en hier opvolging aan te geven.

Ik ben geschrokken van de uitkomsten van het onderzoek en vind deze niet acceptabel. Deze situatie mag niet langer voortduren. De medewerkers van het basisteam moeten hun werk in een veilig werkklimaat kunnen doen. Dat is in het belang van het politiewerk en daarmee van de openbare orde en veiligheid in het gebied. De politiechef en ik zijn beiden van oordeel dat alles in het werk moet worden gesteld om de verhoudingen in het team te normaliseren. Met deze brief informeer ik u over de acties die de politie in gang heeft gezet sinds de uitkomst van het rapport. Een publieksversie van het rapport wordt volgende week verwacht en wordt vanzelfsprekend ook met uw raad gedeeld.

Relatie met het coalitieakkoord/collegewerkprogramma/eerder aangenomen moties en gedane toezeggingen:

- De veiligheidskoers 2023-2027
- Meerjarenbeleidsplan politie 2023-2027
- Coalitieakkoord Eén stad



Toelichting:

Ik licht eerst toe hoe het onderzoek tot stand is gekomen, daarna ga ik in op de acties die de politie heeft ondernomen.

Het onderzoek – een teamscan

Eind december 2023 ontvingen zowel de sectorleiding van het district Rotterdam Stad als de eenheidsleiding Rotterdam signalen uit het team waaruit zorgen bleken over het sociaal veilig werkklimaat binnen het basisteam Centrum. Dit team bestaat uit 230 FTE. Tegelijkertijd ontving de sector- en eenheidsleiding bericht van de vertrouwenspersonen uit de eenheid en de Nederlandse Politie Bond (NPB) soortgelijke signalen. In overleg met deze actoren hebben de sector- en eenheidsleiding direct besloten dit zorgvuldig uit te zoeken. In navolging daarop is in januari opdracht gegeven aan het extern bureau Governance & Integrity (G&I) om onderzoek te doen. Het onderzoek bestond uit een teamscan van het basisteam Centrum. Deze vorm van extern onderzoek wordt vaker toegepast door de politie.

Het is een onderzoek geweest naar onderliggende patronen en risicofactoren binnen het team en onderwerpen die de psychosociale arbeidsomstandigheden raken, zoals werkdruk, onderbelasting, zelfsturing, interne communicatie, grensoverschrijdend en strafbaar gedrag, agressie, geweld door burgers, vitaliteit en burn-outklachten. Organisaties zijn wettelijk verplicht dit te monitoren en een dergelijk onderzoek vindt normaal gesproken om de vier jaar plaats, aan de hand van een medewerkersmonitor. In het basisteam Centrum is dit voor het laatst in 2021 gedaan door een extern onderzoeksbureau. Vanwege de signalen is ervoor gekozen eerder dan de reguliere medewerkersmonitor, een nieuwe teamscan te maken om een breed beeld te vormen over wat speelt in het basisteam.

Vijfenzeventig medewerkers van het basisteam hebben bijgedragen aan het onderzoek. Aanvankelijk werden vijftig medewerkers willekeurig geselecteerd om aan het onderzoek mee te werken. Daarna meldden vijftientwintig medewerkers zich om geïnterviewd te worden, omdat zij wilden bijdragen aan het verbeteren van het werkklimaat. Voorafgaand aan de deelname van het onderzoek is aan de medewerkers toegezegd dat het om een vertrouwelijk gesprek gaat, waardoor zij zich open en kwetsbaar op konden stellen. De open opstelling van medewerkers is essentieel geweest voor de waarde en de kwaliteit van het onderzoek.

Vanwege de toegezegde vertrouwelijkheid kan het rapport niet in z'n geheel worden gedeeld. De politie heeft G&I opdracht gegeven een publieksversie te maken. Dit document wordt volgende week verwacht en vanzelfsprekend met uw raad gedeeld. De conclusies en de aanbevelingen zijn onderdeel van de publieksversie. In overleg met de politiechef kies ik ervoor de conclusies en aanbevelingen niet nu al met u te delen, omdat deze punten beter tot hun recht komen als onderdeel van de publieksversie.

Uit de uitkomsten blijkt dat het op meerdere fronten niet goed gaat binnen het team, ondermeer op het gebied van leiderschap en omgangsvormen. Het gaat om pesterijen, vrouwonvriendelijk gedrag en racisme. Hierover zal meer te lezen zijn in de publieksversie van het rapport.

Sinds het onderzoek

Ik licht toe hoe de politie eenheid Rotterdam heeft gereageerd en gehandeld sinds de uitkomsten van het onderzoek.



De onderzoeksresultaten zijn eind juni door het onderzoeksbureau gepresenteerd aan het volledige basisteam. Een lid van de eenheidsleiding was hierbij aanwezig en heeft uitgesproken de conclusies schokkend te vinden. De eenheidsleiding heeft in dat overleg de norm gesteld die zij al langer stelt, namelijk dat er geen ruimte is voor pesterijen, vrouwonvriendelijk gedrag en racisme. Hier opvolgend is door politie direct een aantal acties ingezet.

Deze korte termijnacties hebben als doel de basisnorm van goed werkgeverschap te waarborgen. Het team van leidinggevend en uit een basisteam bestaat uit twee teamchefs. Zij zijn de afgelopen tijd versterkt met een leidinggevende in een coachende rol. Vandaag is bekend geworden dat beide teamchefs opzij stappen om ruimte te maken voor de verandering die plaats moet vinden.

De eenheidsleiding respecteert deze keuze. Daarnaast zijn een HR-adviseur en een veranderkundige toegevoegd aan het team. Zo kon direct na de uitkomsten van het rapport ingezet worden op andere omgangsvormen. Samen met het team wordt gewerkt aan een plan van aanpak om dieperliggende oorzaken aan te pakken. Bij de publicatie van de publieksversie van het rapport zal de politiefchef hier nader op ingaan. Aan het basisteam was al een ervaren docent beroepsvaardigheden aan het team toegevoegd om de leercirkel rondom de toepassing van geweld verder vorm te geven.

Bij de politie is en blijft veel aandacht om met de collega's in verbinding te staan om signalen van ongewenst gedrag op te vangen. Collega's die nog lopen met gevoelens of eerdere ervaringen van ongewenst gedrag nodigt de politiefchef nadrukkelijk uit om zich alsnog te melden, bijvoorbeeld in briefings en via de vertrouwenspersonen.

Naast bovenstaande worden doorlopend en met uw steun uit het Rotterdamse coalitieakkoord inspanningen verricht in het kader van het landelijk programma 'Politie voor Iedereen'. In september 2023 organiseerde de commissie BOVF een expertmeeting waar onder andere de politiefchef en de programmadirecteur Politie voor Iedereen een uitgebreide toelichting hebben gegeven op het programma Politie voor Iedereen.

Strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken

Hierboven zijn de maatregelen beschreven die bijdragen aan het voorkomen van grensoverschrijdend en strafbaar gedrag. Het onderzoek heeft enkele zaken aan het licht gebracht waar dit ongewenste gedrag al heeft plaatsgevonden. Richting deze medewerkers zijn maatregelen genomen. Het gaat om een casus van vermeend middelengebruik waarbij een disciplinair onderzoek is gestart. Eén politiemedewerker is daardoor uit dienst. In een casus waar sprake was van vrouwonvriendelijk gedrag is een medewerker disciplinair gestraft en overgeplaatst. Ook loopt er een strafrechtelijk onderzoek naar discriminatie en een disciplinair onderzoek naar het niet oppakken van signalen.

In het NRC-artikel wordt gesproken over geweld in de uitgaansnachten. Het basisteam Centrum zet op uitgaansavonden een Openbare Orde Team (OOT) in specifiek ten behoeve van de horeca en het horecapubliek. Het gaat om een klein team dat operationeel is in meerdere uitgaansgebieden. Het werkgebied is uitdagend, vooral door middelengebruik door het horecapubliek (drugs en alcohol). Dit maakt onder andere dat geweldstoepassing soms nodig is om de openbare orde te herstellen. Het beeld dat veelvuldig sprake zou zijn van buitenproportionele geweldstoepassing herkennen de politiefchef en ik niet.



Als een politiemedewerker geweld gebruikt, meldt de medewerker dit altijd bij de hulpofficier van justitie die vervolgens toetst of het geweld rechtmatig en volgens de eisen van vakmanschap is ingezet. Hieraan ligt de landelijke ambtsinstructie geweldstoepassing ten grondslag. Uit de toets van de hulpofficier kan volgen dat een onderzoek door de commissie geweldsaanwending nodig is. Deze commissie adviseert de politiechef over de passendheid van geweld. De politiechef beslist over de afdoening. Hier kan een onderzoek van het Openbaar Ministerie op volgen. 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 horecavonden in het gebied. Verder is er nog een aantal lopende onderzoeken. Het gaat hierbij om vier strafrechtelijke onderzoeken of feitenonderzoeken naar geweldscasussen en valsheid in geschrifte en één disciplinair onderzoek naar geweldgebruik. De hierboven genoemde leercirkel draagt bij aan een structurele, juiste toepassing van geweld.

Vragen uit de gemeenteraad

Het artikel van NRC en de verdere berichtgeving van de politie hebben tot begrijpelijke vragen bij uw raad geleid. Ik vertrouw erop dat met bovenstaande informatie een deel van uw vragen reeds is beantwoord.

Anticiperend op mogelijke (vervolg)vragen merk ik op dat in het onderzoek de conclusie wordt getrokken dat het werkklimaat in het basisteam een risico met zich meebrengt voor het politiewerk op straat. Als het gaat om het risico op discriminatoir, seksistisch of anderszins ongepast handelen dan is op basis van meldingen van Rotterdammers niet te zeggen dat dit risico werkelijkheid is geworden. Als het gaat om het risico op onjuist gebruik van geweld dan laten bovenstaande beschikbare cijfers van de afdoeningen door het Openbaar Ministerie een uitlegbaar beeld zien. Op dit moment zie ik dan ook geen reden om vervolgonderzoek in te stellen naar de beleving van de burger. De stevige conclusies uit het onderzoek vragen om een doordacht en effectief optreden van de politiechef en het management van de politie. Met de maatregelen die reeds getroffen zijn laat de politieorganisatie zien een serieuze aanpak voor te staan om het werkklimaat in het Basisteam Centrum op orde te krijgen.

De burgemeester,

A. Aboutaleb