

# **Bedreigen en intimideren van OM- en politiemedewerkers**

Een onderzoek naar frequentie, aard, gevolgen en aanpak

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het WODC, afdeling Extern Wetenschappelijke Betrekkingen, Ministerie van Veiligheid en Justitie.

©2013, WODC, Ministerie van Veiligheid en Justitie, Auteursrechten voorbehouden

Politieacademie

December 2013

Dr. E.J. van der Torre  
Dr. M. Gieling  
Drs. M.Y. Bruinsma

m.m.v.  
M. Jans MSc.  
M. van der Linden MSc.

# Inhoudsopgave

Samenvatting (6)

## Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Een ernstige zaak	8
1.2 Bedreiging en intimidatie: waar hebben we het over?	9
1.3 Onderzoeksvragen	10
1.4 Methodologie	11
1.5 Hoofdstukindeling	13
1.6 Dankwoord	13

## Deel I Literatuur

### Hoofdstuk 2 Over de frequentie, aard en gevolgen

2.1 Inleiding	15
2.2 De frequentie	15
2.3 Aard en achtergronden	19
2.4 Bedreigingen en intimidatie: de gevolgen voor bedreigde medewerkers	24
2.5 Afsluiting	28

### Hoofdstuk 3 Over de aanpak en effectiviteit

3.1 Inleiding	30
3.2 De aanpak	30
3.2.1 Interne communicatie	30
3.2.2 Begeleiding van bedreigde medewerkers	34
3.2.3 Altijd een reactie?	35
3.3 De effectiviteit van interventies	37
3.4 Afsluiting	42

## Deel II Enquêtes en telefonische interviews

### Hoofdstuk 4 Bedreigingen en intimidatie: frequentie en aard

4.1 Inleiding	45
4.2 OM-medewerkers	45
4.2.1 De frequentie	45
4.2.2 Wie krijgen te maken met bedreigingen of intimidatie?	46
4.2.3 De aard van bedreigingen of intimidatie	46
4.2.4 De bedreigers	47
4.3 Politimedewerkers	48
4.3.1 De frequentie	48
4.3.2 Wie krijgen te maken met bedreigingen of intimidatie?	49
4.3.3 De aard van bedreiging of intimidatie	50
4.3.4 De bedreigers	51
4.4 Conclusie	52

<b>Hoofdstuk 5 Bedreigingen en intimidatie: de gevolgen</b>	
5.1 Inleiding	54
5.2 De taakuitvoering	54
5.2.1 Het OM	54
5.2.2 De politie	55
5.2.3 Interviews	55
5.3 Op jaarbasis: bedreigingen met (de meeste) impact	57
5.3.1 Enquête	57
5.3.2 Verklaringen voor de impact	59
5.4 Conclusies	66

<b>Hoofdstuk 6 Bedreigingen en intimidatie: de reactie</b>	
6.1 Inleiding	68
6.2 Meldingsbereidheid	68
6.2.1 Het OM: de enquête	68
6.2.2 De politie: de enquête	69
6.2.3 Melden of niet: verklaringen	70
6.3 De organisatorische reactie: het oordeel van de respondenten	75
6.4 Na bedreiging of intimidatie: begeleiding	77
6.4.1 Het OM	77
6.4.2 De politie	81
6.5 Na bedreiging of intimidatie: praktische veiligheidsmaatregelen	85
6.5.1 OM-medewerkers	85
6.5.2 Politie mensen	86
6.6 Na bedreiging of intimidatie: actie richting bedreigers	86
6.6.1 OM-medewerkers	86
6.6.2 Politie mensen	88
6.7 Conclusie	90

### Deel III Instrumentele bedreiging en intimidatie: casus en analyse

<b>Hoofdstuk 7 Het OM: casus</b>	
7.1 Inleiding	92
7.2 Typering van de casus: motieven, bedreigers en slachtoffers	92
7.2.1 Het beïnvloeden van lopende onderzoeken	93
7.2.2 Het verloop van een zitting beïnvloeden	95
7.2.3 Het eigen gelijk halen vanwege een nadelige uitspraak	96
7.2.4 Wraak	96
7.2.5 Invloed uitoefenen op een kleinere kwestie of zaak	98
7.3 Weging van de casus: de ernst van de bedreiging of intimidatie	99
7.4 Maatregelen: aanpak en ondersteuning	103
7.5 Terugblik door bedreigde medewerkers	108
7.6 Afsluiting	110

## **Hoofdstuk 8 Het OM: reflectie op de casus**

8.1 Inleiding	111
8.2 Zelfredzaamheid	111
8.3 OM-cultuur: alert op mogelijke blokkades	111
8.4 Gewaardeerde interne specialisten: de BB&C'ers	112
8.5 Een zaak voor de baas	113
8.6 Voor de valreep: preventie	113
8.7 Na de valreep: bedreigingen komen laat en lonen niet	114
8.8 Het dubbele karakter van de aanpak: 'zakelijk en zacht'	114
8.9 Wat de casus niet vertellen	116
8.10 Afsluiting	116

## **Hoofdstuk 9 De politie: casus**

9.1 Inleiding	117
9.2 Typering van de casus: motieven, bedreigers en slachtoffers	117
9.2.1 Basispolitie mensen op afstand houden	117
9.2.2 Gespecialiseerde politie mensen op afstand houden	120
9.2.3 Wraak	122
9.2.4 Dreiging om politie optreden af te wenden	123
9.3 Analyse van de casus: de ernst van de bedreiging of intimidatie	125
9.4 Maatregelen: aanpak en ondersteuning	127
9.5 Terugblik door bedreigde medewerkers	133
9.6 Afsluiting	137

## **Hoofdstuk 10 De politie: reflectie op de casus**

10.1 Inleiding	138
10.2 Zelfredzaamheid	138
10.3 Politie cultuur: alert op blokkades	139
10.4 Leidinggevenden en bedreigde agenten: een aanpak organiseren	140
10.5 Voor de valreep: het belang van een evenwichtige politiestijl	141
10.6 Na de valreep: aanpak van bedreiging, bedreiger óf dadergroep	142
10.7 Het dubbele karakter van de aanpak: 'zakelijk en zacht'	142
10.8 Wat de casus niet vertellen	143
10.9 Afsluiting	143

## Deel IV Slot

## **Hoofdstuk 11 Onderzoeksvragen: de antwoorden**

11.1 Inleiding	146
11.2 Aard en achtergronden van bedreigingen en intimidaties	146
11.3 Gevolgen van bedreiging en intimidatie	153
11.4 Gewenste en ondervonden aanpak	156
11.5 Succesvolle aanpak	160

## Literatuur

162

Bijlage 1	Verantwoording (166)
Bijlage 2	Twee politie-enquêtes: de resultaten (172)
Bijlage 3	Vragenlijst (177)
Bijlage 4	Interviewprotocol (188)

## Samenvatting

Dit onderzoek gaat over (de omgang met) situaties waarbij burgers politie- of OM-medewerkers bedreigen of intimideren. De hoofdvraag luidt: Wat zijn de aard, frequentie en gevolgen van bedreiging en intimidatie van medewerkers van de politie en het Openbaar Ministerie en wat is het gewenste, ondervonden en bewezen effectieve beleid om bedreigingen en intimidatie te voorkomen of de gevolgen daarvan te beperken? Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum is opdrachtgever van het onderzoek.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is een literatuuronderzoek uitgevoerd, zijn enquêtes uitgezet bij OM en politie (met 1.730 OM-respondenten en 1.620 politierespondenten) en zijn vraaggesprekken gevoerd met 86 bedreigde medewerkers en met twintig leidinggevenden of specialisten bij het OM en de politie. We analyseerden 29 instrumentele bedreigingen: 15 politie-casus en 14 OM-casus.

### Frequentie

We vroegen respondenten hoe vaak ze in het afgelopen jaar werden geconfronteerd met: 'bedreiging met geweld tegen u zelf of naasten', 'volgen of hinderen om bang te maken' en 'intimidatie om iets gedaan te krijgen'. Daaruit 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 - te maken kregen met tenminste één van deze vormen van bedreiging of intimidatie<sup>1</sup>. Er zijn twee functies met een beduidend hogere kans op dergelijke bedreiging of intimidatie: Officieren van Justitie (17% is in het afgelopen jaar bedreigd of geïntimideerd) en basispolitiemensen die gestalte geven aan handhaving of noodhulp (56% is het afgelopen jaar bedreigd of geïntimideerd).

In de enquête is aan bedreigde medewerkers gevraagd of er bedreigingen zijn geëscaleerd, in die zin dat het in het afgelopen jaar heeft geleid tot fysiek geweld of vernielingen. Dit overkwam veel meer bedreigde agenten (27%) dan bedreigde OM-medewerkers (3%). Dit grote verschil laat zich eenvoudig verklaren. Basispolitiemensen treden vaker face-to-face op tegen onwillige en boze of agressieve burgers dan OM-medewerkers. Bovendien wonen en werken agenten vaker dichtbij (potentiële) daders. Er is gevraagd of de bedreigingen en intimidaties zich uitstrekten tot de privéomgeving. Er zijn wat dat betreft twee varianten: de privéomgeving als mikpunt van een bedreiging (bijvoorbeeld als werd bedreigd om het gezin van een medewerker iets aan te doen) en bedreigingen die met het werk te maken hadden, maar plaats vonden buiten werktijd en werkplek (bijvoorbeeld als een medewerker thuis werd opgezocht en bedreigd). Respectievelijk 7% en 14% van de bedreigde OM-medewerkers maakten dit in een jaar tijd mee. Voor het bedreigde politiepersoneel gaf respectievelijk 27% en 11% dit aan.

### Motieven en daders

De motieven voor bedreiging of intimidatie van OM-medewerkers zijn onder te brengen in vier belangrijke categorieën: (1) het beïnvloeden van lopende onderzoeken, (2) het verloop van een zitting beïnvloeden door een medewerker van zijn/haar stuk te brengen, (3) het gelijk halen vanwege een nadelige uitspraak en (4) wraak. Bij het bedreigen van politiemensen vielen de volgende motieven op: (1) Het op afstand houden van politiepersoneel, zodat de bedreigers hun criminele of onaangepaste gedrag kunnen voortzetten, (2) wraak en (3) het afwenden van politieoptreden dat aanstaande lijkt (zoals aanhouden of bekeuren). Hierbij is de medewerker wel vaak het mikpunt van de bedreiger, maar niet het doel. Het is veel vaker de bedoeling de organisatie of een werkproces met bedreigingen te beïnvloeden, dan om persoonlijke schade toe te brengen aan een medewerker.

Bedreigingen en intimidaties zijn volgens geënquêteerde bedreigde medewerkers relatief vaak afkomstig van mensen met een psychische stoornis. Daarnaast worden probleemgezinnen en leden van een zwaar criminele groepering genoemd als dadergroepen. Politiepersoneel voegt daar criminele jeugdgroepen aan toe. Bij vraaggesprekken vallen drie dadertypen op: beroepscriminelen, criminele jongeren en notoire veelplegers.

### Gevolgen

De enquête geeft een beeld van de gevolgen van bedreigingen en intimidaties. Bijna driekwart van de OM-medewerkers (74%) en ongeveer twee derde van de politiemensen (64%) geeft aan dat de

<sup>1</sup> Afgeronde percentages

bedreiging of intimidatie geen invloed heeft gehad op hun taakuitvoering. Uit het casusonderzoek blijkt dat werkprocessen veelal doorgang vinden bij bedreigingen. Het OM boekt zelfs bij alle bestudeerde casus een instrumentele overwinning, want al de lopende zaken worden voortgezet. Politiemensen betreuren het als bedreigers niet (strenger) strafrechtelijk worden aangepakt, zeker als bedreigingen samengaan met (soms een reeks) andere strafbare feiten. Dit hangt samen met de bedreigingsparadox: impliciete, lichte en (mogelijk) niet strafwaardige bedreigingen kunnen dreigender zijn dan bedreigingen die strafrechtelijk aangepakt kunnen worden.

Bedreigingen kunnen het werkplezier van OM- en politiemedewerkers verminderen. Het komt ook voor dat daders of locaties worden gemeden. Een bedreiging of intimidatie kan een aanzienlijke psychische belasting zijn. Verschillende kenmerken van bedreigingen vergroten de psychische impact: als het de bedoeling van de bedreiger is om een medewerker persoonlijke schade toe te brengen, als er sprake is van stelselmatige bedreiging of als de dreiging afkomstig is van een dader(groep) die woont of leeft in de nabijheid van bedreigde medewerkers. De kans op dit laatste is bij agenten beduidend groter dan bij OM-medewerkers. De subjectieve dreiging neemt ook toe als bedreigingen afkomstig zijn van zware en georganiseerde criminelen die vanwege de organisatiegraad, infrastructuur en persoonlijkheidskenmerken de indruk wekken dat een dreigement ten uitvoer gebracht zou kunnen worden. Hetzelfde geldt bij bedreigingen door lokale criminelen die zich gedragen alsof ze onaantastbaar zijn of door grillige (gestoorde) personen. De belasting van een bedreiging neemt tenslotte vooral toe als deze wordt gericht op de privéomgeving van medewerkers. Een deel van de instrumentele bedreigers lijkt zich ervan bewust dat bedreiging aan het adres van een partner of gezin hard aankomt.

### **De aanpak**

De gevolgen van (ernstige) instrumentele bedreigingen zijn onlosmakelijk verbonden met de reactie van de organisatie. De bedreigde medewerkers tonen zich in de afgenomen enquête voornamelijk tevreden of niet ontevreden met de reactie op de bedreiging (Politie 79%, OM 93%). De aanpak van bedreigingen heeft een praktisch-inhoudelijke en een sociaal-emotionele kant. Het betreft een twee-eenheid: maatregelen en objectieve inschattingen dienen bedreigde medewerkers het gevoel te geven dat hun emoties worden begrepen én dat hun veiligheid op een acceptabel niveau wordt gebracht. Het sociale proces (overleg met en aandacht voor bedreigde medewerkers) is net zo belangrijk als de rationele kwaliteit van inhoudelijke afwegingen en maatregelen. Het is illustratief dat beveiliging een mentale last kan zijn en dat het staken of afbouwen van de beveiliging een belangrijk en precair moment is, omdat de bedreigden en hun sociale omgeving zich weer veilig moeten gaan voelen zonder die maatregelen.

De afstemming tussen dit sociale en inhoudelijke aspect verloopt binnen het OM langs een bijna vast stramien. Dat ligt bij serieuze bedreigingen namelijk in handen van de leidinggevende, de hoofdofficier en de medewerker Bewaken, Beveiligen & Crisisbeheersing (de BB&C'er). Bedreigde OM-medewerkers zijn vaak positief over de beschikbaarheid, toegankelijkheid en deskundigheid van de BB&C'ers.

Bij de politie komt veel neer op de schouders van de lijnbazen. De specialisten blijven bij min of meer ernstige bedreigingen vaak op afstand of komen niet in beeld voor de bedreigde politiemedewerker. Dit maakt dat de politieorganisatie niet in alle gevallen heeft kunnen voorzien in de behoeften van bedreigde politiemedewerkers ten aanzien van sociaal-emotionele of inhoudelijke begeleiding.

### **Afsluitend**

Wij concluderen, in lijn met eerder onderzoek, dat bedreiging en intimidatie van OM-medewerkers en politiemensen een probleem is dat serieus en grondig aangepakt moet worden. De aanpak van bedreiging beïnvloedt in hoge mate de impact op medewerkers. Hoewel er wat dit betreft door de politie aanzienlijke verbeteringen zijn gerealiseerd en het OM in het afgelopen decennium opvallend veel vooruitgang heeft geboekt, biedt dit onderzoek aanknopingspunten voor verbeteringen.



## Inleiding

### 1.1 Een ernstige zaak

Een klein, maar substantieel deel van de medewerkers van de politie en het OM krijgt te maken met burgers die hen bedreigen of intimideren (zie o.a. Nooy e.a., 2004; Bovenkerk e.a., 2005; Jacobs e.a., 2008; Naeyé, 2009). Als dit doelbewust wordt uitgevoerd, gericht op het afdwingen van voorrechten, is het een ernstig vergrijp. Het is waarschijnlijk een indicatie van andere strafbare feiten of van ander wangedrag. Immers, als personen het al durven om agenten, Officieren van Justitie of parketsecretarissen te bedreigen of te intimideren, waar ligt dan de grens?

Wie wegkomt met het bedreigen of intimideren van agenten of OM-medewerkers zou het gevoel kunnen krijgen dat hem of haar dan weinig in de weg wordt gelegd om zich net zo op te (blijven) stellen tegenover minder weerbare burgers of publieke functionarissen. Professionele weerbaarheid is dus geboden. Het is de vraag hoe het hiermee is gesteld en hoe dit kan worden verbeterd.

Naar aanleiding van concrete bedreigingen van Officieren van Justitie werd in opdracht van het College van procureurs-generaal onderzoek uitgevoerd naar de aard en frequentie van bedreiging en intimidatie van werknemers van het Openbaar Ministerie (Nooy e.a., 2004). Een vragenlijst, uitgezet onder alle werknemers, leverde bijna 1.300 respondenten op. Daarvan gaf 30% aan ooit te zijn bedreigd of geïntimideerd tijdens het werk. Dat is 9% van de medewerkers die op dat moment bij het OM werkten. Uit interviews met onder meer bedreigde OM-medewerkers bleek structurele verbetering van de opvang en begeleiding van bedreigde medewerkers noodzakelijk.

Onder politiemensen is vaker onderzoek verricht dan binnen het OM. In 2007 en 2008 werd een onderzoek uitgevoerd naar stelselmatige bedreigingen door burgers (Jacobs e.a., 2008). Daarbij vulden 1.557 politiemensen en handhavers van de gemeente een vragenlijst in en werd casusonderzoek verricht. Circa 8% van de ondervraagden had in de loopbaan te maken gekregen met stelselmatige bedreiging door burgers. Het betreft situaties waarin bepaalde daders of dadergroepen hen minstens drie keer bedreigden, gericht op beïnvloeding.

Verder lichten onderzoeken naar geweld tegen werknemers met een publieke taak (o.a. Abraham e.a., 2011; Jacobs e.a., 2009; Sikkema e.a., 2007) getalsmatig een tipje van de sluier, maar bedreiging en intimidatie zijn in deze onderzoeken één van de vele thema's en komen oppervlakkig aan bod.

Ook is er in de afgelopen jaren toenemende academische interesse voor 'vrijplaatsen' in Nederland, zoals bepaalde woonwagenvelden of straten waar burgers erin slagen om onder andere middels intimidatie allerhande regels te ontduiken. Onderzoek vestigt onder meer de aandacht op zogenoemde 'onaantastbaren': criminele en overlast gevende (jonge)mannen waar een klimaat van angst en intimidatie omheen hangt. De buurt is bang, maar de overheid lijkt haar tanden stuk te bijten op deze problematiek (Eysink Smeets en Bervoets, 2011). Dit zijn dadergroepen die bedreigingen uiten, zowel tegenover burgers, als overheidsfunctionarissen.

Een casusonderzoek naar gewelddadige jeugdgroepen beschrijft "straatterreur" en spreekt in dat verband van "territoriaal geweld" (Beke e.a., 2013). Bewoners worden stelselmatig geïntimideerd en bedreigd. Het komt ook tot confrontaties met de politie, inclusief bedreiging en intimidatie, maar dat is vanwege het frequente geweld richting burgers het topje van de ijsberg.

## 1.2 Bedreiging en intimidatie: waar hebben we het over?

Het gaat in deze studie om bedreiging en intimidatie, voor zover dat wordt gericht op OM-medewerkers en agenten. Er bestaan verschillen tussen bepalingen in het Wetboek van Strafrecht, criminologische begripsomschrijvingen en de subjectieve inschattingen van personen die zich bedreigd of geïntimideerd voelen (Bovenkerk, 2005; zie ook Dekkers e.a., 2006).

Het strafrecht verstaat onder 'bedreiging met geweld tegen personen' een poging om personen ertoe te bewegen tegen hun zin iets te doen of juist na te laten. Bij intimidatie gaat het ook om het beïnvloeden van personen om hen iets tegen hun wil te laten doen, maar dan met behulp van 'gebaren bij geschrift of afbeelding'. Wie bedreigt of intimideert staat volgens deze begripshantering een min of meer concrete vorm van gedragsbeïnvloeding voor ogen.

Voor zover bedreiging of intimidatie er op is gericht om de bedreigde iets (niet) te laten doen, betreft het instrumentele verschijningsvormen. Bij expressieve bedreiging of intimidatie wordt daarentegen geen gedragsbeïnvloeding beoogd, maar is het primair de bedoeling om de bedreigde bang te maken of vrees aan te jagen. Dit soort bedreigingen of intimidaties wordt gedreven door emotie, frustratie of rancune. De geweldsdreiging door een dronken arrestant, die zich al lang en breed heeft neergelegd bij de aanhouding, is een voorbeeld van expressieve bedreiging.

Er bestaat nog een belangrijk verschil, namelijk tussen objectieve of feitelijke handelingen en het ervaren niveau van bedreiging of intimidatie. Als bijvoorbeeld een verdachte postvat voor het woonhuis van een agent of officier, dan maakt het voor de beleefde dreiging waarschijnlijk (veel) verschil wat het criminaliteitsniveau is op het strafblad en in de vriendenkring van deze verdachte.

Het zogenoemde programma Veilige Publieke Taak (VPT) wil de agressie en het geweld tegen werknemers met een publieke taak terugdringen. Hieronder vallen onder andere bedreiging en intimidatie. Het beleid en onderzoek worden gericht op misdrijven die als volgt worden omschreven (Abraham e.a., 2011):

- *Verbale agressie*: schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren of pesten.
- *Fysieke agressie*: duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, gooien met / vernielen van / voorwerpen.
- *Seksuele intimidatie*: nafluiten, seksueel getinte opmerkingen en blikken, handtastelijkheden, aanranding of verkrachting.
- *Discriminatie*: negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid.
- *Bedreiging/intimidatie*: (gezinsleden) bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten of sturen van een dreigbrief.

Deze begripsbepaling wordt sinds 2007 gehanteerd in omvangrijke sector-overschrijdende surveys die in opdracht van het programma VPT worden uitgevoerd. Dat levert veel informatie op die vergelijkingen tussen sectoren en in de tijd mogelijk maakt.<sup>2</sup>

De gehanteerde definitie van bedreiging/intimidatie nemen we om verschillende redenen echter niet over. In de eerste plaats worden (mogelijk zeer) uiteenlopende vormen van bedreiging of intimidatie onder één noemer gebracht. In de tweede plaats maakt de omschrijving geen onderscheid tussen instrumentele en expressieve bedreigingen of intimidaties, terwijl dat een relevant verschil is. In de derde plaats kunnen enkele andere categorieën – verbale agressie, fysieke agressie en seksuele intimidatie – betrekking hebben op gedragingen die in een specifieke context

---

<sup>2</sup> Zie deel I voor (relevante) resultaten van deze studies.

(ook) zouden kunnen worden opgevat als bedreiging of intimidatie.

We hebben deze definitiekwesties in dit onderzoek als volgt opgelost. In onze enquête (zie 1.4 voor de opzet) hebben we geen algemene omschrijving voorgelegd aan de respondenten, maar drie concrete verschijningsvormen: 'bedreiging met geweld tegen u zelf of naasten', 'volgen of hinderen om bang te maken' en 'intimidatie om iets gedaan te krijgen'. Bij de interviews en casusbeschrijvingen (zie 1.4) zijn we uitgegaan van de subjectieve beleving van personen die te maken kregen met instrumentele bedreigingen of intimidaties.

### 1.3 Onderzoeksvragen

Het is de ambitie van het Directoraat-Generaal Politie en het Openbaar Ministerie om witte vlekken in de wetenschappelijke kennis over bedreigingen en intimidaties van OM-medewerkers en politiemensen op te vullen. Er is daarom, in opdracht van het WODC, een onderzoeksvraag uitgezet. De centrale probleemstelling van het onderzoek is in de startnotitie van het WODC als volgt geformuleerd: Wat zijn de aard, frequentie en gevolgen van bedreiging en intimidatie van medewerkers van de Politie en het Openbaar Ministerie en wat is het gewenste, ondervonden en bewezen effectieve beleid om bedreigingen en intimidatie te voorkomen of de gevolgen daarvan te beperken?

Het onderzoek start met een inventarisatie van intimidatie en bedreiging onder OM-medewerkers en politiemensen. Dit geeft inzicht in de mate waarin (expressieve en instrumentele) bedreiging en intimidatie voorkomt. Het onderzoek spitst zich daarna toe op (de aanpak van) instrumentele intimidatie en bedreiging.

De onderzoeksvragen luiden als volgt:

#### *A. Aard en achtergrond van bedreigingen en intimidatie*

1. Hoe frequent worden medewerkers van Politie en OM met intimidatie en bedreigingen geconfronteerd?
2. Welke dadertypen zijn te onderscheiden? Uit welke groeperingen zijn deze afkomstig?
3. Zijn bedreigingen gericht op de organisatie of op specifieke medewerkers?
4. Wat zijn de motieven van de daders?
5. Op welke wijze worden de bedreigingen geuit?
6. Wat valt in algemene zin te zeggen over de kenmerken van bedreigingen die daadwerkelijk (dreigen te) worden uitgevoerd?

#### *B. Gevolgen van bedreigingen en intimidatie*

7. Welke gevolgen hebben bedreigingen voor:
  - a. de psychische en lichamelijke gesteldheid van de bedreigden?
  - b. de inzetbaarheid van de bedreigden?
  - c. de taakuitvoering van de bedreigden?
  - d. de taakuitvoering van de organisatie?
8. Wat is de samenhang tussen de effecten van een instrumentele bedreiging met:
  - a. de kenmerken van de bedreiging?
  - b. de kenmerken van de afzender?
  - c. kenmerken van de bedreigde medewerker?

9. In hoeverre strekken effecten van een bedreiging zich uit tot de privéomgeving van de bedreigde?

*C. Gewenste en ondervonden aanpak*

10. In hoeverre krijgen medewerkers informatie over bedreiging en intimidatie en hoe daarmee in de organisatie wordt omgegaan?
11. Wat is de ondervonden en gewenste begeleiding van bedreigde medewerkers?
12. Wat is de ondervonden en gewenste beveiliging van bedreigde medewerkers?
13. Welke formele en/of informele inspanningen worden door het slachtoffer en door de organisatie verricht om
  - a. bedreiging en intimidatie te voorkomen?
  - b. de bedreigers of intimiderende personen aan te pakken?
  - c. de dreiging weg te nemen?

*D. Kwaliteit van aanpak en interventies*

14. Welke mechanismen liggen ten grondslag aan succesvolle interventies of aanpak en welke belemmerende factoren zijn er te identificeren?

*E. Literatuur*

15. Wat leert de literatuur over de aard en frequentie van bedreiging en intimidatie tegen medewerkers van OM en politie; over de gevolgen daarvan; en over de (effectiviteit van de) aanpak daarvan?

#### **1.4 Methodologie**

Er is een web-enquête uitgezet onder OM-medewerkers en politiemensen. Bij het Openbaar Ministerie is de vragenlijst uitgezet in de periode van februari tot en met maart 2013. De uitnodiging is per e-mail verstuurd naar alle OM-medewerkers. Die e-mail bevatte een link om de vragenlijst digitaal in te vullen. In totaal hebben 5.484 medewerkers de uitnodiging ontvangen, waarvan 1.730 de vragenlijst uiteindelijk volledig hebben ingevuld. Dat brengt de respons op 31,5%.

De enquête is twee keer uitgezet onder medewerkers van de politie. In een poging de druk op de politie (vanwege verschillende lopende onderzoeken) binnen de perken te houden, is besloten 'mee te liften' met een enquête over het psychosociaal welbevinden van politieagenten. Dat onderzoek werd uitgevoerd door de Universiteit Utrecht (UU). Vanwege de lengte van die enquête, werd besloten om slechts een beperkt aantal items over bedreiging en intimidatie op te nemen. Deze items werden aan het einde van de vragenlijst toegevoegd. Respondenten moesten apart aangeven dat ze instemden met medewerking aan ons onderzoek (door de Politieacademie).

In de periode van december 2012 tot en met januari 2013 is deze enquête digitaal uitgezet onder 3.740 politiemedewerkers. Uiteindelijk hebben 854 politiemensen onze vragenlijst volledig ingevuld. Dat leverde dus een respons op van slechts 22,8%. De Universiteit Utrecht behaalde een betere respons: 41%. De uitval tussen de twee surveys (bijna de helft van de respondenten haakt af na het beantwoorden van de vragen van de UU) komt waarschijnlijk doordat respondenten eerst een zeer lange vragenlijst van de UU hadden ingevuld, waarna ze een nieuw verzoek tot medewerking ontvingen. We raakten zo respondenten kwijt die vragenlijst-moe waren geworden.

Vanwege de lage respons is nogmaals een enquête uitgezet onder politiemensen. Daarbij is gebruik gemaakt van het zogenoemde Flitspanel. Dit is een internetpanel van ruim 35.000 medewerkers in de (semi-)publieke sector, geïnitieerd door de directie Arbeidszaken Publieke Sector

(APS) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Ongeveer eens in de twee maanden ontvangen panelleden een uitnodiging om mee te werken aan een onderzoek. De leden worden aselect geselecteerd en zijn een afspiegeling van hun beroepssector. Langs deze weg hebben we nogmaals politiemensen bevestigd. Die enquête is in mei 2013 digitaal uitgezet onder 2.345 politiemensen. De respons kwam uit op 32,7%. De twee datasets zijn samengevoegd en gezamenlijk geanalyseerd. Zie de verantwoording in de bijlage.

Deel II presenteert de uitkomsten van het enquêteonderzoek. Voor zover we uitspraken doen over de hele OM- of politiepopulatie baseren we ons op gewogen cijfers. De gegevens over bedreigde medewerkers zijn niet gewogen. Zie de bijlage voor meer informatie.

We hebben ook kwalitatief onderzoek verricht. In de OM-enquête en in de eerste van de twee vragenlijsten die uitgezet zijn onder politiemensen, hebben we gevraagd of bedreigde medewerkers een nadere toelichting wensten te geven op hun ervaringen. Dit leverde 36 respondenten op bij het OM en 38 bij de politie. Om meer politiemensen te kunnen spreken, is een verzoek uitgezet bij het hoofd Operatieën van elke eenheid om respondenten aan te leveren. Dit leverde nog 12 respondenten op.

We voerden telefonische (vervolg)gesprekken met 36 OM-medewerkers en 50 politiemensen over de aard en achtergrond van de dreiging, de aanpak van de dader en de begeleiding van het slachtoffer. De interviewers schreven tijdens het gesprek mee en werkten na afloop direct een verslag uit. Dat verslag werd vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de respondent. De bijlage bevat het gebruikte interviewprotocol en geeft een overzicht van de functies van onze respondenten.

We hebben aan de respondenten in de telefonische interviews gevraagd of zij de bedreiging of intimidatie instrumenteel vonden of niet. In totaal vonden 33 respondenten dat het een instrumentele bedreiging of intimidatie betrof.

In deel III beschrijven en analyseren we 29 van deze casus: 15 politiecasus en 14 OM-casus. Er zijn om verschillende redenen vier casus (één OM-casus en drie politiecasus) niet opgenomen in deel III. Twee casus bevatten te weinig informatie voor een goede beschrijving. Eén casus betrof dezelfde dader als die van een bijna identieke casus die wel is opgenomen. In die casusbeschrijving komt duidelijk naar voren dat de dader er bepaald niet voor terugdeinst om (politie)mensen te bedreigen. Een andere casus was volgens ons een expressieve bedreiging door een labiel persoon.<sup>3</sup> De in deel III opgenomen casusbeschrijvingen zijn in de één na laatste conceptversie van dit rapport, na de eerdere goedkeuring van het interviewverslag, nog eens ter controle voorgelegd aan de respondenten. In een paar casusbeschrijvingen zijn enkele feitelijke details, die inhoudelijk niet relevant waren voor de analyse, door ons veranderd of weggelaten om te voorkomen dat de casus wellicht gemakkelijk zou worden herkend.

De casusbeschrijvingen zijn gebaseerd op subjectieve verhalen van respondenten. Het gaat dus niet om een feitelijke reconstructie. Ook bij beschrijvingen van (mogelijke) strafbare feiten of (strafrechtelijke) verdenkingen gaat het steeds om meningen van de respondenten.

We baseren ons in deel III op interviews met 26 bedreigde medewerkers en op drie OM-medewerkers die (ook) op een andere manier nauw betrokken waren bij een casus. Bij de laatste categorie gaat het om een plaatsvervangend hooffficier die, samen met andere OM-medewerkers, werd geïntimideerd en bedreigd in het kader van een strafrechtelijk onderzoek; een medewerker Bewaken, Beveiligen & Crisisbeheersing die over een zaak vertelt; en de leidinggevende van een

---

<sup>3</sup> Bij de 32 andere casus konden we ons vinden in de classificatie door de respondent.

afdeling waar poederbrieven werden bezorgd.

Belangrijke vragen naar aanleiding van dit casusonderzoek, gebaseerd op beschreven patronen, zijn in een interviewronde met 20 respondenten besproken: leidinggevend en specialisten bij OM en politie. Bij het OM spraken we met vier medewerkers Bewaken, Beveiligen & Crisisbeheersing en met vijf leidinggevend. Bij de politie betrof het zeven specialisten en vijf leidinggevend. Zie de bijlage voor de namen van deze respondenten. Deze interviewronde heeft geresulteerd in twee hoofdstukken (8 en 10) waar de casus met meer afstand, intersubjectief, worden geanalyseerd.

We hebben er vanaf gezien om op basis van het verhaal van bedreigde medewerkers (enkel) over dezelfde casus interviews af te nemen met onder meer leidinggevend of interne specialisten. Dat zou bij verschillende casus interne spanningen oprakelen en zich tegen onze respondent kunnen keren.

## **1.5 Hoofdstukindeling**

De hoofdstukken 2 en 3 presenteren de uitkomsten van de literatuurstudie die we hebben uitgevoerd. Ze beantwoorden onderzoeksvraag 15 en vormen deel I van deze studie.

Deel II is gebaseerd op de afgenomen enquêtes en telefonische interviews. In drie hoofdstukken (4, 5 en 6) gaan we in op de frequentie, aard en gevolgen van bedreigingen en intimidatie, alsmede op de (organisatorische) reactie daar op.

In deel III staan instrumentele bedreigingen en intimidaties centraal. We presenteren in de hoofdstukken 7 en 9 casusbeschrijvingen, die bijna volledig zijn gebaseerd op de ervaringen van bedreigde OM-medewerkers en politiemedewerkers. De analyse van deze casus in de hoofdstukken 8 en 10 is mede gebaseerd op interviews met leidinggevend en met justitie- en politiemedewerkers die als specialisten een aandeel hebben in de aanpak van bedreigingen en intimidaties.

Deel IV sluit deze studie af. In hoofdstuk 11 worden alle onderzoeksvragen beantwoord, op vraag 15 na, omdat die uitgebreid wordt beantwoord in deel I.

## **1.6 Dankwoord**

Bij het uitvoeren van deze studie hebben we dankbaar geprofiteerd van de commentaren en opmerkingen van een begeleidingscommissie. Die bestond uit prof. dr. F. Bovenkerk (Universiteit Utrecht), dhr. drs. O.L. Hendriks (WODC), dhr. drs. F.P.J. van Kleef (Parket Generaal), mw. N. Albayrak (ministerie van Veiligheid en Justitie), dhr. H.R. Passchier (ministerie van Veiligheid en Justitie), mw. dr. T. Lamboo (ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), dhr. dr. T. Vis (politie-eenheid Amsterdam) en mw. dr. A.S. Smit (Politieacademie).

We hebben ons voordeel gedaan met tips en kennis van Marnix Eysink Smeets en Roel Holvast.

We zijn uiteraard dank verschuldigd aan de OM-medewerkers en politiemensen die, tussen hun andere werkzaamheden door, onze vragenlijsten hebben ingevuld en ons te woord hebben gestaan. Sommige respondenten namen de moeite om een vragenlijsten in te vullen over iets wat niet op hen van toepassing bleek te zijn. Aan de andere kant van het spectrum waren andere justitiemedewerkers of politiemensen bereid om ons te vertellen over gebeurtenissen die (zeer) vervelend of emotioneel voor hen zijn (geweest).

**Deel I**

**Literatuurstudie**

## Over de frequentie, aard en gevolgen

### 2.1 Inleiding

Er bestaat een aardig corpus van eerder uitgevoerd onderzoek naar bedreigingen en intimidatie van OM- en politiemedewerkers. We vatten in dit hoofdstuk inzichten samen over de frequentie, aard en gevolgen van dergelijke gebeurtenissen.

### 2.2 De frequentie

Hoe vaak worden OM-medewerkers en politiemensen bedreigd of geïntimideerd? Bij beantwoording van deze vraag wordt ten aanzien van het OM in de afgelopen (bijna) 10 jaar steeds gerefereerd aan het onderzoek van de werkgroep Nooy. Dat is ook voor ons het belangrijkste ijkpunt.

Over de mate waarin politiemensen te maken krijgen met bedreiging en intimidatie zijn relatief gezien meer studies beschikbaar. Als beroepsgroep wordt de politie bijvoorbeeld al jarenlang meegenomen in grootschalige landelijke surveyonderzoeken naar agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak (Middelhoven e.a., 2001; Sikkema e.a., 2007; Jacobs e.a., 2009; Abraham e.a., 2011; BZK, 2007, 2008 en 2010). Naast de landelijke surveys zijn er verschillende studies uitgevoerd die de aard van bedreigingen en intimidatie richting politiemensen analyseren.

We geven nu eerst een kwantitatieve schets van de problematiek. Het valt daarbij op dat de focus van de politie en van (politie)onderzoek - anders dan bij (die ene studie over) het OM - niet zozeer heeft gelegen op bedreiging en intimidatie, maar op geweldgebruik tegen politieambtenaren. Er zijn in de laatste jaren verschillende onderzoeken uitgevoerd naar de aard en frequentie van vormen van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak, waaronder politiemensen. Bedreiging en intimidatie zijn in die onderzoeken (vaak) deelthema's. Dat betekent dat niet snel een eenduidig en duidelijk beeld ontstaat over de frequentie van bedreigingen en intimidaties. De definities verschillen en er wordt in de meeste onderzoeken geen onderscheid gemaakt tussen instrumentele en expressieve vormen van bedreiging en intimidatie, terwijl dat in de praktijk een wereld van verschil kan zijn.

De focus van de politie op fysiek geweld tegen politiemedewerkers keert in de rest van deze (literatuur)studie terug als een rode draad. De politie maakt veel werk van de (preventieve en reactieve) aanpak van geweld tegen politieambtenaren. Dit is begrijpelijk vanwege het ingrijpende karakter daarvan en omdat (de dreiging met) fysiek geweld tegen de politie op straat frequent voorkomt, waardoor het alles bij elkaar een grotere impact heeft op 'de politie' dan bedreigingen of intimidaties. Waar binnen het OM de gerichte aanpak van bedreigingen en intimidaties een impuls kreeg sinds 2004, geldt dit in het politieveld voornamelijk voor de aanpak van fysiek geweld tegen politieambtenaren.

We gaan nu eerst in op onderzoek naar de mate waarin OM-medewerkers te maken krijgen met bedreigingen en intimidaties. Daarna verleggen we de aandacht naar de politie.

#### Het OM

De zogenoemde werkgroep Nooy werd ingesteld naar aanleiding van een aantal spraakmakende bedreigingen en geweldsincidenten in 2003 en 2004, waaronder die op "de zwarte woensdag van



2003" (Nooy e.a., 2004, p. 5). Op één woensdag in januari probeerde een 45-jarige man zich in een rechtszaal van het leven te beroven, stak een gedetineerde een medewerkster dood in een penitentiaire inrichting en werd een Officier van Justitie door een verdachte gegijzeld. Die gebeurtenissen bleken de opmaat voor weer andere incidenten, waarbij (los van elkaar) twee officieren ernstig werden bedreigd vanuit het circuit van de zware misdaad.

De gijzeling, de bedreigingen en de andere incidenten zorgden voor onrust binnen het OM en binnen de rechterlijke macht. In de media kwam een discussie op gang over beveiliging en over gewenste maatregelen. Het College van procureurs-generaal besloot onderzoek te laten doen naar aard en frequentie van intimidaties en bedreigingen van OM-werknemers, zodat aanbevelingen konden worden geformuleerd over (verbetering van) de begeleiding en opvang van bedreigde OM-medewerkers. De Werkgroep schreef alle OM-medewerkers (destijds 4.104) aan en vroeg hen een enquête in te vullen. Bijna een derde (1.272 medewerkers) reageerde. Vervolgens werden vraaggesprekken gevoerd met 12 bedreigde officieren en met drie partners van bedreigde medewerkers.

Uit de enquête van de werkgroep Nooy bleek dat 29% van de respondenten (371 van de 1.272) "ooit - in de gemiddeld 9 jaar dat zij bij het OM werkten - wel eens bedreigd of geïntimideerd waren geweest door burgers en ten gevolge van hun werk bij het OM".

De begrippen werden bij de vraagstelling niet nader gespecificeerd. Op basis van die eerste verkenning kon men vaststellen dat tenminste 9% van het toenmalige OM-personeel (371 van de 4.104) te maken had gekregen met bedreiging of intimidatie gedurende hun arbeidstijd bij het OM van gemiddeld 9 jaren. Op grond daarvan komt men vervolgens tot de conclusie dat het aantal bedreigden op minimaal gemiddeld 40 medewerkers per jaar uitkomt. Dat is op dat moment 1% van alle OM-medewerkers.

Uit de enquête bleek ook dat Officieren van Justitie en advocaten-generaal relatief gezien beduidend vaker te maken krijgen met bedreigingen en intimidatie dan andere medewerkers. De onderzoekers concluderen dat rechterlijk ambtenaren een veel grotere kans hebben om bedreigd te worden dan de overige OM-medewerkers.

Om zicht te krijgen op de frequentie en aard van de bedreigingen en intimidaties werd aan bedreigde respondenten gevraagd of zij te maken hadden gehad met verbaal geweld, (bedreiging met) fysiek geweld, opgewacht worden en/of zichtbaar volgen.

Bijna de helft (49%) van de bedreigde OM-respondenten kreeg uitsluitend te maken met verbaal geweld. Geïsoleerde bedreigingen met fysiek geweld komen niet veel voor: bij 3%. Een kwart kreeg te maken met verbaal geweld in combinatie met bedreiging met fysiek geweld. Ruim elf procent (11,3%) incasseerde feitelijk fysiek geweld: praktisch altijd in combinatie met verbaal geweld of andere vormen van bedreiging. Tot slot werd 13% ooit opgewacht en/of gevolgd, veelal in combinatie met verbaal geweld.

Het ondersteunende personeel kreeg in de meeste gevallen alleen met verbaal geweld te maken, terwijl officieren en leidinggevenden (vaak ook officieren) relatief vaak het slachtoffer werden van zwaardere bedreigingen, zoals opwachten, volgen of fysiek geweld.

Er is sinds de werkgroep Nooy weinig nieuw onderzoek verricht naar bedreiging en intimidatie van OM-medewerkers. Dit is opmerkelijk, omdat Officieren van Justitie de op één na grootste categorie 'publieke medewerkers' zijn die vanwege bedreigingen onder het speciale beveiligingsregime van het zogenoemde Stelsel Bewaken en Beveiligen worden gebracht. Politied medewerkers voeren deze lijst

aan, met burgemeesters op de derde plaats (Adriaens, 2011). Ook internationaal onderzoek vestigt de aandacht op de blijkbaar kwetsbare positie van officieren. Zo blijkt uit Zweeds onderzoek (Korsell e.a., 2007) dat ‘prosecutors’, na ‘senior/assistent enforcement officers’ tweede staan op een lijst van publieke dienstverleners die het meest worden lastig gevallen, worden bedreigd en/of te maken krijgen met geweld: allen vormen van “unlawful influence” waarmee de dreiger of geweldpleger bepaalde voordelen tracht af te dwingen.

Er zijn twee bronnen met meer recente gegevens: een intern onderzoek onder alle OM-medewerkers en een groot landelijk survey.

In een zogenoemd werknemertevredenheidsonderzoek, dat is afgenomen onder alle OM-medewerkers in 2008 (OM, 2008), zijn aan de respondenten enkele stellingen voorgelegd die werden ontleend aan de studie van de Werkgroep Nooy.

Precies 8% van de OM-medewerkers is het oneens met de stelling “In mijn werk voel ik mij *nooit* bedreigd door derden”. Daarnaast is 6% het eens met de stelling “Uit hoofde van mijn functie heb ik te maken met intimidatie door derden”. Tot slot stemt 7% in met “Uit hoofde van mijn functie heb ik te maken met agressie door derden”.

De respons bedraagt 75%, maar er wordt geen onderscheid gemaakt naar functie. Het onderzoek lijkt te bevestigen dat het percentage OM-medewerkers dat te maken krijgt met bedreigingen of intimidatie door burgers niet boven de 8% uitkomt.

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voerde metingen uit om het geweld en de agressie tegen overheidsmedewerkers te monitoren. Dit had plaats in het kader van het zogenoemde Programma Veilige Publiek Taak (VPT). De ‘Rechterlijke Macht’ maakte deel uit van het onderzoek.<sup>4</sup> Er werden drie typen rechterlijke functionarissen benaderd: rechters, Officieren van Justitie en assistenten: Raio’s (rechterlijk ambtenaar in opleiding) en Gerechtsauditeurs (assistent van de rechter). In 2010 worden de analyses gebaseerd op 116 respondenten (met burgercontact): 84 rechters; 20 Officieren van Justitie; en 11 Raio’s of gerechtsauditeurs. Het gaat dus slechts om een paar handenvol OM-medewerkers.

Meer dan de helft (58%) van de respondenten, werkzaam bij de Rechterlijke Macht en met burgercontacten, krijgen in 2009 weleens met agressie of geweld te maken. Dat is wat dit betreft precies de gemiddelde score over alle beroepsgroepen (BZK, 2010). Het betreft binnen de Rechterlijke Macht voornamelijk verbale agressie (56% van de bedreigden) en bedreiging of intimidatie (23% van de bedreigden). In alle gevallen ging het om één bedreiging of intimidatie in dat jaar. Onder bedreiging en intimidatie wordt in dit onderzoek, in lijn met andere VPT studies, verstaan: (gezinsleden) bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten en sturen van een dreigbrief. Dit is de definitie zoals door VPT gehanteerd.

## **De politie**

In 2001 is er in Nederland, voor het eerst, een grootschalig surveyonderzoek uitgevoerd – met een steekproef van bijna tweehalfduizend - naar “geweld tegen beroepsbeoefenaren in de (semi-) openbare ruimte” (Middelhoven e.a., 2001). Bedreigingen en intimidaties zijn deelonderwerpen. Het

---

<sup>4</sup> Deelnemende sectoren zijn: Rijk, Gemeenten, Provincies, Rechterlijke macht, Waterschappen, Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschappelijk Onderwijs, Onderzoekinstellingen, Universitair Medische Centra, Politie en Defensie.

betreft een onderzoek naar acht beroepsgroepen, waaronder de politie.<sup>5</sup>

Er wordt onderscheid gemaakt tussen 'serieuze bedreigingen' en 'niet ernstig dreigen'. De categorie 'serieuze bedreigingen' omvat: ernstig dreigen, lastigvallen, volgen, bedreigen van familieleden, dreigen met een voorwerp, poging tot verwonding en poging tot slaan of schoppen. De 'niet ernstige' bedreigingen zijn opgenomen in de categorie 'verbaal geweld': schelden, dreigende houding aannemen, niet ernstig dreigen, seksuele opmerkingen en discriminerende opmerkingen.

De politierespondenten (werkzaam in de surveillancedienst, n=403) werd gevraagd naar hun ervaringen met deze geweldsvormen in de afgelopen vier weken en in de afgelopen twaalf maanden. Politieagenten kregen bovengemiddeld vaak te maken met 'serieuze bedreigingen': 53% in het voorafgaande jaar, terwijl het gemiddelde van de beroepsgroepen lag op 31%. Bijna veertig procent (37,8%) van de politierespondenten gaf destijds (2001) aan - in het afgelopen jaar - ernstig persoonlijk bedreigd te zijn geweest; 4% werd lastigvallen; 3,5% gevolgd; bij 2,3% werden familieleden bedreigd; 20,7% werd bedreigd met een voorwerp; bij 13,4% werd een poging gedaan tot verwonding; en bij 41,8% werd gepoogd om te slaan of schoppen.

In 2006 wordt gericht kwantitatief onderzoek verricht in de politiesector, in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (Dekkers e.a., 2006). De onderzoekers kiezen ervoor om alleen het (niet nauw gedefinieerde) begrip 'bedreiging' te hanteren, waarbij intimidatie is inbegrepen. Alle regiopolitiekorpsen, op Amsterdam-Amstelland na, verspreiden een vragenlijst onder hun medewerkers. In totaal vullen 5.012 respondenten de vragenlijst in. Dat is in absolute zin veel, maar de respons is met 10% erg laag. Driekwart (75%) van de respondenten geeft aan zich weleens (70% soms en 5% vaak) bedreigd te hebben gevoeld: 40% in het voorbije jaar en 16% in de laatste vier weken.

In 2007 volgt een tweede groot survey (4.253 respondenten) naar agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak (Sikkema e.a., 2007). Er volgen replicatieonderzoeken in 2009 en 2011, om veranderingen vast te kunnen stellen (Jacobs e.a., 2009 en Abraham e.a., 2011, respectievelijk met 5.802 en 6.585 respondenten).

Net als in het survey van Middelhoven e.a. (2001) wordt uitgegaan van de persoonlijke beleving van de ondervraagde, met bedreiging en intimidatie als deelonderwerpen. Er worden nu vijf vormen van 'ongewenst gedrag' onderscheiden: verbale agressie, fysieke agressie, bedreiging/intimidatie, seksuele intimidatie en discriminatie<sup>6</sup>. Bedreiging en intimidatie zijn dus één categorie, met als verschijningsvormen: (gezinsleden) bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten of sturen van een dreigbrief.

Veertien beroepsgroepen uit zes sectoren (en vijftien beroepsgroepen in 2011) worden in het onderzoek betrokken, waaronder de politie.<sup>7</sup> De politiemedewerkers worden benaderd via het

---

<sup>5</sup> Medewerkers van penitentiaire inrichtingen, medewerkers van sociale diensten, treinconducteurs, huisartsen, ziekenhuismedewerkers, verkoopmedewerkers en taxichauffeurs.

<sup>6</sup> De omschrijvingen zijn in 2011 iets aangepast, maar de definities zijn qua strekking ongewijzigd gebleven. Verbale agressie omvat: schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren of pesten; fysieke agressie: duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, gooien met / vernielen van / voorwerpen; bedreiging/intimidatie: (gezinsleden) bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten of sturen van een dreigbrief; seksuele intimidatie: nafluiten, seksueel getinte opmerkingen en blikken, handtastelijkheden, aanranding of verkrachting; discriminatie: negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid (Abraham e.a., 2011).

<sup>7</sup> De beroepsgroepen vertegenwoordigd in deze survey zijn: Ambulance, Arbeidsinspectie (alleen 2007 en 2009), Burgemeesters en Wethouders (alleen 2007 en 2009), Belastingdienst, Brandweer, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), Jeugdzorg (alleen 2009), Gemeenteraad, Gerechtsdeurwaarders (alleen 2009 en 2011), NS

zogenoemde Flitspanel van BZK, met daarin ondersteunende en uitvoerende politiemedewerkers. Deze surveys bevestigen dat politiemedewerkers relatief vaak bedreigingen en intimidaties krijgen te verduren. Bijna een derde (31%) van de politiemedewerkers krijgt op jaarbasis te maken met 'bedreiging of intimidatie' (Abraham e.a., 2011). Het gemiddelde percentage van alle beroepsgroepen lag in 2011 op 19%.<sup>8</sup> In 2007 kwam de teller onder politierespondenten ook uit op 31% en in 2009 op 43%.<sup>9</sup>

Er zijn, naast de genoemde onderzoeken, meerdere surveys uitgevoerd door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze surveys werden uitgezet onder overheidsmedewerkers in veertien sectoren, waaronder de politie.<sup>10</sup> Onder 'bedreiging en intimidatie' door burgers wordt ook hier geschaard: (gezinsleden) bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten of sturen van een dreigbrief (BZK, 2010). De vragen worden nu louter gesteld aan politiemensen met burgercontact. In 2010 werd 62% van deze ondervraagde politiemedewerkers in het laatste jaar minimaal één keer geconfronteerd met dergelijke bedreiging of intimidatie. Dat is de hoogste score. Het gemiddelde over alle sectoren lag op 36%. Het bevestigt dat agenten met burgercontact vaker worden bedreigd of geïntimideerd dan andere politiemensen.

### **2.3 Aard en achtergronden**

Het rapport van de Commissie Van Traa attendeerde halverwege de jaren negentig op de ernstige gedaantes die bedreigingen van politiemensen en magistraten kunnen aannemen. Het gaat daarbij om bedreigingen uit het milieu van de zware en georganiseerde misdaad. In 2005 verrichten Bovenkerk e.a. onderzoek naar ernstige bedreigingen in Nederland, onder meer aan het adres van politiemensen en Officieren van Justitie. Twee jaar later verschijnt er een studie naar stelselmatige bedreigingen van onder meer politiemensen (Jacobs e.a., 2008). We beschrijven belangrijke uitkomsten van deze studies en gaan daarnaast in op enkele andere relevante onderzoeksresultaten.

#### **Bedreigingen en intimidatie door zware criminelen: zichtbaar in de jaren negentig**

De Commissie Van Traa rapporteerde over opsporingsmethoden en meer algemeen over het functioneren van met name politie en justitie bij de bestrijding van zware en georganiseerde misdaad. Het gaf daarnaast een overzicht van de zware en georganiseerde misdaad in Nederland. De Commissie had namelijk onder meer de opdracht om de aard, ernst en ontwikkeling van de georganiseerde misdaad in Nederland te onderzoeken. In dat kader werd onder andere onderzoek verricht naar contrastrategieën door dergelijke zware criminelen. De commissie beschrijft met welke vormen van bedreiging en intimidatie OM-medewerkers en politiemensen te maken kunnen krijgen vanwege hun aandeel in het proces van opsporing en vervolging. De analyse maakt deel uit van het vierde deelonderzoek van de Commissie (Fijnaut e.a., 1996), dat werd opgenomen in Bijlage XI van

---

(treinconducteurs), Politie, Primair onderwijs (PO), Sociale Dienst, UWV + CWI, Voortgezet onderwijs (VO), Ziekenhuizen.

<sup>8</sup> In de top vijf staat de politie op plaats vier. De top vijf bestaat naast de politie uit: gevangeniswezen (56%), gerechtsdeurwaarders (41%), treinpersoneel (39%) en ambulancemedewerkers (30%).

<sup>9</sup> In 2007 en 2001 werd de vraag over de frequentie van slachtofferschap van 'andere intimidatie' aan alle respondenten gesteld. In 2009 werd eerst gevraagd of de respondenten met deze geweldsvorm te maken hadden gekregen.

<sup>10</sup> In 2008: 2613 politierespondenten, in 2010: 632.

het eindrapport.

Op grond van een analyse van de georganiseerde misdaad in Amsterdam wordt geconcludeerd dat er verschillende voorbeelden zijn van (zware) georganiseerde criminelen die OM-medewerkers en politiemensen onder druk zetten en trachten te beïnvloeden met intimiderende handelingen en concrete bedreigingen. Bij een schokkende casus blijft het niet bij geweldsdreiging. Politiemensen en OM-medewerkers worden ook achtervolgd.

Een categorie bedreigingen is direct en onverbloemd. Het betreft bedreigingen met geweld richting politiemensen en OM-medewerkers op hun werkplek, zoals het politiebureau, het paleis van justitie of het huis van bewaring. Een Officier van Justitie wordt op de openbare weg gemolesteerd. Andere bedreigingen zijn minder direct, al kunnen ze wel erg vervelend zijn voor betrokkenen. Politiemensen of magistraten worden op vreemde tijdstippen, ook thuis, opgebeld. Er wordt soms niets gezegd. In een specifieke context kunnen kleine gedragingen grote persoonlijke gevolgen hebben: abstracte dreigingen of bedreigingen richting andere professionals worden gevoelsmatig heel concreet door kleine gebeurtenissen, zoals vreemde telefoontjes naar privénummers. Dat kan ook opgaan bij dreigbrieven die op privéadressen of kantoor of nog ergens anders aankomen. De dreigementen in zulke brieven vergen interpretatie en de kans dat ze ten uitvoer gebracht worden is meestal niet groot. De commissie trof één dreigbrief aan met een dreiging die serieus moest worden genomen.

Een ingrijpende contrastrategie bestaat uit inbraken. Bij verschillende inbraken bij personen die een aandeel hadden aan (grote) strafzaken werden niet alleen ambtelijke stukken gestolen, maar ook persoonlijke documenten. In twee situaties werden gestolen documenten vervolgens daadwerkelijk gebruikt voor chantage. De commissie: "In het ene geval werd politie en justitie aangeboden dat de stukken betreffende de strafzaak in kwestie zouden worden teruggegeven wanneer de vervolging alsnog zou worden gestaakt; werd dit aanbod niet aanvaard dan zouden ze worden vrijgegeven voor publicatie met alle gevolgen van dien: beschadiging van politiemensen, gevaar voor informanten, et cetera. In het andere geval werd er in elk geval ernstig rekening mee gehouden dat bepaalde persoonlijke bescheiden zouden worden gebruikt om de mensen in kwestie persoonlijk te chanteren"(Fijnaut e.a., 1996: p. 133).

De commissie maakt ook melding van serieuze dreigementen over de ontvoering van één of enkele politiemensen. Er werd ook bedreigd met een aanslag: aanvankelijk op een politiebureau, maar in een later stadium wellicht ook op één of enkele politiemensen.

De onderzoekers geven aan dat deze bedreigingen en intimidaties volgens professionele *insiders* een logisch gevolg zijn van "een meer strategisch optreden tegen bepaalde (Hollandse én buitenlandse) criminele groepen (..) die ten opzichte van eigen mensen en concurrerende bendes reeds meer dan eens de bereidheid hadden getoond om geweld, dreiging met geweld, maar ook dodelijk geweld, te gebruiken. Waarom dan niet tegen politie en justitie wanneer die erin zouden slagen hun illegale machtspositie in het gedrang te brengen?" (Fijnaut, e.a. 1996: p. 131)

De onderzoekers concluderen dat intimidatie van politie en justitie geen nieuw fenomeen is, maar vanaf de jaren negentig wel meer opzichtig lijkt plaats te vinden. Het is bovendien niet altijd duidelijk welke gedragingen doelgerichte vormen van bedreiging of intimidatie zijn of in welke mate. Het blijft vaak onduidelijk uit welke hoek een actie komt. In de context van daadwerkelijke bedreigingen of intimidaties worden gebeurtenissen daar omheen eerder als intimiderend ervaren. Bijvoorbeeld een vreemde auto in de straat, nachtelijke 'zwijgende' telefoontjes of een verkeerd bezorgd postpakket. Het blijft vaak lang of zelfs altijd onduidelijk welke feitelijke risico's schuilgaan

achter dreigementen.

### **Bedreiging en intimidatie van OM-medewerkers**

Pas in 2005 verschaft een verdiepend onderzoek meer inzicht in de aard van bedreigingen door burgers ten aanzien van een categorie OM-medewerkers, namelijk Officieren van Justitie. Deze studie maakt deel uit van een breder onderzoek naar bedreigingen. Bovenkerk e.a. (2005) voeren zes deelstudies uit: naar bedreiging van personen in het openbaar bestuur, bedreigde politiemedewerkers, bedreigde advocaten, bedreigde rechters en Officieren van Justitie, bedreigde journalisten en bedreigde notarissen.

Uit het onderzoek blijkt dat de officieren van alle magistraten het meest bedreigd worden door burgers, gevolgd door rechters-commissarissen en zittingsrechters. Dit wordt verklaard door de positie van deze ambtsdragers ten opzichte van verdachten: "Officieren staan het dichtst bij de verdachte. De officier is dan de directe 'tegenstander'." (Bovenkerk e.a., 2005, p. 161). Voor een verdachte is het de officier die hun persoonlijke belangen raakt. Bij de rechtelijke macht staan rechters-commissarissen dicht bij de verdachte dan zittingsrechters, omdat ze al vroeg in het strafproces ingrijpende beslissingen nemen: "Officieren en rechters-commissarissen komen direct in aanraking met de verdachte en doen dit meestal om bewijs te verzamelen voor een eventuele strafrechtelijke zitting (huiszoeking), of de verdachte wordt door hen gehoord. In een dergelijke situatie staat de verdachte feitelijk tegenover de officier of de rechter-commissaris." (Bovenkerk e.a., 2005, p. 155)

Het beeld van de officier als meest directe tegenstander van de verdachte wordt volgens de onderzoekers versterkt door het beeld dat in de media van de officier wordt geschetst als *crime fighter*. Men ziet, net als de commissie van Traa in de jaren negentig, daarin een verandering die ongunstig uitpakt voor officieren: "Voordat de strijd tegen de georganiseerde misdaad werd opgevoerd (dus vóór de jaren negentig), is een officier een anonieme ambtsdrager, iemand in een zwarte, neutrale toga. Vanaf het moment dat de media het verhaal van de georganiseerde misdaad oppakken, worden officieren met foto en al in de krant gezet. 'Ze hebben een naam en een gezicht', aldus *NRC Handelsblad* (9 september 2003). Dat de betreffende officier een vertegenwoordiger is van het Openbaar Ministerie komt niet naar voren en de strijd in de rechtszaal wordt er een tussen de officier en de verdachte. De officier fungeert hiermee als een soort bliksemafleider voor de rechter." (Bovenkerk e.a., 2005, p. 156)

Daders die magistraten bedreigen vallen volgens de onderzoekers uiteen in twee categorieën, namelijk individuen die vanuit een emotionele opwelling bedreigingen uiten en personen uit de wereld van de georganiseerde misdaad. Bij de laatste categorie is de dreiging met geweld (in theorie) het sluitstuk van de contrastrategieën die criminele organisaties gebruiken in de strijd tegen de overheid. De bedreigingen uit deze hoek zijn eerder serieus te nemen: "(..) er wordt geprobeerd invloed uit te oefenen op de beslissingen van magistraten, óf er wordt wraak genomen voor een reeds genomen beslissing." (Bovenkerk e.a., 2005, p. 160, 161) Anders dan bij geëmotioneerde individuen dient dit type bedreigingen een doel. Daders gaan berekenend te werk en de bedreiging wordt doorgaans subtieler geuit.

De onderzoekers menen dat het aantal bedreigingen door georganiseerde criminelen toeneemt, terwijl emotionele bedreigingen door individuen van alle tijden zijn en iets lijken af te nemen. De veronderstelde toename van de bedreiging vanuit de georganiseerde misdaad hoek hangt volgens de onderzoekers samen met de opgevoerde strijd van (politie en) justitie tegen de georganiseerde misdaad sinds het begin van de jaren negentig.

## Bedreiging en intimidatie van politiemedewerkers

De studie van Bovenkerk in 2005 omvatte – het werd al aangehaald - ook een deelonderzoek naar de aard en achtergronden van bedreigingen richting politiemensen,. Deze ging in het bijzonder over bedreigingen die politiemensen in de privésfeer raken (Bovenkerk e.a., 2005). Dergelijke bedreigingen kunnen een vilein karakter hebben. Het zijn de geniepige en ongrijpbare bedreigingen, “zoals: ‘Ik weet wel waar jouw kinderen op school zitten.’” (Bovenkerk e.a., 2005, p. 69).

De onderzoekers interviewden 42 politiemedewerkers, met uiteenlopende functies, over hun ervaringen met bedreigingen in de privésfeer. De daders van dergelijke bedreigingen vallen grofweg uiteen in drie categorieën: groepen die veel aandacht krijgen van agenten (zoals hooligans, allochtone jongeren, woonwagenbewoners, het criminele middenkader en zware jongens); individuen die met psychische problemen kampen; en personen die hun gram willen halen (bijvoorbeeld om in hun ogen onterechte bekeuringen).

Wanneer de bedreiging uit een groep afkomstig is, betreft het “vrijwel altijd een reactie op een verstoring van een eerder bestaand modus vivendi met de politie.” (Bovenkerk e.a., 2005, p. 105). De groep wordt door de politie in haar vrijheid beperkt en de bedreiging is een reactie daarop. Het is de bedoeling om de bewegingsvrijheid te heroveren. Bij individuele bedreigingen gaat het in veel gevallen om ergernis of wraakzucht. Bedreigers voelen zich onheus bejegend of onrechtvaardig behandeld. Ze willen zelden dat een politieagent iets doet, maar juist dat hij of zij dingen laat. Bedreigingen zijn deels een reactie op het politieoptreden, maar de zichtbare aanwezigheid van politie kan voldoende aanleiding zijn voor een bedreiging.

De onderzoekers beschrijven een breed pallet aan bedreigingen. Ze variëren naar ernst (van voorbij het huis rijden tot klaarstaan met wapens in de hand), reikwijdte (van één methode van bedreiging tot een heel scala) en duur (van een eenmalige opmerking tot jarenlang stalken). In het onderzoek springen de volgende verschijningsvormen in het oog:

- De rechtstreekse mondelinge bedreiging, geuit in directe confrontatie met de verdachte. Bijvoorbeeld tijdens een aanhouding, bij een verhoor of tijdens een zitting. Daarbij wordt veelal verwezen naar het privéleven van de bedreigde. Hoewel vaak wordt aangenomen dat het loze dreigementen zijn, neemt de impact toe als de achtergrond van de dader daartoe aanleiding geeft. Bijvoorbeeld omdat de dader een geweldpleger is. Wanneer de dader laat merken te beschikken over specifieke kennis omtrent de thuissituatie van de agent, dan neemt de ervaren dreiging toe.
- De indirecte bedreiging, waarbij de boodschap aan een derde partij wordt afgegeven. Hierbij valt te denken aan een dader die via collega's van de agent zijn bedreiging doorspeelt.
- Telefonische bedreigingen. Het kan blijven bij een eenmalig telefoontje, maar het kan ontaarden in stalking. Hierbij hoeft het niet eens zo te zijn dat er daadwerkelijk een bedreiging wordt geuit. Een telefoontje waarbij niks wordt gezegd kan in een specifieke context dreigend overkomen.
- Geschreven bedreigingen, zoals dreigbrieven die per post op het politiebureau of op het privéadres worden bezorgd. Geschreven bedreigingen kunnen ook in de publieke ruimte worden gecommuniceerd, bijvoorbeeld door het kladden van dreigteksten op een politiebureau of op een willekeurige muur.

- Bedreigingen via internet, waarbij de onderzoekers constateren dat dergelijke bedreigingen explosief zijn toegenomen.
- De categorie bedreigende (morbide) “practical jokes”, zoals het bezorgen van grafstukken op het thuisadres met de vriendelijke groeten van de verdachte.
- Politiemensen krijgen ook te maken met huisbezoeken. Zij worden, soms opzichtig, gevolgd naar huis of daders hangen rond in de omgeving van hun woning. Dit kan samengaan met het vernielen van eigendommen, zoals het bekrassen van auto’s.
- Tot slot worden niet alle voornemens om een politiemedewerker iets aan te doen kenbaar gemaakt, maar ontdekt men in de loop van een opsporingsonderzoek (bijvoorbeeld op de tap of via een informant) dat bedreigers zich richten op een specifieke agent.

Bedreigingen, in welke vorm dan ook, monden zelden of nooit uit in ernstig lichamelijk geweld. De onderzoekers concluderen echter dat een *dreiging* met geweld, zeker als deze is gericht op het privéleven, niet minder ernstig hoeft te zijn, omdat het een grote impact kan hebben.

Sinds de studie van Bovenkerk e.a. is Nederlands wetenschappelijk onderzoek naar bedreigingen schaars. In 2008 verscheen wel een onderzoek naar stelselmatige bedreigingen (Jacobs e.a., 2008). Het gaat hierbij om relatief zware bedreigingen, omdat het (los van andere kenmerken van een bedreiging) belastend is als bedreigingen aanhouden of als ze niet beperkt blijven tot het werkdomein.

Jacobs e.a. (2008) ondervragen middels een enquête 1.557 handhavers (politie en gemeente) en tactisch rechercheurs (verder: rechercheurs) naar hun ervaringen met bedreigingen en nemen van 35 respondenten een telefonisch interview af. Ruim tachtig procent (82%) van de politie handhavers is in de afgelopen twaalf maanden wel eens bedreigd. Bij tactisch rechercheurs gaat het om 46%. Dit zijn hoge scores, maar hierbij moet bedacht worden dat de onderzoekers een ruime definitie hanteren van bedreigingen, omdat geweldsdreiging of verbale agressie er bijvoorbeeld onder worden geschaard.<sup>11</sup>

De focus ligt echter op stelselmatige bedreigingen: casus waarbij het slachtoffer meer dan tweemaal werd bedreigd door dezelfde dader of groep. Het gaat om een klein, maar substantieel deel van de gerapporteerde bedreigingen (13,2%). Dit percentage moet wel naar beneden worden bijgesteld, omdat het niet altijd bleek te gaan om stelselmatige bedreigingen door één dader(groep). De onderzoekers komen zo uit op iets meer dan elf procent (11,5%). Dergelijke bedreigingen tegen politiemensen (handhavers en rechercheurs) komen vooral van de kant van leden van probleemgezinnen, jeugd- of criminele bendes en bewoners van woonwagenvakken.

Het gaat dus om een breder spectrum van seriematige bedreigers dan het zware (Amsterdamse) criminele dat door Commissie Van Traa werd beschreven. Stelselmatige bedreigers van politiemensen wonen en leven om de hoek en plegen delicten in verschillende soorten en maten. Het gaat om lokale criminelen die rechercheurs en handhavers in een lastig parket kunnen brengen met bedreigend en intimiderend gedrag.

---

<sup>11</sup> De onderzoekers leggen concrete gedragingen voor in de enquête. Verschijningsvormen die hoog scoren zijn: verbale agressie (83% handhavers; 57% rechercheurs), pogingen tot fysiek lastig vallen (73% handhavers; 38% rechercheurs), verbale intimidatie (62% handhavers; 48% rechercheurs), pogingen tot toebrengen van fysiek letsel (65% handhavers; 34% rechercheurs) en directe en openlijke bedreiging (54% handhavers; 48% rechercheurs) en daadwerkelijk fysiek lastig vallen (54% handhavers; 23% rechercheurs).



Ten slotte is er in de afgelopen jaren een serie onderzoeken verschenen dat attendeert op criminele groepen met jongeren en jongvolwassenen die ogenschijnlijk onaantastbaar zijn (Eysink Smeets en Bervoets, 2011 en 2013). De studie 'Jeugdgroepen en geweld' beschrijft een ware straatreure en spreekt in dat verband van territoriaal geweld. Bewoners worden stelselmatig geïntimideerd en bedreigd. Het komt ook tot confrontaties met de politie, inclusief bedreiging en intimidatie, maar dat is vanwege het meer frequente geweld richting burgers het topje van de ijsberg (Beke e.a., 2013). Jongeren uit dit soort jeugdbendes blijven als twintiger crimineel actief en groeien deels door naar de (middel)zware en georganiseerde misdaad (Ferwerda e.a., 2014). Het gevaar bestaat dat contrastrategieën richting (onder meer) politie deel uit blijven maken van hun criminele tactieken.

In 2006 wordt in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties meer kwantitatief onderzoek gedaan naar bedreigingen van politiemensen. De ondergrens ligt lager dan bij de studies van Bovenkerk en Jacobs, want het gaat niet perse om bedreigingen die zwaarder worden doordat ze stelselmatig zijn of de privésfeer bereiken. Dekkers e.a. (2006) hanteren een ruime (niet nauw gedefinieerde) betekenis van 'bedreigingen', waarbij intimidatie is inbegrepen.

Twee vijfde van de politierespondenten voelde zich in het voorafgaande jaar bedreigd. Een kwart van de bedreigde politiefunctionarissen krijgt te maken met het type bedreigingen dat Bovenkerk e.a. (2005) meer nauwgezet onder de loep namen: bedreigingen met geweld tegen familie, gezin of bekenden.

Vooraf politiefunctionarissen, die veel face-to-face contacten met burgers hebben (zoals noodhulp, wijkteams en districtsrecherche), worden geconfronteerd met bedreigingen. Bedreigingen worden vooral geuit bij aanhoudingen, bij het handhaven van de openbare orde bij evenementen en bij verbaliserend optreden.

Respondenten maken regelmatig melding van alcohol- of drugsmisbruik. Bij 90% van de bedreigingen werd de bedreiging geuit door één persoon; bij 7% door een jeugdgroep en bij 3% uit het circuit van de georganiseerde misdaad. Een ruime meerderheid van de bedreigers is man en de leeftijd van de bedreigers ligt tussen de 25 en 45 jaar. Ongeveer de helft van de bedreigers (53%) is autochtoon.

Bedreigingen zijn vooral expressief van aard: een uiting van woede of onmacht. Echter, ook instrumentele bedreigingen komen regelmatig voor. Vaak voorkomende instrumentele doelen van de bedreiger zijn: het opleggen van zijn of haar wil, het uitdagen van het gezag, het voorkomen van een aanhouding of het verwerven van aanzien bij anderen.

#### **2.4 Bedreigingen en intimidatie: de gevolgen voor bedreigde medewerkers**

Bedreigingen en intimidaties kunnen gevolgen hebben voor OM-medewerkers en politiemensen. De literatuur vermeldt grofweg twee negatieve consequenties: hindernissen bij de taakuitoefening en psychosociale effecten.

## Hinder bij de taakuitoefening

De literatuur geeft inzichten in de gevolgen van bedreigingen en intimidaties op de taakuitoefening van (onder meer) OM-medewerkers en politiemensen. Er is echter minder bekend dan over de aard en frequentie van het verschijnsel.

Officieren van Justitie zeggen dat hun functioneren niet wordt beïnvloed door bedreigingen en intimidaties, maar dat bedreiging door georganiseerde criminelen daar een uitzondering op kan zijn, zo blijkt uit de studie van Bovenkerk e.a. (2005). Ook dan gaat het echter om tijdelijke gevolgen die de magistraat in kwestie raken, maar de zaak niet of nauwelijks. Een officier wordt bijvoorbeeld van de zaak gehaald, maar het onderzoek gaat door of de zaak wordt opgepakt zodra de acute dreiging wegvalt.

Politiefunctionarissen blijken geregeld in staat om met voortvarend optreden (deels) zelfstandig een einde te maken aan bedreigingen in de privésfeer. Anderen weten ermee om te gaan. Bovenkerk e.a. (2005) concluderen echter ook dat een substantiële categorie de dreiging uit de weg gaat of de reactie in handen geeft van collega's. Als de politieleiding niet adequaat optreedt, dan kan dit sterk ondermijnend werken. Immers, bepaalde individuen of groepen worden ongemoeid gelaten of er wordt toegegeven aan eisen van bedreigers. Dit gaat onder meer schuil achter fenomenen die Eysink Smeets en Bervoets (2011), Beke e.a. (2013) en Schaafsma (2010) beschrijven: criminele jongeren en jongemannen boeken op buurtniveau en richting lokale politiemensen (tijdelijke?) successen met bedreiging en intimidatie.

Sikkema e.a. (2007) stellen dat veel agressie en geweld (64%) richting publieke werknemers instrumenteel is, in de zin dat de dader iets gedaan wil krijgen. Bij de politie zouden echter weinig successen worden geboekt door daders. Respondenten die slachtoffer waren geweest van geweld of agressie konden 'ja' of 'nee' antwoorden op de vraag of de dader van het meest recente voorval "iets" gedaan had weten te krijgen met dat gedrag. Van de politierespondenten antwoordde slechts 2% bevestigend.<sup>12</sup>

Uit een zes jaar eerder verschenen rapport van Middelhoven en Driessen (2001) komt een verontrustender beeld naar voren. Bijna 17% van de politieagenten geeft namelijk aan te zwichten voor geweld: gemiddeld 2,5 keer per jaar. Van de politiemensen die antwoord gaven op de vraag of zij dachten dat hun collega's weleens eerder toegeven wanneer zij zich bedreigd voelen, reageert 63% instemmend. Er bestaat daarmee een opvallende discrepantie: hoewel een ruime meerderheid van de medewerkers zegt zelf niet te worden beïnvloed in de uitoefening van het werk, constateert bijna twee derde dat wel bij collega's. Dit lijkt te wijzen op een taboe waar het survey van Sikkema e.a. (2007) niet doorheen prikt.

Meer kwalitatief onderzoek onder politiemensen (Bovenkerk e.a., 2005) en criminologisch onderzoek naar (middel)zware jonge criminelen (zie bijvoorbeeld Beke e.a., 2013) toont aan dat er met instrumentele bedreigingen wel degelijk successen worden geboekt, soms ook met subtiele of vileine bedreigingen of intimidaties. Een specifiek op de politie gericht survey over geweld bevestigt dat agenten hun taakuitoefening aanpassen vanwege geweld (Van der Torre e.a., 2011). Een kwart van de agenten (25,7%) zegt dat ze er wel eens van af ziet om op te treden in risicovolle omstandigheden, terwijl de politie in feite wel in zou moeten grijpen. De onderzoekers hebben

---

<sup>12</sup> Bij gemeenteraadsleden lag dat op 3% en het lokale bestuur: 4%. Bij andere beroepsgroepen kunnen externen met ongewenst gedrag vaker iets bereiken. In het primair onderwijs (19%) en, in iets mindere mate, bij de ambulance (12%), arbeidsinspectie (11%) en het ziekenhuis (10%) kregen veel daders iets gedaan door agressief of gewelddadig te worden.

gevraagd wat belangrijke redenen kunnen zijn voor agenten om 'niet door te pakken'. De respondenten vinden de volgende redenen (zeer) belangrijk: een tekort aan beschikbaar personeel (87%); grof geweld tegen de politie (56,1%); collega's die te voorzichtig optreden in risicovolle situaties (54,6%); politieke geweldsmiddelen die tekortschieten (47,7%); onzekerheid over de nasleep van geweldgebruik, zoals een klacht, aangifte, disciplinair onderzoek of de beoordeling van politiegeweld (43,9%); en collega's die geneigd zijn te veel geweld toe te passen (23,6%).

Dit laat zien dat breed opgezette surveys niet alleen louter een tipje van de sluier oplichten, maar ook ontorechte indrukken kunnen wekken. Het idee dat agressie en geweld weinig of geen gevolgen zouden hebben voor het politieoptreden op straat is hoe dan ook voorbarig.

Het bovenstaande beeld wordt bevestigd door het onderzoek van Jacobs e.a. (2008) onder rechercheurs en handhavers bij politie en gemeente. Ongeveer drie op de tien herhaaldelijk bedreigde ambtenaren zeggen te zijn beïnvloed door de bedreiging. Hoewel dit in de meeste gevallen gaat om verminderd werkplezier, worden ook het vermijden van dader(s) of locaties genoemd. Ook zeggen handhavers vanwege bedreigingen alerter en harder in hun optreden te zijn geworden. In enkele gevallen voelden respondenten zich gedwongen in een andere wijk te gaan werken, (tijdelijk) niet meer beroepshalve op straat te komen of zelfs te verhuizen. Zeker als de dader(s) over privéinformatie blijken te beschikken, kunnen de gevolgen voor het slachtoffer groot zijn. Dit soort ernstige bedreigingen zijn vaak wel alleen op de korte termijn succesvol voor de daders, want het keert zich uiteindelijk meestal tegen hen. Naarmate de bedreiging langer duurt, zal deze verharderen en uiteindelijk zegeviert dan vaak toch het gezag (Jacobs e.a., 2008). Hierbij valt te denken aan situaties waar jeugdbendeleden worden opgepakt, een woonwagen wordt weggehaald of (zoals in een enkel geval voorkwam) de hele wijk waar een groep criminelen woonde werd gesloopt.

De kwalitatieve studie van Nijdam e.a. (2008) attendeert - naast negatieve gevolgen (zoals terughoudendheid) - op mogelijk positieve effecten van bedreigingen voor de taakuitoefening. In hun studie naar de psychologische effecten van dreiging en beveiliging op politieke ambtsdragers komt naar voren dat bedreiging kan leiden tot volharding in de taakuitoefening. Slachtoffers willen zich niet klein laten krijgen. Het belang en de noodzaak van het werk worden onderstreept en bedreigden kunnen de neiging hebben er een schepje bovenop te doen.

### **Persoonlijke gevolgen**

De persoonlijke (psychosociale) gevolgen van bedreigingen en intimidaties komen aan bod in verschillende (voornamelijk) kwantitatieve onderzoeken en in een verdiepende studie (Nijdam e.a., 2008). We presenteren eerst het kwantitatieve beeld en gaan daarna in op deze verdiepende studie.

#### *Het kwantitatieve beeld*

In onderzoek van Abraham e.a. (2011) naar geweld en agressie tegen medewerkers met een publieke taak valt in het bijzonder op dat slachtoffers van bedreiging of intimidatie zich beduidend vaker persoonlijk gekwetst voelen dan slachtoffers van fysiek geweld.<sup>13</sup> Ze sliepen bijvoorbeeld slechter en hadden minder plezier in het werk. Een derde van de bedreigde medewerkers met een publieke taak rapporteerde spanning of stress en een vijfde ging met minder plezier naar het werk. Bij één op de tien slachtoffers leidde bedreiging tot 'verminderd' functioneren. De onderzoekers concluderen dat

---

<sup>13</sup> Dit onderzoek richt zich op 15 beroepsgroepen, waaronder de politie.

er desalniettemin veel minder aangifte wordt gedaan van bedreiging of intimidatie dan van fysiek geweld.

Dekkers e.a. (2006) constateren vervolgens in hun onderzoek specifiek onder uitvoerende politiekrachten dat bij een vijfde van de meest recente bedreigingen die bedreiging effect had – volgens opgave van de respondent zelf - op het functioneren van de respondent. Ook stelt men vast dat 44% van de “ooit bedreigde” (politie-)respondenten in hun loopbaan één of enkele bedreigingen heeft meegemaakt met persoonlijke gevolgen. Sommige gevolgen zijn positief en komen vaak voor, zoals toegenomen professionele alertheid. Maar andere consequenties attenderen op negatieve psychische gevolgen, zoals bang zijn tijdens het werk, hetgeen uitmondt in het mijden van situaties. Mijddrag is zo gezien een indicatie voor psychologische effecten op bedreigden. Een vijfde gaf aan bepaalde situaties wel eens te mijden en 43% was terughoudender in bepaalde situaties. Dit laatste kan een uiting zijn van professioneel gedrag, maar kan dit ook juist ondermijnen.

Zes procent van de “ooit bedreigde” respondenten heeft zich korte tijd (twee weken of korter) ziek gemeld en 5% langduriger vanwege bedreiging. 54% van hen (de personen die ooit in hun loopbaan bedreigd werden) denkt dat bedreigingen tegen politiemensen de kwaliteit van het politiewerk aantasten en 35% denkt dit nog niet het geval is, maar in de toekomst wel zal gebeuren.

Specifiek voor stelselmatige bedreiging vinden ook Jacobs e.a. (2008) dat dit relatief vaak resulteert in verminderd werkplezier (16% van de handhavers en 13% van de rechercheurs geeft aan dat de meest bedreigende situatie deze impact heeft gehad) of in het vermijden van het contact met de dader of daders (respectievelijk 5% en 7% voor politiehandhavers en rechercheurs). Ziekteverzuim, afwijken van de uitvoeringsregels en toegeven aan de wensen van de daders komen op kleine schaal voor.

Sikkema e.a. (2007) ramen de totale (loon)kosten door ziekmeldingen en door verminderd functioneren als gevolg van ongewenst gedrag bij de politie op bijna 27 miljoen euro per jaar . Dat is hoger dan in elke andere sector die ze onderzochten. Voor alle 14 sectoren samen ramen ze de totale loonkosten door ziekte en verminderd functioneren vanwege ongewenst gedrag op ruim 100 miljoen euro per jaar.

#### *Beveiliging: een maatregel met twee kanten*

Nijdam e.a. (2008) deden, in opdracht van de NCTb, onderzoek naar de psychosociale effecten die bedreigingen en (de daaropvolgende) beveiliging kunnen hebben op politieke ambtsdragers. Op basis van een literatuurstudie en interviews met (naasten van) bedreigden en beveiligers trekken zij een aantal conclusies. De meesten daarvan lijken niet context-specifiek en daarmee relevant voor politie en OM.

Een eerste algemene vaststelling is dat een dreiging met een acuut begin een stress-factor is die kan worden vergeleken met een traumatische gebeurtenis. Een aanhoudende dreiging, eventueel in combinatie met beveiliging, kunnen het gewone bestaan ontregelen en hebben nadelige psychische en lichamelijke gevolgen.

Persoonsbeveiliging brengt een aanzienlijke beperking van de bewegingsvrijheid met zich mee. De bedreigde wordt door veiligheidsmaatregelen gehinderd in het dagelijks functioneren. De persoonlijke leefruimte van het slachtoffer en de vrijheid om zich te verplaatsen worden (mogelijk stevig) ingeperkt. Dat kan ongunstige gevolgen hebben voor de lichaamsbeweging en recreatie. Deze beperkingen verminderen de sociale interactie en sensorische stimulatie. Sensorische deprivatie en sociale isolatie kunnen (zeer) negatieve persoonlijke gevolgen hebben, zoals verveling, eenzaamheid, frustratie, angst, rusteloosheid, verwardheid, toegenomen slaperigheid en concentratieproblemen.

Vooralsociale isolatie kan aanzienlijke negatieve effecten hebben op de mentale en

lichamelijke gezondheid. In het beveiligingsregime heeft de beveiligde persoon voornamelijk te maken met een beperkte groep mensen, waaronder de beveiligers. Bij fysieke dreigingen is de behoefte aan nabijheid van vertrouwde personen echter juist groot. Beveiligingsmaatregelen kunnen zo bezien dus een soort negatief domino-effect teweegbrengen.

De aard van de psychosociale klachten van beveiligde bedreigden loopt zeer uiteen. Het betreft onder andere verhoogde alertheid en schrikachtigheid, die deels gelijkenis vertonen met symptomen van een posttraumatische stress-stoornis. Het slaappatroon raakt vaak ontregeld. Concentratieproblemen en ongebruikelijke vergeetachtigheid worden ook genoemd door de respondenten. Daarnaast gaven verschillende beveiligden aan dat zij sombere momenten hebben gekend.

De begin- en eindfase van bedreiging blijken 'triggers' voor persoonlijke klachten. In de beginfase komt dit niet zozeer door de bedreiging, maar vooral door de plotselinge mededeling dat beveiliging noodzakelijk is. In de eindfase, dus bij de afbouw en beëindiging van de beveiliging, kunnen angstreacties optreden. Er heerst vaak nog onzekerheid omtrent de status van de dreiging. Bij sommige slachtoffers ontstaan daardoor klachten die een indicatie zijn van een posttraumatische stress syndroom (PTSS).

Communicatie tussen de (verantwoordelijken binnen de) organisatie en de beveiligde persoon is van invloed op de persoonlijke gevolgen van de bedreiging en beveiliging. Als de informatieverstrekking niet adequaat is neemt de kans op stressklachten toe. Het gevoel van onveiligheid kan worden versterkt door berichtgeving in de media, bijvoorbeeld uitgelekte details omtrent de beveiligingsprocedures of verblijflocaties.

Ingrijpende gebeurtenissen zijn waarschijnlijk blijvend van invloed op het denken, doen en laten van bedreigde personen. Ze voelen zich over het algemeen minder veilig en ze zijn alert op mogelijk gevaar. Soms wordt het vertrouwen in de mensheid ongunstig beïnvloed. De waarde die bedreigden hechten aan hun werkzaamheden kan positief of negatief veranderen.

De studie toont duidelijk aan dat een streng beveiligingsregime een tweesnijdend zwaard is: het schenkt objectieve veiligheid, maar heeft veel ongewenste persoonlijke consequenties. De besluitvorming over (de mate van) beveiliging vergt dus een zorgvuldige afweging.

## **2.5 Afsluiting**

Uit dit hoofdstuk blijkt dat er veel meer onderzoek is gedaan naar de frequentie en aard van bedreigingen en intimidatie in verschillende sectoren, waaronder de politie, dan in de wereld van het OM. Het beschikbare materiaal laat zien dat een substantieel deel van de politie- en OM-medewerkers te maken krijgt met bedreiging en intimidatie.

Uit een enquête onder OM-medewerkers bleek dat 29% van de respondenten ooit - in de gemiddeld 9 jaar dat zij bij het OM werkten - wel eens bedreigd of geïntimideerd was geweest door burgers in het kader van hun werk bij het OM.

Er is veel meer bekend over bedreigingen en intimidaties aan het adres van politiemensen. Sinds 2007 brengen onder meer vier breed opgezette survey-studies bedreiging en intimidatie in kaart: bij vele beroepsgroepen, waaronder de politie. Onder bedreiging en intimidatie worden geschaard: (gezinsleden) bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten of sturen van een dreigbrief. De volgende percentages politiemensen – met een uitvoerende of ondersteunende functie – voelden zich bij drie metingen in een jaar tijd bedreigd of geïntimideerd: 31% in 2007; 43% in 2009 en 31% in 2011. Volgens een BZK-survey ging het in 2010 om 62% van de

politied medewerkers met burgercontacten.

De gevolgen van bedreigingen of intimidaties op de taakuitoefening van Officieren van Justitie lijkt mee te vallen, al kan met name dreiging door georganiseerde criminelen hen in een (zeer) lastig parket brengen. Ook dan gaat het echter vaak om tijdelijke gevolgen die de magistraat in kwestie raken, maar de zaak niet of nauwelijks.

Volgens een survey (Sikkema e.a., 2007) zouden politiemensen zich zelden laten beïnvloeden door geweld. Respondenten die slachtoffer waren geweest van geweld of agressie konden 'ja' of 'nee' antwoorden op de vraag of de dader van het meest recente voorval "iets" gedaan had weten te krijgen met dat gedrag: 2% van de politierespondenten antwoordde bevestigend. Veel ander onderzoeksmateriaal schetst echter een minder rooskleurig of zelfs een verontrustend beeld. Uit een zes jaar eerder verschenen rapport van Middelhoven en Driessen (2001) blijkt dat bijna 17% van de politieagenten zwicht voor geweld: gemiddeld 2,5 keer per jaar. Van de politiemensen die antwoord gaven op de vraag of zij dachten dat hun collega's weleens eerder toegeven wanneer zij zich bedreigd voelen, reageerde 63% instemmend. Hoewel een ruime meerderheid van de medewerkers zegt zelf niet te worden beïnvloed door geweld, constateert bijna twee derde dat dus wel bij collega's. Dit lijkt te wijzen op een taboe waar het survey van Sikkema e.a. (2007) niet doorheen prikt. Meer kwalitatief onderzoek onder politiemensen (Bovenkerk e.a., 2005) en criminologisch onderzoek naar (middel)zware jonge criminelen (zie bijvoorbeeld Beke e.a., 2013) bevestigt dat er met instrumentele bedreigingen wel degelijk successen worden geboekt door daders. Jacobs e.a. (2008) wijzen er wel op dat het kan gaan om tijdelijke successen, omdat de politie (en andere overheidsinstanties) geregeld met succes de rug rechten en ingrijpen als bedreigingen aanhouden.

## Over de aanpak en effectiviteit

### 3.1 Inleiding

Er is beduidend meer onderzoek verricht naar de aard en frequentie van (onder meer) bedreigingen en intimidaties dan naar de (effectiviteit van de) aanpak. Dit hoofdstuk gaat eerst in op literatuur over de aanpak en dan op studies (met informatie) over de effectiviteit.

### 3.2 De aanpak

Er is geen enkele studie die exclusief of gericht rapporteert over onze onderzoeksvragen over de gewenste en ondervonden aanpak (zie hoofdstuk 1). Een overzicht van de stand van zaken in de literatuur vraagt om 'patchwork'. We vatten belangrijke inzichten samen.

#### 3.2.1 Interne organisatie

Het zogenoemde programma Veilige Publieke Taak (VPT) verkondigt sinds 2007 een heldere boodschap: agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak, waaronder bedreigingen en intimidatie, worden niet getolereerd. Het programma formuleert uitgangspunten die attenderen op het belang van interne communicatie en op standaards bij de organisatorische reactie op geweld tegen uitvoerders:<sup>14</sup>

- Draag uit wat uw norm is voor acceptabel gedrag.
- Bevorder dat uw werknemers elk voorval van agressie en geweld melden.
- Registreer alle voorvallen van agressie en geweld tegen uw werknemers.
- Train uw werknemers in het voorkomen van en omgaan met agressie en geweld.
- Reageer binnen 48 uur op degene die agressief is of geweld gebruikt tegen uw werknemers.
- Bevorder dat uw werknemers aangifte doen en/of geef strafbare feiten (zoals fysiek geweld en bedreiging) zelf aan bij de politie.
- Verhaal de schade op de dader.
- Verleen opvang en nazorg aan werknemers die slachtoffer zijn van agressie en geweld.

In het kader van dit programma zijn, in lijn met de uitgangspunten, zogenoemde Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA)<sup>15</sup> gemaakt ten aanzien van OM en politie over de opsporing en vervolging bij agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Er wordt gestreefd naar een eenduidige en snelle afhandeling van dit soort zaken door politie en OM. Zo is onder meer afgesproken dat het OM hoge prioriteit (snel beoordelen, snel op zitting) geeft aan opsporing en vervolging. Het uitgangspunt is dat er zwaarder wordt gestraft, conform de BOS Polarisrichtlijnen, of dat het OM motiveert waarom van deze richtlijnen wordt afgeweken. Dit kan resulteren in strafeisen die veel hoger liggen dan gebruikelijk is bij het desbetreffende strafbare feit.

We gaan in deze sub-paragraaf in op de interne organisatie van de aanpak van bedreigingen en intimidatie door OM en politie. Door een reeks ernstige bedreigingen van OM-Medewerkers in 2003

---

<sup>14</sup> Zie [www.evpt.nl](http://www.evpt.nl), de website van het expertisecentrum Veilige Publieke Taak; zie ook EVPT, 2012.

<sup>15</sup> Zie <http://www.evpt.nl/nc/actueel/eenduidige-landelijke-afspraken/>.

en 2004, en een daarna ingestelde Werkgroep, legt het OM de nadruk op het stelsel Bewaken en Beveiligen. Het gaat daarbij om (min of meer) ernstige bedreigingen. Voor de politie is de opdracht om haar medewerkers te beschermen tegen agressie en geweld veel breder dan louter dit soort gekwalificeerde bedreigingen of intimidatie. Dat is logisch vanwege de hoge frequentie waarmee politiemensen te maken krijgen met geweld of verbale agressie.

## Het OM

In het eindrapport van de Werkgroep Nooy (2004) wordt, in een bijlage, benadrukt dat het Openbaar Ministerie op grond van artikel 4, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid aandacht dient te besteden aan het beschermen van werknemers tegen agressie en geweld en tegen de nadelige gevolgen daarvan. Het rapport bevat een voorbeeldprotocol dat parketten daarbij kunnen hanteren. Dat bleek nodig, want Nooy e.a. (2004) constateerden dat destijds bedreigingen en intimidaties niet altijd serieus werden genomen in de OM-cultuur. Bij de meeste parketten werd op dat moment niet met protocollen gewerkt, waardoor de opvang en begeleiding van bedreigde en geïntimideerde medewerkers vaak ad hoc plaatsvond en (nieuwe) medewerkers niet goed werden geïnformeerd.

Een (vooral op OM en politie gerichte) evaluatie van het stelsel Bewaken en Beveiligen laat in 2011 zien dat de top van het OM doordrongen is geraakt van de bijzondere plicht om (vooral ernstig) bedreigde OM-medewerkers bij te staan (Adriaens, 2011). Dit wordt gevoed door ernstige bedreigingen in 2003 en 2004 en door het werkgroep-rapport uit 2004. Tegelijkertijd kreeg de aandacht voor het organiseren van het stelsel Bewaken en Beveiligen een impuls door de moord op Pim Fortuyn op 6 mei 2002 (Adriaens, 2011). Het stelsel wordt tamelijk consequent en uniform toegepast door het OM. Hoofdofficieren en medewerkers Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing buigen zich jaarlijks, samen met anderen (politie, bedreigde en, in het geval van bedreigde OM-medewerkers, de interne leidinggevende), over bedreigingen die ernstig genoeg zijn om op te worden genomen in het stelsel Bewaken en Beveiligen. De studie van Adriaens (2011) levert wel een aandachtspunt op. De zogenoemde BB&C'ers opereren soms in twee of zelfs drie parketten. Dat kan resulteren in fysieke afstand tot bedreigden en een (te?) hoge kwalitatieve of kwantitatieve werkdruk.

De zogenoemde 'Handleiding aanpak (be)dreiging, agressie en intimidatie tegen leden en medewerkers van het OM' (2009) beschrijft wat (van wie) wordt verwacht bij onder meer (serieuze) bedreigingen aan het adres van OM-medewerkers. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen verschillen fasen: preventie, melding, eerste opvang en spoedmaatregelen; begeleiding en definitieve maatregelen; en afschaling en evaluatie. De leidinggevende behoort duidelijk te maken dat zij bedreigingen bij hem dienen te melden. Hij of zij is verantwoordelijk voor het inschakelen van de BB&C'er ("bij ernstigere gevallen van bedreiging") en de Contactpersoon Agressie & Intimidatie ("bij minder ernstige gevallen"). De leidinggevende is ook verantwoordelijk voor de begeleiding van de bedreigde en voert met hem of haar overleg over de ernst van de bedreiging en over maatregelen door parket en politie. De BB&C'er coördineert bij bedreigingen de beveiligingsmaatregelen en zorgt daarbij voor afstemming tussen OM en politie. De handleiding benadrukt het belang van (persoonlijke) betrokkenheid vanuit de top van het OM, inclusief het College van procureurs-generaal, bij ernstige bedreigingen.



## De politie

Binnen de politieorganisatie sluit het VPT-programma aan op de eerder in gang gezette werkwijze met zogenoemde geweldsprotocollen. In 2001 werkten vrijwel alle regiokorpsen met een dergelijk protocol, dat per korps (uiteenlopend) beschreef hoe men wenste om te gaan met geweld tegen de politie (NPI, 2001). In de jaren erna volgde afstemming en werden abstracte richtlijnen geconcretiseerd. In 2005 kwam er een handreiking voor politiekorpsen, die minimumeisen formuleerde voor geweldsprotocollen (RvH, 2005). Vervolgens werd in 2007 een landelijke richtlijn ingevoerd die deze gedeeltelijke uniformering formaliseerde. In 2010 werd de Uitvoeringsregeling Geweld Tegen Politieambtenaren (GTPA) van kracht. Dat was nog niet het einde van de richtlijnenparade, want in januari 2013 werd de “landelijke richtlijn aanpak geweld tegen politieambtenaren binnen de nationale politie” vastgesteld door de nationale politie. Het uitgangspunt was en is steeds dat geweld tegen politieambtenaren altijd een vervolg dient te krijgen: zo mogelijk strafrechtelijk (vervolg van de dader door het OM) en zeker vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap.

In 2008 wordt een protocol opgesteld dat specifiek betrekking heeft op bedreigingen: het protocol ‘Bedreigde politieambtenaar’. Daarin wordt aangegeven dat bedreiging speciale aandacht behoeft. Het protocol wordt opgenomen als bijlage bij de Uitvoeringsregeling GTPA, die vanaf 2010 voor heel Nederland geldt.<sup>16</sup> Bijzondere aandachtspunten bij bedreigingen zijn:

- De privé-omgeving van de politieambtenaar kan in beeld komen, waardoor beveiligingsmaatregelen ook voor naasten ingrijpend kunnen zijn: “Voor de directe partner en gezinsleden moeten hierbij van het politiekorps de nodige aandacht en zorg worden aangeboden”.
- Het waarden en evalueren van een bedreiging vraagt om specifieke deskundigheid van experts. Men verwijst naar de afstemming die er nodig is met de bestaande organisatorische entiteiten, taken en procedures van het stelsel Bewaken en Beveiligen.
- Het gaat niet alleen om bedreigingen in de zin van het strafrechtelijke begrip, maar bijvoorbeeld ook om organisatorische aandacht voor “intimideren, signalen te worden gevolgd of andere aanwijzingen van dreigingen”. Alle (aanwijzingen van) bedreigingen moeten serieus worden genomen en het melden is een “zware morele verplichting”.

De politie heeft de aanpak van fysiek geweld verder doorgevoerd dan specifiek de aanpak van ernstige bedreigingen (Adriaens, 2011). De voorwaarde om een persoon te beveiligen in het kader van dit stelsel is “dat de aantasting van zijn veiligheid op dat moment zulke gewelddadige vormen dreigt aan te nemen, dat hij daar zelf, of de organisatie(s) waartoe hij behoort, geen weerstand tegen kan bieden.” (Adriaens, 2011, p.14). Het doen van aangifte is een voorwaarde, maar bij meer heimelijke voorvallen volstaat een melding van een opsporings- of inlichtingendienst. Vervolgens bepaalt de hoofdofficier, op advies van de zogenoemde portefeuillehouder CCB (Conflict- en Crisisbeheersing) bij de politie, of (en zo ja welke) maatregelen getroffen dienen te worden. Elke politieregio of eenheid heeft zo’n portefeuillehouder. In 2006 werd een begin gemaakt met het registreren van de B&B-zaken op decentraal niveau. De medewerkers Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing (BB&C’ers) rapporteren jaarlijks aan het Parket Generaal over het aantal B&B-trajecten.

---

<sup>16</sup> De Uitvoeringsregeling van 2010 wordt in de Richtlijn van 2013 benoemd als leidend.

Adriaens (2011) geeft aan dat er in 2010 landelijk 177 zaken instroomden in het stelsel B&B waarbij medewerkers met een publieke functie werden bedreigd. Het gaat voornamelijk om politiemedewerkers (36%), Officieren van Justitie (19%) en burgemeesters (16%).

De organisatie van het stelsel is op decentraal niveau “voldoende” georganiseerd: op een beoordelingsschaal van 0 tot 10 wordt gemiddeld een 6,8 gegeven (Adriaens, 2011). De onderzoeker komt tot deze conclusie op grond van bevraging van 65 personen, die direct betrokken zijn bij de uitvoering van het stelsel: als professional of bedreigde. De politieke werkprocessen zijn echter nog niet geland. De meerderheid van de respondenten (44 van de 65) is onbekend met de wijze waarop de politie omgaat met het B&B-stelsel of vindt dat politieregio's er eigen en uiteenlopende werkprocessen op nahouden en dat er geen uniformiteit bestaat. Adriaens (2011) beschrijft de volgende verschillen:

- De bureaus CCB<sup>17</sup> zijn door de regiokorpsen verschillend ingericht. Het betreft niet alleen de capaciteit, maar ook de beschikbare expertise. Het komt voor dat dreigingsinschattingen niet worden gemaakt door daartoe opgeleide politiemensen (zogenoemde dreigingsinschatters), maar door andere politiemensen bij bureau CCB, van de afdeling BRI<sup>18</sup> of van de RID<sup>19</sup>.
- In de praktijk mandateert de portefeuillehouder CCB zijn taken vaak aan de bureauchef CCB en soms aan beleidsmedewerkers of aan ondersteunend personeel bij bureau CCB.
- De zogenoemde maatregelenadviseurs (politiemensen die voorstellen omtrent maatregelen koppelen aan de dreigingsinschatting) beschikken in 2011 niet over een landelijk kennisplatform: “Ze moeten regionaal telkens opnieuw het wiel uitvinden” (Adriaens, 2011, p. 79).
- De politieregio's geven verschillend invulling aan de zogenoemde B&B-overleggen tussen OM en politie. Het stelsel heeft niet geregeld wie de deelnemers zijn.

Deze variëteit is verwarrend voor het meer uniform en landelijk opererende OM en meer concreet voor het landelijk dekkende netwerk van (gespecialiseerde) BB&C'ers, die tot op detailniveau betrokken zijn bij beveiligingstrajecten. Er zijn ook geen vaste criteria omtrent het opnemen van bedreigde personen in het stelsel.

Alle maatregelen ten spijt rapporteert de Arbeidsinspectie (op basis van onderzoek in dertien regiokorpsen) in 2010 ronduit negatief over de aanpak van agressie en geweld (waaronder ook bedreiging en intimidatie). De korpsen doen te weinig om hun medewerkers te informeren over de risico's en maatregelen rond agressie en geweld door burgers. De Arbeidsinspectie constateerde in totaal 128 overtredingen van bepalingen over agressie en geweld van de Arbeidsomstandighedenwet bij twaalf van de dertien geïnspecteerde regiokorpsen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010). De meeste overtredingen (98%) betreffen: ‘Onvoldoende maatregelen vastgesteld of uitgevoerd om agressie en geweld te voorkomen of te beperken’ (41%); ‘Onvoldoende voorlichting en instructie over de risico's en gewenste maatregelen’ (37%); en ‘Onvoldoende beleid gericht op voorkoming of beperking van agressie en geweld, bijvoorbeeld een protocol’ (20%).

In 212 interviews met politiemedewerkers gaf meer dan de helft aan dat zij onvoldoende waren voorgelicht en geïnstrueerd omtrent agressie en geweld. Velen waren niet op de hoogte van het korpsbeleid over de bejegening van burgers. Bijna één op de drie geïnterviewde medewerkers

---

<sup>17</sup> Bureau Conflict en Crisisbeheersing.

<sup>18</sup> Bureau Regionale Informatie.

<sup>19</sup> Regionale Inlichtingen Dienst.

had nog nooit een training gevolgd in communicatieve vaardigheden, gericht op het omgaan met agressie. Evenveel medewerkers waren niet bekend met het geweldsprotocol.

De inspectie constateert ook dat er meer aandacht is voor fysiek geweld dan voor (onder meer) bedreiging en intimidatie:

“In de geweldsprotocollen van de politiekorpsen wordt veel aandacht besteed aan fysiek geweld, maar onvoldoende aandacht besteed aan andere vormen van agressie en geweld zoals schelden, bedreigen en intimideren. Dit bevestigt de indruk van de Arbeidsinspectie dat de politiekorpsen deze vormen van agressie niet hoog op de agenda hebben staan.” (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010, p. 9)

De nationale korpsleiding erkent, in de landelijke richtlijn van 2013, dat niet ieder regiokorps in dezelfde vorm uitvoering heeft gegeven aan de Uitvoeringsregeling. Maar, “(wel) kan inmiddels gesteld worden dat in ieder regiokorps begeleiding plaatsvindt van collega's die tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden slachtoffer zijn geworden van geweld”. (Nationale Politie, 2013, p.1)

Het negatieve oordeel van de inspectie keert slechts ten dele terug in oordelen van politiemedewerkers. Veel politiemedewerkers geven in evaluaties van het programma Veilige Publieke Taak namelijk aan goed geïnformeerd te zijn over het gevoerde beleid. (Abraham, 2011, tabellenboek): 90% van de politierespondenten weet wat hij/zij moet doen bij confrontatie met ongewenst gedrag op het werk (Tabel 74); 90% van de politierespondenten weet dat het vanuit de organisatie gewenst wordt dat voorvallen van ongewenst gedrag gemeld worden (Tabel 82); 77% weet dat er afspraken zijn over wat je moet doen in het geval van ongewenst gedrag (Tabel 83); 81% heeft weet van “afgesproken gedragsregels waar het personeel zich aan dient te houden” (tabel 86).<sup>20</sup>

### **3.2.2 Begeleiding van bedreigde medewerkers**

In een aantal onderzoeken wordt bedreigde of geïntimideerde medewerkers gevraagd hoe zij vanuit hun organisatie werden begeleid en wat zij daarvan vonden. We zetten belangrijke vaststellingen op een rij.

Er is over het OM weinig informatie beschikbaar. De werkgroep Nooy (2004) concludeert dat persoonlijke aandacht voor de situatie waarin de bedreigde of geïntimideerde medewerker zich bevindt van groot belang is. Echter, bedreigde OM-medewerkers wensten over het algemeen méér of andere begeleiding dan werd geboden. Bedreigden vallen vooral terug op directe collega's en/of

---

<sup>20</sup> Toch blijkt ook het volgende: 35% van de politierespondenten is het met de stelling eens dat er binnen de eigen organisatie alleen aandacht is voor ongewenst gedrag als er een voorval is geweest en daarna niet meer (Tabel 80); 42% heeft geen weet van trainingen voor het omgaan met ongewenst gedrag binnen de eigen organisatie (Tabel 84); 54% heeft geen weet van “afgesproken gedragsregels waar externen zich aan dienen te houden”(Tabel 85); 46% heeft geen weet van “getroffen organisatorische maatregelen om voorvallen tegen te gaan” (Tabel 87); 47% denkt dat er geen registratiesysteem is voor voorvallen met ongewenst gedrag (Tabel 89).

op de leidinggevende. Er wordt zelden gebruik gemaakt van een vertrouwenspersoon, externe professionele begeleiding of de Arbodienst.

Bijna alle OM-respondenten concludeerden in 2004 dat na een bedreiging of intimidatie, in de eerste plaats, gesprekken met de leidinggevende van belang zijn. Op de tweede plaats staat professionele begeleiding door externen. Dat is echter een vorm van begeleiding die volgens respondenten in dit onderzoek bijna nooit wordt aangeboden.

Er zijn geen recente gegevens beschikbaar. De studie van Adriaens (2011) suggereert wel dat er een intern netwerk, met de leidinggevende en BB&C'er als spil, klaar staat zodra een bedreiging wordt opgenomen in het stelsel Bewaken en Beveiligen. Er is echter geen onderzoek gedaan naar de waardering daarvan.

Er zijn meer onderzoeksresultaten beschikbaar over de politie. Een gericht survey over de aanpak bedreigingen levert redelijk gunstige uitkomsten op. Politie medewerkers, die melding maakten van een bedreiging, tonen zich in ruime meerderheid (handhavers: 79%, rechercheurs: 81%) tevreden over de geboden opvang en steun door hun organisatie. Die opvang en nazorg had wel "nogal eens een ad hoc-karakter" (Jacobs, 2008, p.52). Ook politie medewerkers die *herhaaldelijk* zijn bedreigd, voelen zich in meerderheid (handhavers: 70%, rechercheurs: 60%) gesteund door hun werkgever. Er is echter ook een aanzienlijk percentage (resp. 26% en 32%) dat te weinig hulp en steun zegt te ontvangen (Jacobs e.a., 2008).

Een survey van Abraham e.a. (2011) laat zien hoe politiemensen de opvang bij (het bredere fenomeen) agressie en geweld door burgers beoordelen. In de meeste gevallen is volgens slachtoffers voldoende nazorg geboden (27%) of was dit niet nodig (59%). Minder dan tien procent (9%) vindt de nazorg onvoldoende. Politiemensen ervaren (voldoende) steun van collega's (82%) of van leidinggevend (75%). Een substantieel deel van de politie medewerkers (40%) vindt wel dat meldingen van agressie en geweld door burgers serieuzer genomen moeten worden. De politieorganisatie beperkt de aandacht volgens ruim een derde van de politierespondenten (35%) te veel tot het voorval, waardoor er te weinig oog is voor de nasleep (Abraham e.a., 2011).

Een survey onder basispolitiemensen laat zien dat 65,8% zich, na geweldgebruik *door* de politie, gesteund voelt door operationeel leidinggevend en slechts 9,1% door tactisch leidinggevend (Van der Torre e.a., 2011). Dit is relevant, omdat geweldgebruik door de politie vaak gelijk opgaat met geweld tegen de politie. Bijna driekwart (73,3%) van de respondenten vindt dat daders van geweldgebruik tegen de politie niet goed worden aangepakt door het Openbaar Ministerie. Ruim vier vijfde (81,9%) vindt dat deze daders niet streng genoeg worden gestraft door de rechter. Een meerderheid (57,1%) is, ten slotte, ontevreden over de terugkoppeling van informatie over de aanpak van daders die geweld tegen hen hebben gebruikt. In combinatie met het gevoel dat gepast geweldgebruik wordt ondergewaardeerd, zorgt dit voor een bittere stemming op de werkvloer van de basispolitie (Van der Torre e.a., 2011).

### **3.2.3 Altijd een reactie?**

Een belangrijk uitgangspunt van de dadergerichte aanpak van het programma Veilige Publieke Taak luidt dat er altijd een reactie richting de dader volgt na agressie of geweld. Er wordt gestimuleerd dat elk voorval intern wordt gemeld en geregistreerd en dat aangifte wordt gedaan of dat er in elk geval melding van wordt gemaakt bij de politie.

## Meldingsbereidheid

De meldingsbereidheid van medewerkers met een publieke taak (waaronder politiemensen) hangt samen met het type geweld (Abraham e.a., 2011). Ze maken vaak melding van fysiek geweld: ongeveer driekwart van de medewerkers doet dit. In de meerderheid van dergelijke gevallen (60%) wordt actie ondernomen richting de dader. Intimidatie wordt door 66% gemeld, bij 41% wordt actie richting de dader ondernomen en bij 5% volgt aangifte.

De aangiftebereidheid hangt ook samen met het type bedreiging (Naeyé, 2009). Van bedreiging van familieleden doen politiemensen vaker aangifte dan van indirecte vormen bedreiging.

Uit de rapportage Agressie en Geweld (BZK, 2010) blijkt dat veel geweldsincidenten niet worden gemeld bij de leidinggevende. Minder dan de helft (43%) van de politiemensen, die in de 12 maanden voor deelname aan de enquête werden geconfronteerd met geweld of agressie, had het laatste voorval gemeld en 24% deed aangifte. De meest voorkomende reden (61%) om niet te melden luidt dat het incident niet zwaar was. Daarnaast zeggen veel politiemedewerkers (55%) dat het incident ter plekke werd opgelost. Bijna twee derde (60%) vond het incident bij de aard van het werk vindt horen en meldde daarom niet.

Minder dan de helft (43%) van de politiemedewerkers zegt dat de werkgever, na een melding van agressie of geweld door burgers, daadkrachtig optreedt. Ook bij respondenten uit de rechterlijke macht (waaronder slechts twintig officieren) ligt dit onder de helft: 47% (BZK, 2010).

Dit beeld wordt bevestigd in een studie (Jacobs e.a., 2008) die doorvraagt onder rechercheurs en politiële handhavers die (bij hun leidinggevende) geen melding hadden gemaakt van de 'meest bedreigende situatie' in het jaar voorafgaand aan de enquête. In bijna de helft van die gevallen vond men het niet ernstig genoeg. Daarnaast bleven meldingen ook vaak uit omdat het incident deel uitmaakt van een patroon waarvan de leidinggevende al op de hoogte was (politiehandhavers: 27%, rechercheurs: 37%). Ruim een vijfde van de handhavers dacht dat melding geen zin had, want: 'er gebeurt toch niets mee'.<sup>21</sup> Geen enkele politierespondent liet melding achterwege uit angst voor represailles of wraak. Het valt op dat een kwart van de respondenten (achteraf) betreurt dat ze geen melding deed.

## Acties richting de dader(s)

De aanpak van bedreigers heeft veel gedaantes, zo leert casusonderzoek. Het loopt uiteen van 'zacht' tot 'hard'.

Bij de aanpak van bedreigingen door 'hangjongeren' blijkt uit interviews met frontlijnwerkers dat ze op allerlei manieren aangepakt worden, onder meer door middel van een persoonsgerichte aanpak, (meer) strafrechtelijk onderzoek naar de meest actieve daders, het inzetten van buurtvaders om hen te controleren en te weerhouden van wangedrag, (tijdelijk) niets meer te pikken van de groep (zero tolerance), niet weg te laten komen met strafbaar gedrag en daarom investeren in informatieverzameling, consistent optreden (niet 'paaien en naaien' tegelijkertijd) en soms de roep om een ruimere toepassing van geweld (Jacobs e.a., 2008).

Met betrekking tot (groepen) jongvolwassenen tekenen Jacobs e.a. (2008) vaker een zachtere aanpak op. Respondenten noemen 'niet verharderen', 'in contact blijven staan', 'geen zero

---

<sup>21</sup> Die antwoordoptie werd door geen enkele onderzoeker aangevinkt, maar hier kan meespelen dat deze vraag maar door een paar onderzoekers was beantwoord.

tolerance toepassen, maar soms wat door de vingers zien om bij de harde kern te kunnen komen'. Het gaat daarbij om een meer tactische opstelling dan bij jongeren. Echter, ook hier wordt door sommige respondenten in het onderzoek gekozen voor een harde aanpak.

Bij bedreigingen door een individu, uit haat of wrok jegens de politie, is het zaak er vroeg bij te zijn om escalatie van de bedreigingen te voorkomen. Een beproefde manier is het uitnodigen van de dader op het bureau voor 'een stevig gesprek' of bij de dader langsgaan met datzelfde doel (Jacobs e.a., 2008).

Het casusonderzoek van Bovenkerk e.a. (2005) beschrijft wisselende acties richting de bedreiger(s). Soms stappen politiemensen zelf op de dader af, om zo te laten zien dat zij niet vallen te intimideren. Leidinggevenden reageren verschillend: ook zij bezoeken in enkele gevallen de bedreigers persoonlijk. Leidinggevenden willen zo laten zien dat bedreiging van 'hun' mensen onacceptabel is. Dergelijk doortastend politieoptreden kan soms (bijna) het karakter krijgen van contra-intimidatie.

Strafrechtelijke acties richting de dader (aangifte van bedreiging en daarop volgend onderzoek) kunnen een reactie zijn op bedreigingen, al gebeurt dit lang niet altijd (Bovenkerk e.a., 2005). Naeyé (2009) constateert dat bij 51% van 642 onderzochte bedreigingen (die gemeld waren) aangifte is gedaan. De aangiftebereidheid was hoger bij sommige typen bedreigingen (doodsbedreigingen, bedreiging van familieleden en bedreiging met verkrachting) dan bij andere (indirecte bedreigingen, conditionele bedreiging en bedreiging met zware mishandeling).

Naeyé (2009) onderzocht naast aangiftebereidheid ook de afdoening van zaken. In de periode van december 2006 tot april 2008 worden in Nederland in totaal 1.761 zaken door het OM in behandeling genomen vanwege bedreiging van een politiefunctionaris. In 12% van de gevallen wordt vervolging afgekocht met een transactie. In 86% van de gevallen wordt de verdachte gedagvaard. Dit percentage ligt hoger dan bij zaken waar een particulier slachtoffer wordt van bedreiging. Opgelegde taakstraffen vallen over het algemeen lager uit dan bij bedreiging van een particulier, terwijl opgelegde geldboetes veelal hoger uitvallen.

### **3.3 De effectiviteit van interventies**

De aanpak van bedreigingen richting medewerkers door het OM en de politie is in beperkte mate in beeld gebracht. Dat geldt nog meer voor de evaluatie van de effecten van die maatregelen. De aanpak van 'bedreiging en intimidatie' wordt bijna altijd onderzocht als sub-thema van 'agressie en geweld tegen ambtenaren met een publieke taak', en dus niet als hoofdthema. Voor zover er evaluaties zijn uitgevoerd, betreft het voornamelijk beleidsevaluaties en niet de evaluatie van de effecten van (specifieke) interventiestrategieën gericht op reductie van geweld. Toch weten we niet 'niks'. Sommige algemene onderzoeken leren het nodige en er zijn studies over politie of OM. Deze paragraaf is echter noodgedwongen meer een beschrijving van mogelijkheden om effectieve maatregelen te treffen dan een overzicht van bewezen effectieve maatregelen.

#### **Algemene studies**

In de literatuurstudie treffen we, zo bleek ook uit het vorige hoofdstuk, (veel) breed opgezette beleidsonderzoeken naar het brede fenomeen agressie en geweld waar verschillende beroepsgroepen mee te maken krijgen. Het levert voor politie en OM vooral bevindingen en conclusies op met een hoog open deur gehalte. We bespreken kort enkele studies die relevant zijn voor ons onderzoek.

Van der Knaap e.a. (2006) stellen zich ten doel een overzicht te geven van effectieve of veelbelovende maatregelen ter preventie van geweld tegen medewerkers in het (semi-) publieke domein. Ze concluderen echter dat veel preventiemaatregelen niet op hun effecten worden onderzocht. Wanneer een maatregel wel wordt geëvalueerd, dan laat de kwaliteit van het onderzoeksdesign te wensen over. Een overzicht van effectieve maatregelen is daarom “per definitie onvolledig” (Van der Knaap e.a., 2006, p. 119). Op basis van een literatuurstudie trekken ze enkele conclusies, onder meer over maatregelen in het onderwijs en over contextgerichte preventie: het verbeteren van straatverlichting, politie-inzet gericht op ‘hot spots’ en gerichte surveillance. De beschreven (effectieve) maatregelen zijn bijna zonder uitzondering specifiek voor een sector en hebben betrekking op agressie in het algemeen en niet op bedreiging in het bijzonder. Voor de politie levert het een oeroud inzicht op: geconcentreerd politieoptreden op een probleemlocatie loont.

Kemper en Ruig (2009) formuleren de volgende (nogal obligate) elementen van ‘succesvol beleid’ bij de aanpak van agressie en geweld:

- Beleid kan pas succesvol zijn als het prioriteit krijgt bij de werkgever.
- Hoe duidelijker de werkgever de regels maakt, hoe beter de navolging.
- Strenge formele controle is essentieel om norm-overschrijdend gedrag te bestrijden en het geloof in de norm te herstellen.
- Zorg ervoor dat nieuwe maatregelen de medewerkers helpen bij het uitvoeren van taken en niet als een extra belasting ervaren worden.
- Win zoveel mogelijk terrein door praktische maatregelen te nemen die triggers van agressie kunnen wegnemen, zoals aandacht voor wachttijden en klantvriendelijkheid.
- Een eenzijdige nadruk op zero tolerance (zeker op de lange termijn) helpt niet om agressie tegen te gaan. Vooral ‘soft skills’, zoals gesprekstechnieken, zijn volgens medewerkers succesvol.

De onderzoekers onderstrepen dat agressiebeleid met de werknemers moet worden gevormd en niet ‘top down’. Dit is echter niet de praktijk in de onderzochte organisaties en sectoren.<sup>22</sup> Veel organisaties hebben tussen drukke werkzaamheden door weinig tijd voor agressiebeleid. Er worden daarom soms veiligheidsorganisaties ingericht die onder meer verantwoordelijk zijn voor de veiligheid van het personeel. Het opbouwen van een relatie tussen klant en professional wordt gezien als preventiemaatregel, omdat dan meer maatwerk mogelijk is. Het idee is dat klanten minder snel agressie of geweld gebruiken tegen een ambtenaar die ze leren kennen (als bekwaam). Dat is juist voor het OM en politie overigens een halve waarheid of een mechanisme dat niet altijd werkt. Hoe belangrijk een relatie met burgers ook is voor OM-medewerkers en politiemensen: goede (strafrechtelijke) handhaving bestaat nu juist deels uit het optreden tegen burgers ‘in naam der wet’. Dit kan leiden tot agressieve reacties of tot bedreigingen. Die bedreigingen kunnen dan onder meer het doel hebben om politiemensen op afstand te houden.

Kerckhaert en Ruig (2010) voeren een internationaal vergelijkende verkenning uit. Zij constateren dat het ideale beleid niet bestaat, maar dat de vergelijking over en weer leerpunten oplevert. In Nederland ontbreken onder meer prikkels voor werkgevers, in de vorm van verlaagde verzekeringspremies, om agressiebeleid van de grond te tillen. Preventie is in Nederland ook vooral

---

<sup>22</sup> Voor dit onderzoek werden vijftien casestudies uitgevoerd in organisaties uit zes (deel)sectoren: publiek transport, ambulancevervoer, brandweer, UWV Werkbedrijf, GGZ en Jeugdzorg.

gericht op het voorkomen van omstandigheden die kunnen leiden tot agressie en minder op het verminderen van agressiviteit bij burgers. De onderzoekers pleiten voor interventies die worden gericht op gedragsverandering bij (potentiële) daders.<sup>23</sup>

Een onderzoek van Roeleveld e.a. (2010) levert ook geen nieuwe inzichten op voor politie of OM. Het onderstreept enkele werkwijzen die in beide sectoren tot de professionele bagage worden gerekend. Ze onderscheiden persoons- en contextgerichte interventies en situationele interventies.

Bij de persoonsgerichte aanpak kunnen daders bijvoorbeeld een waarschuwing ontvangen, zo opperen de onderzoekers. Dit maakt deel uit van het dagelijkse basispolitiewerk. Ook het herkennen van (potentiële) daders wordt aangeraden, omdat het gevoel van anonimiteit de kans op daderschap vergoot. Het strafrecht is uiteraard gericht op het herkennen van daders en de politie werkt sinds de jaren tachtig met het credo 'kennen en gekend worden', onder meer omdat anonimiteit een bekende oorzaak is van allerlei wangedrag.

Op persoonsniveau beschrijven de onderzoekers de volgende situationele interventies die bijdragen aan het voorkomen van verbaal en fysiek geweld: een de-escalerende houding; het stellen van grenzen; het vooraf goed inschatten van situaties en het herkennen van risico's en risicopersonen; het waarborgen van de eigen veiligheid, bijvoorbeeld door in bepaalde situaties een beveiligingsbeambte (als preventieve maatregel) in te schakelen. Deze werkwijzen zijn een onderdeel van het – op onderdelen veel vernuftiger – handelingsrepertoire dat sinds lange tijd deel uitmaakt van de opleiding en van het vakmanschap van de (basis)politie. Het staat bekend als 'de blauwe kern' en maakt deel uit van een inductief leerstuk dat van onderop is ontstaan. Dat is dus het soort proces waar Kemper en Ruig (2009) voor pleiten.

Ten slotte komen ook Abraham e.a. (2011) met aanbevelingen, gericht op het vergroten van weerbaarheid van werknemers. Steun van de leidinggevende is belangrijk, net als trainingen in het omgaan met ongewenst gedrag en een registratiesysteem voor incidenten. Het zijn conclusies die al lang en breed zijn getrokken door politie en OM (vergelijk hoofdstuk 2).

## **Specifieke studies**

Er is een aantal studies die meer specifiek worden gericht op politie of OM. We gaan achtereenvolgens in op:

- a.) Bevindingen van de Werkgroep Nooy
- b.) Onderzoek naar stelselmatige bedreigingen van politiemensen
- c.) Een inductief leerstuk over politiewerk in risicovolle omstandigheden
- d.) Een studie naar bedreigde politici en politiemensen

### *Ad a.) Bevindingen van de Werkgroep Nooy*

Bij het OM is het rapport van de werkgroep Nooy (2004) het standaardwerk. De studie vraagt, op basis van onderzoek naar bedreigde OM-medewerkers, om meer persoonlijke aandacht voor het slachtoffer en om communicatie en overleg over de bedreigende situatie:

“Aandacht moet komen van de directe collega's, van de leidinggevende, van het parkethoofd en van het College van procureurs-generaal. De factor 'persoonlijke aandacht' is moeilijk vast te leggen in een

---

<sup>23</sup> Onderzoek naar projecten in het onderwijs, de zorg en het openbaar vervoer leveren specifieke aanbevelingen met weinig relevantie voor politie en OM.



protocol. Dit zullen de betrokkenen – van lijnchef tot pg - zelf moeten ‘organiseren’ in hun omgeving. Mogelijk dat bij de OM-onderdelen de contactpersoon (één van de aanbevelingen van de werkgroep) hierin een rol kan spelen.” (Nooy e.a., 2004, p. 7)

De OM-cultuur vergt aandacht en reflectie. Die cultuur verklaart namelijk waarom niet alle bedreigingen of intimidaties serieus worden genomen. Juist dit leidt tot onnodige grote problemen voor bedreigde OM-medewerkers. De werkgroep Nooy constateert in 2004 dat de discussie over het onderwerp ‘bedreiging en intimidatie’ op gang is gekomen en dat de grote respons op de enquête aangeeft dat het onderwerp niet langer wordt weggelaten. De werkgroep gaat er dan ook van uit dat dit de eerste aanzetten zijn om de gewenste cultuurverandering tot stand te brengen. De studie van Adriaens (2011) laat zien dat het OM sindsdien in elk geval werk heeft gemaakt van het invoeren van het stelsel Bewaken en Beveiligen dat de aandacht van leidinggevendenden, hoofdofficier en specialisten richt op de lotgevallen van bedreigden.

#### *Ad b.) Onderzoek naar stelselmatige bedreigingen van politiemensen*

De studie van Jacobs e.a. (2008) doet aanbevelingen die specifiek zijn gericht op stelselmatige bedreigingen van politiemensen. De aanpak van dergelijke bedreigingen is maatwerk:

“Als er één ding duidelijk is geworden tijdens dit onderzoek dan is het dat de bestrijding van stelselmatige bedreiging maatwerk vereist. Mensenkennis, ervaring en gevoel voor verhoudingen om de juiste remedie te vinden, zijn noodzakelijk bij al die typen omstandigheden waarbinnen al die typen dreigementen kunnen plaatsvinden bij al die typen daders én slachtoffers. Het slachtoffer moet zijn vijanden kennen en de werkgevende instantie moet zijn werknemers goed kunnen inschatten om te bepalen op welk moment en met welke middelen zij al dan niet moet ingrijpen.” (Jacobs e.a., 2008, p.69)

De studie geeft wel duidelijke richtlijnen ten behoeve van een concrete aanpak van stelselmatige bedreigingen. In de eerste plaats laten medewerkers de bedreiging te vaak voortduren, zonder het te melden. Toch is het belangrijk om dit vroegtijdig te doen en om dan een collectieve aanpak te organiseren die de bedreigers duidelijk laat zien dat ze van doen hebben met een politieteam of – organisatie: “Het is (...) van belang al snel, zodra de eerste tekenen van zich herhalende dreigingen zich openbaren, een zekere mate van ongrijpbaarheid te creëren door de bedreigingen te kanaliseren en over meerdere personen te verdelen.” (Jacobs e.a., 2008, p. 75). In de tweede plaats, worden bij stelselmatige bedreigingen door ‘collectieven’ (in bestudeerde casus geuit door – criminele - hangjongeren, jongvolwassenen en woonwagencampbewoners) richtlijnen op maat beschreven. Het is bij hangjongeren en volwassenen zaak om niet alleen te reageren op de bedreigingen, maar ook op de problematiek die daaraan voorafgaat. Bij hangjongeren is het zaak de vrijplaatsen die ze creëren aan te pakken: locatie- en groepsgericht en vaak met een integrale aanpak. De onderzoekers maken niet duidelijk welke aanpak ze nu precies wensen ten aanzien van gedepriveerde jongvolwassenen die politiemensen bedreigen. Bij bedreiging door bewoners van woonwagencampen lijkt een vrij harde, lik op stuk aanpak geboden in reactie op de agressieve strategie van deze personen. Via geweld en dreigementen trachten zij oude voorrechten in stand te houden: niet of slap reageren zal nooit bijdragen aan ‘normalisering’.

#### *Ad c.) Een inductief leerstuk over politiewerk in risicovolle omstandigheden*

In het politieveld is een leerstuk ontwikkeld dat de effectiviteit van het basispolitieoptreden in risicovolle situaties centraal stelt. Het omvat met andere woorden concreet politieoptreden bij

agressie en geweld en heeft dus betrekking op (voornamelijk) expressieve bedreigingen en intimidaties in die context. Het staat te boek als 'Sterker Blauw' (Gieling, 2010). Het is gebaseerd op praktijkervaringen in onder meer Utrecht: op Kanaleneiland (zie Van der Torre, 2011) en in Utrecht Noord, onder meer bij de reactie op de ongeregelde heden in de wijk Ondiep. Tegelijkertijd heeft het gediend als ordeningskader bij de studie 'Veilig Politiewerk' (Van der Torre e.a., 2011) naar geweldgebruik door de basispolitie.

'Sterker Blauw' dringt er op aan om politiepersoneel te trainen op professionele standaards (voor geweldshantering) en bekend te laten raken met noodzakelijke kennis, zoals wetskennis en geweldsprotocol. Het voordeel van dit leerstuk of model ten opzichte van de hiervoor beschreven algemene studies, is dat het herkenbaar is voor het veld: voor docenten, voor chefs en voor uitvoerders. Het heeft wel betrekking op geweldgebruik door de basispolitie en dus niet specifiek op bedreigingen of intimidaties, al heeft een belangrijke categorie bedreigingen en intimidaties – zo bleek uit veel besproken literatuur – plaats in het kader van geweldshantering door de politie, bijvoorbeeld bij aanhoudingen.

De professionele daadkracht die de politie aan de dag legt bij het afhandelen van een incident, staat centraal in het model. Er worden zes aspecten van professioneel handelen in risicovolle situaties onderscheiden (Politieacademie, 2007). Het betreft in de voorfase:

- *Standaards.* Agenten kiezen voordat ze ingrijpen een handelswijze. Die wordt niet iedere keer bedacht, maar stoelt op ervaringskennis en op getrainde en geoefende werkwijzen.
- *Opleiding & Training.* Standaardwerkwijzen worden ingeslepen bij opleidingen en trainingen.
- *Organisatie: mensen, middelen en sturing.* De verhouding tussen de kwantiteit en kwaliteit van het personeel en het werkaanbod is belangrijk.: beschikt het personeel over adequate middelen en vaardigheden; draagt de beroeps cultuur bij aan gepast geweldgebruik; is er een balans tussen stevig en sociaal optreden, worden standaards op een gepaste wijze toegepast en bestaan er vormen van sociale controle op straat?

Het belang van de zogenoemde nafase of nasleep mag evenmin worden onderschat. Het model onderscheidt ook in deze fase drie aspecten:

- *Evaluatie.* Hoe heeft de interventie uitgepakt? Evaluaties kunnen betrekking hebben op het politieoptreden (wat gaat goed en wat kan of moet beter?) en op het gedrag van de doelgroep.
- *Nasleep: Opvang en nazorg.* Welke opvang wordt geboden aan agenten die schokkende geweldsincidenten hebben meegemaakt?
- *Nasleep: Aanpak van de dader(s).* Hierbij telt de kwaliteit van de opsporing: om intrinsieke redenen, maar ook omwille van de externe effecten van het politieoptreden. De mogelijkheid bestaat om schade die agenten ondervinden te verhalen op de dader of daders. Het is een taak voor de politieleiding om de arrestantenafhandeling te organiseren, onder meer door middel van goede werkafspraken met justitie. Het relatiebeheer met justitie is van belang om erop toe te zien dat prioriteit wordt gegeven aan geweld tegen agenten, maar ook om te zorgen dat magistraten gevoel aan de dag leggen voor de aard en impact van dit soort gebeurtenissen.

Het onderzoek naar geweldgebruik door de basispolitie ('Veilig Politiewerk'), waarbij dit model diende als ordeningskader, formuleert kritische hoofdconclusies (Van der Torre e.a., 2011). De noodzakelijke balans tussen relationele en normatieve aspecten van het politiewerk is in het geding.

De selectie, opleiding en training zijn sinds de jaren negentig te eenzijdig gericht geweest op relationele kwaliteiten. Deze balansverstoring geeft uitvoerende agenten het gevoel dat correct geweldgebruik wordt ondergewaardeerd en zelfs kan worden gezien als een indicatie van een verkeerde politiestijl. Op de werkvloer van de basispolitie bestaat onvrede over de kwaliteit van het teamwerk in risicovolle situaties. Er wordt onvoldoende getraind op geweldgebruik, in het bijzonder op optreden in groepsverband. Er is kritiek op losse interne structuren, die in de straatdienst agenten laten samenwerken die onvoldoende op elkaar zijn ingespeeld. De aanbevelingen laten, na het bovenstaande, zich raden: meer trainen op geweldssituaties, vaker trainen in teamverband en bij de vorming en selectie rekening houden met relationele én fysiek-mentale vaardigheden.

*Ad d.) Een studie naar bedreigde politici en politiemensen*

Het rapport 'Geweld tegen gezagsdragers: preventie en aanpak van geweld tegen politie en politici' constateert dat de aanpak van geweld tegen gezagsdragers "een *bestuurlijk project* is geworden, dat hoge verwachtingen bij betrokkenen en burgers genereert, de druk op instanties opvoert, en het juridisch instrumentarium in allerlei opzichten *overvraagt*." (Noordegraaf e.a., 2009, p 7 en 8).

In de regio Utrecht, waar het onderzoek is uitgevoerd, zijn de omstandigheden redelijk gunstig. Er zijn procedures in het leven geroepen om de aanpak te vergemakkelijken, in het bijzonder van geweld tegen politieagenten. Daarbij worden wel zwakke plekken geconstateerd. Zo verschilt de toepassing van het geweldsprotocol per geval, onder andere door het gedrag van agenten en leidinggevenden. De (administratieve) ondersteuning en communicatie bij de afhandeling zijn beperkt. Daarnaast constateren de onderzoekers dat de aanpak vooral gericht wordt op de afhandeling van de gevolgen voor individuen en minder op die voor de organisatie.

De onderzoekers formuleren aanbevelingen voor een meer effectieve aanpak van geweld tegen gezagsdragers. Er moet gewaakt worden voor het wekken van te hoge verwachtingen bij de aanpak van gezagsondermijnende incidenten en voor het overvragen van het (juridische) instrumentarium. De communicatie over deze aanpak moet in balans zijn. Enerzijds is het belangrijk te benadrukken dat elk incident er een te veel is, maar tegelijkertijd moet duidelijk zijn dat er grenzen zijn aan een snelle en harde aanpak. De bestuurlijke aandacht dient vooral op onverwachte en excessieve incidenten te worden gericht.

Het loont om te investeren in samenwerking tussen openbaar bestuur, politie, OM, alsmede in een dialoog met de zittende magistratuur. Communicatie naar de betrokkenen toe, over het verloop van de afhandeling van zaken en de uitkomsten, is essentieel.

Tot slot moet er meer en consequenter aandacht worden besteed aan de organisatorische gevolgen van gezagsondermijnende incidenten. Daarbij zijn onder andere de relaties met verzekeraars van belang. De onderzoekers bepleiten om de aanpak van geweld tegen gezagsdragers niet alleen als bestuurlijke, maar tevens als maatschappelijke opdracht te zien.

### **3.4 Afsluiting**

Uit dit hoofdstuk blijkt dat er minder bekend is over de aanpak van bedreiging en intimidatie, of over de effectiviteit daarvan, dan van de thema's van de literatuurstudie in hoofdstuk 2: de aard, frequentie en gevolgen.

De beschikbare literatuur laat zien dat het OM, sinds 2003, werk heeft gemaakt van het organiseren van de aanpak van bedreigingen en intimidaties. Het is een hoofdtaak van enkele specialisten en het heeft de (soms persoonlijke) aandacht van de hoogste echelons.

In de politiesector hebben de beleidsaanscherpingen eerder betrekking op geweld tegen

politieambtenaren dan specifiek op de aanpak van bedreiging en intimidatie. Dat valt te begrijpen, omdat geweld tegen politieambtenaren een hoogfrequent verschijnsel is. Bovendien hebben veel bedreigingen of intimidaties plaats in een context van (dreigend) geweld door of tegen de politie. Hier komt bij dat onderzoek laat zien dat de politie in de afgelopen decennia bij de selectie en vorming van politiepersoneel de fysiek-mentale vaardigheden van politiemensen te weinig aandacht heeft geschonken. De consequentie is dat de omstandigheden op straat de politie dwingen om veel werk te maken van het prepareren van politiemensen op geweldgebruik. Het is de vraag in welke mate dit gebeurt, maar er wordt in elk geval gestalte gegeven aan de aanpak van geweld tegen politieambtenaren. We zullen in deze studie bezien of daarmee ook wordt voorzien in een adequate aanpak van bedreigingen en intimidaties aan het adres van politiemensen.

Sector-overschrijdende studies naar de effecten van de aanpak van geweld en agressie tegen werknemers met een publieke taak geven weinig houvast voor politie en OM. Het OM valt bij die studies vaak buiten de boot. Het weet zich sinds 2004 aangespoord door de Werkgroep Nooy om zich intern opener en 'warmer' op te stellen naar medewerkers die (ernstig) worden bedreigd. Die boodschap lijkt te landen, al is onderzoek naar de OM-organisatie schaars en is onduidelijk in welke mate dit zo is en waar het toe leidt. De politiesector kent specifieke studies die meer diepgravend beschrijven en analyseren hoe effectief kan worden opgetreden in geweldssituaties. Het is de basis van vele trainingen en van de professionele vorming. Maar geweldshantering is wat anders dan optreden tegen bedreigingen en intimidaties aan het adres van politiemensen. Op dat punt kent ook de politieliteratuur (die veel omvangrijker is dan de literatuur over het OM) witte vlekken. We proberen die (deels) in te vullen in deel II en deel III.

## **Deel II**

### **Enquêtes en telefonische interviews**

## Bedreigingen en intimidatie: frequentie en aard

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk presenteert de uitkomsten van de enquête over de frequentie en aard van bedreigingen en intimidatie richting OM-medewerkers (paragraaf 4.2) en politiemedewerkers (paragraaf 4.3). De belangrijkste resultaten worden samengevat in paragraaf 4.4.<sup>24</sup>

### 4.2 OM-medewerkers

#### 4.2.1 De frequentie

In de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek werd 8,6% van de OM-respondenten bedreigd of geïntimideerd door burgers. Na weging (op functiegebied) blijkt dat 8,3% van de OM-medewerkers in het afgelopen jaar te maken heeft gekregen met bedreiging of intimidatie door burgers.<sup>25</sup>

Er is gevraagd naar verschillende verschijningsvormen. Het volgen of opwachten van de medewerker, met het doel deze bang te maken, komt weinig voor: 0,6% maakte dit in het afgelopen jaar mee. Een groter deel van de medewerkers (2,5%) kreeg te maken met dreiging met geweld: gericht op zichzelf of op naasten. De meeste bedreigingen en intimidaties om iets gedaan te krijgen hadden een andere verschijningsvorm: 7%.

Tabel 4.1 Bedreiging en intimidatie van medewerkers van het Openbaar Ministerie in de laatste 12 maanden

	OM steekproef (ongewogen) (n=1730)	OM populatie (gewogen) (n=1730)
Een burger liet mij in alle ernst weten mij of mijn naasten geweld aan te doen	2,5 %	2,5 %
Een burger volgde mij hinderlijk of wachtte mij op met het doel mij bang te maken	0,6 %	0,6 %
Een burger probeerde mij op een andere manier te intimideren om iets gedaan te krijgen	7,1 %	7,0 %
Percentage bedreigde respondenten totaal*	8,6 %	8,3 %

*Noot.* Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Een verantwoording van het weegproces (incl. weegfactoren) is te vinden in de bijlage. \* Respondenten die met één of meer uitingsvormen te maken hebben gekregen.

<sup>24</sup> Voor de opzet en verantwoording van het enquête-onderzoeken verwijzen we naar hoofdstuk 1 en bijlage 1.

<sup>25</sup> Uitgesplitst naar taakgebied (zie tabel 4.2) blijkt dat medewerkers in sommige functies vaker slachtoffer zijn van bedreiging of intimidatie. De data zijn gewogen op functiegebied, zodat de resultaten vertaald kunnen worden naar de gehele OM-populatie.

#### 4.2.2 Wie krijgen te maken met bedreigingen of intimidatie?

Het lijkt voor de hand te liggen dat medewerkers in bepaalde functies, vanwege de aard van hun werk, frequenter te maken krijgen met bedreigingen of intimidaties. Wie meer contact heeft met onwillige burgers lijkt meer kans te lopen om te worden bedreigd.

Bij het Openbaar Ministerie zijn Officieren van Justitie oververtegenwoordigd in de categorie bedreigden. 17,1% van de ondervraagde officieren is in de afgelopen 12 maanden wel eens bedreigd of geïntimideerd. Het betreft bijna een derde van de bedreigde OM-respondenten (29,7%).

Bedreiging of intimidatie is niet het ongelukkige privilege van officieren. Ook medewerkers met andere functies krijgen hiermee te maken. Van de bevraagde facilitair medewerkers geeft 12,5% aan bedreigd of geïntimideerd te zijn. Hetzelfde geldt voor één op de tien leidinggevenden. De scores van de overige OM-medewerkers staan in de onderstaande tabel (4.2).

Tabel 4.2 Frequentie van bedreiging en intimidatie van OM-medewerkers per functie

	Aantal respondenten in deze functie (N=1730)	Percentage bedreigde respondenten in deze functie (n=148)
Officier van Justitie	257	17,1 %
Facilitair medewerker (ondersteuning)	56	12,5 %
Leidinggevende functie	130	10,0 %
Parketsecretaris/juridisch medewerker	411	8,8 %
Administratief medewerker	332	7,2 %
Staf-/beleidsmedewerker	258	4,7 %
Advocaat-generaal	34	0 %
Medewerker rijksrecherche	1	0 %
Anders	251	4,8 %

Noot. Cijfers op basis van ongewogen data.

#### 4.2.3 De aard van bedreigingen of intimidatie

Het overgrote deel van de bedreigde OM-medewerkers geeft aan dat er sprake is geweest van bedreigende of intimiderende handelingen tegen henzelf (89,9%). Bijna een derde van de bedreigde respondenten meldt dat (ook) een collega werd bedreigd of geïntimideerd. Bedreigingen aan het adres van naasten komen minder vaak voor: 6,8%.

Tabel 4.3 Wie was het doelwit van de bedreiging?

	Bedreigden OM (n=148)
Medewerker zelf	89,9 %
Naaste collega of medewerker	29,1 %
Naasten (partner, kinderen, familie)	6,8 %
Een andere bekende	1,4 %

Noot. Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Cijfers op basis van ongewogen data.

Voor een klein deel van de bedreigde respondenten leiden bedreigingen of intimidatie tot escalatie (2,7%), in de zin dat er uit de dreiging daadwerkelijk fysiek geweld of vernieling van eigendommen volgt. Een groter percentage bedreigde medewerkers (13,5%) ervaart (ook) verplaatsing van de dreiging naar de privésfeer: een dreiging buiten werktijd. Verder kreeg 7,4% van de bedreigde OM-medewerkers te maken met stelselmatige dreiging.

Tabel 4.4 Aard van bedreiging

	Bedreigden OM (n=148)
Zijn er situaties geëscaleerd in de zin dat de voorvallen van dreiging en/of intimidatie in de afgelopen 12 maanden tot fysiek geweld of vernielingen hebben geleid?	2,7 %
Waren er de afgelopen 12 maanden ook dreigingen en/of gevallen van intimidatie die met uw werk te maken hadden, maar die zich buiten werktijd afspeelden?	13,5 %
Is er in de afgelopen 12 maanden ook sprake geweest van herhaaldelijke intimidatie en/of bedreiging door eenzelfde dader of dadergroep?	7,4 %

Noot. Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Cijfers op basis van ongewogen data.

De bedreigde OM-respondenten is gevraagd via welke kanalen zij zijn bedreigd of geïntimideerd. Meer dan de helft (52,7%) van de bedreigde medewerkers kreeg te maken met een telefonische bedreiging. Een derde van de bedreigde respondenten (33,1%) is (ook) face-to-face bedreigd of geïntimideerd. E-mail, post en 'via een derde persoon' scoren tussen de 11,5% en 12,8%.

In de restcategorie ('anders', met een score van 11,5%) maken bedreigde respondenten onder andere melding van bedreigingen op internet (bijvoorbeeld op Facebook of op internetfora) of van bedreigingen waarvan de recherche of inlichtingeneenheid hen op de hoogte stelde.

Tabel 4.5 Via welke kanalen heeft de bedreiging/intimidatie plaatsgevonden?

	Bedreigden OM (n=148)
Telefoon	52,7 %
Direct	33,1 %
Post	12,8 %
E-mail	12,2 %
Via anderen	11,5 %
Anders	11,5 %

Noot. Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Cijfers op basis van ongewogen data.

#### 4.2.4 De bedreigers

Bedreiging of intimidatie door burgers kent vele verschijningsvormen: van verwarde burgers die zich (soms zonder duidelijke reden) fixeren op een officier tot aan ernstige bedreigingen vanuit het zwaar criminele circuit.

In de enquête is de respondenten gevraagd naar de achtergrond van de dader(s). Hiertoe zijn enkele dadercategorieën voorgelegd, ontleend aan eerder onderzoek. Maar respondenten hadden



ook de mogelijkheid zelf het type dader te beschrijven. De categorieën zijn niet uitputtend en sluiten elkaar niet uit. De antwoorden illustreren met welke bedreigers OM-medewerkers te maken krijgen.

Bedreiging of intimidatie door personen met een psychische stoornis komt relatief vaak voor. Bijna een derde (29,1%) van de bedreigde OM-medewerkers werd bedreigd of geïntimideerd door een dergelijk persoon. Daarnaast zijn leden van een probleemgezin (15,5%) en leden van een zwaar criminele groepering (8,8%) relatief vaak vertegenwoordigd binnen de dadercategorieën.

Meer dan de helft van de bedreigde OM-respondenten geeft aan dat de dader niet tot een voorgesorteerde categorie behoorde (56,8%). Uit de open antwoorden van respondenten bleek dat men niet altijd bekend was met de achtergrond van de dader, bijvoorbeeld wanneer het ging om vervelende telefoontjes of om een vage bedreiging zonder afzender. Daarnaast worden onder andere ‘gewone’ burgers en slachtoffers genoemd, die op de één of andere manier bij een zaak betrokken zijn. Het gaat daarbij voornamelijk om ontevreden burgers, die bijvoorbeeld kritiek hebben op de voortgang van een zaak of op bepaalde werkprocessen. Tot slot worden bekenden (familie/vrienden) van verdachten als daders genoemd. In enkele gevallen is een advocaat of jurist de boosdoener.

Tabel 4.6 Dadercategorieën

	Bedreigden OM (n=148)
Een psychisch gestoord persoon	29,1 %
Lid van een probleemgezin	15,5%
Lid van een (andere) zwaar criminele groepering	8,8%
Bewoner van een woonwagencamp	4,7 %
Lid van een jeugd- of criminele bende (tot 23 jaar)	4,1 %
Links- of rechtsextremist, dieren- of milieuactivist	1,4 %
Geloofsradicaal	1,4%
Eigenaar van een dubieus bedrijf <sup>26</sup> (e.g. gokpaleis, coffeeshop)	0 %
Anders	56,8%

Noot. Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Cijfers op basis van ongewogen data.

## 4.3 Politiedewerkers

### 4.3.1 De frequentie

De politierespondenten is gevraagd naar verschillende vormen van bedreiging en intimidatie. Bijna een derde (31,6%) kreeg in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête te maken met bedreiging of intimidatie in tenminste één verschijningsvorm. Echter, politiemensen in bepaalde functies krijgen hier relatief vaak mee te maken (zie tabel 4.8). De groep die de grootste kans loopt

<sup>26</sup> Hierbij moet worden opgemerkt dat ‘dubieus’ niet hoeft terug te slaan op de aard van het bedrijf (gokhallen zijn bijvoorbeeld vaak legaal), maar ook te maken kan hebben met de kans dat de eigenaar van een dergelijk bedrijf met de politie of het OM te maken krijgt.

slachtoffer te worden (noodhulp of handhaving), is sterk ondervertegenwoordigd in de steekproef. Het is daarom extra belangrijk om te wegen op functie. Op basis van die weging kan worden geconcludeerd dat meer dan veertig procent (41,3%) van het politiepersoneel, in een periode van 12 maanden, te maken kreeg met bedreiging of intimidatie door burgers. Zowel het dreigen met geweld (30,6%) als op andere wijze intimideren om iets gedaan te krijgen (29,1%) komt veelvuldig voor. Hinderlijk volgen of opwachten overkomt een kleiner deel van de politiemensen: 6,8%.

Tabel 4.7 Bedreiging en intimidatie van medewerkers van de politie in de laatste 12 maanden

	Politie steekproef (ongewogen) (n=1622)	Politie populatie (gewogen) (n=1622)
Een burger liet mij in alle ernst weten mij of mijn naasten geweld aan te doen	21,9 %	30,6 %
Een burger volgde mij hinderlijk of wachtte mij op met het doel mij bang te maken	4,6 %	6,8 %
Een burger probeerde mij op een andere manier te intimideren om iets gedaan te krijgen	22,7 %	29,1 %
Percentage bedreigde medewerkers totaal*	31,6 %	41,3 %

*Noot.* Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Een verantwoording van het weegproces (incl. weegfactoren) is te vinden in de bijlage. \* Respondenten die met één of meer uitingsvormen te maken hebben gekregen.

#### 4.3.2 Wie krijgen te maken met bedreigingen of intimidatie?

Onder de respondenten die werkzaam zijn op straat - in de handhaving en noodhulp – is meer dan de helft (56,5%) in de afgelopen 12 maanden bedreigd of geïntimideerd. Agenten die werken in de opsporing of bij de ondersteuning werden het minst vaak bedreigd of geïntimideerd door burgers, met respectievelijk 18,6 en 14,8%. Er bestaan dus forse verschillen tussen politiemensen met uiteenlopende functies. Zie (verder) tabel 4.8.

Tabel 4.8 Frequentie van bedreiging en intimidatie van politiemedewerkers per functie

	Aantal respondenten werkzaam in deze functie (n=1622)	Percentage bedreigden in deze functie (n=513)
Handhaving/noodhulp	446	56,5 %
Opsporing	414	18,6 %
Ondersteuning	332	14,8 %
Leiding	209	25,8 %
Intake & Service	142	36,6 %
In opleiding	79	36,7 %

*Noot.* Cijfers op basis van ongewogen data.

### 4.3.3 De aard van bedreigingen of intimidatie

Het overgrote deel van de bedreigde respondenten kreeg te maken met bedreigende of intimiderende handelingen tegen henzelf (91,9%). Medewerkers melden ook relatief vaak bedreigingen of intimidaties tegen naasten, want in het afgelopen jaar maakte een derde (33,7%) van de bedreigde politiemensen dit mee. Het gaat daarbij veelal om schelden en verwensingen aan het adres van de partner of de kinderen. Bij ruim een kwart van de respondenten werd (ook) een collega bedreigd of geïntimideerd (27,3%).

Tabel 4.9 Wie was het doelwit van de bedreiging?

	Bedreigden politie (n=495)
Medewerker zelf	91,9 %
Naaste collega of medewerker	33,7 %
Naasten (partner, kinderen, familie)	27,3 %
Een andere bekende	1,2 %

*Noot.* Respondenten konden meer dan één antwoord geven, 18 bedreigde respondenten hebben deze vraag niet beantwoord. Cijfers op basis van ongewogen data.

Bij een aanzienlijk percentage bedreigde politiemedewerkers zijn bedreigingen of intimidaties geëscaleerd. Meer dan een kwart van de bedreigde politiemensen (26,7%) rapporteert namelijk dat er in de laatste 12 maanden situaties zijn geweest die hebben geleid tot vernieling of geweld. Voor een groot deel valt dit te begrijpen uit de aard van het politiewerk. Op het verzoek in de enquête om een 'impactvolle situatie te beschrijven', geven politiemensen geregeld aan dat zo'n kritieke situatie plaatsvond bij aanhoudingen. Dat helpt om wat dit betreft het grote verschil met het OM (2,7% van de bedreigde OM-medewerkers meldt fysiek geweld of vernieling) te verklaren. Basispolitiemensen treden face-to-face op tegen onwillige en boze of agressieve burgers en OM-medewerkers niet. Bovendien wonen en werken agenten vaker dichtbij of dichterbij (potentiële) daders. Ook worden auto's van agenten tijdens het werk lang niet altijd beschermd geparkeerd, terwijl dit bijna standaard is bij het OM.

Bij 11,1% van de bedreigde politierespondenten heeft de dreiging zich (ook) buiten werktijd afgespeeld. Bijna dertien procent (12,9%) kreeg te maken met herhaaldelijke dreiging door eenzelfde dader of dadergroep.

Tabel 4.10 Aard van bedreiging

	Bedreigden politie (n=513)
Zijn er situaties geëscaleerd in de zin dat de voorvallen van dreiging en/of intimidatie in de afgelopen 12 maanden tot fysiek geweld of vernielingen hebben geleid?	26,7 %*
Waren er de afgelopen 12 maanden ook dreigingen en/of gevallen van intimidatie die met uw werk te maken hadden, maar die zich buiten werktijd afspeelden?	11,1 %*
Is er in de afgelopen 12 maanden ook sprake geweest van herhaaldelijke intimidatie en/of bedreiging door eenzelfde dader of dadergroep?	12,9 %**

Noot. Cijfers op basis van ongewogen data. \* 18 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord (voor deze vraag n=495). \*\* 23 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord (voor deze vraag n=490).

De politierespondenten is gevraagd via welke kanalen zij werden bedreigd of geïntimideerd. Bij het overgrote deel van de politiemensen gebeurde dit face-to-face (91,9%). Ruim een kwart (26,2%) werd telefonisch bedreigd. Een relatief grote groep (22,1%) werd indirect, via andere personen, bedreigd. Tot slot werd bedreigd via de e-mail en per post (13,8% en 13,1%).

Tabel 4.11 Via welke kanalen heeft de bedreiging plaatsgevonden?

	Bedreigden politie (n=298)
Direct	91,9 %
Telefoon	26,2 %
Via anderen	22,1 %
E-mail	13,8 %
Post	13,1 %
Anders	14,8 %

Noot. Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Deze gegevens zijn alleen op basis van de bedreigde respondenten uit het flitspaneel berekend, waardoor de n lager is dan in voorgaande tabellen. Cijfers op basis van ongewogen data.

#### 4.3.4 De bedreigers

Bedreigde politierespondenten wijzen vijf dadertypen aan als belangrijkste bedreigers. Bedreiging door een psychisch gestoord persoon komt vaak voor: 41,2%. Leden van jeugd- of criminele bendes zijn ook ruim vertegenwoordigd (31,2%). Hetzelfde geldt voor probleemgezinnen (29,8%).

Bedreigingen of intimidatie vanuit de hoek van de zware criminaliteit komt bij een kleinere, maar substantiële groep voor (12,4%). Dit geldt ook voor bedreigingen of intimidatie door bewoners van een woonwagencamp (11,8%).

Een groot deel van de bedreigingen is niet afkomstig uit een in de vragenlijst voorgelegde categorie (45,3%). Alleen in de tweede politie-enquête konden politierespondenten invullen door welke

'andere' dadercategorie ze werden bedreigd. Ongeveer de helft van de respondenten, die kiest voor de optie 'anders', geeft geen nadere toelichting (53,5%). Respondenten die dat wel deden, wijzen vooral op de volgende categorieën: daders die onder invloed zijn, 'gewone burgers', allochtone personen, andere criminelen (dan zware criminelen of leden van een criminele bende), bewoners van een achterstandswijk, verslaafden, vreemdelingen, asielzoekers of arrestanten.

Tabel 4.12 Dadercategorieën

	Bedreigden politie (n=490)
Een psychisch gestoord persoon	41,2 %
Lid van een jeugd- of criminele bende (tot 23 jaar)	31,2 %
Lid van een probleemgezin	29,8 %
Lid van een (andere) zwaar criminele groepering	12,4 %
Bewoner van een woonwagenkamp	11,8 %
Geloofsradicaal	5,1 %
Eigenaar van een dubieus bedrijf (e.g. gokpaleis, coffeeshop)	4,5 %
Links- of rechtsextremist, dieren- of milieuactivist	1,6 %
Anders	43,5 %

*Noot.* Respondenten konden meer dan één antwoord geven. 23 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord. Cijfers op basis van ongewogen data.

#### 4.4 Conclusie

Bedreiging of intimidatie komt vaak voor, zeker bij de politie. Op basis van dit survey kan worden geconcludeerd dat een aanzienlijk deel (41,3%) van de politiemedewerkers in een jaar tijd met tenminste één van volgende uitingsvormen is geconfronteerd: 'Een in alle ernst gedane bedreiging met geweld tegen u zelf of naasten', 'volgen of hinderen om bang te maken' en 'intimidatie om iets gedaan te krijgen'. Onder medewerkers van de noodhulp ligt dit percentage gemiddeld nog hoger: 56,6%.

Bij het Openbaar Ministerie komt bedreiging of intimidatie bij een kleine, maar substantiële groep voor: 8,3% van de OM-medewerkers in het afgelopen jaar. Echter, onder de deelpopulatie van Officieren van Justitie van het OM bedraagt dit percentage maar liefst 17,1%.

Politiemensen maken vaker (dan OM-medewerkers) melding van dreiging met fysiek geweld. Dit is niet verrassend vanwege de aard van het politiewerk. Politiemensen bevinden zich vaak in risicovolle omstandigheden, in de directe nabijheid van boze, emotionele of criminele burgers. Bijvoorbeeld bij aanhoudingen of horecadiensten.

Ruim een kwart van de bedreigde politiemensen geeft aan dat de bedreiging is gevolgd door vernieling of daadwerkelijk fysiek geweld. Bij het OM overkwam dit 2,7% van de bedreigde respondenten. In beide organisaties heeft een klein deel van de bedreigingen zich afgespeeld in privétijd. Ongeveer een zesde van de bedreigde respondenten werd buiten werktijd – maar vanwege

hun werkzaamheden – bedreigd. Vanwege de impact van dergelijke bedreigingen (zie hoofdstuk 6) is dit echter een substantieel aantal.

Bedreigingen zijn afkomstig uit verschillende hoeken en worden uiteenlopend geuit. Dit stemt overeen met eerder onderzoek (o.a. Bovenkerk e.a., 2005; Jacobs e.a. 2008). Het ligt desondanks voor de hand dat de overgrote meerderheid van de bedreigde agenten (92%) in rechtstreeks contact met de burger (face-to-face) wordt bedreigd. Agenten hebben nu eenmaal, meer dan welke beroepsgroep dan ook, direct contact met (zeer) onwillige personen onder ongelukkige omstandigheden, waarbij mogelijk overheidsgeweld nodig is om orde op zaken te stellen. Daders maken daarnaast gebruik van andere kanalen (telefoon, post, internet).

Bij het OM rapporteert iets meer dan de helft van de respondenten telefonisch bedreigd te zijn en 'slechts' een derde in direct contact met de burger. OM-medewerkers werken veel vaker dan de politie op fysieke afstand van emotionele burgers of bedreigers.

Wat de daders betreft krijgen OM en politie relatief vaak te maken met psychisch gestoorden (bij OM 29,1% en bij politie 41,2%) en probleemgezinnen (bij OM 15,5% en bij politie 29,8%). Bedreigde OM-medewerkers (8,8%) en politiemensen (12,4%) worden minder vaak, maar in vergelijkbare mate en substantieel, bedreigd vanuit het zwaar criminele milieu. Leden van jeugdbendes of criminele bendes hebben het vooral op de politie gemunt. Bijna een derde van de bedreigde politiemensen (31,2%) werd bedreigd of geïntimideerd uit deze hoek, tegenover 4% van de bedreigde OM-medewerkers.

## Bedreigingen en intimidatie: de gevolgen

### 5.1 Inleiding

Een bedreiging of intimidatie kan het werk van agenten en OM-medewerkers beïnvloeden. In paragraaf 5.2 worden effecten op de taakuitvoering besproken. Omdat dergelijke gevolgen zich niet zo goed laten vangen in een vragenlijst met beperkte antwoordmogelijkheden, putten we in dit hoofdstuk ook uit de 86 telefoongesprekken die we voerden met bedreigde OM-medewerkers en politiemensen. Paragraaf 5.3 is mede gebaseerd op deze gesprekken en gaat in op factoren die de impact van bedreigingen of intimidaties beperken of vergroten. Tot slot worden belangrijke uitkomsten samengevat (paragraaf 5.4).

### 5.2 De taakuitvoering

#### 5.2.1 Het OM

Bij het Openbaar Ministerie rapporteert bijna driekwart (73,6%) van de bedreigde respondenten dat de bedreiging of intimidatie geen invloed heeft gehad op de taakuitvoering. Meer dan een kwart van de medewerkers (26,4%) geeft daarmee echter (impliciet) aan dat de bedreiging wél gevolgen heeft gehad. Een klein, maar substantieel deel (12,8%) geeft bijvoorbeeld aan dat men het contact met de daders getracht heeft te vermijden. Daarnaast is verminderd werkplezier een belangrijke consequentie van bedreiging en intimidatie (8,8%). Bijna vijf procent (4,7%) heeft bepaalde gebieden of locaties vermeden. Evenveel respondenten (4,7%) is teruggetrokken van de zaak waarbij de bedreiger was betrokken.

Tabel 5.1 Invloed van bedreiging en intimidatie op de taakuitvoering

	Bedreigden OM (n=148)
Nee, Geen invloed	73,6 %
Ja, contact met daders geprobeerd te vermijden	12,8 %
Ja, werkplezier verminderd	8,8 %
Ja, bepaalde gebieden of locaties vermeden	4,7 %
Ja, teruggetrokken van de zaak waarbij de bedreiger was betrokken	4,7 %
Ja, tegen de zin (deels) toegegeven aan de wensen van de dader(s)	0,7 %
Ja, voelde zich gedwongen af te wijken van de geldende uitvoeringsregels	0,7 %
Ja, ziek gemeld	0 %
Ja, Anders	9,5 %

*Noot.* Respondenten konden alleen 'nee' antwoorden of bij 'ja' aankruisen wat van toepassing was, waarbij verschillende opties konden worden geselecteerd. Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Cijfers op basis van ongewogen data.

### 5.2.2 De politie

Van de bedreigde politiemedewerkers geeft 63,6% aan dat de bedreiging of intimidatie geen invloed heeft op de taakuitvoering. Precies 17,5% rapporteert verminderd werkplezier vanwege een bedreiging of intimidatie. Een kleine categorie (6,9%) vermeed contact met daders (of deed een poging daartoe) als gevolg van bedreiging. Ook het ontwijken van bepaalde gebieden of locaties wordt genoemd (5,1%).

Tabel 5.2 Invloed van bedreiging en intimidatie op de taakuitvoering

	Bedreigden Politie(n=332)
Nee, Geen invloed	63,6 %
Ja, werkplezier verminderd	17,5 %
Ja, contact met daders geprobeerd te vermijden	6,9 %
Ja, bepaalde gebieden of locaties vermeden	5,1 %
Ja, voelde zich gedwongen af te wijken van de geldende uitvoeringregels	1,8 %
Ja, tegen de zin (deels) toegegeven aan de wensen van de dader(s)	1,2 %
Ja, ziek gemeld	1,2 %
Ja, Anders	14,8 %

*Noot.* Respondenten konden alleen 'nee' antwoorden of bij 'ja' aankruisen wat van toepassing was, waarbij verschillende opties konden worden geselecteerd. De n is lager dan bij andere vragen, omdat 158 respondenten geen antwoord hebben gegeven op deze vraag. Dit is een technische fout in de UU-enquête, want het had onmogelijk moeten zijn om, zonder antwoord te geven, verder te gaan in de vragenlijst. Daarnaast hebben 23 respondenten de vragenlijst vroegtijdig afgebroken en daardoor de vraag niet voorgelegd gekregen. Cijfers op basis van ongewogen data.

Alleen in de tweede politie-enquête (Flitspanel) is gevraagd of een politiemedewerker wellicht, vanwege bedreiging of intimidatie, is teruggetrokken van de zaak waarbij de bedreiger was betrokken. Daaruit blijkt dat dit bij 2,7% van de bedreigde politiemensen (n=298) is gebeurd.

### 5.2.3 Interviews

De resultaten van de enquête laten zien dat de overgrote meerderheid van de respondenten zijn of haar werk niet anders is gaan doen vanwege een bedreiging of intimidatie, al kan het werkplezier (tijdelijk) zijn aangetast. In de 86 telefonische interviews laten veel bedreigde respondenten (in eerste instantie) weten dat bedreigingen of intimidaties geen invloed hebben gehad op de taakuitvoering, hoewel zij de gebeurtenissen (soms heel) vervelend vonden. Andere respondenten vertelden meteen over consequenties van bedreigingen of intimidaties. Respondenten die vonden dat hun taakuitoefening niet was veranderd, bedoelen vaak vooral dat ze bedreigers niet hun zin hebben gegeven, maar vertellen op onderdelen vaak wel degelijk over persoonlijke consequenties vanwege de bedreiging of intimidatie.



Op basis van de telefonische interviews onderscheiden we vier consequenties:

**a. Vermijden**

Respondenten melden drie vormen van vermijding. Ten eerste mijden zij het contact met de dader(s). Dit gebeurt vooral bij herhaaldelijke bedreigingen of intimidatie. Contact wordt door de respondenten vermeden om “geen last meer te hebben” van de bedreiger. Bijvoorbeeld een telefoniste die weigert de bedreiger nog te woord te staan. Respondenten vermijden het contact ook om provocatie te voorkomen, met name wanneer het gaat om een bedreiger die in staat wordt geacht zijn bedreigingen uit te voeren, zoals daders met een crimineel netwerk of met een agressief karakter. Een voorbeeld is een respondent die een andere kant op loopt wanneer hij de bedreiger in zijn woonplaats ziet lopen. .

Ten tweede geeft in de enquête ongeveer 4% van de bedreigde respondenten aan gebieden of locaties te mijden vanwege bedreiging of intimidatie. In de interviews vertellen twee van deze respondenten dat ze dit deden om personen met een (zwaar) crimineel profiel niet op straat tegen het lijf te lopen.

Ten derde blijkt uit de enquête dat sommige bedreigde respondenten zijn teruggetrokken van de zaak waar de bedreiger bij betrokken is. De respondenten die we hier over spraken, geven aan dat de bedreiger zich specifiek op hen richtte. De bedreiger legde een verband tussen de respondent en een ‘nadeel’. Bijvoorbeeld een casus waarbij een bedreiger geen schadevergoeding krijgt. De respondent werd van deze zaak afgehaald om zo te laten zien dat een gepersonaliseerde bedreiging geen zin heeft, omdat het letterlijk niets aan de zaak veranderde.

**b. Werkplezier**

Uit de enquête bleek dat een categorie bedreigde medewerkers vanwege bedreigingen of intimidaties minder plezier heeft in het werk. De interviews wijzen op verschillende oorzaken. Sommige respondenten voelen zich onvoldoende gesteund door de organisatie. Dit stelt hen teleur, waardoor hun werkplezier vermindert. Soms beseffen respondenten dat hun werk negatieve gevolgen kan hebben voor hun privésituatie. Bijvoorbeeld wanneer thuis beveiligingsmaatregelen getroffen worden. Ten slotte vinden enkele respondenten het vervelend dat burgers minder of weinig respect hebben voor de politie. Dit ervaren ze als een belemmering, omdat ze het gevoel krijgen dat ze zich bij gepast politieoptreden steeds maar weer hebben te verantwoorden tegenover vervelende burgers.

**c. Alert**

Verschillende interviewrespondenten zeggen na het incident alerter te zijn. Zij vangen signalen over mogelijke nieuwe bedreigingen eerder op. Zij proberen situaties beter in te schatten. Daardoor achten zij zichzelf beter in staat vroegtijdig op te treden en escalatie te voorkomen.

De toegenomen alertheid val niet te koppelen aan een bepaald type bedreiging of bedreiger. We horen dit van respondenten die te maken kregen met intimiderende burgers, maar ook van respondenten die (ernstig) bedreigd worden door een zware crimineel.

Alertheid kan gepaard gaan met behoedzamer optreden: minder onverschrokken, maar bedachtzamer. Bedreigde medewerkers maken een duidelijk onderscheid tussen beroepsmatige alertheid en mijdgedrag: niet optreden als de omstandigheden daar wel om vragen.

#### **d. Prikkelbaar**

Ten slotte horen we van verschillende respondenten dat zij door een bedreiging of intimidatie prikkelbaar worden. Ze zijn naar eigen zeggen eerder kortaf, sneller geïrriteerd en reageren anders op boze of agressieve burgers (of verdachten) dan zij deden. Dit effect ebt na verloop van tijd weg, al zou het kunnen worden aangewakkerd of versterkt bij nieuwe bedreigingen of intimidaties. Deze consequentie reactie treffen we bijna louter aan bij de basispolitie (noodhulp, handhaving) en bij politiemensen die de intake & service verzorgen.

### **5.3 Op jaarbasis: bedreigingen met (de meeste) impact**

#### **5.3.1 Enquête**

Welke bedreigingen of intimidaties hebben deze meeste impact op medewerkers? Respondenten konden in de open ruimte van de vragenlijst aangeven welk incident in de laatste twaalf maanden de grootste impact had. Een aantal zaken valt op.

Allereerst zeggen veel respondenten (OM en politie) dat de bedreiging of intimidatie weinig indruk heeft gemaakt. Dat is in lijn met de kwantitatieve resultaten van de enquête. Men kan het naast zich neerleggen of ziet het niet als een reële dreiging of persoonlijke aanval.

"Er worden op straat, als ik mijn werk doe, wel regelmatig dingen geroepen. Ik maak je dood, ik maak je af, ik kom je nog wel tegen. Of er wordt gescholden. Dit raakt mij persoonlijk niet. Ik werk in een uniform en ze hebben het tegen het uniform en niet tegen de persoon. Ik ben nog niet in een situatie geweest waarbij een bepaalde bedreiging of intimidatie mij echt heeft geraakt." (politie)

"Eigenlijk [had het voorval] geen impact. Ik wist dat die man dat alleen maar deed om mij van de zaak af te krijgen. Hij had last van mij. Ik heb op een gegeven moment besloten dat het mij niet raakte, anders kon ik de zaak niet meer doen en zou hij zijn doel hebben bereikt. Ik vind het nu allemaal wel best wat hij over mij schrijft. De zaak is belangrijker dan ik." (OM)

Hoewel over het algemeen de gevolgen van bedreiging beperkt lijken – onder andere met betrekking tot verzuim, vermijden van bepaalde locaties en taakuitvoering – zijn er bedreigende of intimiderende situaties die (veel) indruk maken op de respondenten. Op de vraag om kort dergelijke incidenten of gebeurtenissen te omschrijven, verwijzen respondenten veelal naar bedreigingen of intimidaties die de privésituatie raken.

"Ik weet je wel te wonen en ik zoek je op. Dit raakt dan je privé (...). Dit is toch heilig voor mij! Dat is mijn 'veilige' haven. Als ze dan zeggen dat ze me weten te wonen en dat ze me op gaan zoeken, is dat niet om een kop koffie te drinken. Gelukkig heb ik nog nooit meegemaakt dat men daadwerkelijk bij mijn woning is verschenen." (politie)

"Bedreigingen waarin iemand aangeeft je buiten je werk om te willen pakken. Dan hoop je dat diegene je niet herkent als je in je vrije tijd door de stad loopt of iets dergelijks." (politie)

"..het gevoel dat mijn gezin in het geheel betrokken raakte, maakte het akelig." (OM)

“...De meeste impact hebben bedreigingen of intimidaties die persoonlijk tegen je gericht zijn. Als er naar je naam wordt gevraagd, je uitgescholden wordt, je wordt gezegd dat 'je nog niet jarig bent' en je weet dat je naam en foto op internet circuleert. Wat indruk maakt, is dat de mensen onredelijk zijn, ondanks het feit dat je zelf rustig bent en probeert de-escalerend op te treden.” (OM)

Veel bedreigingen of intimidaties worden gezien als uiting van frustratie of emotie. Dat is een rem op het subjectief ervaren bedreigingsniveau. Echter, in verschillende situaties acht men de dader in staat om een bedreiging uit te voeren. Dit resulteert in onzekerheid en in ervaren onveiligheid.

"[De meeste impact had] een bedreiging door een jongeman waarvan mij ambtshalve bekend is dat hij in staat is te doen wat hij zegt." (politie)

“...Dit [de doodsb bedreiging] maakte indruk op mij omdat het mij direct kon raken en deze persoon niet iemand is met loze bedreigingen, maar iemand die in dit circuit contacten heeft en die ook ruime financiële middelen heeft. Er was blijkbaar ook concreet nagedacht over de uitvoering.” (OM)

OM-respondenten geven daarnaast verschillende voorbeelden van aanvallen op hun persoonlijke integriteit:

“Een aangever kreeg kortweg zijn zin niet. We hebben de zaken geseponeerd. Ik ben in meerdere brieven uitgescholden, mijn functioneren werd ernstig in twijfel getrokken door hem, er werd bedreigd met slechte pers. Het in twijfel trekken van mijn integriteit raakte mij nog het meest.” (OM).

“Het [meeste impact had] in de publiciteit noemen van mijn naam in combinatie met de aantijging niet integer te handelen.” (OM)

Tot slot noemen politiemensen situaties waarin de bedreiging ter plekke uitmondde in een geweldsdelict. Of situaties waarin men het gevoel had dat de verdachte daadwerkelijk op het punt stond geweld te gebruiken, maar dit op het allerlaatste moment toch niet deed of daartoe niet meer in staat was vanwege effectief politiegeweld.

"Meerdere keren tijdens een aanhouding bedreigingen meegemaakt. Meerdere malen zijn aanhoudingen of gewone situaties tijdens het werk uitgelopen op geweld." (politie)

"Een burger heeft op mij ingestoken met een schroevendraaier. Ik heb hier gelukkig geen letsel aan overgehouden, met dank aan mijn veiligheidsvest. De betreffende burger heeft mij geprobeerd te doden. Dit maakt vanzelfsprekend indruk op me." (politie)

Bij dreigende escalatie tijdens een politiedienst kan het cruciaal zijn of politiemensen op tijd – dat wil zeggen voordat er geweld wordt gebruikt in een getalsmatige verhouding die riskant is voor de politie – kunnen beschikken over *back up*.

“Poolse freefighter onder invloed van verdovende middelen en drank, die aangeeft niet mee te werken aan zijn aanhouding en zich ook fysiek zo opstelt. Dit maakte indruk vanwege het feit dat mijn collega en ik moesten wachten op assistentie, hetgeen lang op zich liet wachten. Tijdens de fysieke aanhouding, met vijf collega's, werd duidelijk dat we de man maar net de baas konden." (politie)

### 5.3.2 Verklaringen voor de impact

Op basis van de open antwoorden in de enquête en telefonische interviews kunnen we verschillende factoren onderscheiden die verklaren waarom een bedreiging of intimidatie meer of minder impact heeft. We maken bij de beschrijving van deze factoren geen strikte scheiding tussen OM-medewerkers en politiemensen. We gaan eerst in op omstandigheden die verklaren waarom de impact beperkt blijft ('beperkende' factoren). Vervolgens beschrijven we factoren die de impact juist vergroten ('versterkende' factor). Sommige van deze factoren duiken in beide categorieën op, omdat een versterkende factor een ontbrekende beperkende factor kan zijn.

#### Een beperkte impact: verklaringen

Tabel 5.4: Factoren die de impact van bedreiging beperken

a.	<i>Steun vanuit de organisatie</i>
b.	<i>Ervaring: omgaan met routinematige bedreigingen</i>
c.	<i>Verklaarbare emotie</i>
d.	<i>Loze bedreigingen</i>
e.	<i>Niet persoonlijk opgevat</i>
f.	<i>Vaardigheden</i>
g.	<i>Eenmalig</i>

#### a. *Steun vanuit de organisatie*

Organisatorische steun bij bedreigingen en intimidaties is belangrijke dempende factor voor bedreigde medewerkers. In de eerste plaats gaat het om begrip en om een houding waaruit blijkt dat de bedreiging serieus wordt genomen. Daarbij spelen niet alleen collega's een rol, maar zeker ook de leidinggevende(n) als vertegenwoordiger(s) van de organisatie.

In de tweede plaats gaat het om het concrete handelen door de organisatie, zoals het maken van een dreigingsinschatting, actie richting de dader of maatregelen om het slachtoffer te helpen. Bijvoorbeeld beveiliging of sociaal-emotionele hulp.

"Maar eigenlijk door de manier waarop ze ermee om zijn gegaan, dat ze het serieus nemen, dat er maatregelen worden genomen, maar ook er luchtig over deden, is het niet te zwaar geworden allemaal." (OM)

"Doordat je het er met collega's over kunt hebben, kun je het beter een plek geven." (politie)

#### b. *Ervaring: omgaan met routinematige bedreigingen*

OM-medewerkers en politiemensen constateren relatief vaak dat emotionele bedreigende of intimiderende uitingen bijna routinematig worden gedaan door verdachten. Bijvoorbeeld als het bijna logische nevenproduct van een asociale manier van leven. Dit gebeurt zo vaak dat ze 'nou eenmaal bij het werk horen'. Door de hoge frequentie van verwensingen, bedreigingen of intimidaties raken medewerkers er min of meer aan gewend. Het maakt na verloop van tijd minder indruk.

"Ik ben zelf 22 jaar politieman geweest, dus ik ben niet zo snel onder de indruk." (OM)

“Ik krijg een dikkere huid. Ik vind het nog steeds niet fijn, maar het gevoel erbij is minder hevig.”  
(Politie)

Bovendien relativeren respondenten bepaalde incidenten. Ze geven aan dat ze het zelf (of collega's) wel erger hebben meegemaakt en dat het zo bezien 'wel meevalt'.

“Voor mij persoonlijk valt de impact wel mee. Ik heb wel voor hetere vuren gestaan.” (politie)

“Wat ook meespeelt is dat ik onbewust maar ook deels bewust denk: “de officieren die de zaak hebben gedaan, die moeten het eigenlijk doen. Die zitten met de zware lui. Ik ben een voorlichter.” Je gaat dan toch denken: “als zij er zo doorheen kunnen komen, waarom ik dan niet?” Als je hoort wat er op de tribune wordt gezegd over officieren... “Als zij er tegen kunnen moet ik er ook tegen kunnen”, denk ik dan.” (OM)

Door de opgebouwde ervaring met bijna routinematige bedreigingen en intimidaties menen respondenten beter te weten hoe ze ermee om kunnen gaan. Het is daarbij van belang dat een categorie bedreigingen weliswaar vervelend en strafbaar is, maar dat respondenten denken te weten dat ze over zullen waaien.

“Door mijn ervaringen met bedreigende en intimiderende situaties kan ik bedreigingen veel beter inschatten. Bedreigingen zijn zelden heel concreet, vaak zijn het loze uitspraken die de laatste krampachtige woorden zijn van iemand die wordt aangehouden.” (politie)

“De verstoring die het [incident met een 'poederbrief'] heeft in het werk is er. Dat werkt nog even door tot een half uurtje erna. Dat mensen even een kopje koffie dringen erna en reacties kwijt willen. Dat was de eerste twee keren erger dan daarna. Dan wordt het meer een routineverhaal.” (OM)

### c. *Verklaarbare emotie*

In veel situaties begrijpen respondenten het gedrag van de bedreiger tot op zekere hoogte. Bepaalde frustraties en emoties bij verdachten of andere personen zijn goed te verklaren. Frustratie over de hoogte van een straf of boete worden vaak genoemd. Dat betekent niet dat ze door bedreigde medewerkers worden geaccepteerd, maar het verlaagt vaak wel de impact.

“Ik kan me ook altijd wel verplaatsen in de emoties die opkomen wanneer iemand alles wat hij nog heeft, moet inleveren. [...] Tot op zekere hoogte kan je zulk gedrag tolereren, omdat je weet welke emoties erachter schuilgaan, maar feit blijft dat het natuurlijk niet normaal is dat mensen bedreigen en intimideren.” (OM)

“Als je bijvoorbeeld iemand een bekeuring geeft van €300, dan weet je dat je als politieman wel eens een reactie kan verwachten. Daar doe je verder niks mee.” (politie)

### d. *Loze bedreigingen*

Sommige incidenten maken weinig indruk, omdat ze als loze bedreiging worden beschouwd. Respondenten kunnen dat afleiden uit eerder gedrag van de bedreiger. Ze kennen geregeld de bedreiger of ze beschikken over informatie over hem of haar. Zo ontdekken ze bijvoorbeeld dat hij of

zij niet eerder bedreigingen heeft uitgevoerd of andere strafbare feiten heeft gepleegd die een voorbode kunnen zijn van nieuw geweld.

“Het is door de organisatie wel even bij de politie voorgelegd [om na te vragen wat bekend was over de bedreiger]. [...] Ze vertelden meteen dat ze hem kenden en dat we het niet serieus moesten nemen. Deze man stond bij alle instanties op de zwarte lijst. Dan neem ik zijn boosheid en bedreigingen niet echt serieus.” (OM)

Soms maken respondenten uit eerdere ervaringen met soortgelijke incidenten op dat het waarschijnlijk om een loze bedreiging gaat. Bijvoorbeeld wanneer ze veelvuldig te maken hebben gehad met vergelijkbare bedreigende en intimiderende uitingen, maar zij nog nooit hebben meegemaakt dat die daadwerkelijk tot uitvoering worden gebracht. Soms voegt een respondent daar aan toe dat hij of zij wel alert blijft op die ene keer die ‘anders’ zou kunnen zijn of gaan.

“Intimideren met woorden raakt mij absoluut niet. Ik werk er al 40 jaar en ze zijn me nog nooit achterna gekomen.” (politie)

#### *e. Niet persoonlijk opgevat*

Een aantal respondenten vertelt dat incidenten weinig impact hebben gehad, omdat ze het zich niet persoonlijk aantrekken. Ze menen dat de bedreiging tegen de organisatie in het algemeen is gericht of tegen hun werkzaamheden, maar niet tegen henzelf.

“Dit soort bedreigingen en intimidaties komt vaak voort uit boosheid en frustratie over de manier waarop politie of OM werken en over het feit dat zij een schaderegeling moeten treffen met hun slachtoffers. Sommige mensen hebben dan een persoon nodig om dit op af te reageren.” (OM)

“De man uit zich wel heel negatief over anderen, ook over directe collega’s, maar hij heeft zich niet gericht op mij. Terwijl ik juist de enige ben met wie hij persoonlijk contact heeft. Daardoor heb ik ook niet het gevoel dat het op mij gericht was. Als iemand dat soort dingen tegen mij begint te zeggen, van: “u dit..” en “u dat...”, dan zou ik dat wel vervelend vinden. Zeker als dat elke week gebeurt. Dan had ik er wel wat anders mee gedaan.” (OM)

#### *f. Vaardigheden*

Verschillende respondenten zeggen dat incidenten minder impact hebben wanneer zij weten hoe zij ermee om moeten gaan, bijvoorbeeld vanwege training. Een klassiek voorbeeld zijn de trainingen beroepsvaardigheden van de (basis)politie, die helpen om veel situaties op straat - inclusief interventies die kunnen leiden tot bedreigingen en tot geweld - te beheersen. Een ander voorbeeld is een training van baliemedewerkers van de politie of van telefonistes bij het OM in de omgang met lastige of agressieve burgers.

“Omdat ik erop getraind ben, wordt het niet snel persoonlijk, daar geef je de ruimte ook niet voor. Dan weet je waar je moet meeveren en grenzen moet trekken.” (OM)

Ook leren respondenten van opgedane ervaringen met bedreigingen.

“Als ik het niet zo persoonlijk had opgevat, had ik de man misschien wel rustiger gekregen. Dat gesprek met die collega’s heeft wel geholpen. Juist omdat ze zeiden: “het is niet persoonlijk.” Als je rustig blijft en wat begrip toont voor de burger, merk je meteen dat de boosheid al wegebt.” (politie)

*g. Eenmalig*

In een aantal situaties heeft het incident weinig indruk gemaakt, omdat het zo goed als zeker lijkt te gaan om een eenmalige bedreiging of intimidatie.

“[De impact] viel wel mee, met name vanwege de kortstondigheid. Je moet het wel snel oppakken. Je moet het niet laten doorzeuren. Op het moment zelf schrik je er even van, dat gaat snel over.” (OM)

## Een grote(re) impact: verklaringen

**Tabel 5.5: Factoren die de impact van bedreiging vergroten**

- |    |   |
|----|---|
| a. | <i>Relatie met de privésituatie</i>                       |
| b. | <i>Een bedreiger die de daad bij het woord kan voegen</i> |
| c. | <i>Persoonsgerichte bedreigingen</i>                      |
| d. | <i>Fysiek geweld</i>                                      |
| e. | <i>Weinig of geen steun vanuit de organisatie</i>         |
| f. | <i>Stelselmatige bedreigingen</i>                         |
| g. | <i>Nadelen van beveiligingsmaatregel(en)</i>              |
| h. | <i>Aantasting integriteit</i>                             |
| i. | <i>Onvoorspelbare bedreigers</i>                          |

*a. Relatie met de privésituatie*

Een belangrijke overeenkomst in gebeurtenissen die een grote(re) impact hebben op bedreigde respondenten, is de relatie met de privésituatie. Dat tilt de bedreiging of intimidatie uit de werkcontext. Dit kan op verschillende manieren gestalte krijgen.

Ten eerste komt het voor dat de bedreiger laat merken dat hij informatie heeft over de privésituatie van de respondent. Dat kan van alles zijn: een privételefoonnummer of e-mailadres, de naam van één of enkele gezinsleden of het huisadres van de respondent.

Ten tweede neemt de impact toe als de bedreiger de privéwoning van agenten of OM-medewerkers opzoekt. Bijvoorbeeld als de bedreiger voor de deur staat, daar een loopjongen posteert of wanneer een medewerker de bedreiger in zijn of haar woonplaats tegenkomt. De kans op dit soort ontmoetingen neemt toe als een medewerker in dezelfde wijk, gemeente of kleine regio woont en werkt.

Ten derde kunnen bedreigingen concrete consequenties hebben voor de privésituatie, in het bijzonder voor de partner of voor gezinsleden van de bedreigde medewerker. Bijvoorbeeld als wordt bedreigd gezinsleden wat aan te doen, bij vernielingen aan privébezittingen of door beveiligingsmaatregelen in de privésfeer. Beveiliging geeft objectieve veiligheid, maar niet altijd een veilig of aangenaam gevoel. Het kan de persoonlijke vrijheid aantasten en het onderstreept dat er wat aan de hand is.

Er schuilt een bedreiging in het overschrijden van de grens tussen werk en privé. Respondenten voelen zich kwetsbaar doordat niet alleen zichzelf, maar mogelijk ook een partner of gezinsleden in

gevaar komen. Respondenten willen gezinsleden niet opzadelen met vervelende consequenties van hun werk. Het is een normatieve grens die zwaar weegt.

“Op een gegeven moment komt er een moment waarin je besluit: ‘ik doe aangifte tegen die man.’ Dat was toen hij dichtbij mijn woonhuis kwam.” (OM)

“Ik vond de impact enorm. Ik heb daar echt bijna wekenlang van wakker gelegen. [...] Ik begon echt te vrezen voor de veiligheid van mijn gezin. Van mijn motor is het zadel met een groot mes gewelddadig vernield, heel veel agressie spreekt daaruit. Daar is heel veel kracht nodig. Er zaten ook hele diepe krassen in mijn auto. Die persoon heeft er tijd ingestoken. Moet echt minuten hebben geduurd. Ik vond het heel erg intimiderend.” (OM)

“Zeker omdat ze zo concreet op je huisadres gericht waren, had het een grotere impact. Met name voor je vrouw en je kinderen. Je voelt je kwetsbaar.” (OM)

“Op een dag sta ik met mijn zoontje op de oprit [...]. Ik zag zijn auto al aankomen. Hij ging steeds langzamer rijden en staat stil voor mijn oprit en kijkt mij intimiderend aan. Vervolgens rijdt hij weer weg. Een paar maanden later haalt hij mij in op de snelweg en blijft ongeveer anderhalve kilometer naast mij rijden en kijkt mij ondertussen intimiderend aan. Terwijl mijn vrouw en kinderen erbij zijn.” (politie)

#### *b. Een bedreiger die de daad bij het woord kan voegen*

Respondenten maken een inschatting van de kans dat een bedreiging daadwerkelijk ten uitvoer wordt gebracht. Wanneer die kans bestaat of realistisch lijkt, dan is de impact van de bedreiging logischerwijs groter. Respondenten noemen verschillende kenmerken van bedreigers die zij in staat achten bedreigingen uit te voeren.

Ten eerste gaat het om personen met een agressieve aard. Soms blijkt dit uit het gedrag tijdens een bedreiging. Ook komt het voor dat de bedreigde medewerker de bedreiger kent en weet dat hij of zij agressief is.

Ten tweede achten respondenten de kans op het uitvoeren van bedreigingen groter wanneer zij - op basis van registratiesystemen van OM en/of politie - weten dat de bedreiger eerder iets soortgelijks heeft gedaan. De bedreiger heeft in dat geval bewezen dat hij of zij een grens kan overschrijden door fysiek geweld te gebruiken tegen een agent of OM-medewerker.

Ten derde boezemen bedreigers met een (zwaar) crimineel profiel angst in. De redenering is dat dit type bedreigers onder bepaalde omstandigheden geweld niet schromen. Bovendien vrezen respondenten niet alleen de bedreiger, maar mogelijk de middelen en infrastructuur waarover dit soort lieden kunnen beschikken.

“Hij zei dingen als: ‘Ik haal de media erbij’, ‘als we oorlog wilden konden we oorlog krijgen.’ Het is dat je op dat moment meer weet van de persoon, waardoor je het als dreigend ervaart. Als je bij dat telefoontje niet had geweten wie het was, dan had je het wel vervelend gevonden, maar niet dreigend. Bij hem wist ik, daar zit meer achter.” (OM)

Over een crimineel die claimt een prijs op het hoofd van een officier te hebben gezet:



“Toen heeft hij gezegd dat hij daadwerkelijk vrienden had benaderd. [...] Hij heeft aangegeven (...)dat de opdracht eigenlijk nooit is ingetrokken. Hij is ook bij andere liquidaties betrokken geweest. Dat maakt het opeens wel heel echt.” (OM)

Over een criminele baas in de onderwereld en met een uitgebreid netwerk in de bovenwereld:

“Maar geen enkele collega wilde deze zaak doen. Lokaal wilde niemand zich aan hem branden. Dat zegt wel wat over wat voor man het is. Hij heeft geld en aanzien.” (OM)

#### *c. Persoonsgerichte bedreigingen*

Bedreigingen of intimidaties hebben minder impact wanneer bedreigde medewerkers het zich niet persoonlijk aantrekken. Uit de telefonische interviews blijkt dat het omgekeerde ook geldt: wanneer respondenten het gevoel krijgen dat een bedreiging of intimidatie op hen persoonlijk is gericht, maakt deze eerder een nare indruk. Bij dergelijke bedreigingen legt de bedreiger vaak een direct verband tussen negatieve consequenties van maatregelen door politie of OM en het functioneren van de respondent. De bedreiger focust op een medewerker.

“Het was wel een nieuwe ervaring dat ik het gevoel had dat de agressie op mij als persoon gericht was, terwijl ik eerder altijd het gevoel had dat de agressie tegen de politie gericht was. [...] Je kunt je niet goed verschuilen, dat je onderdeel van de politie bent. Deze persoon zocht mij heel bewust op, terwijl ik niet in uniform stond. Ook was ik de enige waar hij zich op richtte, terwijl ook andere collega's betrokken waren bij de hardhandige aanhouding.” (politie)

#### *d. Fysiek geweld*

Bij een aantal bedreigingen of intimidaties die politierespondenten beschrijven, wordt fysiek geweld gebruikt of wordt dit geprobeerd. Dit kan grote impact hebben. Ten eerste vanwege mogelijk fysiek letsel. Dit kan praktische problemen opleveren bij de taakuitoefening, bij hobby's of vanwege de noodzaak het letsel te laten behandelen.

Ten tweede onderstreept (serieuze dreiging met) fysiek geweld dat er risico's bestaan. Respondenten beseften zich soms achteraf wat er nog meer mis had kunnen gaan. Een voorbeeld is een respondent die onder schot werd gehouden met zijn eigen dienstwapen. Het komt ook voor dat de *back up* net op tijd verschijnt of dat een veiligheidsvest (zwaar) letsel aan organen voorkomt.

Ten derde realiseren respondenten zich na fysiek geweld dat burgers (b.v. verdachten) hen letterlijk kunnen raken. Regelmatig geven respondenten aan dat ze vanwege geïncasseerd geweld voorzigtiger en “minder onverschrokken” zijn geworden bij hun werkzaamheden. Dit kan hun professionele alertheid verstreken, maar het kan evengoed een indicatie zijn voor sociaal-emotionele schade.

#### *e. Weinig of geen steun vanuit de organisatie*

De manier waarop de organisatie reageert op bedreigingen of intimidatie is in hoge mate bepalend voor de impact op bedreigde medewerkers. Wanneer respondenten zich onvoldoende gesteund voelen door de organisatie, vergroot het de impact. Verschillende respondenten geven aan dat zij door het gebrek aan steun teleurgesteld zijn in hun organisatie. Zij kregen het gevoel ‘er alleen voor te staan’, terwijl ze er juist op rekenden dat de organisatie achter hen zou staan. Hierdoor raken zij minder betrokken bij de organisatie en daalt het plezier in het werk.

Deze gevolgen blijken lang door te kunnen werken. In de frontlijn van het strafrechtstelsel

lopen agenten en OM-medewerkers onvermijdelijk risico's. Ze krijgen te maken met allerhande conflicten, verwensingen en klein ongemak. In ruil voor dit soort frontlijnactiviteiten vertrouwen respondenten op optimale organisatorische ruggensteun als bedreigingen of intimidaties daar in hun ogen om vragen. Het komt hard aan als dit vertrouwen wordt beschaamd.

“Na de beveiligde periode was er geen vervolg en ook geen interesse meer vanuit de organisatie en de collega's voor de situatie [terwijl deze nog een grote impact had op de respondent]. Dat was het meest erge van de gehele geschiedenis.” (politie)

“Maar wat ik niet begrijp is waarom ik niet ben gesteund door het korps. Waarom hebben zij bijvoorbeeld niet besloten zich te voegen in de procedure of staan ze me bij in de hele schadevergoedingen wat er nog gaat komen? [...] Al vijf jaar doe je het in je eentje. Door het korps ben je in de steek gelaten. Je hebt alles privé ervoor op moeten schuiven. Jij hebt je best gedaan, maar er wordt niks mee gedaan.” (politie)

“Je begint je zo langzaam alleen te voelen. [...] Mijn werkgever gaf aan: 'Het is een probleem in de privésfeer. We kunnen niks voor je doen'. Maar er zit naar mijn idee veel tussen helemaal niks doen en ingrijpen.” (OM)

Een aantal respondenten vindt het vervelend dat er geen maatregelen worden getroffen tegen de dader. Verschillende politierespondenten wijzen er op dat beduidend eerder wordt opgetreden tegen bedreigingen in de publieke ruimte dan tegen bedreigingen die 'binnen' (in een politiebureau, of in de cellengang) worden geuit.

“Wij (mijn leidinggevende en ik) hebben geprobeerd dit op te pakken als bedreiging. Door de afdeling die mensen begeleidt als je wordt bedreigd, werd dit van tafel geveegd. Wij kregen van die afdeling te horen dat wij [personeel van de cellengang] geen publieke functie hebben, dat geen publiek kan meekijken. Dat zij daarom de situatie van bedreigd worden niet kunnen hanteren omdat het niet publiekelijk is. [...] Onze leidinggevende probeert het beste. Ze probeert het balletje aan het rollen te krijgen. Dat we meer rugdekking krijgen, maar tot op heden lukt dat maar heel summier. Dus mijn leidinggevende staat wel achter mij, maar daarbuiten houdt het op.” (politie)

#### *f. Stelselmatige bedreigingen*

Stelselmatige bedreigingen hebben eerder impact op medewerkers dan een eenmalige bedreiging. OM-respondenten wijzen in de interviews vaker op stelselmatige bedreigingen en intimidaties dan politierespondenten. Bij enkele casus lijkt het te gaan om stalking. De stelselmatige bedreigingen die een negatieve impact hadden op OM-medewerkers kennen vaak nog enkele andere kenmerken die de impact vergroten, zoals persoonsgerichte bedreigingen of bedreigingen die het privédomein bereiken.

#### *g. Nadelen van beveiligingsmaatregelen*

Beveiligingsmaatregelen hebben een dubbel karakter. Camera's bij de woning, extra surveillance in de omgeving van de woning, een noodknop, een zogenoemde 'afspraak op locatie' (waardoor extra alert wordt gereageerd bij een melding), persoonsbeveiliging of nog andere maatregelen beogen de objectieve veiligheid te vergroten. Respondenten voelen zich soms (deels) ook onveiliger of onbehaaglijk door dit soort maatregelen. Beveiligingsmaatregelen confronteren het slachtoffer continue met de bedreiging en onderstrepen dat de dagelijkse orde is verstoord.

“Paradoxaal genoeg geeft zo’n politieauto geen gevoel van veiligheid. Dan was je het net even vergeten en door die auto denk je er toch weer even aan. Het is juist confronterend.” (OM)

Bovendien kunnen beveiligingsmaatregelen de vrijheid van de respondent en van naasten beperken. Dit heeft impact, zeker bij ‘zware’ veiligheidsmaatregelen, zoals persoonsbeveiliging.

“Je zit continu met gewapende gasten om je heen. Dat is enorm beklemmend. Op een gegeven moment ga je keuzes maken om sociale dingen maar niet te doen omdat die gasten erbij zijn. Je leven wordt kleiner en minder sociaal. Dat heeft een forse impact.” (OM)

Daarnaast bevestigen maatregelen de ernst van de bedreiging. Een voorbeeld hiervan is een OM-medewerker die op basis van criminele inlichtingen wordt beveiligd. Na enige tijd krijgt hij te horen dat de beveiligingsmaatregelen worden verlengd. Hierdoor beseft hij “pas echt” dat de bedreigingen serieus zijn en dat hij gevaar loopt.

#### *i. Aantasting integriteit*

Vooraf OM-respondenten benadrukken dat beschuldigingen die hun integriteit aan proberen te tasten een vervelende vorm van intimidatie zijn. Het is voor hun werk belangrijk dat zij een integere reputatie hebben. Onterechte aantijgingen kunnen hen schaden, ook als ze onjuist zijn, bijvoorbeeld omdat er ‘ruis’ kan blijven bestaan. Het is vervelend om intern verantwoording af te leggen als de bron van onterechte aantijgingen wegkomt met zijn of haar ongegronde kritiek.

#### *j. Onvoorspelbare bedreigers*

Ten slotte geven respondenten aan dat onvoorspelbaarheid van de dader ervoor kan zorgen dat bedreigingen meer impact hebben. Rationele analyses krijgen niet snel vat op vreemde, gestoorde of dronken personen. Dronkenschap en groepsdynamieken verhogen, geïsoleerd of in samenhang, bijvoorbeeld de kans op bedreigingen, intimidaties en geweld bij aanhoudingen in het uitgaansleven.

“Het heeft ook wel eens tot een fysieke confrontatie geleid. Ik heb hem een keer gezien toen hij flyers stond uit te delen. Toen gedroeg hij zich ook heel agressief. Het had kunnen escaleren. Dat is gelukkig nooit gebeurd, maar het had zomaar gekund. Dat is eigenlijk nog enger dan de eerste casus, omdat je niet weet wat de volgende stap van iemand wordt.” (OM)

## **5.4 Conclusies**

In hoofdstuk 4 bleek dat bedreigingen en intimidaties vaker voorkomen bij de politie dan bij het OM. Bedreigingen en intimidaties hebben bij de politie ook eerder invloed op de taakuitvoering dan bij het OM. Bij het OM rapporteert driekwart van de bedreigde medewerkers dat een bedreiging of intimidatie *geen* invloed had. Bij de politie ligt dit percentage op 63,6%. Dit verschil komt vooral doordat agenten veel vaker face-to-face met (potentiële) bedreigers te maken krijgen dan OM-medewerkers. Politie-medewerkers incasseren ook veel vaker geweld dan OM-medewerkers.

Deel III voegt hier straks nog een verklaring aan toe. Bedreigingen van OM-medewerkers hebben vaak plaats na de valreep, dat wil zeggen na het opstarten van een groot opsporingsonderzoek, na de start van een strafproces of zelfs na een rechterlijke uitspraak. Het

spreekt bijna voor zich dat dit soort werkprocessen doorgaan, ook bij (ernstige) bedreigingen aan het adres van een OM-medewerker. Bij bedreigingen richting agenten valt er door de ogen van de daders meer te halen of te winnen als 'de politie' nog geen onomkeerbare processen in gang heeft gezet. Instrumentele bedreigers willen de politie vaak op afstand houden, om zo strafrechtelijk optreden, boetes of informatieverzameling te voorkomen.

De subjectieve impact van een grote categorie bedreigingen blijft eerder binnen de perken als ze een routinematig karakter hebben, stoelen op verklaarbare emoties, klaarblijkelijk loze dreigementen bevatten, een eenmalig karakter hebben en/of niet persoonlijk worden opgevat.

Het subjectieve dreigingsniveau van een bedreiging of intimidatie kan daarentegen toenemen als de privéomgeving wordt bedreigd, de dreiging persoonsgericht is of lijkt en/of de gebeurtenissen een stelselmatig karakter hebben. Fysiek geweld is een verzwarende factor waar vooral de basispolitie mee te maken krijgt. Het is ook belastend als de indruk bestaat dat de bedreiger in staat is de daad bij het woord te voegen of als hij of zij zich onvoorspelbaar gedraagt.

Voor de impact van serieuze of ernstige bedreigingen en intimidaties op medewerkers (OM of politie) is de ervaren organisatorische steun van groot belang. Als bedreigde medewerkers merken dat ze praktisch en sociaal-emotioneel worden gesteund, dan heeft dat een gunstig effect op het ervaren bedreigingsniveau. Bij gebrek aan steun bij bedreigingen die medewerkers ernstig vinden, nemen niet alleen de onveiligheidsgevoelens toe, maar worden ook het vertrouwen in de organisatie en het werkplezier aangetast.

## Bedreigingen en intimidatie: de reactie

### 6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de reactie op bedreigingen en intimidatie. Paragraaf 6.2 gaat in op de meldingsbereidheid van medewerkers bij OM en politie. Vervolgens komen de oordelen van bedreigde medewerkers over de organisatorische reactie (paragraaf 6.3) en de begeleiding (paragraaf 6.4) aan bod. Daarna beschrijven we de veiligheidsmaatregelen (paragraaf 6.5) en de eventuele acties tegen bedreigers (paragraaf 6.6). We baseren ons op de enquête en op de telefonische interviews. De belangrijkste bevindingen worden samengevat in paragraaf 6.7.

### 6.2 Meldingsbereidheid

#### 6.2.1 Het OM: de enquête

Meer dan de helft van de bedreigde OM-respondenten (54,7%) heeft binnen de afdeling altijd melding gemaakt van bedreiging of intimidatie. Nog eens 7,4% zegt dit in de meeste gevallen te hebben gedaan. Meer dan een kwart van de bedreigden (27%) meldde niet.

Uit een inventarisatie van de antwoorden op een open enquêtevraag (waarom men er geen melding van maakt) kan worden geconcludeerd dat de meeste respondenten de bedreiging niet ernstig genoeg vonden of dat het geen impact had. Ook wordt diverse malen genoemd dat het – tot een bepaald punt - bij het werk hoort en dat het vaak gaat om emotionele uitingen aan de kant van de dader. Twee keer geven respondenten een negatieve reden om niet te melden, in de trant van 'het wordt niet serieus genomen'.

Tabel 6.1 Meldingsbereidheid incidenten

	Bedreigden OM (n=148)
In alle gevallen gemeld	54,7 %
In de meeste gevallen gemeld	7,4 %
In sommige gevallen gemeld	10,8 %
Nooit gemeld	27,0 %

Noot. Cijfers op basis van ongewogen data.

We hebben gevraagd naar de organisatorische normen of verwachtingen met betrekking tot het melden van incidenten. Tabel 6.2 geeft de uitkomsten weer.

Meer dan een derde (35,8%) van de bedreigde OM-respondenten stelt dat er verwacht wordt dat minstens mondeling melding wordt gemaakt van bedreiging of intimidatie. Dit percentage is echter vervuild door een verkeerde routing. 81 respondenten die in de enquête aangaven bedreigingen en intimidaties altijd te melden, kregen wegens een niet werkende digitale routing niet de vraag over de verwachtingen binnen het OM met betrekking tot het melden van incidenten

voorgelegd.

Als de hele OM-populatie in beschouwing wordt genomen (dus inclusief de medewerkers die niet in de laatste twaalf maanden te maken hebben gehad met bedreiging of intimidatie) ligt het percentage dat zegt dat wordt gerekend op een mondelinge melding aanzienlijk hoger: 56,8 %. Dertien procent zegt dat de organisatie verwacht dat dit schriftelijk gebeurt.

Tabel 6.2 Verwachtingen OM m.b.t. melding incidenten

	Bedreigde respondenten OM (n=67)*	OM populatie (gewogen) (n=1655)**
Ja, men verwacht een mondelinge melding	[35,8 %]*	56,8%
Ja, men verwacht een schriftelijke melding	[10,4 %]*	13,2%
Men verwacht niet dat ik het meld	[4,5 %]*	1,3%
Weet ik niet	[49,3 %]*	28,8%

Noot. \* 81 respondenten hebben deze vraag niet ingevuld wegens een niet-functionerende routing. Het betreft de respondenten die 'altijd' incidenten hebben gemeld. Cijfers voor de groep bedreigde respondenten op basis van ongewogen data.

\*\* Cijfers m.b.t. de gehele steekproef op basis van gewogen data.

### 6.2.2 De politie: de enquête

Bij de politie meldt minder dan de helft (42,9%) van de bedreigde respondenten bedreigingen en intimidatie altijd binnen de afdeling. Tien procent doet dit in de meeste gevallen. Iets minder dan de helft van de bedreigde respondenten meldt soms (26,8%) of nooit (20,2%).

Tabel 6.3 Meldingsbereidheid incidenten politie

	Bedreigde respondenten politie (n=489)
In alle gevallen gemeld	42,9 %
In de meeste gevallen gemeld	10,0 %
In sommige gevallen gemeld	26,8 %
Nooit gemeld	20,2 %

Noot. 24 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord. Cijfers op basis van ongewogen data.

Ruim driekwart van alle politiemedewerkers geeft aan dat van hen wordt verwacht dat zij melding maken van incidenten: mondeling (42,5%) of schriftelijk (33,6%). Bijna een vijfde zegt niet te weten wat de verwachtingen zijn (19%). Tot slot claimt 4,9% dat er niet verwacht wordt dat er melding wordt gemaakt. Dit laatste percentage ligt onder de bedreigde respondenten op 7,7%.

Tabel 6.4 Verwachtingen politieorganisatie m.b.t. melding incidenten

	Bedreigde respondenten politie (n=298)*	Politie populatie (gewogen)(n=769)**
Ja, men verwacht een mondelinge melding	40,9 %	42,5 %
Ja, men verwacht een schriftelijke melding	32,9 %	33,6 %
Men verwacht niet dat ik het meld	7,7 %	4,9 %
Weet niet	18,5 %	19,0 %

*Noot.* Deze cijfers zijn alleen op basis de flitspanel enquête berekend.

\* Cijfers op basis van ongewogen data.

\*\* Cijfers op basis van gewogen data.

### 6.2.3 Melden of niet: verklaringen

De resultaten uit de enquête geven een indruk van de mate waarin bedreigingen of intimidatie worden gemeld. In de telefonisch interviews hebben gevraagd naar redenen om dit soort gebeurtenissen wel of niet te melden. De genoemde redenen staan niet los van elkaar. Er kan samenhang bestaan en vaak hebben respondenten verschillende motieven om (niet) te melden.

#### Argumenten om wel te melden

Tabel 6.5: Argumenten om melding te maken van bedreiging en intimidatie

- |    |   |
|----|---|
| a. | <i>Grote impact</i>                                     |
| b. | <i>Om actie te kunnen ondernemen</i>                    |
| c. | <i>Ter kennisname</i>                                   |
| d. | <i>Een signaal afgeven dat de bedreiger te ver gaat</i> |
| e. | <i>Een adviesvraag</i>                                  |
| f. | <i>Heersende norm</i>                                   |

#### a. *Grote impact*

Bedreigingen met een grote impact worden (bijna) altijd gemeld. Bij dergelijke incidenten of gebeurtenissen hebben respondenten vaak behoefte aan sociaal-emotionele steun, al is het maar dat ze "hun verhaal kwijt kunnen." Dit soort ernstige bedreigingen bespreken zij bijna altijd met directe collega's en/of met hun leidinggevende. Bovendien maken zij melding van het incident, zodat er actie ondernomen kan worden (zie volgend punt). Daartoe hebben zij contact met hun directe leidinggevende of met specialisten die maatregelen kunnen treffen of daarover kunnen adviseren, zoals een medewerkers Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing.

Dit wil overigens niet zeggen dat incidenten met een beperkte impact nooit gemeld worden, maar de kans neemt toe dat dit niet gebeurt. Er kunnen uiteraard andere motieven zijn om bedreigingen met een beperkte of geringe impact toch te melden.

*b. Om actie te kunnen ondernemen*

Respondenten melden incidenten onder andere om ervoor te zorgen dat actie kan worden ondernomen. Omdat daarvoor vaak hulp van leidinggevenden en specialisten nodig is, dienen deze in kennis te worden gesteld. De gewenste of ondernomen actie kan gericht zijn op de respondent zelf, bijvoorbeeld: beveiligingsmaatregelen om de respondent (en eventueel diens partner of gezin) te beschermen; het blokkeren van een telefoonlijn tussen de bedreiger en de respondent (om nieuwe bedreigingen te voorkomen); of het overdragen van een dossier aan een collega. Daarnaast kunnen maatregelen worden getroffen tegen de bedreiger, zoals: aangifte doen tegen de bedreiger; een waarschuwing geven aan de bedreiger en duidelijk maken dat het vertoonde gedrag niet geaccepteerd wordt; de bedreiger aanhouden; of een strafrechtelijk onderzoek starten of (extra gemotiveerd) voortzetten.

*c. Ter kennisname*

Respondenten melden een incident om anderen te informeren. De ene keer als nevenmotief, maar soms als hoofdmotief. Zij hebben in dat laatste geval niet zozeer tot doel dat actie ondernomen wordt, maar anticiperen op toekomstige situaties waarbij de informatie over het incident mogelijk relevant is: voor hen zelf of voor anderen. Respondenten dragen met de melding bij aan dossiervorming. Als de dader zich in de toekomst vaker schuldig maakt aan bedreigingen, dan geeft dit informatie en mogelijk een juridische grondslag om actie te ondernemen tegen de bedreiger.

Een respondent informeert zijn leidinggevende bijvoorbeeld over een incident, omdat hij niet uitsluit dat zij er door de pers op wordt aangesproken. We spraken ook respondenten die een incident bij een Officier van Justitie melden, omdat deze betrokken is bij een andere zaak tegen de bedreiger.

In enkele andere gevallen meldt de respondent het incident om zijn of haar eigen handelen te verantwoorden, bijvoorbeeld vanwege politiegeweld bij een aanhouding of stevige politietaal om orde op zaken te stellen. Mocht daar dan later een klacht over worden ingediend door de bedreiger, dan heeft de respondent 'zijn kant van het verhaal' vastgelegd. Zo ook bij het OM, wanneer een burger dreigt een boze brief naar de baas van de medewerker te sturen:

"Ik heb het gemeld, omdat het over mij ging als medewerker van het OM. Ik heb liever dat ze dat zo snel mogelijk van mij horen. Als dan zo'n brief komt, dan komt dat niet als donderslag bij heldere hemel." (OM)

*d. Een signaal afgeven dat de bedreiger te ver gaat*

Bedreigde respondenten kunnen een bedreiging melden om zo te onderstrepen dat zij het gedrag van de bedreiger niet accepteren. Het is dan vaak hun bedoeling dat op de één of andere manier aan de bedreiger duidelijk wordt gemaakt dat hij of zij te ver is gegaan.

"Bedreiging kan door de politie echt niet geaccepteerd worden, dat is iedereen met elkaar eens. Als men ermee te maken krijgt, helpen collega's elkaar, staat iedereen achter elkaar, als één familie, en volgt er vaak aangifte." (politie)

In enkele gevallen willen melders vooral ook intern het signaal afgeven dat de bedreiger een grens overschrijdt. Respondenten doen dit met name wanneer ze vinden dat leidinggevenden, het organisatieonderdeel of de organisatie te veel tolereren en te mild zouden optreden tegen



bedreigers.

“Ik ben van mening dat iedereen aangifte moet doen, zeker diegenen die in de uitoefening van hun werk te maken krijgen met bedreiging en intimidatie. De heersende moraal is dat het nu eenmaal bij het werk hoort, iets waar ik het totaal niet mee eens ben.” (OM)

“Je moet nu echt klappen krijgen om ergens aanspraak op te kunnen maken. Je moet het proces daarvoor al in de kiem smoren. Het begint vaak met verbale uitingen, daar reageren we al op. Daar moet je al tegen kunnen optreden.” (politie)

“Ik heb een dubbel gevoel. Enerzijds hoort het bij het werk omdat politiemensen vaak met bedreiging en intimidatie te maken krijgen, anderzijds vind ik dat het er niet bij hoort, en dat bedreiging en intimidatie niet geaccepteerd moet worden. De realiteit is dat bedreiging vaak gebeurt, het is noodgedwongen een onderdeel van werk geworden. Maar de politie heeft een publieke taak, en kan bedreiging en intimidatie gewoonweg niet accepteren.” (politie)

*e. Een adviesvraag*

Het komt voor dat respondenten incidenten melden, omdat ze advies op prijs stellen over de door de bedreiging ontstane situatie. De aard van de adviesvraag bepaalt in belangrijke mate bij wie zij het incident melden. Enkele voorbeelden:

- Een verzoek om informatie over de achtergrond van de bedreiger (opgevraagd bij politie of bij een collega die betrokken is bij een zaak tegen de bedreiger).
- Een reflectie op de ernst van de bedreiging (samen met een directe collega, leidinggevende, of specialist).
- Een inventarisatie van mogelijke reacties (samen met de leidinggevende, met een specialist of met een collega die betrokken is bij een lopende zaak tegen de bedreiger).
- Een advies over de handelwijze bij soortgelijke situaties in de toekomst om bedreigingen of escalatie te voorkomen (meestal besproken met directe collega's).

Dit argument wordt vaker genoemd in situaties die dreiging en onzekerheden combineren.

*f. Heersende norm*

Respondenten melden incidenten ook omdat ze simpelweg vinden dat dit hoort. Er zijn daarnaast bijna altijd wel één of enkele andere motieven om dit te doen.

“Ik heb het gemeld. Dat is ook een regel binnen onze organisatie dat incidenten van bedreiging en intimidatie gemeld worden. Ook ten behoeve van eventuele maatregelen voor beveiliging.” (OM)

“Het is ook een verantwoordelijkheid van de organisatie om goed voor haar medewerkers te zorgen. Dit gebeurt wel vaker binnen onze afdeling. Als je het niet meldt, gebeurt er niks.” (OM)

“Het horeca concentratiegebied kent een zerotolerance aanpak. In de briefing met collega's wordt afgesproken dat bedreiging en intimidatie moet leiden tot aanhouding.” (politie)

Het komt voor dat respondenten juist vinden dat de norm om bedreigingen of intimidatie te melden is versloft, bijvoorbeeld omdat te vaak wordt gedacht dat ‘het bij het werk hoort’. Respondenten die

hier niet achter staan, voelen zich gemotiveerd om bedreigingen of intimidatie dan juist wel te melden.

“Er is een sociale norm, een groepsnorm. Mensen zullen zich heel snel conformeren. Er heerst dan: ‘Als ze zelf niks zeggen, zal het wel goed zijn.’ Het zou goed zijn als men alerter is op signalen. Zodat mensen die iets overkomt weerbaarder gemaakt kunnen worden. Dat er de norm is: ‘Meldt het.’” (OM)

“Ik denk dat er heel lang wordt gedacht: ‘Het hoort erbij.’ Op het moment dat je meldt, moet je dit in je achterhoofd houden dat, omdat de drempel om te melden hoog is, als iemand dan wat meldt, er ook echt wat aan de hand is. Ik denk dat dit voor het merendeel van mijn collega’s geldt. De keren dat er gezegd wordt: ‘Ik kom je nog wel een keer tegen’, zijn ontelbaar.” (OM)

“Wat eigenlijk al een hele tijd speelt, is dat vooral wij op de cellengangen heel vaak bedreigd worden en heel vaak te maken hebben met geweld. En als je het dan meldt, wordt er gezegd: ‘hoort bij het beroep en het is niet publiekelijk’. En dan gebeurt er niks mee.” (politie)

“Binnen de organisatie staat op intranet dan informatie. Dat mag je allemaal zelf uitzoeken. Er wordt helemaal niks verteld. Dan heb je het idee dat ze eigenlijk blij zijn als je iets niet vindt. Als je iets niet vindt, heb je er geen kennis van. Dan doe je er ook niets mee. Als je het stilzwijgt, verdwijnt het. Dat beeld geeft het mij. Ze hebben liever dat er niks mee gebeurt, want dan hoeven ze er niks mee te doen.” (politie)

Binnen de organisatie kunnen verschillende normen (melden, niet-melden, niet te snel melden, melden als er echt wat aan de hand is) naast elkaar bestaan. Door de respondenten worden verschillen waargenomen, bijvoorbeeld tussen verschillende afdelingen of functies, en tussen de eigen afdeling en de organisatie als geheel.

“Binnen het eigen organisatieonderdeel waar ik nu deel van ben, wordt uitgedragen dat dreiging niet mag wordt geaccepteerd en wordt gestreefd naar een open klimaat waarbinnen leidinggevenden bevorderen dat collega’s die bedreigd worden zich nooit alleen voelen en gesteund worden door de organisatie. Ik heb er een hekel aan als wordt uitgedragen niet zeuren, gewoon doorgaan, het hoort erbij. Je mag dit niet accepteren en je moet voor je mensen gaan staan.” (OM)

“Binnen de politie heerst sowieso wel een patsercultuur. Maar in het team waar ik in zit kun je er goed over praten.” (politie)

“Er wordt redelijk veel aangifte gedaan van bedreiging en intimidatie onder politiepersoneel, maar er wordt wel verschillend omgegaan met de richtlijn die men aan kan houden wanneer er bij bedreiging, intimidatie of belediging over wordt gegaan tot aanhouding.” (politie)

## Argumenten om niet te melden

Tabel 6.6: Argumenten om geen melding te maken van bedreiging en intimidatie

- |    |                                 |
|----|---------------------------------|
| a. | <i>Beperkte impact</i>          |
| b. | <i>Zelf oplossen</i>            |
| c. | <i>Er gebeurt toch niks mee</i> |
| d. | <i>Heersende norm</i>           |

### a. *Beperkte impact*

Het belangrijkste argument om bedreigingen of intimidatie niet te melden, is dat het nauwelijks of geen impact heeft gehad. Respondenten vinden het dan niet (altijd) nodig om te melden vanwege gewenning aan loze en routinematige intimidaties of bedreigingen.

“In de dienst moet het echt heel gek zijn geweest om er nog over na te praten. Na een groot incident wordt er wel een debriefing gegeven, waarin het incident wordt besproken en de reacties of interventies worden besproken.” (politie)

Bovendien zeggen verschillende respondenten dat zij geen tijd hebben om werk te maken van dit soort bedreigingen. Het in orde maken van een melding vergt tijd en weegt minder zwaar dan andere werkzaamheden.

“Vaak gaat het om kleine bedreigingen, als je daar allemaal op zou moeten reageren, zie je door de bomen het bos niet meer.” (politie)

“Maar als ik elke keer een PV moet maken als ik word uitgescholden, dan kom ik niet meer aan mijn werk toe. Dat komt toch wel paar keer per dag voor.” (politie)

### b. *Zelf oplossen*

Respondenten kunnen bedreigingen of intimidaties niet melden, omdat zij vinden dat zelfredzaamheid volstaat. Ze vinden dat ze adequaat reageren en daarmee is de kous af. Een voorbeeld is een situatie waarin de respondent de bedreiger direct aanspreekt op zijn gedrag. Een ander voorbeeld is een respondent die besluit de bedreiger niet meer te woord te staan.

### c. *Er gebeurt toch niks mee*

Een enkele keer melden respondenten incidenten niet, omdat zij het idee hebben ‘dat er toch niets mee gebeurt’. Twee respondenten beschrijven bijvoorbeeld een situatie waarin bedreigingen binnen de muren van het politiebureau worden geuit en dus niet in de openbare ruimte. Deze respondenten zeggen dat zij vanuit hun eigen organisatie steeds weer te horen krijgen dat de mogelijkheden om op te treden tegen bedreigingen op het politiebureau zeer beperkt zijn. Dat is voor hen een reden geweest om dat soort incidenten niet meer te melden.

“Je merkt dat collega’s zo iets hebben van: ‘laat maar gaan’. En de manier waarop Justitie met belediging omgaat, klopt ook niet. Ik ben wel eens in de cellengang uitgemaakt voor ‘kankerturk’. Omdat het dan niet openbaar is, dan kun je er niks mee zeggen ze. Het zou eigenlijk niet moeten uitmaken of het openbaar is.” (politie)

#### d. *Heersende norm*

Heersende normen kunnen meldingen aanmoedigen, maar ook afraden. Verschillende respondenten zeggen dat bedreiging en intimidatie onderdeel zijn van het werk en dat het binnen de cultuur past om dit te accepteren en niet te melden.

“Ik heb nog nooit meegemaakt dat een collega met bedreiging of intimidatie naar de chef is gegaan.” (politie)

“Ik vind zelf dat bedreiging en intimidatie bij mijn werk hoort. Dit is ook de algemeen heersende opinie van andere collega’s op het werk. Bedreiging komt niet alleen voor [in het besproken incident], maar het is dagelijkse kost.” (politie)

“Het risico is dat meer ervaren collega’s al snel denken ‘Het hoort erbij.’ Je moet er alert op zijn dat het binnen de organisatie niet te snel wordt gebagatelliseerd.”(OM)

“Heersende moraal bij veel collega’s is dat bedreigingen en intimidaties nu eenmaal bij het werk horen.” (OM)

“Ik ben van mening dat er over het algemeen te weinig aandacht wordt besteed aan (de minder ernstige) bedreigingen en intimidaties binnen de politie en OM-organisatie. Ik zou graag zien dat dit onderwerp meer persoonlijk met werknemers zou worden besproken. Het onderwerp zou meer op de agenda moeten komen, bijvoorbeeld in functioneringsgesprekken. Men zou meer kunnen rondvragen, wie heeft er last van, hoe wordt het opgelost of gemeld, hoe worden de signalen opgepakt? Dit is helaas nog een punt dat te weinig structurele aandacht krijgt. [...] De heersende gedachte is echter nog steeds dat het een beetje bij het werk hoort. Ook wordt er uit angst minder gemeld, want sommigen vrezen een verergering van bedreiging als er een aanpak op volgt.” (OM)

“Vanuit Justitie wordt nogal eens gezegd: ‘het is een onderdeel van het vak dat mensen dingen roepen tegen de politie.’” (politie)

### **6.3 De organisatorische reactie: het oordeel van de respondenten**

We hebben OM-respondenten, die melding maakten van een bedreiging of intimidatie, gevraagd naar hun tevredenheid met de reactie binnen de afdeling. Vanwege een niet werkende routing hebben OM-respondenten die zeggen bedreigingen *altijd* te melden deze vraag helaas niet ingevuld. Hierdoor hebben slechts 27 bedreigde OM-medewerkers hun oordeel kunnen geven. Iets meer dan de helft van deze OM-respondenten is (zeer) tevreden met de reacties op de afdeling.

Tabel 6.5 Tevredenheid van bedreigde OM respondenten met de reactie binnen de afdeling

	Bedreigde respondenten OM (n=27)*
Zeer tevreden	18,5 %*
Tevreden	33,3 %*
Neutraal	40,7 %*
Ontevreden	0 %*
Zeer ontevreden	7,4 % *

Noot. Lage n vanwege ontbreken respondenten die hebben aangegeven voorvallen altijd gemeld te hebben. Bedreigde respondenten die het incident nooit gemeld hebben ontbreken, omdat zij daardoor ook geen reactie hebben gehad. Cijfers op basis van ongewogen data.

Meer dan de helft van de bedreigde politierespondenten (51%) zegt (zeer) tevreden te zijn met de reactie binnen de afdeling. Bijna dertig procent (27,8%) kiest de neutrale optie. Iets meer dan tien procent (11,5%) is ontevreden of zeer ontevreden.

Tabel 6.6 Tevredenheid van bedreigde politie respondenten met de reactie binnen de afdeling

	Bedreigde respondenten politie (n=424)
Zeer tevreden	10,4 %
Tevreden	40,6 %
Neutraal	27,8 %
Ontevreden	6,1 %
Zeer ontevreden	5,4 %
Niet van toepassing, niet gemeld*	7,5 %
(Nog) geen reactie ontvangen**	2,1 %

Noot. Cijfers op basis van ongewogen data. \*Respondenten uit de tweede politie-enquête (flitspanel) hadden deze antwoordmogelijkheid niet. Respondenten in die enquête die incidenten in het afgelopen jaar nooit gemeld hebben (n=65) hebben de vraag over tevredenheid niet voorgelegd gekregen. \*\*Respondenten uit de eerste politie-enquête hadden deze antwoordmogelijkheid niet.

In de telefonische interviews hebben respondenten een toelichting gegeven op hun oordelen waarom zij juist wel of niet tevreden zijn over de reactie binnen de afdeling. Hieruit blijkt dat de tevredenheid van de respondent voor een belangrijk deel wordt bepaald door organisatorische begeleiding én acties ten opzichte van de bedreiger. Deze onderwerpen komen in de volgende twee paragrafen aan bod.

## 6.4 Na bedreiging of intimidatie: begeleiding

### 6.4.1 Het OM

#### De enquête

Wat is de gewenste en ondervonden begeleiding binnen het OM bij bedreiging en intimidatie? Tabel 6.7 toont welke vormen van begeleiding OM-medewerkers graag zouden zien bij bedreigingen of intimidatie. Daarnaast laat de tabel zien welke begeleiding de respondenten, die in het afgelopen jaar zijn bedreigd of geïntimideerd, daadwerkelijk gehad hebben.

Een gesprek met de leidinggevende wordt het meest genoemd als gewenste begeleiding. Maar liefst 80,1% van de OM-medewerkers noemt dit. Daarnaast stelt een grote groep (45,9%) een vertrouwenspersoon binnen het OM-onderdeel op prijs. Dit scoort aanzienlijk hoger dan een vertrouwenspersoon op de eigen afdeling (14,5%). Meer dan een derde van de medewerkers noemt gesprekken met collega's en professionele begeleiding door externen. Ongeveer een vijfde (21,8%) geeft aan dat cursussen en trainingen nuttig zijn.

Tabel 6.7 Gewenste en ondervonden begeleiding Openbaar Ministerie

	Gewenste begeleiding OM-medewerkers (gewogen) (n=1655)*	Ondervonden begeleiding bedreigde OM medewerkers (n=148)**
Gesprek met leidinggevende	80,1%	27,0%
Vertrouwenspersoon binnen OM-onderdeel	45,9%	3,4%
Professionele begeleiding door externen	36,0%	0%
Gesprekken met collega's	35,8%	27,0%
Bespreking tijdens werkoverleg	29,5%	5,4%
D.m.v. aanbieden cursussen en trainingen	21,8%	0,7%
Vertrouwenspersoon binnen afdeling	14,5%	1,4%
Begeleiding door arbo-dienst	11,5%	0,7%
Anders	4,9%	8,8%
Geen begeleiding	n.v.t.	20,9%
Niet van toepassing	n.v.t.	39,2%

Noot. Respondenten konden meer dan een één antwoord geven.

\*Cijfers op basis van gewogen data.

\*\* Cijfers op basis van ongewogen data.

Als we de blik richten op de daadwerkelijke begeleiding, valt op dat een vijfde (20,9%) geen begeleiding heeft gehad. Geen enkele bevraagde medewerker ontving professionele begeleiding door externen, terwijl dit door twee derde van de medewerkers wordt gezien als gewenste begeleiding. Ook bij gesprekken met de leidinggevende liggen wens (80,1%) en praktijk (27%) ver uiteen. Dat geldt evengoed voor een vertrouwenspersoon binnen het OM-onderdeel (45,9% versus 3,4%) en bespreking tijdens een werkoverleg (29,5% versus 5,4%).

Het verschil tussen algemene wens en concrete praktijk laat zich voor het grootste deel

eenvoudig verklaren. Medewerkers stellen het op prijs als voorzieningen beschikbaar zijn, maar bij een concrete bedreiging of intimidatie bestaat niet altijd de behoefte om er gebruik van te maken.

Op de vraag of er formele afspraken zijn binnen de organisatie over de begeleiding na bedreigingen of intimidatie, rapporteert bijna de helft van alle OM-medewerkers (49%) dit niet te weten. Onder de bedreigde OM-respondenten ligt dit percentage hoger (56,7%). Nog eens een derde van de gewogen steekproef (32,2%) geeft aan dat er wel procedures of protocollen zijn, maar dat ze daarvan niet op de hoogte is. Onder bedreigden komt dit percentage uit op 22,4%. Tot slot zegt 3,1% van de OM-medewerkers en 6% van de bedreigde respondenten dat er géén formele afspraken bestaan.

Het valt op dat respondenten die in het afgelopen jaar bedreigd zijn zichzelf klaarblijkelijk niet op de hoogte stellen van dit soort afspraken of daarvan op de hoogte worden gebracht. Als dat zo zou zijn, dan zouden ze minder vaak ‘weet ik niet’ moeten antwoorden dan in de gehele steekproef.

Tabel 6.8 Welke formele afspraken zijn er m.b.t. begeleiding bij voorvallen van bedreiging/intimidatie?

	OM populatie (gewogen) (n=1655)*	Bedreigden OM (n=148)**
Afspraken zijn vastgelegd in een protocol/ procedurebeschrijving	15,7%	14,9%
Afspraken bestaan, maar onbekend of en hoe die zijn vastgelegd	32,2%	22,4%
Er zijn geen afspraken	3,1%	6,0%
Ik weet niet of er afspraken over zijn	49,0%	56,7%

Noot. \* Cijfers op basis van gewogen data. \*\*Cijfers op basis van ongewogen data.

## De interviews

In de afgenomen interviews spreken OM-respondenten vaker over informele dan over formele ondersteuning. Respondenten bespreken incidenten vaak met directe collega’s en regelmatig met hun direct leidinggevende. Enkele incidenten zijn tevens in werkoverleg besproken.

De meer formele vormen van begeleiding worden benut bij ernstiger vormen van bedreiging of intimidatie. Verschillende OM-medewerkers zijn onder meer ondersteund en geadviseerd door de medewerker Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing. Het betreft vaak bedreigingen waarbij ook beveiligingsmaatregelen zijn getroffen.

Enkele keren spreekt een respondent met een psycholoog of arts over het incident. In die gevallen hadden de gebeurtenissen een grote impact op de respondent. Eén respondent heeft na het incident contact gehad met Slachtofferhulp. Geen enkele respondent volgde naar aanleiding van een bedreiging een cursus of training.

Respondenten zijn tevreden over de steun van directe collega’s. Over het algemeen vinden zij het prettig dat zij bij hen hun “ervaringen kwijt kunnen” en is de collegiale aandacht en hulp een belangrijke steun in de rug. Deze vorm van informele begeleiding is laagdrempelig en kan gevraagd of ongevraagd worden geboden.

De steun van de direct leidinggevende wordt uiteenlopend beoordeeld. Een categorie leidinggevendenden is alert op de impact van bedreigingen. Ze bieden ondersteuning en vragen expliciet naar de behoefte van werknemers op dit vlak. Andere bazen lijken te denken dat werknemers “aan de bel trekken” als dat nodig is. Ze stellen zich passief op. Dit kan aanvoelen als desinteresse of onderschatting.

De mate waarin over bedreigingen of intimidatie wordt gesproken met collega’s, leidinggevende of specialist, is van invloed op de tevredenheid over de begeleiding. Respondenten hechten aan het idee dat zij “hun verhaal kwijt kunnen”.

“Ik en mijn collega’s vormen een hecht collectief, waarin we de leuke en minder leuke dingen van het werk met elkaar bespreken en elkaar waar nodig steunen.” (OM)

“Ik weet niet precies welk vangnet er voor bedreiging of intimidatie bestaat, maar ik weet dat wanneer de situatie zich voordoet, ik bij mijn teamleider terecht kan. Daar heb ik alle vertrouwen in. Ook is er een onderlinge band tussen collega’s: men kan altijd met elkaar praten.” (OM)

Andere respondenten ervaren culturele blokkades om bedreigingen, onzekerheden en gevoelens te bespreken in de directe werkomgeving.

“Volgens mij moet je altijd alert blijven en tijd nemen om het bespreekbaar te maken. De impact is bij iedereen anders. In een organisatie waar je met vaak met veel heftigere dingen werkt, is het niet altijd vanzelfsprekend om over dit soort incidenten te spreken. Of een collega die het heel makkelijk afdoet. Als je dat met grapje afdoet, kom je ook niet tot een gesprek.” (OM)

“Ik heb ook wel eens iemand van een zaak gehaald, bijna met fysiek verzet omdat ze het toch graag zelf wilde doen. Na afloop komt toch wel het verhaal eruit, en bleek ze toch wel bang te zijn geweest. Dat is meer een algemeenheid. Praten met elkaar doen we er ook niet over.” (OM)

De tevredenheid over de begeleiding hangt ook samen met de praktische en sociaal-emotionele steun door de organisatie. Er bestaan op dit punt hoge verwachtingen. Op kritieke momenten dient de organisatie er te staan, in ruil voor ‘trouwe’ taakuitoefening.

De meeste OM-medewerkers voelden zich door hun organisatie gesteund. Die steun heeft verschillende gedaantes. Veel respondenten die bedreigingen melden, hebben het idee dat zij serieus worden genomen. Bijvoorbeeld omdat een dreigingsinschatting wordt gemaakt. Of omdat meteen maatregelen worden getroffen. Respondenten ervaren ruggensteun als de organisatie de zaak oppakt en de respondent zaken uit handen neemt. Andere respondenten kregen het gevoel dat de “organisatie in actie komt als dat nodig is”. Dit baseren ze niet alleen op feitelijke steun en beveiliging, maar ook op geboden opties. Of ze hebben gezien dat directe collega’s, die ernstiger werden bedreigd, goed werden geholpen. Bedreigingen kunnen het gevoel van solidariteit versterken.

“De organisatie die staat, die deugt ook wel. De analyse wordt gemaakt. De mensen die dat doen, doen dat serieus en adequaat.” (OM)



“Ik voelde me gesteund door de organisatie. Het afdelingshoofd was er gelijk actief bij betrokken geweest. Die informeerde regelmatig hoe het ging. Dat stukje betrokkenheid was heel goed vanuit organisatie.” (OM)

“Je hebt het gevoel dat ieder elkaar opvangt. Dat als mensen onprettige gesprekken hebben, men er vaak wel tegen gewapend is of van anderen of de teamleider rugdekking krijgen. Dat zij eventueel de gesprekken kunnen overnemen.” (OM)

Sommige respondenten voelden zich juist niet gesteund door de organisatie en zijn ontevreden. Dit weegt zwaar vanwege de hoge verwachtingen op dit punt. Soms vinden respondenten dat er te weinig actie wordt ondernomen. Enkele respondenten kregen het gevoel “het zelf uit te moeten zoeken”, omdat de organisatie te weinig initiatief nam. Respondenten troffen vervolgens zelf maatregelen.

“Je begint je in zo’n traject langzaam alleen te voelen. Voor mij heeft het te maken met dat ik toevallig het haasje ben omdat mijn naam onder die brief stond. Maar die mensen hebben een issue met justitie. [...] Mijn werkgever gaf aan: ‘het is een probleem in de privésfeer. We kunnen niks voor je doen’. Maar er zit naar mijn idee veel tussen helemaal niks doen en ingrijpen.”(OM)

“Ik voel me niet heel serieus genomen. Mijn teamleider heeft wel die rechercheofficier en die veiligheidsfunctionaris erbij betrokken, maar ik heb nog steeds het idee dat zij een heel ander idee bij de situatie hebben dan ik.” (OM)

Bijna alle respondenten die te maken kregen met een medewerker Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing, zijn tevreden over deze specialist (zie ook deel III). De BB&C’er maakte volgens hen een adequate analyse van de dreiging, regelde beveiligingsmaatregelen en hield respondenten op de hoogte van ontwikkelingen.

“Later belde de man terug, de Bewaken en Beveiligen-coördinator stond erbij en ik heb de telefoon op de speaker gezet. Dat was wel heel fijn. Omdat het je zo raakt, heb je net als wat je wel eens hebt bij een bezoek aan de huisarts, dat je buitenkomt en denkt: ‘wat zei hij nou eigenlijk? Nu staat er iemand bij en hoort alles ook. Hij objectiveert het wat.” (OM)

Veel OM-medewerkers zijn niet goed op de hoogte van formele afspraken over de reactie op bedreigingen of intimidatie. Dat wil allerm minst zeggen dat zij zich na bedreiging of intimidatie niet weten te redden. Integendeel, want er werken zeer zelfredzame mensen bij het OM, die prima in staat zijn om hun weg te zoeken en te vinden. Soms kennen zij niet de gehele procedure, maar zijn ze wel op de hoogte van een aanspreekpunt of hebben ze dit binnen enkele minuten achterhaald. Vaak is dat hun leidinggevende of de BB&C’er. Respondenten gaan er vanuit dat die aanspreekpunten op de hoogte zijn van de procedure en dat zij kunnen helpen deze in gang te zetten.

Verschillende respondenten wisten uit ervaring hoe ze (in formele zin) met bedreigingen om moeten gaan. Zij herinneren dat vanwege bedreigingen waar ze eerder mee te maken kregen. Ook doen respondenten dergelijke kennis op via collega’s die zijn bedreigd. Een aantal respondenten is op de hoogte van de formele regels vanwege hun functie.

## 6.4.2 De politie

### De enquête

Wat is de gewenste en ondervonden begeleiding binnen de politie bij bedreiging en intimidatie?

Tabel 6.9 geeft een overzicht.

Net als bij het OM vindt een ruime meerderheid (68,2%) van de politiemensen dat een gesprek met de leidinggevende gewenst is bij bedreiging of intimidatie. De helft (50,2%) wil graag gesprekken met collega's. Een vertrouwenspersoon binnen de afdeling (31,5%), professionele begeleiding door externen (28,2%) en het incident bespreken tijdens een werkoverleg (24,2%) scoren ook hoog. Het aanbieden van cursussen of trainingen (17,6%), begeleiding door de arbodienst (10,8%) en een vertrouwenspersoon binnen de landelijke eenheid (9%) wordt door een kleinere categorie medewerkers gewenst.

Ook bij de politie bestaat er een verschil tussen algemene wens en de concrete praktijk. In de praktijk blijkt vooral het collegiale netwerk een positieve begeleidende functie te vervullen (38,9%). Minder dan een derde van de bedreigde respondenten (29,9%) heeft een gesprek met de leidinggevende gevoerd, terwijl bijna driekwart van alle medewerkers dit in algemene zin wenselijk vindt. Ook bij de overige begeleidingsvormen blijft de benutting in de praktijk (ver) achter bij de algemene wens. De begeleiding die in algemene zin (als optie) wenselijk wordt geacht, wordt bij concrete bedreigingen of intimidatie dus mondjesmaat in de praktijk gebracht.

Tabel 6.9 Gewenste en ondervonden begeleidingsvormen politie

	Gewenste begeleiding politiemensen (gewogen) (n=769)*	Ondervonden begeleiding bedreigde politierespondenten (n=298)**
Gesprek met leidinggevende	68,2 %	29,9 %
Gesprekken met collega's	50,2 %	38,9 %
Vertrouwenspersoon binnen afdeling	31,5 %	5,4 %
Professionele begeleiding door externen	28,2 %	2,0 %
Bespreking tijdens werkoverleg	24,2 %	8,1 %
D.m.v. aanbieden cursussen en trainingen	17,6 %	1,7 %
Begeleiding door arbo-dienst	10,8 %	0,7 %
Vertrouwenspersoon binnen landelijke eenheid	9,0 %	0,7 %
Anders	9,3 %	7,7 %
Geen begeleiding	n.v.t.	27,2 %
Niet van toepassing	n.v.t.	25,2 %

*Noot.* Deze gegevens zijn alleen op basis van de respondenten uit het flitspaneel berekend. \* Cijfers op basis van gewogen data. \*\* Cijfers op basis van ongewogen data.

Ongeveer de helft van de politiemensen (49,2%) zegt dat formele afspraken ten aanzien van de begeleiding bij bedreiging en intimidatie zijn vastgelegd in een protocol of procedurebeschrijving. Bijna een kwart (23,3%) meent dat er wel afspraken bestaan, maar zij weten niet of (en hoe) deze

zijn vastgelegd. Ruim een vijfde (22,1%) weet niet of er dergelijke afspraken bestaan. Een kleine categorie (5,3%) zegt dat er geen afspraken bestaan. De antwoorden van bedreigde politierespondenten wijken hier niet veel vanaf.

Tabel 6.10 Formele afspraken m.b.t. begeleiding

	Politie populatie (gewogen) (n=769)*	Bedreigde politierespondenten (n=298)**
Afspraken zijn vastgelegd in een protocol/ procedurebeschrijving	49,2 %	54,7 %
Afspraken bestaan, maar onbekend of en hoe die zijn vastgelegd	22,9 %	17,8 %
Er zijn geen afspraken	5,3 %	8,4 %
Weet ik niet	22,6 %	19,5 %

*Noot.* Deze gegevens zijn alleen op basis van de respondenten uit het flitspanel berekend.

\*Cijfers op basis van gewogen data.

\*\*Cijfers op basis van ongewogen data.

## De interviews

Politiemedewerkers krijgen veel begeleiding en steun uit het informele collegiale netwerk. Sterker, dit netwerk lijkt de meest krachtige ondersteuning te bieden: sociaal-emotioneel en door middel van allerhande activiteiten die binnen het bereik van collega-agenten vallen. Bijvoorbeeld een portofoon op het huisadres afgeven, een woonhuis extra bewaken of een bedreiger scherp in de gaten houden. De directe leidinggevende wordt regelmatig op de hoogte gebracht. In sommige gevallen is dat niet zozeer bedoeld om ondersteuning te krijgen, maar om deze in kennis te stellen van de gebeurtenissen.

Het collegiale netwerk ondersteunt bij incidenten met een grote of kleine impact. De intensiteit van de collegiale steun groeit bij ernstige bedreigingen, maar dan is een slachtoffer voor praktische hulp uiteraard sterker aangewezen op de formele organisatie.

Na bedreigingen met een bovengemiddelde impact volgt in een aantal gevallen formele begeleiding. Vooral geweldsincidenten brengen verschillende politierespondenten in contact met een functionaris die binnen het korps verantwoordelijk is voor het protocol 'Geweld Tegen Politie Ambtenaren' (GTPA). Deze functionaris begeleidt respondenten bij aangifte, bij het vervolgen van de dader en biedt zo nodig nazorg. Verschillende politiemedewerkers vonden steun bij speciale teams voor ingrijpende gebeurtenissen: het team Zeer Ingrijpende Gebeurtenissen of het Bedrijfsopvangteam (BOT).

Enkele bedreigde politierespondenten hadden een gesprek met een vertrouwenspersoon, een bedrijfsmaatschappelijk werker of een arts. Eén respondent volgde naar aanleiding van bedreigingen een cursus. Respondenten zeggen bij bedreigingen en intimidatie te profiteren van trainingen in het kader van het omgaan met agressie en geweld, zoals integrale beroepsvaardigheidstraining (IBT), weerbaarheidstrainingen of een AMOK-training. Die werden echter niet gevolgd vanwege bedreigingen, maar zijn voor respondenten op onderdelen wel een steun in de rug.

Bedreigde agenten waarderen in het algemeen de collegiale aandacht. Het is welkome sociaal-emotionele steun en het levert professionele tips op over het optreden in bedreigende omstandigheden en over het verwerken van bedreigingen.

“Doordat je het er met collega’s over kunt hebben, kun je het beter een plek geven.” (politie)

“Eigenlijk heeft [het incident] geen effect gehad. We hebben hier op Intake en Service zo’n goed team. We springen gelijk bij als er iets is. Na die tijd hebben we het direct besproken en dan is het ook gelijk klaar.” (politie)

“Wat goed ging bij de begeleiding was vooral de betrokkenheid. Constant vroegen ze hoe ik eronder was en of ik tevreden was over hoe het was gegaan.” (politie)

Enkele ervaren respondenten plaatsen een kanttekening. Ze vinden dat de collegiale binding het afgelopen decennium is verminderd. Bovendien voelde één bedreigde politiemedewerker zich onvoldoende gesteund door collega’s. Dat komt hard aan vanwege de sterke sociale code dat politiecollega’s elkaar steunen onder lastige omstandigheden.

Hoewel incidenten door politiemedewerkers regelmatig gemeld worden bij leidinggevendenden, hebben die chefs niet altijd een nadrukkelijke rol in de begeleiding. Dit komt onder andere doordat bedreigingen of intimidaties soms louter ter kennisgeving gemeld worden. Politierespondenten bespeuren ook persoonlijke verschillen tussen chefs. Sommige bazen geven betere sociaal-emotionele en praktische steun dan anderen. Dit wordt mede bepaald door de kwaliteit van de alledaagse relatie, die door de ogen van uitvoerders (met name bij de basispolitie) mede stoelt op de mate waarin chefs uitvoerders steunen bij geweld door en tegen de politie. Die steun wordt op de werkvloer van de politie vandaag de dag laag ingeschat (vgl. Van der Torre e.a., 2011).

“Het hangt er volgens mij wel vanaf wat voor relatie je hebt met je leidinggevende. Ik heb goed contact met mijn leidinggevende en hij zal me wel bijstaan. [...] Maar het is wel afhankelijk van de leidinggevende wat ermee gebeurt. In mijn eigen team heb ik wel het idee dat dit serieus opgepakt wordt.” (politie)

Een aantal respondenten voelt zich gesteund door de organisatie en is tevreden. Er is aandacht is voor hun verhaal en gevoelens. Ze krijgen het gevoel kregen ‘er niet alleen voor te staan’ en zo nodig te kunnen profiteren van de middelen en infrastructuur van het politieapparaat. Andere respondenten weten zich (ook) gesteund omdat de zaak (door collega’s, de leidinggevende of een andere functionaris) binnen de organisatie direct is opgepakt en er maatregelen zijn getroffen.

“Ik was heel tevreden over de Chef van Dienst en de collega net na het incident. Vanaf het moment dat ik op het bureau kwam, zeiden zij: ‘misschien is het de moeite waard om aangifte te doen.’ Ik heb de situatie toen voorgelegd aan de Officier en die zei ook: ‘Je zou kunnen overwegen om aangifte te doen.’ Ik heb daar toen over nagedacht en besloten om aangifte te doen. De Chef van Dienst heeft meteen mijn aangifte opgenomen. Ik ben meer dan tevreden over hoe ze daarmee zijn omgegaan.” (politie)

“Ik had aangegeven dat ik problemen had en vanuit de politieorganisatie is mij verteld dat ik de weg kon nemen die mij het beste leek. Ik heb hier alle vrijheid in gekregen, alles is keurig netjes door de

politie gefaciliteerd. Op dagen van gesprekken met een psycholoog heb ik dagdiensten gekregen.”  
(politie)

Andere respondenten voelen zich niet gesteund door de organisatie. Dergelijke ontevredenheid heeft voornamelijk betrekking op (gebrekkige) sociaal-emotionele steun. Enkele respondenten voelen zich niet serieus genomen. Soms zijn ze ontevreden omdat er geen of onvoldoende actie wordt ondernomen. Dat wordt uitgelegd als een gebrek aan aandacht en steun en niet als praktisch falen.

“Wij krijgen mensen binnen die vol zitten van geweld en intimidatie. Wij kunnen daar binnen helemaal niks mee. Wij hebben het al vaak aangekaart bij de hulpofficier of de Officier van Dienst en die geven ook aan dat ze er niks mee kunnen. Je voelt je in de steek gelaten door de organisatie.” (politie)

“Al vijf jaar doe je het in je eentje. Door het korps ben je in de steek gelaten. Je hebt alles privé ervoor op moeten schuiven. Jij hebt je best gedaan, maar er wordt niks mee gedaan.” (politie)

Daarnaast zijn er enkele politiemensen die gesproken hebben met bedrijfsmaatschappelijk werk of met een vertrouwenspersoon. Dit stemde tevreden. Hetzelfde geldt voor respondenten die spraken met iemand uit een team dat is opgericht voor ingrijpende incidenten.

“Ik heb het incident besproken met iemand van het bedrijfsopvangteam. Dat heeft geholpen om alles een plek te geven.” (politie)

Bij vragen naar vastgelegde afspraken over bedreiging of intimidatie verwijzen politierespondenten regelmatig naar specifieke protocollen. Die hebben meestal betrekking op agressie en geweld. In dat kader wordt het protocol GTPA (Geweld tegen Politieambtenaren) genoemd, maar ook het zogenoemde ‘5-steps hardstyle-model’: met stappen die lopen van het waarschuwen tot het aanhouden van een dreigende burger.

Respondenten geven aan dat dergelijke protocollen helpen bij een bedreigende situatie. In dit kader worden ook verschillende trainingen genoemd, zoals IBT, weerbaarheidstraining en de AMOK-training.

Dit alles heeft betrekking op het brede fenomeen agressie en geweld en dus niet specifiek op bedreiging en intimidatie. Het is ook vooral gericht op de basispolitie, omdat daar verreweg het meeste geweld wordt gebruikt of geïncasseerd. Bovendien zien dit soort protocollen of werkwijzen vooral toe op kortstondige gebeurtenissen en niet op kwesties die lang kunnen slepen, zoals stelselmatige bedreigingen of intimidatie.

Het collegiale netwerk en persoonlijke ervaringen blijken minstens zo belangrijk als protocollen. Op basis van dergelijke ervaringen weten politiemedewerkers wat ze moeten doen na een bedreiging of in elk geval waarmee ze kunnen beginnen. Dat is in feite simpel, want ze kunnen naar hun leidinggevende stappen. Zij gaan er daarbij vanuit dat die op de hoogte is van geëigende procedures. Politierespondenten twijfelen mede daarom over de vraag of meer organisatorische aandacht en communicatie voor formele procedures ten aanzien van bedreigingen of intimidatie nodig zijn. Politiemensen weten dat er op intranet en via de e-mail allerhande informatie wordt verspreid, maar ‘bekend maken’ is overduidelijk wat anders dan ‘bekend raken’. Ze klagen over overdadige informatiestroom.

## 6.5 Na bedreiging of intimidatie: praktische veiligheidsmaatregelen

In deze paragraaf gaan we in op praktische maatregelen om bedreigde OM-medewerkers of politiemensen te beschermen. We baseren ons hierbij op de afgenomen telefonische interviews. Het uitgevoerde casusonderzoek geeft een meer gedetailleerd beeld. Zie deel III.

### 6.5.1 OM-medewerkers

Ongeveer de helft van de telefonisch geïnterviewde OM-medewerkers werden met praktische veiligheidsmaatregelen gesteund. Die strekken zich soms uit tot het gezin. Het startpunt van dit soort maatregelen is vaak een dreigingsinschatting. Die wordt vaak besproken met een specialist: de medewerker Beveiligen, Bewaken en Crisisbeheersing (BB&C). In enkele gevallen levert de respondent een actieve bijdrage, bijvoorbeeld door navraag te doen over de achtergrond van de dader en daarbij onder meer te putten uit bronnen bij de politie. Wanneer de dreigingsinschatting en de bespreking daarvan daartoe aanleiding geven, worden beveiligingsmaatregelen getroffen. De ernst van de dreiging is logischerwijs van invloed op het soort maatregelen en op de (beoogde) duur daarvan.

Het valt op dat het uitvoeren van deze analyse binnen het OM vaak leidt tot een warm contact tussen slachtoffer en BB&C'er. Het brengt een (bijna per definitie) zelfredzame en assertieve OM-medewerker in contact met een specialist met dossier- en ervaringskennis. Zo nodig kan deze specialist of de bedreigde medewerker contacten aanboren in de top van de organisatie. Dit blijkt een goede basis voor gewaarde praktische maatregelen.

Vijf bedreigde OM-respondenten werden beveiligd met een zogenoemde 'Afspraak op locatie'. Dit houdt in dat de politie direct komt na een melding bij 112 op het huisadres van een bedreigde medewerker. Soms wordt voorzien in extra politieursurveillance op dit adres. Een aantal respondenten heeft daarnaast een noodknop gekregen. Bij zeer ernstige zaken zijn respondenten permanent beveiligd met persoonlijke bewaking. Bij één casus was er tijdens een rechtszaak gewapende bewaking in de rechtszaal en stonden buiten de rechtszaal politieauto's geposteed.

Er worden ook maatregelen getroffen om contact tussen de bedreiger en de bedreigde te voorkomen. De receptie verbindt telefoontjes van de bedreiger bijvoorbeeld niet door naar de bedreigde medewerker.

Enkele OM-respondenten zijn bedreigd door iemand die ze vervolgden. Eén OM-medewerker heeft de zaak overgedragen aan een collega. Eén respondent treedt vanwege een bedreiging niet meer op de voorgrond bij een lopend strafrechtelijk onderzoek. Een andere respondent werd na ernstige bedreigingen overgeplaatst. De fysieke afstand tot de bedreiger (een zware crimineel met riant infrastructuur) schonk veiligheid.

De meeste OM-respondenten zijn tevreden over de getroffen maatregelen. De maatregelen gaven respondenten een goed gevoel, omdat het laat zien dat ze serieus worden genomen en ze zich na verloop van tijd veiliger zijn gaan voelen. Beveiligingsmaatregelen geven wel een dubbel gevoel. Ze vergroten de veiligheid, maar onderstrepen ook dat er risico's zijn.

Enkele respondenten zijn ontevreden. In twee gevallen heeft dat te maken met ongenoegen over de dreigingsinschatting. Volgens deze respondenten zijn te weinig veiligheidsmaatregelen

getroffen, omdat het dreigingsniveau volgens hen te laag werd ingeschat. Een andere respondent is ontstemd over “extreem onprofessioneel gedrag” van een beveiligder. Dat had vergaande negatieve consequenties. In een ander geval is de respondent ontstemd dat er geen veiligheidsmaatregelen werden getroffen, omdat de oorzaak van de bedreiging volgens het OM in de privésfeer zou liggen.

## **6.5.2 Politie mensen**

Een klein aantal politierespondenten, die we over de telefoon interviewden, heeft ervaring opgedaan met veiligheidsmaatregelen. Bij enkele respondenten is een ‘Afspraak op locatie’ georganiseerd. In één geval zijn daarnaast andere beveiligingsmaatregelen getroffen: beveiliging in en om het woonhuis, camerabewaking, een portofoon met een noodknop, een observatieteam en instructies die de respondent voorbereiden op een (nieuwe) bedreigende situatie. Twee politiemensen werden in hun privéomgeving niet ernstig, maar wel realistisch bedreigd. Er werd rondom hun woning gesurveilleerd. Eén bedreigde agent kreeg een noodknop. Bij een handvol bedreigde agenten worden fysieke beveiligingsmaatregelen getroffen.

In de onmiddellijke nasleep van een bedreiging die de privésituatie raakt, krijgen enkele bedreigde politiemensen tijdelijk een portofoon thuis en wordt hun woning in het surveillancepatroon opgenomen.

Verschillende respondenten geven aan dat zij bewust uit de buurt blijven van de bedreiger. Eén respondent droeg het strafrechtelijke onderzoek naar een bedreiger over.

Over de doorgevoerde maatregelen zijn de respondenten tevreden. De onvrede schuilt bij enkele respondenten in beveiligingsmaatregelen die niet zijn getroffen of die zijn gestaakt. Volgens een respondent is te snel besloten tot het afschalen van de beveiliging. Hij voelde zich onveilig en in de steek gelaten door de organisatie. In een andere casus had de bedreiger aangifte gedaan tegen de respondent. Dit leidde de aandacht af van de bedreiging, waardoor volgens hem ten onrechte geen veiligheidsmaatregelen zijn getroffen.

## **6.6 Na bedreiging of intimidatie: actie richting bedreigers**

### **6.6.1 OM-medewerkers**

#### **Enquête**

Op de vraag in welke mate bedreigde OM-medewerkers op de hoogte zijn gehouden van stappen tegen de bedreiger (door politie en/of justitie), geeft 61,5% aan dat er geen actie is ondernomen. Meer dan een vijfde van de respondenten (22,3%) is goed op de hoogte gehouden, terwijl 10,8% geen terugkoppeling heeft gekregen.

Tabel 6.11 Terugkoppeling over stappen richting bedreiger

	Bedreigde respondenten OM (n=148)
Men is goed op de hoogte gehouden	22,3 %
Men is beperkt op de hoogte gehouden	5,4 %
Men is niet op de hoogte gehouden	10,8 %
Niet van toepassing , er is niets ondernomen	61,5 %

Noot. Cijfers op basis van ongewogen data.

De cijfers in tabel 6.12 bevestigen dat er in beperkte mate stappen tegen daders worden ondernomen. Meer dan driekwart van de bedreigde OM-medewerkers (79,1%) zegt dat er geen nader onderzoek is geweest vanwege bedreigingen. Slechts 10,8% rapporteert dat dit wel is gebeurd en 10,1% weet het niet.

Tabel 6.12 Is er nader onderzoek geweest bij voorvallen in de afgelopen 12 maanden?

	Bedreigde respondenten OM (n=148)
Ja, nader onderzoek	10,8 %
Nee, geen onderzoek	79,1 %
Weet niet	10,1 %

Noot. Cijfers op basis van ongewogen data.

## Interviews

Zeven respondenten hebben de bedreiger zelf aangesproken om duidelijk te maken dat zij diens gedrag niet accepteren. Vaak gaat het hierbij om telefonische bedreigingen met een beperkte impact op de respondent. In een aantal andere gevallen komt deze boodschap vanuit de organisatie, bijvoorbeeld in een brief aan de bedreiger of in een georganiseerd gesprek tussen de bedreiger en de respondent (al dan niet samen met een andere functionaris van het OM). Ook wordt de bedreiger in enkele gevallen verteld dat er in het vervolg geen contact meer is tussen bedreiger en bedreigde. De leidinggevende neemt het contact op zich of er wordt met de advocaat van de bedreiger gecommuniceerd.

Vier respondenten doen aangifte tegen de bedreiger, waarna in sommige gevallen aanhouding en vervolging volgt. Het betrof stelselmatige bedreigingen. Ten slotte zegt één respondent dat geen aangifte is gedaan, maar dat de bedreiging is opgenomen in het strafdossier van de verdachte: als sfeerbeeld.

De meeste OM-respondenten, die we telefonisch interviewden, zijn tevreden over de maatregelen tegen de bedreiger. Het wordt gewaardeerd als op gepaste wijze duidelijk wordt gemaakt dat bedreigingen niet worden geaccepteerd. Respondenten krijgen daardoor het gevoel dat zij niet over zich heen hoeven te laten lopen. Sommige respondenten zijn tevreden omdat de getroffen maatregelen effectief bleken. Ze zijn niet opnieuw bedreigd door dezelfde persoon, terwijl dat zonder die maatregelen wellicht nog eens was gebeurd.



Respondenten kunnen ermee instemmen dat er geen maatregelen tegen een dader worden genomen vanwege bedreiging. Bijvoorbeeld omdat de dader reeds wordt vervolgd en de straf in die zaak (beduidend) belangrijker wordt gevonden dan de bedreiging. Dit speelt bijvoorbeeld bij enkele bedreigingen uit het zwaar criminele milieu. Er wordt (extra) werk gemaakt van de vervolging en zitting, maar in reactie op de bedreiging staan beveiligingsmaatregelen centraal. In andere gevallen wordt de dader niet aangepakt, maar had de respondent daar ook geen behoefte aan.

De meeste respondenten zijn, bij vervolging van de bedreiger, geïnformeerd over de uitspraak van de rechter. Zij stellen het op prijs om (ongevraagd) te vernemen dat de bedreiger is gestraft. Bovendien betekent een gevangenisstraf voor de bedreiger soms dat de respondent zich veiliger voelt, al is er een slag zware criminelen waarbij dat niet perse veiligheid biedt.

## 6.6.2 Politie mensen

### Enquête

In welke mate worden bedreigde politiemedewerkers op de hoogte gehouden van stappen tegen bedreigers? Voor een relatief grote categorie bedreigde respondenten is deze vraag niet van toepassing, omdat er geen stappen zijn genomen tegen de bedreiger (42,3%). Minder dan een kwart (23,2%) is goed op de hoogte gehouden. Van de bedreigde medewerkers is 14,4% beperkt op de hoogte gehouden, terwijl een vijfde (20,1%) niets meer heeft gehoord.

Tabel 6.13 Terugkoppeling over stappen richting bedreiger

	Bedreigde respondenten politie (n=298)
Men is goed op de hoogte gehouden	23,2 %
Men is beperkt op de hoogte gehouden	14,4 %
Men is niet op de hoogte gehouden	20,1 %
Niet van toepassing, er is niets ondernomen	42,3 %

*Noot.* Deze vraag is alleen aan de bedreigde respondenten in het flitspaneel voorgelegd. Cijfers op basis van ongewogen data.

Van de medewerkers die in de afgelopen 12 maanden bedreigd zijn, zegt een kwart (25,8%) dat er bij één of enkele voorvallen nader onderzoek is verricht. Twee derde van de respondenten (66,4%) meldt dat dit niet zo is. Een kleine categorie (7,7%) weet niet of er onderzoek is gedaan.

Tabel 6.14 Is er nader onderzoek geweest bij voorvallen in de afgelopen 12 maanden

	Bedreigde respondenten politie (n=298)
Ja, nader onderzoek	25,8 %
Nee, geen onderzoek	66,4 %
Weet niet	7,7 %

*Noot.* Deze vraag is alleen aan de bedreigde respondenten in het flitspaneel voorgelegd. Cijfers op basis van ongewogen data.

## Interviews

Zeven bedreigde politierespondenten spraken de bedreiger aan op zijn gedrag. Het gaat hierbij om baliemedewerkers, werknemers in de arrestantenzorg en dienders in de noodhulp. Die medewerkers krijgen met enige regelmaat te maken met personen die emotioneel of agressief zijn, mogelijk mede vanwege verdovende middelen, drank of een psychische stoornis.

Zeven respondenten zagen dat hun bedreiger werd aangehouden. In dit verband noemt een aantal van hen specifieke protocollen of werkwijzen, zoals het 5-steps hardstyle model. Het betreft personen die op straat, tijdens een (horeca)dienst, worden gearresteerd. Respondenten zeggen dat voorafgaand aan de aanhouding waarschuwingen zijn gegeven. Er werd aangehouden, omdat de bedreiger doorging met dreigen, intimideren of agressief gedrag.

Respondenten doen vooral aangifte bij fysiek geweld of een poging daartoe. Daarbij baseren sommigen zich op het GTPA-protocol. Daarnaast zeggen enkele respondenten dat het mogelijk is om aangifte te doen van bedreiging. Dit is geen automatisme, maar een afweging. De één doet het wel en de ander niet. In enkele zaken heeft de bedreiger een schadevergoeding moeten betalen aan de respondent. Eén respondent is daarnaast een civiele procedure gestart tegen de bedreiger.

Respondenten zeggen dat het aanspreken van de bedreiger zinnig is, omdat het vaak effectief is en in elk geval de norm stelt. Respondenten die 'op straat werken' vinden protocollen, zoals het 5-steps hardstyle-model, bruikbare handvatten bij geweld. Bij bedreiging of intimidatie kan het helpen, maar komt het meer aan op wikken en wegen over wat het best is om te doen. Het GTPA-protocol wordt wel gebruikt in de nasleep van bedreigingen die gepaard zijn gegaan met fysiek geweld, al komt de nadruk daarbij te liggen op de geweldszaak. De meeste respondenten zijn dan tevreden.

Eén respondent meldt dat - in weerwil van het protocol - fysiek geweld tegen hem nog niet heeft geleid tot vervolging van de verdachte. Dat stemt hem ontevreden. Een andere respondent is kritisch, omdat een (volgens hem onterechte) klacht van de bedreiger heeft geresulteerd in een excuusbrief van het korps.

Een aantal respondenten is ontevreden dat niet wordt vervolgd als er geen getuigen zijn van een bedreiging. Hier lopen onder meer medewerkers arrestantenzorg tegen aan, omdat ze geregeld één-op-één worden bedreigd. Ook zou minder snel worden vervolgd bij een bedreiging op een politiebureau dan op straat.

Enkele respondenten laten weten dat bedreigers, die fysiek geweld tegen een agent gebruikten, zijn veroordeeld. Verschillende respondenten zijn echter (ronduit) ontstemd over de lage straf. Zij herkennen de richtlijn voor het strenger bestraffen van geweld tegen werknemers met een publieke taak niet in de opgelegde straffen. De frustratie van politiemensen over lage straffen zien we terug in het casuonderzoek naar instrumentele bedreigingen. Zie deel III.

Niet in alle gevallen waarin de bedreiger is aangehouden of aangifte is gedaan door een bedreigde agent, zijn respondenten geïnformeerd over de voortgang van de zaak. Dit stemt enkele respondenten ontevreden.

## 6.7 Conclusie

Medewerkers die te maken krijgen met bedreiging en intimidatie maken hier niet altijd melding van binnen de organisatie. Bij het OM maakt meer dan een kwart van de bedreigde medewerkers geen melding van een bedreiging of intimidatie. Bij de politie geldt dit voor een vijfde van de bedreigde medewerkers.

Er lijkt onder OM-medewerkers en politiemedewerkers een verschil te bestaan tussen de algemene wensen over beschikbare begeleiding bij bedreigingen en de concrete benutting daarvan bij een bedreiging of intimidatie. Er bestaat echter een eenvoudige verklaring voor dit verschil. Allereerst de cijfers: Bij het OM vindt 80,1% van de medewerkers een gesprek met een leidinggevende wenselijk, maar op casusniveau gebeurt dit in 27% van de gevallen. De algemene wens en ondervonden praktijk liggen ook uiteen voor: een vertrouwenspersoon binnen het OM-onderdeel (45,9% versus 3,4%); bespreking tijdens een werkoverleg (29,5% versus 5,4%) en professionele begeleiding door externen (36% versus 0%).

Bij de politie treffen we hetzelfde patroon aan. Minder dan een derde van de bedreigde politiemensen (29,9%) heeft een gesprek met de leidinggevende gevoerd, terwijl bijna driekwart van alle medewerkers dit wenselijk vindt. Bijna een derde (29,9%) vindt professionele begeleiding door derden wenselijk, maar slechts 2,0% van de bedreigde agenten maakte hiervan gebruik.

Hoewel de algemene wens en concrete praktijk uiteenlopen, kan dit als volgt uitgelegd worden. Medewerkers stellen het op prijs als voorzieningen beschikbaar zijn, maar bij een concrete bedreiging of intimidatie bestaat lang niet altijd de behoefte om er gebruik van te maken. Dat laat onverlet dat het aantal tevreden medewerkers opgevoerd kan worden als bij bedreigingen of intimidaties bijvoorbeeld vaker gesprekken met een chef worden gevoerd of als eerder gesprekken worden geëntameerd met een vertrouwenspersoon of 'een derde', zoals een externe psycholoog.

Bij veel bedreigingen of intimidaties volstaan de zelfredzaamheid van bedreigde medewerkers en de steun in het collegiale netwerk in veel opzichten. Bij bedreigingen die ernstiger en/of realistischer zijn, rekenen bedreigde medewerkers op praktische maatregelen en begeleiding vanuit de organisatie. Het organisatorische optreden in de nasleep van een bedreiging of intimidatie heeft een praktische en een sociaal-emotionele kant. Objectieve dreigingsinschattingen, beveiligingsmaatregelen en het overleg daarover kunnen bedreigde medewerkers het gevoel geven dat hun emoties worden begrepen en dat hun veiligheid op een acceptabel niveau wordt gebracht. Onvrede van bedreigde medewerkers is vooral gebaseerd op ongenoegen over een haperend sociaal proces.

De afstemming tussen de sociaal-emotionele en praktische reactie op bedreigingen verloopt binnen het OM vaak langs een vast en inmiddels vertrouwd stramien. Het brengt de bedreigde medewerker in contact met leidinggevend en vooral ook met de interne specialist: de medewerker Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing. Een dergelijke verankerde werkwijze ontbreekt bij de politie. Die lacune verklaart mede ongenoegens onder bedreigde politierespondenten. Politiemensen zijn vaak wel tevreden over de aanpak van bedreigingen die gepaard gaan met fysiek geweld tegen politiemensen (met uitzondering van opgelegde straffen door de strafrechter), omdat daarbij meer en meer gebruik wordt gemaakt van beleid in het kader van Geweld Tegen Politieambtenaren (GTPA). Veel bedreigingen en intimidaties gaan echter niet gepaard met fysiek geweld.

## **Deel III**

### **Instrumentele bedreiging en intimidatie: casus en analyse**

## Het OM: casus

### 7.1 Inleiding

De hoofdstukken 7 tot en met 10 gaan in op zogenoemde instrumentele bedreiging of intimidatie ten opzichte van OM-medewerkers (hoofdstuk 7 en 8) en politiemensen (hoofdstuk 9 en 10). Bij dergelijke bedreigingen of intimidatie proberen burgers een OM- of politiemedewerker te bewegen om iets tegen zijn of haar zin of opdracht te doen of te laten.<sup>27</sup>

Dit hoofdstuk beschrijft en analyseert veertien casus waarbij OM-medewerkers worden bedreigd of geïntimideerd. Daartoe geven we eerst een typering van de bestudeerde casus (paragraaf 7.2), waarbij we ons baseren op het motief dat klaarblijkelijk schuilgaat achter de bedreiging of intimidatie. Daarna gaan we in op factoren die de ernst daarvan bepalen (paragraaf 7.3). Vervolgens komen de getroffen maatregelen aan bod (paragraaf 7.4). In paragraaf 7.5 blikken de bedreigde medewerkers terug op de gebeurtenissen en beoordelen ze de (organisatorische) reactie op de bedreiging of intimidatie.

Dit hoofdstuk is vrijwel uitsluitend gebaseerd op het relaas van bedreigde OM-medewerkers. Elke casusbeschrijving is subjectief en gebaseerd op een interview. De respondenten zijn bedreigd of geïntimideerd. We spraken met elf bedreigde OM-medewerkers: zeven officieren; een bestuurlijk juridisch medewerker; een senior forensisch accountant en twee parketsecretarissen. We interviewden daarnaast een plaatsvervangend hoofdofficier en een leidinggevende van de afdeling logistiek en administratie, die als 'chef en slachtoffer' elk betrokken waren bij een casus. Ook spraken we een medewerker Bewaken, Beveiligen & Crisisbeheersing over een zaak waarbij hij van het begin tot het eind betrokken was.

### 7.2 Typering van de casus: motieven, bedreigers en slachtoffers

Respondenten wijzen soms op zeer concrete doelen van bedreigingen of intimidaties, die ook expliciet werden benoemd door de bedreigende partij. Vaker baseerden respondenten zich op hun interpretatie van de situatie. We verzamelden zo de volgende motieven van bedreigingen aan het adres van OM-medewerkers:

- Het beïnvloeden van lopende onderzoeken (vijf casus)
- Het verloop van een zitting beïnvloeden (twee casus)
- Het eigen gelijk halen vanwege een nadelige uitspraak (twee casus)
- Wraak (drie casus)
- Invloed uitoefenen op een kleinere kwestie of zaak (twee casus)

---

<sup>27</sup> De tegenhanger zijn expressieve bedreigingen. Daarbij dreigt of intimideert iemand vanuit gevoelde frustratie of boosheid en zonder plan van beïnvloeding. Er wordt dan dus niets geëist of gevraagd. De scheidslijn is niet (altijd) hard. Een bedreigde agent kan bijvoorbeeld zelf het idee hebben dat iemand hem doelbewust bang maakt, in de hoop dat de politie hem met rust laat, maar dat hoeft niet zo te zijn. Zie hoofdstuk 1.

### 7.2.1 Het beïnvloeden van lopende onderzoeken

Vijf bestudeerde bedreigingen hebben betrekking op het beïnvloeden van lopende onderzoeken. Het gaat bij vier casus om het beïnvloeden van een opsporingsonderzoek en bij één casus wordt getracht invloed uit te oefenen op een zogenoemde Bibob-toetsing.<sup>28</sup>

De precieze bedoeling kan uiteenlopen: het traineren van een onderzoek; het ‘wegwerken’ van een officier waar criminelen het meeste last van denken te hebben; of het creëren van onrust of onzekerheden bij één of enkele officieren of binnen een team. De aard van de bedreiging zegt geregeld wat over het meer precieze doel. Een officier krijgt bijvoorbeeld te maken met internationale aangiften in verschillende landen: overduidelijk vals, maar bedoeld om onzekerheid te scheppen bij reizen naar het buitenland in het kader van een internationaal strafrechtelijk onderzoek. Dit lijkt gericht op tijd winnen en op het frustreren van een officier die vooruitgang boekt. Een andere officier wordt dermate zwaar bedreigd dat hij het gebied waar hij het onderzoek uitvoert verlaat, hetgeen ook de bedoeling van de bedreiger was, al had die er kennelijk niet op gerekend dat het onderzoek vanaf een andere locatie voort zou worden gezet.

Het is bij dit motief ‘klassiek’ dat de bedreiging uit de hoek van zware criminelen komt. Bij vier casus is bekend wie de bedreigers zijn en het gaat drie keer inderdaad om personen uit de wereld van de zware criminaliteit. Bij de andere casus stellen enkele burgers zich bedreigend op, omdat ze menen dat een moordonderzoek (helemaal) verkeerd wordt aangepakt.

Het geijkte doelwit van dit type bedreiging is de Officier van Justitie. Het betreft tot drie keer toe een Officier van Justitie die een prominente rol speelt bij een opsporingsonderzoek. Door deze persoonsgerichte bedreigingen wordt geprobeerd inbreuk te plegen op de kwaliteit, voortgang of effectiviteit van het onderzoek. Bij twee casus worden verschillende OM-medewerkers bedreigd of geïntimideerd. De pijlen worden op verschillende Om-medewerkers gericht. Tot slot wordt bij één casus de Officier van Justitie bedreigd in het kader van een Bibob-toetsing.

#### Per relevante casus

- **Bibob-toetsing.** Een Bibob-toetsing pakt nadelig uit voor een ondernemer. Hij mag zich vanwege betrokkenheid bij zware en georganiseerde misdaad niet in een gemeente vestigen. Deze ondernemer komt met twee ‘zware jongens’ naar een gesprek met onder meer de burgemeester, een politiechef en de officier. Die officier voelt zich in dat gesprek geïntimideerd door een crimineel met een kwalijke geweldsreputatie. Hij staart de officier continu aan. De officier laat weten dat hij dit niet op prijs stelt en dat hij zich niet laat intimideren. De geweldpleger stapt op en loopt weg. Twee maanden later ontdekt de CIE dat (criminele) ondernemers het op de officier hebben gemunt. Waar die dreiging precies uit bestaat, wordt de officier niet meegedeeld: “Op een gegeven moment kreeg ik van onze veiligheidsmedewerker de melding dat op mijn huisadres een ‘afspraak op locatie’ was geregeld en dat deze was ingesteld op basis van inlichtingen.” En: “Er kwamen bedreigingen vanuit het netwerk van die mensen. Meer hoor je daar ook niet over vanuit de CIE. Dat is wat ze je vertellen.” Het kan gaan om een ontdekking in een pril stadium, waarbij het louter gaat om kwade gedachten die niet ten uitvoer worden gebracht. Het wordt

---

<sup>28</sup> Een Bibob-toetsing is een check op de integriteit van houders en/of aanvragers van vergunningen en subsidies. BIBOB staat voor ‘bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur’.

rondgebazuind, waardoor het via de CIE de officier bereikt. Een ander scenario luidt dat de officier niet rechtstreeks wordt bedreigd, omdat geweld wordt voorbereid.

- **Topcrimineel.** Er wordt een internationaal opsporingsonderzoek uitgevoerd naar een zware crimineel: berucht vanwege zware geweldsdelicten, maar ook vanwege zijn intelligentie, charisma, financiële middelen en grote criminele netwerk. De Officier van Justitie die (zichtbaar voor het publiek) de leiding van dit onderzoek in handen heeft, wordt door (het netwerk van) deze crimineel bedreigd. De eerste signalen voor deze bedreiging worden opgevangen in afgetapte gesprekken. In de tapesprekken wordt gesproken over het “doodschieten van een officier”. Ook wordt de officier beschuldigd van valsheid in geschrifte. De officier schrikt als bij hem thuis iemand aan de deur komt. Het lijkt te gaan om iemand die dit namens de hoofdverdachte doet, maar enkele dagen later blijkt dat dit niet het geval is. De officier woont hemelsbreed op een paar honderd meter afstand van de hoofdverdachte.
- **Afzender onbekend.** Een Officier van Justitie wordt klaarblijkelijk bedreigd vanwege haar rol in een bepaald, niet nader omschreven opsporingsonderzoek. De bedreiging wordt geuit in een brief die ter attentie van de officier naar de Rechtbank is verstuurd. In de brief wordt geen link gelegd met een bepaald opsporingsonderzoek. Op een intimiderende toon wordt schriftelijk de integriteit van de officier aangetast: “(...) maar het was niet duidelijk wie de brief had verstuurd, dus dat vermoeden hebben we niet hard kunnen maken.” Het blijft onduidelijk op welke zaak de bedreiging was gericht.
- **Internationale aangiften.** Er wordt een internationaal opsporingsonderzoek uitgevoerd in verschillende Europese en Aziatische landen. Het is een complex onderzoek, maar justitie boekt vooruitgang: eerst langzaam en daarna gestaag. De criminelen hadden hun praktijken goed afgeschermd en ze bedienen zich van contrastrategieën. Eén zo’n contrastrategie betreft een aangifte tegen een Officier van Justitie in verschillende landen. Dit wordt ook gericht op andere Officieren van Justitie en op twee medewerkers van een Bijzondere Opsporingsdienst. De officier: “Het gaat hier om een vrij slimme verdachte, een witteboorden-crimineel. Het is geen gek, hij maakt er een goed en geloofwaardig verhaal van.” De aangiften zijn overduidelijk vals. Het is voor de officier eenvoudig om de hoofdofficier daarvan te overtuigen. Dat neemt niet weg dat de aangiften een juridisch feit zijn. De officier zou in het buitenland aangehouden kunnen worden, terwijl de magistraat daar in het kader van het onderzoek wel naartoe moet, onder meer voor zittingen. Ook zou de officier in Nederland geconfronteerd kunnen worden met een internationaal aanhoudingsbevel. Dit bemoeilijkt het opsporingsonderzoek. De officier denkt dat dit soort acties ondernomen wordt om de zaak te vertragen, in de hoop dat uitstel op onderdelen leidt tot afstel. Of dat een bepaalde officier van de zaak wordt gehaald. Een opvolger bijt zich wellicht minder vast of heeft het te druk om de zaak direct op te pakken.
- **Boze burgers.** Deze casus is geen gebeurtenis, maar een ‘offensief’ dat bestaat uit een opeenvolging van confronterende e-mails en van intimidaties door verschillende burgers. Zij ageren tegen de lijn die het OM kiest bij een opsporingsonderzoek naar een moordzaak. De keuze om een bepaald persoon niet als verdachte aan te merken, wordt heftig betwist. Publiekelijk en verdekt worden verschillende OM-medewerkers onder druk gezet om onderzoek te verrichten naar deze vermeende moordverdachte. Daarnaast wordt ontoelaatbare druk uitgeoefend op burgers om zich “als getuigen niet stil te houden.” De respondent: “Ik, maar ook een aantal collega’s, kreeg stelselmatig mails van enkele personen dat we de zaak verkeerd hadden aangepakt.” Het was niet altijd even hevig, maar wel frequent. De eerste vier weken werden er soms dagelijks e-mails ontvangen: “Dat we op het verkeerde spoor zaten, dat het een doofpotaffaire was en dat we bewust verdachten hadden laten lopen.” De meeste mailtjes en

telefoontjes waren, bondig geformuleerd, gericht op “vuilspuiterij richting het OM.” En: “negenennegentig procent was organisatiegericht en maar een klein deel richtte zich echt op het aanspreken en intimideren van personen.” Een groot deel van de e-mails blijkt door een boze burger op internet te zijn geplaatst. Met naam en toenaam van de aangeschreven personen: “Ze wilden aandacht en medestanders mobiliseren.” Daarbij “werd ook een link gelegd met andere zaken die niet zouden deugen”, alsof het OM er een tunnelvisie op na zou houden.

## 7.2.2 Het verloop van een zitting beïnvloeden

Bij twee casus worden officieren bedreigd of geïntimideerd om te zorgen dat ze een minder goed betoog houden tijdens een zitting, onder meer door ze bang te maken of uit de concentratie te halen. Vanwege het emotionele en soms dichotome karakter van een rechtszaak (‘alles of niets’) kan de grens tussen expressieve en instrumentele intimidatie dun zijn. Dit type bedreiging en intimidatie vergt onder meer fysieke veiligheidsmaatregelen in de rechtszaal. De officier speelt weliswaar een ‘thuiswedstrijd’ en er is beveiliging, maar verdachten en hun - mogelijk criminele of asociale - familieleden of vrienden zijn in de buurt, ook in de directe omgeving van de zaal.

### Per relevante casus

- **Intimiderende blikken.** De eerste casus vond plaats op de gang voor de rechtszaal, voorafgaand aan een inhoudelijke zitting. Op de agenda stond een zaak naar aanleiding van een schietpartij van een criminele bende met onder meer jongeren in de gelederen. Van de tachtig tribuneplaatsen zijn er ongeveer zestig gevuld met familie of vrienden van de verdachten. Voordat de zitting begon, benaderden enkele vrienden van de verdachten opeens de officier. Hij stond samen met hen te wachten op de gang. Ze keken hem strak in de ogen en bleven zo enkele seconden voor hem staan. De officier ervoer de situatie als intimiderend: “Ze wilden me uit mijn concentratie halen, om het ‘spel’ te verstoren en om me bang te maken en te intimideren.” De officier heeft er verder niets mee gedaan. De vrienden van de verdachten zijn na enige tijd doorgelopen. Het duurde te kort om de parketpolitie erbij te halen.
- **Intimidatie tijdens de zitting.** Tijdens een zitting bij de politierechter richt een man uit het publiek, die achter de verdachte zat, zich tot de officier. Hij probeert haar ongeveer twintig minuten lang te intimideren door haar voortdurend te playbacken en uit te schelden, onder andere voor “kutwijf”. Door de positionering in de zaal - een atrium met olopende tribune - heeft de officier elke keer als zij de verdachte aankijkt deze man vol in zicht. Het leidt af en bemoeilijkt de behandeling van de zaak. Te meer omdat ze alle concentratie nodig heeft om goed met de verdachte te kunnen communiceren, want “deze was niet helemaal 100 procent.” De officier heeft het gevoel dat de man haar bang wil maken, om zo op te komen voor de verdachte. Ook de rechter merkt het intimiderende gedrag op. Achteraf blijkt dat de rechter heeft overwogen om de man te vragen of hij elders wil gaan zitten, maar dan had de zitting onderbroken moeten worden. De rechter heeft dit niet gedaan. Ook de officier heeft er niets over gezegd tijdens de zitting. Ze wilde niet toegeven aan de aandachttrekkerij en probeerde zich ervoor af te sluiten. Ze schatte in dat het gedrag van de man weliswaar hoogst irritant was, maar niet gevaarlijk.



### 7.2.3 Het eigen gelijk halen vanwege een nadelige uitspraak

OM-medewerkers kunnen te maken krijgen met bedreigers die bezwaar maken vanwege een nadelige uitspraak. Ze kunnen behoorlijk veel last krijgen van personen die financieel worden geraakt en vervolgens hun gelijk proberen te halen. Dit soort bedreigers wil herziening of hulp en kan wanhopig zijn. Bij de eerste casus weigert een man zich neer te leggen bij de afwijzing van een schadevergoeding. Bij de tweede casus gaat het om een man wiens vermogen voor een deel in beslag is genomen. Deze twee bedreigingen worden in het casusonderzoek gericht op OM-medewerkers die geen face-to-face contacten onderhouden met burgers, namelijk twee bestuurlijk juridisch medewerkers en een forensisch accountant. De bedreigingen worden over de telefoon geuit. Deze fysieke afstand is uiteraard gunstig voor de objectieve veiligheid van de OM-medewerkers.

#### Per relevante casus

- **De afgewezen schadevergoeding.** Een man dient tot twee keer toe een verzoek tot schadevergoeding in. Deze verzoeken worden afgewezen. De man probeert telefonisch zijn gelijk te halen. Hij richt zich tot twee juridische medewerkers: de ondertekenaar van de afwijzingsbrieven en de behandelaar. De laatste wordt regelmatig gebeld door de man. Die telefoontjes liepen al bepaald niet goed, maar na ongeveer twee maanden sloeg de toonzetting over van geïrriteerd en dominant naar bedreigend. De bedreiger gaf aan dat als er niet alsnog aan zijn verzoek zou worden voldaan, hij zou langskomen in de woonplaatsen van zowel de behandelaar als de ondertekenaar van de afwijzingsbrief. Hij kende hun woonplaatsen.
- **“Dan pleeg ik een overval”.** Deze casus is volgens de respondent typerend voor het frequent intimiderende taalgebruik tegenover medewerkers die zich bezighouden met de inbeslagname van geld en goederen. Een man verliest een deel van zijn vermogen, omdat daar beslag op wordt gelegd. De man is het daar bepaald niet mee eens. Hij neemt contact op met de forensisch accountant die de zaak behandelt. Hij eindigt zijn telefonisch beklag met de mededeling dat hij, “als het niet werd teruggedraaid”, een overval zal plegen op een bank of een tankstation om in zijn onderhoud te kunnen voorzien. En dat dit dan de schuld is van de forensisch accountant.

### 7.2.4 Wraak

Bij wraak uiteten veroordeelde personen op berekenende wijze hun woede richting het OM. De bedreigers willen het OM betaald zetten voor geleden schade: als jullie mij pijn doen, dan doe ik jullie pijn. Dit soort bedreigingen kan veel indruk maken op slachtoffers. Het voelt serieuzer dan verwensingen vanwege boosheid over een nadelige uitspraak.

Het profiel van de bedreigers die wraak aankondigen, loopt uiteen. Het gaat bij één casus om een man die, niet voor het eerst, zeer emotioneel reageert op een bekeuring. Een andere bedreiger is een internationaal opererende crimineel uit het topsegment. Bij de derde casus is de bedreiger een man met een preoccupatie voor het OM. Hij koppelt zijn bedreigingen aan onrealistische eisen.

Tot twee keer toe worden de bedreigingen gericht op een Officier van Justitie. De bedreigingen van de gepreoccupeerde man zijn vervelend, omdat ze alle perken te buiten gaan. Het slachtoffer ervaart het echter eerder als een “belaging” dan als een “bedreiging”. De topcrimineel bedreigt een Officier van Justitie. Deze crimineel lijkt wraak te willen nemen. Vanwege zijn statuus,

netwerk en criminele mogelijkheden tilt de bedreigde officier zwaar aan deze bedreiging. Bij de andere casus mondt de boosheid over een bekeuring uit in bedreigingen ten opzichte van het OM in het algemeen.

#### Per relevante casus

- **Poederbrieven.** Eén dader verzendt in anderhalve week vier keer een dreigbrief met poeder naar het OM. De brieven komen binnen op de afdeling logistiek en administratie. Die hele afdeling, met dertig werknemers, gaat tot vier keer toe tijdelijk op “op slot.” De toon van de brieven was agressief. Er werden Bijbelteksten gebruikt, in de trant van “jullie zullen gestraft worden tot de dood erop volgt.” Ze waren niet gericht tegen één persoon, maar tegen het OM in het algemeen. Er valt poeder uit de brieven en dat noopt tot actie. De afdeling wordt gesloten en er wordt een onderzoek gestart. De politie laat al snel weten dat de poeder niet giftig is (bijvoorbeeld antrax). Daar was men ook niet van uitgegaan, maar: “Ook al weet je van tevoren dat het geen serieuze zaak is, dan moet je het toch serieus oppakken. Voor mijn medewerkers. Ik wil me achteraf niet hoeven verantwoorden wanneer het wel is misgegaan.” Er werd snel achterhaald wie de brieven had verstuurd. Het was een recidivist: “We kwamen erachter dat deze man al eerder mensen had bedreigd aan de balie bij het CJIB.” De man maakte buitensporige bezwaren tegen een kleine bekeuring.
- **De uitgeleverde topcrimineel.** Een Officier van Justitie die werkt aan een grote zaak, wordt ernstig bedreigd door de hoofdverdachte. Het betreft een wereldwijde zaak. De criminelen voelen zich machtig, omdat ze over veel geld en andere middelen beschikken. De hoofdverdachte had na zijn aanhouding in Nederland het idee dat hij over voldoende middelen beschikte om snel weer op vrije voet te zijn. De feitelijke gang van zaken valt de hoofdverdachte rauw op het dak, want hij wordt ongeveer een jaar later uitgeleverd aan Frankrijk. Tijdens het vervoer van de penitentiaire inrichting naar de rechtszaal zegt hij tegen de officier: “Ik krijg je wel, ik ga je nog wel pakken.” Het gaf de bedreigde officier een “bijzonder vervelend gevoel”, ook omdat de crimineel in het verleden betrokken was bij liquidaties. De officier gaat later naar Parijs vanwege deze zaak. Daar laat de crimineel, in een verhoor, duidelijk blijken dat hij een prijs op het hoofd van de officier zou hebben gezet en dat de opdracht tot uitvoer ervan nooit is ingetrokken. Er vallen echter niet of nauwelijks inlichtingen te verzamelen in het afgeschermd, mondiale en deels digitale netwerk van deze topcrimineel. Is dit een heel serieuze levensbedreigende kwestie of probeert de crimineel louter de officier zo bang mogelijk te maken, wetende dat de politie nooit duidelijkheid kan krijgen over het realisme van de dreiging? De officier is voor het internationale criminele netwerk waarschijnlijk slechts een pion op het schaakbord. Het is de vraag of dit uitvoering van de dreiging minder realistisch maakt.
- **De ‘belaging’.** Een officier wordt stelselmatig lastig gevallen, over een periode van ongeveer drie jaar, door een persoon met een “preoccupatie voor justitie.” De officier: “Dit is een aparte categorie personen waar je wel eens mee te maken krijgt in dit werk.” De man in kwestie voelt zich zwaar verongelikt. Wat hij doet definieert de officier liever als “belaging” dan als bedreiging: “Het begint met heel veel correspondentie waarin hij mij voor van alles en nog wat uitmaakt.” De man trekt zelf geen grens: “Hij deelde overal pamfletten uit [op allerhande OM-locaties], tot hier bij het gebouw. Op een gegeven moment kwam dit steeds dichterbij. Hij stond ook in mijn woonplaats.” Het komt tot een ongewenste ontmoeting tussen de man en de officier: “Het heeft ook wel eens tot een fysieke confrontatie geleid. Ik heb hem een keer gezien toen hij flyers stond uit te delen. Toen gedroeg hij zich ook heel agressief. Het had kunnen escaleren. Dat is gelukkig

nooit gebeurd maar het had zomaar gekund. (...) Dat is eng, want je weet niet wat de volgende stap van iemand wordt.”

### 7.2.5 Invloed uitoefenen op een kleinere kwestie of zaak

Burgers proberen door middel van bedreigingen of intimidaties invloed uit te oefenen op zaken die voor het OM wellicht ‘klein’ zijn, maar voor betrokken burgers belangrijk of emotioneel kunnen zijn. Dit soort zaken komt in handen van parketsecretarissen. Een categorie burgers lijkt tegenover deze OM-medewerkers lage(re) drempels te ervaren om grove taal te gebruiken, te intimideren of te bedreigen. Er lijkt extra boosheid te ontstaan als een zaak volgens burgers te lang duurt en ‘slechts’ ‘op secretaressenniveau’ wordt belegd. Burgers (b)lijken niet te (willen?) begrijpen dat parketsecretarissen belangrijke functies vervullen en geen veredelde notulist of secretaresse van de officier zijn.

In de eerste bestudeerde casus is de bedreiger een man die vindt dat het OM te lang doet over een zaak vanwege een vechtpartij, waarbij hij gewond raakte. Bij een andere casus gaat het om een dame die erg boos wordt omdat haar hond in beslag is genomen. Ze richten hun pijlen, per telefoon, op twee parketsecretarissen.

#### Per relevante casus

- **“Dan ga ik naar de pers en de burgemeester”.** Een parketsecretaris wordt geïntimideerd door een man die ontevreden was over de behandeling van een geweld zaak. De parketsecretaris wordt persoonlijk benaderd, omdat zij de zaak behandelde. Het leek een “gewone zaak”. De man was betrokken geraakt bij een gevecht, waarbij hij gewond was geraakt. De parketsecretaris had de zaak snel willen afdoen, maar vanwege de complexiteit van het letsel van de man – dat ernstiger zou zijn dan gedacht - werd een forensisch expert ingeschakeld. Om het medisch dossier te kunnen raadplegen was toestemming nodig van het slachtoffer. Zo komt het contact tussen de secretaris en de bedreiger tot stand. De parketsecretaris over het eerste contact: “Hij sprak slecht, eindeloos en had enorm veel klachten over de politie. Hij accepteerde de gang van zaken niet. Het ging hem te traag.” En: “hij dacht dat ik een secretaresse was en voelde zich beledigd dat alles op dat niveau werd afgedaan.” De man blijft kritisch. Hij intimideert de secretaris door voortdurend te zeggen dat hij belangrijke personen ervan zal overtuigen dat de parketsecretaris hem bewust tegenwerkt: “Dan ga ik naar de pers en burgemeester, zei hij.” De man klaagt bij tal van personen, langs verschillende kanalen en weet de nodige verwarring te creëren: “Hij belde breed de organisatie rond met de melding dat hij niet serieus genomen werd. Hij stuurde ook boze mailtjes naar slachtofferhulp, klaagde artsen aan en gaf aan het gevoel te hebben dat tegen hem werd samengespannen. Hij kwam dan overtuigend over waardoor hij steeds weer nieuwe mensen achter zich schaarde die ik vervolgens moest overtuigen dat de zaken goed werden opgepakt en dat er gedaan werd wat er kon.”  
Deze gebeurtenissen bestrijken ongeveer een jaar. De intimiderende man heeft geen antecedenten. Hij heeft wel jarenlang gekampt met een alcoholverslaving en heeft bij verschillende ongelukken verwondingen opgelopen. Hij maakt een verbitterde indruk.
- **De hond.** Er wordt een hond in beslag genomen, die enkele kinderen had aangevallen en verwond. In het kader van het opsporingsonderzoek moest de hond op agressie worden onderzocht, maar de eigenaresse was het daar absoluut niet mee eens. De parketsecretaris: “Ze wilde die hond snel terugkrijgen. In haar belevingswereld waren wij niet goed voor die hond.”

Vanwege de inbeslagname informeert de parketsecretaris de dame over de gang van zaken. Die wil koste wat kost snel weer zelf voor de hond zorgen: “Die vrouw begon mij daarover te mailen. Ik heb toen gezegd: ‘Neem een advocaat in de arm, en laat die het afhandelen’. Maar de vrouw had blijkbaar allerlei vriendinnen opgetrommeld van wie ik daarna ook nog mails van kreeg.” De vrouw is vasthoudend. Ze vervalst een e-mail om haar hond terug te krijgen. Dat lukt. Daarna staakt de vrouw haar acties.

### **7.3 Weging van de casus: de ernst van de bedreiging of intimidatie**

De ernst van de hiervoor geschetste voorvallen loopt sterk uiteen. We bezien wat het casusonderzoek leert over omstandigheden die van invloed zijn op de ernst van een bedreiging. In de bestudeerde casus treffen we vier omstandigheden aan die een bedreiging of intimidatie ernstiger of zwaarder maken voor bedreigde OM-medewerkers:

- Als de bedreigingen worden geuit door zware en georganiseerde criminelen.
- Als de bedreigingen het privé domein bereiken.
- Als de dader of daders onberekenbaar is/zijn.
- Als bedreigingen persoonsgericht zijn.

We beschrijven deze factoren één voor één. Daarna gaan we in op factoren die de ernst van de bedreiging verzachten. Het gaat daarbij vaak om zaken die min of meer het spiegelbeeld zijn van de verzwarende factoren. De redenering is dan in essentie hetzelfde en daarom beperken we ons tot een korte beschrijving van verzachtende omstandigheden.

#### **Bedreigingen door zware en georganiseerde criminelen**

Er schuilen risico's in bedreigingen door zware en (in uiteenlopende mate) georganiseerde criminelen. We zien dit terug in vier van de veertien casus: Bibob-toetsing, Topcrimineel, Internationale aangiften en De uitgeleverde topcrimineel. Voor het soort beroeps-criminelen dat in deze casus een rol speelt is het vaak gebruikelijk om zich te bedienen van tactieken en van geweld. Dit speelt zich voornamelijk af op 'veilige' afstand van het strafrechtelijk apparaat. Er is echter altijd een categorie van deze zware criminelen die het mikpunt wordt van strafrechtelijke onderzoeken of van bestuurlijke maatregelen, of waarbij dat dreigt te gebeuren. Op dat moment blijken ze zich te kunnen bedienen van zogenoemde contrastrategieën, die zijn gericht op het verstoren van het overheidsoptreden. Door 'nette' ogen is het een grote stap om OM-medewerkers te bedreigen of te intimideren, maar deze dadergroep past beproefde interne tactieken toe richting deze functionarissen. Dat komt onder andere tot uitdrukking in een categorie vileine bedreigingen. Een 'kleine' of verkapte bedreiging door zware criminelen kan een forse impact hebben op de slachtoffers en dient mogelijk serieus te worden genomen, in die zin dat ze eventueel ten uitvoer zouden kunnen worden gebracht. Dit is de bedreigingsparadox: niet of nauwelijks strafwaardige bedreigingen door zware criminelen kunnen een OM-medewerker harder raken dan strafwaardige bedreigingen door personen die gemakkelijker aangepakt, ingeschat of geneutraliseerd kunnen worden. Zware en georganiseerde criminelen kunnen beschikken over een kwalijke of schrik aanjagende reputatie en over de infrastructuur en middelen om bedreigingen uit te (laten) voeren. De mogelijk nadelige consequenties vanwege de bedreigingen zijn gering in relatie tot de straf die hen boven het hoofd hangt. Tot geweldpleging tegen een magistraat zal het vervolgens (vaak) niet

snel komen, want daarmee zou het netwerk zich vol in de schijnwerpers plaatsen. Het gebruik van meer verdeckte vormen van beïnvloeding ligt voor de hand.

In de onderzochte casus bedreigen zware criminelen voornamelijk Officieren van Justitie. Bedreigingen uit deze hoek zijn vaak gericht op het beïnvloeden van een opsporingsonderzoek. Indien zware criminelen zijn veroordeeld, dan kan wraak een motief worden. Een bedreigde officier ziet een lichtpunt: “Voor mij is het een teken dat ik goed zit. Ik vat het op als een compliment. Ik denk wel dat het echt bedoeld is om je van een zaak af te krijgen.” De bedreiging heeft, voor de dader, een averechts effect: “Ik ga me er alleen maar meer in vastbijten. Ik ga zeker niet opzij.”

### **Bedreigingen die het privédoel bereiken**

Het is belastend als bedreigingen of intimidaties het privédoel bereiken. Het afschermen en beschermen van het privédoel is zeer belangrijk voor OM-medewerkers. Zolang het privédoel veilig en rustig is, kunnen medewerkers veel meer aan dan wanneer er op dat front bedreigingen, onzekerheden of ongemakken ontstaan. Het beveiligen van het privédoel (inclusief gezinsleden) is een dubbele maatregel: de (tijdelijke) extra veiligheid en aandacht worden gewaardeerd, maar de aantasting van de vrijheid kan hard aan komen. Het afbouwen van dit soort beveiliging is een heugelijk moment (herwonnen vrijheid op het privédoel), maar het kan omgeven zijn met onzekerheid omtrent de actualiteit of ernst van de (resterende) bedreiging.

Bij vijf casus strekken de bedreigingen zich uit tot het privéleven van OM-medewerkers. Bij twee casus gebeurt dit doordat bedreigers het privédoel opzoeken. Het gaat om een (naar later blijkt vermeende) handlangster van een zware crimineel die bij een officier thuis aanbelt en om een ‘belager’ die al jaren protesteert tegen het OM en opeens dichtbij de woning van een officier verschijnt (casus: topcrimineel; belaging). Het eerstgenoemde slachtoffer krijgt persoonsbeveiliging en verhuist. Het tweede slachtoffer doet aangifte en dat pakt goed uit. De officier:

“Hij was zo zichtbaar, stond regelmatig aan de poort. Iedereen hier kende die man. Op een gegeven moment komt er een moment waarin je besluit: ‘Ik doe aangifte tegen die man’. Dat was toen hij dichtbij mijn woonhuis kwam.” De belager luistert naar de politierechter en laat de officier met rust: “Op een goed moment heb ik ook nog een landsadvocaat in de arm genomen, voor een eventuele civiele procedure. Maar uiteindelijk is dat niet doorgezet, omdat de doelen die wij wilden bewerkstelligen met de strafrechtelijke procedure werden bereikt. Toen de politierechter zei: ‘Je mag geen contact meer hebben met meneer [naam respondent]’, heeft hij zich daar keurig aan gehouden.”

Bij twee andere casus zien we dat een bedreiging of intimidatie betrekking heeft op de privésituatie, maar het privédoel niet wordt bereikt. Bij één casus wordt in e-mails gesuggereerd dat er mogelijk “iets” zou kunnen gebeuren met de kinderen van een OM-medewerker, waarbij men laat weten te beschikken over privéinformatie omtrent het desbetreffende gezin (casus: boze burgers).

Bij een andere casus geeft een woedende man te kennen wel te weten waar twee OM-medewerkers wonen en dreigt langs te komen (casus: de afgewezen schadevergoeding). Het dossier van de bedreiger wordt erbij gezocht. Daaruit blijkt dat de bedreiger al eens eerder naar het huisadres van een hulpofficier van Justitie is gereden. Dit maakt het dreigement realistischer. Er worden veiligheidsmaatregelen getroffen: een zogenoemde afspraak op locatie; overleg en afspraken met een wijkagent. Na ongeveer twee weken had onze respondent het gevoel dat de situatie was genormaliseerd, maar de gebeurtenissen hadden een “forse” impact:

“Zeker de eerste dagen was de impact best fors. Toen ik hier weer wegging van mijn werk, keek ik voortdurend achterom. Toen ik thuis kwam, heb ik toch even een rondje gefietst om het huis heen of er niks aan de hand was. Een week of twee bleef je dat gevoel houden. Toen er niks gebeurde, ging het wel weg. Ik heb wel vaker een telefoontje gehad van mensen die het er niet mee eens zijn, maar niet zo bedreigend. Zeker omdat ze zo concreet op je huisadres gericht waren, had het een grotere impact. Met name voor je vrouw en je kinderen. Je voelt je kwetsbaar.”

Tot slot zien we bij een vijfde casus dat een officier ernstig bedreigd wordt, maar er om specifieke redenen voor kiest om geen belastende veiligheidsmaatregelen in zijn privéleven te (laten) treffen (casus: de uitgeleverde topcrimineel). Bij deze casus zegt een uitgeleverde topcrimineel, in een verhoor, dat hij opdracht heeft gegeven voor een moord op deze magistraat. In het mondiale en deels digitale netwerk van de topcrimineel vallen vervolgens echter niet of nauwelijks inlichtingen te verzamelen of zelfs maar gesprekken aan te knopen. Er worden, mede vanwege de grote fysieke afstand tussen (het onmiddellijke netwerk van) de topcrimineel en Nederland, geen veiligheidsmaatregelen getroffen in het privéleven van de officier. De verstoring die wordt veroorzaakt door dergelijke maatregelen weegt volgens de respondent niet op tegen de extra veiligheid.

### **Onberekenbaarheid van de dader of daders**

Onberekenbaarheid van de dader(s) kan druk leggen op de bedreigde OM-medewerkers, zeker als dit wordt gecombineerd met boosheid. Onberekenbaarheid kan het product zijn van de psychische gesteldheid van een (mogelijk ‘gestoorde’) dader. Dit treffen we aan bij twee casus: ‘de afgewezen schadevergoeding’ en ‘de belaging’. Bij deze casus voelen de slachtoffers onzekerheid over mogelijke vervolgstappen van de bedreigers die zich vreemd en gestoord gedragen.

Onzekerheid kan ook worden veroorzaakt door onduidelijkheden omtrent de status van zware en mogelijk serieus te nemen bedreigingen. Als er voor zware criminelen veel of (bijvoorbeeld vanwege een opgelegde zware straf) juist weinig op het spel staat, wordt een dreiging realistischer. Het vergt criminele inlichtingen om te achterhalen wat er speelt, maar die zijn vaker niet dan wel (in voldoende mate) voorhanden. Dit soort onzekerheid kwam bij drie bestudeerde casus in beeld: ‘Bibob-toetsing’, ‘topcrimineel’ en ‘de uitgeleverde topcrimineel’. De bedreigers zijn criminelen van formaat. Ze zijn, desgewenst, in staat dreigementen ten uitvoer te brengen. Het vergt inschattingen om te beoordelen hoe realistisch dat is.

### **Persoonsgerichte bedreigingen**

De zwaarte van een bedreiging neemt ook toe als deze persoonsgericht is. Het gaat daarbij niet zozeer om het doelwit van de dreiging, want dat zijn bijna altijd één of enkele personen. Alleen de vier dreigbrieven zijn op het OM in het algemeen gericht. Het is belangrijker wat het klaarblijkelijke doel van een bedreiging is. En of er aanwijzingen of omstandigheden zijn die wijzen op persoonlijke wrok of zelfs haat van een bedreiger richting een OM-medewerker. Instrumentele doelen, zoals het beïnvloeden van een opsporingsonderzoek, kunnen worden nagestreefd door één of enkele officieren met bedreigingen in het nauw te brengen. Als het bedreigen van een OM-medewerker geen doel op zich is, dan kan dat de persoonlijke onveiligheid van een OM-medewerker verminderen. De meest verzwarende omstandigheden ontstaan dus bij een gepersonaliseerde bedreiging, waarbij het een doel op zich is of lijkt om een OM-medewerker bang te maken, met problemen op te zadelen

of zelfs letterlijk pijn te doen. Bij twee casus (topcrimineel; uitgeleverde topcrimineel) lijkt het inderdaad te gaan om zo'n persoonlijke strijd.

Het is een *blessing in disguise* dat achter de meeste bedreigingen geen persoonlijke vete schuilgaat, maar vooral andere motieven. Echter, ook als een OM-medewerker als een sta-in-de-weg wordt gezien, nemen de risico's toe. Dat treffen we aan bij de twee bovengenoemde "gepersonaliseerde conflicten", maar ook bij twee andere casus: 'Bibob-toetsing' en 'internationale aangiften'. Bij de Bibob-casus wordt een officier geïntimideerd door enkele malafide ondernemers. In eerste instantie voelt deze officier zich ernstig bedreigd, omdat hij bij de bedreigers in beeld is gekomen als "het gezicht van het OM." Als het criminele netwerk echter te maken krijgt met verschillende (dreigende) sancties en onderzoeken - ook van de kant van de andere driehoekspartners - ervaart de officier dit als depersonalisering van deze kwestie: de officier is nu één van de overheidsfunctionarissen die stappen onderneemt tegen de criminelen. Bij de andere casus (Internationale aangiften) proberen goed georganiseerde criminelen een officier van een zaak te krijgen door valse aangifte tegen deze magistraat te doen. De officier zet de opsporingsactiviteiten (extra gemotiveerd) voort.

Bij een andere casus richt een onberekenbare en gepreoccupeerde dader zijn boosheid op 'het OM' jarenlang ook op een officier (de casus 'belaging'). De belaging voelt persoonsgericht omdat het zo lang duurt en de officier een doelwit blijft.

### **Verzachtende omstandigheden**

Veel casus kennen (dus) elementen die een bedreiging belastend maken voor de bedreigde medewerker. Er zijn echter ook factoren die de schade beperken, zeker wat betreft het objectieve risico, en er zijn zonder uitzondering redenen waarom er geen fysiek geweld is gebruikt. Veel belangrijker dan de aanwezigheid van verzachtende omstandigheden is overigens dat bedreigde medewerkers deze zien en zo ervaren.

Bij zes casus – namelijk die zijn gericht op het beïnvloeden van het verloop van een zitting, om het eigen gelijk te halen of invloed uit te oefenen op een kleinere zaak – worden de bedreigingen weliswaar gericht op één OM-medewerker, maar is dit louter of voornamelijk gebaseerd op het handelen van het OM of op het besluit van een rechter. Het is dus niet een reactie op gedragingen of besluiten van de OM-medewerker, waardoor slachtoffers begrijpelijkerwijs het idee hebben dat het elke OM-medewerker had getroffen die het dossier of de zaak zou hebben behandeld. De bedreiging is daarmee eerder taak- of functiegericht dan persoonsgericht.

Er bestaat bijna altijd fysieke afstand tussen OM-medewerkers en bedreigers. Hoe belangrijk dit is blijkt eens te meer in hoofdstuk 9, want voor politiemensen is het juist frequent belastend dat bedreigers in hun werk- of woonomgeving wonen of leven.

Er zijn hoge kosten verbonden aan ernstige bedreigingen of zelfs geweld tegen OM-medewerkers. Het zou de volle aandacht van (politie en) justitie vestigen op de daders en instrumentele bedreigers willen dat nu juist vaak niet. Hier komt bij dat er zakelijk gezien weinig valt te winnen voor bedreigers: bij alle bestudeerde casus houdt het OM haar rug recht en lopen zaken door of wordt een rechterlijke uitspraak afgewikkeld. Alleen bedreigers die OM-medewerkers (als doel op zich) bang wilden maken, boeken op onderdelen – vanuit hun criminele gezichtspunt – succesjes.

Tot slot kunnen beveiligingsmaatregelen en vooral begrip en steun van chefs of interne specialisten bedreigde OM-medewerkers een veilig of veiliger en goed of beter ‘gevoel’ geven.

#### 7.4 Maatregelen: aanpak en ondersteuning

In deze paragraaf beschrijven en analyseren we maatregelen die worden getroffen na bedreiging van OM-medewerkers. Daarbij komen zowel de acties ten opzichte van de daders aan bod als de ondersteuning die wordt geboden aan de slachtoffers, waaronder beveiligingsmaatregelen. Eerst presenteren we per casus een overzicht van deze maatregelen. Daarna bespreken we de meest in het oog springende patronen.

Tabel 7.1: Overzicht van de genomen maatregelen bij de OM-casus

Casus (titel en korte typering)	Maatregelen
<b>Motief: het beïnvloeden van onderzoeken</b>	
<p><b>1. Bibob-toetsing.</b> Een officier wordt door een criminele ondernemer intimiderend aangekeken tijdens een overleg over een geweigerde vergunning. De CIE ontdekt vervolgens dat er bedreigingen worden geuit richting de officier.</p>	<p>Er wordt een zogenoemde ‘afspraak op locatie’ ingesteld. Op basis van de CIE-informatie wordt de officier bijgestaan door de beleidsmedewerker bewaken, beveiligen en crisisbeheersing. De BB&amp;C’er onderhoudt contact met de politie, met de officier en met zijn gezin. De officier legt ook zelf contact met de CIE omtrent de status van de bedreiging. De BB&amp;C’er en de officier bespreken, op basis van een dreigingsanalyse, welke maatregelen dienen te worden getroffen. De BB&amp;C’er zorgt voor de implementatie. De officier wordt “uit de media gehaald” bij deze zaak. Tegelijkertijd worden reeds geplande (voornamelijk bestuurlijke en fiscale) maatregelen tegen de groep getroffen. Dat onderstreept dat het overheidsoptreden collectief is. Deze depersonalisatie werkt. Het haalt de officier uit de schijnwerpers en plaatst hem in de luwte. De bedreiging “waait over”. Na ongeveer zes maanden worden de beveiligingsmaatregelen gestopt. Er wordt niet vervolgd vanwege bedreiging. Het gaat namelijk om niet strafwaardige intimidatie (aanstaren in een gesprek) en de CIE verneemt uit de tweede hand en via (beschermd) bronnen dat de criminelen het op de officier gemunt zouden hebben. Bovendien worden de ondernemers al stevig geraakt in hun malafide bedrijfsvoering.</p>
<p><b>2. Topcrimineel.</b> Een topcrimineel bedreigt een officier. De crimineel wil dat de officier van de zaak gehaald wordt.</p>	<p>De woning van de officier wordt beveiligd. De officier krijgt kort daarna persoonsbeveiliging als de topcrimineel wordt vrijgelaten uit voorlopige hechtenis. De officier dringt aan op gerichte informatieverzameling over de bedreiging. De permanente beveiliging duurt ongeveer vier maanden. De officier wordt ondertussen overgeplaatst en het onderzoek draagt hij over. Het onderzoek wordt onverminderd voortgezet, maar het wordt wel verplaatst: naar een locatie op afstand en waarvan de topcrimineel en zijn netwerk waarschijnlijk niet precies op de hoogte zijn. Er wordt niet vervolgd vanwege bedreiging. De officier en zijn gezin verhuizen. Na de verhuizing voert hij een gesprek met een psychiater. Dat gesprek gaat over veel meer dan de bedreiging of het werk en heeft een louterend effect op de officier.</p>
<p><b>3. Afzender onbekend.</b> Een dreigbrief gericht aan een officier. Het is onduidelijk op welk opsporingsonderzoek de brief betrekking heeft.</p>	<p>Er bestaan vermoedens over de dader. De BB&amp;C’er informeert de officier, de partner, de teamleider en de Hoofdofficier van Justitie. Er wordt geen dreigingsanalyse opgesteld. Er worden wel “middelzware” maatregelen getroffen: een persoonlijke noodknop, een afspraak op locatie, een contactpersoon bij de politie, extra aandacht van de surveillance en een opsporingsonderzoek naar de bedreiging. Na drie maanden wordt de beveiliging beëindigd, omdat het opsporingsonderzoek niet leidde tot een verdachte, de dreiging leek te zijn verdwenen (geen nieuwe dreigbrieven) en de maatregelen door (het gezin van) de officier eerder als een last dan een lust worden ervaren..</p>
<p><b>4. Internationale aangiften.</b> Er wordt in</p>	<p>De officier legt intern verantwoording af en toont daarbij overtuigend aan dat de aangiften vals zijn. Er treedt de nodige vertraging op, maar het onderzoek gaat door, met de officier in een</p>



verschillende landen aangifte gedaan (onder meer tegen de officier die wij spraken) om een internationaal opsporingsonderzoek te bemoeilijken.	hoofdrol. De officier doet geen aangifte vanwege valse aangiften, omdat die worden gezien als een zet in een veel groter schaakspel. De officier zou graag zien dat er actie wordt ondernomen richting het buitenland: minstens in de vorm van een brief waarin wordt opgenomen dat het OM in Nederland vindt dat het een valse aangifte betreft. Zo zou de kans op een aanhouding worden verminderd en de officier zou zo nodig naar de brief kunnen verwijzen. Dit gebeurt niet.
<b>5. Boze burgers.</b> Burgers maken op allerlei manieren bezwaar tegen een moordonderzoek. Ze vinden dat onderzoek moet worden gedaan naar een persoon die zij zien als hoofdverdachte.	Het OM legt de burgers uit waarom ze dit niet opportuun vindt. Als de bezwaren aanhouden, houdt het OM voet bij stuk, maar staakt ze de inhoudelijke uitleg. De burgers lijken niet voor reden vatbaar. Intern wordt geïnventariseerd welke medewerkers met intimidaties worden geconfronteerd. Er wordt intern over de kwestie gesproken en er worden instructies verstrekt over de wijze waarop hiermee omgegaan dient te worden. Er worden geen burgers vervolgd vanwege bedreigingen ten aanzien van OM-medewerkers.
<b>Motief: het verloop van een zitting beïnvloeden</b>	
<b>6. Intimiderende blikken.</b> Kort voor een zitting intimideren enkele verdachten een Officier van Justitie.	De officier vermant zich, doet even later zijn werk en treft of vraagt verder geen maatregelen.
<b>7. Intimidatie tijdens de zitting.</b> Een officier wordt tijdens een zitting geïntimideerd en uitgescholden door een vriend van de verdachte.	De officier concentreert zich op haar werkzaamheden en onderbreekt deze niet. Er wordt niet vervolgd vanwege belediging. De officier bespreekt het voorval met de dienstdoende rechter en met directe collega's.
<b>Motief: het eigen gelijk halen vanwege een nadelige uitspraak</b>	
<b>8. De afgewezen schadevergoeding.</b> Een man bedreigt twee medewerkers over de telefoon. Hij zegt langs te komen in de (bij hem bekende) woonplaatsen van de medewerkers als hij zijn zin niet krijgt.	De medewerkers ontdekken dat de man al eens eerder naar het woonhuis van een hulpofficier van Justitie is gereden en maken intern melding van de bedreiging. De BB&C'er maakt vervolgens een dreigingsanalyse en neemt contact op met de politie in de woonplaats van de OM-medewerkers. Er wordt een brief opgesteld waarin de twee OM-medewerkers afstand nemen van de handelswijze van de man. Er wordt, met het gewenste effect, getracht te depersonaliseren: "We hebben [in de brief] benadrukt dat hij antwoord heeft gekregen van de organisatie, en niet van ons, als personen. We hebben hem ook verzocht zich te onthouden van die werkwijze". Het dossier wordt in handen gegeven van het afdelingshoofd en ook dat wordt de bedreiger in de brief meegedeeld.
<b>9. "Dan pleeg ik toch een overval".</b> Een man blaast op een intimiderende manier stoom af na inbeslagname van geld en goederen.	De forensisch accountant hoort het aan en heeft enig begrip, want het "water stond deze persoon tot aan de lippen." De boze man dreigt om een tankstation te overvallen. De accountant probeert de situatie te neutraliseren door de man een concrete vraag te stellen. Hij informeert welk tankstation de man precies gaat overvallen, omdat dit de politie een hoop werk scheelt. Hij hoopt dat de man inziet dat het dreigement nergens op slaat. Hij legt ook nog eens uit hoe de inbeslagname tot stand is gekomen. Verder worden richting de man geen stappen ondernomen. Dat blijkt voldoende: "Een dag later belde deze persoon op om te zeggen dat hij spijt had van hetgeen hij gezegd had." De respondent accepteert de excuses en communiceert daarna op

	normale voet met de man.
<b>Motief: wraak</b>	
10. <b>Poederbrieven.</b> Een man verzendt in korte tijd vier dreigbrieven met poeder naar het OM.	Er worden meteen geprotocolleerde maatregelen in gang gezet bij de afdeling logistiek en administratie (postkamer). De afdeling gaat tijdelijk (ongeveer een half uur) "op slot." Medewerkers worden gerustgesteld. De eerste twee keren was dat meer nodig dan daarna. Geen enkele medewerker heeft behoefte aan hulp. De politie laat al snel weten dat de poeder niet giftig is (bijvoorbeeld antrax). Er wordt snel achterhaald dat de verzender een man is die in het verleden al eens in een boze bui mensen had bedreigd aan de balie bij het CJIB. De man maakt in de brief buitensporige bezwaren tegen een bekeuring en er wordt rekening mee gehouden dat hij weer woedend naar het CJIB komt. Er wordt een foto van de man bij de balie opgehangen en de interne beveiligingsfunctionaris controleert de fysieke beveiliging van het gebouw. De aanpak van de dader kent losse eindjes voor de chef van de afdeling logistiek en administratie. De man wordt niet vervolgd vanwege bedreiging. De wijkagent zou wel een gesprek met hem voeren om aan te geven dat dit gedrag niet door de beugel kan, maar de chef weet niet of dit is gebeurd.
11. <b>De uitgeleverde crimineel.</b> Een officier wordt twee keer door een topcrimineel bedreigd: in bedekte termen tijdens vervoer naar de rechtszaal en later als de crimineel in een verhoor zegt dat hij een prijs op zijn hoofd heeft gezet.	Er wordt gesproken over de bedreigingen, onder meer tussen de officier en zijn teamleider, de Hoofdofficier van Justitie en de BB&C'er. Er worden verder weinig maatregelen getroffen. Het kost moeite om de dreiging (op waarde) te schatten. Het dreigement kan er louter op gericht zijn om de officier bang te maken. Tegelijkertijd is het heel moeilijk om aan te tonen dat de crimineel geen opdracht heeft gegeven tot liquidatie, want de man maakt deel uit van een fluide mondiaal netwerk. Het OM, met name de BB&C'er, stelt veel in het werk om via internationale kanalen informatie op tafel te krijgen. Dat levert niet veel op. Het lijkt te gaan om psychologisch terreur door de crimineel. De officier vindt dat de voordelen van beveiligingsmaatregelen van zijn privéleven in Nederland niet opwegen tegen de nadelen, waarna deze worden opgeschort. De strafzaak tegen de topcrimineel gaat door. De officier wenst vervolging vanwege de doodsb bedreiging, maar daartoe is tijdens ons veldwerk nog niet besloten.
12. <b>De 'belaging'.</b> Een officier wordt ongeveer drie jaar lang op allerlei manieren belaagd door een man met een preoccupatie voor justitie. De man duikt op bij 'justitielocaties'.	De officier bespreekt gedurende de hele periode de gang van zaken met onder meer de BB&C'er. Ze sparren over de gang van zaken en beoordelen deze zo nodig opnieuw. Als de bedreiger in de buurt van het woonhuis van de magistraat komt, wordt de aanpak in een stroomversnelling gebracht. De officier doet aangifte en de man wordt veroordeeld door de politierechter. Hoewel de man in hoger beroep gaat, houdt hij zich sindsdien rustig. De officier ziet daarom af van een civiele procedure. Deze magistraat krijgt binnen de organisatie de nodige hulp, met name van de BB&C'er, maar hij toont zich boven alles zelfredzaam.
<b>Motief: invloed uitoefenen op een kleinere kwestie of zaak</b>	
13. <b>"Dan ga ik naar de pers en de burgemeester".</b> Een parketsecretaris wordt in telefoongesprekken geïntimideerd door een man die ontevreden is over de afhandeling van een geweldszaak. De man klaagt bij tal van personen en creëert verwarring.	De parketsecretaris bespreekt de kwestie met de teamleider. Het overdragen van de zaak lijkt een goede optie. Dat stuit echter op praktische bezwaren. De parketsecretaris handelt de zaak af (een sepot) en negeert de man verder. De klachtenafdeling van het parket spreekt met de man. Er wordt een gesprek gevoerd tussen de parketsecretaris, de betrokken officieren en de man. Dit blijkt een goede zet. De parketsecretaris: "In dat laatste gesprek voelde de man zich gehoord en kwam hij pas tot rede. Hij bood zijn excuses aan en gaf aan dat hij het niet persoonlijk had bedoeld." Volgens de parketsecretaris was het verstandig om een communicatieve tactiek te hanteren: "omdat het toch tijd nodig heeft, zo'n zaak, en de omgang ermee vaststaat. Binnen die marges hebben we vooral met communicatie zoveel mogelijk geprobeerd de man de juiste informatie te geven. Maar het kwam niet aan, dan houdt het op en kun je niet anders dan in een zakelijke modus schieten. De menselijke maat was er pas weer aan het eind, toen de zaak werd afgedaan en hij zich er bij neer moest leggen."
14. <b>De hond.</b> Een parketsecretaris	De parketsecretaris geeft aan hier niet van gediend te zijn en adviseert de vrouw een advocaat in de arm te nemen. De vrouw wordt veroordeeld voor het vervalsen van een e-mail, die zogenaamd

wordt geïntimideerd door een dame vanwege de inbeslagname van haar hond.	door de parketsecretaris zou zijn verstuurd, en omdat ze haar hond niet onder controle heeft gehouden (waardoor kinderen gewond raakten). De leidinggevende vraagt verschillende keren of de parketsecretaris behoefte heeft aan begeleiding, naast praktische steun en tips, maar dat is niet het geval.
--	---

## Dader of daders

Bij de acties die worden ondernomen in de richting van de daders zien we drie belangrijke patronen:

1. Een strafrechtelijke vervolging vanwege bedreiging of andere strafbare feiten in de context van die bedreiging of intimidatie.
2. Een ‘nieuwe’ strafrechtelijke of bestuurlijke aanpak van de personen die bedreigingen uiten vanwege andere strafbare feiten, verdenkingen of misstanden.
3. Continuïteit van lopende zaken tegen bedreigers, zoals de voortgang van een strafrechtelijk onderzoek of het (verder) afwikkelen van een rechterlijke uitspraak.

### *Ad 1. Strafrechtelijk vervolgen voor bedreiging*

Bij één bestudeerde casus (de belaging) wordt vervolgd vanwege bedreiging en bij één casus (de uitgeleverde topcrimineel) zou dat nog kunnen gebeuren.

De man die bij de belagingscasus een officier intimideerde is in eerste aanleg veroordeeld, maar tijdens ons veldwerk loopt het hoger beroep. De man luistert echter naar de politierechter, in die zin dat hij de officier niet meer lastig valt. Dat is voor de officier een reden geweest om af te zien van een civiele procedure.

De strafzaak tegen ‘de uitgeleverde topcrimineel’ loopt. De officier wenst vervolging vanwege de doodsb bedreiging, maar daartoe is tijdens ons veldwerk nog niet besloten.

We zien bij twee casus (poederbrieven; intimidatie tijdens de zitting) dat er weliswaar voldoende grond lijkt te zijn voor succesvolle vervolging vanwege bedreiging (of belediging), maar dat dit achterwege blijft.

Bij een casus (poederbrieven) is de afzender bekend, maar wordt besloten dat een reprimande door de wijkagent volstaat. De respondent weet niet of de wijkagent die reprimande daadwerkelijk heeft uitgedeeld. De kans bestaat dat de bedreiger in een boze bui naar het kantoor van het OM rijdt, omdat hij iets soortgelijks in het verleden heeft gedaan. Er wordt daarom een foto van de man bij de balie opgehangen en de interne beveiligingsfunctionaris controleert de fysieke beveiliging van het gebouw.

Bij de casus ‘intimidatie tijdens de zitting’ vinden de officier en rechter dat de behandeling van de zaak ter plekke geen hinder had ondervonden van het beledigende en intimiderende gedrag door een vriend van de verdachte. Ze besluiten geen actie tegen de man te ondernemen.

### *Ad 2. Een ‘nieuwe’ strafrechtelijke of bestuurlijke aanpak*

Bij twee casus (Bibob-toetsing en De hond) zien we dat een ‘nieuwe’ strafrechtelijke of bestuurlijke aanpak van bedreigers wordt ingezet vanwege andere strafbare feiten, verdenkingen of misstanden.

In de eerste casus wordt een officier bedreigd door een groep criminele ondernemers vanwege een geweigerde vergunning. Die weigering blijft overeind. Sterker, de driehoek geeft –

extra gemotiveerd vanwege de bedreiging – uitvoering aan een integrale aanpak van de groep ondernemers door politie, justitie en bestuur.

Bij de casus waarbij een parketsecretaris wordt geïntimideerd door een dame vanwege de inbeslagname van haar hond, wordt besloten de vrouw niet te vervolgen vanwege intimiderende e-mails, maar wel voor het vervalsen van een e-mail, die zogenaamd was verstuurd door de parketsecretaris. De vrouw wordt veroordeeld ter zake het niet onder controle houden van haar hond en valsheid in geschrifte.

### *Ad 3. Continuïteit van lopende zaken tegen bedreigers.*

Bij alle bestudeerde casus houdt het OM haar rug recht en worden lopende zaken minstens onverminderd voortgezet. Het OM en haar medewerkers tonen in de bestudeerde casus aan dat ze tegen een stoot of stootje zijn bestand. De bedreigers krijgen geen enkele keer hun zin. Hierop bestaat wellicht één uitzondering. Voor zover bedreigers OM-medewerkers op willen zadelen met 'problemen' – zoals psychische impact, irritatie of nadelige consequenties vanwege beveiligingsmaatregelen – dan lukt dat, zij het in uiteenlopende mate.

De instrumentele 'overwinning' van het OM verklaart mede waarom er zelden wordt gekozen voor strafrechtelijke vervolging vanwege bedreiging of andere strafbare feiten in de context van bedreiging of intimidatie. Als een topcrimineel bijvoorbeeld tot vele jaren gevangenisstraf wordt veroordeeld en/of vele miljoenen aan de fiscus moet betalen, dan legt het strafrechtelijk weinig gewicht in de schaal om ook voor bedreiging te vervolgen. Bij bedreigingen door zware criminelen speelt bovendien de bedreigingsparadox: uitlatingen of gedragingen die niet of nauwelijks strafbaar zijn kunnen hard aankomen omdat deze personen kunnen beschikken over de persoonlijkheidskenmerken en infrastructuur om bedreigingen uit te laten voeren.

### **Bedreigde medewerkers**

Bij de casus treffen we vervolgens verschillende maatregelen aan om de slachtoffers te beveiligen en te ondersteunen:

- Fysieke beveiligingsmaatregelen: één casus (topcrimineel)
- Politietoezicht: drie casus (bibob-toetsing; topcrimineel; afzender onbekend)
- Persoonsbeveiliging: één casus (topcrimineel)
- Depersonaliseren: dit gebeurt in beginsel altijd in het voorstadium, maar na de valreep worden bij drie casus (bibob-toetsing; topcrimineel; afgewezen schadevergoeding) bewust maatregelen getroffen om te depersonaliseren.
- Gesprekken met een externe psycholoog: één casus (topcrimineel)
- Communicatie tussen dader en slachtoffer: twee casus (per brief bij afgewezen schadevergoeding; een gesprek bij "dan ga ik naar de pers en de burgemeester")
- Verhuizing: één casus (topcrimineel)

Bij veel casus blijkt steun uit het collegiale netwerk en van de directe leidinggevende belangrijk. In paragraaf 7.5 komt aan bod hoe de slachtoffers de ondersteuning en beveiliging beoordelen.

## 7.5 Terugblik door bedreigde medewerkers

We hebben bedreigde OM-medewerkers laten terugblikken op de gang van zaken. Zijn ze tevreden over de aanpak en ondersteuning door leidinggevend en organisatie?<sup>29</sup>

Het valt op dat bij vijf casus die vraag in zekere zin overbodig is, omdat de zelfredzaamheid van het slachtoffer in hoge mate volstaat. Het gaat om het type bedreiging of intimidatie waarvan veel respondenten zeggen dat ze onvermijdelijk zijn verbonden met het werk.

- **Intimiderende blikken.** Verdachten (leden van een criminele bende) lopen, voorafgaand aan een zitting, op een officier af. Ze kijken hem enkele seconden aan. De officier vermant zich, doet zijn werk en maakt er geen melding aan. De kwestie is volgens hem gerelateerd aan zijn functie en het blijft beperkt tot het werkdomein. Hij incasseert de gang van zaken: “het is bij mij nog nooit gericht geweest op mijn privésituatie of woonomgeving.” Dit soort incidenten “overdenkt” hij “in privé-tijd”, maar hij vindt het gebeurtenissen die onvermijdelijk zijn vanwege zijn beroep.
- **Intimidatie tijdens de zitting.** Tijdens een zitting wordt een officier, door een vriend van de verdachte, geïntimideerd en uitgescholden. De officier stelt een daad door onverstoord haar werk te doen. Ze bespreekt het na afloop onder meer met de rechter en zet zich er overheen.
- **“Dan pleeg ik een overval”.** Een forensisch accountant wordt geïntimideerd naar aanleiding van een inbeslagname van geld en goederen. Zijn verbale reactie maakt de gewenste indruk, want een dag later belt de dader op om excuses aan te bieden.
- **De hond.** Een parketsecretaris houdt een dame op afstand die hem per e-mail en over de telefoon bedreigt en intimideert. Hij maakt er werk van als de vrouw uit zijn naam een e-mail blijkt te hebben verstuurd, waarmee het haar lukt haar hond terug te krijgen. Dit mondt uit in een veroordeling van de vrouw en dat zet een punt achter deze kwestie.
- **Poederbrieven.** Als er vier poederbrieven worden ontvangen, dan worden snel gepaste maatregelen getroffen, deels gebaseerd op protocollen.

Bij drie casus zijn de slachtoffers tevreden over de steun die ze krijgen door de organisatie. Het zijn zaken waar de slachtoffers in veel opzichten (eerst) zelf het hoofd aan bieden (zelfredzaamheid). Op enig moment hebben ze echter behoefte aan organisatorische hulp. De slachtoffers mobiliseren steun en hebben zelf een goed idee van wat er zou moeten gebeuren, maar waarderen de bijstand die ze binnen het OM krijgen.

- **De afgewezen schadevergoeding.** Bedreigde juridisch medewerkers schakelen een BB&C'er in die zorgt voor veiligheidsmaatregelen bij hun woonhuizen. Deze steun stemt de juridisch medewerkers tevreden, net als alertheid en betrokkenheid van de leidinggevende, die de zaak overneemt.
- **De belaging.** Een officier regisseert lange tijd de maatregelen die worden getroffen tegen de man, die op tal van momenten en op verschillende plaatsen opduikt. Zodra de man in de omgeving van het woonhuis van de magistraat komt, trekt hij een grens. Hij doet aangifte en bereidt een civiele zaak voor. De strafrechtelijke aanpak blijkt afdoende. De officier: “De organisatie die staat, die

---

<sup>29</sup> We baseren ons in deze paragraaf op elf interviews met bedreigde OM-medewerkers. De interviews met een hoofdofficier, leidinggevende en BB&C'er laten we hier buiten beschouwing.

deugt ook wel. De analyse wordt gemaakt. De mensen die dat doen, doen dat serieus en adequaat. Begeleiding is niet het goede woord, maar ik heb wel voldoende aandacht gekregen. Ik ben goed op de hoogte gehouden van wat is afgesproken. Zowel door de BB&C'er als de rechercheofficier. Ik kreeg goede feedback en terugkoppeling."

- **"Dan ga ik naar de pers en de burgemeester"**. Een parketsecretaris wordt geïntimideerd door een man die vindt dat de afwikkeling van een geweldzaak te lang duurt. De secretaris houdt het hoofd koel en wikkelt de zaak af. De secretaris waardeert het overleg met teamhoofd, klachtafdeling en officieren. Er wordt gekozen voor een communicatieve strategie. Dat werkt lange tijd slechts gedeeltelijk, maar uiteindelijk draait de man bij en biedt hij excuses aan in een door justitie geëntameerd gesprek.

Bij één casus (Bibob-toetsing) is een respondent tevreden over de afloop, maar hij formuleert lessen. In die lessen ligt opbouwende kritiek vervat: zelfkritiek en richting de top van het arrondissement. De officier vindt achteraf dat hij geen 'hoofdrol' had moeten accepteren bij de integrale aanpak van de ondernemers. Het OM had beter kunnen depersonaliseren, net zoals bij (zware) opsporingsonderzoeken gebeurt: "Het OM nam het standpunt in dat zij niet wegloopt voor dat soort dingen. Dat vind ik wel een goed signaal. Maar leg dan geen focus op een enkele persoon, maar op de organisatie. Koppel meerdere mensen aan de zaak en schuif niet één persoon naar voren."

Bij drie casus wordt met gemengde gevoelens, waaronder kritische, teruggeblikt op de hulp en ondersteuning door het OM. Het gaat om officieren die worden bedreigd of geïntimideerd door topcriminelen.

- **Topcrimineel**. Een bedreigde Officier van Justitie heeft lange tijd het gevoel dat hij hulp hard nodig heeft en dat hij hier recht op heeft, maar dat hij geregeld moest sleuren om maatregelen van de grond te tillen. Gedurende de beveiligingsperiode bleek er bijvoorbeeld niets aan informatieverzameling te zijn gedaan. Hij waardeert steun van (oud-)collega's. De officier profiteert van een aanbod van het Parket Generaal als de rust grotendeels is teruggekeerd: "Er zat bij mij (...) wrok. Dat is denk ik wel onderkend. Op basis daarvan werd zo'n gesprek verstandig geacht. (...) Ik heb het als prettig ervaren om met iemand te praten. Het is een psychiater die ook mensen coacht bij hun loopbaan. Ik zou hem zelf niet benaderd hebben, omdat ik het langs mijn eigen meetlat zou leggen: 'slaap ik slecht, ben ik nog angstig, lusteloos, energieloos et cetera?'. Dat was niet het geval. Maar wat deze man eigenlijk doet, is niet alleen kijken naar mijn veiligheidssituatie en wat dat voor mij heeft betekend, maar hij gaf ook breder inzicht in mijn gedrag. Dat is op allerlei vlakken voor mij wel verhelderend geweest."
- **De uitgeleverde topcrimineel**. De bedreigde officier vindt dat binnen het OM te snel werd aangenomen dat het bedreigingen betrof die niet zouden worden uitgevoerd en die onlosmakelijk zijn verbonden met zijn werkzaamheden: "Ik denk dat vooral de boodschap moet zijn: 'Neem het serieus.' (...) Mijn teamleider heeft wel die rechercheofficier en die veiligheidsfunctionaris erbij betrokken, maar ik heb nog steeds het idee dat zij een heel ander idee bij de situatie hebben dan ik. Ik denk dat er heel lang wordt gedacht: 'Het hoort erbij.' Omdat de drempel om te melden hoog is, is er bij een melding ook echt wat aan de hand. Ik denk dat dit voor het merendeel van mijn collega's geldt. De keren dat er gezegd wordt: 'Ik kom je nog wel een keer tegen', zijn ontelbaar."
- **Internationale aangiften**. De geïntimideerde officier betreurt dat er geen maatregelen worden getroffen als verdachten valse aangiften doen tegen deze officier. De officier had graag een

actieplan gezien in samenwerking met de andere landen. Of in elk geval officiële communicatie vanuit Nederland dat het wordt beschouwd als een valse aangifte: “Daar is nooit wat mee gedaan. Ik vind: we hebben banen waar we persoonlijk vol in de vuurlinie staan. Dat is niet erg en hoort erbij, maar het kan alleen als het gebeurt op de juiste manier. Als er back-up is van de organisatie. Nu wordt zo’n bedreiging ook veel effectiever. Het krijgt veel meer vat op je.” Dit valt tegen.

De terugblik door OM-medewerkers (die het slachtoffer werden van een bedreiging of intimidatie) leert dat ze vaak tevreden zijn met het optreden van de beleidsmedewerker Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing. Het geeft OM-medewerkers een aangenaam gevoel als ze worden bijgestaan door deze gespecialiseerde professionals die verstand van zaken hebben, die bereikbaar zijn en die maatregelen (laten) treffen. Tevredenheid over BB&C’ers troffen we aan bij vijf casus, namelijk: Bibob-toetsing; afzender onbekend; de belaging; de uitgeleverde crimineel; en de afgewezen schadevergoeding.

## **7.6 Afsluiting**

De veertien casus die in dit hoofdstuk zijn beschreven worden in het volgende hoofdstuk geanalyseerd. Dat levert belangrijke inzichten op.

## Het OM: reflectie op de casus

### 8.1 Inleiding

Deze paragraaf analyseert de bestudeerde casus. We beschrijven belangrijke patronen die we ontlenen aan de casus, maar ook aan interviews die we hebben afgenomen van leidinggevenden en gespecialiseerde functionarissen. Er komen acht patronen aan bod.

### 8.2 Zelfredzaamheid

De zelfredzaamheid van OM-medewerkers speelt een belangrijke rol bij bedreigingen en intimidaties, zowel bij preventie als bij de reactie. Het lijkt een weinig grijpbare factor, maar het blijkt belangrijk. De algemene opleiding en vorming, specifieke maatregelen ten aanzien van bedreigingen, de persoonlijke intelligentie van veel OM-medewerkers en de scherpste in het collegiale debat zijn een solide draagvlak voor zelfredzaamheid in veel opzichten, waaronder het omgaan met bedreigingen of intimidaties.

De zelfredzaamheid van OM-medewerkers volstaat bijna altijd (in hoge mate) in reactie op min of meer routinematige bedreigingen. Ze tonen hun zelfredzaamheid ook bij zwaardere bedreigingen, onder meer door steun te mobiliseren en hun wensen of grieven onder woorden te brengen. Bij (meer) serieuze bedreigingen nemen OM-medewerkers actief deel aan intern overleg en debat: over de ernst van de bedreiging, over de veiligheidsmaatregelen en over wat er speelt of kan gebeuren. Dit overleg heeft vaak plaats in een soort interne vierhoek met, naast de bedreigde OM-medewerker: de medewerker Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing (BB&C), de Hoofdofficier van Justitie en/of lijnchef (teamleider) en het collegiale netwerk.

De kwaliteit van dit interne overleg en debat ligt op een hoog niveau. Dat is niet alleen het product van de hoge zelfredzaamheid van bedreigde OM-medewerkers, maar ook van de beschikbaarheid van een interne specialist (de BB&C'er: zie paragraaf 8.4) en van de toegenomen beleidsmatige en professionele alertheid van het OM op bedreigingen en intimidaties.

In de interviews benadrukken respondenten dat ook een beroep wordt gedaan op de zelfredzaamheid van OM-medewerkers bij het voorkomen van bedreigingen of intimidaties. Zie paragraaf 8.6.

### 8.3 OM-cultuur: alert op mogelijke blokkades

De zelfredzaamheid is hoog binnen het OM. Dat is een nuttige professionele eigenschap. Maar het gevaar bestaat dat het de norm wordt dat OM-medewerkers bestand zijn tegen bedreiging en intimidatie.

In de OM-cultuur staan 'zaken' en getoonde individuele bekwaamheid centraal. Dit kan er onder meer toe leiden dat, te midden van drukke en belangrijke werkzaamheden, geen melding wordt gemaakt van bedreigingen en intimidaties. Respondenten wijzen er op dat er drempels



worden gevoeld om van een incident melding te maken, mede omdat een OM-medewerker wordt geacht daarmee om te kunnen gaan, als een min of meer logisch bijproduct van de taak van het OM binnen het strafrechtelijke systeem.

Dit soort cultuurkenmerken werpt een drempel op om angst of zorgen bij (ernstige) bedreigingen of intimidaties onder woorden te brengen en, bij het verwerken daarvan, zo nodig intern of extern psychologische steun te zoeken. Dit wordt door één interviewrespondent ongevraagd benadrukt. Enkele andere respondenten wijzen er op dat voor bedreigde OM-medewerkers de mogelijkheid bestaat om interne of externe psychologen te raadplegen. In ons casuonderzoek troffen we één bedreigde OM-medewerker die (op aanraden van anderen) sprak met een externe psycholoog en daar met tevredenheid op terugkeek.

Bij de aanpak en ondersteuning van bedreigde OM-medewerkers kan spanning bestaan tussen aan de ene kant de drukte van officieren en bazen en aan de andere kant de tact, aandacht en zorgvuldigheid die worden gevraagd bij een (ernstige) bedreiging of intimidatie. Het pakt daarom goed uit dat interne specialisten (de BB&C'ers) leidinggevend terzijde staan. Hoofdofficieren en plaatsvervangers zijn zich er overigens van bewust dat bij ernstige bedreigingen veel van hen persoonlijk wordt verwacht (zie paragraaf 8.5).

#### **8.4 Gewaardeerde interne specialisten: de BB&C'ers**

De casus onderstrepen het belang van een interne materiedeskundige die de procesgang bewaakt bij de ondersteuning en beveiliging van bedreigde OM-medewerkers. Bedreigde OM-medewerkers luchten hun hart soms, in bepaalde opzichten, net wat gemakkelijker bij de BB&C'er dan bij de (hoogste) leidinggevende.

De BB&C'er is een belangrijke adviseur van de hoofdofficier. Hij of zij verzamelt informatie over de bedreiging en onderhoudt hiertoe onder meer het contact met de politieorganisatie. In het kader van het stelsel Bewaken en Beveiligen voert de BB&C'er overleg met de portefeuillehouder CCB<sup>30</sup>, de bureauchef CCB en de zogenoemde dreigingsinschatter.<sup>31</sup> De BB&C'er is bevoegd om de politie namens de hoofdofficier te vragen nadere inlichtingen in te winnen en te verstrekken over een concrete bedreiging.

De BB&C'ers voeren landelijk overleg, onder voorzitterschap van een hoofdofficier die Bewaken, Beveiligen en Crisisbeheersing in portefeuille heeft. Dit verschaft de BB&C'er een landelijk collegiaal netwerk waarin veel ervaringskennis en –deskundigheid aanwezig is over de aanpak van bedreigde OM-medewerkers (en politiemensen).

De BB&C'ers vervullen tegenover bedreigde OM-medewerkers een dubbele rol. Ze bespreken op een zakelijke manier de ernst van de bedreiging en de noodzaak van veiligheidsmaatregelen, maar ze verschaffen evengoed emotionele ondersteuning en bijstand. De zakelijke en zachte kant zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden (zie paragraaf 8.8).

---

<sup>30</sup> Conflict- en Crisisbeheersing.

<sup>31</sup> De precieze positionering van de verantwoordelijkheid voor bedreigde personen (waaronder OM-medewerkers) loopt in het politieveld uiteen. Zie Adriaens, 2011.

## 8.5 Een zaak voor de baas

De Hoofdofficier van Justitie speelt een belangrijke rol bij bedreigingen en intimidaties aan het adres van OM-medewerkers. Dit blijkt eens te meer uit de bestudeerde casus. Het is bijna logisch dat de hoogste baas zich, als onderdeel van persoonlijk leiderschap, bemoeit met serieuze of ernstige bedreigingen. In een tamelijk klein apparaat als het OM is het al snel een 'zaak van de baas' of het behoort dat te zijn in de ogen van medewerkers.

De hoofdofficieren die wij spraken zijn zich ervan bewust dat ze een belangrijke persoonlijke rol spelen bij ernstige bedreigingen. Ze benadrukken dat hun "deur altijd open staat" voor bedreigde medewerkers, dat ze alert zijn op verhalen "op de gang" over gevoelige zaken, echt lastige zittingen of serieuze bedreigingen. En dat collega's hem of haar zo nu en dan attenderen op dit soort zaken, omdat velen aanvoelen dat de hoofdofficier op de hoogte behoort te zijn van dit soort kwesties. Bij de aanpak van ernstige bedreigingen ontstaat er geregeld bijna automatisch een soort taakverdeling tussen BB&C'er en hoofdofficier. De BB&C'er bespreekt met de bedreigde (zo nodig frequent) de maatregelen, de dreiging en emoties daarover op concreet niveau en de hoofdofficier peilt in persoonlijke gesprekken de gevoelens, tast af of de aanpak toereikend is en toont zich "zo nodig 24/7 bereidwillig bereikbaar."

Het blijkt van belang te zijn dat de hoofdofficier (goed) op de hoogte is van min of meer ernstige bedreigingen die in het afgelopen decennium in zijn of haar parket hebben gespeeld. Of dat hij of zij zich snel op de hoogte kan stellen via de BB&C'er. Een bedreigde OM-medewerker stoorde zich bijvoorbeeld aan onwetendheid van een hoofdofficier omtrent een serieuze bedreiging waar hij ongeveer anderhalf jaar eerder - dat wil zeggen voor een casus die in hoofdstuk 7 is beschreven - mee te maken had gekregen. Deze kritiek lijkt een uitzondering op de regel dat de top van een parket op de hoogte is van dit soort dossiers.

## 8.6 Voor de valreep: preventie

Het OM treft vandaag de dag allerhande maatregelen om bedreigingen of intimidaties te voorkomen. Het besef dat dit ertoe doet is in de afgelopen tien jaar toegenomen, zo benadrukken of beamen geïnterviewde OM-medewerkers. Dit wordt toegeschreven aan enkele spraakmakende zware bedreigingen, onderzoek door de werkgroep Nooy en (daarop gebaseerde) beleidsmaatregelen. Het wordt gevoed door ervaringen met (lichtere) bedreigingen of intimidaties: persoonlijk of in de directe collegiale omgeving. Respondenten benadrukken het belang van onder meer de volgende preventieve maatregelen:

- Zorgvuldige en zakelijke communicatie met verdachten of benadeelden.
- Afscherming van privégegevens.
- Verschillende officieren op een gevoelige zaak, waarbij de woordvoering (bij een zitting) wordt afgewisseld (depersonaliseren).
- Fysieke beveiliging van rechtbanken en zittingszaal.
- Fysieke afstand tussen burgers en veel OM-medewerkers (telefonistes, parketsecretarissen, juridisch medewerkers)

Respondenten wijzen op het gevaar van verslapping vanwege succesvolle preventie, een verbeterde

aanpak van bedreigingen en het uitblijven van ernstig geweld tegen OM-medewerkers.

### **8.7 Na de valreep: bedreigingen komen laat en lonen niet**

De bestudeerde bedreigingen van OM-medewerkers hebben bijna allemaal plaats in een laat stadium van de strafrechtelijke keten, namelijk na de start van een strafrechtelijk onderzoek of na een rechterlijke uitspraak. Voor zover de bedreigingen in een dergelijk stadium zijn gericht op het beïnvloeden van het onderzoek of de uitspraak, zijn de mogelijkheden daartoe (vanuit het perspectief van de bedreiger) klein. Bedreigingen aan het adres van bijvoorbeeld medewerkers van woningcorporaties, lokale bestuurders of lokale politiemensen zijn soms wel degelijk lonend voor de bedreigers (zie ook Bovenkerk e.a., 2005). Die worden vaak in een vroegtijdiger stadium geuit.

Het ligt voor de hand dat door het OM wordt vastgehouden aan bijvoorbeeld een uitspraak over een schadevergoeding of aan een opgestart grootschalig onderzoek naar zware criminelen. Het gaat in veel opzichten om bedreigingen na de valreep. Dus om bedreigingen die (vanuit het perspectief van de bedreigers) verkeerd getimed zijn. Het is voor een bedreiger kansrijker om in een vroegtijdiger stadium bijvoorbeeld de wethouder of de lokale politie te bedreigen of te intimideren, dan een officier die één speler is in een opsporingsonderzoek of een juridisch medewerker die uitvoering geeft aan een inbeslagname.

Een instrumentele bedreiging is na de valreep, wederom vanuit het gezichtspunt van de dader, kansrijker als die is gericht op het toebrengen van emotionele schade bij een OM-medewerker. Bijvoorbeeld door stelselmatige bedreiging uit een zwaar crimineel netwerk. Dit levert zakelijk gezien echter niets op voor de dader. Hooguit emotionele genoegdoening vanwege (tijdelijke) geslaagde bangmakerij. Hier staat tegenover dat dergelijke motieven (kunnen) worden doorzien. Zodra slachtoffers overtuigd raken dat het bij bedreigingen gaat om bangmakerij (als doel op zich), neemt dit een deel van de dreiging weg. Dat kan echter tijd vergen. Het onderstreept dat de aanpak van bedreigingen en intimidaties van OM-medewerkers een dubbel karakter heeft: het gaat om zakelijke maatregelen en inschattingen, maar ook om het kanaliseren van emoties. Zie de volgende paragraaf.

### **8.8 Het dubbele karakter van de aanpak: “zakelijk en zacht”**

De aanpak van bedreigingen en intimidaties aan het adres van OM-medewerkers heeft een zakelijke en een sociaal-emotionele (of: zachte) kant. Het gaat om een twee-eenheid: maatregelen en inschattingen van de ernst en aard van de bedreiging hebben pas ‘zin’ als er begrip is bij de bedreigde.

Het sociale proces dat voorafgaat aan eventuele maatregelen is zeker zo belangrijk als de inhoud van de maatregelen. De relatie en het overleg tussen bedreigde, BB&C'er en chefs zijn belangrijk. Respondenten benadrukken dat het cruciaal is dat, zeker bij ernstige bedreigingen, min of meer overeenstemming wordt bereikt over wat er speelt, welke onzekerheden er bestaan, welke stappen worden gezet ten aanzien van daders en welke veiligheidsmaatregelen worden getroffen.

In het overleg tussen bedreigde, BB&C'er en chefs zijn de volgende afwegingen of momenten zakelijk en emotioneel van belang:

a. Beveiliging van een bedreigde OM-medewerker schenkt tijdelijk extra veiligheid. Het tast echter ook al snel de vrijheid en privacy aan. Zware maatregelen geven veiligheid bij ernstige bedreigingen, maar brengen ook de grootste kosten met zich mee voor de bedreigden. Het gaat bij beveiliging om de objectieve veiligheid, maar zeker zo sterk om het veiligheidsgevoel van bedreigde OM-medewerkers. Het is belangrijk dat goed wordt nagedacht over beveiliging. Overigens “secundair ook vanwege de kosten van vergaande maatregelen.”

b. Bedreigingen worden gevoelsmatig en feitelijk (het aantal bedreigden; de locaties die beveiliging behoeven) groter als ze de privé-omgeving van OM-medewerkers bereiken. Het versterkt het dubbele karakter van beveiliging: veiligheidsmaatregelen beschermen het privédomein, maar herinneren naasten ook aan de bestaande bedreiging. Bij dit type bedreigingen is het belangrijk om in te schatten of het voor een dader een doel op zich is om met het betreden van het privédomein de psychische schade voor de OM-medewerker te vergroten. Of dat er een realistische dreiging bestaat in de privésfeer.

c. Bij een dreigingsinschatting gaat het niet alleen om de inhoud, ook het sociale proces weegt zwaar. Een bedreiging wordt gecategoriseerd naar ernst en waarschijnlijk van een gebeurtenis, waarbij de zwaarst denkbare bedreiging ‘zeer ernstig’ is en een ‘hoge waarschijnlijkheid’ kent. Dit zijn echter termen die op grote afstand staan van OM-medewerkers die het gevoel hebben dat ze serieus worden bedreigd. Het is belangrijk dat in de kleine relevante kring rondom slachtoffers (BB&C’ers, chefs, hoofdofficier, collega’s, betrokken politiemensen) wordt overlegd en wordt beredeneerd wat er speelt, hoe realistisch geweld is en welke maatregelen wel of niet (meer) nodig zijn. In zekere zin wordt de dreigingsinschatting voortdurend bijgesteld. Het is belangrijk dat slachtoffers oprecht menen dat de risico’s voldoende worden weggenomen en dat ze zich gesteund weten.

d. De stappen die worden genomen tegen daders. Wordt er aangifte gedaan, en zo ja, door het slachtoffer of door de hoofdofficier? Verder is het belangrijk dat het OM “gewoon” verder gaat met in gang gezette maatregelen tegen daders: van grootschalig internationaal opsporingsonderzoek tot de inbeslagname van een huisdier. Daarbij bestaat overigens wel de mogelijkheid dat een zaak uit handen wordt genomen van een OM-medewerker. Dit laatste is geen koele veiligheidsmaatregel, maar een gesprekspunt met het slachtoffer.

e. Het is belangrijk en waardevol dat/als er een vertrouwensband groeit (of wordt benut) tussen BB&C’er en slachtoffer, en tussen (de hoogste) leidinggevende en het slachtoffer. Als bedreigden respect krijgen voor de materie kennis en betrokkenheid van een BB&C’er, en zij elkaar leren kennen, dan wordt meer gevoelswaarde gehecht aan zakelijke inschattingen. Dit laatste is belangrijk, omdat het gevoel van onzekerheid en onveiligheid vaak groter is dan het objectieve risico.

f- Het vergt afwegingen om veiligheidsmaatregelen in te voeren, maar hetzelfde geldt voor het beëindigen of afbouwen. Het staken van beveiliging is in zekere zin een bevrijding, maar het geeft ook een gevoel van kwetsbaarheid. Bedreigingen komen en gaan niet op één dag en dat geldt nog meer voor onveiligheidsgevoelens. Maar, zo gaat het wel met maatregelen. Ineens zijn ze er niet meer. Het stopzetten van veiligheidsmaatregelen is een besluit dat overleg vergt met het slachtoffer.

g- Het blijkt de moeite waard om te bezien of het effectief kan zijn om te communiceren met

personen die OM-medewerkers bedreigen. In het casusonderzoek troffen we enkele geslaagde communicatieve strategieën aan: een succesvol gesprek tussen bedreiger en bedreigde; een brief aan een bedreiger; en telefoongesprekken waarin OM-medewerkers hun ongenoegen met het gewenste effect kenbaar maken over verbale intimidaties.

h- Er zijn bij sommige ernstige bedreigingen plausibele redeneringen mogelijk waardoor juist deze bedreigingen *niet* ten uitvoer worden gebracht c.q. niet leiden tot fysiek geweld. De belangrijkste reden is dat het voor bedreigers een doel op zich kan zijn om OM-medewerkers (of agenten) bang te maken en psychisch leed toe te brengen. Bijvoorbeeld door de dreiging te richten op het privéleven. Het heeft er alle schijn van (lees: het staat bijna vast) dat een categorie bedreigers aanvoelt dat bedreigingen richting de privésfeer pijn doen. Dit kan voor bedreigers ‘tevreden’ stemmen, waardoor de kans op (fysiek) geweld tegen OM-medewerkers afneemt. Dit onderstreept dat serieuze bedreigingen gepaard gaan met onzekerheden en dat bij de interpretatie materiedeskundigheid en overleg met de bedreigde medewerker zijn geboden.

## **8.9 Wat de casus niet vertellen**

De beschrijving en analyse van de casus in hoofdstuk 7 leggen patronen bloot. Er blijven echter ook patronen onvermeld, zo constateren of beamen interview-respondenten. Eén kwestie springt in het oog. Het OM buigt of barst als organisatie niet bij (zware) bedreigingen. In een bepaald opzicht kunnen bedreigingen echter zeer ingrijpend zijn en mogelijk in overeenstemming met bedoelingen van (zware) criminelen. Er zijn namelijk enkele situaties bekend waarin psychologische “terreur” veel individuele schade heeft aangericht. Zo’n casus hebben we niet bestudeerd.

## **8.10 Afsluiting**

OM-medewerkers worden op uiteenlopende manieren bedreigd en geïntimideerd. We troffen echter een organisatie aan die daar in veel opzicht mee om weet te gaan. Er zijn gangbare preventieve maatregelen en bij bedreigingen of intimidaties houdt het OM haar rug recht: de werkzaamheden gaan door.

Er is in de afgelopen tien jaar een netwerk opgebouwd in het kader van Bewaken en Beveiligen dat er bij veel casus ‘staat’. De ruggengraat van deze organisatie bestaat uit de materiekennis en intelligentie van hoofdofficieren, BB&C’ers en zelfredzame OM-medewerkers, in het bijzonder officieren. Het OM weet aan veel bedreigingen of intimidaties het hoofd te bieden, maar elke casus vergt maatwerk en scherpte.

## De politie: casus

### 9.1 Inleiding

Dit hoofdstuk presenteert vijftien casus waarbij politieagenten worden bedreigd of geïntimideerd. Daartoe geven we eerst een typering van de bestudeerde casus (paragraaf 9.2), waarbij we ons baseren op het motief dat klaarblijkelijk schuilgaat achter de bedreiging of intimidatie. Vervolgens gaan we in op factoren die de ernst daarvan bepalen (paragraaf 9.3). Daarna worden de getroffen maatregelen beschreven: richting de dader of daders en ter ondersteuning van de bedreigde medewerkers (paragraaf 9.4). In paragraaf 9.5 blikken de bedreigde medewerkers terug op de gebeurtenissen en beoordelen ze hoe er is gereageerd op de bedreiging of intimidatie. Dit hoofdstuk is vrijwel uitsluitend gebaseerd op het relaas van bedreigde agenten.

De casusbeschrijving zijn subjectief en gebaseerd op een interview met vijftien bedreigde politiemensen: twee surveillanten, drie agenten, twee hoofdagenten, drie brigadiers, drie wijkagenten, een voormalig voetbalcoördinator en een rechercheur.

### 9.2 Typering van de casus: motieven, bedreigers en slachtoffers

De motieven van de bedreigingen aan het adres van politiemensen vallen onder te brengen in vier categorieën:

- Basispolitiemensen op afstand houden (vijf casus)
- Gespecialiseerde politiemensen op afstand houden (drie casus)
- Wraak (vier casus)
- Dreiging om politieoptreden af te wenden (drie casus)

#### 9.2.1 Basispolitiemensen op afstand houden

Bij vijf bestudeerde casus trachten bedreigers basispolitiemensen op afstand te houden. De gebeurtenissen spelen zich af op het niveau van een wijk, buurt of straat. Basispolitiemensen komen door hun werk en/of door de locatie van hun privéwoning in het vaarwater van personen of groepen die criminele activiteiten koppelen aan hinderlijk of intimiderend gedrag. Deze categorie bedreigers ziet de kennis en informatie van deze politiemensen als een (potentieel) gevaar voor hun criminele levensstijl. Medewerkers van de basispolitie kunnen vervolgens worden bedreigd door 'lokale criminelen' die 'hun territorium' (een plein, een straat, een wijk) en deviante levensstijl beschermen. Het is de bedoeling om door middel van bedreigingen de basispolitie op afstand te houden.

Twee bedreigde politiemensen wonen en werken in hetzelfde gebied (casus: het bedreigde politiestel; irriteren en intimideren).

We troffen twee categorieën lokale criminelen aan die in dergelijke casus de hoofdrol hadden als bedreigers. Bij drie casus (het bedreigde politiestel; de bedreigde wijkagent; en bedreigingen in een verhoor) zijn de bedreigers jongeren en (jong)volwassenen die tal van delicten plegen en die opereren in of vanuit hun geijkte territorium. Als politiemensen dit territorium betreden, dan kunnen

zij het mikpunt worden van bedreigingen of intimidaties. Voor deze lokale criminelen is dat in veel opzichten een voortzetting van routineactiviteiten: met een grote mond, intimidaties en geweld opkomen voor hun (criminele) belangen.

Bij twee andere casus (een notoire bedreiger; en irriteren en intimideren) stuiten basispolitie mensen op bedreigingen door notoire veelplegers. Het betreft personen wier leven een opeenstapeling is van allerhande wangedrag, zoals overlast, geweld, verkeersdelicten of drugscriminaliteit. Het bedreigen of intimideren van een politieagent is op enig moment een bijna logisch volgend misdrijf in het platvloerse leven van deze personen.

#### Per relevante casus

- **Het bedreigde 'politiestel'.** Een politieagente (een surveillante) en haar vriend (ook een agent) werken bij de wijkpolitie in hun woonplaats. Zij kennen het werkgebied goed, inclusief de daderen en probleemgroepen. Ze krijgen ambtshalve te maken met een groep die in de wijk veel overlast veroorzaakt en (zo goed als zeker) strafbare feiten pleegt. Vanaf een bepaald moment worden er regelmatig politie mensen, die op weg zijn naar huis, gevolgd door deze groep. Dat geldt ook voor de agente. Daarnaast wordt ze tijdens haar politiewerk uitgejoeld, gevolgd en toegeroepen. De agente ligt er letterlijk wakker van en is permanent op haar hoede. Er wordt een rechercheonderzoek uitgevoerd naar de groep. De jongeren zijn hier klaarblijkelijk van op de hoogte en lijken de agente en haar vriend te zien als een bedreiging, omdat ze vanwege woonlocatie en dienstjaren beschikken over relevante criminele informatie.

Het onbeschofte jeugdgedrag is in juridische zin "net geen belediging." Het belemmert het werk van de agente echter in hoge mate: "Ik kon geen stap meer zetten of er was wel iets." Het hinderen blijft niet beperkt tot de arbeidsuren, want het strekt zich uit tot haar vrije tijd. Het lijkt op stalking: "Op een gegeven moment zaten we in de auto en zagen een jongen die rare bekken naar ons trok. We reden weg, maar moesten even verderop stoppen, want hij kwam als een gek op ons aflopen." Vervolgens doet deze jongen een valse aangifte: "Er is verder niks gebeurd, maar hij heeft een hele situatie verzonnen van poging tot doodslag. Hij kon geen details vertellen, had geen getuigen". De agente raakt gefrustreerd door een opeenstapeling van incidenten. Zo zeggen jongeren tegen haar vriend dat ze de agente met een knuppel "willen bewerken." Er worden op muren in de wijk beledigende teksten geschreven. Er hangen jongens rond haar privéauto, die daarbij opmerkingen maken die strafbare feiten suggereren, zoals diefstal van de autoradio. Op een gegeven moment wordt haar auto bekrast. De politie ontdekt dat de jongens de ruiten van de woning van het stel in willen gooien. Dit onderstreept dat de jongeren onderling nadenken over manieren om de agente en haar vriend te bedreigen.

- **De bedreigde wijkagent.** Een ervaren wijkagent krijgt, in een lastige wijk, te maken met bedreigingen door een criminele jeugdgroep. Er vinden enkele incidenten plaats waarbij zijn veiligheid in het geding is. Eén incident is volgens hem cruciaal. Hij wordt op straat, terwijl hij bezig is met "een klus", van enige afstand uitgescholden door een groepje jongens. Hij maakt zijn werk af, stapt in de politieauto en rijdt naar de jongens. Het grootste deel van groep rent weg, het park in, maar drie jongens blijven staan. De wijkagent heeft met twee van hen wel eens contact, maar de derde weigert consequent met hem te praten. Hij benadert de drie. Precies degene die normaal nooit iets zegt, legt nu uit welke kant de groep is opgerend. Die wilde achter de gevluchte jongens aan, maar doet dat niet: "Mijn onderbuik-gevoel zegt dat het niet helemaal pluis is. Ik vind het toch raar dat die ene jongen zijn mond open deed. Als ik stop, zie ik in mijn spiegel de reactie van de drie jongens, van 'waarom rijdt hij nu niet door?' Ik besluit terug te gaan. Ik meld het voorval ook aan een collega."

De volgende dag blijkt zijn onderbuik-gevoel terecht. Om acht uur in de ochtend wordt hij gebeld door de plaatsvervangend districtschef. Bij de RID is een tip binnengekomen. De jongens

wilden hem in de val lokken en hadden hem in het park met stenen willen bekogelen. Als de wijkagent poolshoogte neemt in het park, treft hij stapeltjes stenen aan op de bewuste plek.

- **Een notoire bedreiger.** Een agente wordt op een onverwacht moment geconfronteerd met intimidaties door een notoire bedreiger: "Ik reed vanaf mijn werk naar huis en bij toeval kwam ik deze man, een veelpleger uit de wijk, tegen. Het is iemand met allerlei delicten op zijn naam, vermogensdelicten, geweld. Hij is breed inzetbaar, zeg maar." De agente en de veelpleger rijden in hun eigen auto: "Hij zat ook in de auto en onze blikken kruisten elkaar." De blik van de agent werkt als een rode lap: "Hij is toen gekeerd en achter mij aangereden. Dat ging niet helemaal netjes volgens de verkeersregels. Hij sneed onder andere een automobilist af, om ook linksaf te slaan, toen ik dat deed. Op de weg van ongeveer een kilometer lang probeerde hij ook de hele tijd contact te zoeken via de spiegel." De agente denkt dan nog dat het blijft bij enkele verkeersovertredingen en vreemd gedrag, maar dat is niet zo: "Toen dacht ik nog, 'dit is puur toeval, geen aandacht aan besteden'. Maar het zat me niet lekker. Mijn hartslag ging toch flink omhoog." De agente wil de veelpleger niet laten zien waar ze woont: "Ik wilde in elk geval maar niet naar huis rijden. Dus ik neem de proef op de som door op het laatste moment door oranje te rijden. Hij knalt achter mij aan door rood. Dit herhaalt zich zo'n drie keer." Na een inmiddels lange reeks verkeersovertredingen uit de veelpleger enkele beledigingen: "Op de doorgaande weg komt hij naast me rijden, weer kijken en aandacht trekken en ondertussen gekke verkeersmanoeuvres uithalen om maar contact te zoeken. Dan weet je wel dat het geen toeval meer is. Op dat moment rijd ik op een file af, dus ik moet wel stoppen. Hij seint dat ik mijn raampje open moet doen. Dat doe ik dan toch maar. Toen was het meteen van 'jij bent toch van die kankerpolitie? Ik ken je wel (...)'." De agente schudt de man van zich af en belt met collega-agenten.

De man geeft al jaren blijk van een sterke neiging om agenten te bedreigen of te intimideren: "Als hij collega's in de stad tegenkomt, zegt hij zoiets als: 'ik weet waar je woont, je hebt twee kleine dochters, wat een schatjes zeg'." De veelpleger overschrijdt (verbaal) steeds weer de zo belangrijke scheidslijn van politiewerk en privé: "Hij mengt zich gewoon in ons privéleven. Hij heeft er een soort missie van gemaakt dingen van ons te weten te komen. Hij loopt hier ook heel vaak bij het bureau langs, bij onze auto's, maakt er foto's van. We hebben wel meer gasten in de wijk die roepen, 'ik weet waar je woont'. Maar dit is iemand die daden bij woorden kan voegen." De veelpleger wordt er van verdacht burgers, die tegen hem hebben getuigd, te (laten) bedreigen. In het verleden heeft hij vanuit de penitentiaire inrichting "brandbrieven gestuurd naar getuigen." Er werden "zelfs brandbommen bij getuigen naar binnen gegooid." Vanwege dit soort gedrag houden politiemensen rekening met de mogelijkheid dat hij zoiets ook een keer doet of laat doen aan het adres van een agent.

- **Bedreigingen in een verhoor.** Een surveillante krijgt te horen dat een verdachte zich in een verhoor intimiderend over haar heeft uitgelaten: "Vorig jaar juli heb ik aangifte van bedreiging gedaan tegen een persoon die ik regelmatig tegen kwam als veelpleger. Hij werd aangehouden voor een zaak waar ik zelf niet bij betrokken was. Tijdens het verhoor (...) begint hij ineens over mij. Hij stelt vragen over mij en zegt dat hij mijn bloed wel kan drinken." De verdachte bedreigt haar: "Als ik haar tegen kom, geef ik gas bij." De verdachte zegt dat er ook "andere criminelen" naar haar "op zoek zijn." De collega-agent stopt tijdelijk het verhoor. Na de pauze begint de verdachte opnieuw over de agente. De verdachte is verder ontspannen, maar raakt "opgefokt" zodra hij over de politievrouw spreekt. Twee dagen na de bedreiging, gebeurt er iets vreemds. Er staat een man voor de deur van haar woning, zogenaamd voor een marktplaatsadvertentie. Hij noemt specifiek de naam van de agente en zegt dat hij op haar adres moet zijn. Ze stuurt hem weg en hij loopt de straat uit.

De reden voor de bedreiging tijdens het verhoor is onduidelijk voor de agente. Ze werkt al jaren als surveillant en ze is veel op straat, maar er lijkt geen directe aanleiding te zijn voor dit



voorval. De verdachte claimt dat anderen het op haar hebben gemunt. Ze denkt dat die vage indirecte bedreiging afkomstig zou kunnen zijn van een groep overlast gevende of criminele Marokkaanse jongeren. Deze jongens komt ze in het dorp vaak tegen en de verhoudingen zijn gespannen. Ze denkt dat de jongens er niet van gediend zijn dat ze al jarenlang veel op straat is en zodoende veel van hen weet. Maar het is onduidelijk in hoeverre ze nu door deze groep wordt bedreigd.

- **Irriteren en intimideren.** Een agent woont en werkt in hetzelfde gebied. Hij raakt geïrriteerd over de intimidaties van een verdachte man. Deze verdachte is boos over enkele aanhoudingen en reageert dit af op de agent en zijn gezin: "Het gaat om een (...) man die al een aantal keer is aangehouden door ons. Hij had een overval gepleegd, maar werd daarvan vrijgesproken. Op een dag sta ik met mijn zoontje op de oprit (...). Ik zag zijn auto al aankomen. Hij ging steeds langzamer rijden, staat stil voor mijn oprit en kijkt mij intimiderend aan. Vervolgens rijdt hij weer weg." De man intimideert een paar maanden later het gezin van de respondent op de snelweg: "Hij haalt mij in op de snelweg en blijft ongeveer anderhalve kilometer naast mij rijden en kijkt mij ondertussen intimiderend aan. Terwijl mijn vrouw en kinderen erbij zijn. Dat moet niet te vaak gebeuren." De agent komt de man geregeld tegen in zijn vrije tijd en wordt dan af en toe uitgescholden.

### 9.2.2 Gespecialiseerde politiemensen op afstand houden

Naast de casus, die waren gericht op het op afstand houden van basispolitiemensen, troffen we ook drie casus waarbij dit de bedoeling was met (meer) specialistische politiefunctionarissen. De slachtoffers zijn een voetbalcoördinator, een ervaren rechercheur en een agent die min of meer bij toeval de aangifte opneemt van een belangrijke getuige in het kader van een opsporingsonderzoek naar zware en georganiseerde criminelen. Ze worden vanwege hun functie, kennis of optreden gezien als een bedreiging voor crimineel of deviant gedrag. De bedreiging is de ene keer sterk persoonsgericht en de andere keer lijkt het eerder de bedoeling om een strafrechtelijk onderzoek te traineren, waartoe een agent het mikpunt wordt van bedreigingen. Het is en blijft daarbij de bedoeling om de politie op afstand te houden.

Bij de drie bestudeerde casus komen de daders twee keer uit de hoek van de zware misdaad (casus: anders komen we nog een keer babbelen; hier gebeurt zoiets toch niet?) en één keer gaat het om een groep jongeren en jongvolwassenen die graag worden gezien als volwaardige hooligans (casus: De ruiten eruit).

#### Per relevante casus

- **De ruiten eruit.** Een voetbalcoördinator is de spin in het web bij de aanpak van een gewelddadige groep hooligans en probleemsupporters, waarvan er enkelen bij hem in de buurt wonen. Hij speelt een rol bij opsporingsonderzoeken, bij stadionverboden en is een belangrijke adviseur voor het driehoeksoverleg en voor andere op voetbal gerichte overlegvormen bij het vast stellen van het veiligheidsbeleid. De voetbalcoördinator is zichtbaar en voor menig hooligan zo ongeveer de personificatie van de politie en van het in hooligankringen fel omstreden veiligheidsbeleid.

De respondent is op het moment van het voorval voetbalcoördinator bij een club met een aanzienlijke harde kern van supporters. De coördinator heeft veel contact met de harde kern. Op vier verschillende momenten worden 's nachts de ramen van zijn huis ingegooid. De eerste twee keer blijft het nog bij één of twee ruiten. De derde en vierde keer worden - in een weekendnacht-

alle ruiten op de benedenverdieping vernield. Bij de laatste actie wordt ook achterraut van zijn auto vernield. De respondent is steeds met zijn hele gezin (vrouw en twee dochters) thuis. Het repeterende karakter van de strafbare feiten maakt duidelijk dat het specifiek op de persoon gericht is. Vanwege zijn functie wordt direct de link gelegd naar hooligans uit de harde kern. Op internet uiten supporters dreigende taal in zijn richting. Op een voetbalsite wordt hij op een forum met naam en toenaam genoemd, alsmede de namen van zijn kinderen. De gebeurtenissen hebben een grote impact.

- **“Anders komen we nog een keer babbelen”**. In reactie op een eerder opgenomen aangifte komen twee verdachten langs op het woonadres van een ervaren rechercheur. De respondent: “Er kwamen twee mannen thuis aan de deur, op een zondagmiddag. Ik was er zelf niet, mijn vrouw belde mij dat ze aan de deur waren en dat ze me wilden spreken. Ze hadden een telefoonnummer achter gelaten. Een van die twee mannen is een boom van een kerel, mijn vrouw is ook maar een tengere vrouw. Ze is verder niet bang uitgevallen en ze heeft ze gewoon te woord gestaan. Ze hebben toen tegen haar gezegd dat als ik niet zou bellen, dat ze dan nog wel een keer kwamen babbelen.” De rechercheur belt het achtergelaten telefoonnummer en krijgt de verdachte aan de lijn. De verdachte laat weten dat hij bepaalde informatie verwijderd wil hebben uit een aangifte die hij zelf heeft gedaan vanwege vernieling. Zo niet, dan “(...) komt hij nog wel een keer langs om met de respondent te praten.” Uit de toon valt op te maken dat dit bepaald niet vriendelijk wordt bedoeld: “Ik heb hem toen duidelijk gemaakt dat ik hem helemaal niets beloof en dat ik niet gediend ben van bedreigende taal.”

De rechercheur neemt tijdens de bedreiging deel aan een strafrechtelijk onderzoek dat onder meer wordt gericht op een bepaalde dame. Deze dame is een beruchte drugs crimineel: “Als je haar wat flikt, dan pakt ze je terug”. Eén van de verdachte was daar waarschijnlijk het slachtoffer van geworden. Zijn auto was bekrast en zijn stellige vermoeden was dat de drugsdame daar achter zat. De twee verdachten hebben dit aan de respondent verteld: “Ik heb toen ook meteen gezegd: als je mij dit allemaal vertelt, dan doe ik er ook wat mee. Dat heb ik hen voorgehouden. Ik maak daar een PV van bevindingen van.” De twee verdachten zijn echter bang geworden dat de dame represailles neemt als bekend wordt dat ze haar tegenover de politie hebben beschuldigd. De twee zijn kennelijk banger van de drugsdame dan van de politie, want ze besluiten om de rechercheur te bedreigen, in de hoop zo niet zelf het mikpunt te worden van wraakacties: “Op die zondagmiddag kwamen zij verhaal halen. Ze wilden dat ik dit achterwege liet in het stuk. Ik had ze al verteld dat ik dat niet van plan was.” De twee verdachten zijn ook drugs criminelen. De grootste van de twee, die meestal het woord voert, is veroordeeld voor geweldpleging.

- **“Hier gebeurt zoiets toch niet?”**. De bedreigingen worden geuit in het kader van een opsporingsonderzoek. De verdachten maken deel uit van een vanuit Rotterdam opererend crimineel netwerk, waarbinnen zwaar geweld wordt gebruikt. De bedreigde agent maakt geen deel uit van het opsporingsteam op dit netwerk, maar krijgt wel een dienstopdracht om een aangifte op te nemen in het kader van deze zaak. In eerste instantie wil de respondent de opdracht afhouden vanwege een geplande presentatie aan de korpschef, die hij diezelfde dag moet voorbereiden, maar dit wordt overruled. Het opsporingsonderzoek heeft hoge prioriteit. De aangifte wordt opgenomen van een slachtoffer van de criminele groep. Een dag voor de aangifte wordt de agent gebeld door een verdachte. De verdachte doet zich voor als collega-agent: “Kunt u mij doorverbinden met de collega die de aangifte van mevrouw [naam] opneemt.” De telefoniste verbindt de crimineel door met de respondent. In het gesprek dat volgt, gebruikt de verdachte zijn eigen naam, waardoor de respondent weet dat hij met de verdachte spreekt. De verdachte stelt enkele vreemde vragen, onder meer of een derde persoon aanwezig mag zijn bij de aangifte. Dat mag natuurlijk niet en dat weet een beroeps crimineel ook wel, maar het gesprek heeft zo goed als zeker een ander doel: de agent laten merken dat een bende van zware jongens het bepaald niet

op prijs stelt als er van de afgeperste mevrouw een correcte aangifte op papier komt. Kort na de aangifte publiceert een krant een artikel er over. Dit plaatst de agent in de schijnwerpers. Maanden later voelt de agent zich, als getuige bij een rechtszaak, geïntimideerd, als de advocaten van de verdachten dwingend vragen naar het woonadres van de agent.

### 9.2.3 Wraak

Een derde categorie bedreigingen is terug te voeren tot één of enkele concrete politieacties. De politieagent die het slachtoffer wordt van een bedreiging of intimidatie is in de ogen van de dader (voor een belangrijk deel mede) verantwoordelijk voor een lastige situatie waarin hij of zij verzeild is geraakt. De grens tussen instrumentele en impulsieve bedreigingen kan diffuus zijn. Dit is met name het geval als het doel van de bedreiging bij voorbaat kansloos lijkt of is.

Het profiel van de dadertypen loopt uiteen bij de vier bestudeerde casus: een notoire crimineel en overlastgever; een crimineel; een minderjarige jongen en asociale straatbewoners die willen dat hennep telers met rust worden gelaten. De slachtoffers zijn steeds basispolitiemensen: twee wijkagenten en twee reguliere medewerkers van de basispolitie.

#### Per relevante casus

- **Bedreiging door een notoire lastpost.** De bedreiger is een beruchte overlastgever in de wijk: "een geval" waarop gemeente en politie jarenlang geen greep weten te krijgen. De wijkagent bijt zich vast in deze zaak: "Ik heb een meneer in mijn wijk zitten waar de buurt veel overlast van heeft. Deze persoon is in de jaren negentig uit zijn woning gezet in een andere plaats, omdat hij een hennepkwekerij had. De woningbouw heeft hem toen toch een bewijs van goed gedrag meegegeven, zodat hij zich kon vestigen in deze plaats, in een rustige, nette wijk." Naast drugsteelt en een gedwongen verhuizing, veroorzaakt hij tal van privéproblemen. Er zijn vermoedens van drugshandel en van intimidatie van buurtbewoners. Het stimuleert de wijkagent om de man onder de loep te nemen en, samen met anderen, aan te pakken: "Met de woningbouw, de gemeente, de hulpverlening zijn we bij elkaar gaan zitten. Wat is er allemaal?." Op basis hiervan wordt een gesprek geëntameerd met de man: "Als eerste stap heb ik hem, samen met de woningbouw, uitgenodigd om te kijken of we hem tot rede kunnen brengen. Als we alle problemen voorleggen, roept hij meteen: 'wie heeft dat allemaal tegen jullie gezegd?!' Ik heb hem ook meteen gezegd dat ik hem verdenk van dealen en dat ik hem daar zeker op aan ga pakken. Dat werd ook door hem weggelachen. Ik heb gezegd, nou goed, als je niet betert, ga ik andere manieren verzinnen om je aan te pakken, want de buurt hoeft geen overlast van je te ondervinden en je hoeft je niet zo op te stellen naar buurtbewoners. Dat ik het niet hard kan maken, dat zullen dan nog wel zien." Het gesprek voorkomt niet dat de man hennep blijft telen. De verdachte wordt uit huis gezet. De man geeft de wijkagent de schuld. De wijkagent is bewust niet aanwezig bij de ontruiming van de woning, want dit gooit olie op het vuur. Via een omweg komt de man uiteindelijk bij vrienden terecht, maar vertrekt daar ook weer.  
Ongeveer driekwart jaar na de ontruiming wordt de verdachte aangehouden. Daarbij bedreigt hij een agent en in één moeite door ook de wijkagent. De dader zegt: "Jou ga ik pakken, ik maak je af. En die [naam respondent], die maak ik ook af en zijn gezin ook." De wijkagent wordt op de hoogte gebracht van deze bedreiging.
- **Het schietincident.** Een verdachte, die niet is teruggekeerd van verlof, probeert de politie te ontvluchten. Hij gaat er per auto vandoor en vlucht na een botsing te voet verder. Hij is "vuurwapengevaarlijk." De verdachte heeft een zwaar criminele achtergrond. Hij is onder meer

veroordeeld voor geweldsdelicten en verkrachting. Op zijn vlucht onderneemt de man acties die een bedreiging vormen voor een burger. De agent lost een waarschuwingsschot en schiet, als dat niet werkt, de man in het been. De Rijksrecherche doet onderzoek en concludeert dat de agent rechtmatig heeft geschoten. Enige tijd na het schietincident krijgt de agent een telefoontje. De neergeschoten man blijkt “door het lint” te zijn gegaan. Een familielid van de verdachte is naar het politiebureau gekomen om te waarschuwen dat de verdachte met een doorgeladen vuurwapen rondrijdt, op zoek naar de agent in kwestie, nadat de verdachte hem die dag in de stad had zien lopen. Na het schietincident had de agent de man nog wel eens bekeurd en toen deed hij juist of hij de agent in het geheel niet herkende. Het klopt dat hij die dag in de stad was, met zijn vriendin.

- **Een bedreiger met een laag IQ.** Een wijkagent krijgt te maken met een minderjarige jongen met een laag IQ. Deze jongen veroorzaakt al langere tijd overlast in de wijk. Hij is geregeld aangehouden, onder meer voor woninginbraken, en is frequent dronken. Dronkenschap maakt hem (erg) vervelend en onberekenbaar. Hij is niet meer welkom bij het jongerenwerk. In samenwerking met het Veiligheidshuis is een traject voor de jongen opgestart. De wijkagent houdt op een gegeven moment de jongen thuis aan, samen met een collega-agent, vanwege een overtreding van schorsende voorwaarden. De jongen is opstandig en scheldt de wijkagent uit voor “klootzak”. Met moeite wordt hij naar het politiebureau gebracht. Na enkele dagen krijgt de wijkagent een e-mail van de arrestantenzorg, waaruit blijkt dat de verdachte is gaan tieren en daarbij bedreigingen uitte aan het adres van de wijkagent, zijn vrouw en zijn kinderen. Zo zou de respondent “er aan gaan”, zou zijn vrouw “verkracht worden” en zouden zijn kinderen “kapot worden gemaakt.” Dit dreigende taalgebruik hield een uur aan. De arrestantenverzorgers schrokken en stelden de wijkagent er van op de hoogte. De respondent denkt in eerste instantie dat het meevalt met de bedreiging, onder meer omdat de jongen toch ingesloten zou blijven. De verdachte wordt, om voor de respondent onduidelijke redenen, al snel weer in vrijheid gesteld. De recherche zou de agent informeren zodra de jongen werd vrijgelaten, maar dat gebeurt niet. Uiteindelijk staat Slachtofferhulp OM op de voicemail met het bericht over de vrijlating, maar het is dan al te laat om terug te bellen. Na de vrijlating wordt de jongen een paar keer in de omgeving van de woning van de wijkagent gezien. Dat vindt de agent dreigend.
- **Hennep bij de burens.** Bij de buurman van een agent wordt een hennepkwekerij ontdekt. Er worden ongeveer 400 planten aangetroffen en het pand wordt ontruimd. Tijdens de ontruiming geven de agent (die vrij af is op dat moment) en zijn vriendin, omdat het erg warm weer is, de agenten wat te drinken. De buurman wordt meegenomen door de politie, maar keert nog dezelfde dag terug in zijn huis. Het is een oudere man met een verstandelijke beperking. Er is dan normaal contact tussen de respondent en deze buurman. In de buurt ontstaat het idee dat de agent zijn collega’s bij de politie heeft getipt over de hennepkwekerij. Er zijn in de straat en buurt meer mensen met beduidend meer sympathie voor wiettelers dan voor politiemensen. Een andere buurman scheldt de vriendin van de respondent uit: “Hoe ze het in haar hoofd haalde die oude man er op zo’n manier bij te naaien en dat hij wel wist wie er achter zat.” Vervolgens dreigt hij hun auto “in de fik te steken.” Hij probeert de buurt op te stoken door de respondent en zijn vriendin zwart te maken. In de straat wordt het stel met de nek aangekeken.

#### 9.2.4 Dreiging om politieoptreden af te wenden

Ook tijdens het werk van de basispolitie (noodhulp) worden er op spanningsvolle momenten bedreigingen geuit. De gebeurtenissen gaan gepaard met emotie, maar de dreiging of het geweldgebruik heeft als doel om politieoptreden af te wenden. Verdachten wensen niet te worden aangehouden, emotionele burgers zijn niet bereid om openstaande boetes te voldoen of

heethoofden overtreden een opgelegd straat- of horecaverbod. Het betreft vaak incidenten, maar herhaling is mogelijk als agenten en geweldplegers vaker met elkaar te maken krijgen, bijvoorbeeld in een horecagebied.

Het daderprofiel loopt uiteen: een opstandige vader en zoon; agressieve feestgangers en een jongen die agressief wordt op een kermis. De slachtoffers zijn tot drie keer toe medewerkers van de basispolitie.

Ons onderzoek telt drie van dit soort casus. Vergelijkbare gebeurtenissen komen vaak voor, zo geven respondenten aan. Ze worden echter veel vaker bestempeld als (poging tot) geweld, belediging of als aanvaring bij een aanhouding of boete dan als bedreiging.

#### Per relevante casus

- **“Nu van mijn erf af.”** De respondent (een agent bij de basispolitie) en zijn collega brengen een huisbezoek vanwege openstaande boetes. Vanaf het moment dat zij aanbellen, krijgen ze te maken met een zeer vijandige opstelling van een vader en zijn zoon. Vloekend en tierend maken deze mannen de agenten duidelijk dat zij “met hun poten van hun deurbel af moeten blijven.” De agent krijgt een voet tussen de deur en zodoende kunnen ze de woning binnentreden. De agenten vragen de mannen om de openstaande boetes ter plekke te voldoen. Het vloeken en schelden gaat door. Daarbij worden vervelende verbale uitingen gedaan, zoals “we zullen ervoor zorgen dat jullie ontslagen worden”, “als je ontslagen wordt kun je jouw huis te koop zetten” en “nu van mijn erf af.” Op een gegeven moment komt de zoon van de man met gebalde vuisten op de politiemannen af. De collega van onze respondent gebruikt peperspray. De man probeert tevergeefs een ambulance te bellen vanwege pijnlijke ogen.
- **Het feest.** Een agent van de basispolitie draait, samen met een vrouwelijke collega, nachtdienst in een plattelandsg gebied. Zij krijgen een melding van ernstige geluidsoverlast. Het gaat om een feest. De agenten vragen of de muziek zachter of uit kan, waarop de feestvierders zich tegen hen keren. De twee politiemensen worden uiteengedreven door tientallen feestvierders. Ze raken de controle kwijt en kunnen elkaar niet meer beschermen. Er wordt fysiek geweld gebruikt. De agent loopt een hersenschudding op en kneust zijn ribben. De vrouwelijke collega komt er af met blauwe plekken. Het dienstvoertuig wordt ernstig beschadigd. Wanneer de spanning even wegebt, vinden de agenten elkaar terug en vluchten.
- **Een heethoofd op de kermis.** Er worden bedreigingen geuit die volgens een agente van de basispolitie een poging zijn om “stoer te doen” en zo de status van deze dader te bevestigen. Het betreft een incident waarbij de agente, samen met drie collega's, een zogenoemde horecadienst draait tijdens de plaatselijke kermis. Een bekende groep jongeren gedraagt zich vervelend. Eén jongen uit doodsbedreigingen richting de agente en een collega-agent. De jongen gaat “een stap te ver” door een doodsbedreiging te uiten aan het adres van de zoon van de reeds bedreigde collega-agent: “Ik weet wie je zoon is, ik maak hem af”. De zoon van de agent is niet aanwezig, maar hij kent deze jonge bedreiger wel. De bedreiger wordt aangehouden en meegenomen naar het politiebureau. De bedreiger wordt nog bozer dan hij al was. Hij verzet zich hevig tegen de aanhouding. Een politieauto brengt hem naar het bureau. De agente en haar collega moeten hem in de auto constant in bedwang houden. De jongen wordt gehoord en verblijft een nacht in de cel.

### 9.3 Analyse van de casus: de ernst van een bedreiging of intimidatie

De ernst van de bedreiging of intimidatie loopt fors uiteen onder de bestudeerde casus. Een belangrijk verschil tussen bedreigingen van OM-medewerkers en politiemensen springt in het oog. Dat bestaat er uit dat de bedreigers van politiemensen dichterbij zijn, namelijk in of nabij de wijken of buurten waar de agenten werken en soms ook wonen. Voor zover criminelen politiemensen bedreigen zijn het eerder 'lokale criminelen' (veelplegers; jeugdgroepen; ouder geworden jeugdgroepen) dan zware criminelen.

De fysieke afstand tussen bedreiger en bedreigde was bij het OM vaak juist een verzachtende of veilige factor, terwijl bij de bestudeerde politiecasus echter het gebrek aan fysieke afstand vaak een rol speelt. De nabijheid van de bedreigers levert onveiligheid op: objectief, maar nog meer subjectief. Te meer zodra drie 'verzwarende' factoren (die we bij de OM-casus aantreffen) zich aandienen: bedreiging van het privéleven; onberekenbaarheid van de dader of daders en persoonsgerichte bedreigingen.

We gaan eerst in op casus waarbij bedreigde politiemensen in hetzelfde gebied wonen en werken. Vervolgens komen situaties aan bod waar de bedreigers in het gebied wonen waar de bedreigde politiemensen werken. Daarna gaan we in op verzachtende omstandigheden.

#### **Dichtbij: wonen en werken in hetzelfde gebied**

Bij vijf casus wonen en werken de bedreigde politiemensen in hetzelfde gebied (de casus: het bedreigde 'politiestel'; irriteren en intimideren; hennep bij de burens; de ruiten er uit; en een heethoofd op de kermis). Dit is een bijna klassieke verzwarende factor. Incidenten bij het politiewerk kunnen deel uit gaan maken van het privéleven, bijvoorbeeld als verdachten of andere burgers politiemensen aanspreken in hun vrije tijd. Dit kan allerlei vormen aannemen, inclusief bedreiging of intimidatie. Instrumentele bedreigingen van agenten die in hun werkgebied wonen kunnen voortkomen uit het gevoel dat deze politiemensen te veel te weten (kunnen) komen over notoire ordeverstoorders of criminelen. Voor agenten is het moeilijker om een mentaal schild op te werpen tussen werk en privé, omdat de bedreigers ook in hun vrije tijd dichtbij zijn. Het lijkt er soms op dat bedreigers aanvoelen hoe vervelend aanhoudende lichte (niet perse strafwaardige) bedreigingen of intimidaties voor agenten kunnen zijn. De impact van dergelijke situaties is groot, zo geven de respondenten aan. De spanningen leiden tot behoedzaamheid, tot slapeloze nachten en in één casus (het bedreigde 'politiestel') tot verhuizing. Een respondent vreest dat hij uit de slof schiet bij nieuwe confrontaties:

"Hij is hier geregeld. In mijn vrije tijd loop of fiets ik naar huis. Dan roept hij bijvoorbeeld 'vuile homo'. Dan wil je graag iets doen, maar dan weet je, als je iets doet, dan sta je op straat. Het is natuurlijk niet zo zwart-wit, maar dat gevoel leeft in ieder geval. Je kunt je voorstellen dat je dan toch eens een keer even die tik teveel uitdeelt. Als je dat doet, dan hang je (...) Ik heb het niet gemeld, maar op het bureau weten ze ervan." (casus Irriteren en intimideren)

## **Dichtbij: werken in de woonomgeving van de bedreiger**

Bij vijf bestudeerde casus worden politiemensen bedreigd door een dader of door daders die in hun werkgebied wonen of leven. Het betreft één keer een groep overlast gevende en criminele jongeren (casus: de bedreigde wijkagent) en tot vier keer toe gaat het om individuele daders: notoire ordeverstoorders of veelplegers (casus: een notoire bedreiger; bedreigingen in een verhoor; bedreiging door een notoire lastpost; en een bedreiger met een laag IQ). In deze vijf casus kost het moeite om te voorkomen dat de bedreiger (nog) dichterbij komt. Zo reed een agente bij een doldrieste achtervolging bewust niet naar huis om zo haar woonadres af te schermen. En wijkagent ontdekt dat de dader bezig is "dingen na te zoeken" over hem, onder meer op Facebook. De wijkagent:

"Blijft wel dat je heel alert bent. Als ik van bureau weg rijd kijk bijvoorbeeld of ik niet gevolgd wordt. (...) In een rechtstreekse confrontatie ben ik niet bang, fysiek gezien zit ik goed in elkaar. Ik ben meer bang voor mijn gezinsleden of mijn bezittingen. Hij is heel sneaky en als hij een flinke borrel op heeft is hij misschien ook onberekenbaarder."

## **Verzachtende omstandigheden**

De politiecasus kennen ook (terugkerende) verzachtende omstandigheden. Een belangrijke factor bestaat er uit dat 'kleine' of 'lokale' criminelen de kans lopen de volle aandacht van de lokale politie op zich te vestigen als ze bedreigingen volhouden of intensiveren, mogelijk tot aan fysiek geweld of het gezinsleven van agenten. Het is dan wel belangrijk dat ze merken en voelen dat die kans aanwezig is, dus dat er strafrechtelijke onderzoeken of integrale trajecten worden gestart om daders of dadergroepen aan te pakken. Dit gebeurt echter nog lang niet altijd en zeker niet automatisch. De casus van 'de bedreigde wijkagent' is een schoolvoorbeeld van hoe het wel moet. Het opstarten van een strafrechtelijk onderzoek of integraal traject om de bedreiger of bedreigende dadergroep aan te pakken, is om verschillende redenen belangrijker bij de bestudeerde politiecasus dan in reactie op bedreigingen richting OM-medewerkers:

- OM-medewerkers worden vaak juist bedreigd als er al opsporingsonderzoeken lopen of zelfs zijn afgewikkeld.
- De politiemensen die worden bedreigd zijn vaak in meer of mindere mate (tijdelijk) 'het gezicht' van de politie, in elk geval door de ogen van de dader. Het depersonaliseert als aan de bedreigers duidelijk wordt gemaakt dat ze te maken krijgen met een breed opsporingsonderzoek of met een breed traject dat bepaald niet staat of valt met één politiefunctionaris.

Een andere belangrijke dempende factor bestaat uit de nabijheid van het collegiale netwerk, want politiemensen die dienst doen staan bedreigden vaak bij, zo blijkt uit de casus: ze zijn paraat, zijn extra alert op eventuele misstappen van de bedreigers en treffen praktische maatregelen, zoals het langsbrengen van een portofoon. Bedreigingen kunnen de solidariteit op de werkvloer versterken of activeren. De fysieke en sociale nabijheid van collega's is extra belangrijk als de bedreigers in de directe nabijheid van de werk- of woonomgeving van bedreigde politiemensen wonen en leven.

Uiteraard kunnen beveiligingsmaatregelen, maar vooral begrip en steun van interne specialisten, bedreigde politiemensen een veilig(er) of goed gevoel geven. Daarbij komt het aan op

sociaal-emotionele steun, maar ook op praktische kennis van bedreigingen en daar op gebaseerde doorleefde adviezen omtrent de bedreiging. Dit gaat bij verschillende casus (heel) goed, maar net zo vaak ook niet. Sommige chefs hebben weinig verstand van bedreigingen of van (bedreigende) georganiseerde criminelen en de politiespecialisten (dreigingsinschatters, maatregelenadviseurs) staan op veel grotere afstand van de bedreigde dan binnen het OM.

#### 9.4 Maatregelen: aanpak en ondersteuning

In deze paragraaf geven we een overzicht van de getroffen maatregelen. De onderstaande tabel geeft een overzicht. De beschrijvingen zijn langer dan in dezelfde soort tabel in hoofdstuk 7, over het OM. Dat komt doordat de bedreigingen of intimidaties aan het adres van politiemensen gemiddeld een langere looptijd kennen. Er werden daarom meer maatregelen getroffen. Na de samenvattingen in de onderstaande tabel gaan we eerst in op maatregelen ten opzichte van de daders en daarna op maatregelen ter ondersteuning of beveiliging van de bedreigde politiemensen.

Tabel 9.1: Overzicht van maatregelen bij de politie-casus

Casus (titel en korte typering)	Maatregelen richting dader en slachtoffer
<b>Motief: basispolitiemensen op afstand houden</b>	
<p><b>1. Het bedreigde 'politiestel'.</b> Een politieagente en haar vriend (een agent) werken bij de wijkpolitie in hun woonplaats. De agente wordt privé en tijdens haar werk bedreigd en geïntimideerd door een criminele (jeugd)groep.</p>	<p>Er loopt een opsporingsonderzoek naar de jeugdgroep. Er worden geen aanhoudingen verricht, ook niet vanwege een valse aangifte (van poging tot doodslag) door een jongen. Dit stemt de agente ontevreden. Wel treft de politieorganisatie maatregelen om de respondent en haar partner te beschermen. Zo krijgen zij een andere (onopvallende) auto, wordt aangeboden steviger glas te zetten in de ramen van hun huis en wordt toestemming gegeven om in vrije tijd pepperspray te dragen. Dit neemt de zorgen bij de agente niet weg. Ze vindt dat de bedreiging niet ernstig genoeg wordt ingeschat en dat de indruk wordt gewekt dat ze de dreigementen overschat. Ze krijgt te horen dat "ze zich ook niet alles aan moet trekken." Op eigen initiatief maakt ze een afspraak met maatschappelijk werk. Ze ervaart het als een verademing dat de maatschappelijk werker zegt dat de gebeurtenissen heel ernstig zijn. Ze voelt nu voor het eerst volmondige erkenning van de problemen die ze ondervindt. De agente en haar vriend besluiten te verhuizen. De verhuiskosten worden betaald door de regiopolitie. Het in gang gezette opsporingsonderzoek naar de jeugdgroep wordt voortgezet. De resultaten zijn nog niet bekend.</p>
<p><b>2. De bedreigde wijkagent.</b> Een ervaren wijkagent wordt bedreigd door een criminele jeugdgroep, mogelijk uit frustratie of vrees vanwege lopende (kansrijke) strafrechtelijke onderzoeken.</p>	<p>De agent weet door oplettendheid te ontkomen aan een soort hinderlaag die was opgezet. De RID beschikt over informatie die bevestigt dat de groep het op de agent heeft gemunt. Er wordt echter niemand aangehouden voor bedreiging, intimidatie of poging tot geweld. Dit is wel overwogen en besproken met de wijkagent, maar de wijkagent wenste zelf geen aanhoudingen vanwege bedreiging, omdat de positie van politie en justitie te wankel was. Vrijlating, een lage straf of zelfs een schadevergoeding vanwege detentie, zou averechts werken. Er worden in eerste instantie maatregelen getroffen zodat de wijkagent zijn straatwerk kan blijven doen. Tegelijkertijd worden de strafrechtelijke onderzoeken naar de criminele groep geïntensiveerd. Dit blijkt effectief. Verschillende leden van de groep worden veroordeeld, onder andere voor gewelddadige straatroof. Ze krijgen aanzienlijke straffen. Het kopstuk gaat zelfs voor 12 jaar de cel in. De bedreigingen aan het adres van de wijkagent worden opgenomen in een zogenoemd sfeerverbaal, om duidelijk te maken in welke context de criminele groep opereert. Op straat krijgt de geïntimideerde agent veel steun van zijn collega's, ook in praktische zin tijdens zijn diensten. Zo wordt een zogenoemde volgauto ingezet, ook na werktijd: een onopvallende politieauto die de omgeving voor hem in de gaten houdt en die eventueel back up verleent. Als een incident zorgt voor spanning in de wijk (de jongeren denken onterecht dat de wijkagent op een jongen heeft geschoten met zijn dienstwapen) besluit de districtsleiding de agent van straat te halen. Na zes</p>



	weken wordt, langzaam, toegewerkt naar de terugkeer van de wijkagent op straat. De respondent hecht aan die terugkeer: "om te laten zien dat de politie niet terugschrikt."
<b>3. Een notoire bedreiger.</b> Een agente wordt geïntimideerd door een man die ook andere agenten en burgers heeft bedreigd. Hij achtervolgt haar per auto op een gevaarlijke en onrechtmatige manier en hij beledigt en intimideert haar.	In overleg met de officier wordt de verdachte vanwege de achtervolging opgepakt. Na verhoor wordt hij de volgende dag vrijgelaten. De teamleiding wordt op de hoogte gesteld en reageert direct. De agente kan na het incident een andere auto krijgen, maar slaat dit aanbod af, omdat de verdachte haar persoonlijk herkende. Operationele agenten houden, aangemoedigd door de leiding, de verdachte extra scherp in de gaten na de gebeurtenissen. Dat was een steun in de rug. De agente doet aangifte van belediging en bedreiging. Op basis van haar beschrijving van de dollemansrit raakt de dader zijn rijbewijs kwijt. Ze vindt het aangenaam dat ze, op haar verzoek, aangifte kan doen 'op nummer': "Ik gun zo'n jongen niet dat hij meer van mij weet dan alleen mijn naam. (...) Want het is wel zo'n jongen, hij kan achter een hoop dingen komen, heeft allerlei contacten. Maar dat zijn wel allemaal dingetjes waar je zelf mee moet komen." De agente pleit ervoor om alle criminele, irritante of doldwaze intimidaties te bundelen in een strafrechtelijk dossier, maar geeft aan dat ze voor realisatie daarvan "heeft moeten strijden bij de recherche". Over het verloop van de zaak tegen de verdachte vanwege de bedreiging is de agente nog niet geïnformeerd. Ze vindt dat dit lang duurt.
<b>4. Bedreigingen in een verhoor.</b> Een verdachte veelpleger zegt in een verhoor over een surveillante: "Als ik haar tegen kom, geef ik gas bij." Hij wijst op een jeugdgroep die een bedreiging voor de surveillante zou vormen.	De agente doet aangifte vanwege bedreiging, waarna het Bureau CCB een dreigingsanalyse opstelt. Bij die analyse wordt opvallend genoeg geen contact gelegd met de bedreigde agente. Er wordt dus bijvoorbeeld niet geïnformeerd of zij vermoedt uit welke hoek de bedreiging komt. De uitkomst van de analyse luidt dat de dreiging reëel is, maar de waarschijnlijkheid laag. Dat is vage terminologie voor de agente. Als vervolgens een jongen uit de jeugdgroep (die de agente zou kunnen bedreigen) vanwege een aanhouding het politiebureau binnen wordt gebracht, ziet hij toevallig de agente. De arrestant roept dat ze "op moet passen" en dat ze haar "moeten hebben." Dit versterkt het vermoeden dat de bedreiging uit de hoek van deze jeugdgroep komt. Er wordt, op districtsniveau, een nieuwe dreigingsanalyse gemaakt. Hierbij wordt de agente wel bevraagd en krijgt ze het gevoel meer serieus te worden genomen. De agente spreekt met haar chef over veiligheidsmaatregelen. Een intercom met camera bij haar woonhuis is een optie, maar installatie vergt te veel tijd. Ze krijgt, op kosten van de politie, een extra buitenlamp en een camera voor de deur. De ruiten naast de voordeur worden bedekt met folie. Ze is op dat moment aan het verhuizen. Daarom worden deze maatregelen ook in haar nieuwe woning getroffen. Elf maanden later heeft de politie inmiddels aanhoudingen verricht vanwege verschillende strafbare feiten die werden gepleegd door de criminele (jeugd)groep, maar niet vanwege de bedreiging: "Binnen die groep hebben onder andere schietincidenten plaatsgevonden. Vanwege dit soort delicten is een aantal leden van de groep aangehouden. De rechtsgang is nog niet afgerond."
<b>5. Irriteren en intimideren.</b> Een agent woont en werkt in hetzelfde gebied. Hij heeft te maken met een persoon die hem (o.a.) regelmatig uitscheldt, ook in zijn vrije tijd en met zijn gezin erbij, omdat hij boos is over enkele aanhoudingen.	Er worden nog geen acties ondernomen richting de man. Maar als de man doorgaat met uitschelden en intimideren zou dat kunnen veranderen. De agent zegt hierover: "Wat moet je er ook verder mee doen? Je kunt er ook niks mee doen, die jongen doet in principe niks strafbaars. Je kunt het kenbaar maken. Met het uitschelden voor 'homo' zou ik wel wat kunnen, maar daar heb ik er voor gekozen om dat niet te doen. Bij herhaling zou ik dat zeker wel doen."
<b>Motief: gespecialiseerde politiemensen op afstand houden</b>	
<b>6. De ruiten eruit.</b> Een voetbalcoördinator is de spin in het web bij	Operationele agenten zijn direct ter plekke, bieden ondersteuning, beveiligen het huis en kijken uit naar daders. Ook wordt na het eerste incident meteen een opsporingsonderzoek gestart. De daders blijken geen gelouterde oudere hooligans, maar jongeren die zich met het geweld tegen de politiemannen willen bewijzen als hooligan. Er worden tips aan de politie verstrekt. Uiteindelijk

<p>de aanpak van een gewelddadige groep hooligans en probleemsupporters. Op vier verschillende momenten worden 's nachts de ramen van zijn huis ingegooid.</p>	<p>worden vier verdachten aangehouden. Zij worden schuldig bevonden aan openlijke geweldpleging en veroordeeld tot een taakstraf van 20 uur en een schadevergoeding van 600 euro de man. De integrale aanpak van de (opkomende en pas doorgebroken) hooligans gaat gewoon door. De politieagent blijft voetbalcoördinator, mede vanwege de steun van veel supporters. Over de reactie van de politieorganisatie is de agent goed te spreken: "Toen de zaak zich voordeed ben ik door mijn korps heel goed opgevangen. (...) Door het korps zijn de zaken goed opgepakt en mijn belangen zijn behartigd. Ik werd meteen bij de korpschef uitgenodigd. Sterker nog, die is meteen langs geweest toen het twee keer in één weekend gebeurde, met een bos bloemen en zeker geen kleine bos." De agent en zijn gezin krijgen slachtofferhulp. De voetbalcoördinator is tevreden over het doortastende karakter van het opsporingsonderzoek en over de opvang. De respondent hoeft wat de schadevergoeding betreft weinig te regelen: vanuit het korps is er iemand die de zaken afhandelt. Het korps staat garant voor de schade, die ongeveer 12.000 euro bedraagt. Het hele bedrag wordt uiteindelijk vergoed. Het Openbaar Ministerie wekt hoge verwachtingen bij de respondent met ferme uitspraken: "Er komt een politieonderzoek. We komen bij elkaar op de maandag na het laatste incident. Toen trok de Officier van Justitie een hele grote broek aan. Als we ze pakken, gaan we ze keihard straffen, dat zijn z'n eigen woorden." De straffen die uiteindelijk aan vier daders worden opgelegd, stellen de politieman teleur.</p>
<p><b>7. "Anders komen we nog een keer babbelen".</b> Een ervaren rechercheur krijgt te maken met een zware criminelen die eisen dat bepaalde informatie uit een aangifte wordt gehaald.</p>	<p>In reactie op een eerder opgenomen aangifte komen twee verdachten langs op het woonadres van een rechercheur. De verdachten spreken met zijn vrouw en laten een telefoonnummer achter. De rechercheur belt en krijgt een verdachte aan de lijn, die op een bedreigende manier laat weten dat hij bepaalde informatie verwijderd wil hebben uit een aangifte die hij heeft gedaan vanwege vernieling.</p> <p>De rechercheur vindt dit ambtswang en wil aangifte doen. Dat vergt volharding: "Maar dat was ook nog een hele toestand om collega's daarvan te overtuigen. Ik heb er op gestaan en uiteindelijk zijn er toch twee man vrij gemaakt, en niet de eerste de besten." Er komt eerst toestemming van de Officier van Justitie om één verdachte aan te houden, maar de magistraat ziet daar toch van af. De rechercheur blijft aandringen op aanhouding van twee verdachten. Hij krijgt half zijn zin: "Er is toen een bevel uitgegeven tot aanhouding. Eén van de twee als verdachte en de ander als getuige. Dat is op zich ook raar, ze zijn allebei aanwezig." De rechercheur voert vervolgens, in aanwezigheid van een collega-agent, een gesprek met de verdachte op het politiebureau: "Ik heb hem gezegd dat we er niet van gediend waren dat hij aan de deur kwam. Niet bij mij thuis. Als hij iets te melden heeft, kan hij altijd op het bureau langskomen. Ik heb ook gezegd dat het gesprek geen enkel effect heeft op wat er in het verbaal staat [de aangifte van bedreiging, red.] en dat, als het tot een boete komt, ik daarmee kan leven." De verdachte maakt vervolgens excuses: "Ja, hij snapte ook wel dat hij dat niet had moeten doen." De chef zorgt dat er een camera wordt geplaatst op de deur van het woonhuis van de rechercheur. De camera hangt er enkele maanden. Hoewel de respondent het een goed plan vindt vanwege zijn veiligheid, vindt hij het een vreemde aantasting van zijn vrijheid. Hij hecht namelijk aan zijn vrijheid. De rechercheur betreurt dat zijn aangifte (van ambtswang) volgens zijn chef wordt geseponeerd. Hij heeft echter nog geen sepotbrief ontvangen van het OM.</p>
<p><b>8. "Hier gebeurt zoiets toch niet?".</b> Een agent, die geen deel uitmaakt van het opsporingsteam, krijgt een dienstopdracht om een aangifte op te nemen in het kader van een lopend onderzoek naar een zwaar criminele groep. Hij wordt vanwege de aangifte over de telefoon</p>	<p>Leden van het opsporingsteam dringen er bij het regiokorps op aan om de agent te beveiligen: "Er werd toen meteen een dreigings- en risicoanalyse gemaakt. Daar hadden ze geen ervaring mee in de organisatie, maar dat ging toch snel. Vanaf dat moment gingen er allerhande protocollen in werking. Ik kreeg complete beveiliging in en om mijn huis, camera's en een observatieteam. Ik kreeg ook een portofoon met een nood knop, ook kreeg ik adviezen over hoe te handelen. De deur niet zomaar opendoen bijvoorbeeld." De agent neemt de eerste avond na het incident zijn dienstwapen niet mee naar huis: "Met mijn leidinggevende heb ik het er over gehad om mijn wapen bij me te houden in de eerste nacht, toen er nog geen beveiliging was geregeld. Maar in overleg hebben we besloten dat niet te doen. Anders is het, als er iets gebeurt, met voorbedachte rade." De respondent vindt het naar om die avond alleen thuis te komen, maar koestert de gedachte dat zijn woonhuis niet eenvoudig is te vinden: "Ik was bang, maar had het geluk dat ik net verhuisd was en mijn adres nergens terug te vinden was. En dat ik ook niet aan Hyves, Facebook en dat soort dingen doe. Ik vertrouwde er wel op dat ze me niet konden vinden, maar slapen doe je dan niet. Zelf wilde ik in mijn eigen huis blijven. Zo koppig ben ik dan ook weer wel." Na drie weken beveiliging worden de verdachten aangehouden. Er wordt geconcludeerd dat de</p>

geïntimideerd.	situatie weer veilig is. De beveiliging wordt gestopt en er is ook ineens geen ondersteuning meer: "Er werd niet meer over gesproken." Dat valt de agent rauw op het dak, want zijn emoties zijn niet ineens verdwenen: "Toen het gaande was vond iedereen het maar wat spannend, maar klaar was klaar. Als ik het er over wilde hebben, werd dat als zeuren gezien, zo voelde het althans." Er wordt geen strafrechtelijk onderzoek gestart vanwege intimidatie of bedreiging.
<b>Motief: wraak</b>	
<p><b>9. Bedreiging door een notoire lastpost.</b> Een wijkagent wordt bedreigd door een beruchte overlastgever in de wijk. De notoire lastpost intimideert buurtbewoners, teelt softdrugs, veroorzaakt overlast en er zijn allerhande problemen binnen het gezin.</p>	<p>Naar aanleiding van de bedreiging wordt de lastpost aangehouden, gehoord en vrijgelaten: "Hij staat wel de volgende dag weer op straat. Dat zijn de richtlijnen, daar kun je niks mee. Je moet er rationeel naar kijken." Er worden geen beveiligingsmaatregelen getroffen. De veiligheid van de wijkagent is gediend met de depersonalisatie van de aanpak van de notoire lastpost, maar de agent geeft aan dat dit zeer stroef verloopt. Er lopen verschillende zaken tegen de man, onder meer vanwege hennepcultuur, maar de respondent geeft aan dat de strafbare feiten binnen het rechtssysteem niet worden gebundeld en zo steeds weer worden onderschat. Veel wangedrag blijft onbestraft: "Ik weet niet waarom de Nederlandse Staat zich zo laat gebruiken. Die strafrechtzaak loopt twee jaar en wordt steeds niet op de rol gezet. Ik heb daar al een paar keer over gebeld en ik weet niet wat er achter de schermen speelt dat dit niet gebeurt. Ik heb daar ontzettend veel last van. Hij is veroordeeld tot het betalen van de proceskosten, maar betaalt deze ook niet. Als hij dan een uitkering heeft, houdt daar gewoon op in, al is het maar met vijf euro per maand. Hij moet een keer voelen dat het maar eens afgelopen moet zijn (...)."</p> <p>De zaak van de bedreiging is inmiddels voorgekomen. De advocaat van de verdachte stelde tijdens de zitting dat zijn cliënt de bedreiging uitte, omdat hij emotioneel was aangeslagen door een (door de wijkagent opgesteld) sfeerverbaal. De zitting wordt verdaagd, omdat de rechter dat verbaal wil lezen. Wanneer de zaak wordt hervat, lijkt de officier "slecht voorbereid". De respondent wordt in het pleidooi "voor alles en nog wat uitgemaakt". Uiteindelijk komt de rechter tot een beslissing: mediation tussen de verdachte en de wijkagent. De agent is boos: "Mediation is bedoeld voor mensen die met elkaar verder moeten. Deze man woont niet meer in mijn wijk, ik heb verder niks meer met hem te maken. En met zo'n waslijst aan antecedenten snap ik echt niet hoe hij het nu weer voor elkaar krijgt onder een straf uit te komen". De wijkagent heeft aangegeven niet deel te willen nemen aan mediation en wacht nu de reactie van de magistraten af. De impact van deze beslissing is groot. Het ondermijnt het vertrouwen van de politiemans in de rechtspraak: "Ik kan toch niet met goed fatsoen een burger een bekeuring geven van 90 euro voor een of andere overtreding, terwijl zo iemand overal mee weg komt?"</p>
<p><b>10. Het schietincident.</b> Een rechtmatig door een agent neergeschoten man blijkt "door het lint" te zijn gegaan. Een familielid waarschuwt dat de verdachte met een doorgeladen vuurwapen rondrijdt, op zoek naar de agent in kwestie.</p>	<p>Het OT gaat onmiddellijk op zoek naar de verdachte en het AT staat klaar. Er wordt huiszoeking gedaan bij de verdachte. De verdachte wordt gevonden. Een strafzaak vanwege bedreiging mondt vervolgens uit in een voorwaardelijke straf. Daarmee is volgens de agent "alles uit de kast getrokken" om zijn veiligheid te garanderen. De communicatie verloopt goed. Zijn vriendin, een agente, ontvangt van de teamleiding een bos bloemen. "Voor de schrik". Het lijkt er op dat de verdachte zich neerlegt bij het optreden van politie en justitie: van schietincident tot voorwaardelijke straf. De dreiging is weg, zo wordt ingeschat.</p>
<p><b>11. Een bedreiger met een laag IQ.</b> Een wijkagent krijgt van de arrestantenzorg te horen dat een door hem aangehouden</p>	<p>Het strafrechtelijke traject verloopt warrig. De wijkagent zegt tegen zijn leidinggevende dat hij aangifte wil doen, maar dit leidt tot een discussie over de vraag wie die aangifte op moet nemen. De wijkagent vindt het vervelend dat hij te horen krijgt dat hij op intranet de procedure terug kan vinden. Hij komt uiteindelijk terecht bij de recherche van een ander team. Hij moet zijn verhaal eerst op papier zetten voor de ene rechercheur en later nogmaals vertellen aan een andere rechercheur. Dan volgt er actie, want de verdachte jongen wordt de volgende ochtend</p>

<p>minderjarige verdachte is gaan tieren en daarbij bedreigingen uitte aan het adres van de wijkagent, zijn vrouw en zijn kinderen.</p>	<p>aangehouden. Na het strafrechtelijke traject verloopt ook de beveiliging van de wijkagent warrig. De recherche zou de agent informeren over een eventuele vrijlating. Dat gebeurt niet. Het verneemt in de avonduren, door een voicemail-bericht van Slachtofferhulp OM, dat de jongen is vrijgelaten. De wijkagent belt zijn teamchef en later die avond wordt hij gebeld door bureau CCB. Omdat het weekend is, kunnen ze geen AWARE-kastje regelen, waarmee de agent zo nodig onmiddellijke politiesteun in kan roepen. De teamchef, die niet te spreken is over deze gang van zaken, mobiliseert steun. Collega-agenten springen bij. Ze brengen een portofoon naar het privéadres van de agent en zijn in het weekend extra alert op zijn woonhuis tijdens het surveilleren. Op maandag wordt de respondent gebeld over het AWARE kastje. Hij zou daarvoor naar [een gemeente op afstand, red] moeten rijden, maar hij heeft geen auto tot zijn beschikking. Na aandringen door de wijkagent wordt het kastje bij hem bezorgd. Hij krijgt er een papieren gebruiksaanwijzing bij. De respondent begrijpt half hoe het werkt, belt zijn chef en uit zijn ongenoegen over de gang van zaken.</p> <p>Om weer grip te krijgen op de zaak, vraagt de wijkagent aan zijn teamchef om een gesprek te regelen met de verdachte. Het CCB had laten weten dergelijke gesprekken pas te voeren, nadat er een dreigingsanalyse is opgemaakt. Dat zou echter nog wel even duren vanwege de vakantie van de politiemedewerker die daarmee was belast. De teamchef organiseert daarom het gesprek. Het werkt louterend, want de jongen biedt verschillende keren zijn excuses aan. Hij zegt dat hij het niet zo heeft bedoeld en dat hij "gewoon kwaad was", omdat hij in de cel zat. Dader en slachtoffer schudden elkaar de hand. De wijkagent laat de jongen wel weten dat de aangifte blijft staan.</p>
<p><b>12. Hennep bij de burenen.</b> Een buurman van een agent probeert de buurt tegen hem op te stoken (en tegen zijn vriendin), nadat bij een andere buurman een wietplantage werd ontmanteld.</p>	<p>De respondent doet geen aangifte van bedreigingen. De kans is aanzienlijk dat dit wel kwaad bloed zet, maar niet uitmondt in effectieve straffen, zo verwacht hij. De bedreiging wordt, na een dreigingsanalyse, opgenomen in het stelsel Bewaken en Beveiligen. De woning van de respondent wordt drie maanden heimelijk bewaakt, onder meer met camera's. Na deze drie maanden is het dreigingsniveau zo gereduceerd dat de beveiliging wordt opgeheven, in goed overleg met de respondent. De agent blijft in contact met de wijkagent. Er wordt afgesproken mogelijk alsnog aangifte te doen als de situatie verergert.</p>
<p><b>Motief: dreiging om politieoptreden af te wenden</b></p>	
<p><b>13. "Nu van mijn erf af."</b> Twee basispolitiemensen brengen een huisbezoek bij een vader en een zoon vanwege openstaande boetes. Vanaf het moment dat zij aanbellen, krijgen ze te maken met een vijandige opstelling.</p>	<p>Het lukt de agenten om grip te krijgen op de situatie. De zoon kalmeert en de vader voldoet met een internetbetaling de openstaande boetes. Daarmee is de kwestie afgehandeld. Er wordt geen aangifte gedaan en er wordt niet vervolgd vanwege bedreiging of geweld. Er bestaat bij de politie namelijk tevredenheid over de afloop. De gebeurtenissen nemen een klein uur in beslag. Vanwege de herrie zijn buurtbewoners komen kijken wat er aan de hand is. De twee mannen lijken zich daar, zeker als de rust weer enigszins terugkeert, voor te schamen. Het draagt er aan bij dat ze zich schikken naar het onvermijdelijke: de boetes betalen.</p>
<p><b>14. Het feest.</b> Een agent van de basispolitie wordt, met een collega, met (de dreiging van nog meer) geweld verdreven door tientallen feestvierders.</p>	<p>Na het incident bezoekt de agent een arts en blijft hij een paar dagen thuis. Er is verder geen aanleiding voor beveiligingsmaatregelen. Er wordt een strafrechtelijk onderzoek gestart. Justitie heeft de belangrijkste geweldplegers vervolgd en er zijn "behoorlijke straffen uitgekomen". De strafrechtelijke aanpak van het geweld stemt de agent tevreden. De agent krijgt een schadevergoeding en voert een gesprek met de bedrijfsmaatschappelijk werker. Via het ziekenhuis komt hij bij een specialist in de verwerking van een traumatische ervaring. De agent spreekt deze specialist twee keer en dat pakt goed uit. Hij heeft het incident "achter zich kunnen laten." De politieorganisatie bood hem de ruimte om extern steun te zoeken. Hij werd op dagdiensten ingeroosterd om, tijdens de dienst, naar de specialist te gaan.</p>
<p><b>15. Een heethoofd</b></p>	<p>De bedreiger wordt aangehouden en, na een nacht in de cel, vrijgelaten. De twee politiemensen</p>

<p><b>op de kermis.</b> Een agente krijgt tijdens een horecadienst een doodsbedreiging naar het hoofd bij aanhouding van een lastige jongen.</p>	<p>doen aangifte. Dat is inmiddels bijna een jaar geleden, maar de agenten hebben nog niets vernomen. De agente vond het spannend om een week na het incident weer een horecadienst te draaien: met minder agenten dan tijdens de kermis, in de wetenschap dat de verdachte weer op vrije voeten was. Het incident kreeg aandacht bij de briefing. Collega-agenten waren op de hoogte en alert op eventueel nieuw probleemgedrag door de jongen. Dat was een steun in de rug: "Want wat als je elkaar weer tegenkomt? Hoe reageert hij dan op mij en mijn collega's? Het team wisselt wel, maar bestaat maar uit tien personen. De kans is dus groot dat je de bedreiger weer eens tegen zult komen. Dit is wel iets waar men op de werkvloer over nadenkt."</p>
--	--

## Dader of daders

Bij de OM-casus troffen we twee belangrijke acties aan die werden ondernomen in de richting van de daders. Het betrof strafrechtelijke vervolging vanwege (strafbare feiten in de context van de) bedreiging of continuïteit van de lopende zaak of aanpak tegen bedreigers. Dit zijn ook bij de politiecasus belangrijke patronen:

- *Strafrechtelijke vervolging vanwege bedreiging of andere strafbare feiten in de context van bedreiging of intimidatie treffen we aan bij vier casus.*  
Bij één zaak wordt een verdachte opgepakt vanwege een reeks verkeersovertredingen en moet hij zijn rijbewijs inleveren (notoire bedreiger). Bij één casus worden vier verdachten aangehouden en veroordeeld vanwege het ingooien van de ruiten van het woonhuis van een politiemans (de ruiten er uit). Een man die woedend op zoek was naar een agent, krijgt een voorwaardelijke straf (het schietincident). Feestgangers die een agent intimideren en mishandelen, worden veroordeeld (Het feest).
- *Continuïteit van lopende zaken of in gang gezette (integrale) aanpak treffen we bij zes casus aan.*  
De strenge integrale aanpak van een nieuwe lichte hooligans gaat door na bedreiging van een voetbalcoördinator (de ruiten er uit). Ook wordt het strafrechtelijke onderzoek naar een criminele groep bij drie casus voortgezet (het bedreigde politiestel; bedreigingen in een verhoor; "hier gebeurt zo iets toch niet"). De strafrechtelijke en integrale aanpak van een notoire overlastgever en crimineel wordt geïntensiveerd (bedreiging door een notoire lastpost; de bedreigde wijkagent).

Daarnaast treffen we de volgende patronen aan:

- Bij drie casus volgt aangifte door bedreigde politiemensen, maar is er (nog?) geen vervolging of veroordeling van de verdachte ("Anders komen we nog een keer babbelen"; een bedreiger met een laag IQ; een heethoofd op de kermis).
- Met instemming van de bedreigde politieagent worden bij één casus nog geen maatregelen getroffen, al gebeurt dat zodra de omstandigheden daar om vragen (irriteren en intimideren).
- En een man die met zijn zoon twee agenten intimideert, betaalt toch een openstaande boete. Dat stemt de geïntimideerde agenten tevreden ("nu van mijn erf af")

## Bedreigde medewerkers

Om de bedreigde politiemensen bij te staan en te ondersteunen worden in de bestudeerde casus verschillende maatregelen getroffen: op instrumenteel en sociaal-emotioneel vlak. Het betreft:

- Fysieke beveiligingsmaatregelen: vier casus (het bedreigde politiestel; bedreigingen in een verhoor; “anders komen we nog een keer babbelen”; “hier gebeurt zoiets toch niet”).
- Persoonsbeveiliging: drie casus (de bedreigde wijkagent; een notoire bedreiger; de ruiten er uit).
- Gesprekken met een externe functionaris: twee casus (het bedreigde politiestel; de ruiten er uit).
- Depersonaliseren: twee casus (de bedreigde wijkagent; bedreiging door een notoire lastpost)
- Mentale steun en veiligheid vanwege een goed verlopen gesprek tussen bedreigde agent en bedreiger: twee casus (een bedreiger met een laag IQ; “anders komen we nog een keer babbelen”)
- Verhuizing: één casus (het bedreigde politiestel)

Het collegiale netwerk, chefs en de politieorganisatie spelen bij elke casus een belangrijke rol. Het wordt wel uiteenlopend gewaardeerd, zo blijkt in de volgende paragraaf.

### 9.5 Terugblik door bedreigde medewerkers

In deze paragraaf presenteren we de terugblik van bedreigde politiemedewerkers op de gebeurtenissen.

Bij zes casus zijn de bedreigde politiemensen (redelijk) tevreden over het verloop, maar speelt hun zelfredzaamheid daarbij een belangrijke rol. Bij drie van deze casus volstaat de zelfredzaamheid van het slachtoffer in hoge mate:

- **Irriteren en intimideren.** Een agent woont en werkt in hetzelfde gebied. Een verdachte is boos over enkele aanhoudingen en reageert dit met intimidaties af op de agent, ook in de vrije tijd van de agent en in aanwezigheid van gezinsleden. De agent voelt zich opgewassen tegen deze gedragingen. Hij vindt het nu niet nodig dat er acties worden ondernomen richting de man of ter beveiliging, al heeft hij met zijn chef gesproken over beveiliging zodra nieuwe gebeurtenissen daar om vragen.
- **Een bedreiger met een laag IQ.** Een wijkagent krijgt te maken met een minderjarige jongen met een laag IQ die hem – na een aanhouding – verbaal grof beledigt. Het strafrechtelijke traject en de beveiliging verlopen volgens de wijkagent warrig. Hij vindt het vervelend dat hij verschillende keren het initiatief dient te nemen, onder meer tot een face-to-face gesprek met zijn bedreiger. Dat gesprek pakt goed uit, want de jongen biedt verschillende keren zijn excuses aan en wekt de indruk met zijn bedreigende uitspraken in de maag te zitten.
- **“Nu van mijn erf af.”** Twee basispolitiemensen brengen een huisbezoek bij een vader en een zoon vanwege openstaande boetes. Ze stuiten op verbaal geweld en geweldsdreiging. De agenten weten de situatie naar hun hand te zetten. Er wordt onder meer pepperspray gebruikt en er

wordt ingeprijsd op beide mannen. De zoon kalmeert en de vader voldoet met een internetbetaling de openstaande boetes.

Bij drie andere casus speelt de zelfredzaamheid een belangrijke rol, maar bestaat die onder meer uit het mobiliseren van steun in organisatie of netwerk:

- **Bedreiging door een notoire lastpost.** Een wijkagent wordt bedreigd door een beruchte overlastgever in de wijk. Hij initieert een aanpak met onder meer de corporatie. Het leidt tot maatregelen door onder meer recherche en woningcorporatie. Deze integrale aanpak haalt de wijkagent uit de schijnwerpers en dat is goed voor zijn veiligheid.
- **Anders komen we nog een keer babbelen.** Een bedreigde rechercheur neemt een initiatief dat goed uitpakt. Hij voert, in aanwezigheid van een collega-agent, een gesprek met de verdachte op het politiebureau. De verdachte maakt excuses: "Ja, hij snapte ook wel dat hij dat niet had moeten doen."
- **Heethoofd op de kermis.** Een agente draait een week na een incident tijdens een kermis, inclusief doodsbedreigingen richting onder meer deze agente, weer horecadienst: met minder agenten dan en in de wetenschap dat de verdachte weer op vrije voeten is. Ze agendeert deze kwestie. Het incident krijgt aandacht bij de briefing. Collega-agenten zijn op de hoogte en alert op eventueel nieuw probleemgedrag door de jongen. Dat is een steun in de rug.

Zes bedreigde politiemensen kijken tevreden terug op een aanpak van de bedreiging waarbij zij in verschillende opzichten emotionele en praktische steun vanuit de organisatie ondervonden. Bij vijf casus zijn de slachtoffers overwegend tevreden (casus: de bedreigde wijkagent; de ruiten er uit; het schietincident; hennep bij de burens; het feest). Bij een zesde casus valt het oordeel meer gevarieerd uit, maar overheerst de tevredenheid (casus: een notoire bedreiger).

- **De bedreigde wijkagent.** Een wijkagent is ronduit positief over de steun door de organisatie en districtsleiding bij bedreigingen door een jeugdgroep. De bedreiging staat van meet af aan hoog de agenda van districtsleiding en teamchef. Er is aandacht voor zijn welbevinden en veiligheid. Hij wordt privé beveiligd en in functie, zodat hij op straat actief kan blijven. Na een nieuwe ernstige bedreiging wordt de agent, in goed overleg, tijdelijk van straat gehaald. De districtsleiding zet, in overleg met justitie, vaart achter het strafrechtelijk onderzoek naar de jeugdgroep. Dat mondt uit in verschillende veroordelingen, onder meer voor gewelddadige straatroof.
- **De ruiten er uit:** Bij een voetbalcoördinator worden, tot vier keer toe, (de) ruiten op de begane grond van zijn woning ingegooid. Hij is ronduit goed te spreken over de steun van operationele agenten en politiechefs, alsook over beveiliging, de vergoeding van de schade en de voortvarendheid van het opsporingsonderzoek, waaraan hij ook zelf deelneemt en waarbij snel daders worden gearresteerd. De politiemans vindt de opgelegde straffen wel veel te laag (een taakstraf van 20 uur en een boete van zeshonderd euro per persoon).
- **Het schietincident:** De bedreigde agent is tevreden, want hij vindt dat de politie "alles uit de kast haalt" om de man te vinden en om zijn veiligheid te garanderen. Het OT wordt ingezet, en het AT staat paraat. De verdachte wordt aangehouden en krijgt een voorwaardelijke straf. Het blijft onduidelijk hoe bedreigend de situatie is geweest en dat verklaart mede de lage straf. De politiemans begrijpt dat.
- **Hennep bij de burens:** Een bedreigde agent is tevreden over de dreigingsanalyse, beveiligingsmaatregelen en het contact met de wijkagent in zijn woonomgeving. Hij probeert

werk en privé gescheiden te houden en is stelt zich terughoudender op in zijn vrije tijd, om zo nieuwe problemen te voorkomen.

- **Het feest:** Een bedreigde agent, die geweld incasseerde, is zeer tevreden dat de politieorganisatie faciliteert dat hij naar een arts, bedrijfsmaatschappelijk werker en specialist in de verwerking van een traumatische ervaring kan gaan. Vooral de twee gesprekken met deze specialist pakken goed uit.
- **Een notoire bedreiger:** Een bedreigde agente is in veel opzichten tevreden over de aanpak en ondersteuning. De kwestie wordt door teamchefs voldoende serieus genomen en de communicatie met hen verloopt goed. Er is veel steun van collega-agenten. Ze wordt door de recherche goed op de hoogte gehouden, onder meer over het moment waarop de verdachte op vrije voeten komt. De trage procesgang na die vrijlating is een tegenvaller, maar geen "echte domper." De agente vindt wel dat de districtsleiding zich te afwachtend opstelt. Ze zou graag een gecoördineerde actie zien, waarbij de notoire bedreiger strafrechtelijk en langs andere kanalen wordt aangepakt. Zijn wangedrag biedt voldoende houvast.

Bij drie casus zijn de bedreigde politiemedewerkers overwegend kritisch over de aanpak en steun van de politieorganisatie (casus: het bedreigde politiestel; bedreigingen in een verhoor; hier gebeurt zoiets toch niet?). Tot drie keer toe hebben slachtoffers het gevoel dat (chefs binnen) de organisatie de impact van de gebeurtenissen onvoldoende serieus nemen.

- **Het bedreigde politiestel.** Een bedreigde politieagente en haar vriend (ook een agent) betreuren het dat er geen aanhoudingen worden verricht. De agente verwacht dat er minimaal een "stevig gesprek" zou worden gevoerd met de bedreigers, "maar helaas gebeurde dat niet." De agente vindt dat de gebeurtenissen niet serieus worden genomen en ze vindt het vervelend dat ze krijgt te horen dat "ze zich ook niet alles aan moet trekken." Het stel besluit om te verhuizen en ontvangt van het regiokorps een schadevergoeding. Het voelt als de omgekeerde wereld: de criminele jeugd blijft in de buurt en het politiestel trekt weg. De verhuizing pakt wel goed uit voor de twee politiemensen.
- **Bedreigingen in een verhoor.** Een bedreigde surveillante is tevreden over het collegiale netwerk, maar ze is ontevreden over de cryptische dreigingsanalyse. Die werd in haar ogen door politiechefs aangegrepen om weinig te doen, al werden haar verzoeken om beveiliging gehonoreerd. De agente: "Ik mis wel het persoonlijke van de organisatie. Het was bijvoorbeeld fijn geweest als ze mij bij de dreigingsanalyse hadden betrokken. Het is geen standaardangifte, het gaat toch om een collega. Ga vooral in gesprek met de aangever, zowel als leidinggevende als het CCB. Zorg voor goede communicatie."
- **Hier gebeurt zoiets toch niet?** De leidinggevend van een agent, die wordt bedreigd door zware criminelen, hebben met dit type misdaad geen ervaring. Dat leidt volgens de bedreigde agent tot weifelachtig en onvast optreden. Waarschuwingen uit een opsporingsteam monden uit in beveiliging, maar de agent heeft geregeld het gevoel er alleen voor te staan.

Bij zes casus zijn bedreigde politiemensen kritisch op het OM. Hun belangrijkste punten van kritiek hebben betrekking op te lage straffen, trage procesgang en gebrekkige (of ontbrekende) communicatie.

- **Het bedreigde politiestel.** De bedreigde agente vindt het teleurstellend dat een verdachte jongeman niet wordt vervolgd vanwege een valse aangifte.



- **Een notoire bedreiger.** Een agente doet aangifte vanwege bedreiging en belediging door een man die al vaker politiemensen heeft bedreigd. Ze vindt dat er al lang duidelijkheid had kunnen zijn omtrent de vervolging, maar ze krijgt geen uitsluitel van haar chefs of van het OM: "het is blijven liggen." Ze vindt dat het nodig en kansrijk is om de bedreigingen die de man door de jaren heeft geuit tegen politiemensen te bundelen. Dat is niet gebeurd.
- **De ruiten er uit.** Een bedreigde voetbalcoördinator is boos over de lage straffen: een taakstraf van 20 uur en een schadevergoeding van 600 euro per persoon. Zeker in het licht van eerdere uitspraken van de officier dat de daders stevig aan zouden worden gepakt.
- **Bedreigingen in een politieverhoor.** Volgens de bedreigde politieagente betreft het een eenvoudige zaak, maar zij heeft een jaar later nog niets van het OM vernomen: "Ik kan me nu wel voorstellen hoe sommige burgers zich voelen."
- **Bedreiging door een notoire lastpost.** De respondent vindt het vervelend dat de bedreiger tot nu toe steeds het geluk heeft gehad dat zijn wangedrag en strafbare feiten niet zijn gebundeld en nooit in samenhang zijn beoordeeld door magistraten.. Ook in dit geval lijkt de bedreiger (weer) met zijn gedrag weg te komen. De rechter wenst namelijk mediation tussen de wijkagent en de bedreiger.
- **"Anders komen we nog wel een keer babbelen".** De bedreigde rechercheur zorgt dat het strafdossier goed op orde is en voldoende aanknopingspunten biedt voor vervolging en veroordeling. In 2013, ongeveer twee jaar na de bedreiging, krijgt de respondent bericht van zijn teamchef dat de zaak waarschijnlijk geseponneerd wordt: "Het heeft zo lang geduurd, het interesseert me inmiddels niet meer wat ze er van vinden. Maar de sepot-brief heb ik nooit ontvangen, dus ik kan ook geen artikel 12 procedure opstarten." Eind 2013 heeft hij nog steeds niets gehoord.

Er zijn twee casus waarbij de bedreigde politiemensen (redelijk) tevreden zijn over het OM. Bij één casus (de bedreigde wijkagent) is de bedreigde politiemedewerker zelfs ronduit tevreden over de "hele breedte": het opsporingsonderzoek, de interne samenwerking (wijkpolitie en recherche), de interne sturing (door de districtsleiding), de samenwerking tussen politie en justitie, het functioneren van het OM en de opgelegde straffen. Een agent die door feestvierders (casus: het feest) werd geïntimideerd, en slachtoffer werd van hevig geweldgebruik, vindt dat er voor de belangrijkste daders "(...) behoorlijke straffen [zijn] uitgekomen". De agent:

"Justitie en collega's hebben de zaak goed opgepakt. Er is maximaal in dit incident geïnvesteerd (...), het gaf een goed gevoel en een zekere mate van rust. Ik vind wel dat de straffen, ook in het algemeen, nog steeds niet passend zijn bij deze mate van geweld, maar hier is verder weinig aan te doen."

Bij de beschrijving en analyse van de OM-casus troffen we onder bedreigden veel tevredenheid aan over interne stafspecialisten: de BB&C'ers. Dergelijke specialisten, die onder meer zijn opgeleid om een dreigingsanalyse te maken, hebben binnen de politieorganisatie geen vaste plaats. Ze kunnen deel uitmaken van de informatieorganisatie (regionaal of districtelijk) of van het bureau CCB. Deze specialisten spelen vaker geen rol of een bijrol, dan een hoofdrol. Voor zover het CCB een belangrijke plaats inneemt in het relaas van bedreigde politiemensen, zijn ze overwegend kritisch. Een agente vindt dat het CCB bijvoorbeeld een cryptische dreigingsanalyse opstelt, zonder ook maar een woord met haar te wisselen over de zaak (casus: bedreigingen in een verhoor). Een wijkagent vindt ook dat het CCB bureaucratisch opereert en niet thuis geeft op een kritiek moment (casus: een bedreiger met

een laag IQ).

## **9.6 Afsluiting**

In dit hoofdstuk hebben we de nadruk gelegd op het beschrijven en ordenen van de informatie in de vijftien verzamelde politiecasus. In het volgende hoofdstuk destilleren we meer algemene patronen uit de casus.

## De politie: reflectie op de casus

### 10.1 Inleiding

Deze paragraaf analyseert de bestudeerde casus. We beschrijven belangrijke patronen die we ontlenen aan de casus, maar ook aan interviews die we hebben afgenomen van leidinggevenden en gespecialiseerde functionarissen. Er komen zeven patronen aan bod.

### 10.2 Zelfredzaamheid

Zelfredzaamheid is voor politiemensen belangrijk zodra ze te maken krijgen met bedreiging of intimidatie, zo blijkt uit de casus. Bij bedreigingen die ontstaan bij interventies (met name aanhoudingen of boetes) of op risicovolle momenten, maakt die zelfredzaamheid deel uit van de geweldshantering. In de gesprekken met slachtoffers, leidinggevenden en specialisten wordt benadrukt dat politiemensen hier op worden getraind. Vaak wordt een bedreiging of intimidatie in de hitte van het moment geuit. Politiemensen grijpen op zulke momenten terug op hun handelingsrepertoire ten behoeve van geweldshantering.

Politiemensen slagen er vaak in om, met teamwerk, risicovolle situaties naar hun hand te zetten. Dit kan onder meer betekenen dat personen worden aangehouden of dat agenten op een andere manier – die hen tevreden stemt – de situatie naar hun hand zetten. De geweldshantering van de politie dient wel te worden verbeterd, zo geven respondenten aan (zie ook Van der Torre e.a., 2011). Op dit punt kan de zelfredzaamheid beter. Respondenten geven aan dat hier al veel werk van wordt gemaakt, onder meer door trainingen. Beleidsmatig wordt gestalte gegeven aan de aanpak van ‘geweld tegen politieambtenaren’ (GTPA). Dit omvat intimidaties en bedreigingen die gepaard gaan met geweldgebruik door en tegen de politie. In dergelijke situaties geeft geweld tegen agenten meer aangrijpingspunten om een dader aan te pakken dan een bedreiging of intimidatie.

Ook bij serieuze instrumentele bedreigingen wordt een beroep gedaan op de zelfredzaamheid van politiemensen. In de bestudeerde casus (in hoofdstuk 9) troffen we bij dergelijke zwaardere zaken een hoge mate van zelfredzaamheid aan. Bij zes casus geeft zelfredzaamheid, in gunstige zin, min of meer de doorslag. Bij andere casus tonen agenten zich weerbaar, maar schiet het persoonlijke optreden (logischerwijs) tekort in reactie op de bedreiging.

Het is voor agenten vanzelfsprekend dat ze bij bedreiging of intimidatie kunnen rekenen op bijstand van directe collega's. Dit ligt als beroepsprincipe diep verankerd in de politiecultuur, want het is een verbijzondering van de oproep ‘assistentie collega’. Als een agent in de knel raakt, dan heeft hij of zij het recht op onmiddellijke en bijna onvoorwaardelijke steun. Zeker in het acute stadium van een bedreiging krijgen bedreigde politiemensen veel steun van collega's op de werkvloer, zo bleek in hoofdstuk 9. Die steun komt soms bovenop een adequate reactie van bazen en organisatie, maar het kan ook tekortkomingen daarin ondervangen. Als beveiligingsmaatregelen in de privéomgeving te lang duren, brengen collega-agenten bijvoorbeeld op eigen initiatief een portofoon of ze nemen een woning ongevraagd op in het surveillancepatroon. Deze steun is emotioneel veel waard en het is ook praktisch van belang. Daders wordt zo duidelijk gemaakt dat ze

te maken krijgen met 'de politie'. Een belangrijke vorm van zelfredzaamheid bestaat dus uit het mobiliseren van collegiale steun. Dergelijke steun voert de druk op naar bazen en organisatie om daadkrachtig op te treden bij een bedreiging of intimidatie, want de werkvloer neemt hen dan de maat.

De zelfredzaamheid op de werkvloer is veel waard, maar kent bij serieuze instrumentele bedreigingen haar grenzen. In de casus zien we enkele belangrijke omstandigheden waaronder het tekortschiet of tekort kan schieten vanwege kwetsbaarheden:

- De personen die politiemedewerkers bedreigen kunnen fysiek nabij zijn: tijdens het werk op straat en/of in het privéleven. Dit is overigens een belangrijk verschil met bedreigingen ten aanzien van OM-medewerkers, want er bestaat dan namelijk vaker een veilige fysieke afstand tussen bedreiger en bedreigden. Politiemensen kunnen bij een categorie bedreigingen hun bedreigers letterlijk om elke hoek tegenkomen. Het is nog vervelender als dit ook geldt voor gezinsleden. Fysieke nabijheid van bedreigers vraagt bijna per definitie om steun vanuit de organisatie: zakelijk en emotioneel.
- Bij complexe bedreigingen bestaat behoefte aan materiekennis van professionals. Dit soort kennis is vaak niet aanwezig in de directe omgeving van bedreigde politiemensen: niet op de werkvloer en er is evenmin een garantie dat leidinggevendenden op dit punt beschikken over *know how*. Er kan dus een situatie ontstaan – zeker in het beginstadium van een aanhoudende bedreiging - waarbij de bedreigers bekend en nabij zijn, maar de politiemensen met specialistische kennis op afstand en (nog) onbekend. De uitgangssituatie is voor Officieren van Justitie vaak gunstiger: de bedreiger is op fysieke afstand en de BB&C'er is een bekende collega die vaak in hetzelfde gebouw zit en mogelijk op dezelfde etage.
- In operationele zin tonen politiemensen zich vaak in hoge mate zelfredzaam. Dat is, na een bedreiging, in veel mindere mate het geval in de zogenoemde strafrechtketen. Het valt op dat bedreigde agenten zich (bij de bestudeerde casus) geregeld lijdzaam opstellen naar het OM, maar wel (stevige) kritiek leveren op hetzelfde OM en op de rechterlijke macht. Chefs en specialisten hechten belang aan overleg tussen politie en OM op casusniveau. Zowel over geweld tegen politiemensen als over bedreigingen of intimidaties.

### **10.3 Politiecultuur: alert op blokkades**

Er schuilen, bij de aanpak van bedreigingen of intimidaties richting politiemensen, blokkades in de politiecultuur. We bespreken er twee.

In de eerste plaats kunnen generalistische leidinggevendenden meer behoefte hebben aan specialistische kennis dan ze zich (op tijd) realiseren. Er wordt in de politieorganisatie namelijk al snel gedacht dat generalistische blauwe leidinggevendenden het voortouw dienen te nemen bij problemen in hun werkgebied. Uit de casus blijkt dat dit ook zo is bij bedreigingen van politiemensen. Sterker, volgens onze respondenten hoort dat ook zo te zijn. Leidinggevendenden horen achter hun mensen te

staan en een aanpak vergt bij serieuze bedreigingen al snel samenspel tussen wijkpolitie, recherche, inlichtingeneenheden en informatieorganisatie. Dit vergt agendering en bespreking in overleg op districtsniveau. Er bestaan echter geen garanties dat leidinggevend (teamchef, afdelingschef of districtschef) over de vereiste kennis beschikken om serieuze bedreigingen op waarde te schatten.

Een bedreigde politiemedewerker krijgt bijvoorbeeld, zo bleek uit een casus in hoofdstuk 9, het gevoel dat zijn teamchef niet begrijpt hoe de zware criminelen, waardoor hij wordt bedreigd, denken en handelen. Die chef zou daarom standaardmaatregelen (beveiliging) combineren met een afstandelijke houding. De bedreigde agent krijgt het gevoel dat de bedreiging niet serieus wordt genomen en niet op een verstandige manier wordt beoordeeld.

Een politiechef wijst in een interview op een andere casus. Hij werkte mee aan zware beveiliging van een medewerker die, tijdens een politiedienst, in aanvaring was gekomen met zware en georganiseerde criminelen. Achteraf gezien bleek dit een te gehaaste maatregel, waaraan nadelen kleefde voor de desbetreffende agent en zijn naasten. De chef heeft dus geleerd van de casus. Toch is dit precies het soort patroon ( nadelen en kosten vanwege te snel doorgevoerde beveiliging) waar BB&C'ers, op basis van ervaringen met bedreigingen, ongevraagd op wijzen.

In de tweede plaats combineert de politiecultuur een instrumentele inslag met het idee dat politiemensen veel (moeten) kunnen hebben en veel zelf oplossen. Dat is ongetwijfeld waar, maar het kan bij bedreigingen de ogen sluiten voor sociaal-emotionele hulpvragen van politiemensen. Respondenten wijzen er in interviews op dat de politie wat dit betreft veel heeft geleerd van de aanpak van geweld tegen politiemensen. De organisatie en chefs zouden alerter zijn op sociaal-emotionele problemen bij het politiepersoneel.

#### **10.4 Leidinggevend en bedreigde agenten: een aanpak organiseren**

Binnen de politieorganisatie spelen leidinggevend een belangrijke rol zodra politiemensen serieus worden bedreigd of geïntimideerd. Het gaat daarbij om bazen in de rang van brigadier of inspecteur tot commissaris van politie. Het betreft ploegchefs, teamchefs, afdelingschefs en districtschefs. De strategische bazen blijven in het casusonderzoek nagenoeg buiten beeld. Politiefunctionarissen die gespecialiseerd zijn in de aanpak van bedreigingen en intimidaties (onder meer medewerkers van het CCB of politiemensen die zijn belast met GTPA-beleid) spelen geen rol bij de casus of ze blijven (ook letterlijk) op afstand. Ze kregen bij de bestudeerde casus voornamelijk kritiek te verduren van de bedreigde politiemensen, zo bleek in hoofdstuk 9.

Lijnchefs en specialisten onderkennen dat dit geen wenselijk beeld is. Het valt ze echter niet zwaar om een beeld te schetsen over de wenselijke gang van zaken. Ze denken dat dit in de praktijk vaker op zo'n manier gebeurt dan de casus suggereren. Een respondent (politiechef) schetst die aanpak op hoofdlijnen als volgt:

- Bedreigingen en intimidaties dienen te worden gemeld. Dit geldt altijd, maar zeker voor serieuze bedreigingen. Dat zijn bedreigingen met risico's die langere tijd aanhouden en die de mogelijkheden van de bedreigde agenten en hun directe chef overstijgen
- Dit soort (serieuze) bedreigingen wordt geagendeerd en besproken in hoogfrequent overleg op districtsniveau. Daar zijn verschillende afdelingen en kwaliteit beschikbaar: wijkpolitie, recherche, inlichtingeneenheden en informatieorganisatie.

- Er wordt een beroep gedaan op een specialist in het korps: een politiefunctionaris die een dreigingsinschatting kan maken en die op de hoogte is van soortgelijke bedreigingen in het verleden. Volgens de meeste respondenten dient zo'n specialist deel uit te maken van het bureau CCB.
- Bedreigde politiemensen kunnen met vragen, grieven, wensen en emoties (naast het collegiale netwerk) terecht bij hun directe leidinggevende, de districtschef of districtsleiding.

### **10.5 Voor de valreep: het belang van een evenwichtige politiestijl**

In het politieapparaat is een aantal zaken belangrijk bij het voorkomen van (onnodige) bedreigingen of intimidaties.

Bij de basispolitie gaat het, ook op individueel niveau, vooral om het hanteren van een gepaste stijl van optreden. In algemene zin gaat het om een 'pragmatische' (of 'rechterlijke') stijl van optreden. Het is daarbij belangrijk dat agenten in woord en daad laten merken waarom ze iets doen (wat de 'zin' er van is), omdat dit de acceptatie van het politieoptreden vergroot. Tegelijkertijd worden politiemensen geregeld door omstandigheden gedwongen om op te treden tegen burgers. Onder dit soort omstandigheden is het belangrijk dat er een balans bestaat tussen communicatief en repressief politieoptreden.

Met een gepaste politiestijl worden veel bedreigingen en intimidaties voorkomen. Sterker, politiemensen zijn vaak in staat om onmiddellijk gepast (verbaal en door lichaamstaal) te reageren op bedreigingen of intimidaties, zo blijkt uit verschillende casus en benadrukken interviewrespondenten. Met name expressieve intimidaties kunnen zo "op straat meteen recht gezet worden." Er kan echter ook wat mankeren aan een politiestijl, waardoor de kans op bedreiging of intimidatie toeneemt.

Een belangrijke vorm van preventie bestaat uit "consistent teamwerk". Hiermee wordt bedoeld dat personen waarnaar de politie onderzoek doet of waar ze tegen optreedt, merken dat het politieoptreden niet staat of valt met één agent. Het gaat met andere woorden om het depersonaliseren van het politieoptreden. Toch zijn er verschillende kenmerken van het politiewerk die het lastiger maken om te depersonaliseren dan bij het OM. De politie werkt bijvoorbeeld met gezichtsbepalende functionarissen, zoals wijkagenten of voetbalcoördinatoren. Voor burgers valt het, bijvoorbeeld vanwege het uniform, eerder op dat er politiemensen in de buurt wonen.

Er zijn verschillende redenen waarom preventie van bedreigingen of intimidaties voor de politie lastiger is dan voor het OM. Het betreft onder meer:

- Er zijn veel meer politiemensen dan OM-medewerkers. Die politiemensen komen ook nog eens veel op straat, ook (en juist) op locaties en tijden waar ze te maken krijgen met potentiële bedreigers. Een categorie burgers let ook goed op waar, in 'hun' buurt of straat, eventueel politiemensen wonen.
- Van politiemensen is vaker en eerder bekend waar ze wonen, zeker als er weinig of geen fysieke afstand bestaat tussen werk- en woonomgeving.
- Politiemensen krijgen vanwege de aard van hun werk (altijd beschikbaar bij ordeverstoringen in alle soorten en maten) te maken met lastige personen waar andere instanties (bijvoorbeeld corporatie, ggz) zich geen raad mee weten. Agenten worden frequent bedreigd

- of geïntimideerd door “lokale lastposten.”
- De plicht om op straat, soms onverwacht en vaak onder ongelukkige omstandigheden (dronkenschap; boos), tegen burgers op te treden vergroot de kans op intimidaties of bedreigingen.
- Politiemensen treden op tegen lastige of criminele burgers, of lijken dit te gaan doen, voordat in de ogen van die burgers het ‘point of no return’ is bereikt. Dit stimuleert om pogingen te doen om het politieoptreden te beïnvloeden, mogelijk door middel van geweld, bedreigingen of intimidaties.
- Sommige politiefunctionarissen worden op het niveau van een dossier of casus “het gezicht van de politie.”

### **10.6 Na de valreep: aanpak van bedreiging, bedreiger óf dadergroep**

OM-medewerkers worden in de regel bedreigd in een later stadium dan politiemensen, namelijk na een rechterlijke uitspraak of na de start van een opsporingsonderzoek. De bedreigers worden ‘gestraft’ als een betwiste uitspraak wordt uitgevoerd of als een lopend opsporingsonderzoek wordt voortgezet. Dit soort situaties doet zich bij de politie ook voor, bijvoorbeeld als agenten worden bedreigd vanwege een lopend opsporingsonderzoek, vanwege een integrale aanpak (bijvoorbeeld met bestuur, corporatie of hulpverlening) of als bedreigingen of intimidaties wordt geuit bij een aanhouding. Het is dan een straf als het optreden onverminderd voort wordt gezet.

Bij veel bedreigingen of intimidaties aan het adres van politiemensen schuilt er geen (afdoende) straf in reeds in gang gezet optreden. Het is de vraag hoe dan wordt gereageerd. Het valt bij de bestudeerde casus op dat voornamelijk werk wordt gemaakt van de beveiliging of ondersteuning van de bedreigde agent en dat soms aangifte wordt gedaan vanwege bedreiging. De aandacht gaat met andere woorden vooral uit naar het slachtoffer en naar de bedreiging. Het is niet vanzelfsprekend om een strafrechtelijk onderzoek - of (ook) een integrale aanpak - te starten, gericht op de dader of dadergroep. Toch kunnen er, ook volgens respondenten onder chefs en specialisten, goede redenen zijn om de daders of dadergroepen die politiemensen bedreigen aan te pakken. Ze wijzen er op dat dit ook gebeurt in de praktijk.

### **10.7 Het dubbele karakter van de aanpak: “zakelijk en zacht”**

De aanpak van bedreigingen en intimidaties heeft, zo bleek in het hoofdstuk over bedreigde OM-medewerkers, een zakelijke en een sociaal-emotionele kant. Het betreft een twee-eenheid: feitelijke maatregelen en objectieve inschattingen dienen bedreigde agenten het gevoel te geven dat hun emoties worden begrepen en dat hun veiligheid op een acceptabel niveau wordt gebracht. Het sociale proces is dus zeker zo belangrijk als inhoudelijke afwegingen en maatregelen. De volgende afwegingen zijn zakelijk en emotioneel belangrijk:

- De voordelen en nadelen van mogelijke veiligheidsmaatregelen.
- De waarschijnlijkheid van acties door een bedreiger richting de bedreigde agent (of zijn of haar sociale omgeving).

- Het eventueel afbouwen, stoppen of juist opschalen van het niveau van beveiliging.
- De aanpak van de dader of daders.
- Preventieve maatregelen om nieuwe bedreigingen te voorkomen.
- De optie om bedreigingen of intimidaties weg te nemen door in contact te treden met de dader, bijvoorbeeld door een gesprek tussen dader en slachtoffer.

## 10.8 Wat de casus niet vertellen

De beschrijving en analyse van de casus in hoofdstuk 9 leggen patronen bloot. Er blijven echter ook patronen onvermeld, zo constateren of beamen geïnterviewde chefs en specialisten. Drie zaken zijn van belang.

In de eerste plaats komt het voor dat politiemensen op een informele manier reageren op een bedreiging. In dat geval wordt de druk naar een bedreiger of dadergroep opgevoerd. Dit bestaat er doorgaans uit dat te verstaan wordt gegeven dat de politie alle registers open gooit om een dader of dadergroep aan te pakken als de bedreigingen niet (onmiddellijk) worden gestaakt. Politiemensen hebben soms moeite om zich te beheersen, met name bij 'zuigende' vormen van intimidatie of bij bedreiging richting het gezin.

In de tweede plaats resulteren bedreigingen in mijddgedrag. Dit betekent dat bedreigde agenten niet meer optreden tegen (de sociale omgeving van) bedreigers of hen niet of minder scherp controleren, terwijl de omstandigheden daar wel om vragen. Dit effect blijft niet beperkt tot bedreigde agenten. Politiechefs wijzen er op dat ook directe collega's zich terughoudender kunnen opstellen dan wenselijk is. Dit is een ongemakkelijke realiteit, maar het strookt met eerder uitgevoerd onderzoek, onder meer naar criminelen die zich onaantastbaar wanen (Eysink Smeets en Bervoets, 2011 en 2013) of naar geweldgebruik door of tegen basispolitiemensen (Van der Torre e.a., 2011).

In de derde plaats kunnen bedreigingen of intimidaties mede het resultaat zijn van een op onderdelen niet of (te) weinig professionele stijl van optreden. Onder zulke omstandigheden voelen bazen en collega's een drempel om de desbetreffende agent of agenten daar op aan te spreken. Toch is dat belangrijk.

## 10.9 Afsluiting

Het ligt in de aard van het politiewerk besloten dat agenten een grotere kans lopen om te maken te krijgen met bedreigingen of intimidaties dan OM-medewerkers. De belangrijkste reden is de geringe fysieke afstand tussen politiemensen en potentiële bedreigers. Ze worden eerder *face-to-face* geconfronteerd met expressieve bedreigingen door personen waar de politie tegen optreedt. Instrumentele bedreigers zullen ook eerder kansen zien om met bedreigingen of intimidaties politiemensen op afstand te houden. Dit berekenende gedrag blijkt geregeld deel uit te maken van wat Beke e.a. (2013) territoriaal geweld noemen. Dat geweld is ingebed in een criminele levensstijl die mede stoelt op stelselmatige bedreigingen en intimidaties. Die worden zeker niet alleen op politiemensen gericht.

Naast dit soort risico's in de buitenwereld zijn er interne kwetsbaarheden of aandachtspunten. De belangrijkste waarneming is dat er minder garanties bestaan dan binnen het



OM dat bedreigde politiemensen praktisch en sociaal-emotioneel worden gesteund door een intern netwerkje van leidinggevenden én specialisten.

## **Deel IV**

### **Slot**

## Onderzoeksvragen: de antwoorden

### 11.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord. De paragraafindeling is gebaseerd op de rubricering van die vragen. Paragraaf 11.2 gaat over de aard en achtergronden van bedreigingen en intimidaties, paragraaf 11.3 over de gevolgen en paragraaf 11.4 over de gewenste en ondervonden aanpak. Paragraaf (11.5) beschrijft een werkwijze die blijkt te werken.

Het ligt voor de hand om vergelijkingen te treffen tussen deze studie en eerder onderzoek. Dat is niet goed mogelijk wat de frequentie van bedreigingen of intimidaties betreft, maar in beleidsmatige zin zijn duidelijke trends zichtbaar. Voor zover we een uitspraak durven te doen over een toe- of afname houden we het op een stabiele trend. Zie verder paragraaf 11.2, bij het antwoord op de eerste onderzoeksvraag.

De beleidsmatige trend is overwegend gunstig, vooral bij het Openbaar Ministerie (OM). De Werkgroep Nooy was in 2004 kritisch op de aandacht en ondersteuning die bedreigde OM-medewerkers kregen. Er is veel vooruitgang geboekt, zo blijkt uit onze studie. Het OM beschikt over een intern netwerk (met een belangrijke rol voor de leidinggevende, de BB&C'er, de hoofdofficier en de, vaak zelfredzame, OM-medewerker) dat in staat blijkt om gepast en effectief te reageren op veel bedreigingen en intimidaties. Daarnaast beschikt het OM over een protocol dat taken en rollen bij een serieuze bedreiging aan het adres van OM-medewerkers beschrijft.

Waar binnen het OM de gerichte aanpak van bedreigingen en intimidaties een impuls kreeg sinds 2004, geldt dit in het politieveld voornamelijk voor de aanpak van fysiek geweld tegen politieambtenaren. Daar is en wordt begrijpelijkerwijs veel tijd energie aan gespendeerd. Dit is nuttig bij de aanpak van daders die expressieve bedreigingen en intimidaties uiten én geweld tegen politiemedewerkers gebruiken. Bij meer serieuze instrumentele bedreigingen staat er in de politieorganisatie minder snel een netwerkje klaar om bedreigde politiemedewerkers te ondersteunen dan binnen het OM. Op dit punt valt relatief eenvoudig vooruitgang te boeken, mede op basis van goede ervaringen en prestaties bij het OM. Zie paragraaf 11.5.

### 11.2 Aard en achtergronden van bedreigingen en intimidaties

#### *1. Hoe frequent worden medewerkers van politie en OM geconfronteerd met bedreiging of intimidatie?*

Het antwoord op de eerste onderzoeksvraag naar de mate waarin bedreiging en intimidatie voorkomt, is uiteraard afhankelijk van de gehanteerde definitie. In dit onderzoek werd geen algemene beschrijving aan respondenten voorgelegd, maar drie concrete uitingsvormen: 'bedreiging met geweld tegen u zelf of naasten', 'volgen of hinderen om bang te maken' en 'intimidatie om iets gedaan te krijgen'. We vroegen respondenten hoe vaak ze hier in het afgelopen jaar mee zijn geconfronteerd. Na weging van de data (op basis van functie) blijkt dat 8,3% van de OM-medewerkers en 41,3% van de politiemensen, in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête, te

maken kreeg met bedreiging of intimidatie in tenminste één van deze verschijningsvormen.

Er zijn twee functies met een beduidend hogere kans om op deze manier te worden bedreigd of geïntimideerd dan gemiddeld: Officieren van Justitie en basispolitiemensen (handhaving en noodhulp), die voor hun werk veel op straat komen en optreden tegen onwillige burgers.

Uit ons kwalitatief onderzoek (telefonische interviews; mondelinge interviews; casusbeschrijving) blijkt dat één vorm van bedreiging beduidend vaker voorkomt dan wordt gemeld. Het betreft eenmalige bedreigende of intimiderende uitlatingen tijdens een conflict of geweldsincident op straat aan het adres van basispolitiemensen. Dit soort uitlatingen wordt in 'de hitte van het moment' gedaan. Het wordt lang niet altijd (nog) als bedreiging ervaren, omdat het frequent gebeurt en omdat agenten vaak inschatten dat het gaat om loze en impulsieve uitingen. Bovendien worden de personen die dit soort bedreigingen of intimidaties uiten vaak toch al aangepakt door de politie, bijvoorbeeld door (een combinatie van) politiegeweld, een boete, een aanhouding of vervolging, dus zonder dat wordt opgetreden tegen een bedreiging. Als agenten een bedreiger voor een ander feit aanpakken (bijvoorbeeld geweldgebruik of belediging), dan vinden ze doorgaans dat de dader voldoende is gestraft. Bovendien zien ze niet snel aanknopingspunten voor kansrijk strafrechtelijk optreden vanwege bedreiging.

Bij het Openbaar Ministerie lijkt het erop dat dergelijke onder-registratie kleiner is, maar ook daar bestaat bij medewerkers een zekere acceptatie van klaarblijkelijk loze bedreigingen onder emotionele omstandigheden. Bijvoorbeeld tijdens een zitting of in een telefoongesprek over een kwestie die (erg) nadelig uitpakt voor de dreigende burger.

#### *Nemen de bedreigingen of intimidaties ten opzichte van OM-medewerkers of politiemensen toe of af?*

Er zijn geen cijfers voorhanden die kunnen dienen als betrouwbaar ijkpunt voor onze studie. Er is veel bekend over bedreiging en intimidatie aan het adres van politiemensen op basis van omvangrijke surveys naar verschillende beroepsgroepen. Die studies scharen vanaf 2007 de volgende ongewenste gedragingen onder bedreiging en intimidatie: (gezinsleden) bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten of sturen van een dreigbrief.<sup>32</sup> We nemen deze definitie niet over.<sup>33</sup> We hebben in ons survey drie concrete verschijningsvormen van bedreiging en intimidatie voorgelegd aan respondenten. De consequentie is dat de frequenties die wij aantreffen zich niet zomaar laten vergelijken met die eerdere surveys. Volgens die surveys voelden de volgende percentages politiemensen (met een uitvoerende of ondersteunende functie) zich in het jaar voorafgaand aan de enquête bedreigd of geïntimideerd: 31% in 2007; 43% in 2009 en 31% in 2011.<sup>34</sup> In ons survey antwoordt 41,3% van de politiemensen dat ze in het voorafgaande jaar werden bedreigd of geïntimideerd. Dat lijkt cijfermatig sterk op het resultaat van het survey in 2009 (43%), al is de betekenis daarvan dus onduidelijk vanwege de verschillen in de begripsomschrijving.

---

<sup>32</sup> We namen deze begripsomschrijving niet over. Zie paragraaf 1.2 voor een toelichting.

<sup>33</sup> Hiervoor zijn verschillende redenen. In de eerste plaats worden (mogelijk zeer) uiteenlopende vormen van bedreiging of intimidatie onder één noemer gebracht. In de tweede plaats maakt de omschrijving geen onderscheid tussen instrumentele en expressieve bedreigingen of intimidaties, terwijl dat een relevant verschil is. In de derde plaats kunnen enkele andere categorieën die in de breed opgezette surveys worden onderscheiden – verbale agressie, fysieke agressie en seksuele intimidatie – betrekking hebben op gedragingen die in een specifieke context (ook) zouden kunnen worden opgevat als bedreiging of intimidatie.

<sup>34</sup> Volgens een ander BZK-survey uit 2010 ging het om 62% van de politiemedewerkers met burgercontacten. Wij beperkten ons niet tot politiemensen met burgercontacten.

Er is veel minder onderzoeksmateriaal over het OM beschikbaar. Uit een enquête onder medewerkers van het OM bleek dat 29% van de respondenten ooit - in de gemiddeld 9 jaar dat zij bij het OM werkten - was bedreigd of geïntimideerd door burgers in het kader van hun werk (Nooy e.a., 2004). In een werknemerstevredenheidsonderzoek in 2008 is 8% van de OM-medewerkers het *oneens* met de stelling “in mijn werk voel ik mij *nooit* bedreigd door derden” en 6% stemt in met de stelling “uit hoofde van mijn functie heb ik te maken met intimidatie door derden”. Wij vragen in ons onderzoek naar de frequentie van bedreigingen en intimidaties in het afgelopen jaar, hetgeen een vergelijking met deze twee OM-studies bemoeilijkt. We constateren dat 8,3% van de OM-medewerkers zich in het afgelopen jaar bedreigd of geïntimideerd voelde door een burger.

## **2. Welke dadertypen zijn te onderscheiden? Uit welke groeperingen zijn deze afkomstig?**

In de **enquête** is de respondenten gevraagd naar de achtergrond van de dader(s). Hiertoe zijn enkele dadercategorieën voorgelegd, ontleend aan eerder onderzoek. Respondenten hadden ook de mogelijkheid zelf te beschrijven om welk ‘type’ dader het ging.

Enkele voorgesorteerde categorieën scoren hoog. Bedreiging en intimidatie door personen met een psychische stoornis komt relatief vaak voor: 29,1% onder bedreigde OM-medewerkers en 41,2% onder bedreigde politiemensen. Daarnaast worden leden van een probleemgezin (15,5% bij OM; 31,2% bij politie) en leden van een zwaar criminele groepering (8,8% bij OM; 12,4% bij politie) relatief vaak als dader aangewezen. Bewoners van een woonwagenkamp worden, met inachtneming van het bescheiden aantal ‘kampers’ op de totale bevolking, vaak genoemd: 4,7% onder OM-medewerkers en zelfs 11,8% onder politiemensen.

Criminele jeugdgroepen of-bendes bedreigen voornamelijk politiemensen. Deze score pakt voor de politie hoog uit: 31,2% van de bedreigde politiemensen maakt hier melding van. Bij het OM komt dit percentage uit op 4,1%.

Als aanvullende dadertyperingen noemen OM-medewerkers “gewone, ontevreden burgers”, “bekenden van een verdachte”, “advocaat” en “jurist.” Politie-medewerkers wijzen op: “gewone burgers”, “allochtone personen”, “bewoners van een achterstandswijk”, “verslaafden”, “vreemdelingen of asielzoekers”, “aangehouden verdachten” en “andersoortige criminelen.” Bij deze laatste categorie verwijst men waarschijnlijk naar veelplegers of middelzware criminelen. Deze daders komen in elk geval in beeld bij het casusonderzoek.

In het **casusonderzoek** springen drie dadertypen in het oog die OM-medewerkers of politiemensen door bedreiging of intimidatie in een lastig parket kunnen brengen.

In de eerste plaats gaat het om beroeps-criminelen die zich toeleggen op zware en (in uiteenlopende mate) georganiseerde criminaliteit en waarvoor het gebruikelijk is om zich te bedienen van tactieken en van geweld. Dit is er vaak mede op gericht om vooral op een zo groot mogelijke ‘veilige’ afstand van het strafrechtelijk apparaat te blijven. Er is echter altijd een categorie van dergelijke zware criminelen die het mikpunt wordt van strafrechtelijke onderzoek, van bestuurlijke maatregelen of waarbij dat dreigt te gebeuren. Op dat moment blijken ze zich te kunnen bedienen van zogenoemde contrastrategieën, die zijn gericht op het verstoren van strafrechtelijk onderzoek, van ander politiewerk of van bestuurlijke handhaving. Door ‘nette’ ogen is het een grote stap om OM-medewerkers of politiemensen te bedreigen of te intimideren, maar deze dadergroep past beproefde interne tactieken toe richting deze functionarissen. Dat komt onder meer tot uitdrukking in een categorie vileine bedreigingen. Niet of nauwelijks strafwaardige bedreigingen door zware

criminelen kunnen een agent of OM-medewerker serieus raken: harder dan strafwaardige bedreigingen door personen die gemakkelijker aangepakt, ingeschat of geneutraliseerd kunnen worden.

In de onderzochte casus bedreigen zware criminelen voornamelijk Officieren van Justitie en rechercheurs, al komt het voor dat - soms bij toeval - andere medewerkers het doelwit worden van bedreigingen uit deze hoek. De basispolitie stuit vooral op lokale criminelen.

In de tweede plaats criminele jongeren en (jong)volwassenen die opereren in of vanuit hun geijkte territorium. Deze lokale criminelen profiteren van een opgebouwde gewelddadige reputatie en van de daarmee verbonden sfeer van intimidatie en angst. Als politiemensen (toch) het territorium van deze lokale criminelen betreden of 'bedreigen' (vanwege hun kennis en informatie of vanwege een opgestart opsporingsonderzoek), dan kunnen zij het mikpunt worden van bedreigingen of intimidaties. Voor deze lokale criminelen is dat in veel opzichten een voortzetting van routineactiviteiten, namelijk van zogenoemd territoriaal geweld: met een grote mond, intimidaties en geweld opkomen voor hun (criminele) belangen.

Naast (doorgegroeide) jeugdcriminelen stuit de (basis)politie ook op wijken of straten waar hennepcultuur een gewaardeerde en klaarblijkelijk vaste neveninkomst is geworden. Inmenging wordt bepaald niet op prijs gesteld en kan uitmonden in intimidaties en bedreigingen van agenten.

In de derde plaats gaat het om notoire veelplegers. Het betreft personen wier leven een opeenstapeling is van allerhande wangedrag, zoals overlast, geweld, verkeersdelicten en drugscriminaliteit. Het bedreigen of intimideren van een politieagent is op enig moment een bijna logisch volgend misdrijf in het platte en onwettige leven van deze personen. De aanleiding is vaak een sanctie, bijvoorbeeld uithuisplaatsing.

### **3. *Zijn bedreigingen gericht op de organisatie of op specifieke medewerkers?***

De formulering van de derde onderzoeksvraag suggereert een duidelijk of eenvoudig onderscheid tussen bedreigingen die worden gericht op een persoon of op een organisatie. Die suggestie is onterecht. Het is meestal namelijk én in plaats van of. Als burgers *instrumenteel* bedreigen of intimideren, dan doet men dat voornamelijk persoonsgericht én daarmee organisatiegericht: via beïnvloeding van het individu probeert men de organisatie te raken en te beïnvloeden.

Het is niet alleen de vraag wie of wat het *mikpunt* is van bedreigingen, maar ook wat het *doel* daarvan is. Het doel van een bedreiging kan gericht zijn op een individuele medewerker. Bijvoorbeeld om hem of haar uit het evenwicht te brengen, deze persoon 'van een zaak te krijgen' of hem of haar weg te jagen uit een wijk of buurt. De doelstelling kan ook gericht zijn op de organisatie. Bijvoorbeeld het voorkomen, beïnvloeden of stoppen van een strafrechtelijk onderzoek of van een andere sanctie, zoals uithuisplaatsing of onder toezichtstelling van de kinderen.

Door óók naar de *doelstelling* van een (instrumentele) bedreiging te kijken kunnen zinvoller analyses gemaakt worden van bedreigingen dan wanneer louter naar het *mikpunt* wordt gekeken. Als een bedreiging louter of vooral op een individuele OM-medewerker of agent is gericht, dan schuilen er vooral extra risico's in zo'n gepersonaliseerde focus als het een doel op zich is om een professional fysiek of psychisch te raken. Echter, het is veel vaker de bedoeling om de organisatie of een werkproces (bijvoorbeeld een opsporingsonderzoek; intensieve surveillance of controle op hennepplantages) met bedreigingen te beïnvloeden, dan om persoonlijke schade toe te brengen aan een medewerker.

De kans dat politiemensen het doelwit worden van gepersonaliseerde bedreigingen is groter dan bij het OM. OM-medewerkers werken vaker achter de schermen en bij grote zaken wordt steevast in teams gewerkt en getracht in zoveel mogelijk opzichten (woordkeuze; woordvoering) te onderstrepen dat niets staat of valt met individuele OM-medewerkers. De politie heeft op dossiers (bijvoorbeeld voetbal en jeugd) en in wijken medewerkers die persoonlijk in het oog springen doordat het hun werk is om in contact te treden met criminelen en overlastgevers.

Bedreigingen worden vaak richting een persoon geuit. Het kan echter *toeval* zijn dat die bedreiging op deze persoon wordt gericht, omdat de boosheid zich richt op de taakuitoefening en niet op de medewerker. Bij een toevallige expressieve bedreiging of intimidatie, bijvoorbeeld bij een aanhouding van een dronken jongeman, zeggen agenten vaak dat die wordt gericht op 'het uniform' en niet op de persoon. Het had dus net zo goed een andere diender kunnen zijn. Hetzelfde geldt voor een OM-medewerker die de telefoon opneemt en te maken krijgt met een scheldkanonnade, inclusief bedreigingen. Het gaat om *taakgerichte bedreigingen*. Die zijn minder dreigend, omdat de dader het niet heeft gemunt op de agent of OM-medewerker. Het verklaart mede waarom agenten of OM-medewerkers intimidaties of bedreigingen geregeld negeren.

#### 4. *Wat zijn de motieven van de daders?*

Het casuonderzoek naar instrumentele bedreigingen of intimidaties brengt de motieven van daders in beeld. Er bestaan wat dat betreft duidelijke verschillen tussen OM en politie.

Een belangrijke categorie bedreigingen richting **OM-medewerkers**, met een officier als geïkt mikpunt, heeft betrekking op het beïnvloeden van een opsporingsonderzoek of strafproces. Bij dit motief komt de bedreiging vaak uit de hoek van zware criminelen.

OM-medewerkers (weer voornamelijk officieren) kunnen ook worden bedreigd of geïntimideerd om te zorgen dat ze een minder goed betoog houden tijdens een zitting. Vanwege het emotionele en soms dichotome karakter van een rechtszaak ('alles of niets') is de grens tussen expressieve en instrumentele intimidatie soms moeilijk te trekken.

Ook kunnen OM-medewerkers te maken krijgen met bedreigingen naar aanleiding van een rechterlijk besluit. Bedreigers willen hun 'gelijk halen'. OM-medewerkers kunnen veel last krijgen van personen die financieel worden geraakt. Dit soort bedreigers wil herziening of hulp en kan wanhopig zijn.

Bij wraak als motief uiten veroordeelde personen (redelijk) gecalculeerd hun woede richting OM-medewerkers. De bedreigers willen het OM of soms een specifieke OM-medewerker betaald zetten voor geleden schade. Deze gebeurtenissen kunnen veel indruk maken op slachtoffers. Het voelt serieuzer aan dan verwensingen *in the heat of the moment*.

Ten slotte zien we dat burgers door middel van bedreigingen of intimidaties invloed proberen uit te oefenen op zaken die voor het OM 'klein' zijn, maar voor betrokken burgers belangrijk en emotioneel kunnen zijn. Dit soort zaken komt in handen van parketsecretarissen en een categorie burgers lijkt tegenover deze OM-medewerkers lage(re) drempels te ervaren om grove taal te gebruiken, te intimideren of te bedreigen.

Het belangrijkste motief dat bij casuonderzoek naar bedreigde **politiemensen** in beeld komt, is het op afstand houden van politiemensen. Dit treffen we aan op het niveau van een wijk, buurt of straat. Basispolitiemensen komen door hun werk en/of door de locatie van hun privéwoning in het

vaarwater van personen of groepen die criminele activiteiten koppelen aan hinderlijk of intimiderend gedrag. Deze categorie daders ziet de informatie waarover deze politiemensen beschikken als een bedreiging.

Een specialistische functie kan een agent ook in het vaarwater brengen van criminelen of lastpakken. In een specifieke context ontstaat er vervolgens een reden voor dit soort personen om politiemensen te bedreigen. De bedreiging is de ene keer sterk persoons- én taakgericht (bijvoorbeeld op een voetbalcoördinator of ervaren rechercheur) en de andere keer lijkt het eerder de bedoeling om een strafrechtelijk onderzoek te traineren, waardoor agenten het mikpunt worden van bedreigingen. Het is en blijft echter de bedoeling om de politie op afstand te houden.

Een derde categorie bedreigingen is terug te voeren tot een wraakactie vanwege één of enkele politieacties. De bedreigde politieagent is in de ogen van de dader (grotendeels) verantwoordelijk voor een lastige situatie waarin hij of zij verzeild is geraakt. De grens tussen instrumentele en expressieve bedreigingen kan diffuus zijn, met name als het doel van de bedreiging bij voorbaat kansloos lijkt of is.

Ten slotte zien we ook dat er tijdens het werk van met name de basispolitie (noodhulp) op spanningsvolle momenten bedreigingen worden geuit. De gebeurtenissen gaan gepaard met emotie, maar de dreiging of het geweldgebruik heeft als doel om politieoptreden af te wenden. Verdachten wensen niet te worden aangehouden, emotionele burgers zijn niet bereid om openstaande boetes te voldoen of heethoofden overtreden een opgelegd straat- of horecaverbod. Dit soort casus zal eerder of vooral worden bestempeld als geweld tegen politiemensen of belediging, dan als bedreiging of intimidatie. Het betreft vaak een incident, maar herhaling is mogelijk als dezelfde agenten en geweldplegers vaker met elkaar te maken krijgen, bijvoorbeeld in een horecagebied.

## 5. *Op welke wijze worden de bedreigingen geuit?*

Aan bedreigde politiemensen en OM-medewerkers is in de **enquête** gevraagd op welke wijze de bedreiging of intimidatie is overgedragen. Bij de politiemedewerkers gaat het voornamelijk om ‘face-to-face’ bedreigingen: 91,9% in een jaar tijd. Andere uitingsvormen scoorden onder bedreigde politiemedewerkers beduidend lager: ruim een kwart (26,2%) per telefoon en 22,1% wel eens indirect, via andere personen. Respectievelijk 13,8% en 13,1% kregen te maken met bedreiging via de e-mail en per post.

Onder bedreigde OM-medewerkers liggen de verhouding anders. Niet de ‘face-to-face’ uitingen, maar de telefonische bedreigingen of intimidaties komen het meest voor: 52,7%. Verder is 33,1% ‘face-to-face’ bedreigd of geïntimideerd. De categorieën per e-mail, over de post en via een derde persoon, scoren tussen de 11,5% en 12,8%.

In de categorie ‘anders’ noemen bedreigde respondenten bij OM en politie onder andere bedreigingen op internet (bijvoorbeeld op *Facebook* of internetfora) of bedreigingen die men verneemt via de recherche of inlichtingeneenheid.

De percentages in de enquêtes hebben betrekking op de oppervlakkige uitingsvorm van een bedreiging of intimidatie. Het kwalitatieve onderzoek legt een bedreigingsparadox bloot: impliciete, lichte en (mogelijk) niet strafwaardige bedreigingen van criminelen of gestoorde personen kunnen veel dreigender en riskanter zijn dan bedreigingen die strafrechtelijk aangepakt kunnen worden. Het lijkt voor de hand te liggen om in zulke gevallen de bedreiger aan te pakken en niet de bedreiging.



## 6. *Wat valt in algemene zin te zeggen over de kenmerken van bedreigingen die daadwerkelijk (dreigen te) worden uitgevoerd?*

In de **enquête** is aan bedreigde medewerkers gevraagd of er bedreigingen zijn geëscaleerd, in die zin dat het in het afgelopen jaar heeft geleid tot fysiek geweld of vernielingen. Dit overkwam veel meer bedreigde agenten (26,7%) dan bedreigde OM-medewerkers (2,7%). Dit grote verschil laat zich eenvoudig verklaren. Basispolitiemensen treden face-to-face op tegen onwillige en boze of agressieve burgers en OM-medewerkers niet. Bovendien wonen en werken agenten vaker dichtbij of dichterbij potentiële daders en worden auto's van agenten tijdens het werk lang niet altijd beschermd geparkeerd, terwijl dit laatste bijna standaard is bij het OM.

Uit het **kwalitatieve onderzoek** blijkt dat dreiging en onzekerheid veel vaker psychisch belastend zijn dan feitelijk geweld vanwege (eerder geuite) bedreigingen. Voor zover er geweld wordt gebruikt, gaat het voornamelijk om vernieling (bijvoorbeeld van de privéauto) of om impulsief geweld bij een conflict op straat tussen een agent en burgers. De ernst van een bedreiging voor een agent of OM-medewerker valt dan ook niet af te meten aan de mate van fysiek geweld, maar aan de mate waarin specifieke kenmerken van een bedreiging leiden tot psychische druk. Die druk kan bijvoorbeeld ook bestaan uit reputatieschade.

Een beschrijving van 'dreigingsverhogende' kenmerken mag niet de suggestie wekken dat er veel ernstige bedreigingen zijn die daadwerkelijk worden uitgevoerd. Een daadwerkelijk ernstige bedreiging telt namelijk verschillende verzwarende kenmerken. Bovendien zijn er vaak verzachtende omstandigheden of concrete aangrijpingspunten om maatregelen te treffen die de dreiging reduceren.

De soep wordt dus lang niet zo heet gegeten als deze soms wordt opgediend. De gevoelsmatige dreiging lijkt (aanzienlijk) sneller te kunnen stijgen dan de feitelijke risico's. De bovenstaande onderzoeksvraag kan daarom (beter) als volgt worden gelezen: Wat valt in algemene zin te zeggen over de kenmerken van bedreigingen die daadwerkelijk (dreigen te) worden uitgevoerd of die een psychische belasting zijn voor bedreigde medewerkers? Die belasting neemt onder meer toe als het de bedoeling is om een agent of OM-medewerker persoonlijk schade toe te brengen of als de dreiging afkomstig is van een dader of dadergroep die woont of leeft in de nabijheid van bedreigde medewerkers, dat wil zeggen in hun werkomgeving en/of woonomgeving. De kans hierop is bij agenten beduidend groter dan bij OM-medewerkers. De dreiging neemt ook toe bij stelselmatige bedreigingen of intimidaties. De basispolitie krijgt verder te maken met spanningen vanwege dreigingen die face-to-face worden geuit en die (snel) kunnen uitmonden in geweld tegen politieambtenaren. De belasting van een bedreiging neemt in het bijzonder toe als deze wordt gericht op de privéomgeving van OM-medewerkers of politiemensen.

De subjectieve dreiging en belasting nemen ook toe als de bedreigingen afkomstig zijn van: zware en georganiseerde criminelen die beschikken over een organisatiegraad, infrastructuur en persoonlijkheidskenmerken die de dreiging verhogen; lokale criminelen die zich gedragen alsof ze zich onaantastbaar wanen; of grillige of gestoorde personen.

Dit soort kenmerken maakt een dreiging *ernstiger*, maar wordt de dreiging ook *realistischer*? Dit laatste is nog wat anders. Er zijn namelijk plausibele redeneringen mogelijk waardoor juist ernstige bedreigingen niet ten uitvoer worden gebracht c.q. niet leiden tot fysiek geweld tegen een bedreigde

OM-medewerker of agent. Een belangrijke reden is dat het voor bedreigers een doel op zich kan zijn om agenten of OM-medewerkers bang te maken en psychisch leed toe te brengen. Dat kan voor bedreigers een reden zijn om tevreden te zijn met het effect van hun acties, waardoor de kans op verdere acties of uitvoering af zou nemen. Dit onderstreept dat serieuze bedreigingen gepaard gaan met onzekerheden en dat bij de interpretatie maatwerk, ervaring en materiedeskundigheid zijn geboden.

Het vergt ervaring en materiedeskundigheid om dit soort factoren in te kunnen schatten. Het vraagt om 'warme' communicatie, op basis van inhoudelijke argumenten, met bedreigde medewerkers om hen te kunnen overtuigen van aanwezige, verminderde of verdwenen risico's. Als in dergelijke communicatie wordt voorzien, dan werkt dit in gunstige zin door in de gevolgen van bedreiging en intimidatie voor bedreigde medewerkers. Zie paragraaf 11.3.

### 11.3 Gevolgen van bedreiging en intimidatie

#### *7. Welke gevolgen hebben bedreigingen voor a. de psychische en lichamelijke gesteldheid van de bedreigden; b. de inzetbaarheid van de bedreigden; c. de taakuitvoering van de bedreigden; en d. de taakuitvoering van de organisatie?*

In de vooraf geformuleerde vraagstelling van dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen vragen over de 'gevolgen van bedreiging en intimidatie' en over de 'gewenste en ondervonden aanpak'. Het casuonderzoek laat echter zien dat de gevolgen van ernstige bedreigingen onlosmakelijk zijn verbonden met de aanpak. OM-medewerkers en politiemensen die het slachtoffer worden van stevige instrumentele bedreigingen zien dit als een testcase. Waar zijn mijn chef en organisatie toe in staat als ik écht word bedreigd? Bedreigde respondenten verwachten dat hun bazen gewoonweg goed werk leveren. Er wordt door bedreigde medewerkers, in ruil voor trouwe dienst, gerekend op doortastend optreden (instrumenteel) en persoonlijke zorg en aandacht (sociaal-emotioneel). De mate waarin dit gebeurt is vervolgens mede bepalend voor de gevolgen van bedreigingen op het denken en doen van slachtoffers. Die gevolgen vallen niet zozeer uit te drukken in termen van 'inzetbaarheid' of 'taakuitvoering'. Het gaat veel meer om het vertrouwen dat respondenten stellen in bazen en organisatie, al kan dat van invloed zijn op het alledaagse zelfvertrouwen en op de taakuitoefening van bedreigde medewerkers.

De **enquête** geeft een eerste indruk van de gevolgen van bedreigingen en intimidaties. Bij het Openbaar Ministerie rapporteert bijna driekwart van de bedreigde medewerkers (73,6%) dat de bedreiging of intimidatie geen invloed heeft gehad op de taakuitvoering. Daarmee geeft echter meer dan een kwart van de respondenten (impliciet) aan dat de bedreiging wél gevolgen heeft gehad. Zo heeft ruim tien procent (12,8%) heeft het contact met de daders getracht te vermijden. Daarnaast meldt minder dan tien procent van de bedreigde medewerkers (8,8%) verminderd werkplezier. Bijna vijf procent (4,7%) heeft bepaalde gebieden of locaties vermeden. Evenveel respondenten (4,7%) is teruggetrokken van de zaak waar de bedreiging betrekking op had.

Van de politiemedewerkers geeft 63,6% aan dat de bedreiging of intimidatie geen invloed heeft op de taakuitvoering.<sup>35</sup> Precies 17,5% rapporteert verminderd werkplezier. Een kleine groep

---

<sup>35</sup> Hierbij moet wel worden opgemerkt dat een groot aantal respondenten geen antwoord heeft gegeven op deze vraag. Het gaat hierbij om een technische fout in de UU-enquête, omdat het onmogelijk had moeten zijn

(6,9%) mijdt vanwege bedreiging het contact met daders (of een poging daartoe). Ook het ontwijken van bepaalde gebieden of locaties komt naar voren (5,1%).

Uit het **kwalitatieve onderzoek** blijkt dat het OM bij alle bestudeerde casus haar rug recht houdt: de werkprocessen vinden zonder uitzondering doorgang. Vanuit het gezichtspunt van de instrumentele dader is het een probleem dat bedreigingen van OM-medewerkers in een laat stadium worden geuit. Strafprocessen of strafrechtelijke onderzoeken zijn in gang gezet of de rechter heeft uitspraak gedaan. Bovendien zijn werkzaamheden met een verhoogde kans op bedreiging of intimidatie - zoals strafrechtelijke onderzoeken of strafprocessen tegen zware criminelen - zonder uitzondering teamwork. Het blijkt niet kansrijk om het werkproces van het OM met succes te beïnvloeden.

Bedreigingen richting politiemensen worden vaak in een eerder stadium geuit en hebben meestal eenvoudiger doeleinden, zoals het op afstand houden van de politie of ontmoedigen dat een agent collega's tipt over hennepplantages rondom zijn woonhuis. Als personen die de politie bedreigen het gevoel wordt gegeven dat ze vooral zichzelf in de problemen brengen (bijvoorbeeld een toegenomen kans op negatieve sancties), dan is dit een steun in de rug voor agenten en werpt het een drempel op voor nieuwe bedreigingen. Het is echter beduidend lastiger om een opsporingsonderzoek naar een bedreigende dader(groep) van de grond te tillen, dan om er – zoals bij het OM vaak aan de orde is – mee door te gaan. Daders die agenten bedreigen boeken daarom wat eerder (vanuit hun invalshoek) succesjes, zoals agenten die terughoudender optreden. Politiechefs constateren ook dat de bedreiging van één of enkele agenten een (deel van een) team behoedzamer kan maken. Ze denken dat dit vaker voorkomt dan politiemensen bereid zijn om in telefonische interviews of enquêtes toe te geven.

Interviews en het casusonderzoek helpen om te verklaren waarom de gevolgen van veel bedreigingen of intimidaties beperkt blijven. De volgende kenmerken van (de organisatorische reactie op) een bedreiging of intimidatie spelen daarbij een rol:

Minder impact hebben:

- a- Bedreigingen die routinematig zijn, in die zin dat ze voortkomen uit verklaarbare emotie en klaarblijkelijk loos en eenmalig zijn.
- b- Bedreigingen die - ook al worden ze duidelijk op een functionaris gericht - niet persoonsgericht worden opgevat, in die zin dat elke agent (bijvoorbeeld bij een aanhouding) of OM-medewerker (bijvoorbeeld bij een zitting) onder die omstandigheden er het mikpunt van had kunnen worden.
- d- Instrumentele bedreigingen die klaarblijkelijk niet lonend (kunnen) zijn voor daders, omdat de organisatorische taakuitoefening ongemoeid blijft of de organisatie haar aandacht juist (geïntensiveerd) vestigt op de dader of daders.

Impact-reducerend is:

- a.- Wanneer professionals bij OM en politie beschikken over getrainde vaardigheden om te reageren op bedreigingen of intimidaties. Zij tonen zich onder dergelijke omstandigheden inderdaad vaak zelfredzaam.
- b.- Als de organisatie bedreigde OM-medewerkers en agenten serieus neemt en hen sociaal en

---

om zonder te antwoorden door te gaan. De cijfers zijn daarom gebaseerd op de antwoorden van een kleiner aantal respondenten (n=332) dan andere vragen.

praktisch steunt. Dergelijke organisatorische steun beperkt de mentale gevolgen van bedreigingen of intimidaties in belangrijke mate.

- c.- Collegiale steun. Deze steun is vaak groot.
- d.- Een overtuigende dreigingsinschatting en daarop gebaseerde maatregelen. Deze geven bedreigde medewerkers vertrouwen in het verloop en in de afloop. Dit vergt overleg met de bedreigde medewerker. Directe communicatie door materiedeskundigen en leidinggevendenden kan de bedreigde medewerkers vertrouwen schenken. Dit verloopt bij het OM soepeler en effectiever dan bij de politie. Bij het OM bestaan er meer garanties omtrent de deskundigheid en beschikbaarheid van specialisten (de medewerkers Bewaken, Beveiligen & Crisisbeheersing) dan bij de politie.

Ook kenmerken van een bedreiger of van bedreigers kunnen zorgen dat de gevolgen beperkt blijven voor een bedreigde medewerker. Het betreft daderkenmerken die niet overeenstemmen met het daderprofiel dat juist belastend is voor bedreigde medewerkers en is beschreven in antwoord op onderzoeksvraag 6. Het gaat dan niet om zware georganiseerde criminelen die beschikken over geld en middelen, niet om lokale criminelen die zich gedragen alsof ze onaantastbaar zijn en ook niet om daders die een grillige en gestoorde indruk maken.

**8. *Wat is de samenhang tussen de effecten van instrumentele bedreigingen met: a. de kenmerken van de bedreiging, b. de kenmerken van de bedreiger en c. kenmerken van de bedreigde medewerker?***

De kenmerken van bedreigingen of bedreigers die, in onderlinge samenhang, van invloed zijn op de effecten van instrumentele bedreigingen staan beschreven in antwoord op vraag 6 en 7. Die vragen hadden reeds betrekking op belangrijke effecten, namelijk op de mate van - ernstige en realistische - dreiging (vraag 6) en op gevolgen voor bedreigden en organisatie (vraag 7).

Instrumentele bedreigingen of intimidaties en de effecten daarvan zijn fenomenen die niet vallen te verklaren uit eenvoudige kenmerken van de bedreigde medewerkers, zoals het aantal dienstjaren of de leeftijd.<sup>36</sup> De functie is wel van invloed op de kans op slachtofferschap, maar dat verband ligt voor de hand. Basispolitie mensen die op straat handhaven en Officieren van Justitie krijgen namelijk bovengemiddeld vaak te maken met bedreigingen en intimidaties. Een ongepaste stijl - bijvoorbeeld onnodig confronterend of niet tactisch - vergroot de kans op slachtofferschap ook, net als individueel en gezichtsbepalend optreden tegen criminelen of ordeverstoorers die recalcitrant zijn, zich bedienen van contrastrategieën of zich onaantastbaar wanen.

**9. *In hoeverre strekken effecten zich uit tot de privéomgeving van bedreigde medewerkers?***

De **enquête** geeft inzicht in de frequentie waarmee bedreigingen of intimidaties de privéomgeving van bedreigde medewerkers bereiken.

Bij het OM maakte 8,3% melding van bedreiging of intimidatie in het afgelopen jaar. Minder dan tien procent (6,8%) van de bedreigde OM-medewerkers meldt dat de bedreiging of intimidatie

---

<sup>36</sup> Dat is deels wel zo bij geweldgebruik door of tegen agenten. Op jonge leeftijd of in het begin van de loopbaan komt dit vaker voor. Dat zou dus ook kunnen gelden voor expressieve bedreigingen bij aanhoudingen of in de context van politiegeweld. Instrumentele bedreigingen worden deels juist eerder gericht op ervaren agenten met een gezichtsbepalende functie, waardoor dit soort eenvoudige patronen uit beeld verdwijnt.

gericht was op naasten (partner, kinderen, familie). 13,5% van de bedreigde OM-medewerkers werd in privé-tijd geconfronteerd met werk-gerelateerde bedreigingen of intimidaties.

Precies 41,3% van de politiemensen kreeg in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête te maken met bedreiging of intimidatie. In een jaar tijd kreeg meer dan een kwart (27,3%) van deze agenten te maken met bedreigingen of intimidaties die werden gericht op naasten. Ruim tien procent (11,1%) van de bedreigde politiemensen werd buiten werktijd geconfronteerd met bedreigingen of intimidaties die met hun werk te maken hadden.

Het afschermen en beschermen van het privé-domein is belangrijk voor agenten en OM-medewerkers. Een veilige privé-omgeving schenkt rust en helpt om met lastige werkomstandigheden om te gaan. Dit wordt aangetast zodra bedreigingen het privé-domein bereiken. Dat soort bedreigingen is daardoor eerder een mentale last voor de bedreigden en voor gezinsleden. Het leidt ertoe dat bedreigden meer behoefte hebben aan interne steun en het werkt een gepassioneerd oordeel over die steun in de hand: goed of niet.

Bij beveiliging op het privé-domein dient een zorgvuldige en soms precare afweging te worden gemaakt. Fysieke of personele beveiliging (van extra sloten op de deur, een portofoon in huis, camera's bij de deur tot aan persoonsbeveiliging) vergroot de objectieve veiligheid, maar tast de privacy aan en heeft een ongewis (want per persoon en situatie wisselend) effect op de veiligheidsgevoelens. Beveiliging kan ook een mentale last zijn. Het staken of afbouwen van de beveiliging is eveneens een precair moment, omdat bedreigde professionals en hun sociale omgeving zich weer veilig moeten gaan voelen zonder die maatregelen.

Een categorie instrumentele bedreigers neemt doelbewust het privé-domein als mikpunt. Daders lijken zich ervan bewust dat een bedreiging aan het adres van een partner of gezin harder aankomt dan een bedreiging die louter het werkdomein raakt. Verkapte bedreigingen in de privésfeer kunnen functioneel zijn voor criminelen of voor andere bedreigers: niet altijd strafbaar, maar wel (heel) vervelend voor een OM-medewerker of politieagent. Bij dergelijke bedreigingen kan het daarom belangrijk zijn om een aanpak van de bedreiger (of van de groep of structuur waar hij of zij deel van uitmaakt) van de grond te tillen, te intensiveren of te continueren.

#### **11.4 Gewenste en ondervonden aanpak**

##### ***10. In hoeverre krijgen medewerkers informatie over bedreiging en intimidatie en hoe daarmee in de organisatie wordt omgegaan?***

Op de vraag of er formele organisatorische afspraken zijn over de begeleiding na bedreiging of intimidatie, zegt bijna de helft van alle OM-medewerkers (49%) dit niet te weten. Nog eens een derde van de gewogen steekproef (32,2%) geeft aan dat er wel procedures of protocollen zijn, maar dat ze daarvan niet op de hoogte is.

Ongeveer de helft van de politiemensen (49,2%) antwoordt dat formele afspraken over de begeleiding bij bedreiging en intimidatie zijn vastgelegd in een protocol of procedurebeschrijving. Bijna een kwart (22,9%) meent dat er wel afspraken bestaan, maar weet niet of deze zijn vastgelegd. Bijna evenveel medewerkers (22,6%) weet niet of er dergelijke afspraken bestaan.

Uit het **kwantitatieve onderzoek** blijkt dat bij serieuze bedreigingen behoefte bestaat aan materiedeskundigheid en aan persoonlijk informatie van specialisten. Dergelijke zaken zijn complex en het is lastig om goed in te schatten wat er speelt, wat er zou kunnen gebeuren en welke

maatregelen opportuun zijn.

### **11 + 12. Wat is de ondervonden en gewenste begeleiding én beveiliging van bedreigde OM-medewerkers en politiemedewerkers?**

De bedreigde medewerkers tonen zich in de afgenomen **enquête** voornamelijk tevreden of niet ontevreden met de reactie op de bedreiging binnen de afdeling. Iets meer dan de helft van deze medewerkers is (zeer) tevreden: 51,8% bij het OM en 51% bij de politie. Een grote categorie stelt zich neutraal op: 40,7% bij het OM en 27,8% bij de politie. Het percentage kritische (ontevreden) bedreigde medewerkers komt bij het OM uit op 7,4% en bij de politie op 11,5%.

De enquête stelde alle medewerkers vragen over wenselijke elementen van de aanpak van een bedreiging (de gewenste aanpak). Aan bedreigde medewerkers is vervolgens ook gevraagd wat er in casu is gebeurd (de ondervonden aanpak).

Bij het OM vindt 80,1% van de medewerkers een gesprek met een leidinggevende wenselijk. Op casusniveau gebeurt dit in 27% van de gevallen. De algemene wens en ondervonden praktijk lopen ook uiteen op andere onderdelen: een vertrouwenspersoon binnen het OM-onderdeel (45,9% versus 3,4%); bespreking tijdens een werkoverleg (29,5% versus 5,4%); professionele begeleiding door externen (36% versus 0%); en cursussen en trainingen (21,8% versus 0,7%). Bijna dertig procent (27%) van de bedreigde OM-medewerkers voerde gesprekken met collega's. Ongeveer een vijfde (20,9%) kreeg bij een bedreiging geen begeleiding. Het verschil tussen algemene wens en concrete praktijk laat zich eenvoudig verklaren. Medewerkers stellen het op prijs als voorzieningen beschikbaar zijn, maar bij een concrete bedreiging of intimidatie bestaat niet altijd de behoefte om er gebruik van te maken.

Bij de politie blijkt het collegiale netwerk een voornamelijk begeleidende functie te vervullen bij bedreigingen of intimidaties (38,9%). Minder dan een derde van de bedreigde politiemensen (29,9%) heeft een gesprek met de leidinggevende gevoerd, terwijl bijna driekwart van alle medewerkers dit wenselijk vindt. Bijna een derde (28,2%) vindt professionele begeleiding door derden wenselijk, maar slechts 2,0% van de bedreigde agenten maakte hiervan gebruik. Ook bij enkele andere begeleidingsvormen (vertrouwenspersoon binnen de afdeling; bespreking tijdens werkoverleg; cursussen en trainingen) lopen algemene wens en benutting in de praktijk uiteen. Echter, ook hiervoor geldt de hierboven genoemde verklaring. Meer dan een kwart (27,2%) geeft aan dat er bij een bedreiging geen begeleiding is geweest.

Het **casusonderzoek** toont aan dat de gevolgen van ernstige bedreigingen onlosmakelijk zijn verbonden met de aanpak. Bij (ernstige) instrumentele bedreigingen koesteren bedreigde respondenten hoge verwachtingen. Ze rekenen op steun vanuit de organisatie.

De aanpak van bedreigingen en intimidaties heeft een zakelijke en een sociaal-emotionele kant. Het betreft een twee-eenheid: maatregelen en objectieve inschattingen dienen bedreigde medewerkers het gevoel te geven dat hun emoties worden begrepen en dat hun veiligheid op een acceptabel niveau wordt gebracht. Het sociale proces, dus overleg en communicatie met bedreigde medewerkers, is net zo belangrijk als inhoudelijke afwegingen en maatregelen.

De afstemming tussen het sociale en inhoudelijke aspect van de reactie op bedreigingen verloopt binnen het OM langs een bijna vast stramien. Dat ligt bij serieuze bedreigingen namelijk in handen van (naast de bedreigde) de leidinggevende, de hoofdofficier en de BB&C'er. Veel contacten

zijn persoonlijk, ook tussen de specialist (de BB&C'er) en de bedreigde.

Bij de politie komt veel neer op de schouders van de leidinggevendenden. De specialisten staan in de politieorganisatie vaak op afstand of komen niet in beeld. Ze maken vaak deel uit van bureau CCB, maar kunnen ook elders in de organisatie zijn gepositioneerd. Dit maakt dat de politieorganisatie niet in alle gevallen heeft kunnen voorzien in de behoeften van bedreigde politiemedewerkers ten aanzien van sociaal-emotionele of inhoudelijke begeleiding.

De casus tonen aan dat het waardevol is als een specialist op basis van materiekkennis een bedreigde medewerker uit kan leggen wat er speelt, welke maatregelen mogelijk zijn, welke nadelen er kleven aan maatregelen en wat er redelijkerwijs wel of niet kan gebeuren. Het is voor slachtoffers van ernstige bedreigingen veel waard als in een 'veilige' sociale omgeving met verstand van zaken belangrijke afwegingen worden gemaakt. Omgekeerd, kan dit node worden gemist.

**13. Welke formele en/of informele inspanningen worden door het slachtoffer en door het OM en de politieorganisatie verricht om a. bedreiging en intimidatie te voorkomen; b. de bedreigers of intimiderende personen aan te pakken; en c. de dreiging weg te nemen?**

Het **preventieve beleid** is binnen het OM in de afgelopen tien jaar aangescherpt, mede door enkele spraakmakende zware bedreigingen en een onderzoeksrapport van een werkgroep in 2004. Het stimuleren van een zorgvuldige en zakelijke communicatie met verdachten of benadeelden hoort bij algemene vorming en professionalisering, maar is en blijft een belangrijke preventieve factor. Er worden verschillende officieren op een gevoelige zaak gezet, waarbij de woordvoering (bij een zitting en in de media) wordt afgewisseld om zo te depersonaliseren. Er is fysieke beveiliging van rechtbanken en zittingszaal. Het bewaren van fysieke afstand is bij het OM een belangrijke variabele die de veiligheid verhoogt: in absolute zin en in vergelijking met de politie. Er is bijna altijd fysieke afstand tussen burgers en veel OM-medewerkers, waaronder telefonistes, parketsecretarissen en juridisch medewerkers. Er wordt werk gemaakt van het afschermen van privégegevens van OM-medewerkers, met name in de digitale wereld. Respondenten wijzen op het gevaar van verslapping vanwege de geboekte vooruitgang en vanwege het uitblijven van (zeer) ernstig geweld tegen OM-medewerkers.

Voor de politie is een aantal zaken belangrijk bij het voorkomen van bedreigingen of intimidaties. Bij de basispolitie gaat het om het hanteren van een gepaste stijl van optreden. In algemene zin gaat het om een stijl van optreden waarbij politiemensen bij besluiten op straat (in direct contact met burgers) rekening houden met recht en beleid, maar ook met specifieke omstandigheden. Het is belangrijk dat agenten in woord en daad laten merken waarom ze iets doen, omdat dit de acceptatie van het politieoptreden vergroot. Tegelijkertijd worden politiemensen geregeld door omstandigheden gedwongen om op te treden tegen burgers. Onder dit soort omstandigheden is het belangrijk dat er een balans bestaat tussen communicatief en repressief politieoptreden. Die balans is verstoord: de nadruk die lang op relationeel handelen lag, heeft het vermogen om zo nodig effectief passend politiegeweld te gebruiken aangetast (zie Van der Torre e.a., 2011).

Met een gepaste politiestijl worden desondanks veel bedreigingen en intimidaties voorkomen. Er kan echter ook wat mankeren aan een politiestijl, waardoor de kans op bedreiging of intimidatie toeneemt. Het valt leidinggevendenden zwaar om dit soort verklaringen aan de orde te stellen, omdat het suggereert dat een bedreigde agent zelf schuld heeft aan een bedreiging of intimidatie.

Een belangrijke vorm van preventie bestaat uit consistent teamwerk. Hiermee wordt bedoeld

dat personen waarnaar de politie onderzoek doet of waar ze tegen optreedt, merken dat het politieoptreden niet staat of valt met één agent. Het is ook belangrijk dat dit soort personen merkt dat vanaf een bepaald moment niet meer valt te praten of te onderhandelen: dan treedt de politie eerst op, zo nodig hard, en ontstaat er daarna weer ruimte voor overleg. Het gaat met andere woorden om het depersonaliseren van het politieoptreden.

Er zijn verschillende redenen waarom preventie van bedreigingen of intimidaties voor de politie lastiger is dan voor het OM:

- Er zijn veel meer politiemensen dan OM-medewerkers. Die politiemensen komen ook nog eens veel op straat, ook (en juist) op locaties en tijden waar ze in direct contact te maken krijgen met potentiële bedreigers.
- Van politiemensen is vaker en eerder bekend waar ze wonen, zeker als er weinig of geen fysieke afstand bestaat tussen werk- en woonomgeving.
- Politiemensen krijgen vanwege de aard van hun werk (altijd beschikbaar) te maken met lastige personen waar andere instanties zich geen raad mee weten.
- De plicht om op straat, soms onverwacht en vaak onder ongelukkige omstandigheden (dronkenschap; boosheid), tegen burgers op te treden vergoot de kans op intimidaties of bedreigingen.
- Politiemensen treden op tegen lastige of criminele burgers voordat in de ogen van die burgers het 'point of no return' is bereikt. Dit stimuleert om pogingen te doen om het politieoptreden te beïnvloeden, mogelijk door middel van geweld, bedreigingen of intimidaties.
- Sommige politiefunctionarissen worden op het niveau van een dossier of casus "het gezicht van de politie." Politiewerk raakt zo gepersonaliseerd.

De enquête en het kwalitatieve onderzoek geven inzicht in de **aanpak van bedreigers**. In de enquête is aan bedreigde medewerkers gevraagd of er nader onderzoek is gedaan naar de bedreiging en bedreigers. Ruim driekwart (79,1%) van de bedreigde OM-medewerkers zegt dat dit niet is gebeurd. Onder bedreigde politiemensen ligt dit op twee derde (66,4%). Hierbij speelt – zo blijkt uit interviews – een rol dat lang niet alle uitlatingen die bedreigend of intimiderend overkomen strafwaardig zijn of, als ze dat al zijn, houvast geven voor een serieuze sanctie. Bovendien zijn er vaak andere en meer kansrijke (strafrechtelijke) mogelijkheden om op te treden tegen personen die bedreigen of intimideren.

Bij alle veertien bestudeerde casus boekt het OM een instrumentele overwinning, want lopende zaken (strafrechtelijk onderzoek, strafproces of afwikkeling van een uitspraak) worden ten minste onverminderd voortgezet. Dit sterkt bedreigde medewerkers in hun rechtvaardigheidsgevoel, zeker bij enkele grote zaken waar veel op het spel staat voor de verdachten.

Bij de vijftien politiecassus treffen we zes keer aan dat de reeds in gang gezette strafrechtelijke of integrale aanpak van dader of daders wordt voortgezet. Bij zeven casus wordt aangifte gedaan van bedreiging of andere strafbare feiten in de context van bedreiging of intimidatie. Dat leidt bij vier casus tot lage straffen en bij drie casus is de afloop nog niet bekend.

De aangetroffen patronen hebben weinig gunstige of zelfs juist ongunstige effecten op het rechtvaardigheidsgevoel van bedreigde agenten, omdat de uitkomst ongewis is, de straffen mild zijn, veel bedreigers aanwezig blijven in hun woon- of werkomgeving (of al snel weer terugkeren) of



kansen om criminele bedreigers harder aan te pakken onbenut blijven.

Een schoolvoorbeeld van 'hoe het wel moet' is de aanpak van een criminele groep die onder meer een wijkagent bedreigt. Die agent is tevreden over de ondersteuning en over het interne overleg, waarbij onder meer wordt besloten niet te vervolgen voor bedreiging vanwege beperkte strafrechtelijke kansen. Het opsporingsonderzoek naar de groep mondt uit in hoge straffen, waaronder 12 jaar gevangenisstraf voor de hoofddader. De groep verdwijnt en valt uiteen, maar de wijkagent blijft in functie. Het toont wel aan dat het voor de politie meer tijd en energie vergt om bij ernstige bedreigingen instrumentele overwinningen te boeken die medewerkers tevreden stemmen dan bij het OM. Dit verklaart een informele praktijk die we niet aantreffen in de vijftien casus, maar waarbij agenten op hun beurt bedreigers intimideren.

Het continueren of zelfs intensiveren van de (strafrechtelijke of integrale) aanpak van personen die bedreigen of intimideren is één van de mogelijke manieren om een **dreiging weg te nemen**. Het onderstreept dat persoons- of taakgerichte bedreigingen niet kansrijk, maar zelfs kansloos zijn. Dergelijke blokvorming of depersonalisering is vaak een effectieve zakelijke reactie op instrumentele bedreigingen. Het wegnemen van een dreiging heeft echter een feitelijke en een sociaal-emotionele kant. Uiteindelijk is het wegnemen van het gevoel van dreiging bij bedreigde medewerkers belangrijker dan, maar verbonden met, pogingen om met praktische maatregelen een einde te maken aan een bedreiging. Het casuonderzoek laat een hoge mate van zelfredzaamheid zien onder bedreigde politiemensen en OM-medewerkers. Zelfredzame medewerkers hebben eerder het gevoel dat ze controle hebben over de situatie. Bij serieuze bedreigingen volstaat zelfredzaamheid niet, al helpt het ook dan in hoge mate.

## 11.5 Succesvolle aanpak

### *14. Welke mechanismen liggen ten grondslag aan succesvolle interventies of aanpak en welke belemmerende factoren zijn er te identificeren?*

Een substantieel deel van de OM-medewerkers of agenten krijgt te maken met bedreigingen of intimidaties. Toch is de frequentie van het verschijnsel niet de belangrijkste reden om te investeren in (versterking van) de aanpak van bedreigingen en intimidaties. Het is belangrijk voor de interne verhoudingen bij OM en politie als - op casusniveau en in algemene zin - medewerkers merken dat ze bij bedreigingen en intimidaties gesteund worden. Evengoed is het van belang dat daders of verdachten niet weggelaten met bedreigingen aan het adres van politiemensen of OM-medewerkers en dat ze er al helemaal geen 'successen' mee boeken. Dit laatste zou de omgekeerde wereld zijn. Bovendien hebben daders of verdachten die het aandurven om agenten of OM-medewerkers ernstig te bedreigen of te intimideren vaak (veel) meer op hun geweten dan louter dit misdrijf of wangedrag.

Het onderzoek laat zien dat de steun voor bedreigde medewerkers een feitelijk of rationeel en een sociaal-emotioneel aspect kent. Het vergt materieel kennis om steekhoudende dreigingsinschattingen te maken en het vereist persoonlijk overleg omtrent die schatting, en over daarop gebaseerde maatregelen, om bedreigde medewerkers een veilig en goed gevoel te kunnen geven. Dit vereist een intern mininetwerk waarbinnen de serieus bedreigde medewerker wordt bijgestaan door leidinggevenden én materiedeskundigen. Ernstige bedreigingen zijn een complexe aangelegenheid, waarvan de meeste leidinggevenden en medewerkers er - gelukkig - te weinig van meemaken om de

materie in alle opzichten te kunnen overzien. Materiedeskundigen blijken, in samenspel met leidinggevend en (zelfredzame) bedreigden, in staat tot steekhoudende analyses, adviezen en maatregelen. De cruciale beleidsmatige schakel bestaat uit het opbouwen en onderhouden van zo'n intern netwerk.

Het wegnemen van serieuze bedreigingen vergt maatwerk door deze mininetwerken. Maatregelen en objectieve analyses dienen bedreigde medewerkers het gevoel te geven dat hun emoties worden begrepen en dat hun veiligheid op een acceptabel niveau wordt gebracht. Het gaat om een sociaal proces waarin afwegingen worden gemaakt over de meest gepaste manier om een dreiging weg te nemen. Het betreft onder meer:

- De voordelen en nadelen van mogelijke veiligheidsmaatregelen.
- De waarschijnlijkheid van acties door een bedreiger richting de bedreigde agent (of zijn of haar sociale omgeving).
- Het eventueel afbouwen, stoppen of juist opschalen van het niveau van beveiliging.
- De aanpak van de dader of daders.
- Preventieve maatregelen om nieuwe bedreigingen te voorkomen.
- De optie om bedreigingen of intimidaties weg te nemen door in contact te treden met de dader, bijvoorbeeld door een gesprek tussen dader en slachtoffer.

De afstemming tussen het sociale en inhoudelijke aspect verloopt binnen het OM langs een bijna vast stramien. Dat ligt bij serieuze bedreigingen namelijk in handen van de leidinggevende, de hoofdofficier en de medewerker Bewaken, Beveiligen & Crisisbeheersing (de BB&C'er). Er zijn (veel) persoonlijke contacten, ook tussen de specialist (de BB&C'er) en de bedreigde. Bij de politie komt veel neer op de schouders van de leidinggevend en. De specialisten blijven bij min of meer ernstige bedreigingen vaak op afstand of komen niet in beeld voor de bedreigde politiemedewerker.

Bij het OM volstaat in veel opzichten onderhoud aan het opgebouwde netwerk. De hoofdofficier, leidinggevende en BB&C'er ondersteunen (serieus) bedreigde OM-medewerkers. De materiedeskundigheid en (in persoonlijke gesprekken toegelichte) adviezen van de BB&C'ers worden gewaardeerd, net als de beschikbaarheid en toegankelijkheid van de (hoogste) baas én de specialist.

De politie dient garanties te creëren dat er intern, zo nodig snel, een netwerkje wordt geactiveerd bij serieuze bedreiging van een politiefunctionaris. Hiertoe dienen dergelijke bedreigingen te worden geagendeerd in hoogfrequent overleg op districtsniveau (of op een equivalent daarvan in landelijke of functionele onderdelen). Het komt de geloofwaardigheid en kwaliteit van de organisatorische reactie ten goede als een dreigingsinschatting altijd wordt gebaseerd op een persoonlijk gesprek tussen bedreigde en specialist. En dat er dus niet alleen de leidinggevende, maar ook een specialist beschikbaar is voor een bedreigde politiemedewerker. Een bedreiging kan ook worden opgenomen in het stelsel Bewaken en Beveiligen. Dan kan gebruikt gemaakt worden van de expertise van het OM.

Het empirisch onderzoek wijst op twee mogelijke belemmeringen om dit te realiseren. Bij de politie bestaat, in de eerste plaats, het gevaar dat zoveel tijd wordt gespendeerd aan de (op zich nuttige) meer algemene aanpak van hoogfrequent geweld en agressie tegen politiemensen, dat dit de aandacht voor de aanpak van complexe en minder frequente instrumentele bedreigingen verdringt. In de tweede plaats hebben specialisten bij het OM (de BB&C'ers) een zware *workload*. Die zou te zwaar kunnen worden. Vanwege de kwaliteiten binnen het bestaande kleine OM-netwerk zou een bescheiden financiële impuls, mocht dat nodig zijn, al meerwaarde hebben.

## Literatuur

Abraham, M, S. Flight en W. Roorda (2011). Agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Onderzoek voor Veilige Publieke Taak 2007 - 2009 – 2011. Amsterdam: DSP.

Adriaens, P.M.J.M. (2011). Het stelsel B&B geëvalueerd. Tien jaar na de moord. MCPM-thesis.

Beke, B., Ferwerda, H., van der Torre, E., en Bervoets, E. (2013). Jeugdgroepen en geweld: van signalering naar aanpak. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Bervoets, E. (2006). Tussen respect en doorpakken. Amsterdam: Reed Business.

Bovenkerk, F. e.a. (2005). Bedreigingen in Nederland. Verkenning in opdracht van Politie en Wetenschap. Amsterdam: Uitgeverij Augustus.

Dekkers, S., Kriek, F. en Stouten, J. (2006). Bedreigingen bij de politie. Amsterdam: Regioplan.

Dienst Nationale Recherche Informatie (2012). Nationaal dreigingsbeeld. Zware of georganiseerde criminaliteit, Zoetermeer: KLPD.

Expertisecentrum Veilige Publieke Taak (2012). Eenduidige Landelijke Afspraken. Bij agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak, Den Haag: EVPT.

Eysink Smeets, M., en Bervoets, E. (2011). De onaantastbaren: destructieve doorwerking van onaantastbaren in wijk en buurt. Den Haag: Nicis.

Eysink Smeets, M., Bervoets, E., Bik, J. & Schram, K. (2013). 'Je voelt je heel onveilig en heel alleen...': burgers over de impact van 'ogenschijnlijk onaantastbaren'. En over wat daaraan zou moeten gebeuren. Amsterdam: Landelijke expertisegroep veiligheidspercepties.

Fijnaut, C. (1996). Over offensieve strategieën van criminele groepen tegen overheidsoptreden. In Bovenkerk, F. (Ed.), De georganiseerde criminaliteit in Nederland: Het criminologisch onderzoek voor de parlementaire enquêtecommissie opsporingsmethoden in discussie (pp. 173-177). Deventer: Gouda Quint.

Gieling, P. (2010). Sterker Blauw. Apeldoorn: Politieacademie.

De Groot, I.N.J., Drost, L.F., & Boutellier, J.C.J. (2010). Bedreigers van politici: risico's en interventiemogelijkheden. Verwey-Jonker Instituut. In: NCTB (2010). Individuele bedreigers van publieke personen in Nederland.

Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (2011). Politie en de Veilige Publieke Taak. De taakuitvoering van de politie bij geweld en agressie tegen werknemers met een publieke taak voldoet nog niet aan de eisen. Den Haag: IOOV.

Jacobs, M., M. Bruinsma en J. van Poppel (2008). De frontlinie van opsporing en handhaving. Stelselmatige bedreigingen door burgers als Contrastrategie. Reeks Politiewetenschap nr. 44.

Jacobs, M., M. Jans & Roman, B. (2009). Aard en omvang van ongewenst gedrag tegen werknemers met een publieke taak: Een vervolgonderzoek. BZK/IVA, Tilburg.

Landelijke richtlijn aanpak geweld tegen politieambtenaren binnen de nationale politie (2013).

Kemper, & L. Ruig (2009). Tussen agressiebeleid en praktijk: Aanpak van agressie en geweld in de publieke sector. Research voor Beleid.

Kerckhaert A. & L. De Ruig (2010). Aanpak van agressie en geweld in internationaal perspectief; Quickscan naar aard, omvang en beleid in vier landen. Research voor Beleid. Zoetermeer.

Klein, G. (1997). The recognition-Primed decision (RP) Model: Looking Back, Looking Forward. In C.E. Zsombok & G. Klein (eds.), *Naturalistic Decision Making* (pp. 285-292). New Jersey: Laurence Erlbaum Associates.

Korsell, Lars, Karolin Wallstrom, and Johanna Skinnari (2007). Unlawful Influence Directed at Public Servants: From Harassment, Threats and Violence to Corruption. *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*. 15 (3/4), 335.

Knaap, L. van der, Nijsen, L. T. J. en S. Bogaerts (2006). Geweld verslagen? een studie naar de preventie van geweld in het publieke en semi-publieke domein. Den Haag: WODC.

Middelhoven, L.K. & Driessen, F.M.H.M. (2001). Geweld tegen werknemers in de (semi-) openbare ruimte. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van het Ministerie van Justitie. Utrecht: Bureau Driessen.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2007). Programma Veilige Publieke Taak 2007-2011. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2010), Agressie en Geweld: onderzoek naar agressie en geweld door externen tegen overheidsmedewerkers. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2010). Bedreigd bestuur. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2010). Handreiking agressie en geweld: programma veilige publieke taak. Den Haag: OBT.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010). Inspectierapport politiekorpsen. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Naeyé, J. (2009). Belediging en bedreiging van politiemensen. Amsterdam: Read business.

Naeye, J. & Bleijendaal, R. (2008). Agressie en geweld tegen politiemensen: beledigen, bedreigen, tegenwerken en vechten. Den Haag: Read business.

Nijdam, M.J., Olf, M., Vries, M. de, Martens, W.J. & Gersons, B.P.R. (2008). Psychosociale effecten van dreiging en beveiliging. Amsterdam: NCTB.

Noordegraaf, M., I. Giesen, F. Kristen, M. van der Meulen, E. de Kezel & D. van Leeuwen (2009). Geweld tegen gezagsdragers. Preventie en aanpak van geweld tegen politie en politici Utrecht: Universiteit Utrecht, Faculteit Recht, Economie, Bestuurs- en Organisationswetenschap (REBO).

Nooy, K. (2004). Onderzoek naar bedreiging en intimidatie, ervaringen binnen het OM. Den Haag: Openbaar Ministerie.

Openbaar Ministerie (2008). Medewerkertevredenheidsonderzoek. Internetspiegel.

Roeleveld, W., Bakker, I. (2010). Slachtoffers van geweld binnen de publieke taak. September 2010.

Schaafsma, H. (2010). De buurt is bang: knelpunten in de opsporing van criminele jeugdgroepen. Amsterdam: SWP.

Sikkema, C., M. Abraham & S. Flight (2007). Ongewenst gedrag besproken: Ongewenst gedrag tegen werknemers met een publieke taak. BZK/DSP-groep, Amsterdam.

Stokkom, B. van (2005). Beledigd in Amsterdam: verbaal geweld tussen politie en publiek.

Timmer, J. (2005). Politiegeweld: Geweldsgebruik van en tegen de politie in Nederland. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Torre, van der, E.J. (2011). Blauw relaas: verhalen over het vakmanschap van politiebazen. Apeldoorn: Politieacademie.

Torre, van der, E.J. e.a. Veilig Politiewerk (2011). De basispolitie over geweldgebruik. Apeldoorn: Politieacademie.

Vugt, van, M. & Bogaerts, S. (2007). Aard en omvang agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Tilburg: Universiteit van Tilburg – INTERVICT.

## **Bijlagen**

## Verantwoording

We geven in deze bijlage, in aanvulling op paragraaf 1.4, een nadere toelichting op de methoden van onderzoek.

### Enquêtes: achtergrondkenmerken respondenten en weegfactoren

In de eerste plaats beschrijven we de achtergrondkenmerken van de respondenten van de afgenomen enquêtes en hoe we een weging van de resultaten hebben uitgevoerd.

Tabel 1 geeft een overzicht van de achtergrondkenmerken van de respondenten bij het Openbaar Ministerie en de politie. Bij het OM is niet gevraagd naar het geslacht van de respondent. Bij de politie is bijna driekwart van de respondenten man (72,7%). De gemiddelde leeftijd van de OM-respondenten is 42 jaar. Bij de politie ligt dit iets hoger, namelijk 47 jaar. Wanneer gekeken wordt naar het aantal jaren dat de respondenten werkzaam zijn binnen hun organisatie, valt op dat de verschillende categorieën bij het OM in gelijke mate vertegenwoordigd zijn, met uitzondering van de categorie die minder dan een jaar bij het OM werkt. Bij de politie springt één categorie eruit: meer dan 40 procent is langer dan 25 jaar werkzaam bij de organisatie. Hoewel dit een vertekenend beeld op zou kunnen leveren – immers, hoe langer men werkzaam is binnen de organisatie, hoe groter de kans dat men tijdens de loopbaan met bedreiging en/of intimidatie te maken heeft gehad – is het door de vraagstelling minder problematisch. Er wordt namelijk gevraagd naar bedreigingen in de afgelopen 12 maanden. Daarnaast is het zo dat agenten die veel korter werkzaam zijn bij de politie (bijvoorbeeld maximaal 9 jaar) eerder op straat te maken krijgen met geweld. Dat is echter ook functiegebonden, want vooral agenten die noodhulp verlenen en handhaven (met name op uitgaansavonden) krijgen vaker te maken met geweld en dus ook met bedreigingen of intimidaties die in zo'n geweldscontext worden geuit. Naar functie hebben we echter een weging uitgevoerd: zie verderop in deze paragraaf.

Tabel 1. Achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd en dienstjaren.

	Openbaar Ministerie	Politie
Geslacht		
- Man	-	72,7%
- Vrouw	-	27,3%
Gemiddelde leeftijd		
	42,8 *	47,5 **
Aantal jaren werkzaam bij de organisatie		**
- < 1 jaar	1,8%	0,2%
- 1 – 2 jaar	15,7%	4,6%
- 3 – 5 jaar	18,5%	10,4%
- 6 – 9 jaar	19,5%	10,8%
- 10 – 14 jaar	21,9%	15,5%
- 15 – 25 jaar	16,7%	15,4%
- 25 jaar of langer	15,8%	42,9%

Noot. De vraag m.b.t. geslacht is niet gesteld aan de OM-medewerkers. \* 75 respondenten hebben deze vraag niet beantwoord. \*\*1 respondent heeft deze vraag niet beantwoord.

Naast de bovengenoemde achtergrondkenmerken is de respondenten ook gevraagd welke functie zij vervullen. Hoofdstuk 4 van het rapport gaat onder meer in op de verdeling over de functies en de relatie met de frequentie van bedreiging en intimidatie. Ons onderzoek en eerder onderzoek (zie deel I) laten zien dat sommige functies oververtegenwoordigd zijn met betrekking tot geweld, agressie of bedreigingen. Omdat dit mogelijk een vertekenend beeld op kan leveren als deze functiegroepen in de steekproef over- of ondervertegenwoordigd zijn, zijn de data gewogen voor de verschillende functiegroepen.

Tabel 2 (OM) en tabel 3 (politie) laten de verdeling van functies binnen de populatie en binnen de steekproef zien. De weegfactor is vervolgens berekend door absolute aantal van een functie binnen de populatie te delen door het absolute aandeel van dat type in de steekproef. Weegfactoren mogen overigens niet te groot zijn. Een aandeel van 1% kan niet worden opgeblazen naar 10% bijvoorbeeld. Er is voor gekozen om de weegfactoren af te kappen op 5 (zie richtlijnen RIVM: GGD, 2009). Dit heeft tot gevolg dat de overige gewichten opnieuw berekend moeten worden, zodat het aantal respondenten in het ongewogen bestand gelijk is aan het aantal in het gewogen bestand. Dit betekent dat de weegfactoren in tabel 2 (weegfactoren OM steekproef) niet exact gelijk zijn aan populatie/steekproef. De betekenis van bijvoorbeeld de weegfactor van 0,897 voor de Officier van Justitie is dat de antwoorden van officieren voor 'slechts' 0,897 keer 'meetellen'. De antwoorden van administratief medewerkers tellen in de gewogen dataset relatief vaker mee: namelijk 1,739 keer.

Tabel 2. Weegfactoren OM steekproef

Functie	Populatie	Steekproef	Weegfactor
Parketsecretaris/juridisch medewerker	16,8 %	23,8 %	0,723
Administratief medewerker	33,0 %	19,2 %	1,739
Officier van Justitie	13,1 %	14,9 %	0,897
Staf-/beleidsmedewerker	12,4 %	14,9 %	0,851
Leidinggevende functie	6,9 %	7,5 %	0,932
Facilitair medewerker (ondersteuning)	1,7 %	3,2 %	0,575
Advocaat-generaal	1,8 %	2,0 %	0,880
Medewerker rijksrecherche	2,0 %	0,1 %	5,000
Anders	12,3 %	14,5 %	0,866

\* Om afrondingsverschillen te voorkomen, is de weegfactor niet berekend met het genoemde aandeel in percentages, maar met het aandeel in oorspronkelijke absolute aantallen (niet vermeld omwille van overzichtelijkheid).

Tabel 3. Weegfactoren politiesteekproef

Functie	Populatie	Steekproef	Weegfactor
Handhaving/noodhulp	53,3%	27,5%	1,9382
Opsporing	16,2%	25,5%	0,6353
Ondersteuning	13,6%	20,5%	0,6634
Leiding	0,6%	12,9%	0,0465
Intake & Service	6,6%	8,8%	0,7500
In opleiding	9,7%	4,9%	1,9796

\* Om afrondingsverschillen te voorkomen, is de weegfactor niet berekend met het genoemde aandeel in percentages, maar met het aandeel in oorspronkelijke absolute aantallen (niet vermeld omwille van overzichtelijkheid).



Wanneer is er gebruik gemaakt van de gewogen data? Alleen de analyse van de data voor de gehele steekproef is gebaseerd op gewogen data. Dus wanneer er uitspraken gedaan worden over respondenten die het afgelopen jaar niet zijn bedreigd én over degenen die wel slachtoffer zijn geworden. Dit is in het bijzonder van belang als het gaat om de frequentie waarmee bedreiging voorkomt. Omdat bij de politie met name het aantal respondenten in de noodhulp is ondervertegenwoordigd, terwijl zij vaker te maken krijgen met bedreiging, is deze 'correctie' nodig om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de frequentie van bedreiging van politiemensen in het algemeen (de populatie). Waar gebruik is gemaakt van gewogen data, staat dit in deel II in de tabel vermeld.

Wanneer is er geen gebruik gemaakt van gewogen data? Een groot deel van de vragen is alleen gesteld aan bedreigde medewerkers. De analyse van de antwoorden op de deze vragen is gebaseerd op ongewogen data. Het gaat hier om de ervaringen van slachtoffers en populatiegegevens zijn niet bekend. Dat is een voorwaarde voor het opstellen van weegfactoren. In de tabellen in deel II is vermeld waar gebruik is gemaakt van ongewogen data.

Voor de politiesteekproef zijn twee weegfactoren berekend. Een set weegfactoren op basis van de gehele steekproef (zie tabel 3) en een set specifiek voor het politie flitspanel. Tabel 4 geeft de weging weer voor de flitspanel data. Een nieuwe berekening was noodzakelijk omdat een deel van de vragen voor alle politierespondenten (bedreigd en onbedreigd in de laatste 12 maanden) alleen is voorgelegd in de flitspanel enquête. De verdeling van functies binnen deze enquête is niet gelijk aan de verdeling in de gehele steekproef (beide enquêtes gezamenlijk) en de weegfactoren kunnen dus niet zo worden gebruikt wanneer slechts één van deze enquêtes wordt gebruikt. Voor de tabellen in bijlage 2 zijn ook voor de UU enquête apart weegfactoren berekend: zie tabel 5.

Tabel 4. Weegfactoren politie flitspanel

Functie	Populatie	Steekproef	Weegfactor
Handhaving/noodhulp	53,3%	31,1 %	1,7138
Opsporing	16,2%	21,2 %	0,7642
Ondersteuning	13,6%	25,5 %	0,5333
Leiding	0,6%	12,6 %	0,0476
Intake & Service	6,6%	7,7 %	0,8571
In opleiding	9,7%	1,8 %	5,3889

Tabel 5. Weegfactoren politie UU enquête

Functie	Populatie	Steekproef	Weegfactor
Handhaving/noodhulp	53,3%	24,2%	2,2025
Opsporing	16,2%	29,4%	0,5510
Ondersteuning	13,6%	15,9%	0,8553
Leiding	0,6%	13,1%	0,0458
Intake & Service	6,6%	9,7%	0,6804
In opleiding	9,7%	7,6%	1,2763

## Interviews: respondenten

We hebben 86 telefonische interviews afgenomen, waarbij we de respondenten anonimiteit hebben toegezegd. Het interviewprotocol is opgenomen in bijlage 4. De functies van deze respondenten staan hieronder vermeld.

Tabel 1. Respondentenlijst telefonische interviews

Organisatie	Functie	Organisatie	Functie
OM	Officier van Justitie	Politie	Wijkagent
OM	Officier van Justitie	Politie	Inspecteur
OM	Beveiligingsfunctionaris	Politie	Inspecteur
OM	Leidinggevende	Politie	Brigadier
OM	Officier van Justitie	Politie	Hoofdagent
OM	Parketsecretaris	Politie	Medewerker Intake & Service
OM	Administratief juridisch medewerker	Politie	Hoofdagent
OM	Beleidsmedewerker	Politie	Brigadier
OM	Juridisch medewerker	Politie	Hoofdagent
OM	Leidinggevende	Politie	Agent
OM	Plaatsvervangend Hoofdofficier van Justitie	Politie	Officier van Dienst
OM	Secretaresse	Politie	Inspecteur
OM	Anders	Politie	Arrestantenverzorger
OM	Parketsecretaris	Politie	Wijkagent
OM	Persvoorlichter	Politie	Hoofdagent
OM	Officier van Justitie	Politie	Coördinator opsporing
OM	Officier van Justitie	Politie	Hoofdagent
OM	(info liever niet vermeld)	Politie	Senior algemene ploeg (Handhaving)
OM	Beleidsmedewerker	Politie	Wijkagent
OM	Leidinggevende	Politie	Hoofdagent
OM	Officier van Justitie	Politie	Aspirant
OM	Administratief medewerker	Politie	Brigadier
OM	Officier van Justitie	Politie	Hulp OvJ
OM	Officier van Justitie	Politie	Surveillant
OM	Administratief medewerker	Politie	Agent
OM	Hoofdofficier van Justitie	Politie	Medewerker Intake & Service
OM	Administratief medewerker	Politie	Aspirant
OM	Beleidsmedewerker	Politie	Medewerker Intake & Service
OM	Anders	Politie	Hoofdagent
OM	Officier van Justitie	Politie	Hoofdagent
OM	Officier van Justitie	Politie	Medewerker Intake

			& Service
OM	Beleidsmedewerker	Politie	Chef Opsporing
OM	Officier van Justitie	Politie	Surveillant
OM	Parketsecretaris	Politie	Brigadier
OM	Beleidsmedewerker	Politie	Ondersteuning
OM	Officier van Justitie	Politie	Ondersteuning
		Politie	Surveillant noodhulp
		Politie	Surveillant
		Politie	Wijkagent
		Politie	Agent
		Politie	Surveillant
		Politie	Voetbalcoördinator
		Politie	Rechercheur
		Politie	Wijkagent
		Politie	Agent
		Politie	Surveillant
		Politie	Wijkagent
		Politie	Hoofdagent
		Politie	Surveillant
		Politie	Agent

Naast de telefonische interviews hebben we van 20 respondenten een interview afgenomen. We bespraken met hen het beleid bij de aanpak van bedreigingen en intimidaties én enkele patronen die wij op dat moment hadden ontleend aan de casusbeschrijvingen. Die beschrijvingen waren gebaseerd op het subjectieve relaas van één respondent. We hebben die patronen en bevindingen daarom besproken in deze interviewronde. We spraken met leidinggevend en specialisten op het gebied van bedreiging van medewerkers, zoals vermeld in onderstaande tabel.

*Tabel 2. Respondentenlijst leidinggevenden en specialisten*

Functie	Organisatie
Plaatsvervangend districtchef	Politie (leiding)
Districtchef	Politie (leiding)
Plaatsvervangend districtchef	Politie (leiding)
Hoofd politie stad (districtleiding)	Politie (leiding)
Districtchef	Politie (leiding)
CCB	Politie (specialist)
GTPA	Politie (specialist)
GTPA	Politie (specialist)
CCB	Politie (specialist)
CCB	Politie (specialist)
GTPA	Politie (specialist)
OvJ/Hoofd beleid, strategie en	OM (leiding)

communicatie	
plaatsvervangend HOvJ	OM (leiding)
Plaatsvervangend HOvJ	OM (leiding)
HOvJ	OM (leiding)
Leidinggevende OM	OM (leiding)
BB&C	OM (specialist)
BB&C	OM (specialist)
BB&C	OM (specialist)
BB&C	OM (specialist)

## Twee politie-enquêtes: de resultaten

Zoals aangegeven in paragraaf 1.3 zijn er twee verschillende steekproeven getrokken onder politiemedewerkers. Eén betreft de enquête, zoals afgenomen door de Universiteit Utrecht (UU), en één enquête is uitgezet onder leden van het flitspanel van BZK. Om de resultaten overzichtelijk te houden is ervoor gekozen om de twee datasets als één bestand te analyseren. Dat neemt niet weg dat er verschillen zijn tussen de steekproeven. In deze bijlage presenteren we de uitkomsten van de enquêtes onder politiemedewerkers: gezamenlijk en afzonderlijk voor de UU-enquête en flitspanelenquête.

### Achtergrondkenmerken

	Politie (n=1622)	Politie UU (n=854)	Politie Flits (n=768)
<b>Geslacht</b>			
- Man	72,7 %	66,3 %	79,8 %
- Vrouw	27,3 %	33,7 %	20,2 %
<b>Gemiddelde leeftijd</b>	47,5**	44,9*	50,4
<b>Hoe lang werkzaam bij organisatie</b>	**	**	
- < 1 jaar	0,2 %	0,5 %	0 %
- 1 – 2 jaar	4,6 %		
- 3 – 5 jaar		7,2 %	1,8 %
- 6 – 9 jaar	10,4 %		
- 10 – 14 jaar	10,8 %	12,7 %	7,9 %
- 15 – 25 jaar	15,5 %		
- 25 jaar of langer	15,4 %	11,1 %	10,4 %
	42,9 %	16,1 %	15,0 %
		16,8 %	13,9 %
		35,8 %	50,9 %

*Noot.* De vraag m.b.t. geslacht is niet gesteld aan de OM-respondenten. \* 75 Respondenten hebben deze vraag niet beantwoord. \*\* 1 respondent heeft deze vraag niet beantwoord.

Hieronder staan de tabellen uit deel II, waarin de twee enquêtes zijn samengevoegd, maar dan inclusief de resultaten van de twee afzonderlijke enquêtes. De nummering van de tabellen is gebaseerd op die in deel II.

Tabel 4.7 laat de frequentie van bedreiging en intimidatie onder politiemedewerkers zien. In totaal blijkt 41,3% in het afgelopen jaar in aanraking te zijn gekomen met bedreiging en/of intimidatie in één van deze verschijningsvormen. Op basis van de UU enquête kan worden gesteld dat 33,5% van de medewerkers hier in het afgelopen jaar mee te maken heeft gehad, op basis van het flitspanel komen we uit op een hoger percentage, namelijk 47.3%

Tabel 4.7 Bedreiging en intimidatie van medewerkers van de politie in de laatste 12 maanden

	Politie totaal (n=1622)	Politie UU (n=854)	Politie Flits (n=768)
Een burger liet mij in alle ernst weten mij of mijn naasten geweld aan te doen	30,6 %	24,1 %	36,4 %
Een burger volgde mij hinderlijk of wachtte mij op met het doel mij bang te maken	6,8 %	4,7 %	8,3 %
Een burger probeerde mij op een andere manier te intimideren om iets gedaan te krijgen	29,1 %	21,5 %	35,7 %

Noot. Alle cijfers op basis van gewogen data. Respondenten konden meer dan één antwoord geven.

Tabel 4.8 Functie en bedreiging/intimidatie politie

	Percentage in deze functie: Politie totaal (n=1622)	Percentage in deze functie: Politie UU (n=854)	Percentage in deze functie: Politie Flits (n=768)	Percentage bedreigden in deze functie (n=513)	Percentage bedreigden in deze functie politie UU (n=768)	Percentage bedreigden in deze functie flitspanel (n=854)
Handhaving/noodhulp	27,5 %	24,2 %	31,1 %	56,5 %	43,0%	68,2%
Opsporing	25,5 %	29,4 %	21,2 %	18,6 %	15,1%	23,9%
Ondersteuning	20,5 %	15,9 %	25,5 %	14,8 %	14,7%	14,8%
Leiding	12,9 %	13,1 %	12,6 %	25,8 %	13,4%	40,2%
Intake & Service	8,8 %	9,7 %	7,7 %	36,6 %	32,5%	42,4%
In opleiding	4,9 %	7,6 %	1,8 %	36,7 %	40,0%	21,4%

Noot. Op basis van ongewogen data.

Tabel 4.9 Doelwit bedreigingen

	Politie (n=495)*	Politie UU (n=197)*	Politie Flits (n=298)
Medewerker zelf	91,9 %	93,9 %	90,6 %
Naaste collega of medewerker	33,7 %	31,0 %	35,6 %
Naasten (partner, kinderen, familie)	27,3 %	23,4 %	29,9 %
Een andere bekende	1,2 %	1,5 %	1,0 %

Noot. Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Cijfers op basis van ongewogen data. \* 18 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord.

Tabel 4.10 Aard van bedreiging

	Politie (n=495)*	Politie UU (n=197)*	Politie Flits (n=298)
Zijn er situaties geëscaleerd in de zin dat de voorvallen van dreiging en/of intimidatie in de afgelopen 12 maanden tot fysiek geweld of vernielingen hebben geleid?	26,7 %	26,9 %	26,5 %
Waren er de afgelopen 12 maanden ook dreigingen en/of gevallen van intimidatie die met uw werk te maken hadden, maar die zich buiten werktijd afspeelden?	11,1 %	8,6 %	12,8 %
Is er in de afgelopen 12 maanden ook sprake geweest van herhaaldelijke intimidatie en/of bedreiging door eenzelfde dader of dadergroep?	12,9%**	7,8%**	16,1 %

Noot. Cijfers op basis van ongewogen data. \* 18 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord. \*\* 23 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord (voor deze vraag genoemde n-5)

Tabel 4.12 Dadercategorieën

	Politie (n=490)*	Politie UU (n=192)*	Politie Flits (n=298)
Een psychisch gestoord persoon	41,2 %	43,8 %	39,6 %
Lid van een jeugd- of criminele bende (tot 23 jaar)	31,2 %	31,8 %	30,9 %
Lid van een probleemgezin	29,8 %	25,5 %	32,6 %
Lid van een (andere) zwaar criminele groepering	12,4 %	8,9 %	14,8 %
Bewoner van een woonwagenkamp	11,8 %	8,3 %	14,1 %
Geloofsradicaal	5,1 %	3,1 %	6,4 %
Eigenaar van een dubieus bedrijf (e.g. gokpaleis, coffeeshop)	4,5 %	5,7 %	3,7 %
Links- of rechtsextremist, dieren- of milieuactivist	1,6 %	2,6 %	1,0 %
Anders	45,3 %	42,7 %	47,0 %

Noot. Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Cijfers op basis van ongewogen data. \* 23 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord.

Tabel 5.2 Invloed van bedreiging en intimidatie op de taakuitvoering

	Bedreigde politiemensen (n=332)	Politie UU (n=34)*	Politie Flits (n=298)
Geen invloed	63,6 %	0 %	70,8 %
Werkplezier verminderd	17,5 %	44,4 %	14,1 %
Contact met daders geprobeerd te vermijden	6,9 %	25,0 %	4,7 %
Bepaalde gebieden of locaties vermeden	5,1 %	19,4 %	3,4 %
Van de zaak waar de bedreiger bij betrokken was teruggetrokken <sup>37</sup>	2,7 %*	-	2,7 %
Voelde zich gedwongen af te wijken van de geldende uitvoeringsregels	1,8 %	8,3 %	1,0 %
Tegen de zin (deels) toegegeven aan de wensen van de dader(s)	1,2 %	8,3 %	0,3 %
Ziek gemeld	1,2 %	5,6 %	0,7 %
Anders	14,8 %	33,3 %	12,4 %

*Noot.* Respondenten konden meer dan één antwoord geven. Cijfers op basis van ongewogen data. \* Vanwege een technische fout in de enquête hebben 157 respondenten in deze enquête geen antwoord gegeven op deze vraag. Het had namelijk niet mogelijk moeten zijn om zonder te antwoorden door te gaan. \*\* Alleen respondenten in de tweede politie-enquête hadden deze antwoordmogelijkheid (voor deze vraag n=298).

Tabel 5.3 Meldingsbereidheid incidenten politie

	Politie (n=489)*	Politie UU (n=191)*	Politie Flits (n=298)
In alle gevallen gemeld	42,9 %	42,4 %	43,3 %
In de meeste gevallen gemeld	10,0 %	9,9 %	10,1 %
In sommige gevallen gemeld	26,8 %	29,8 %	24,8 %
Nooit gemeld	20,2 %	17,8 %	21,8 %

\* 24 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord.

<sup>37</sup> Niet gevraagd in eerste politie-enquête, toegevoegd n.a.v. suggestie vanuit de begeleidingscommissie aan de tweede politie-enquête



Tabel 6.6 Tevredenheid reactie binnen de afdeling

	Politie (n=424)*	Politie UU (n=191)**	Politie Flits (n=233)***
Zeer tevreden	10,4 %	10,5%	10,3 %
Tevreden	40,6 %	33,5 %	46,4 %
Neutraal	27,8 %	28,3 %	27,5 %
Ontevreden	6,1 %	6,3 %	6,0 %
Zeer ontevreden	5,4 %	4,7 %	6,0 %
Niet van toepassing, niet gemeld <sup>+</sup>	7,5 %		- 3,9 %
(Nog) geen reactie ontvangen <sup>++</sup>	2,1 %	16,8 % -	

Noot. Op basis van ongewogen data. \* 89 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord. 65 van hen zijn respondenten uit de tweede enquête die incidenten nooit hebben gemeld. \*\* 24 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord. \*\*\* 65 bedreigden hebben deze vraag niet beantwoord. Dit zijn de respondenten die incidenten nooit hebben gemeld. <sup>+</sup> Respondenten uit de tweede politie-enquête hadden deze antwoordmogelijkheid niet. <sup>++</sup> Respondenten uit de eerste politie-enquête hadden deze antwoordmogelijkheid niet.

Bijlage 3

## Vragenlijst

### Vragenlijst bedreiging en intimidatie

Geachte heer, mevrouw,

Dit onderzoek gaat over intimidatie en bedreiging door burgers. In het bijzonder over de vraag in hoeverre u daarmee te maken heeft (gehad).

De vragenlijst wordt - in opdracht van het ministerie van Veiligheid en Justitie - verspreid onder alle OM-medewerkers. Ook is een vergelijkbare vragenlijst verspreid binnen de politieorganisatie.

Het belang van het onderzoek is helder: door zicht op problemen kunnen we de omgang met intimidatie en dreiging door burgers verbeteren.

Wij hopen op uw bijdrage. Invullen zal ongeveer 10 minuten duren.

Alvast bedankt!

met vriendelijke groet,

het onderzoeksteam

Voor nadere informatie kunt u bellen met: [medewerker onderzoeksteam + telefoonnr]

## Onderdeel 1. Achtergrond vragen

### 1. Bij welk onderdeel bent u werkzaam?

(kies uw onderdeel uit deze lijst)

- Arrondissementsparket Amsterdam
- Arrondissementsparket Noord-Holland
- Arrondissementsparket Midden-Nederland
- Arrondissementsparket Noord-Nederland
- Arrondissementsparket Oost-Nederland
- Arrondissementsparket Den Haag
- Arrondissementsparket Rotterdam
- Arrondissementsparket Limburg
- Arrondissementsparket Oost-Brabant
- Arrondissementsparket Zeeland - West-Brabant
- Ressortsparket Amsterdam
- Ressortsparket Arnhem - Leeuwarden
- Ressortsparket 's-Gravenhage
- Ressortsparket 's-Hertogenbosch
- Functioneel Parket
- Landelijk Parket
- Rijksrecherche
- Parket Generaal
- DVOM
- CVOM
- BOOM
- Overig

**2. In welke functie bent u werkzaam?**

- Medewerker rijksrecherche
- Facilitair medewerker (ondersteuning)
- Administratief medewerker
- Staf-/ beleidsmedewerker
- Parketsecretaris/ juridisch medewerker
- Leidinggevende functie
- Officier van Justitie
- Advocaat-generaal
- anders, nl:

**3. Hoe lang werkt u al voor het OM?**

- korter dan 1 jaar
- 1 tot 2 jaar
- 3 tot 5 jaar
- 6 tot 9 jaar
- 10 tot 14 jaar
- 15 tot 25 jaar
- langer dan 25 jaar

**4. Wat is uw leeftijd?**

- .... Jaar

**Onderdeel 2. Aard en frequentie van bedreiging en intimidatie**

**Allereerst de vraag of u te maken heeft gehad met bedreiging en/of intimidatie ten gevolge van uw werk bij het OM:**

**5. Heeft u in uw werk de afgelopen 12 maanden wel eens meegemaakt:**

- dat een burger u in alle ernst liet weten u of uw naasten geweld aan te gaan doen  
ja/nee
- dat een burger u hinderlijk volgde of opwachtte met het doel u bang te maken  
ja/nee
- dat een burger u probeerde op een andere manier te intimideren om iets gedaan te krijgen  
ja/nee

*Met steeds per antwoord, bij 'ja' de volgende vervolgvraag:*

- Kunt u een indicatie geven van het aantal keren dat dit in de afgelopen 12 maanden is gebeurd?  
.. Keer

*Als drie maal 'nee' op vraag 1:*

Als een respondent bij deze vraag aangeeft dat dergelijke zaken hem/haar de afgelopen 12 maanden niet zijn overkomen dan wordt doorgelinkt naar onderdeel 3: begeleiding bij gebeurtenissen.

## **6. Welke middelen gebruikte men om u te bedreigen en/of te intimideren?**

- 0 per telefoon
- 0 per e-mail
- 0 per post
- 0 direkt ("in je gezicht")
- 0 gehoord via anderen
- 0 anders, namelijk ....

## **7. Tegen wie was/waren deze bedreigende handeling(en) gericht?**

[Meer antwoorden mogelijk]

- Uzelf
- Uw partner, kinderen of een familielid
- Naaste collega of medewerker (dat wil zeggen iemand uit uw unit of team of anderszins directe werkomgeving)
- Een andere u bekende persoon (vriend of vriendin)

**8. Zijn er situaties geëscaleerd in de zin dat de voorvallen van dreiging en/of intimidatie in de afgelopen 12 maanden tot fysiek geweld of vernielingen hebben geleid?**

Ja 1 maal

Ja, 2 maal

Ja, meer dan 2 maal

Nee

**9. Waren er de afgelopen 12 maanden ook dreigingen en/of gevallen van intimidatie die met uw werk te maken hadden, maar die zich ook/juist buiten werktijd afspeelden?**

Ja/nee

**10. Kunt u in enkele zinnen schetsen welke bedreiging / intimidatie van het afgelopen jaar de meeste impact op u had? Wat werd er gezegd of gedaan en waarom maakte dat indruk op u?**



**11. Kunt u aangeven uit welk milieu(s) de door u ervaren dreiging en/of intimidatie van de afgelopen 12 maanden zijn voortgekomen? [Meer antwoorden mogelijk]**

Lid van een jeugd- of criminele bende (tot 23 jaar)

Lid van een probleemgezin

Een psychische gestoord persoon

Eigenaar van een dubieus bedrijf, bijvoorbeeld een coffeeshop, seksclub of gokpaleis

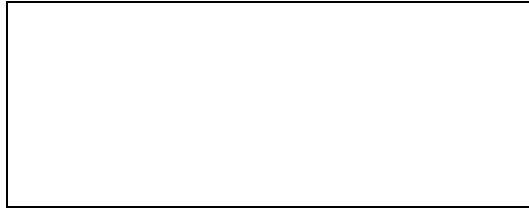
Bewoner van een woonwagenkamp

Lid van een (andere) zwaar criminele groepering

Links- of rechts extremist, dieren- of milieuactivist

Geloofsradicaal

Anders, namelijk...



**12. Is er in de afgelopen 12 maanden ook sprake geweest van herhaaldelijke intimidatie en bedreiging door eenzelfde dader of dadergroep?**

Ja > In ongeveer ... gevallen

Nee

**13. Hebben bedreiging(en) en intimidatie u beïnvloed in de uitvoering van uw werk?**

[Meerdere antwoorden mogelijk]

Nee

Ja, ik heb contact met de dader(s) geprobeerd te vermijden

Ja, ik heb bepaalde gebieden of locaties vermeden

Ja, ik heb tegen mijn zin (deels) toegegeven aan de wensen van de dader(s)

Ja, ik voelde mij gedwongen af te wijken van de geldende uitvoeringsregels

Ja, ik heb mij als gevolg van het voorval ziek gemeld

Ja, het voorval heeft mijn werkplezier verminderd

Ja, ik heb mij van de zaak waar de bedreiger bij betrokken was (of belanghebbende in was) teruggetrokken

Ja, anders, namelijk: ...



**14. Heeft u het voorval of de voorvallen gemeld op uw werk?**

- Ja, altijd
- Ja, in de meeste gevallen
- Ja, in sommige gevallen
- Nee, nooit

**15. Indien u het niet (altijd) gemeld heeft, kunt u aangeven wat de reden hiervoor was?**

**16. Indien u het binnen uw afdeling heeft gemeld, hoe waardeert u de reactie?**

- Zeer tevreden
- tevreden
- neutraal
- ontevreden
- zeer ontevreden

**Onderdeel 3. Wijze van begeleiding na gebeurtenissen**

**17. Verwacht men dat u melding maakt van bedreiging of intimidatie?**

- Ja, schriftelijk
- Ja, mondeling
- Nee
- Weet niet

**18. Zijn er formele afspraken over de begeleiding na gebeurtenissen?**

- Ja, in een protocol of procedurebeschrijving
- Ja, maar geen idee hoe



Nee

Weet niet

**19. Op welke manier zou er - naar uw mening - begeleiding moeten zijn? (Meer antwoorden mogelijk)**

gesprekken tussen u en uw leidinggevende

vertrouwenspersoon binnen mijn afdeling

vertrouwenspersoon binnen mijn OM-onderdeel

gesprekken met collega's

professionele begeleiding door externen

begeleiding door Arbo-dienst

door middel van het aanbieden van cursussen en trainingen

bespreken tijdens het werkoverleg

anders namelijk: .....

**20. Als u in de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met bedreiging en/of intimidatie:**

**a. Was er begeleiding?**

**En zo ja, waar bestond die begeleiding uit? (Meerdere antwoorden mogelijk)**

Niet van toepassing

geen begeleiding

gesprekken tussen u en uw leidinggevende

vertrouwenspersoon binnen mijn afdeling

vertrouwenspersoon binnen mijn onderdeel

gesprekken met collega's

professionele begeleiding door externen

begeleiding door Arbo-dienst

door middel van het aanbieden van cursussen en trainingen

bespreken tijdens het werkoverleg

anders namelijk: .....

**b. Kreeg u - in deze gesprekken of mogelijk anderszins – ook terugkoppeling over wat er richting de bedreiger is ondernomen door politie en/of justitie?**

Ja, ik werd goed op de hoogte gehouden

Ja, maar beperkt

Nee

N.v.t., er is niets gedaan richting de bedreiger

Wilt u dit wellicht nog toelichten? Zijn er zaken waar u tevreden of juist ontevreden over was in het gehele proces van de aanpak van de burger(s) die u bedreigde(n)?

**c. Is er ook nader onderzoek geweest bij de voorvallen waar u de afgelopen 12 maanden mee te maken heeft?**

Ja, in één concrete situatie.

Ja, bij meerdere voorvallen van bedreiging en intimidatie.

Nee

Weet niet

#### **Onderdeel 5. Tot slot**

**21. Vragenlijsten zijn een goed middel voor het doen van onderzoek, maar ze kennen ook beperkingen. Graag willen wij enkele personen daarom nader spreken over hun ervaringen.**

**Bent u bereid om – met behoud van volledige anonimiteit – deel te nemen aan zo'n aanvullend telefonisch interview?**

Ja, Ik ben bereid om hier met de onderzoekers verder over te praten

Nee, Ik zou het hierbij willen laten

**22. Indien u heeft aangegeven ons te woord te willen staan, op welk telefoonnummer kunnen wij u bereiken?**

**26. Op welke dag(en) zou u bij voorkeur gebeld willen worden?**

(Meerdere antwoorden mogelijk)

Maandag

Dinsdag

Woensdag

0 Donderdag

0 Vrijdag

Hartelijk dank voor uw bijdrage aan dit onderzoek! Dat waarderen wij zeer.

De komende maanden staan voor ons in het teken van (verdere) dataverzameling en –analyse. Naast de enquêtes richten we ons ook op de uitvoering van verdiepende interviews en dossieranalyse. Bij ruim twintig ernstige casussen wordt het verloop ervan doorgelicht, kijkend naar de impact van zowel dreiging als aanpak.

Voor de zomer zal het eindrapport worden afgerond.

Het eindrapport wordt uitgegeven door het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Veiligheid en Justitie. Het zal naar verwachting eind 2013 op [www.wodc.nl](http://www.wodc.nl) te downloaden zijn.

## Interviewprotocol

Documentnaam [Pol OM – respondentnr – interviewer]

Datum

1. Functie van de respondent (voor het gesprek invullen op grond van gegevens in de webenquête):

2. Toelichting focus van het gesprek (welk incident wordt besproken en waarom?)

3. Vragen over het incident met drie hoofdonderwerpen:

- A. beeld van de opeenvolging van gebeurtenissen en interventies,
- B. impact die de situatie van dreiging kan hebben, zowel op de bedreigde als de organisatie,
- C. evalueren van de aanpak

A. Concretiseren van het beeld van de opeenvolging van gebeurtenissen en interventies

a.1 Wat is de opeenvolging van gebeurtenissen geweest? (dreiging, aanpak, herhaling, aanpassing strategie? In welk tijdvak vond het plaats, perioden van rust, extra stress etc?)

Tijdvak: ...

Relaas: ...

a.2. Waarom was sprake van deze zetten (door bedreiger en (organisatie van) bedreigde), met het oog op welke doelen werd hiervoor (denkt u) gekozen?

Bedreiger:...

Bedreigde (instantie):...

a.3. Wat valt te zeggen over de uiteindelijke effectiviteit van interventies (in deze concrete casus) en over de wijze van doelbereik?

Feitelijke effectiviteit aanpak: ...

Mening over *wijze* van doelbereik: ...

a.4. Is de effectiviteit van interventies intern gevolgd en/of (tussentijds) geëvalueerd? Hoe, met wie, wat werd besproken?

Ja, nee, toelichting: ..

B. Concretiseren van de impact die de situatie van dreiging kan hebben, zowel op de bedreigde als de organisatie.

b.1 Wat is de impact van concreet deze situatie op u geweest? (psychische gesteldheid, inzetbaarheid, taakuitvoering)?

b.2 Wat is uw gezinssituatie? Met als vervolgvraag: wat was de impact van dit alles op uw gezin?

Gezinssituatie: ..

Impact op gezin: ..

b.3 Wat betekenen dergelijke incidenten voor de wijze waarop u en uw collega's uw werk kunnen doen?

C. Evalueren van wijze waarop de eigen organisatie dit type problemen aanpakt.

c1: In hoeverre krijgen (nieuwe) medewerkers informatie over dit onderwerp van dreiging en intimidatie en over hoe de organisatie daarmee omgaat?

c.2: Was u zelf hierover vooraf goed geïnformeerd vindt u? Wist u wat te doen / naar wie te gaan?

Ja, nee, toelichting: ...

c.3: Wat vindt u achteraf beschouwd van de (realisatie van) beveiliging?

Wat goed ging: ..

Wat beter had gekund:..

c.4: Wat vindt u achteraf beschouwd van de (realisatie van) begeleiding?

Wat goed ging: ..

Wat beter had gekund:..

#### 4. Afsluiting



4.a Zijn er nog zaken die u aan beleidsmakers wilt meegeven, ter ondersteuning van de aanpak van dit soort voorvallen? Zaken die wat u betreft binnen uw organisatie beter moeten of beter moeten worden ondersteund?

- Dank voor uw medewerking!

- Vermelden: eind 2013 afronding van dit onderzoek, eindrapport zal daarna openbaar worden en is dan te downloaden via [www.wodc.nl](http://www.wodc.nl)

4.b. Vraag: graag check op inhoud van verslag (goede weergave van besprokene, mogelijk nog aanvullingen?).

Mailadres respondent: ..

5. Duur van het gesprek: ..... minuten