

Ongehoord

Onafhankelijk onderzoek naar de feiten en omstandigheden voorafgaand aan het overlijden van Mike Versteeg

Door Oebele Brouwer (voorzitter)
Raimond Sienot (secretaris)
Wesley Jarmohamed (secretaris)

Datum 31 mei 2023

Voorwoord

Op donderdag 19 december 2019 werd Mike Versteeghe levenloos aangetroffen in zijn woning door zijn ouders. Het bleek dat Mike, zoals we dat in het Fries zo treffend weten te beschrijven, himsels te koart dien hie. Letterlijk: hij had zichzelf tekortgedaan. Hij had zelfmoord gepleegd.

Voor zijn moeder en stiefvader begint dan een hele zware periode. Het onpeilbare verdriet om zo je zoon te moeten verliezen, de vele vragen die onbeantwoord bleven. Maar ook: de strijd die ze moesten aangaan (ik citeer hun eigen woorden) om het bij de politieorganisatie voor elkaar te krijgen dat dit goed onderzocht zou worden. Want het was vrij snel duidelijk dat de zelfdoding een relatie zou kunnen hebben met een arbeidsrechtelijk conflict waarin Mike was beland.

Een eerste onderzoek heeft niet alle vragen beantwoord die leefden bij de nabestaanden en in een Kamerdebat op 11 mei 2022 deed de minister van Justitie en Veiligheid, de toezegging om de Korpschef te verzoeken opnieuw naar de feiten en omstandigheden rond Mike zijn vroegtijdige overlijden te laten kijken. Ik werd daarom na de zomer van 2022 door de korpschef gevraagd om Mike's overlijden nogmaals te onderzoeken. Het resultaat ligt voor u.

Ik wil iedereen die met ons gesproken heeft van harte bedanken voor hun openheid. Met name de moeder en stiefvader van Mike, die wij meermalen spraken: het waren indrukwekkende gesprekken.

Ook dit is weer een rapport met een harde boodschap, net als de eerdere rapporten "Uit het Zicht" en het rapport over het overlijden van [REDACTED]. De reden om het onderzoek te starten was hetzelfde: een zelfdoding van iemand die werkzaam was bij de Dienst Specialistische Operaties van de Landelijke Eenheid. En aan de andere kant zijn achtergronden en omstandigheden totaal onvergelijkbaar. U als lezer moet zich dat realiseren.

Tenslotte wil ik mijn beide secretarissen Raimond Sienot en Wesley Jarmohamed bedanken. Goede luisteraars, begenadigde penvoerders en zij wisten gegevens naar boven te halen die tot nu toe niet bekend waren. Vrienden: dank.

Een onderzoek is afgesloten maar voor de nabestaanden gaat het dossier nooit dicht. Mike komt nooit weer terug. Ik wens hen heel veel kracht toe. Wat ik hoop is dat zij enige troost kunnen putten uit het besef dat we er alles aan gedaan hebben om hun vragen beantwoord te krijgen.

Oebele Brouwer

1. Inleiding

Op 31-jarige leeftijd overleed helaas Mike Versteeg; hij maakte eind 2019 een einde aan zijn leven. De zeer waarschijnlijk hoogbegaafde Mike had een uitzonderlijk talent voor het oplossen van complexe technische vraagstukken en was op het moment van zijn overlijden werkzaam bij de Dienst Specialistische Operaties van de Landelijke Eenheid. Van daaruit zette hij zich jarenlang met hart en ziel in voor de bestrijding van criminaliteit en wist vele unieke oplossingen voor de operatie te bedenken en realiseren. Mike was een vriendelijk sportieve politie collega die aan de ene kant geheel paste in het beeld van de moderne boevenvanger die vanachter zijn laptop de zware criminaliteit aanpakt maar was aan de andere kant ook een gevoelige kwetsbare jongen die door zijn uitzonderlijke intelligentie en kennis maar ook zijn manier van werken en leven, sterk afweek van wat “normaal” is of wordt gevonden binnen de politie.

Mike zijn vroegtijdige overlijden werd al snel in het licht geplaatst van een conflict dat hij had met de politieorganisatie over een verplaatsingsbesluit. Dit leidde ertoe dat een feitenonderzoek werd ingesteld in opdracht van de eenheidsleiding van de Landelijke Eenheid en dat daarop een duiding werd gegeven door de directeur van de Korpsstaf. De uitkomsten van dit onderzoek zijn gedeeld met de ouders van Mike en diverse betrokkenen uit de organisatie. Uiteindelijk resteerden enige jaren na Mike zijn overlijden nog steeds vragen en heeft de minister van Justitie en Veiligheid verzocht aan de Korpschef om de heer Oebele Brouwer in navolging van de onderzoeken naar twee latere zelfdodingen binnen DSO, te vragen ook de feiten en omstandigheden rond de dood van Mike Versteeg te onderzoeken.

1.1 Het onderzoek

Het onderzoek naar de feiten en omstandigheden rond de dood van Mike Versteeg is uitgevoerd zoals ook de eerdere twee onderzoeken. De onderzoekscommissie heeft zo veel als mogelijk informatie verzameld en geanalyseerd (het eerdere feitenonderzoek, relevante documenten, e-mails, berichtenverkeer enz.) en gesprekken gevoerd met een groot aantal personen. Dit derde onderzoek heeft een relatief lange doorlooptijd gekend. Het onderzoek is gestart na de vakantieperiode in de zomer van 2022 en afgerond op 1 juni 2023. Rond de sterfdatum van Mike is het voeren van gesprekken op verzoek van zijn familie enige tijd beperkt. De commissie vindt het daarnaast belangrijk te vermelden dat een aantal personen die belangrijke informatie hebben gegeven ten behoeve van het onderzoek, zeer geraakt waren door het overlijden van Mike en alles wat daaromheen is gebeurd. Een nieuw onderzoek enige jaren na dato was in dat opzicht een niet altijd gemakkelijke stap terug naar een moeilijke en zeer verdrietige periode. Er was tijd nodig om hen vertrouwen te geven en rust te nemen zodat zij hun verhaal konden doen.

De commissie is de leiding van DSO zeer erkentelijk voor de medewerking; de attente opvolging van informatieverzoeken en de transparante werkwijze daarin zijn een belangrijke indicatie dat er een veranderproces op gang is gekomen binnen DSO. Helaas was niet alle gevraagde informatie nog beschikbaar; zo is het archief van Mike zijn (werk)mail in overeenstemming met de voorschriften vernietigd en is het tot op heden (mei 2023) niet gelukt om Mike zijn werktelefoon te “kraken” omdat Mike deze te goed beveiligd had.

1.2 Leeswijzer

De kern van het rapport bestaat uit een gedetailleerde reconstructie van de gang van zaken rond het verplaatsingsbesluit; deze reconstructie beslaat het derde hoofdstuk. Het daaraan voorafgaande hoofdstuk schetst een beeld van Mike en zijn positie binnen de organisatie; zonder dit beeld zijn de gebeurtenissen in het derde hoofdstuk en vooral de wisselwerking tussen Mike en de organisatie niet goed te duiden.

Het rapport sluit af met het hoofdstuk Bevindingen; hierin komt de commissie op een aantal punten tot een beoordeling van de gang van zaken rond het verplaatsingsbesluit en wordt ingegaan op het effect van deze gebeurtenissen op Mike. De commissie geeft een gedetailleerde reconstructie van een groot aantal gebeurtenissen maar komt in deze rapportage bewust niet tot een geïndividualiseerd oordeel over de handelingen van functionarissen die betrokken waren bij het verplaatsingsbesluit. Voor zover dit aan de orde zou moeten zijn, is dit aan de politieorganisatie zelf. Daarnaast is de commissie van mening dat de verantwoordelijkheid voor menselijke fouten die zijn gemaakt in deze zaak, uiteindelijk gedragen moet worden door de politieorganisatie en niet door een enkel individu.

2. Mike

De gebeurtenissen met betrekking tot het omstreden verplaatsingsbesluit worden in detail gereconstrueerd in hoofdstuk 3 van dit rapport. Voor een goed begrip van de context en vooral de wisselwerking die er was tussen Mike en de organisatie, is een beeld nodig van Mike en de positie die hij had binnen de organisatie. Dit beeld wordt in dit tweede hoofdstuk geschetst.

2.1 Loopbaan

Mike Versteeg ging -terwijl hij nog bezig was met een HBO studie informatica- op 1 januari 2011 werken bij het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD); in eerste instantie als systeembeheerder bij de “tapkamer”. School was voor Mike niet de beste plek geweest om zich te ontwikkelen. Hij was zeer waarschijnlijk hoogbegaafd en het schoolsysteem waar geschreven én ongeschreven regels sterk gericht zijn op een eenvormig en standaard leerproces, stimuleerde hem niet. Hoewel hij na de lagere school naar het gymnasium kon, koos hij voor de havo maar deed vervolgens uit louter interesse wel eindexamen in twee extra vakken.

Op de bewaard gebleven sollicitatiebrief die Mike aan het KLPD stuurde zijn door degene die het gesprek met hem voerde een aantal opvallende aantekeningen gemaakt. Hij wordt letterlijk gekarakteriseerd als een “Whizzkid” die niet alleen moderne kennis meebracht waarover de organisatie niet beschikte maar liet in het gesprek ook een goede motivatie en een open houding zien. Hij had zich goed verdiept in de functie waarop hij solliciteerde en wist mede doordat zijn stiefvader bij de politie werkte al veel over het werk en de organisatie.

In de context van het werk bij de tapkamer bleek al snel dat Mike een bijzonder talent was maar ook zoals meer hoogbegaafde personen, geen standaard manier van denken en doen had. Zijn interesses en benadering van werk en leven waren een andere dan gebruikelijk is binnen de politieorganisatie. Hij kon extreem gedreven -letterlijk dag en nacht- doorwerken aan het verdiepen van kennis of het oplossen van een uniek probleem, maar zijn enorme inzet en focus namen merkbaar af als hij te routinematig of te weinig uitdagend werk moest doen. In deze periode ontstond na verloop van enige tijd waarschijnlijk het beeld dat Mike een bijzondere jongen was die zich gemakkelijk ziekmeldde en moeilijk grijpbaar was voor leidinggevers.

Na enige jaren bij de tapkamer te hebben gewerkt maakte Mike in het kader van de reorganisatie van de politie in 2016 een overstap naar het Kennis en Leercentrum (KLC), een onderdeel van de afdeling ATOE van de Dienst Specialistische Operaties. Het KLC was tezamen met het team Deskundigenpool het organisatieverband waarbinnen specialismen van de Nederlandse politie werden ondergebracht waarvoor het niet nodig en rendabel was om ze in iedere regionale eenheid te organiseren. Door zijn kennis en vaardigheden op digitaal vlak was Mike opgevallen bij de toenmalige leidinggevende van het KLC. Deze leidinggevende begreep Mike zijn behoeften en unieke talenten en zorgde ervoor dat Mike werd geplaatst bij het KLC. Vanuit het KLC kon Mike ingezet worden binnen de operatie om uitdagende technische vraagstukken op te lossen ten behoeve van de opsporing.

Tijdens zijn jaren bij het KLC heeft Mike op projectbasis een groot aantal operationele onderzoeken en innovatieve trajecten ondersteunt. Zijn eerste leidinggevende bij het KLC gaf de zeer waarschijnlijke hoogbegaafde Mike voldoende uitdaging om hem betrokken te houden en de vrijheid om zijn talenten ten volle te benutten, maar schuwde ook niet om Mike uit zorg waar nodig te helpen en begrenzen. Als Mike bijvoorbeeld nachten had doorgewerkt –iets dat hij zoals gezegd regelmatig deed omdat hij gegrepen was door een bepaald probleem en niet stopte voordat hij de oplossing

had- dan móest hij van zijn leidinggevende wel de volgende dag gaan slapen en een briefje achterlaten waarin hij aangaf niet op kantoor te komen omdat hij die nacht had gewerkt. Ook als het ging om dingen als uiterlijke verschijning, werd hij geholpen om zich aan te passen aan de gangbare normen binnen de werkomgeving. En als de zeer rationeel denkende Mike de soms weinig rationele conventies binnen de organisatie ter discussie stelde, was deze leidinggevende een klankbord die Mike waar mogelijk steunde bij het creëren van nieuwe mogelijkheden. Dit zijn allemaal zaken die wellicht normaal zijn binnen een hightech startup maar bepaald niet gebruikelijk zijn binnen de politieorganisatie. Toen de bovengenoemde leidinggevende halverwege 2018 vertrok bij het KLC, verdween een belangrijke steunpilaar voor Mike.

Buiten de bovengenoemde periode van twee jaar waarin Mike een leidinggevende had die zich bewust was van Mike zijn talent en wist hoe hij een hoogbegaafde medewerker moest begeleiden, heeft Mike vooral zijn eigen weg gezocht in de organisatie. Zijn voor de politie onconventionele omgang met het werk en het feit dat hij als het ware zelfsturend was, werd geaccepteerd of misschien is het beter om te stellen dat die werd genegeerd. Mike zorgde er namelijk voor dat zijn resultaten goed waren en hij ontwikkelde een zekere handigheid in het omgaan met de organisatorische context. De grote afstand tussen leiding en werkvloer door de omvang van de teams, de onduidelijkheid in rollen en structuren en het grote aantal wisselingen in leidinggevendens faciliteerden dit proces ongetwijfeld.

Mike ging min of meer zijn eigen gang op het werk en bleef soms letterlijk en figuurlijk een periode buiten het zicht van collega's en leidinggevendens. Voor een kleine groep ingewijden was de "Mike-detector" dan vaak de enige indicatie dat hij op de een of andere manier wel aan het werk was; hij kon namelijk de verleiding van het zo snel mogelijk op orde brengen van een verdraaide Rubick-kubus niet weerstaan. Menigmaal troffen zijn collega's in de ochtend de eerder door hen verdraaide kubus keurig geordend aan waaruit ze konden afleiden dat Mike op het werk was geweest buiten de reguliere kantoor tijden.

Een negatief maar ook wel te verwachten aspect van Mike zijn kennis en vaardigheid in combinatie met de ongewone autonomie c.q. afwezige leiding was dat hij er soms een eigen interpretatie van de regels en voorschriften op na ging houden. Zolang dat betrekking had op relatief onschuldige en min of meer geaccepteerde zaken zoals het standaard onjuist invullen van zijn urenregistratie was dat niet zo'n probleem maar zonder een betrokken leidinggevende die hem op de juiste manier begeleidde kon Mike ook in de verleiding komen om minder onschuldige acties te ondernemen. Mike had het nodig om begrensd te worden in zijn nieuwsgierigheid en de neiging om regels te negeren als hij dacht dat hij beter dan wie dan ook de risico's kon inschatten en managen. Hij was hierop aanspreekbaar en heeft op een aantal momenten juist met toestemming de regels overtreden omdat hij daarmee grote risico's voor de organisatie blootlegde maar daar is het waarschijnlijk niet altijd bij gebleven.

De voor de politieorganisatie uitzonderlijke verhouding die Mike had tot het werk is overigens in bepaalde mate van toepassing op veel meer medewerkers met een hoger werk- en denkniveau. Al lange tijd wordt gestreefd naar de instroom van hoger opgeleiden en wordt op papier gewag gemaakt van daarbij passend leiderschap, maar in de praktijk is de politie nog overwegend een mbo-uitvoeringsorganisatie met sterke informele gedragsregels en een hechte groeps cultuur. Waardering voor individuele intellectuele capaciteiten, creativiteit en een andere manier van denken en doen in het werk zijn nog niet vanzelfsprekend. Het profiel en de selectie van leidinggevendens bij de politie is ook niet gericht op het (bege)leiding geven aan medewerkers van hoog intelligentieniveau en zeker niet hoogbegaafden.

2.2 Mike als collega

Uit de beschrijvingen die mensen geven die Mike hebben ontmoet in het werk, komt een vriendelijke, fijne, sportieve jongen naar voren met het hart op de goede plek. Hij wordt gekenschetst als een zeer bevlogen politieman met een uitzonderlijk en gewaardeerd talent voor het oplossen van complexe technische vraagstukken. Met zijn inbreng wist hij heel moeilijke problemen voor de operatie op te lossen en unieke kansen te creëren bij de bestrijding van criminaliteit. Dat was waar Mike zijn drijfveer lag en waar hij zich sterk mee identificeerde.

Mike had soms moeite om zich te verhouden tot de sociale conventies op het werk; althans zo ervaren sommige collega's dat. Een niet ongebruikelijk beeld voor hoogbegaafden dat ten onrechte voor autisme of asociaal gedrag wordt gehouden; meestal vindt dit zijn oorsprong in sterk verschillende interesses en een te groot verschil in snelheid van denken en diepte van kennis ten opzichte van anderen. Voor Mike geldt dat hij zich binnen de politie het liefste onder een kleine groep gelijkgestemden bevond die hij wel eens omschreef als "coole collega's". Met hen kon hij praten over zijn interesses – hij noemde het zelf "lekker nerden"- en zijn originele gevoel voor humor kwijt.

De groep collega's die Mike beschouwde als gelijkgestemden en die met hem een vriendschappelijk contact maakten ontdekten dat achter de vriendelijke en vaak wat luchthartig overkomende Mike een gevoelige maar ook gesloten persoonlijkheid schuilging. Mike toonde zijn diepere gevoelens en emoties liever niet en vond het soms ook moeilijk om de sympathie en zorg die deze collega's voor hem voelden, ten volle te accepteren. Dichtbij Mike komen en blijven was niet eenvoudig, ook al wilden mensen dat wel graag. Mike onttrok zich zoals hierboven gezegd met enige regelmaat een periode aan contact met de organisatie maar onderhield dan ook geen contact met deze personen. Mike gaf slechts na aandringen een hele enkele keer en dan vaak ook nog indirect, een hint af over wat hem in zo'n periode van afzondering bezighield. De commissie heeft de beschikking gekregen over een in dat opzicht zeldzaam bericht van eind 2017 waarin Mike zelf met treffende woorden heeft uitgelegd wat hem in die periodes van afzondering overkwam:

"[.....]. Soms heb ik van die buien waar alle nare dingen in één keer weer voorbij komen en volledig irrationeel besluit ik dan, als het leven toch steeds van de klote streken uit blijft halen, waarom zou ik dan nog moeite steken om mooie dingen te behouden? Heel erg dom en melodramatisch maar vaak zie ik dat zelf pas weer een paar dagen later en is de schade al gedaan. Aan vrienden, familie en vaak ook m'n eigen gezondheid. [...]."

Op basis van gesprekken weet de commissie dat een van de "nare dingen" waaraan Mike in dit bericht refereert, slaat op het overlijden van zijn vader waar hij op 10-jarige leeftijd mee werd geconfronteerd. Een zeer indringende gebeurtenis waarvan hij -getuige een ander bericht dat de commissie ter beschikking is gesteld- nog ieder jaar rond de sterfdag opnieuw de pijn beleefde. Aan het bovenstaande kan in het licht van zijn latere suïcide gemakkelijk de indruk worden ontleend dat Mike aan depressiviteit leed of kampte met een andere mentale aandoening. Aangezien de commissie niet beschikt over enige informatie die dit aantoont -zoals een diagnose gesteld door een bevoegde deskundige - maakt zij deze gevolgtrekking niet. Wel is duidelijk dat Mike in mentaal opzicht kwetsbaar was voor tegenslagen ("...als het leven toch steeds klote streken uit blijft halen...") en kon blijven hangen in een negatief perspectief. Dat kon ertoe leiden dat hij uit zijn mentale evenwicht werd gebracht en zich afzonderde. Maar ook dat hij zich daar terdege van bewust was, goed uitdrukking kon geven aan wat er met hem gebeurde en kritisch was op zichzelf.

Eén laatste relevant aspect van Mike zijn persoonlijkheid was dat hij conflicten het liefste uit de weg ging en onrechtvaardigheid moeilijk kon verdragen; een kenmerk dat overigens vaker genoemd wordt in relatie tot hoogbegaafdheid. Als Mike zijn rechtvaardigheidsgevoel in het geding was dan vermeed hij het liefste een confrontatie maar als die toch ontstond kon dat leiden tot een voor anderen relatief onbegrijpelijke hevige "flight", "fight" of "freeze" reactie.

4. Bevindingen

Het veel te vroege tragische overlijden van Mike Versteeg betekent een groot en pijnlijk verlies; een jonge vriendelijke (politie)man met exceptionele talenten die zich met hart en ziel inzette voor de bestrijding van criminaliteit is er niet meer en dat is voor de familie, de vrienden maar ook de collega's van Mike een moeilijk te bevatten werkelijkheid. Eens te meer omdat zijn overlijden veel vragen oproept en Mike zelf, voor zover we dat weten, geen antwoorden heeft verschaft.

Dit derde onderzoek naar aanleiding van een suïcide binnen de sector DSO van de Landelijke Eenheid geeft evenals de eerdere twee onderzoeken gedetailleerd inzicht in wat zich heeft afgespeeld en wat, in dit geval Mike, is overkomen in de context van het werk. Op basis van de beschikbare informatie kan de commissie geen oorzakelijk verband leggen tussen de gebeurtenissen op het werk en het overlijden van Mike. De beschikbare informatie is niet dusdanig dat een oorzakelijk verband aangetoond is en rechtvaardigt ook niet dat hierover een veronderstelling wordt gedaan. Het essentiële onderscheid met de eerste twee onderzoeken is daarbij vooral gelegen in het feit dat Mike zelf geen uitingen heeft gedaan die in dat opzicht een oorzakelijk verband of een veronderstelling ondersteunen.

Wél laat dit onderzoek zien dat een opeenstapeling van ernstige fouten en grove nalatigheid van de politieorganisatie in de omgang met Mike, hem raakten en uit zijn mentale evenwicht brachten. Los van het feit dat het effect op Mike van die ernstige fouten en grove nalatigheid gezien moet worden in het licht van zijn mentale kwetsbaarheid, kwalificeert de commissie de opstelling van de organisatie richting Mike achteraf als minachting.

De ernstige fouten en grove nalatigheid die de commissie achteraf kwalificeert als minachting zijn uiteindelijk herleidbaar tot besluiten en handelingen van individuele personen, simpelweg omdat het management en beheer van de politieorganisatie altijd mensenwerk is. Maar dat betekent niet dat individuele personen hiervoor uiteindelijk verantwoordelijk mogen worden gehouden. In een professionele organisatie die ingericht is op de menselijke maat, waar een positieve werkcultuur heerst, met medewerkers en leidinggevenden die behoorlijk zijn toegerust en waar kwaliteit van sturing en besluitvorming geborgd is, had een dergelijke samenloop van ernstige fouten en grove nalatigheid die zij kwalificeert als minachting, zich nooit zo voorgedaan. Naar de mening van de commissie hoort de last daarvan uiteindelijk te rusten op het grotere verband van de Landelijke Eenheid en het Korps; niet op een paar individuele personen. Daarbij betreft de commissie ook nadrukkelijk dat naar haar opvatting niemand die betrokken was bij de in het rapport beschreven gang van zaken rond Mike, de vooropgezette intentie heeft gehad om Mike zo slecht te behandelen. Dat blijkt uit een aantal gebeurtenissen en berichten maar ook uit het feit dat toen - helaas veel te laat - wél doordrong welke fouten waren gemaakt uit alle macht geprobeerd is om Mike te bereiken en hem recht te doen. Dat doet overigens niets af aan het feit dat de meest cruciale fout aan het einde van de keten, dat veel te laat duidelijk werd dat een overplaatsing die vanuit het standpunt van de organisatie een louter administratieve aangelegenheid leek ten gunste van Mike, was uitgedraaid op een niet legitieme en voor Mike terecht volstrekt onacceptabele verplaatsing.

De bevinding dat er sprake was van ernstige fouten en grove nalatigheid die de commissie kwalificeert al minachting, baseert zij in hoofdlijnen op het volgende:

Zonder dat Mike hierover was benaderd en hij dus had ingestemd, is tijdens zijn verlof een besluit tot overplaatsing op grond van artikel 65 Barp uitgebracht; een zogenoemde overplaatsing op eigen verzoek. De op zichzelf begrijpelijke aanleiding daartoe was het streven om Mike zonder enige wijziging in zijn rechtspositie te behouden binnen een technisch georiënteerd team en hem in staat te blijven stellen zijn kennis en kunde optimaal in te zetten. Het team waartoe hij behoorde zou namelijk een andere inrichting en positionering krijgen waarvan gedacht werd dat die niet pasten bij Mike én de formatieplaats waarop Mike was geplaatst moest in opdracht van de eenheidsleiding overgeheveld worden naar een andere dienst. Het uitbrengen van het besluit werd in gang gezet omdat gesteld werd dat Mike op de hoogte zou zijn en ingestemd zou hebben met dit besluit, terwijl dit niet het geval was.

Toen Mike vrijwel direct liet weten niet zomaar overgeplaatst te willen worden en vroeg om het besluit in te trekken en eerst overleg met hem te voeren, kreeg hij excuses maar werd het besluit niet ingetrokken. Intrekken zou niet alleen de normale en fatsoenlijke gang van zaken zijn geweest maar was ook noodzakelijk omdat de grond onder het besluit – overplaatsing op eigen verzoek – immers was weggefallen. In plaats daarvan werd ingezet op het overtuigen van Mike omdat overplaatsing beter voor hem zou zijn waarbij ook gezegd werd dat hij de situatie niet goed begreep. Deze insteek is ondanks Mike zijn steeds duidelijker weerstand, helaas voortgezet. De wel degelijke gedane toezeggingen aan Mike dat het besluit zou worden ingetrokken zijn om onnavolgbare redenen, nooit gestand gedaan. Door het besluit niet in te trekken werd Mike gedwongen formeel bezwaar te maken; een volstrekt logische en legitieme stap die onnodig belastend was voor Mike en waarvan de commissie helaas ook de indruk heeft dat hem dat op bepaalde momenten nagedragen werd.

Niet alleen was het besluit niet legitiem omdat het niet berustte op een verzoek van Mike tot overplaatsing, het bevatte ook meerdere fouten die niet werden opgemerkt, althans niet door degenen die contact hadden met Mike. De belangrijkste fout was dat Mike er –terwijl dit geenszins de bedoeling was – wel degelijk op achteruit ging in beloning en status.

Ondanks dat Mike vrijwel direct al zijn inhoudelijke bezwaren benoemde, desgevraagd uitleg gaf en er ook in zijn bezwaarschrift duidelijk op wees heeft enkel de arbeidsjurist die het bezwaar behandelde, zich verdiept in het besluit en het bezwaar. Geen van de betrokken leidinggevenden heeft de moeite genomen om het bezwaar van Mike te lezen. Mede daardoor werd iedere poging van Mike te komen tot een eenvoudige oplossing en zo een formele behandeling te voorkomen, onterecht afgeslagen.

Mike had exceptionele talenten voor het oplossen van complexe technische vraagstukken – hij was zeer waarschijnlijk hoogbegaafd – maar was mentaal kwetsbaar, had moeite om te gaan met onrechtvaardigheid en kon vluchtgedrag vertonen bij conflicten en confrontaties. Opkomen voor zichzelf ging hem in dat opzicht niet goed af. De zeer waarschijnlijke hoogbegaafde Mike had grote waarde voor de politie maar zijn manier van werken, denken en leven was allesbehalve doorsnee voor de politie; dit was aanleiding voor misverstanden en verkeerde beeldvorming over hem. Dit is ook merkbaar in de interactie met de organisatie over het omstreden besluit. Los van de ernstige fouten en grove nalatigheid die de commissie achteraf kwalificeert als minachting en die per definitie vermeden hadden moeten worden, is de miskenning van Mike zijn unieke persoonlijkheid en het verkeerd begrijpen van zijn uitingen en gedrag, naar de mening van de commissie een factor geweest in de steeds verdere escalatie tussen Mike en de organisatie. De commissie tekent daarbij wel aan

dat het profiel van leidinggevendenden binnen de LE niet toegespitst is op leiding geven aan hoger opgeleiden, laat staan hoogbegaafden, en dat er geen aandacht en ondersteuning is voor zittende leidinggevendenden hierop.

De commissie hecht eraan expliciet te benoemen dat ten aanzien van de coördinator van het team waar Mike werkzaam was, een verkeerd beeld is ontstaan in berichtgeving over deze zaak. Deze leidinggevende die verantwoordelijk was voor het team waar Mike feitelijk werkzaamheden verrichtte, waardeerde Mike zijn werk en heeft getracht Mike zijn bijzondere manier van werken, denken en leven in te passen binnen het team en het werk. Hij stond daarbij open voor adviezen en raad van anderen; juist omdat hij zorg had om Mike en zich realiseerde dat zijn “gewone” benadering niet werkte. Het functioneringsgesprek dat Mike en de coördinator voerden halverwege 2019 maar ook het beeld dat uit gesprekken naar voren komt bevestigen deze positieve insteek, ook van de kant van Mike.

Toen de spanning tussen Mike en de organisatie opliep over het besluit is helaas ook de verhouding tussen deze leidinggevende en Mike geëscaleerd. Dit leidde er toe dat Mike een melding deed van pesten op de werkvloer. De commissie heeft hiervan geen onderbouwing aangetroffen tijdens het onderzoek en ziet de verslechterde verhouding tussen Mike en de coördinator in het verlengde van de tegenstelling die zich ontwikkelde tussen Mike en de organisatie.

Het besluit en de gang van zaken daarna raakten Mike en brachten hem uit zijn mentale evenwicht. Hij had moeite om op eigen kracht om te gaan met deze voor hem onrechtvaardige situatie en was geneigd uit te gaan van een negatief scenario. Nadat hij het besluit ontvangen had was hij enige dagen “ziek” en vermeed contact. Ook in de periode daarna geeft hij er met enige regelmaat aan zijn ouders en enkele collega’s blijk van dat de gang van zaken rond het besluit hem erg dwars zit maar hij laat zich wel door hen adviseren en merkbaar opbeuren ten aanzien van de situatie. Ook onderneemt hij mede op hun aangeven actie door te solliciteren op andere functies en organiseert steun door aan te kloppen bij de OR, de vertrouwenspersoon en een vakbond. Dit verloop roept niet per definitie het beeld op van een persoon die steeds onmachtiger wordt en wiens mentale toestand stapsgewijs achteruitgaat. Tegelijkertijd zal de keten van ernstige fouten en grove nalatigheid die de commissie als minachting kwalificeert, waarschijnlijk keer op keer een bevestiging zijn geweest voor Mike, dat zijn negatieve scenario toch klopte.

Voor zover bekend heeft Mike nooit aan iemand gezegd dat de gedachte aan suïcide hem bezighield en dit dus ook niet benoemd in relatie tot de situatie op het werk. Helaas heeft hij ook geen uitleg achtergelaten; dat maakt het verlies onbegrijpelijker en moeilijker te dragen.

Oebele Brouwer (voorzitter)
Raimond Sienot (secretaris)
Wesley Jarmohamed (secretaris)