

Bedreigen en intimideren van OM- en politiemedewerkers

Een onderzoek naar frequentie, aard, gevolgen en aanpak

Samenvatting

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

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

Politieacademie
December 2013

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

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 leidinggevendenden 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 intimidatie¹. 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 bedreiging of intimidatie geen invloed heeft gehad op hun taakuitvoering. Uit het casusonderzoek

¹ Afgeronde percentages

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 tweeenheid: 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.