



**Gemeente
Rotterdam**

Onderwerp: Onderzoek basisteam Rotterdam-centrum

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

Cluster: Veiligheid
Portefeuille: Openbare Orde en Veiligheid
Portefeuillehouder: C.J. Schouten

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

Uw kenmerk: 24bb005966
Ons kenmerk: M2409-2351 - 24bo009440
Bijlage(n): 1

Datum: 16 januari 2025

Aan de commissie BOVF

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

Deze brief gaat in op diverse toezeggingen van de politiefchef en de burgemeester tijdens de commissievergaderingen van 5 september en 19 september 2024 over "het onderzoek basisteam Rotterdam-centrum". Deze toezeggingen hebben onder meer betrekking op thema's die de politie in concrete maatregelen heeft uitgewerkt in het plan van aanpak dat met u is gedeeld op 24 september jl. Het plan van aanpak werkt toe naar een veranderproces binnen het basisteam.

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

- Veiligheidskoers 2023-2027
- Meerjarenbeleidsplan politie 2023-2027
- Coalitieakkoord Eén stad
- Raadsbrief 24bb005555 d.d. 23 augustus 2024
- Beantwoording schriftelijke vragen 24bb005645 d.d. 28 augustus 2024
- Brief aan de commissie BOVF 24bb005640 d.d. 30 augustus 2024
- Brief aan de commissie BOVF 24bb006308 d.d. 24 september 2024

Toelichting:

Plan van aanpak

Op 30 augustus 2024 is het door Governance & Integrity opgestelde Kernrapport Analyse werkklimaat en sociale veiligheid basisteam Rotterdam Centrum (24bo006906) met u gedeeld. De uitkomsten van de analyse van G&I vormen de basis voor een nieuwe koers van het team waarin de pijnpunten worden aangepakt en de organisatie stap voor stap wordt versterkt. De wijze waarop dit gebeurt staat in het op 24 september jl. met u gedeelde plan van aanpak 'Samen sterk veranderen - Plan van aanpak Basisteam Rotterdam Centrum' (24bb006308). Tegemoetkomend aan de toezeggingen 24bb006490 en 24bb005966 over het betrekken van burgers en de commissie Politie voor iedereen (PVI) wordt hieronder beschreven op welke wijze het basisteam Centrum wordt geadviseerd en ondersteund in het veranderproces.



In verbinding staan met de samenleving

Verbinding is één van de kernwaarden van de politie en voor basisteam Centrum. Uit het plan van aanpak volgen onder meer de volgende maatregelen om de verbinding te versterken.

- Gebiedsgebonden werken, want door in de gemeenschap te staan kan het team effectiever inspelen op de behoeften en zorgen van de mensen in het gebied. Om de verbinding te versterken gaat het team vaker in gesprek met, wat politie zo noemt, de 'buitenspiegel'. Dat zijn de bewoners, bezoekers en ondernemers. Door regelmatig te reflecteren op het politieoptreden met feedback vanuit deze groepen wordt beoogd de werkwijze van politie en de manier waarop de politie extern mensen bejegt, te verbeteren. De buitenspiegel wordt actief betrokken bij de ploegdagen, zodat tijdens deze momenten kan worden gereflecteerd op het politieoptreden in het centrum van Rotterdam. Dit zorgt voor een beter inzicht in hoe de politie verbinding legt en wat er verbeterd kan worden.
- In het kader van de bondgenoten-methodiek gaat het basisteam minimaal vier keer per jaar in gesprek met verschillende gemeenschappen om hun ervaringen te horen en waardevolle feedback op bejegening en werkwijze te ontvangen. Het basisteam krijgt ondersteuning van gespecialiseerde netwerken en teams. Zoals het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV). Dit netwerk deelt expertise op het gebied van religie, (sub)culturen, genderidentiteit en seksuele geaardheid, wat bijdraagt aan een integere en zorgvuldige uitvoering van de politietaak.

In de commissievergadering van 5 september 2024 zegde de politiechef toe terug te komen op de vraag naar de mogelijke rol van het burgerpanel in het vervolgtraject (24bb005966). Van klankbordgroepen met burgers wordt reeds gebruik gemaakt, maar niet van het burgerpanel Rotterdam. Zoals hierboven is toegelicht is in het plan van aanpak reeds voorzien in het betrekken van waardevolle feedback van burgers van diverse achtergronden.

Verbinding met de commissie Politie voor iedereen (24bb006490)

In het debat op 19 september 2024 is aangekondigd bij de politie aandacht te vragen voor een betere verbinding tussen de onafhankelijke commissie Politie voor iedereen en de politiemensen binnen de Rotterdamse politie (24bb006490). Dit in relatie tot het verbeterproces bij het basisteam en het implementeren van de aanbevelingen.

Het landelijke programma Politie voor iedereen (PVI) is opgezet om een inclusieve en rechtvaardige werkomgeving te bevorderen. PVI werkt aan de systematische aanpak van de oorzaken en diepere gedragspatronen die diversiteit en inclusie belemmeren. U bent op 21 september 2023 uitgebreid in die systematische werkwijze meegenomen tijdens de expertmeeting inclusiviteit en diversiteit binnen de politie.

Aan het programma is een onafhankelijke commissie gekoppeld onder leiding van voorzitter mw. W. Gilles-Burleson. De commissie zal volgen hoe de politie de implementatie van maatregelen uit het plan van aanpak naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek van G&I ter hand neemt. In het plan van aanpak is ook nadrukkelijk vastgelegd dat het team van Politie voor iedereen van de eenheid Rotterdam een adviserende rol houdt bij het nog lopende verbeterproces.

Begeleidingscommissie

Naast de verbinding met de onafhankelijke commissie PVI, wordt eveneens een begeleidingscommissie ingesteld die toezicht houdt op specifiek de voortgang van de ingezette acties uit het plan van aanpak en de impact daarvan. De begeleidingscommissie heeft een belangrijke rol als kritische waarnemer en adviseur. Zij zal niet alleen gevraagd advies geven, maar kan ook ongevraagd feedback en aanbevelingen doen over het veranderproces.



De exacte samenstelling van de commissie is nog niet definitief, maar gedacht wordt aan een diverse groep van vertegenwoordigers. Dit kunnen onder andere wetenschappers, bewoners uit het werkgebied en interne experts op het gebied van sociale (on)veiligheid zijn. Deze brede samenstelling zorgt ervoor dat er vanuit verschillende invalshoeken wordt meegekeken naar het proces, wat de kwaliteit en effectiviteit van de veranderingen ten goede komt.

Erkennen en horen (24bb006487)

Op 19 september 2024 is u toegezegd na te gaan in hoeverre de politiemensen die vervelende ervaringen hebben gehad, nu erkend en gehoord worden en vraagt aandacht bij de politie voor het belang hiervan (24bb006487).

Het plan van aanpak maakt helder dat het erkennen van de pijn van degenen die te maken hebben gehad met uitsluiting, racisme en discriminatie een eerste stap is. De politie vindt dat medewerkers het verdienen om gezien en gehoord te worden en dat het essentieel is dat nu maatregelen worden genomen om hun situatie te verbeteren.

In reactie op de toezegging wijs ik u erop dat het landelijke team Uitsluiting, Discriminatie en Racisme (UDR) nauw betrokken is bij het herstel van waardigheid van collega's die te maken hebben gehad met het sociaal onveilige werkklimaat binnen het basisteam.

Melders worden tijdens lopende onderzoeken ondersteund door een aangewezen buddy, die hen op de hoogte houdt van de procesmatige voortgang. Ook wordt aan getroffen medewerkers gevraagd welke maatregelen zij zelf gepast zouden vinden voor hun herstel. Dit wordt meegenomen in herstelplannen.

Bodycams (24bb006491)

Tevens is op 19 september 2024 toegezegd extra aandacht te vragen voor het snel invoeren van bodycams. Gezien de context van basisteam Centrum met horeca- en uitgaansgebieden en grote publieksevenementen, worden de politiemedewerkers van dit team vaker blootgesteld aan situaties waarin geweldsgebruik noodzakelijk kan zijn.

Het dragen van een bodycam heeft een preventieve werking die bijdraagt aan de-escalatie. Op straat in Rotterdam wordt al gebruikt gemaakt van bodycams; deze zijn dus al ingevoerd. Om de-escalerend optreden te bevorderen is in het basisteam Centrum een voormalig IBT (Inter Biistand Team)-docent aangesteld. Dit gebeurt door reflecties na gebruik van geweld in zogenaamde de-briefings en gerichte trainingen in de-escalatie voor alle medewerkers.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (24bb005964)

In de commissievergadering van 5 september 2024 zegde de politiechef toe dat de politie de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek uit 2021 met de raad deelt en te zijner tijd ook de uitkomsten van het komende tevredenheidsonderzoek. Als bijlage bij deze brief is de 'Infographic MEMO resultaten' gevoegd. Hierin staan de uitkomsten uit het onderzoek van 2021 op eenheidsniveau. Overigens kwamen destijds geen opvallende uitkomsten naar voren ten aanzien van het basisteam Centrum in vergelijking met het beeld van de politie-eenheid Rotterdam.

Het nieuwe medewerkerstevredenheidsonderzoek start in 2025. Zodra dit onderzoek is uitgevoerd en de uitkomsten beschikbaar zijn, kom ik hierover bij u terug. In het vierde kwartaal van 2025 geef ik u hiervan een nadere stand van zaken.

Versterken politieopleiding (24bb006492)

Op 19 september is u toegezegd de wens van het lid Bokhove om de politieopleiding zowel centraal als decentraal te versterken over te brengen aan de politie. Die wens is aan de politie overgebracht.



In meerdere lesmodules van het curriculum van de landelijke opleiding gaat aandacht uit naar bejegening en gedrag en meer in het bijzonder politie voor iedereen. Ook ervaren leidinggevers voeren hierover structureel het gesprek met de klassen waaraan zij zijn gekoppeld. De eenheid Rotterdam besteedt met de acties uit het actieplan extra aandacht aan bejegening en gedrag. De eenheid koppelt lessen uit de risicoanalyse terug en maakt werk van het bestrijden van discriminatie en deelt daarnaast opgedane inzichten, kennis en ervaringen met andere eenheden. De brede ambitie is om een politie voor en van iedereen te zijn.

Sanctie-instrumentarium (24bb6489) en lopende zaken over werkklimaat (24bb005965)

In het debat van 19 september 2024 is gesproken over het verzoek van voormalig burgemeester namens de raad aan voormalig minister van Justitie en Veiligheid dhr. Grapperhaus om het sanctie-instrumentarium aan te passen. Aan u is toegezegd na te gaan in hoeverre binnen de politie het landelijk sanctie-instrumentarium bij ongewenst gedrag is aangescherpt. Het antwoord hierop is dat de politie een voorbeeldfunctie heeft in het bestrijden van discriminatie en racisme. Sinds 2022 is hier het landelijk beleid op aangescherpt. Dit betekent dat als een politiemedewerker die grens over gaat, hier altijd een sanctie op volgt, en waar nodig zelfs ontslag. De politie-eenheid Rotterdam hanteert daarnaast specifiek bij gevallen van discriminatie het instrument van triage. Dit houdt in dat een triagecommissie van meerdere deskundigen gezamenlijk een casus beoordelen en de aanpak. Dat kan een strafrechtelijke aanpak of intern disciplinair onderzoek zijn.

Binnen de politie-eenheid Rotterdam zijn sinds de hierboven beschreven landelijke aanscherping in 2022 tot 1 september 2024 22 zaken over uitsluiting, discriminatie en racisme in behandeling geweest. Onderstaande tabel laat zien wat de gevolgen hiervan zijn geweest voor de betrokken medewerkers. Zoals de politiechef aangaf betreft één zaak hiervan een casus uit basisteam Centrum waarbij sprake was van vrouwonvriendelijk gedrag. De medewerker is disciplinair herplaatst en wordt begeleid zodat herhaling niet opnieuw optreedt.

Opgelegde straf	Aantal
Schriftelijke berisping	12
Inhouden verlof	4
Inhouden salaris	2
Voorwaardelijk ontslag	1
Onvoorwaardelijk ontslag	1
Ontslag op eigen verzoek	1
Waarschuwing	1
Totaal	22

In de commissievergadering van 5 september 2024 zegde de politiechef toe u een overzicht te sturen van de op dit moment lopende zaken binnen de eenheid op het gebied van werkklimaat. Het onderzoek van G&I bracht vier casussen van ongewenst gedrag aan het licht die tot maatregelen hebben geleid. Ik informeerde u hierover in de brief van 23 augustus 2024. Hiervan zijn een strafrechtelijk onderzoek naar discriminatie en een disciplinair onderzoek naar het niet oppakken van signalen nog lopend.



Diversiteitscijfers (24bb006488)

Tenslotte is u op 19 september 2024 toegezegd dat de burgemeester rapporteert over de diversiteitscijfers binnen de Rotterdamse politie en over de diversiteit binnen de hogere functies. Beschikbare percentages over het 'herkomstland'¹ van politiemedewerkers, onder wie de leiding, zijn te vinden in bijgevoegde infographic 'Diversiteit bij de politie 2023'. Van belang te weten is dat deze gegevens op basis van vrijwilligheid zijn verstrekt en een antwoord niet verplicht is. Voor een beeld van de kenmerken van het politiepersoneel naar eenheid in 2023 en de bezetting van politiedistricten op 30 juni 2024, verwijs ik naar cijfers die het CBS heeft gepubliceerd. Deze zijn te raadplegen op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/11/kenmerken-politiepersoneel-naar-eenheid-2023> en <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/36/kenmerken-politiepersoneel-naar-politiedistrict-30-juni-2024>

Hiermee stel ik voor om toezeggingen 24bb005965, 24bb005966, 24bb006487, 24bb006488, 24bb006492, 24bb006489, 24bb006490, 24bb006491 als afgedaan te beschouwen en op de toezegging 24bb005964 terug te komen uiterlijk in Q4 2025.

De burgemeester,

C.J. Schouten

Bijlage(n):

- 1) Infographic MEMO resultaten
- 2) Infographic 'Diversiteit bij de politie 2023'

¹ De CBS-definitie 'herkomstland' houdt in: Kenmerk dat weergeeft in welk land iemand geboren is of waar diens ouders geboren zijn. De herkomst van personen die in het buitenland zijn geboren wordt bepaald door hun eigen geboorteland.