

# ONGEKEND

*Een onderzoek naar de impact van dreiging vanuit  
de georganiseerde criminaliteit op politiewerk*

S. Mehlbaum, J. Broekhuizen, K. van den Akker



**Ongekend**



# Ongekend

## **Een onderzoek naar de impact van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit op politiewerk**

Shanna Mehlbaum

Jolijn Broekhuizen

Kyra van den Akker

M.m.v. Sanne van Ruiten, Tysha te Beest en Jasmijn de Boer

Uitgevoerd in opdracht van Politie en Wetenschap

Halfweg, februari 2024



Meer informatie over deze en andere uitgaven kunt u verkrijgen bij:  
Sdu Klantenservice  
tel.: (070) 378 98 80  
website: [www.sdu.nl/service](http://www.sdu.nl/service)

Omslagontwerp: Dominique Gimberg  
Afbeelding omslag: Shutterstock  
ISBN: 9789012409704  
NUR: 600

© 2024 Sdu B.V., Den Haag

Deze publicatie is tot stand gekomen met financiering van Politie & Wetenschap (P&W) in het kader van de Strategische Onderzoeksagenda van de Politie (SOAP, 2019).

© Het intellectuele eigendom ligt bij de auteurs. De auteurs stemmen ermee in dat deze uitgave of delen uit deze uitgave (onvoorwaardelijk en zonder kosten) gebruikt kunnen worden door derden, zolang de context waarbinnen zaken worden gepresenteerd, behouden blijft.

# Inhoudsopgave

## Voorwoord / 11

<b>1</b>	<b>Inleiding / 13</b>
1.1	Aanleiding / 13
1.2	Dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit / 15
1.2.1	Omvang / 16
1.2.2	Aard en motieven / 16
1.3	Invloed op politiewerk / 18
1.3.1	Invloed op de taakuitoefening / 18
1.3.2	Invloed op routines en persoonlijk handelen (beveiligingsmaatregelen / 19
1.3.3	Invloed op mentaal welzijn / 19
1.4	Probleemstelling / 21
1.4.1	Doelstelling / 21
1.4.2	Onderzoeksvragen / 21
1.4.3	Belangrijke begrippen / 22
1.5	Methode van onderzoek / 24
1.5.1	Online vragenlijst / 24
1.5.2	Verkennde interviews / 25
1.5.3	Verdiepende interviews / 26
1.5.4	Expertsessies / 27
1.5.5	Analyse / 27
1.5.6	Begeleidingscommissie / 28
1.6	Reikwijdte en beperkingen / 28
1.7	Leeswijzer / 29
<b>2</b>	<b>Aard en omvang dreiging / 31</b>
2.1	Inleiding / 31
2.2	Omvang / 31
2.2.1	Overkoepelend / 31
2.2.2	Verschil GGP en opsporing / 33
2.2.3	Verschillen tussen eenheden / 34
2.2.4	Verschil mannen vrouwen / 35
2.3	Verschijningsvormen / 37
2.3.1	Directe bedreiging zonder geweld / 37

2.3.2	Directe bedreiging met geweld / 41
2.3.3	Voorgenomen bedreigingen die aan het licht komen / 43
2.3.4	Indirecte bedreigingen / 44
2.4	Samenvatting / 45
<b>3</b>	<b>Achtergrond dreiging / 47</b>
3.1	Inleiding / 47
3.2	Doel / 47
3.3	Inhoud dreiging / 48
3.3.1	Geloofwaardigheid van de dreiging / 49
3.4	Contrastrategieën / 49
3.4.1	Verzamelen van persoonlijke informatie / 50
3.4.2	Aantasting anonimiteit van de opsporing / 50
3.5	Boegbeelden en 'crime fighters' / 51
3.6	Plegers / 52
3.6.1	Type plegers / 53
3.6.2	Vormen van criminaliteit / 54
3.6.3	Werkgebied van de plegers / 54
3.7	Samenvatting / 55
<b>4</b>	<b>Melden en aangifte / 57</b>
4.1	Inleiding / 57
4.2	Melden / 57
4.2.1	Omvang melden / 58
4.2.2	Redenen om niet te melden / 59
4.2.3	Redenen om wel te melden / 62
4.2.4	Tevredenheid opvolging / 63
4.3	Aangifte / 65
4.3.1	Omvang aangifte / 65
4.3.2	Redenen om geen aangifte te doen / 66
4.3.3	Redenen om wel aangifte te doen / 68
4.4	Maatregelen door de organisatie / 68
4.5	Samenvatting / 69
<b>5</b>	<b>Impact en gevolgen ervaren dreiging / 71</b>
5.1	Inleiding / 71
5.2	Gevolgen voor de taakuitoefening / 71
5.3	Gevolgen voor routines en persoonlijk handelen / 73
5.3.1	In vrije tijd de omgeving in de gaten houden / 74
5.3.2	Werk geheimhouden / 75
5.3.3	Vermijden locaties in privétijd / 75
5.3.4	Afscherming / 75
5.4	Mentale gevolgen / 76

5.4.1	Gevoelens van onveiligheid en stress / 76
5.4.2	Dicht bij huis / 77
5.4.3	Dienstwapen mee naar huis / 79
5.4.4	Overig / 79
5.5	Impact op naasten / 80
5.6	Impact van gebrek aan opvolging / 81
5.7	Samenvatting / 82
<b>6</b>	<b>Perceptie van dreiging / 85</b>
6.1	Inleiding / 85
6.2	Risico op dreiging / 85
6.2.1	Werken gericht op de doelgroep / 86
6.2.2	Verharding van de georganiseerde criminaliteit / 87
6.2.3	Verharding van de samenleving / 88
6.2.4	Minder aanwezig in de wijk / 89
6.2.5	Overig / 89
6.3	Verschil GGP en opsporing / 90
6.4	Overige achtergrondkenmerken / 91
6.4.1	Aantal dienstjaren / 91
6.4.2	Leeftijd / 92
6.4.3	Sekse / 93
6.5	Plegers / 93
6.6	Samenvatting / 94
<b>7</b>	<b>Impact en gevolgen van de perceptie van dreiging / 97</b>
7.1	Inleiding / 97
7.2	Risicobeperkende maatregelen / 97
7.2.1	Maatregelen op het werk / 98
7.2.2	Vermijdingsgedrag / 99
7.2.3	Maatregelen aan of bij woning / 101
7.2.4	Afschermende maatregelen / 101
7.2.5	Maatregelen naar achtergrondkenmerken / 102
7.3	Impact op het mentale welzijn / 104
7.4	Samenvatting / 105
<b>8</b>	<b>Ervaren knelpunten en kansen voor verbetering / 107</b>
8.1	Inleiding / 107
8.2	Handelen in geval van dreiging / 107
8.2.1	Serieus nemen van de melding / 108
8.2.2	Rekening houden met behoefte melder / 108
8.2.3	Draaiboek en aanspreekpunt / 110
8.2.4	Vage dreigingswaarschuwingen / 111
8.2.5	Bekendheid en beschikbaarheid faciliteiten / 111



8.3	Bespreekbaar op de werkvloer / 112
8.3.1	Gesprek voeren met een facilitator / 112
8.3.2	Normaliseren / 113
8.3.3	Ken je medewerkers / 114
8.3.4	Rekening houden met de achtergrond van medewerkers / 114
8.4	Opleiding en training / 115
8.4.1	Inwerkprogramma / 115
8.4.2	Onderdeel IBT / 116
8.4.3	Aandacht voor boegbeelden / 116
8.4.4	Richtlijnen voor en training van leidinggevenden / 116
8.5	Anoniem werken / 117
8.5.1	Werken onder nummer / 117
8.5.2	Gezichtsbedekking / 118
8.5.3	Overig / 119
8.6	Mogelijkheden voor naasten / 119
8.6.1	Telefoonnummer of centraal punt / 120
8.6.2	Informatieavonden voor naasten / 120
8.6.3	Toegankelijk maken ondersteuning bij een incident / 120
8.7	Bewustwording GGP / 120
8.8	Samenvatting / 121

## **9 Conclusie / 123**

9.1	Inleiding / 123
9.2	Verborgten slachtofferschap / 123
9.3	Weerbare politieambtenaren / 124
9.4	De spontane dreiging / 125
9.5	Veilig werken in de opsporing / 125
9.6	Creëren van een veilige werkomgeving / 126
9.7	Maatschappelijke verantwoordelijkheid / 127
9.8	Tot slot / 128

## **Bronnen / 129**

## **Bijlage A Verantwoording vragenlijst / 135**

1	PROCESBESCHRIJVING VRAGENLIJSTONDERZOEK / 135
1.1	DOEL, ONTWIKKELING EN INHOUD VRAGENLIJST / 135
1.2	STEEKPROEFBEPALING EN -TREKKING / 136
1.3	UITZETTEN VAN DE VRAGENLIJST / 138
1.4	RESPONS / 138
1.5	GEVOELIGHEID / 139

**Bijlage B Categorisering dreiging / 140**

**Bijlage C Tabel herhaald slachtofferschap / 141**

**Leden Redactieraad Programma Politie & Wetenschap / 143**

**Uitgaven in de reeks Politiewetenschap / 145**



## Voorwoord

In het voorliggende onderzoek hebben we geprobeerd inzichtelijk te maken wat vaak niet gezien wordt; de impact van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit op politiemedewerkers. De politie staat in de frontlinie als het gaat om de aanpak van georganiseerde criminaliteit en deze aanpak kan onder druk komen te staan als politiemedewerkers niet veilig hun werk kunnen uitvoeren. We beseften ons terdege bij aanvang van het onderzoek dat dit gevoelige materie is en dat we dit alleen konden onderzoeken wanneer politiemedewerkers bereid waren om hun ervaringen met ons te delen.

We hadden dit onderzoek dan ook niet kunnen uitvoeren zonder de medewerking en bijdragen van tal van experts en ervaringsdeskundigen. Onze dank gaat dan ook uit naar alle mensen die we mochten bevragen over dit onderwerp. Zowel naar de respondenten die de tijd hebben genomen om de vragenlijst in te vullen, de mensen die we hebben geïnterviewd over hun ervaringen en naar de deelnemers aan de expertsessies. Vooral de diepte-interviews maakten soms veel indruk op ons vanwege de emoties en oud zeer dat naar boven kwam. Gedurende het onderzoek kregen we een steeds beter beeld van de heftige situaties waar politiemedewerkers mee te maken kunnen krijgen, de impact die dat op hen heeft en hoe belangrijk de rol van de werkgever is op het gebied van opvolging en nazorg. Zonder de openheid en bereidheid van deze politiemedewerkers om mee te werken, was dit rapport niet tot stand gekomen en we hopen voldoende recht te hebben gedaan aan hun ervaringen. Daarbij danken we ook de respondenten die we hebben gesproken buiten de politieorganisatie. Jullie hebben ons geholpen om de bevindingen in een breder perspectief te plaatsen.

Tevens danken we de onderzoekers van de Dienst Regionale Informatieorganisatie (DRIO) Amsterdam die ons hebben geholpen met de steekproeftrekking en het vinden van testers voor de vragenlijst. We hebben de samenwerking met jullie erg gewaardeerd. Onze dank gaat ook uit naar de leden van de begeleidingscommissie voor hun inhoudelijke feedback en praktische hulp. Fijn dat we een beroep op jullie konden doen. Tot slot danken we de leden van Politie en Wetenschap om de kans om dit onderzoek uit te voeren en het vertrouwen in het onderzoeksteam.

Door in kaart te brengen waar politiemedewerkers mee te maken krijgen en welke verbeteringen er mogelijk zijn in de organisatie, hopen we als onderzoekers een bescheiden bijdrage te hebben geleverd aan een veilige werkomgeving voor politiemedewerkers. Meerdere keren hoorden we gedurende het onderzoek van politiemedewer-

kers dat ze hoopten dat ons onderzoek zou leiden tot actie en opvolging binnen de politieorganisatie. Wij sluiten ons daar van harte bij aan.

De onderzoekers

# 1 Inleiding

*‘De geweldsspiraal van de afgelopen jaren is heel heftig geweest, en van een meedogenloosheid en gewetenloosheid die we nog niet eerder zagen’ (Gerrit van den Burg, voorzitter van het College van procureurs-generaal, OM.nl, 10 mei 2023).*

## 1.1 Aanleiding

De afgelopen jaren is de geweldsimpact van georganiseerde criminaliteit in Nederland steeds zichtbaarder geworden. De moorden op de broer van de kroongetuige in de strafzaak ‘Marengo’, de advocaat van deze kroongetuige Derk Wiersum, en zijn adviseur en misdaadjournalist Peter R. de Vries, hebben duidelijk gemaakt dat dodelijk geweld zich niet langer beperkt tot betrokkenen in het criminele circuit, maar tevens wordt ingezet tegen personen die bij strafrechtzaken en opsporing een rol hebben.

Een recent onderzoek van het WODC (Van Gestel & Kouwenberg, 2022) bevestigt dit en wijst uit dat de verschuiving van dodelijk geweld naar een bredere kring buiten het criminele milieu een nieuw fenomeen is in Nederland. Naast de hier genoemde geweldsuitingen zijn er sinds 2014 tal van andere voorbeelden te noemen van (dodelijk) geweld tegen personen of instituten die geen onderdeel uitmaken van criminele netwerken. Bijvoorbeeld de moorden op spysphouder Ronald Bakker in 2015 en misdaadjournalist Martin Kok in 2016. Beiden zijn naar alle waarschijnlijkheid vermoord omdat ze zich tegen de pers of de politie negatief hebben uitgelaten over een criminele organisatie. Meerdere misdaadjournalisten zitten in een zwaar beveiligingsregime of hebben daarin gezeten vanwege verslaggeving over de Nederlandse onderwereld. Ook aanslagen op *De Telegraaf* en *Panorama*, die veelvuldig schrijven over de onderwereld en (de criminele organisatie van) Ridouan Taghi, passen binnen deze verschuiving van geweld naar een bredere kring (Van Gestel & Kouwenberg, 2022). Sleutelfiguren concluderen in het WODC-rapport:

*‘In algemene zin wordt door verschillende sleutelinformanten opgemerkt dat met deze liquidaties sterke druk wordt uitgeoefend op de rechtsgang. Tot aan inhoudelijke zittingen op de rechtbank wordt getracht invloed uit te oefenen op procesdeelnemers, zowel door de feitelijke moord op betrokken actoren als door bedreigingen en het aanjagen van angst bij actoren van de magistratuur, advocatuur, journalistiek en rechtshandhaving’ (Van Gestel & Kouwenberg, 2022:32).*

Het aantal slachtoffers, getuigen en functionarissen dat zo ernstig bedreigd wordt dat ze door de politie beveiligd moeten worden, is de laatste jaren sterk toegenomen. Hoofdofficier Rutger Jeuken, verantwoordelijk voor bewaken en beveiligen, luidde hierover al in februari 2020 de noodklok en noemde verharding in het criminele milieu als een van de oorzaken (NOS, 23 februari 2020). Eind oktober 2021 concludeerde de commissie-Bos dat het stelsel bewaken en beveiligen sterk onder druk staat en onvoldoende is toegerust om in de toekomst te voldoen aan de vraag naar bewaking en beveiliging. Als belangrijke oorzaak noemen zij de strijd van de overheid tegen ondermijnende criminaliteit en lopende strafzaken tegen criminele organisaties die leiden tot een actie-reactiecyclus (Bos, Berndsens-Jansen & Van Eck, 2021).

Tegen deze achtergrond staat de politie in de frontlinie als het gaat om het bestrijden van de criminele organisaties die voor dit geweld verantwoordelijk zijn. Intimidatie van politie door de georganiseerde criminaliteit is op zich geen nieuw fenomeen, maar lijkt vanaf de jaren 90 van de vorige eeuw wel meer zichtbaar plaats te vinden (Fijnaut, Bovenkerk, Bruinsma & Van de Bunt, 1996). Al in 2005 constateerden Bovenkerk et al. (2005) dat de toename van bedreigingen vanuit de georganiseerde criminaliteit samenhangt met de opgevoerde strijd van politie en justitie tegen de georganiseerde criminaliteit. In het huidige tijdperk heeft dit vergaande vormen aangenomen. Officieren van justitie worden met regelmaat bedreigd door criminelen uit de georganiseerde criminaliteit (NOS, 29 augustus 2017). En ook bij de politie zijn er voorbeelden. Zo dreigden criminele groeperingen uit Brabant in januari 2019 een medewerker van de eenheid Zeeland-West-Brabant te vermoorden. De oorzaak ligt volgens de woordvoerder van de politie bij de intensieve en succesvolle aanpak van deze groeperingen: 'kennelijk loopt de druk nu zo hoog op dat ze de politie gaan bedreigen' (*Trouw*, 10 januari 2019). In juni 2019 werd een politieagent in West-Brabant op internet met de dood bedreigd 'door de onderwereld' (*BN DeStem*, 14 juni 2019).

Ter voorbereiding van het onderhavige onderzoek voerden we verkennende gesprekken met diverse politiemedewerkers om te kijken in hoeverre dit speelt in de organisatie. Uit deze gesprekken blijkt dat de toegenomen geweldsdreiging gezien wordt als een omslag binnen de georganiseerde criminaliteit in Nederland en ervaren wordt in 'alle geledingen van het politiewerk'. Politiemedewerkers zijn zich ervan bewust 'dat het spel is veranderd' en dat elk scenario denkbaar is.

De vraag die dit oproept, is welke invloed deze toegenomen geweldsdreiging van georganiseerde criminaliteit heeft op de uitvoering van het politiewerk. Temeer tegen de achtergrond dat het dodelijk geweld voornamelijk afkomstig lijkt van netwerken in de georganiseerde drugshandel (Van Gestel & Kouwenberg, 2022) en de overheid de strijd hiertegen intensiveert in het kader van de aanpak van georganiseerde criminaliteit en ondermijning.

Voor de politie is een hoofdrol weggelegd bij deze aanpak. Medewerkers uit de opsporing hebben in hun werk contact met actoren uit de georganiseerde criminaliteit. Gilleur (2010) heeft – kwalitatief – onderzocht in hoeverre leden van criminele organisaties gebruikmaken van intimidatie en bedreiging (als techniek) tegen politiemedewerkers in België. De auteur concludeert dat politiemedewerkers specifiek

het risico lopen op *targeted violence*, vanwege hun rol bij opsporingsonderzoeken en omdat ze kunnen beschikken over opsporingsinformatie (Gilleir, 2010).

Maar het gaat niet alleen om medewerkers in de opsporing, inclusief de specialistische diensten, ook medewerkers die in de GGP werkzaam zijn op de basisteams krijgen hiermee te maken. Ook deze medewerkers spelen namelijk een belangrijke rol in het tegengaan van ondermijning en georganiseerde criminaliteit. In de Veiligheidsagenda 2019-2022 (ministerie van Justitie en Veiligheid, 2018) wordt specifiek benoemd dat de politie investeert in een betere informatiepositie door het blauw meer te verbinden met de intelligence en opsporing, en dat interventies op lokaal niveau doorgevoerd worden. Een grotere rol bij de bestrijding van ondermijnende criminaliteit op lokaal niveau levert in potentie ook meer risico op. Medewerkers van de basisteams, waaronder – maar niet alleen – de wijkagenten, zijn de beoogde ‘ogen en oren op straat’ en komen het meeste in aanraking met de lokale manifestatie van ondermijning en georganiseerde criminaliteit.

Uit eerder onderzoek blijkt dat medewerkers van de basisteams in hun werkgebied in aanraking komen met ‘criminele families, kopstukken en netwerken’ (Van Leiden & Ferwerda, 2021). Ook uit ander eerder onderzoek blijkt dat medewerkers in de GGP in aanraking komen met drugscriminaliteit en witwassen in hun werk (Van der Torre & Van Valkenhoef, 2017). Tevens spelen zij een rol bij de aanpak, wanneer het gaat om organiseren/uitvoeren van integrale controles, betrokkenheid bij projecten gericht op het tegengaan van zogenoemde jonge aanwas en de aanpak van criminele families.

Vanwege het risico dat medewerkers uit de GGP lopen om in aanraking te komen met actoren die zich met georganiseerde criminaliteit bezighouden, richt het voorliggende onderzoek zich op medewerkers in de opsporing én op medewerkers in de GGP. Voor de politiepraktijk is dit relevant vanwege de hiervoor geschetste ontwikkelingen van enerzijds een verbreding van de toepassing van geweld door criminele netwerken naar personen buiten het criminele circuit, en anderzijds de geïntensiverde aanpak van de georganiseerde criminaliteit waarbij de politie in de frontlinie staat.

Wanneer we kijken naar de wetenschappelijke relevantie, dan blijkt dat er weinig (recent) onderzoek beschikbaar is. In de volgende paragrafen bespreken we de beschikbare relevante literatuur, waarna we overgaan naar de probleemstelling en onderzoeksmethodiek.

## 1.2 Dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit

Politie mensen zijn in algemene zin gewend om te gaan met bedreigingen en geweld. Ze zien dit vaak als inherent aan hun beroep. In de verkennende gesprekken die we hebben gevoerd voorafgaand aan het onderzoek hoorden we meerdere voorbeelden hiervan. Het gaat dan niet alleen om dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, maar ook om geweld of bedreiging van andere actoren in verscheidene situaties (zoals bij aanhoudingen, controles of doorzoeken). Actueel is bijvoorbeeld de dreiging die



uitgaat van doxing<sup>1</sup> en de grote impact die dit heeft op de veiligheidsgevoelens van politiemedewerkers. Hieronder gaan we in op wat we weten uit eerder onderzoek over dreiging jegens politieambtenaren, en meer specifiek over dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit.

### 1.2.1 *Omvang*

Wanneer het gaat om dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit zijn er beperkte actuele data beschikbaar. Uit eerder onderzoek in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (Dekkers, Kriek & Stouten, 2006) blijkt dat 40% van de politierespondenten in de voorgaande twaalf maanden bedreigd was. Bijna 2% van alle respondenten vermoedden dat de door hen meegemaakte dreiging uit de hoek van de georganiseerde criminaliteit kwam.

Een enquête onder politiemedewerkers uit 2013 laat zien dat 41% van deze respondenten te maken heeft gehad met een vorm van bedreiging of intimidatie in de voorgaande 12 maanden. Onder medewerkers van de basisteams die zich bezighielden met handhaving en noodhulp was dit percentage nog hoger, namelijk 56%. Van het totale aantal respondenten dat te maken heeft gehad met bedreigingen zei bijna 4%<sup>2</sup> dat de dader lid is van een zwaar criminele groepering (Van der Torre, Gieling, Bruinsma, Jans & Linden, 2013). Wanneer we dit vergelijken met het onderzoek van Dekkers et al. uit 2006 is hier sprake van een toename, waarbij we opmerken dat de vraagstelling en definitie niet precies hetzelfde zijn en de onderzoeken dus niet exact vergelijkbaar zijn.

In algemene zin is het aantal registraties van geweld tegen politieambtenaren (waaronder bedreigingen) in de periode 2017-2022 gestegen met 34% (Nationale Politie, 2023).<sup>3</sup> Uit deze cijfers is echter niet te achterhalen in hoeveel gevallen actoren behorende bij de georganiseerde criminaliteit een rol spelen. Nadere duiding ontbreekt bij de beschikbare data.

### 1.2.2 *Aard en motieven*

Dreiging en geweld tegen politieambtenaren vanuit de georganiseerde criminaliteit kan verschillende vormen aannemen. Op basis van eerder onderzoek (Fijnaut et al., 1996; Bovenkerk et al., 2005; Van der Torre et al., 2013) onderscheiden we de volgende vormen:

- directe fysieke bedreiging met geweld, bijvoorbeeld mishandelingen en ontvoeringen;

1 Bij doxing worden persoonsgegevens van een persoon gepubliceerd op internet. De Eerste Kamer heeft in juli 2023 een wetsvoorstel aangenomen dat het strafbaar maakt om persoonsgegevens van een ander te delen met de bedoeling om diegene te intimideren. Naar verwachting gaat deze wet op 1 januari 2024 in werking treden.

2 Dit percentage is berekend op basis van tabel 4.7 (Van der Torre et al., 2013: 173).

3 Uit deze cijfers is niet op te maken in hoeverre verschillen in aangiftebereidheid een rol spelen. In de toelichting bij de cijfers staat wel dat de ervaring bij de politie is dat er daadwerkelijk sprake is van meer geweld en agressie tegen de politie.

- directe bedreiging zonder geweld, bijvoorbeeld face to face, telefonisch, digitaal of via een brief;
- indirecte bedreigingen, bijvoorbeeld zwijgende telefoontjes of vreemde auto's of personen voor de deur;
- voorgenomen bedreigingen die aan het licht komen, bijvoorbeeld uit PGP-berichten, uit de tap of van TCI-informanten.

We merken op dat het niet alleen gaat om dreiging gericht op de politieambtenaar zelf, maar dat deze ook gericht kan zijn op naasten en verwanten, zoals gezinsleden. In het onderzoek van Bovenkerk et al. uit 2005 blijkt dat het bij een kwart van de bedreigingen tegen politieambtenaren ging om bedreigingen met geweld tegen het gezin, de familie of bekenden.

Op basis van anekdotische observaties uit eerdere eigen onderzoeken en de verkenkende gesprekken voorafgaand aan dit onderzoek voegen we aan de vorenstaande opsomming van typen bedreigingen nog een vorm toe:

- gepercipieerde dreiging op basis van kennis of aannames over personen, groeperingen, families of locaties.<sup>4</sup>

Er is hierbij geen sprake van een gerichte dreiging, maar wel zorg of angst hiervoor vanwege voorkennis of aannames over waar een persoon of organisatie toe in staat is.

Van der Torre et al. (2013) onderscheiden vier motieven voor bedreigingen:

- het op afstand houden (van hun territorium) van basispolitied medewerkers;
- het op afstand houden<sup>5</sup> van gespecialiseerde politied medewerkers;
- wraak;
- afwenden van politieoptredens.

In tegenstelling tot emotionele bedreigingen tegen (politie)ambtenaren, bijvoorbeeld bij een aanhouding, hebben dreigingen vanuit georganiseerde criminaliteit volgens de literatuur vaker een strategisch doel. Ze worden dan instrumenteel ingezet om de opsporing en vervolging te verstoren wanneer deze hun machtspositie aantasten (Fijnaut et al., 1996; Bovenkerk et al., 2005; Van der Torre et al., 2013). Van der Torre et al. (2013) concluderen dat bedreigingen vanuit de georganiseerde criminaliteit vaak gericht zijn op het beïnvloeden van een opsporingsonderzoek en gericht zijn op politieambtenaren die vanwege hun functie, kennis of wijze van optreden gezien worden als een bedreiging voor het criminele handelen.

---

<sup>4</sup> Bij locaties kan het bijvoorbeeld gaan om criminele verzamelplaatsen.

<sup>5</sup> De auteurs bedoelen hiermee dat de dreigers inmenging in hun deviante zaken wilden voorkomen, waaronder ook het traineren van opsporingsonderzoek (Van der Torre e.al., 2013: 120).

### 1.3 Invloed op politiewerk

De vraag die de voornoemde bevindingen oproept, is welke invloed de (gepercipieerde) dreiging vanuit de georganiseerde criminaliteit op het politiewerk heeft. Hieronder bespreken we, gebaseerd op literatuuronderzoek, verschillende mogelijke invloeden. Vanwege het nog beperkte onderzoek dat gedaan is naar de invloed van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, bespreken we de invloed van dreiging op het politiewerk in algemene zin.

#### 1.3.1 *Invloed op de taakuitoefening*

Allereerst kan sprake zijn van een directe invloed op de taakuitoefening. Bovenkerk et al. (2005) concluderen dat politiemensen terug kunnen treden wanneer zij in een potentieel bedreigende situatie terechtkomen: ‘Vandaag ga ik daar maar niet heen, dat is te link’ (Bovenkerk et al., 2005:82). De andere kant op kijken, ervoor kiezen om geen proces-verbaal op te maken of zaken aan collega’s overlaten zijn andere gevolgen die in dit onderzoek genoemd zijn ten gevolge van bedreiging. Ook uit andere onderzoeken blijkt dat politiemensen zelf rapporteren soms te zwichten voor geweld of bedreigingen, of collega’s te kennen bij wie dit het geval is (Middelhoven & Driessen, 2001; Sik-kema, Abraham & Flight, 2007; Van der Torre et al., 2013). Van der Torre et al. (2013) identificeren drie vormen van vermijding:

- mijden van contact met daders;
- mijden van gebieden of locaties;
- terugtrekking van de zaak waar de bedreiger bij betrokken is.

Tevens kan het zo zijn dat de bedreigde politieambtenaar toegeeft aan de dreiging. In twee recente zaken zijn politiemensen vervolgd voor het lekken van informatie aan criminelen, waarbij dreiging mogelijk een rol heeft gespeeld in hun motieven. In het ene geval gaat het om een medewerker van het landelijke team Forensische Opsporing die gedurende bijna een jaar informatie uit politiedossiers deelde met criminelen. Het ging onder andere om informatie over een cocaïnewasserij die opgerold zou worden (RTV Drenthe, 1 juni 2021). De betreffende politiemedewerker zegt dat hij dit deed onder dreiging, maar het is volgens de rechtbank sterk de vraag of dit echt het geval is. In het tweede geval gaat het om een Limburgse rechercheur die tegen betaling politie-informatie zou hebben verkocht aan drugscriminelen en hiervoor inmiddels is veroordeeld (ZO-NWS, 16 april 2020). Hoewel bij betaling niet direct sprake is van dreiging, speelt dit mogelijk wel een rol. Sinds zijn aanhouding wordt deze rechercheur naar eigen zeggen bedreigd in detentie. Hij zou meerdere brieven hebben ontvangen waarin gedreigd wordt hem om te brengen, volgens zijn advocaat (1Limburg, 10 augustus 2016).

De in de afgelopen jaren gekraakte versleutelde berichten van criminele actoren hebben een groot aantal corruptiesignalen aan het licht gebracht. Hoewel er bij corruptie geen sprake hoeft te zijn van dreiging, blijkt uit de casuïstiek hiervoor dat dit wel mo-

gelijk is. Jan Struijs van de Nederlandse Politievakbond spreekt in een interview met *Trouw* (15 april 2021) van 'een agressievere en actievere rol van criminelen in de zoektocht naar informatie'. De lector Weerbare Democratie, Willeke Slingerland, vindt in hetzelfde artikel dat er meer moet gebeuren om politiemensen weerbaarder te maken tegen intimidatie en bedreiging van de georganiseerde criminaliteit.

### 1.3.2 *Invloed op routines en persoonlijk handelen (beveiligingsmaatregelen)*

Daadwerkelijk meegemaakte of gepercipieerde dreiging heeft vaak invloed op routines en persoonlijk handelen. Doorgaans gaat het dan om verschillende beveiligingsmaatregelen die genomen worden. Politieambtenaren bij wie sprake is van dreiging, of die dit vermoeden, kunnen zelf hun routines veranderen of maatregelen nemen. Een voorbeeld van een bedreigde recherchechef: 'Hij neemt zijn dienstwapen mee naar huis, neemt een geheim telefoonnummer en let extra op wanneer hij na zijn werk naar huis rijdt, waarbij hij veel verschillende routes neemt' (Bovenkerk et al., 2005:74). Niet meer voor de deur parkeren en extra voorzichtig zijn met socialemediagebruik zijn andere voorbeelden.

Hoewel de formele cijfers niet openbaar zijn, horen we in de verkennende gesprekken voorafgaand aan het onderzoek reeds verschillende voorbeelden van politiemedewerkers die beveiliging hebben gekregen. Bijvoorbeeld in de zin van camerasurveillance rondom hun woning of een alarmknop. Beveiligingsmaatregelen in de privésfeer van politieambtenaren kunnen grote gevolgen hebben voor het gezin. Partners maken zich zorgen wanneer ze horen van de bedreigingen en er kunnen spanningen en relatieproblemen uit voortkomen. In uiterste gevallen kan dit leiden tot verhuizingen of het aanvragen van ontslag (Bovenkerk et al., 2005).

Een andere voorzorgsmaatregel is het voorkomen dat de namen van politieambtenaren bekend raken bij criminele organisaties. Het opmaken van processen-verbaal onder nummer, in plaats van ondertekening met naam, is allang niet meer voorbehouden aan enkele medewerkers van TCI en regionale researcheteams, zo blijkt uit de verkennende gesprekken. Ook bij de districtsrecherche en basisteams gebeurt dit steeds vaker om de identiteit van politieambtenaren af te schermen.

### 1.3.3 *Invloed op mentaal welzijn*

Naast de hiervoor genoemde invloeden, kunnen bedreigingen gevolgen hebben op het mentaal welzijn (psychosociale gevolgen). In algemene zin kunnen bedreigingen bij politieambtenaren leiden tot: meer stress, slechter slapen of algemeen 'verminderd' functioneren (Abraham et al., 2011; Van der Torre et al., 2013). Ziekteverzuim ten gevolge van bedreigingen komt ook voor, al lijkt dit op kleine schaal te zijn (Jacobs, Bruinsma & Van Poppel, 2008; Van der Torre et al., 2013). Bovenkerk et al. (2005:44) concluderen dat 'bedreigingen uit de hoek van de georganiseerde criminaliteit zonder meer als ernstiger ervaren worden' dan bedreigingen van individuele burgers.

Ook de persoonlijke beveiligingsmaatregelen ten gevolge van bedreiging kunnen negatieve psychosociale gevolgen hebben (Nijdam, De Vries, Martens & Gersons, 2008; Van der Torre et al., 2013). Uit deze onderzoeken blijkt dat inperking van de bewegingsvrijheid leidt tot minder sociale interactie, wat weer kan leiden tot zaken als eenzaamheid, verveling, frustratie, angst, verwardheid en concentratieproblemen. Vooral sociale isolatie kan ernstige gevolgen hebben voor het mentale welzijn van degene die beveiligd wordt. Van der Torre et al. (2013) concluderen dat de aard van de klachten sterk uiteen kan lopen, maar dat ingrijpende gebeurtenissen ‘waarschijnlijk blijvend van invloed zijn op het denken, doen en laten van bedreigde personen’ (2013:29). De auteurs concluderen dat het beleefde gevoel van dreiging (subjectieve dreiging) toeneemt wanneer de dreiging afkomstig is uit de hoek van de zware en georganiseerde criminaliteit ‘die vanwege de organisatiegraad, infrastructuur en persoonlijkheidskenmerken de indruk wekken dat een dreigement ten uitvoer gebracht zou kunnen worden’ (2013: 152).

Een positief effect dat op kan treden is dat sommige respondenten zeggen dat sprake is van meer alertheid, waardoor ze beter in staat zijn hun werk uit te voeren (Van der Torre et al., 2013).

Een kwalitatief onderzoek naar de wijze waarop politiemedewerkers in Israël omgaan met verschillende dreigingsniveaus van criminelen (Sigad, 2020) wijst uit dat de meeste politiemedewerkers accepteren dat het omgaan met dreiging onderdeel is van hun werk. Hoewel de respondenten uit dit onderzoek hier op verschillende manieren mee omgingen, concludeert de auteur dat steun vanuit de politieorganisatie cruciaal was voor de manier waarop de respondenten omgaan met de stress van de dreiging op henzelf en hun naasten. Zowel steun vanuit het management als emotionele steun van directe collega's maken dat respondenten beter om kunnen gaan met de stress ten gevolge van de dreiging. Veerkracht van bedreigde politiemedewerkers wordt volgens de auteur bewerkstelligd via vier paden (Sigad, 2010):

- beschermende individuele factoren (zoals de overtuiging dat dreiging het gevolg is van zinvol werk);
- beschermende omgevingsfactoren (zoals steun en gemeenschapsgevoel vanuit de politieorganisatie);
- overbrenging naar een alternatieve realiteit (de bedreigde ervaart een gevoel van controle in de bedreigende situatie);
- identiteitsre-integratie (de bedreigde ziet zichzelf als beschermer in plaats van als slachtoffer).

Een onderzoek naar omgang met stress onder politiemedewerkers in het algemeen wijst uit dat er winst te behalen valt door politiemedewerkers periodiek ‘on the job’-training te geven in stressreductietechnieken en door een organisatiestructuur te creëren die monitort hoe het met individuele medewerkers gaat (Anshel, 2000).

## 1.4 **Probleemstelling**

De vorenstaande bevindingen uit de literatuur en verkennende gesprekken voorafgaand aan het onderzoek zijn gebruikt voor de formulering van de doelstelling van het onderzoek en de onderzoeksvragen.

### 1.4.1 **Doelstelling**

Het dreigingsniveau vanuit de georganiseerde criminaliteit neemt momenteel voor Nederlandse begrippen ongekende vormen aan. Volgens politieprofessionals is sprake van een ‘nieuwe werkelijkheid’ waarvan nog onbekend is hoe dit zich in de toekomst gaat ontvouwen (Van Gestel & Kouwenberg, 2022). De Nederlandse politie bevindt zich in de frontlinie van de aanpak van georganiseerde criminaliteit. Dit geldt zowel voor medewerkers uit de opsporing als voor medewerkers in de basispolitiezorg (GGP). Uit eerder onderzoek naar bedreigingen van politiemensen weten we dat een deel hiervan afkomstig is van leden van criminele organisaties (Dekkers et al. 2006; Van der Torre et al., 2013). Tevens blijkt uit eerder onderzoek dat bedreigingen in algemene zin gevolgen kunnen hebben voor de taakuitoefening, persoonlijke beveiliging en het mentale welzijn van de politieambtenaren en hun naasten. Bedreigingen vanuit de georganiseerde criminaliteit worden daarbij als ernstiger ervaren dan bedreigingen van individuele burgers (Bovenkerk et al., 2005; Van der Torre et al., 2013).

Voor dit onderzoeksrapport is gekeken wat de hiervoor geschetste ontwikkelingen betekenen voor het politiewerk en welk handelingsperspectief geboden kan worden aan de politieorganisatie om de impact van deze dreiging te verminderen. Dit onderzoek heeft tot doel de Nationale Politie en de Politieacademie inzicht te geven in dit fenomeen. Hiernaast beoogt het onderzoek om op basis van deze bevindingen te komen tot een concreet handelingsperspectief voor de organisatie en organisatieonderdelen waarmee de manifestatie en gevolgen van dreiging beperkt kunnen worden.

### 1.4.2 **Onderzoeksvragen**

De centrale onderzoeksvraag luidt:

Wat is de invloed van (gepercipieerde) dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit op het uitvoerende politiewerk?

Om de centrale vraag te beantwoorden, zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. In hoeverre hebben politiemedewerkers in de basispolitiezorg en de opsporing te maken met daadwerkelijke (gewelds)dreiging van de georganiseerde criminaliteit?
  - Wat is de aard van de daadwerkelijke dreiging?
  - Wat is de omvang van de daadwerkelijke dreiging?
  - Wat is bekend over de plegers?
  - In hoeverre denken (of weten) de politiemedewerkers dat de dreiging als contrastrategie gebruikt wordt?

2. In hoeverre schatten politiemedewerkers in de basispolitiezorg en de opsporing in dat ze te maken (kunnen) krijgen met (gewelds)dreiging van de georganiseerde criminaliteit?
  - Wat is de aard van de geschatte (gepercipieerde) dreiging?
  - Wat is de omvang van de geschatte (gepercipieerde) dreiging?
  - Van welk type plegers is de geschatte (gepercipieerde) dreiging afkomstig?
3. Op welke wijze gaan politiemedewerkers om met daadwerkelijke en ingeschatte dreiging (bijvoorbeeld door vermijdingsgedrag of extra beveiligingsmaatregelen)?
  - Wat zijn de gevolgen voor de taakuitoefening?
  - Wat zijn de gevolgen voor routines en persoonlijk handelen?
  - Wat zijn de gevolgen voor het mentale welzijn?
  - Welke overige gevolgen zijn er?
4. Wat betekenen de bevindingen voor de politieorganisatie?
  - Wat betekenen de bevindingen voor de opleiding en training van politiemedewerkers?
  - Wat betekenen de bevindingen voor de aard en inrichting van de personele zorg?
  - Wat betekenen de bevindingen voor (operationeel) leiderschap?
  - Welke overige lessen zijn te trekken?

#### 1.4.3 *Belangrijke begrippen*

##### **Dreiging**

Op basis van eerder onderzoek, ervaringen uit eigen onderzoek en verkennende gesprekken met politiemedewerkers maken we onderscheid tussen eerdergenoemde vormen van dreiging:

- directe fysieke bedreiging met geweld, bijvoorbeeld mishandelingen en ontvoeringen;
- directe bedreiging zonder geweld, bijvoorbeeld face to face, telefonisch, digitaal of via een brief;
- indirecte bedreigingen, bijvoorbeeld zwijgende telefoontjes of vreemde auto's of personen voor de deur;
- voorgenomen bedreigingen die aan het licht komen, bijvoorbeeld uit PGP-berichten, uit de tap of van TCI-informanten;
- gepercipieerde dreiging op basis van kennis of aannames over personen, groeperingen, families of locaties.

##### **Georganiseerde criminaliteit**

Aansluitend bij de definities van Fijnaut et al. (1996) en Europol (z.d.) beschouwen we georganiseerde criminaliteit in dit onderzoek als een type pleger en niet als een type delict. In ons onderzoek hebben we de respondenten gevraagd naar hun ervaring met dreiging van georganiseerde criminaliteit, waarbij zij zelf de inschatting maken dat de pleger behoort tot de georganiseerde criminaliteit. We hebben ze hiervoor twee hoof-

delementen meegegeven: of sprake is van een pleger of plegers die deel uitmaken van een crimineel samenwerkingsverband (het in gezamenlijkheid plegen), en of de pleger(s) actief zijn op criminele markten behorende tot de georganiseerde criminaliteit. In de vragenlijst hebben we dit als volgt verwoordt:

*‘Hierbij kan je denken aan criminele netwerken of groeperingen die zich bezighouden met vormen van georganiseerde criminaliteit, zoals drugs-, mensen- of wapenhandel. Of waar vermoedens van zijn dat zij zich bezighouden met zware of georganiseerde criminaliteit.’*

We hebben toegevoegd dat het ook om vermoedens kan gaan, omdat medewerkers soms niet zeker weten of iemand te kenmerken is als onderdeel van de georganiseerde criminaliteit.

Om de inschatting van de respondent beter te kunnen duiden, zijn in de vragenlijst vervolgvragen gesteld over de aard van de criminele groepering en de vormen van criminaliteit waar deze zich mee bezighoudt. In de verdiepende interviews zijn tevens vervolgvragen gesteld om de aard van de (groepering van de) pleger te kunnen typeren.

### **Uitvoerend politiewerk**

We richten ons in dit onderzoek op de medewerkers die actief zijn in de uitvoering en medewerkers die het meeste risico lopen om in aanraking te komen met plegers behorende tot de georganiseerde criminaliteit. Onder de noemer ‘uitvoerend politiewerk’ doelen we op medewerkers die werkzaam zijn in de opsporing (op lokaal, districts-, regionaal en bovenregionaal niveau) of in de operatie bij de basisteams (belast met handhavingstaken, noodhulp, wijkgerichte of thematische taken). Hiermee zeggen we niet dat andere medewerkers geen risico lopen op dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, maar de focus van dit onderzoek ligt op medewerkers uit de opsporing en de GGP.

### **Contrastrategie**

De Politieacademie definieert contrastrategieën als: *‘activiteiten door criminele groepen gericht op afscherming tegen politie en justitie, waarbij het voornaamste doel is het optreden van de overheid te bestrijden’*.<sup>6</sup> De toenmalige Dienst Nationale Recherche (KLPD) benoemt in het Nationaal Dreigingsbeeld Zware en Georganiseerde Criminaliteit (2004) contraobservatie en intimidatie en bedreiging van politie en justitie als vormen van contrastrategieën of offensieve afscherming. In dit onderzoek sluiten we hierbij aan en kijken we naar de bewuste inzet van bedreiging en intimidatie van politiemedewerkers om het optreden van de politie te verstoren. Bij optreden kan het dan zowel gaan om optreden in de opsporing, zoals het verstoren van een opsporingsonderzoek, als in de GGP.

6 Zie: Thesaurus (politieacademie.nl).



## 1.5 Methode van onderzoek

Het onderzoek is verkennend van aard en opgebouwd uit verschillende fasen, waarbij kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden gecombineerd zijn om de onderzoeksvragen zo compleet mogelijk te beantwoorden (triangulatie). In de onderstaande figuur zijn de onderzoeksactiviteiten per fase schematisch weergegeven en gekoppeld aan de bijbehorende onderzoeksvragen.

<p>Fase 1 Verkenning</p>	<p>Online vragenlijst (onderzoeksvragen 1, 2 en 3)</p> <p>Verkenkende interviews (onderzoeksvragen 1, 2 en 3)</p>
<p>Fase 2 Verdieping</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdiepende interviews (onderzoeksvragen 1, 2 en 3)</li> <li>• Beschrijven en duiden verdiepende casussen (onderzoeksvragen 1, 2 en 3)</li> </ul>
<p>Fase 3 Knelpunten en kansen</p>	<p>Tussentijdse analyse van opbrengsten fase 1 en 2</p> <p>Expertsessies (onderzoeksvraag 4)</p>

Figuur 1.1. Schematische weergave onderzoeksopzet.

De eerste fase bestaat uit een brede verkenning van het probleem, waarin we verschillende onderzoeksactiviteiten hebben uitgevoerd. Deze verkenning is voor een groot deel gebaseerd op de verzamelde kwantitatieve data over de omvang en aard van het probleem. De verkennende interviews zijn gebruikt voor een eerste duiding en voor het verzamelen van verschillende perspectieven.

### 1.5.1 Online vragenlijst

Om inzicht te krijgen in de aard en omvang van de problematiek is een vragenlijst afgenomen onder medewerkers van de opsporing en basisteams van de politie. Hiermee hebben we op een laagdrempelige en voor respondenten veilige manier een potentieel gevoelig onderzoeksonderwerp bevraagd. Eerder onderzoek uit 2006 (Dekkers et al.) en 2013 (Van der Torre et al.) is inmiddels alweer enkele jaren oud en dateert van voor de recent toegenomen geweldsdreiging vanuit de georganiseerde criminaliteit. Tevens wijst eerder onderzoek uit dat een vragenlijst onder medewerkers ervaringen zichtbaar maakt die anders onopgemerkt kunnen blijven bij leidinggevendenden van de politie. Zo constateren Bovenkerk e.a. (2005) in hun onderzoek naar bedreigingen jegens politiemensen:

*‘In het eerste contact met functionarissen uit de hogere regionen, lijkt het alsof bij de Nederlandse politie bedreigingen in de privésituatie amper voorkomen. Men heeft er zelden of nooit van gehoord. Pas op uitvoerend niveau blijkt dat bedreigingen van politiefunctionarissen als privépersoon juist wel vaak voorkomen’ (Bovenkerk et al., 2005: 56).*

De al eerder aangehaalde onderzoeken naar bedreigingen bij politiemensen, maar ook eerder onderzoek van een senior onderzoeker uit het onderzoeksteam, leert dat politiemedewerkers via een anonieme enquête ervaringen delen die ze niet altijd delen met hun leidinggevende. De ervaring leert dat het delen ‘vanachter je beeldscherm’ als veiliger wordt ervaren dan een zaak aanhangig maken bij je leidinggevende, met mogelijke gevolgen voor de loopbaan of reputatie. Onderzoek naar seksuele intimidatie en misbruik in de sport laat tevens zien dat de slachtoffers vaak geen formele melding hebben gedaan, bij politie of elders, maar hierover wel rapporteren in een anonieme online vragenlijst (De Vries, Ross-Van Dorp & Meyer, 2017).

De vragenlijst is uitgezet onder 3.165 respondenten en ingevuld door 621 respondenten, een respons van 19,6%.<sup>7</sup> De analyse heeft plaatsgevonden met het programma SPSS. In bijlage A is een volledige verantwoording van deze onderzoeksmethode te vinden.

### 1.5.2 *Verkennde interviews*<sup>8</sup>

Voor het opstellen van het onderzoeksvoorstel zijn verkennende gesprekken gevoerd met 9 politiemedewerkers van verschillende eenheden, met verschillende functies en uit verschillende regio's:

- beleidsadviseur;
- wijkagent (n=2);
- wijkteamchef (n=2)
- operationeel specialist ondermijning;
- sectorhoofd;
- teamchef DR;
- operationeel expert.

Deze respondenten zijn geworven vanuit het netwerk van de onderzoekers om een eerste beeld te krijgen van de mate waarin de problematiek speelt onder politiemede-

7 Het was voor politiemensen in eerste instantie vaak niet mogelijk om de vragenlijst in te vullen omdat dit geblokkeerd werd door de werkomgeving. Dit heeft naar verwachting een negatieve invloed op de respons gehad. Ook was er bij een enkeling zorg over de veiligheid vanwege het invullen van de vragenlijst.

8 De respondenten hebben elk een uniek nummer gekregen. Dit nummer is toegevoegd aan de verschillende quotes die in deze rapportage zijn gebruikt. Respondenten uit de verkennende interviews hebben een nummer dat begint met 0, respondenten die zijn geïnterviewd voor overkoepelende ontwikkelingen hebben een nummer dat begint met 1, respondenten uit de verdiepende fase hebben een nummer dat begint met 2.

werkers en of het zinvol was om dit nader te onderzoeken. Van deze gesprekken is een verslag gemaakt dat later gebruikt is ter analyse.

Om overkoepelende ontwikkelingen te identificeren en te duiden, zijn in fase 1 verkennende interviews met sleutelfiguren afgenomen. De nadruk bij deze interviews lag op het duiden van het fenomeen (onderzoeksvragen 1 en 2). Wanneer de respondenten zelf te maken hebben gekregen met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit is deze ervaring ook besproken. Er zijn 9 verkennende interviews gehouden met:

- adviseurs van de afdeling Nationale Veiligheid (n=2);
- voorzitter politievakbond;
- oud-recherchechef;
- lector Weerbaarheid;
- GTPA-medewerkers (n=2);
- misdaadjournalist;
- ex-gedetineerde.<sup>9</sup>

De interviews zijn online of op locatie afgenomen, getranscribeerd en vervolgens gecodeerd in het softwareprogramma Atlas.Ti.

### 1.5.3 *Verdiepende interviews*

Fase 2 van het onderzoek bestaat uit 24 verdiepende interviews met 26 respondenten die gebruikt zijn om de bevindingen uit de vragenlijst nader te duiden en casuïstiek verder uit te diepen. De respondenten zijn geworven via de online vragenlijst en via de sneeuwbalmethode. De meeste respondenten zijn werkzaam in de opsporing (n=17), respondenten uit de GGP hebben in mindere mate meegedaan (n=8). Wel hebben sommige respondenten ervaringen gedeeld die zij ten tijde van hun werk in de GGP hebben meegemaakt, ook al werken ze nu in de opsporing. Eén respondent is werkzaam bij RCCB. Respondenten uit alle eenheden, met uitzondering van Noord-Nederland, zijn vertegenwoordigd in de interviews.

De verdiepende interviews zijn te verdelen in twee categorieën: mensen die zelf te maken hebben gehad met dreiging en mensen die hier geen ervaring mee hebben. Bij mensen die wel ervaring hebben, heeft de persoonlijke beleving van de respondent centraal gestaan, zowel van het incident als van de wijze waarop de politieorganisatie hiermee omgegaan is. Aan de hand van storytelling als narratieve onderzoeksmethode is het incident gereconstrueerd en inzicht verkregen in de gebeurtenissen en effecten hiervan (Vliex, 2017). Deze interviews varieerden in duur van een uur tot meerdere uren (het langste interview duurde bijna 4 uur). Indien nodig zijn respondenten nogmaals benaderd met aanvullende vragen. Van de ervaringen van deze respondenten is een verhaal opgetekend. Tevens zijn de interviews getranscribeerd en gecodeerd voor de rode lijnen op het gebied van gevolgen, lessen en andere punten.

<sup>9</sup> Om de mogelijke verharding in het criminele milieu te duiden, is gesproken met een ex-gedetineerde die behoorde tot een crimineel netwerk.

Er zijn ook respondenten die hebben meegewerkt omdat ze een uitgesproken mening hebben over het onderwerp of omdat bij hen sprake is van gepercipieerde dreiging. Deze interviews hebben meer het karakter van semigestructureerde interviews aan de hand van een topiclijst. Ook deze gesprekken zijn getranscribeerd en gecodeerd voor analyse.

#### 1.5.4 *Expertsessies*

Tot slot zijn een zestal expertsessies georganiseerd. Het doel van deze expertsessies was tweeledig. Enerzijds zijn de tussentijdse bevindingen gepresenteerd aan de deelnemers ter reflectie, aanvulling en duiding. Anderzijds is de expertise van de deelnemers benut om handelingsperspectief te formuleren naar aanleiding van de bevindingen. Tijdens de expertsessies hebben we tevens nog nieuwe kwalitatieve informatie opgehaald op basis van eigen ervaringen die door de deelnemers zijn gedeeld.

De expertsessies hebben op verschillende locaties in Nederland plaatsgevonden en in twee gevallen digitaal. In totaal hebben 30 deelnemers meegedaan, waaronder leidinggevend (sectorhoofden, teamchefs, coördinatoren), (externe) experts op het gebied van traumabehandeling bij de politie, ervaringsdeskundigen, arbodeskundigen en medewerkers van de Staf Korpsleiding en de afdeling Nationale Veiligheid.

Van de sessies is een gespreksverslag opgemaakt en gecodeerd voor de analyse. De bijdrage van de deelnemers in de vorm van handgeschreven notities op een vijftal posters is gefotografeerd, uitgewerkt en geanalyseerd.

#### 1.5.5 *Analyse*

De bevindingen uit de vragenlijst zijn, zoals eerder aangegeven, geanalyseerd in SPSS. De kwalitatieve bevindingen uit de vragenlijst (antwoorden op de open vragen) zijn geëxporteerd en gecodeerd. De kwalitatieve bevindingen uit de interviews (zowel verkennend als verdiepend) en expertsessies zijn gecodeerd in Atlas.TI. Hierbij is gebruikgemaakt van een vooraf opgesteld codeboek gebaseerd op de hoofd- en deelvragen. Voor (sub)thema's waarvoor vooraf geen code was aangemaakt, zijn gedurende het coderen nieuwe (sub)codes aangemaakt en toegevoegd aan het codeboek. Voor de analyse zijn de bevindingen uit de kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden gecombineerd per thema. In de rapportage zijn bronnen van de bevindingen beschreven, zodat duidelijk is waar de uitspraken op gebaseerd zijn.

#### 1.5.6 *Begeleidingscommissie*

Het onderzoek is uitgevoerd onder begeleiding van een commissie met daarin vertegenwoordigers van verschillende portefeuilles van de politie, wetenschappers en Politie en Wetenschap. Deze commissie heeft gedurende het onderzoek feedback gegeven op tussentijdse bevindingen en conceptversies van het rapport. Daarnaast hebben le-

den van de commissie geholpen met de vragenlijst, suggesties voor en contactgegevens van respondenten, en het reserveren van locaties voor de expertsessies.

## 1.6 Reikwijdte en beperkingen

Het onderzoek richt zich, zoals gezegd, enkel op medewerkers in de uitvoering bij de opsporing en in de GGP. Dit betekent niet dat enkel deze medewerkers dreiging kunnen ervaren. Ook medewerkers bij andere onderdelen, zoals van de informatieorganisatie of het PDC<sup>10</sup>, kunnen dreiging ervaren. Hoewel we in de verkennende gesprekken, maar ook later gedurende de uitvoering van het onderzoek hier geen voorbeelden van zijn tegengekomen, wil dit niet zeggen dat dit niet speelt. Het geformuleerde handelingsperspectief is echter breder toepasbaar binnen de politieorganisatie, zodat ook medewerkers en leidinggevendenden van deze onderdelen hier baat bij kunnen hebben. Hetzelfde geldt ook voor andere vormen van dreiging. De lessen en aanbevelingen uit dit onderzoek naar dreiging van georganiseerde criminaliteit zijn (in de meeste gevallen) ook toe te passen wanneer de dreiging uit een andere hoek komt.

Een belangrijk kenmerk van het onderzoek is dat we gekeken hebben naar de mate waarin medewerkers ervaren dat sprake is van dreiging van georganiseerde criminaliteit en dat we geen gebruik hebben gemaakt van geregistreerde data. Methodologisch gezien gaat het om zelfrapportage van slachtofferschap. Een belangrijk voordeel van deze methode is het verkleinen van het zogenoemde *dark number of crime*. Hiermee wordt criminaliteit bedoeld die niet terugzien in de geregistreerde criminaliteit omdat deze niet gemeld is. Zelfrapportage voor dit doeleinde is vooral waardevol voor delicten waar niet snel aangifte of melding van wordt gedaan. Een ander voordeel is dat zelfrapportageonderzoeken de mogelijkheid hebben om meer gedetailleerde informatie te vergaren dan in politiesystemen beschikbaar is, en daardoor meer specifieke informatie kunnen opleveren om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Een vragenlijst is een primaire databron ontworpen voor een specifiek onderzoeksdoel. Dit laatste in tegenstelling tot het gebruikmaken van secundaire databronnen, waar informatie in staat die voor een ander doeleinde is verzameld. De informatie uit zelfrapportage maakt het dan ook mogelijk om een andere classificering te maken dan die reeds gemaakt is in politiesystemen (Cantor & Lynch, 2000). Zoals in dit geval vormen van dreiging. Tevens is zelfrapportage niet afhankelijk van veranderingen in politiesystemen of registratiebeleid (Wittebrood & Junger, 2002).

Een beperking van deze methode is dat we hiermee uitgaan van de door de respondent gemaakte inschatting dat de dreiging – vermoedelijk – afkomstig is vanuit georganiseerde criminaliteit. We hebben niet zelf onderzocht of dit daadwerkelijk het geval is. Wel hebben we, zoals eerder aangegeven, vervolgvragen gesteld aan de respondent om dit zo volledig mogelijk te kunnen duiden. Desondanks kunnen er interpretatieverschillen zijn als het gaat om het toerekenen van een dreiging aan – een lid van – de georganiseerde criminaliteit of een ander type pleger.

---

10 Dit staat voor Politiedienstencentrum. Hieronder valt de bedrijfsvoering van de politie.

Ten aanzien van de vragenlijst kan sprake zijn van *respondent fatigue* (onderzoeksmoeheid) wat kan zorgen voor een hogere non-respons of selectieve respons (Hart, 2006). Politied medewerkers krijgen regelmatig een uitnodiging om een vragenlijst in te vullen, waardoor er een soort moeheid kan ontstaan om mee te werken. Voor het uitzetten van de vragenlijst is gebruikgemaakt van een door de politie gegenereerde steekproef die er rekening mee houdt niet telkens dezelfde personen te selecteren. Desondanks hebben we enkele meldingen gekregen van benaderde respondenten die aangeven niet mee te willen werken omdat ze te vaak uitgenodigd werden. Naast non-respons kan sprake zijn van selectieve respons: medewerkers die ervaring hebben met het onderwerp of hier een mening over hebben zijn mogelijk sneller geneigd om de vragenlijst in te vullen dan andere medewerkers.

Tot slot zijn in het verdiepende deel van het onderzoek respondenten uit Noord-Nederland ondervragenwoordigd. Het is niet gelukt om van deze eenheden respondenten over hun ervaringen te spreken. De lokale context die mogelijk van invloed is op de aard van de dreiging of de perceptie daarvan is daardoor onderbelicht gebleven. Wel zijn deze respondenten vertegenwoordigd in de vragenlijst, waardoor inzicht gegeven kan worden in de omvang en aard van dreiging waar medewerkers van deze eenheid mee te maken krijgen.

## 1.7 Leeswijzer

Hieronder is de indeling van het rapport na dit inleidende hoofdstuk opgetekend. Aan het eind van elk hoofdstuk zijn de hoofdpunten samengevat.

In hoofdstuk 2 tot en met 5 staat de **daadwerkelijk ervaren dreiging** centraal:

- Hoofdstuk 2: Aard en omvang.
- Hoofdstuk 3: Achtergronden dreiging.
- Hoofdstuk 4: Melden en aangifte.
- Hoofdstuk 5: Impact en gevolgen.

Vervolgens gaan hoofdstuk 6 en 7 over de **perceptie van dreiging**:

- Hoofdstuk 6: Omvang en achtergronden.
- Hoofdstuk 7: Impact en gevolgen.

In hoofdstuk 8 worden de **belangrijkste knelpunten en handreikingen voor verbetering** besproken. Het rapport eindigt met een **conclusie** in hoofdstuk 9.



## 2 Aard en omvang dreiging

*‘En toen was er over de tap gehoord dat er iemand op jacht was naar mij. Tijdens het verhoor had hij [een verdachte] ook al gezegd dat ik “loslopend wild was” en dat ik de eerste zou zijn die gepakt zou worden’ (respondent recherche 2-2).*

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de aard en omvang van daadwerkelijk meegemaakte dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit centraal. We bespreken dat politiemedewerkers in zowel de opsporing als bij de gebiedsgebonden politie (GGP) te maken krijgen met verschillende vormen van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, variërend van fysiek geweld tot non-verbale verschijningsvormen. Tevens bespreken we in dit hoofdstuk de gevonden verschillen tussen de GGP en de opsporing en tussen eenheden.

De bevindingen in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de uitkomsten van de vragenlijst, de verkennende en verdiepende interviews en de expertsessies. Het hoofdstuk sluit af met een samenvatting van de hoofdpunten. De gepercipieerde dreiging wordt niet behandeld in dit hoofdstuk, maar komt aan bod in hoofdstuk 6 en 7.

### 2.2 Omvang

Om te bepalen in welke mate politiemedewerkers te maken krijgen met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit baseren we ons op de uitkomsten van de vragenlijst. Het concept dreiging is geconcretiseerd in de termen bedreiging en intimidatie. Deze term is in de vragenlijst onderverdeeld in verschillende vormen, variërend van direct fysiek geweld tot non-verbale intimidatie.<sup>11</sup> In paragraaf 2.3 gaan we nader in op de verschillende verschijningsvormen.

#### 2.2.1 Overkoepelend

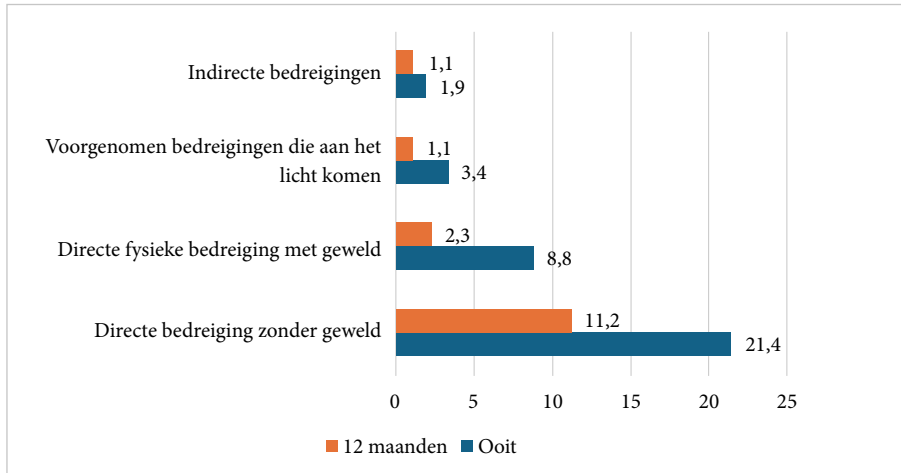
Wanneer we kijken naar alle vormen van bedreiging en intimidatie, dan geeft 63% van alle respondenten aan dat zijzelf of hun naasten dit ooit hebben meegemaakt. Een kwart van alle respondenten vermoedt of weet zeker dat zijzelf en/of hun naasten ooit te maken hebben gekregen met bedreiging en/of intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit. En 12% van alle respondenten heeft dit in de afgelopen 12 maanden ervaren.

---

11 Zie bijlage B voor de categorisering van de verschillende vormen van bedreiging en intimidatie.



Figuur 2.1 geeft een overzicht van de ervaren bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit uitgesplitst in de vier hoofdcategorieën. Deze figuur is gebaseerd op de politiemedewerkers die te maken hebben gehad met dergelijke bedreiging en intimidatie (153 van alle 617 respondenten). Uit deze figuur is op te maken dat de categorie 'directe bedreiging zonder geweld' het meeste voorkomt, gevolgd door 'directe fysieke bedreiging met geweld'.



Figuur 2.1. Ervaren vormen van bedreiging en intimidatie van de georganiseerde criminaliteit (%). Onderzoeksgroep = alle bevraagde medewerkers (N=617).

In enkele interviews is de omvang van de dreiging op politiemedewerkers vanuit de georganiseerde criminaliteit ter sprake gekomen. Sommige respondenten ervaren dat bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit de afgelopen jaren zijn toegenomen, anderen weten dit niet zeker maar denken wel dat het ernstiger is geworden. Een respondent meent dat dit wel zo is op basis van het aantal collega's in het stelsel bewaken en beveiligen:

*'Ik heb nooit eerder gehoord dat er collega's in het stelsel zaten. Normaal waren het ministers of burgers, bijvoorbeeld voor eerwraak. Ook familieleden van criminelen die bedreigd werden. Het hele stelsel bewaken en beveiligen heeft de afgelopen jaren een vlucht genomen. Het is vervelend' (respondent RCCB 2-17).*

De respondenten die een toename ervaren, wijten dit aan de toegenomen focus bij de politie op georganiseerde criminaliteit (vaak onder de noemer van de aanpak van ondermijning). Een respondent: 'Collega's die eerst wat meer op huis-tuin-en-keukenzaken zaten, zitten nu opeens op grote georganiseerde criminaliteit' (respondent politie overig 1-2). Een andere respondent ziet de toename als een gevolg van de successen die de politie boekt in de aanpak van zware en georganiseerde criminaliteit; de politie is

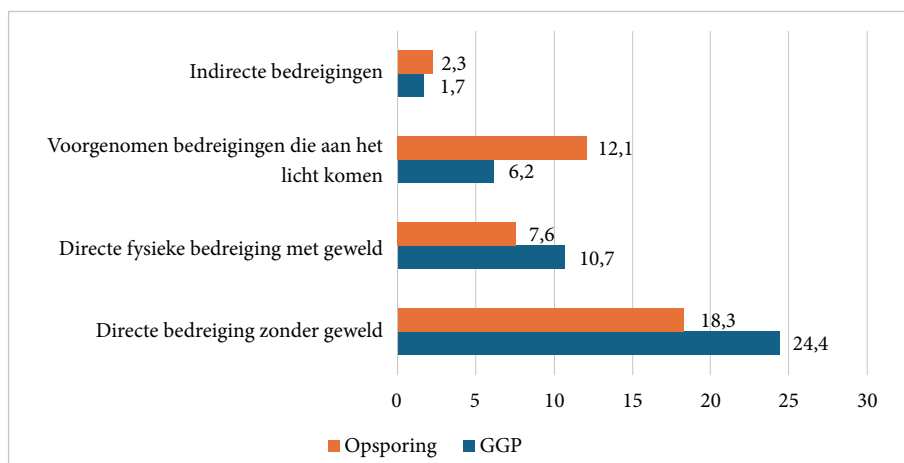
een serieuze verstorende factor geworden en haalt zich daarmee geweld van criminele netwerken op de hals (respondent politie opsporing 1-4).

### 2.2.2 *Vershil GGP en opsporing*

Het onderzoek richt zich, zoals eerder vermeld, op twee groepen medewerkers: medewerkers die werkzaam zijn in de opsporing en medewerkers die werkzaam zijn in de GGP. De steekproef van de respondenten is hierop geselecteerd en vervolgens is aan respondenten naar hun functie gevraagd. Respondenten die niet binnen de vooraf geformuleerde indeling vielen, is gevraagd tot welke groep ze zichzelf het meest rekenen. Op basis van deze indeling is gekeken naar verschillen tussen beide groepen.

Uit de vragenlijst blijkt dat zowel GGP-medewerkers als medewerkers in de opsporing te maken hebben met bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit. Respectievelijk 28% (GGP) en 22% (opsporing) van de totale groep respondenten heeft hier ooit mee te maken gehad. Wanneer we kijken naar de afgelopen 12 maanden, dan hebben medewerkers in de GGP bijna tweemaal zo vaak een dergelijke ervaring als medewerkers in de opsporing (16,6% versus 8,4%).

Figuur 2.2 laat zien dat medewerkers in de GGP vaker te maken krijgen met directe bedreiging zonder geweld dan medewerkers in de opsporing. Dit geldt ook voor directe bedreiging met geweld. Medewerkers in de opsporing daarentegen krijgen vaker te maken met voorgenomen bedreigingen die aan het licht zijn gekomen en indirecte bedreigingen.



\*  $p < 0,05$ ; +  $p < 0,10$ <sup>12</sup>

12 Bij een p-waarde onder de 0,05 spreken we van een statistisch significant verschil. We duiden dit aan met een \*. De kans dat het verschil tussen opsporing en GGP toevallig is, betreft minder dan 5%. We geven het ook aan wanneer de waarde onder de 0,10 (10%) ligt. Er is dan geen sprake van een significant verschil, maar het betreft wel een grensgeval. Hoewel er geen zekerheid is, kan het wel als een indicatie van een mogelijk verschil gezien worden. We geven dit aan met een +.

Figuur 2.2. Ooit ervaren bedreiging en intimidatie van de georganiseerde criminaliteit (%), uitgesplitst in GGP (n=242) en opsporing (n=356).<sup>13</sup>

Een verklaring voor dit verschil – genoemd tijdens de expertsessies – is dat deelnemers denken dat fysiek geweld vaker voorkomt bij de GGP omdat GGP-medewerkers herkenbaar zijn in de wijk en vaker direct contact hebben met burgers. Een deelnemer:

*‘De GGP’ers zijn fysiek in contact met die personen en je komt vaker dezelfde tegen. Sommigen staan elke keer in de frontlinie en die worden eerder herkend terwijl de opsporingsmensen wat meer afgeschermd op het bureau werken’ (deelnemer expertsessie 1).*

Uit de open antwoorden van de vragenlijst en interviews komen verschillende voorbeelden, waarbij de dreiging op de wijkagent is gericht:

- Wijkagent is intimiderend aangesproken door een (outlaw) motorclubleider.
- Wijkagent werd via derden gewaarschuwd dat zware jongens hem graag wilden pakken omdat hij veel verdovende middelen had gepakt.
- Verdachte had een stamboom in kaart gebracht van de familie van de collega. Betrof zijn wijkagent. Is vermoedelijk via sociale media in kaart gebracht.
- Wijkagent wordt doelwit wordt van een crimineel die verdacht wordt van o.a. (poging tot) liquidaties.
- TCI-bericht dat automatische vuurwapens waren aangeschaft om de wijkagent te liquideren.

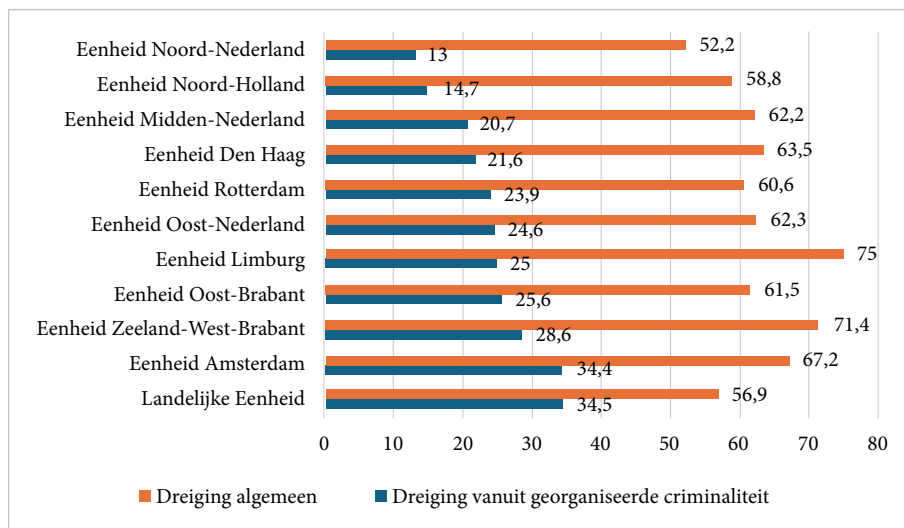
Ook leden van het basisteam die actief zijn met het controleren en aanhouden van lokale dealers, al dan niet als onderdeel van een criminele jeugdgroep, komen meerdere keren in de interviews naar voren als slachtoffer van bedreiging.

### 2.2.3 *Verschillen tussen eenheden*

Niet in elke eenheid is de meegemaakte dreiging even hoog. Figuur 2.3 laat per eenheid het percentage respondenten zien dat te maken heeft gehad met bedreiging en intimidatie, zowel in totaal als alleen vanuit georganiseerde criminaliteit. In deze figuur is te zien dat de Landelijke eenheid, de eenheid Amsterdam en de zuidelijke eenheden Zeeland-West-Brabant, Oost-Brabant en Limburg het meest te maken krijgen met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit. Wanneer we kijken naar de verhouding tussen bedreiging en intimidatie van de georganiseerde criminaliteit in vergelijking met de totale omvang, dan komt dit ook verhoudingsgewijs het meeste voor bij de Landelijke Eenheid en Amsterdam.

<sup>13</sup> Bij deze vergelijking is het aantal respondenten per categorie vrij laag. In de significantietoets is hiervoor gecontroleerd. Bij een kleine onderzoeksgroep is een groter verschil tussen categorieën nodig om tot een aanduiding van een significant verschil te komen. Met andere woorden: hoewel de onderzoeksgroep klein is, is er wel sprake van een betrouwbare toets naar verschillen tussen categorieën.

De reden dat sommige eenheden meer te maken hebben met dreiging van georganiseerde criminaliteit is op basis van de vragenlijst niet vast te stellen. Het kan zijn dat de georganiseerde criminaliteit meer of actiever aanwezig is in het werkgebied van deze eenheden, dat deze in deze gebieden eerder bereid is dreiging te uiten tegen politieambtenaren of dat de aanpak of opsporing hiervan in deze gebieden prominenter is dan bij die van andere eenheden.



Figuur 2.3. Omvang ervaren dreiging per eenheid (%)

Tussen de eenheden hebben we geen significante verschillen gevonden voor medewerkers bij de opsporing. Bij de GGP zijn echter de verschillen tussen de eenheden sterk significant.<sup>14</sup> Alleen voor de GGP bespreken we daarom de verschillen nader.

Dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit wordt het meest ervaren bij GGP-respondenten van de eenheid Zeeland-West Brabant, op enige afstand gevolgd door Oost-Brabant, Amsterdam, Limburg en Rotterdam. Opvallend is dat van de respondenten van de GGP uit Noord-Holland niemand een dergelijke ervaring heeft en in Noord-Nederland vrijwel niemand. Midden- en Oost-Nederland nemen een middenpositie in.

#### 2.2.4 *Verskil mannen vrouwen*

Er is gekeken naar verschillende achtergrondkenmerken in relatie tot de ervaren dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit. Uit deze analyses blijken geen verschillen naar het aantal dienstjaren en naar leeftijd. Wel blijkt dat mannen veel vaker te maken hebben met bedreiging en intimidatie dan vrouwen, zoals in tabel 2.1 is te zien.

<sup>14</sup> Het gaat om  $p < 0,1$ .

Tabel 2.1. Ervaren dreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit, vergelijking tussen achtergrondkenmerken (%). Onderzoeksgroep = alle bevraagde politiemedewerkers.<sup>15</sup>

	% ooit	% afgelopen 12 maanden
<b>Sekse</b>		
Man (N=344)	26,7**	14,5*
Vrouw (N=175)	9,7	6,9

\*\* P<0,01 \* p<0,05

Wanneer we kijken naar het type dreiging, dan komt zowel bij mannen als bij vrouwen directe bedreiging zonder geweld het meest voor, gevolgd door voorgenomen bedreigingen (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2. Categorieën ervaren dreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit, vergelijking tussen man en vrouw (%), N=519. Onderzoeksgroep = alle bevraagde politiemedewerkers.<sup>16</sup>

Categorie dreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit	Man	Vrouw
Directe bedreiging zonder geweld	24,4	8,6
Directe fysieke bedreiging met geweld	9,6	2,3
Voorgenomen bedreigingen die aan het licht komen	10,2	4,0
Indirecte bedreigingen	2,0	0,6

In enkele interviews en bij de expertsessies is gevraagd aan respondenten en deelnemers of ze deze verschillen tussen mannen en vrouwen konden duiden. Hieruit komen een aantal mogelijke verklaringen. Een eerste scenario is dat de plegers vaak man zijn en dat deze vaker een man als opponent zoeken dan een vrouw. Een deelnemer:

*'Ik heb ook het idee dat vrouwen wat dat betreft iets minder als bedreigend worden gezien door de criminele mannen. Dat mannen dan toch sneller als potentieel gevaar worden gezien of iemand die je bedreigt of intimideert om daar macht over te hebben en dat dat bij vrouwelijke collega's misschien minder opspeelt' (deelnemer expertsessie 3).*

Een tweede mogelijke verklaring is dat de bejegening verschilt tussen mannen en vrouwen. Sommige respondenten denken dat mannen vaker de confrontatie zoeken dan vrouwen, waardoor een interactie sneller kan escaleren en uitmonden in een bedreiging. Als derde mogelijke verklaring noemen deelnemers aan de sessies dat er bepaalde teams zijn waar meer mannen in zitten dan vrouwen, of dat mannen vaker betrokken zijn bij een instap of doorzoeking en daardoor ook meer risico lopen.

<sup>15</sup> Alle bevraagde politiemedewerkers die hebben aangegeven of ze een man of vrouw zijn.

<sup>16</sup> Alle bevraagde politiemedewerkers die hebben aangegeven of ze een man of vrouw zijn.

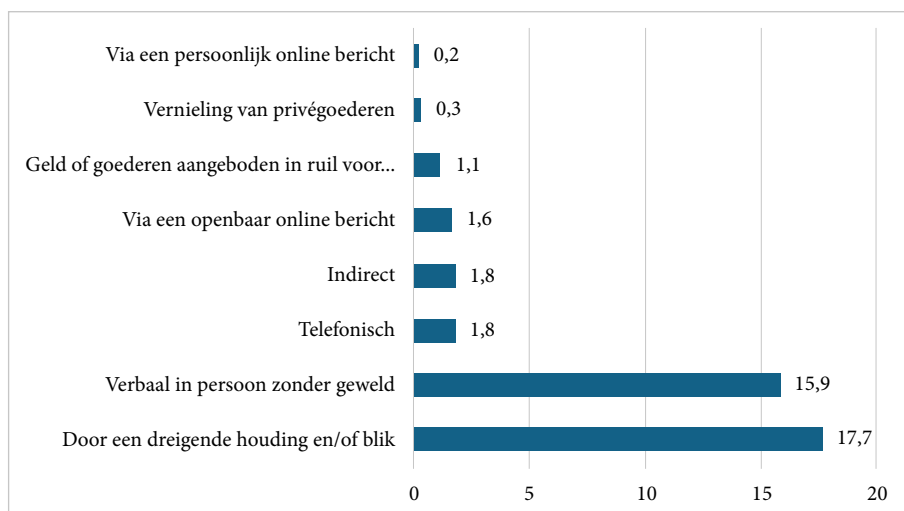
## 2.3 Verschijningsvormen

In deze paragraaf staat de aard van de dreiging centraal. We gaan dieper in op de verschillende verschijningsvormen aan de hand van de vier gehanteerde hoofdcategorieën: directe bedreiging zonder geweld, directe bedreiging met geweld, voorgenomen bedreigingen die aan het licht zijn gekomen en indirecte bedreigingen.

Per categorie komen de verschillende onderliggende vormen aan bod. We maken hierbij gebruik van de antwoorden van respondenten over hun laatste ervaring met bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit. We hebben doorgevraagd over de laatste ervaring omdat sommige respondenten meerdere ervaringen hebben.<sup>17</sup> In bijlage C is een overzicht van de percentages en het gemiddelde herhaald slachtofferchap te vinden.

### 2.3.1 *Directe bedreiging zonder geweld*

Directe bedreiging zonder geweld is de meest voorkomende vorm van dreiging (zie ook paragraaf 2.2) vanuit de georganiseerde criminaliteit. Deze categorie dreiging kent verschillende verschijningsvormen zoals figuur 2.4 laat zien. Medewerkers krijgen het meest te maken met bedreiging of intimidatie door een dreigende houding en/of blik (17,7%), gevolgd door verbale bedreiging of intimidatie zonder geweld (15,9%).



Figuur 2.4. Ervaren dreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit (%), N=617, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = alle bevraagde politiemedewerkers.

<sup>17</sup> Op elke ervaring helemaal doorvragen zou zorgen voor een te lange invultijd en een hoger percentage respondenten dat daardoor vroegtijdig afhaakt.

### Kentekens, adressen en scholen

In de interviews horen we tal van voorbeelden van deze vormen van bedreiging en intimidatie. In de meeste gevallen gaat het om uitspraken die verdachten doen wanneer ze worden aangehouden. Er is een onderscheid te maken tussen bedreiging en intimidatie met en zonder voorkennis bij de verdachte over de politiemedewerker. Een voorbeeld van een situatie zonder voorkennis:

*‘Je weet niet wie je hebt aangehouden. Ik zou mijn familie maar eens natrekken, want jij gaat hier heel veel last van krijgen.’ (Vervolgens blijkt dat de verdachte uit een bekende criminele familie komt.) (respondent politie overig 1-3).*

*‘Verdachte (van moord) gaf aan dat hij nog het een en ander wilde vertellen tegen de politie. Nadat verdachte vanuit huis van bewaring gelicht werd en in de verhoorruimte was, zei hij dat hij daar alleen was om het gezicht van de verbalisant nogmaals te zien zodat hij verbalisant niet meer zou vergeten’ (respondent vragenlijst).*

In de genoemde gevallen weet de verdachte op dat moment nog niks van de betreffende politiemedewerker (en vice versa), maar komt de politiemedewerker in het vizier op het moment van de aanhouding of verhoor. Veel respondenten hebben weleens meegeemaakt dat verdachten opmerkingen maken als: ‘Ik weet waar je woont.’ Hoewel ze dit als vervelend beschouwen, vinden ze vaak ook dat het bij het vak hoort. Toch kunnen ook dit soort uitlatingen als bedreigend of intimiderend ervaren worden wanneer meer bekend is over de criminele achtergrond van de dreiger:

*‘Uit de woorden of context moet een redelijke vrees voor zwaar lichamelijk letsel of de dood worden afgeleid. “Ik zoek je thuis op”, waarom zoek je degene op? Om een bloemetje te brengen? Als jij weet dat dat iemand is die geweld niet schuwt, dan kan je die uitlating wel als bedreigend ervaren’ (respondent politie GTPA<sup>18</sup> 1-6).*

De respondenten noemen echter ook veel voorbeelden van daadwerkelijke kennis over politiemedewerkers die reeds bij de verdachte aanwezig is en die geuit worden tijdens de aanhouding, tijdens een verhoor of een controle. Voorbeelden uit deze categorie:

- ‘We weten dat je kinderen op de ... school zitten’ (respondent politie overig 1-3).
- ‘Jouw kenteken, dat is toch ...? Mooie auto wel, zonde als er wat mee gebeurt’ (respondent GGP 2-6).
- ‘Ik heb jou weleens zien lopen met je vrouw en twee kinderen. Ik pak je nog wel een keer’ (respondent opsporing 2-13).
- ‘We hebben een camera op jullie terrein gehad en ik weet van iedereen de kentekens. Jouw auto is die en die en dat is jouw kenteken’ (respondent GGP 2-14).
- ‘Hij wist alles, zelfs dat mijn schoonvader recent was overleden’ (respondent GGP 2-18).

18 Dit staat voor geweld tegen politieambtenaren. Bij de politie zijn er casemanagers GTPA die collega's ondersteunen bij een schadeclaim.

Dit type bedreiging en intimidatie komt tevens voor bij politiemedewerkers die niet aan het werk zijn. Bijvoorbeeld wanneer een politiemedewerker in zijn vrije tijd iemand tegenkomt. Zo geeft een respondent een voorbeeld van een collega die 's ochtends de deur uit liep en aangesproken werd door een jongen die bij een groep hoorde waar ze met het basisteam actief op waren:

*‘Deze collega werd aangesproken toen hij de deur uitliep. Eén van die jongens stond bij zijn huis en zei: “Wat woon jij hier mooi.” Een andere collega van het team werd in zijn vrije tijd aangesproken door iemand die zei: “Jij werkt toch bij de politie? Jij woont toch in die en die straat en je hebt een zoontje?”’ (respondent GGP 2-11).*

Een andere respondent komt een informant tegen in een periode dat hij runner is bij TCI. Deze informant werd ervan verdacht dat hij iemand had laten liquideren en zinspeelde daar regelmatig op in gesprekken met de respondent. De respondent vertelt over een keer dat hij hem tegenkomt in zijn vrije tijd:

*‘En op een gegeven moment loop ik met mijn gezin op het strand. En ik zag hem en hij zag mij. En in een volgend informantengesprek komt hij daarop terug en zegt hij: ‘mooie auto’. En hij noemde mijn kenteken’ (respondent opsporing 2-12).*

### **Intimiderende aanwezigheid**

Figuur 2.4 laat zien dat een dreigende houding/blik ook veel ervaren wordt door politiemedewerkers en dat ze dit als bedreigend of intimiderend ervaren. In de interviews zijn we hier tevens voorbeelden van tegengekomen. Bij de voorbeelden uit de gesprekken gaat het vaak niet alleen om een blik, maar om een blik in combinatie met bijvoorbeeld aanwezigheid voor het huis van de politiemedewerker of gevolgd worden. Het is hierbij niet altijd duidelijk of het gaat om een daadwerkelijke dreiging of dat deze enkel zo wordt opgevat.

Andere voorbeelden die we horen zijn het voor de woning staan, zichtbaar zijn op de camera van de deurbel, langsrijden of het fysiek volgen van een politiemedewerker. Enkele voorbeelden uit de vragenlijst:

- ‘Overdag [was er] een observatie geweest. Collega ging met de dienstauto naar huis en is vanaf werk gevolgd door meerdere voertuigen die zich in de omgeving hadden opgehouden’ (respondent vragenlijst).
- ‘Aan blijven kijken en met het hoofd schudden’ (respondent vragenlijst).

### **Direct tegen de persoon, maar niet face to face**

Bedreiging en/of intimidatie direct tegen de persoon, maar niet face to face komt ook voor, zo blijkt uit de interviews. In één geval gaat het om een melder die de politie belt en vraagt of hij het adres van een politiemedewerker met zijn vrienden mag delen, *‘want die willen hem graag een bezoekje brengen’* (respondent politie overig 1-6). Twee gevallen gaan over de naam van een politiemedewerker die op een muur is gekalkt. Een andere medewerker vertelt dat hij te horen kreeg dat actief naar zijn kenteken werd



gezocht in het criminele circuit. Of een politiemedewerker die stuitte op een katvanger en een aantal personen die in illegale autohandel zaten. Na aanhoudingen in deze zaak:

*'Ineens zit ik met een grote [etniciteit van de groepering] die aan het bureau kwam en zei: "Ik vind het niet leuk wat je doet." En die vroeg: "Is die auto hiernaast van jou?" Even later had ik TCI aan de lijn: "[Naam respondent], we willen even met je praten." Het waren zware [etniciteit van de groepering] criminelen die alles deden wat god verboden had' (respondent opsporing die ten tijde van de dreiging in de GGP werkte 2-23).*

Een voorbeeld uit de vragenlijst:

- 'Wijkagent werd via derden gewaarschuwd dat zware jongens hem graag wilden pakken omdat hij veel verdovende middelen had gepakt.'

Een laatste voorbeeld uit deze categorie gaat over een respondent die in het verleden werkzaam was in de haven van Rotterdam:

*'Ik heb zelfs meegemaakt dat ik bij een zaak betrokken was en toen kwamen er brieven op het bureau. Die brieven kwamen van criminele [etniciteit groepering], die actief waren in het havengebied en daarvan had ik er een paar opgeschreven en ik had niet zo fijne ervaringen met één van deze mensen. Toen verscheen er een brief op het bureau over mij en daarin stond: "hij komt nog wel". Als je dan na een late dienst ziet dat je gevolgd wordt door een [land groepering] auto ... Vanaf dat moment was ik mij bewust van het gevaar' (respondent opsporing 2-13).*

## Omkoping

Hoewel corruptie niet de focus is van het onderzoek, hebben we hier wel naar gevraagd omdat medewerkers ook bedreigd kunnen worden om informatie te delen voor criminele doeleinden. We hebben hier twee vragen over gesteld. In figuur 2.3 is te zien dat we dit hebben geschaard onder een vorm van bedreiging en intimidatie. Zeven medewerkers (ongeveer 1% van alle respondenten) zegt hierop weleens geld of goederen aangeboden te hebben gekregen in ruil voor een tegenprestatie. Het gaat om medewerkers van verschillende eenheden, zowel in de GGP als in de opsporing. Deze respondenten hebben gemeen dat ze man zijn en langer dan 15 jaar in dienst zijn (twee respondenten hebben deze kenmerken niet ingevuld). Geen van de respondenten zegt echter informatie of andere diensten daadwerkelijk te hebben geleverd ten gevolge van de bedreiging.

In de gesprekken komen meerdere voorbeelden van corruptie naar voren, maar we zijn niet tegengekomen dat iemand corrupt is geworden ten gevolge van bedreiging of intimidatie. Wel noemen respondenten andere oorzaken voor corruptie onder politiemedewerkers. Zij noemen bijvoorbeeld:

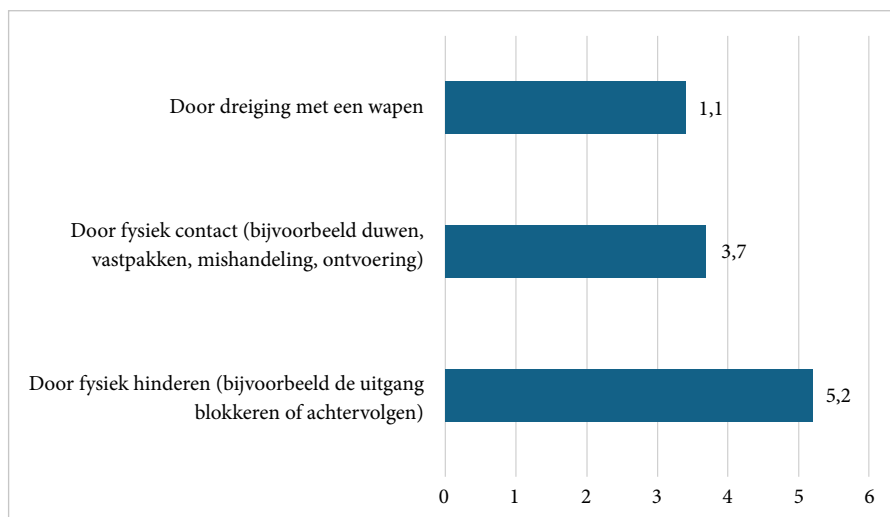
*‘Wat je ziet is, althans dat is mijn ervaring met corruptie, dat het veel meer zit in de connectie die iemand heeft met bepaalde groeperingen, de voetbalvereniging of de wijk waarin je bent opgegroeid, noem maar op. Dat je langzaam maar zeker daarin wordt gezogen. Ook een stuk frustratie naar de organisatie toe. Een miskendtalentgevoel dat bijdraagt om die stap te nemen en corrupt te worden. Niet zozeer onder druk van geweld’ (respondent politie opsporing 1-4).*

*‘In bijna elk onderzoek dat wij doen, komt een corrupte collega voorbij. Of er is een link, bijvoorbeeld via de voetbalclub’ (respondent opsporing 2-2).*

*‘Hij was gescheiden en had een klein kind. En die [collega] had een drugsprobleem en hij ging drugs halen. Hij kwam bij een dealer terecht die wist dat hij bij de politie zat. In ruil voor drugs heeft hij informatie doorgespeeld aan de criminele organisatie’ (respondent opsporing 2-13).*

### 2.3.2 Directe bedreiging met geweld

Naast bedreiging waarbij geen geweld is gebruikt, is de tweede categorie die het meeste voorkomt directe bedreiging met geweld. In figuur 2.5 is te zien dat 5% van de medewerkers weleens fysiek hinderen meegemaakt heeft, bijna 4% bedreiging door fysiek contact en 3% bedreiging door een wapen.



Figuur 2.5. Ervaren dreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit (%), N=617, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = alle bevroagde politiemedewerkers.

Uit de interviews komen een aantal gevallen van dit type dreiging naar voren. Voorbeelden die genoemd worden gaan onder andere over inrijden met een auto op een politiemedewerker of mishandeling, zoals in het volgende casusvoorbeeld.

### **Casusvoorbeeld confrontatie wijkagent en zware crimineel**

De respondent is ten tijde van het incident wijkagent. In zijn wijk woont een persoon die hoort bij een criminele motorbende en die op dat moment verdacht wordt van betrokkenheid bij meerdere zware delicten, zoals witwassen, een poging tot liquidatie en drugsproductie. De respondent komt voor het eerst in aanraking met deze persoon in zijn wijk bij een uit de hand gelopen conflict met boas over zijn loslopende hond. De wijkbewoner wordt bij het aanspreken door de boas boos en gedraagt zich dusdanig intimiderend dat de boas zich niet meer veilig voelen om het bekeuringsgesprek af te ronden. De wijkagent gaat hierop bij de man langs en heeft voor zijn gevoel een goed gesprek en het bekeuringsgesprek wordt alsnog afgerond.

Enige tijd later wil de wijkagent een vrouw bekeuren voor haar loslopende hond. De vrouw zegt dat ze haar legitimatie niet bij zich heeft en vraagt of ze naar huis mag om deze op te halen. Haar huis is dichtbij, dus de respondent laat haar gaan. Wanneer hij ziet dat ze naar het huis gaat van de persoon waar de wijkagent eerder is geweest, beseft hij dat dit weleens tot een confrontatie kan gaan leiden. En dit gebeurt ook, vertelt hij:

*‘Hij komt als een stier op me af. Ik zei: [naam]. Zullen we hier over praten? En dan vliegt hij me aan, met vlakke handen. Ik weet dat hij wapengevaarlijk is. Dat hij bij een criminele organisatie zit en bij een motorclub. Dus ik zat werkelijk met mijn hand bij mijn vuurwapen. Dat terwijl het gaat om de bekeuring van een loslopende hond. En ik zie uiteindelijk geen wapen. Gelukkig ben ik nog helder genoeg van geest om een wagen erbij te vragen. Ik vroeg om een wagen erbij. Dat doe ik niet zo vaak. Daar vraag ik eigenlijk nooit om, ze kennen me, dus ze reden de straatstenen er voor mij uit. En ik pepper hem en heb hem redelijk snel onder controle’ (respondent GGP 2-7).*

De respondent komt ervan af zonder fysiek letsel en zijn aanvaller is uitgenodigd voor een reprimandegesprek bij de officier van justitie. Hij komt de man een paar maanden later weer tegen in zijn wijk en op het moment dat hij langskomt, hoort hij dat de man tegen zijn gesprekspartner zegt:

*‘Dat is die vervelende wijkagent. Die komt zichzelf nog wel een keer tegen. Hij heeft geen idee wie hij voor zich heeft’ (respondent GGP 2-7).*

De desbetreffende man is uiteindelijk veroordeeld voor moord op iemand uit het criminele circuit.

### 2.3.3 **Voorgenomen bedreigingen die aan het licht komen**

Ongeveer 3% van alle respondenten heeft ooit te maken gehad met voorgenomen bedreigingen vanuit georganiseerde criminaliteit die aan het licht komen via bijvoorbeeld collega's, PGP-berichten of TCI-informatie. Zoals eerder in figuur 2.2 is getoond, komt deze vorm van bedreiging twee keer zo vaak voor bij medewerkers uit de opsporing (12,2%) dan bij medewerkers uit de GGP (6,2%). In de interviews zijn we enkele voorbeelden van dit type bedreiging tegengekomen. Eén voorbeeld is reeds beschreven in paragraaf 2.3.1. Het kan hierbij gaan om een concrete bedreiging tegen een persoon, maar ook om een naam die bekend is bij een (lid van) een criminele groepering. Ook dit laatste kan als bedreigend worden ervaren, zoals onderstaand casusvoorbeeld laat zien.

#### **Casusvoorbeeld bedreiging researchteam**

Het researchteam van de respondent draaide veel zaken op een persoon die lid is van een criminele motorbende en zich bezighield met verschillende criminele activiteiten. Een respondent vertelt hierover:

*‘Dus wij hebben heel veel zaken op die club gedraaid: verdovende middelen, afpersingen, zware mishandelingen. We hebben heel veel dossiers ingeleverd en we hebben heel veel doorgewerkt op hem’ (respondent 2-4).*

In de dossiers komt de naam van het team meerdere malen voor en dit is ook bij de verdachte niet onopgemerkt gebleven. Het team merkt dat hij wil weten wie er in hun onderzoeksteam zit: *‘Hij wil weten wie zijn tegenstander is.’* Dit blijkt uit tapinformatie (waarin de teamnaam meerdere malen wordt genoemd door de verdachte) en dossiers die gevonden zijn bij doorzoekingen. Ook blijkt dat de namen van enkele teamleden bekend zijn bij de verdachte.

Zoals gezegd, kan een voorgenomen dreiging ook concretere vormen aannemen en kan dit ertoe leiden dat een politiemedewerker in het stelsel bewaken en beveiligen komt en persoonsbeveiliging krijgt. Ook hier zijn we voorbeelden van tegengekomen in ons onderzoek. Het gaat dan om dreigingen die aan de hand van een zogenoemde dreigingsanalyse als reëel worden ingeschat, zoals toen de naam en het adres van een recherchechef werden gevonden bij een doorzoeking in het kader van een onderzoek naar een criminele organisatie. Of een voorgenomen aanslag op een boegbeeld in de strijd tegen georganiseerde criminaliteit die veelvuldig in de media kwam. Een andere respondent uit de opsporing:

*‘Het verhaal van TCI was eigenlijk dat er twee kalasjnikovs waren aangeschaft om mij te liquideren’ (respondent 2-14).*

De impact en gevolgen van dreiging komen nader aan bod in hoofdstuk 4.

### 2.3.4 *Indirecte bedreigingen*

Tot slot zijn er nog indirecte bedreigingen vanuit de georganiseerde criminaliteit. Deze categorie is relatief het minst genoemd in de vragenlijst: ongeveer 2% van de respondenten heeft hier weleens mee te maken gekregen. Het gaat bij deze categorie bijvoorbeeld om vreemde auto's of personen voor de deur of brandstichting aan de woning van een politiemedewerker. Voorbeelden die respondenten in de interviews noemen zijn:

- kogelbrieven;
- lek steken autobanden (van de privéauto op de oprit);
- bouten losdraaien auto;
- zuur over de auto gegoooid;
- brandstichting (van woningen of auto);
- ingegooide ruiten;
- ophouden voor de woning;
- verdachte auto's voor de deur;
- verdachte auto's voor het bureau;
- anonieme telefoontjes;
- vuurwerkbom door de brievenbus of aan de voordeur plakken.

Bij veel van deze gevallen weten de respondenten niet zeker of de dreiging echt werkgerelateerd is, maar ze vermoeden dit wel. Soms weten ze dit wel zeker, bijvoorbeeld wanneer een 'bekende' op de camera van de deurbel is gezien of bij het natrekken van kentekens. Een respondent uit de noodhulp vertelt:

*'Nou, ik woonde hier in [woonplaats] in een flat en ik kijk uit het raam en ik zie een auto naast mijn auto parkeren en naar mijn kenteken kijken en ik zie hem naar iemand in de flat wijzen en seinen van hé, dit is de auto. Die gast heb ik nog nooit aan de kant gezet. En hij kwam hier ook niet vandaan, want dat hadden we op basis van zijn kenteken kunnen achterhalen. En een paar weken later zet ik hem aan de kant en hij zegt 'Hé [voornaam respondent]' en dat is toch gek, want ik had hem nog nooit gezien.*

*En dan ga je toch nadenken. Mijn vrouw rijdt elke dag met die auto en toen heb ik wel even bedacht van ja, dat vind ik niet tof meer. Ik denk niet dat ze wat gaan doen maar er zit wel iets achter. Wat zouden ze met mijn kenteken willen doen? Misschien een tracker eronder om te kijken waar ik woon of een keer vuurwerk binnenkort en dat wil ik niet voor mijn vriendin' (respondent GGP 2-6).*

## 2.4 **Samenvatting**

In dit hoofdstuk is gekeken naar de aard en mate waarin politiemedewerkers uit de GGP en opsporing te maken krijgen met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit. Hieruit blijkt dat een kwart van de respondenten of hun naasten hiermee te maken

heeft gehad, of dit in elk geval vermoedt. Alle onderzochte vormen van dreiging komen voor onder de respondenten. Het blijkt dat niet alleen medewerkers uit de opsporing het risico lopen op dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, maar dat ook medewerkers uit de GGP hiermee te maken krijgen. Uit de vragenlijst blijkt dat medewerkers uit de GGP hier het afgelopen jaar zelfs twee keer zo vaak mee te maken krijgen. Vooral wijkagenten blijken vaak het doelwit te worden wanneer zij in hun reguliere werkzaamheden in conflict komen met zware criminelen.

Tevens komen uit het onderzoek tal van voorbeelden waaruit blijkt dat bij een verdachte persoonlijke informatie over de politiemedewerker bekend is, zoals adressen, kentekens of adressen van scholen waar kinderen van de medewerkers op zitten. Bij de opsporing komt voorgenomen dreiging tevens regelmatig voor. Deze vorm van dreiging komt bijvoorbeeld aan het licht via de tap, PGP-berichten of TCI-informatie en kan gericht zijn op een individu, maar ook op een heel opsporingsteam.



### 3 Achtergrond dreiging

*‘Wanneer wij beter ons werk gaan doen, dan ga je meespelen in die wereld. Dan word je een speler waar ze rekening mee gaan houden en dat betekent dat ze dat soort geweld ook tegen jou gaan gebruiken’ (respondent opsporing 1-4).*

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de achtergronden van de dreiging. Uit het onderzoek blijkt dat dreigingen tegen politiemedewerkers verschillen in doel en inhoud. Om meer duiding te geven aan de impact bespreken we in hoeverre de respondenten de dreiging geloofwaardig vinden. Tevens besteden we aandacht aan bevindingen uit het onderzoek die te zien zijn als contrastrategieën en die een dreigende impact hebben op de betreffende politiemedewerkers.

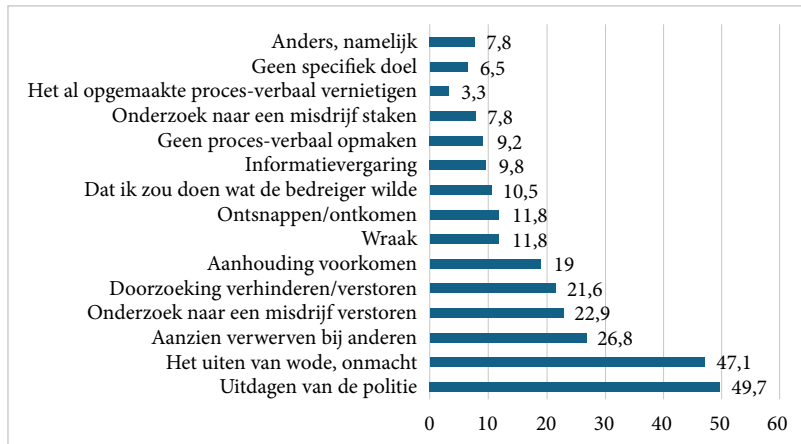
Speciale aandacht krijgen in dit hoofdstuk zogenoemde boegbeelden bij de politie, specifieke politiemedewerkers in de aanpak van georganiseerde criminaliteit die publiekelijk zichtbaar zijn. Verder gaan we in op de kenmerken van de plegers (voor zover bekend) en met welke criminaliteitsvormen zij zich – volgens de respondenten – bezighouden.

De bevindingen zijn gebaseerd op de interviews, de vragenlijst en expertsessies. Als we bevindingen uit de vragenlijst beschrijven, dan richten we ons op de politiemedewerkers die hebben aangegeven dat ze daadwerkelijk met bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gekregen. Dit zijn 153 van de 617 respondenten (24,8%).

#### 3.2 Doel

In de vragenlijst is aan de respondenten die bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit hebben ervaren (N=153) gevraagd wat volgens hen het doel van de dreiging was. In figuur 3.1 is een overzicht te zien van de antwoorden. Sommige doelen zijn te categoriseren als emotioneel. Zo noemt bijna de helft van de respondenten het uitdagen van de politie als doel, gevolgd door het uiten van onmacht (47,0%). In deze categorie valt ook het nemen van wraak (11,8%). Andere doelen die door respondenten genoemd worden zijn meer instrumenteel, zoals het verwerven van aanzien bij anderen (26,8%), verstoren van het opsporingsonderzoek (22,9%) of de doorzoeking (21,6%), het voorkomen van de aanhouding (19,0%), het voorkomen van het opmaken van een proces-verbaal (9,2%) of het staken van het onderzoek (7,8%). Bijna 10% van de respondenten denkt dat het doel van de bedreiging en intimidatie informatievergaring is.





Figuur 3.1. Doel van intimidatie/bedreiging vanuit georganiseerde criminaliteit (%), N=153, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

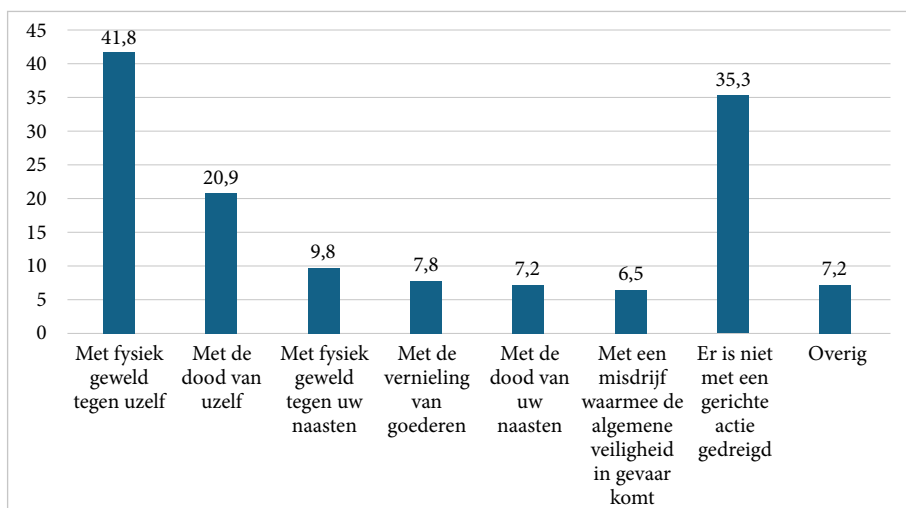
Uit de interviews blijkt dat het doel van de dreiging niet altijd duidelijk is. Dit geldt met name bij voorgenomen dreiging die aan het licht is gekomen bij TCI. Hierbij worden medewerkers wel ingelicht over de dreiging, maar meestal niet over de achtergrond hiervan. In de woorden van een respondent:

*'Nou, dat is het mooie van de TCI. Dat weten we niet en krijgen we dan ook niet te horen. Daar blijven we dan ook vandaan. Het komt erop neer dat iemand uit het criminele milieu heeft laten weten, via een informant, dat die dreiging er was. Dat gaat dan heimelijk' (respondent recherche 2-9).*

Uit de interviews met mensen die dit hebben ervaren, blijkt dat onzekerheid over de achtergrond van de dreiging leidt tot onveiligheidsgevoelens en onrust. Enkele respondenten die dit hebben meegemaakt, vertellen dat ze meer rust ervoeren toen ze wisten uit welke hoek de dreiging kwam.

### 3.3 Inhoud dreiging

Naast het doel van de bedreiging is respondenten ook gevraagd naar de inhoud ervan. Het gaat hier om dreigingen die niet bestaan uit het plegen van fysiek geweld, maar die vallen onder andere verschijningsvormen. Figuur 3.2 geeft een overzicht van de antwoorden. Iets meer dan een derde van de 153 respondenten zegt dat er niet met een gerichte actie is bedreigd. In de meeste gevallen is er wel een inhoud bekend, waarbij dreiging van fysiek geweld tegen de respondent het meeste voorkomt (42,8%), gevolgd door dreiging met de dood tegen de respondent (20,9%).



Figuur 3.2. Waarmee bedreigd is (%), N=153, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

In de categorie ‘anders, namelijk’ vallen twee type dreigingen op. In een aantal gevallen gaat het om het dreigen met het thuis (laten) opzoeken van de politiemedewerker. Verder wordt in een aantal gevallen bedreigd met het aanbrengen van reputatieschade. Deze respondenten noemen de volgende voorbeelden:

- ‘Dat het mijn baan zou kosten, omdat ik zou discrimineren’ (respondent vragenlijst).
- ‘Met een beschuldiging van omkoping’ (respondent vragenlijst).
- ‘Met het aangeven dat collega’s onrechtmatig zouden hebben gehandeld’ (respondent vragenlijst).

### 3.3.1 *Geloofwaardigheid van de dreiging*

Aan de 153 respondenten is vervolgens gevraagd hoe geloofwaardig ze de dreiging vinden. Hieruit blijkt dat bijna 38,9% van de respondenten die ooit te maken heeft gehad met dreiging vanuit de georganiseerde criminaliteit de laatst ervaren dreiging heel geloofwaardig vindt. Bijna de helft (48,1%) schat deze in als ‘een beetje geloofwaardig’. En slechts 13% vindt de laatst ervaren dreiging niet geloofwaardig.

## 3.4 **Contrastrategieën**

Uit de bevindingen van dit onderzoek komt het beeld naar voren dat de inzet van vormen van contrastrategieën<sup>19</sup> vanuit de georganiseerde criminaliteit geen uitzondering

19 Hiermee bedoelen we de bewuste inzet van bedreiging en intimidatie van politiemedewerkers om het optreden van de politie te verstoren.

is. Dit geldt zowel voor de GGP als de opsporing. Het gaat volgens de respondenten om intimidatie en bedreiging door netwerken op lokaal niveau en door criminele netwerken die op internationaal niveau opereren en onderwerp zijn van omvangrijke opsporingsonderzoeken.

#### 3.4.1 *Verzamelen van persoonlijke informatie*

In paragraaf 2.3.1 zagen we al dat politiemedewerkers regelmatig in aanraking komen met personen die op de hoogte blijken te zijn van hun persoonlijke informatie, zoals woonadressen, gezinssamenstelling, scholen van kinderen en kentekens van privéauto's. Soms gaat het om meer gedetailleerde informatie, zoals een aangehouden verdachte die wist van het overlijden van de schoonvader van de politiemedewerker. Deze verdachte is een lokale drugsdealer in wiens opdracht – zo luidt de verdenking – later bij meerdere politiemedewerkers van het basisteams ruiten ingegoooid zijn. Een van hen vertelt:

*‘In het begin hebben wij aangegeven [aan het rechteam] wie wij dachten dat de dader was. En diegene was het uiteindelijk ook. Door goed onderzoek en het OT [observatieteam] zijn de daders in beeld gekomen. En dat degene die betaald was “het is gelukt” en dat soort berichten heeft verstuurd. En in camerabeelden zie je wel dat de intellectuele dader [de opdrachtgever] bij mijn deur is geweest’ (respondent GGP 2-18).*

Bij deze casus zijn naast de opdrachtgever ook een tussenpersoon en de persoon die daadwerkelijk de ruiten heeft ingegoooid aangehouden, allen bekenden uit het lokale drugsircuit. In hetzelfde werkgebied is een dealertelefoon aangetroffen met daarop foto's van de slachtoffers en van veel andere politiemedewerkers van de betreffende eenheid. Dit voorbeeld heeft voor veel onrust gezorgd bij de medewerkers van het betreffende basisteam.

#### 3.4.2 *Aantasting anonimiteit van de opsporing*

Uit het voorbeeld in paragraaf 2.3.3 blijkt dat soms een heel rechteam het doelwit kan zijn van (informatievergaring door) ‘de andere kant’. Om identificatie te voorkomen, kunnen politiemedewerkers in bepaalde gevallen een proces-verbaal ondertekenen met een nummer in plaats van met hun naam (in het volgende hoofdstuk gaan we hier dieper op in). Het onthullen van de naam die bij een nummer onder een proces-verbaal hoort, zorgt bij politiemedewerkers voor onveiligheidsgevoelens omdat ze hiermee hun anonimiteit verliezen.

In de interviews en expertsessies horen we dat politiemedewerkers in dit verband een dreiging ervaren van advocaten van criminele groeperingen wanneer deze weten welke rechteams bij een nummer horen dat veel voorkomt in een dossier. In de interviews en bij de expertsessies horen we meerdere voorbeelden van politiemedewerkers die

gefotografeerd worden tijdens de zitting of wanneer ze de rechtsbank verlaten. Of van advocaten die in de pauze achter de namen van de bezoekers proberen te komen. Een respondent heeft meegemaakt dat hij onthuld werd tijdens de zitting:

*'In het hoger beroep toen zat de hoofdverdachte voor mij en toen kwam de advocaat en die liep naar de hoofdverdachte. En hij kijkt mij aan, en hij zegt oh, jij bent nummer \*\*\* toch? En toen keek de hoofdverdachte ook om naar mij en toen was ik bekend' (respondent opsporing 2-21).*

Omdat de nummers uniek verbonden zijn aan een persoon, is het mogelijk dat een advocaat uit een eerdere zaak weet van wie een nummer is. In gesprekken, maar ook in de vragenlijst vertellen respondenten dat ze ervaren dat advocaten erachter proberen te komen wat de naam is van een verbalisant die bij een nummer hoort. Een respondent over de herkomst van de dreiging:

*'Door advocatuur. Uit veiligheid werken wij onder nummer. Meermalen is en wordt er telefonisch maar ook in persoon getracht door advocaten om namen van collega's aan nummers te koppelen. En tijdens verhoren worden er door advocaten (stiekem) foto's gemaakt van collega's. Beide wordt als dreigend ervaren door mijzelf en door mijn collega's' (respondent vragenlijst).*

Ook het – onbewust – doorzetten van e-mails met identiteitsgegevens van politiemedewerkers door het Openbaar Ministerie of de rechter-commissaris naar advocaten kan zorgen voor een onveilig gevoel bij medewerkers die opsporingsonderzoeken richten tegen actoren uit de georganiseerde criminaliteit.

### 3.5 Boegbeelden en 'crime fighters'

Specifiek typen kwetsbare politiemedewerker die uit de interviews naar voren komen, zijn de zogenoemde zichtbare boegbeelden en de *crime fighters*. In de gesprekken zijn we een aantal voorbeelden tegengekomen van politiemedewerkers die zichtbaar zijn als bestrijders van georganiseerde criminaliteit en die ten gevolge daarvan bedreigd zijn.

Dergelijke boegbeelden komen in verschillende geledingen voor. Het kan bijvoorbeeld gaan om een projectleider ondermijning van een basisteam die zichtbaar aanwezig is bij bijvoorbeeld integrale controles, maar ook om iemand die vaak op regionale of landelijke media te zien is als boegbeeld tegen georganiseerde criminaliteit, zoals in het volgende voorbeeld.

#### **Voorbeeld dreiging tegen boegbeeld**

De respondent is namens de politie regelmatig in het nieuws bij ondermijningsgerelateerde zaken. Vaak gaat het over informatie in algemene zin en nooit over specifieke criminele netwerken of verdachten. Op een dag wordt hij gebeld door zijn chef over

een doodsb bedreiging tegen hem van een bekende criminele groepering. De dreiging wordt ingeschat als zeer reëel en de respondent en zijn partner moeten onmiddellijk ‘in de beveiligde maatregelen’. De aanleiding voor de bedreiging blijkt niet persoonlijk te zijn; de respondent is geselecteerd omdat hij een bekende politieman is. De criminele groepering die verantwoordelijk was voor de dreiging wilde een daad stellen en laten zien dat ze een serieuze criminele groepering zijn. De respondent zegt zich hierdoor niet te laten afschrikken, maar maakt wel bewustere keuzes ten aanzien van mediaoptredens.

Soms kan een medewerker ook per abuis aangezien worden voor een boegbeeld. Zo horen we het voorbeeld van een politiemedewerker die bij het flexteam werkte en aanwezig was bij het ruimen van een hennepkwekerij. Tijdens de ontruiming werd een foto van hem gemaakt en gedeeld in een socialemedia-appgroep van verdachten. Ten gevolge hiervan is hij bedreigd aan huis en tijdelijk ondergedoken. Achteraf bleek dat de dreigers dachten dat hij rechercheonderzoek deed naar internationale drugszaken. De respondent over deze casus:

*‘En als er dan [etniciteit plegers] voor je huis staan en je opzoeken en denken dat jij onderzoeken doet naar internationale hennepkwekerijen, dat doet wel wat met je. Als je daar ’s avonds met je gezin en kinderen bent en ze gewoon aan je voordeur komen. Dat is wel heftig. Als dat de norm wordt, kunnen we hier de boel wel opdoeken’ (respondent GGP 2-6).*

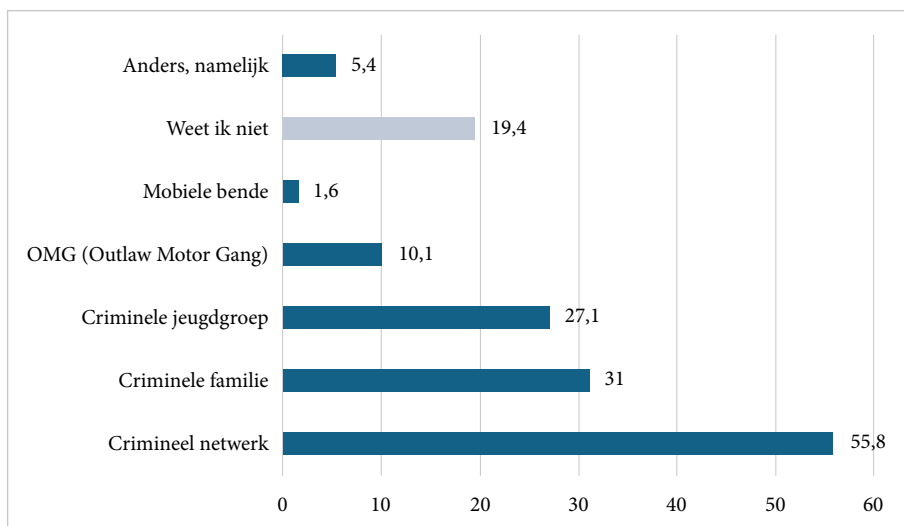
Uit de gesprekken die we voeren met zogenoemde boegbeelden blijkt dat ze voorafgaand aan de dreiging niet expliciet hebben nagedacht over dat het zijn van een boegbeeld een risico zou kunnen vormen. Ook boegbeelden die we spreken die geen ervaring hebben met dreiging vertellen dat ze hier tevoren nooit over nagedacht hadden. In selectiegesprekken, maar ook bij de speciale training voor boegbeelden bij de politie, blijkt dit geen gespreksonderwerp te zijn waar vooraf met medewerkers over gesproken wordt. In sommige gevallen zijn ze zich later wel bewust geworden van een mogelijk risico, vanwege de dreiging op een collega in een soortgelijke functie.

### 3.6 Plegers

In deze paragraaf staan de plegers centraal. Zoals in hoofdstuk 1 is uitgelegd, gaat het om de inschatting van de respondenten zelf of de dreiging die ze hebben ervaren afkomstig is vanuit georganiseerde criminaliteit. Om meer inzicht te krijgen in de aard van de plegers zijn in de vragenlijst een aantal vervolgvragen gesteld.

### 3.6.1 *Type plegers*

In figuur 3.3 is te zien dat het merendeel van de 129<sup>20</sup> respondenten die te maken heeft gehad met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit weet door wie de bedreiging of intimidatie is gepleegd (79,0%). Vaak gaat het om (een lid van) een crimineel netwerk (56%), maar ook een criminele familie (31%) of criminele jeugdgroep (27,1%) worden door bijna een derde genoemd. Hierbij merken we op dat respondenten meerdere antwoorden konden aankruisen en de categorieën elkaar niet uitsluiten.



\* O.a. georganiseerde criminele havenarbeiders en beroepscriminelen

Figuur 3.3. Kenmerken dader(s) (%), N=129, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

Uit de interviews komen verschillende type plegers naar voren, variërend van lokale criminele jeugdgroepen en dealernetwerken tot internationaal opererende criminele (drugs)netwerken. In sommige gevallen huurt de pleger iemand anders in om de bedreiging uit te voeren. Dit was bijvoorbeeld het geval bij de reeds besproken casus waarin een lokale dealer de opdrachtgever was voor het ingooien van ramen bij meerdere politimedewerkers van een basisteam. Ook in de volgende casus was er sprake van opdrachtgeverschap.

20 Hoewel 153 respondenten te maken hebben gehad met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, hebben er maar 129 vragen over de plegers beantwoord. De N van deze paragraaf betreft daarom 129.

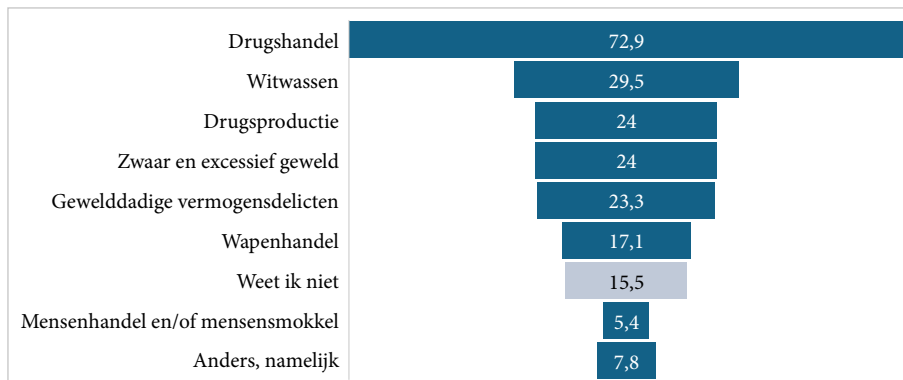
### Voorbeeld dreiging uit wraak

In dit geval gaat het om de leider van een groepering die zich op grote schaal bezighield met skimmen en door de respondent bij toeval aangehouden werd. Een aanhouding die leidde tot het ontbinden van de criminele groepering. De respondent hoorde later dat de verdachte het hem persoonlijk kwalijk nam dat hij tegen de lamp was gelopen:

*'Nou, toen is hij gaan verklaren. Hij had mensen benaderd, waaronder de [naam OMG],<sup>21</sup> om mij wat aan te doen' (respondent opsporing 2-2).*

### 3.6.2 Vormen van criminaliteit

Aan de respondenten is tevens gevraagd of ze weten aan welke vorm(en) van criminaliteit hun bedreiger(s) zich schuldig maakt/maken. De meeste respondenten weten of vermoeden waaraan de plegers zich schuldig maken (84,5%) en uit de antwoorden komen verschillende vormen van georganiseerde criminaliteit. Voor het merendeel gaat het om plegers die zich bezighouden met drugshandel (72,9%). In mindere mate gaat het om plegers van witwassen (29,5%), drugsproductie (24%) en zwaar en excessief geweld (24%). In mindere mate gaat het om plegers van geweldadige vermogensdelicten (23,3%), wapenhandel (17,1%), weet ik niet (15,5%), mensenhandel en/of mensensmokkel (5,4%) en anders, namelijk (7,8%). Ook hier konden meerdere antwoorden gekozen worden.



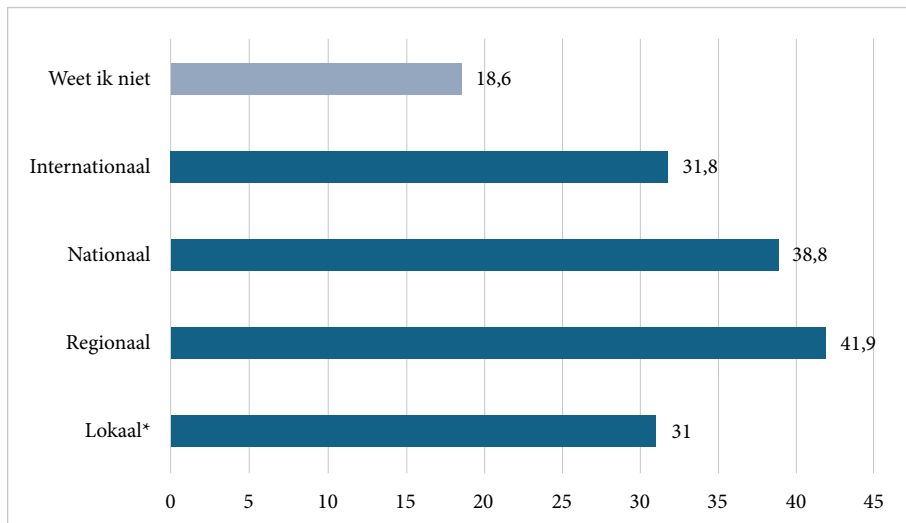
Figuur 3.4. Vormen van criminaliteit waar de pleger(s) zich (vermoedelijk) mee bezighoud(t)(en) (%), N=129, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

### 3.6.3 Werkgebied van de plegers

Tot slot is de respondenten gevraagd naar het werkgebied waarin de plegers opereren. Een meerderheid van 81,4% kan hier iets over zeggen. Uit de antwoorden blijkt dat de

21 OMG staat voor Outlaw Motorcycle Gang.

plegers zowel internationaal, nationaal, regionaal en lokaal opereren, vaak in combinatie met elkaar. Regionaal wordt het meest genoemd (41,9%), gevolgd door nationaal (38,8%). Internationale en lokale werkgebieden komen iets minder vaak voor, respectievelijk 31,8% en 31,0%.



*\*Waarvan 12 plegers alleen lokaal, de overige 28 zijn eveneens regionaal, nationaal en internationaal actief.*

Figuur 3.5. Werkgebied (%), N=129, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

In de interviews komen een aantal voorbeelden naar voren van criminele jeugdgroepen die zich bezighouden met ernstige delicten als drugshandel, overvallen of vuurwapenbezit. Vooral medewerkers uit de GGP krijgen met hen te maken.

### 3.7 Samenvatting

In dit hoofdstuk staan de achtergronden van de dreiging centraal. Hieruit blijkt dat dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit zowel een instrumenteel als een niet-instrumenteel doel kan hebben. Wanneer het gaat om voorgenomen dreiging die aan het licht is gekomen, is het doel niet altijd duidelijk bij de medewerker op wie de dreiging gericht is. Als het gaat om het soort dreiging, dan gaat het in de meeste gevallen om dreiging met fysiek geweld of de dood. Ook het aanbrengen van schade aan de reputatie van de politiemedewerker is iets waar mee gedreigd wordt. Hoewel politiemedewerkers gewend zijn aan een bepaalde mate van dreiging en intimidatie, zegt bijna 40% van de respondenten dat ze de dreiging heel geloofwaardig vinden en slechts een klein percentage (13%) vindt de dreiging niet geloofwaardig.

Er is ook gekeken naar de inzet van intimidatie en dreiging als vorm van contrastrategie. Op dit gebied zijn er verschillende vormen naar voren gekomen: het verzamelen



van persoonlijke informatie (en die vervolgens dreigend gebruiken) en pogingen om de anonimiteit van actoren in de opsporing aan te tasten. Hierbij ervaren respondenten niet alleen dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, maar ook vanuit de advocatuur.

Wanneer het gaat om de plegers van de dreiging, dan gaat het volgens de respondenten in de meeste gevallen om leden van een crimineel netwerk, een criminele familie of een criminele jeugdgroep. Deze plegers kunnen zowel lokaal als op nationaal of internationaal niveau opereren en houden zich volgens de respondenten het meest bezig met drugscriminaliteit (handel en productie).

## 4 Melden en aangifte

*‘Die woorden op zich zijn niet strafbaar, maar iedereen weet wat er met die woorden bedoeld wordt. Maar het is geen strafbare bedreiging. Als je er aangifte van doet, wordt de zaak waarschijnlijk geseponeerd’ (respondent vragenlijst).*

### 4.1 Inleiding

Om de omvang van een criminaliteitsfenomeen te bepalen wordt doorgaans gebruikgemaakt van informatie die geregistreerd is in politiesystemen. Als het gaat om (verschillende vormen van) dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit hebben we al in de inleiding gezien dat hier nu geen betrouwbare cijfers van voorhanden zijn; enkel de cijfers van GTPA-geregistreerde incidenten zijn beschikbaar en die bevatten geen informatie over de rol van georganiseerde criminaliteit.<sup>22</sup>

Om een beter beeld te krijgen van de mate waarin politiemedewerkers melding en aangifte doen van dreiging die ze hebben meegemaakt, hebben we hier vragen over opgenomen in de vragenlijst. Meer inzicht hierin biedt enerzijds aanknopingspunten voor verbetering (deze worden behandeld in hoofdstuk 8) en anderzijds zegt het iets over het *dark number* van het fenomeen; criminaliteit die wel ervaren wordt, maar niet wordt geregistreerd en daardoor buiten beeld blijft.

De aantallen in dit hoofdstuk die gebaseerd zijn op de vragenlijst betreft een onderzoeksgroep van 121 respondenten die dreiging hebben ervaren en die de vragen over aangifte en melding hebben beantwoord. Naast de uitkomsten van de vragenlijst, is kwalitatieve informatie uit de interviews gebruikt ter nadere duiding en illustratie. Tevens komen in dit hoofdstuk afspraken aan bod die gemaakt zijn in het kader van veilige publieke dienstverlening.

### 4.2 Melden

De 121 respondenten die te maken hebben gehad met intimidatie of dreiging<sup>23</sup> is gevraagd of zij van de laatst ervaren situatie intern een melding hebben gemaakt en/of ze dit incident hebben besproken. Ter achtergrond: landelijk hebben politie en Openbaar

22 GTPA staat voor geweld tegen politieambtenaren. De politie publiceert jaarlijks de cijfers van de als zodanig geregistreerde incidenten.

23 Dit is het gedeelte van de in totaal 154 respondenten (van de 617) die daadwerkelijk dreiging hebben ervaren, dat antwoord heeft gegeven op de vragen over melden en het doen van een aangifte.

Ministerie afspraken gemaakt over de aanpak van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak; de zogenoemde eenduidige landelijke afspraken (ELA).<sup>24</sup> Deze afspraken gelden ook voor politiemedewerkers die te maken krijgen met agressie en geweld.

Uitgangspunt van deze afspraken is dat functionarissen die zich met de uitvoering van hun taak bezighouden extra moeten worden beschermd tegen agressie en geweld. In de ELA staan opsporingsafspraken die het belang van een melding benadrukken. Zo is hierin te vinden: *‘Meldingen van agressie en/of geweld tegen functionarissen met een publieke taak krijgen directe opvolging’* (ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, z.d.). In de praktijk blijkt echter dat niet alle incidenten van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit gemeld worden.

#### 4.2.1 **Omvang melden**

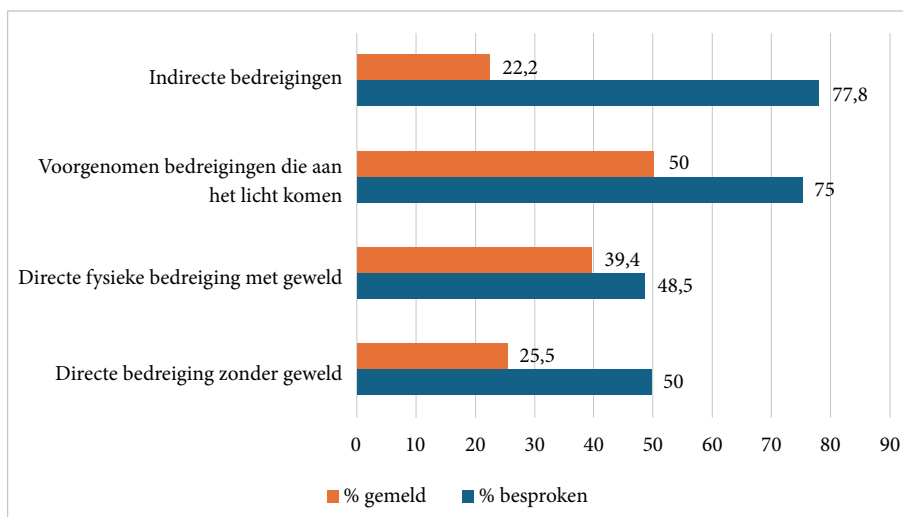
Bij de vraag of respondenten een melding hebben gemaakt van hun laatste ervaring met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit is onderscheid gemaakt tussen melden en bespreken. Bij melden gaat het om een melding maken bij een coördinator of leidinggevende, terwijl bespreken informeler is en vaker onder collega's plaatsvindt.

Uit de vragenlijst blijkt dat het merendeel van de respondenten (71,0%) hun laatste ervaring intern besproken of gemeld heeft. Het incident is hierbij vaker besproken (53,3%) dan gemeld (28,7%). Bijna 30% van de respondenten vertelt dus niemand op zijn werk over de ervaren dreiging.

In figuur 4.1 is dit uitgesplitst naar type dreiging. Voorgenomen bedreigingen die aan het licht komen, worden het meest besproken en/of gemeld. Dit is mogelijk te verklaren doordat dit type dreiging reeds bekend is bij de politie en vaak ook via de teamchef gedeeld wordt met degene op wie de dreiging is gericht. Daarnaast blijkt uit de tabel dat indirecte bedreigingen veel vaker besproken worden op de werkvloer in plaats van gemeld.

---

24 Zie ook: Eenduidige landelijke afspraken (ELA), convenant, Rijksoverheid.nl (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2007/10/01/eenduidige-landelijke-afspraken-ela>).



Figuur 4.1. Melden en/of bespreken naar categorie van ervaren intimidatie/bedreiging, (%)<sup>25</sup>, N=121. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

#### 4.2.2 Redenen om niet te melden

Aan de respondenten die het incident niet gemeld of besproken hebben (28,7%), is gevraagd naar de reden daarvan. In figuur 4.2 zijn de redenen weergegeven waarom respondenten niet gemeld hebben.

##### Niet ernstig genoeg

In de meeste gevallen vonden respondenten het incident niet ernstig (77,1%) of concreet genoeg (34,3%) om te melden. Er zijn geen respondenten die zeggen dat ze niet gemeld hebben uit angst voor de pleger. In een toelichting geven meerdere respondenten aan dat bedreigd worden nu eenmaal onderdeel is van het werk. Een respondent:

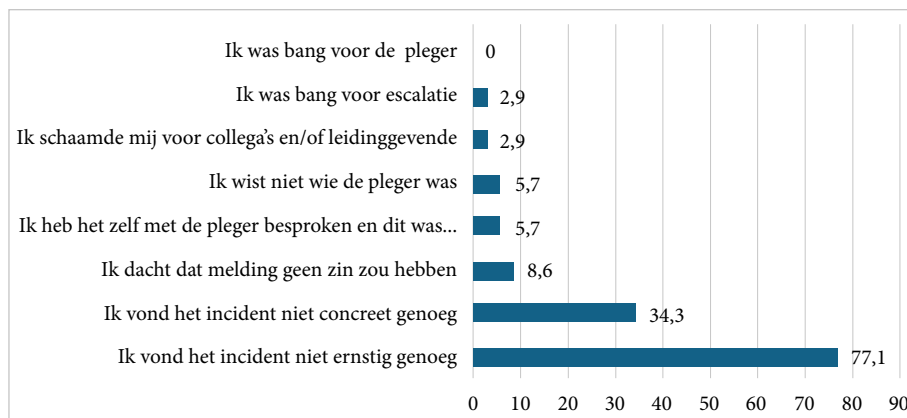
*‘Ik vond destijds dat het erbij hoorde; als je politiewerk doet, dan word je nu eenmaal regelmatig bedreigd’ (respondent vragenlijst).*

Naast het niet erg genoeg vinden, zeggen respondenten in de interviews geen melding te maken als ze denken dat hun leidinggevenden of anderen ‘er toch niks mee kunnen’. Dit past bij de categorie in de vragenlijst dat melden geen zin zou hebben (8,6%). Een respondent zegt hierover:

25 De percentages tellen niet op tot 100 omdat respondenten in meerder categorieën kunnen zitten.

*'Het doen van aangifte tegen de dader zou escalierend kunnen werken. Hij staat erom bekend politiemensen te intimideren en bedreigen. Hij is daar al vaker voor aangehouden zonder resultaat' (respondent vragenlijst).*

Uit de vragenlijst blijkt ook dat sommige respondenten vertrouwen op de intelligence-afdeling om hen te waarschuwen als het om een serieuze bedreiging gaat.



Figuur 4.2. Redenen om niet te melden en/of bespreken (%), N=35, meerdere antwoorden mogelijk.

Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad en deze niet gemeld hebben.

### Zelf oplossen

In de vragenlijst zegt 5,7% dat ze het zelf besproken hebben met de pleger en dat dit voor hen voldoende was. Ook het zelf (proberen te) oplossen wordt in de interviews genoemd als reden om niet te melden. Het zelf oplossen in plaats van melden, kan verschillende redenen hebben. Het kan zijn dat de ontvanger van de dreiging deze snel wil neutraliseren. Zo beschrijft een respondent in de vragenlijst:

*'Een crimineel zei me tijdens het verdachtenverhoor te weten waar ik woonde en wie mijn kinderen waren. In een reactie heb ik hem toen onomwonden voorgehouden wat de gevolgen voor hem zouden zijn als er iets met mijn woning of mijn familie zou gebeuren' (respondent vragenlijst).*

Uit de interviews blijkt echter ook dat angst een reden kan zijn. Respondenten proberen het incident dan zelf op te lossen om escalatie of verdere problemen met de pleger(s) te vermijden. We zijn in de interviews ook voorbeelden tegengekomen van respondenten die de dreiging erg waarschijnlijk achten en als reactie een dreiging terug deden. Zoals de volgende respondent die meemaakte dat een zware crimineel, betrokken bij drugshandel en afrekeningen, hem in privétijd tegenkwam met zijn gezin en later zijn kenteken noemde.

*‘Nou, in dat gesprek heb ik tegen hem gezegd: “[bijnaam], luister. Als ik jou aan de deur zie, dan wordt er niet meer gesproken, dan schiet ik je faliekant voor je kop. En als ik jou bij mijn gezin zie, dan ben jij aan de beurt”’(respondent 2-12).*

Andere voorbeelden uit de interviews:

*‘Ik ben gevraagd door het diensthoofd: “Wil je dit onderzoek draaien, want er speelt veel. Heel veel collega’s zijn bang, die worden geïntimideerd. Door de motorclub.” Ik zei: “Laten we één ding afspreken, als hij bij mij komt, dan pak ik hem, en diegene die mij in de organisatie tegenhoudt, die pak ik mee.” Want het kan niet zo zijn, dat wij toegeven’ (respondent opsporing 2-4).*

*‘Dat was toen een bekende jongen vanuit een bekende [etniciteit] criminele familie. We hadden hem ergens voor aangehouden en hij ging mee naar het bureau. Maar toen bedreigde hij me ook. Hij zei: “Als ik je tegenkom schiet ik je door je kop.” En toen heb ik hem tegen de achterbank aangedrukt en gezegd. Weet je, als je dat probeert ben je van mij. Hou daar maar rekening mee en daarmee was dat afgedaan voor mij. Maar het staat je wel bij dat iemand dat zegt’ (respondent opsporing 2-8).*

*‘Vervolgens fluistert hij in mijn oor: “Ik heb jou wel eens zien lopen met jouw vrouw en twee kinderen en ik pak jou nog wel een keer.” Zijn [criminele] familie zag niet wat er gebeurd was, maar ik heb hem bij zijn strot gegrepen in een steegje en heb hem gezegd: “als ik nog ooit van jou last heb, dan vinden ze jou nooit meer terug” (respondent opsporing 2-13).*

De dreigreactie naar de pleger lijkt vooral voor te komen in gevallen waarin de respondent de dreiging zelf geloofwaardig vindt, vanwege het criminele cv van de pleger, in combinatie met een gebrek aan andere alternatieven. Vaak gaat het dan om niet-strafbare intimidatie of bedreiging waarbij de politiemedewerker geen andere oplossing ziet om de dreiging weg te nemen dan door pleger zelf af te schrikken. Op niet-strafbare intimidatie gaan we dieper in in hoofdstuk 8.

### **Schaamte en/of angst voor reputatieschade**

Van de respondenten uit de vragenlijst is er een klein percentage (2,9%) dat geen melding heeft gedaan uit schaamte voor collega’s of de leidinggevende. Aansluitend hierbij blijkt uit interviews dat sommige politiemedewerkers geen melding maken omdat ze bang zijn dat dit een negatief effect kan hebben op henzelf. Bijvoorbeeld omdat hun leidinggevende dan denkt dat ze ongeschikt zijn voor politiewerk of omdat ze bang zijn dat dit negatieve gevolgen kan hebben voor hun reputatie of loopbaan binnen de politie. Een respondent vertelt over een gesprek met een collega:

*‘Mijn inschatting is dat als ik het [dreigingsincident] tegen mijn chef zeg, dat hij dan tegen mij zegt: “Waarom komt hij naar jou toe? Dan zou je zelf ook wel iets uitstralen” (respondent 1-3).*

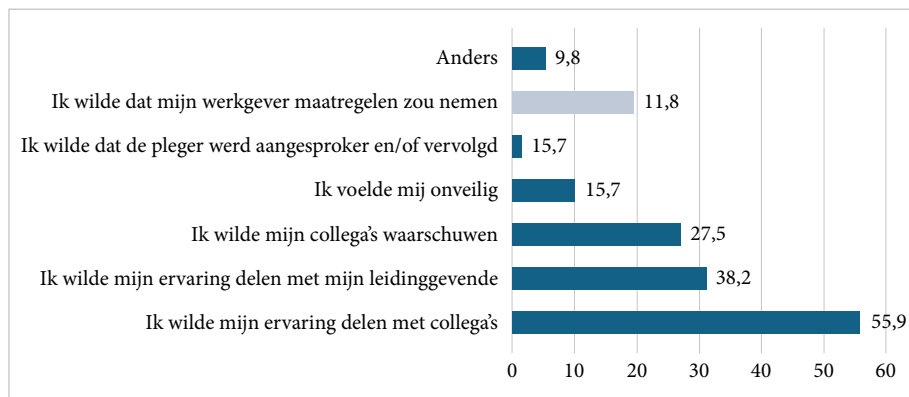
Een andere respondent:

*‘Daar zat ook schaamte, angst om het daarover te hebben op het bureau. [...] Dat wordt dan toch gezien als een soort incompetentie: “Ik ben niet goed genoeg voor mijn baan” of “Ik durf dat niet” (respondent 1-4).*

Nadere analyse van de vragenlijst wijst uit dat respondenten die het incident niet ernstig genoeg vinden relatief vaak respondenten zijn die te maken hebben gehad met een directe bedreiging zonder geweld.

#### 4.2.3 Redenen om wel te melden

De meeste respondenten melden of bespreken de dreiging die hen is overkomen wel (71,0%). In figuur 4.3 zijn de redenen weergegeven die respondent hiervoor noemen. De belangrijkste redenen om het incident te melden, zijn dat de respondent de ervaring wilde delen met collega's of met de leidinggevende (respectievelijk 55,9% en 38,2%).



Figuur 4.3. Redenen om wel te melden (%), N=102, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad en deze wel gemeld hebben.

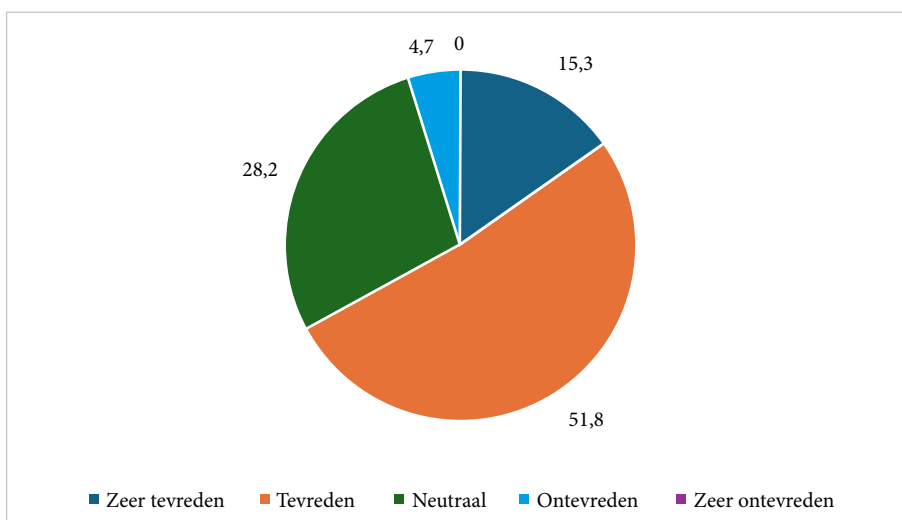
Bij de categorie 'Anders' noemen respondenten zaken als:

- 'Ik had advies over hoe om te gaan met de situatie.'
- 'Het is verplicht om dit te melden.'
- 'Ik wilde van mijn leidinggevende weten wat de mogelijkheden waren.'

In de interviews vertellen de meeste respondenten dat ze hun ervaring hebben gemeld bij hun leidinggevende. In de meeste gevallen deden ze dit omdat ze hulp wilden van hun leidinggevende. Soms speelt ook het krijgen van een vergoeding een rol, bijvoorbeeld wanneer er vernielingen hebben plaatsgevonden bij de respondent of voor het plaatsen van camera's bij de woning.

#### 4.2.4 *Tevredenheid opvolging*

Figuur 4.4 laat zien dat ongeveer twee derde van de respondenten tevreden tot zeer tevreden (67,2%) is over hoe hun melding is opgepakt door de organisatie. Ongeveer 28% is neutraal en bijna 5% is ontevreden. Er zijn geen respondenten die 'zeer ontevreden' waren.



Figuur 4.4. Tevredenheid over oppakken melding (%), N=85. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad en deze gemeld hebben.

#### **Tevreden**

De tevredenheid van de respondenten heeft betrekking op verschillende aspecten. Een van de punten die het meest prominent uit zowel de vragenlijst als de interviews komt, is dat het voor respondenten belangrijk is dat ze zich serieus genomen voelen wanneer ze hun verhaal doen. Dit geldt wanneer ze hun verhaal doen bij collega's, maar vooral het serieus genomen worden door hun leidinggevende vinden ze belangrijk.



Daarnaast vinden respondenten het belangrijk dat gekeken wordt naar mogelijke maatregelen, waarbij rekening wordt gehouden met wat de respondent zelf wil. Enkele toelichtingen illustreren dit:

- 'Mijn leidinggevende besprak met mij wat ik kon doen tegen mijn onveiligheidsgevoel en gaf mij zelf de keuze om dit in te zetten of niet. Bijvoorbeeld doen van aangifte' (respondent vragenlijst).
- 'Begripvolle reacties, ervaring in systemen vastgelegd voor de zekerheid' (respondent vragenlijst).
- 'Ik wilde graag onder nummer werken in plaats van met naam. Dit mocht' (respondent vragenlijst).
- 'Ik ben wel echt te spreken over de teamleiders die ik toen had, dat zijn hele betrokken collega's en ik weet zeker dat zij er alles aan gedaan hebben om het zo veilig mogelijk voor me te maken' (respondent 2-14).
- 'De personen zijn ontboden op het bureau en aangesproken op hun gedrag. Daarna nooit meer last gehad' (respondent vragenlijst).

### Neutraal

Respondenten die neutraal zijn over hoe de melding is opgepakt, geven vaak een antwoord met zowel een positief element als een negatief element. Zo stelt een respondent dat de melding prima is opgepakt, maar dat er nooit een terugkoppeling is geweest. En een andere respondent vertelt dat er maatregelen genomen zijn, maar dat dit twee jaar heeft geduurd. Ook noemen verschillende van deze neutrale respondenten dat er niets mee gebeurd is, waarbij ze vinden dat dit ook niet nodig was. Deze respondenten verwachtten dan ook geen actie van hun leidinggevende.

### Ontevreden

Slechts vier respondenten van de vragenlijst (4,7%) zijn ontevreden over hoe hun melding is opgepakt. Hoofdrede van hun ontevredenheid is dat er naar aanleiding van de melding te weinig of geen actie is genomen.

In de toelichtingen in de vragenlijst geven respondenten, waaronder ook respondenten die hebben aangegeven niet ontevreden te zijn, aan dat er ruimte voor verbetering is. Zo vertellen zeven respondenten kritisch te zijn over het feit dat er geen of te weinig actie is ondernomen naar aanleiding van hun melding. En sommige andere respondenten vonden dat dit te lang duurde (n=2) of dat ze onvoldoende serieus zijn genomen (n=3). Ook uit de interviews blijkt dat het belangrijk is voor respondenten dat ze serieus genomen worden wanneer ze melding maken van dreiging. Een respondent vertelt over een collega:

*'Dan zie je dat het niet serieus wordt genomen en dan wordt er een halfzachte maatregel genomen op basis van niks. Dan wordt het onveiligheidsgevoel alleen maar groter en groter, tot zelfs PTSS. Kom er dan maar eens van af' (respondent opsporing 1-4).*

In de interviews vinden respondenten het vooral kwalijk als hun leidinggevende hen niet serieus neemt. Meerderen van hen hebben dit zo ervaren.

*‘Je wordt dus eigenlijk ook nog geslachttofferd door je eigen baas. Zo voelt het wel, heb ik ook tegen mijn eigen chef gezegd. Ik had echt het gevoel dat we er allemaal voor elkaar zouden zijn; iedereen was er, behalve de bovenste laag van de organisatie die alles kan regelen’ (respondent opsporing 2-3).*

*‘Ook vanuit mijn leiding niks. Ze vragen hoe het gaat, maar niet welke invloed de bedreigingen hebben op mij’ (respondent opsporing 2-19).*

In de interviews vertellen meerdere respondenten dat ze de wijze waarop hun leidinggevende of ‘de organisatie’ met het incident is omgegaan als erger hebben ervaren dan het incident zelf.

### 4.3 Aangifte

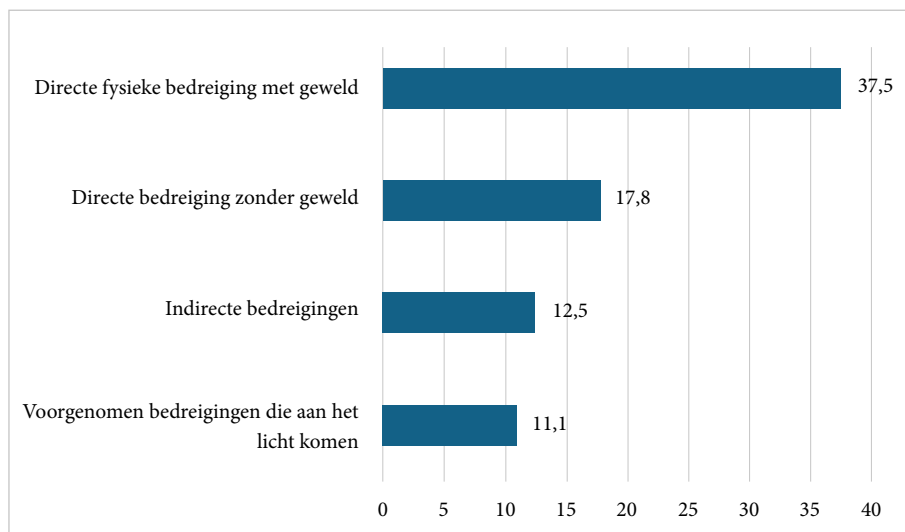
Na een incident van bedreiging of intimidatie kan het slachtoffer aangifte doen tegen de pleger van een strafbaar feit. Het doen van aangifte kan conform de ELA gedaan worden door de werkgever of de werknemer zelf. Met het oog op bescherming van de werknemer is hierover opgenomen:

*‘Een werkgever die aangifte doet van agressie en geweld tegen zijn werknemer geeft daarmee een krachtig signaal af dat dit gedrag tegen zijn werknemers én de publieke taak niet wordt geaccepteerd. Tevens neemt de werkgever hiermee de (exclusieve) verantwoordelijkheid voor de aangifte weg bij zijn werknemers en daarmee wellicht ook de vrees voor en het risico van represailles’ (ministerie van Justitie en BZK, Anonimiteit in het Strafproces, juni 2008, p. 36-3, in: ministerie van BZK, z.d.).*

In de praktijk blijkt dat politiemedewerkers zelf niet altijd aangifte doen. In het volgende bespreken we de mate waarin de respondenten aangifte doen en welke beweegredenen daarbij een rol spelen.

#### 4.3.1 Omvang aangifte

Uit de vragenlijst blijkt dat 20,3% van de respondenten die een incident heeft meemaakt hier aangifte van heeft gedaan. Het merendeel van de respondenten (79,7%) heeft dit niet gedaan. Figuur 4.5 laat zien dat de meeste aangiften worden gedaan van directe bedreiging met geweld (37,5%), gevolgd door directe bedreiging zonder geweld (17,8%).



Figuur 4.5. Aangifte naar categorie intimidatie/bedreiging (%), N=118. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

#### 4.3.2 Redenen om geen aangifte te doen

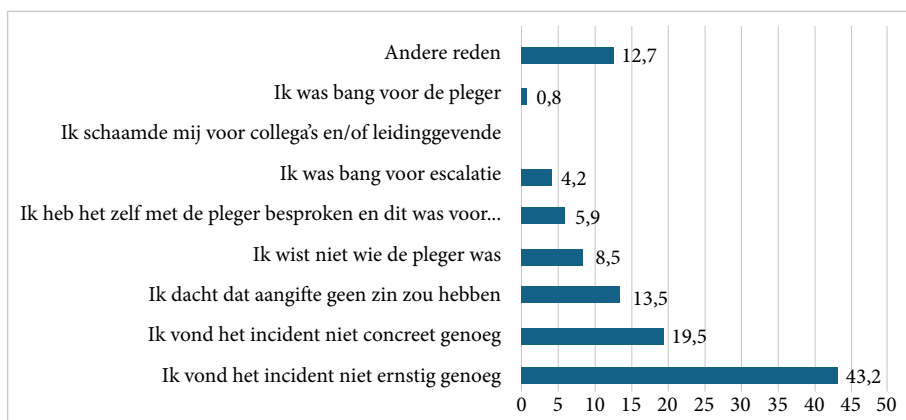
##### Niet ernstig genoeg

Figuur 4.6 geeft een overzicht van redenen die respondenten hebben gegeven om geen aangifte te doen. De belangrijkste redenen om geen aangifte te doen, komen overeen met de redenen om geen melding te doen: de respondent vindt het incident niet ernstig genoeg (39,8%) of niet concreet genoeg (19,5%). In vergelijking met redenen om niet te melden, hebben iets meer respondenten aangegeven dat ze geen aangifte doen omdat ze denken dat dit geen zin heeft (10,2% versus 8,6%). In een toelichting uit een respondent van de vragenlijst zijn frustratie over de opvolging van eerdere aangiften.

*‘Onze politieke leiders staan al jaren te roepoeteren dat geweld tegen politie niet getoleerd wordt, maar bijstand bij GTPA<sup>26</sup> is minimaal. In twee gevallen ben ik zeker niet tevreden. Eerste keer daadwerkelijk fysiek waar ik letsel bij opgelopen heb en de tweede keer heb ik door zelf snel te handelen letsel voorkomen. Beide keren aangifte gedaan, die vervolgens beide slecht werden voorbereid. Hierbij heeft ook het Openbaar Ministerie steken heeft laten vallen. EN DAT FRUSTEERT ENORM’ (respondent vragenlijst).*

Ook hebben meerdere respondenten geen aangifte gedaan omdat ze bang zijn voor escalatie (4,2% versus 2,9%).

26 Geweld tegen politieambtenaren.



Figuur 4.6. Redenen om geen aangifte te doen (%), N=118, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad en daarvan geen aangifte hebben gedaan.

Ook in de diepte-interviews zijn we voorbeelden tegengekomen van respondenten die wel bedreigd zijn, maar geen aangifte gedaan hebben. In overeenstemming met de antwoorden uit de vragenlijst zien zij of hun leidinggevende dit vaak als weinig kansrijk. In sommige gevallen wordt de respondent door zijn leidinggevende of een researchteam afgeraden om aangifte te doen omdat er te weinig bewijs is. Het feit dat er geen aangifte wordt gedaan, betekent overigens niet dat de melding niet serieus genomen wordt of dat er geen nader onderzoek volgt. Een voorbeeld dat dit illustreert:

#### Casus voornemen liquidatie wijkagent

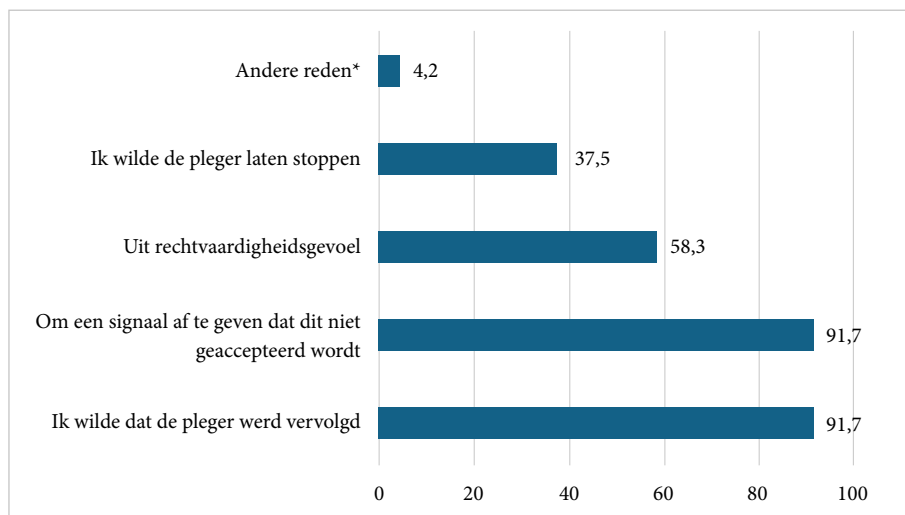
TCI heeft informatie dat er twee kalasjnikovs zijn aangeschaft om de respondent, een wijkagent met het thema drugs, te liquideren. Vanuit de districtsrecherche wordt direct een onderzoek gestart en de verdachte wordt opgepakt en verhoord. Zijn huis wordt doorzocht. Er worden geen vuurwapens aangetroffen en de verdachte laat niets los en wordt heengezonden. De respondent krijgt verschillende beveiligingsmaatregelen en moet een tijdje bureauwerk doen. Ook op het bureau worden extra beveiligingsmaatregelen genomen. De respondent heeft geen aangifte gedaan omdat er verder geen aanknopingspunten waren voor verder onderzoek (respondent GGP 2-14).

#### Overige redenen

Een deel van de respondenten (12,7%) heeft een ander antwoord gegeven dan vooraf in de vragenlijst als antwoordoptie vermeld was. Vijf van deze respondenten geven als reden om geen aangifte te doen dat er al een andere reactie naar de dader was gegeven zoals een stopgesprek. Andere redenen die respondenten noemen, is dat de situatie is toegevoegd aan het algemene dossier of een reeds bestaand proces-verbaal. Tevens zijn er twee respondenten die niet wisten dat aangifte doen een optie was.

### 4.3.3 Redenen om wel aangifte te doen

Ongeveer 20% (N=24) van de respondenten van de vragenlijst heeft wel aangifte gedaan van de dreiging. De redenen hiervoor zijn te zien in figuur 4.7. Bijna alle respondenten die aangifte hebben gedaan wilden dat de pleger werd vervolgd (91,7%) en ze wilden een signaal afgeven dat intimidatie en bedreiging niet geaccepteerd wordt (91,7%). Ook rechtvaardigheidsgevoel en de pleger laten stoppen wordt door een deel van de respondenten genoemd.



\* Pleegt gewoon een strafbaar feit, dus aangifte.

Figuur 4.7. Redenen om wel aangifte te doen (%), N=24, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad en daarvan aangifte hebben gedaan.

## 4.4 Maatregelen door de organisatie

Bijna 10% van de respondenten die te maken hebben gekregen met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit hebben hiervoor beveiligingsmaatregelen gekregen. Vijf respondenten kregen een afspraak op locatie (AOL)<sup>27</sup>. Vier respondenten hebben tijdelijk camera's rondom de woning gekregen. Twee respondenten kregen extra surveillance rondom het huisadres en eveneens twee respondenten kregen beschikking over een dienstvoertuig. De volgende twee maatregelen zijn steeds door één respondent genoemd: dienstwapen mee naar huis en werken onder nummer mogelijk gemaakt.

<sup>27</sup> Wanneer er een AOL op een adres in het systeem staat, dan stuurt de meldkamer direct een eenheid naar het adres als er een melding komt.

Bij zeven respondenten is er (zover de respondent zelf weet) een dreigingsinschatting, dreigingsanalyse of risicoanalyse gedaan. Geen enkele respondent van de vragenlijst heeft beveiliging gekregen vanuit het stelsel bewaken en beveiligen. Er zijn wel interviews gehouden met respondenten voor wie vanuit het stelsel bewaken en beveiligen maatregelen zijn genomen. Bij deze respondenten was sprake van aan het licht gekomen voorgenomen dreiging, zoals uit TCI-informatie of informatie uit crimineel berichtenverkeer (zoals PGP-berichten). Van andere vormen van dreiging, zoals directe dreiging, wordt echter vaak geen melding gedaan, waardoor het maken van een dreigingsinschatting of andere opvolging niet plaatsvindt.

#### 4.5 Samenvatting

Het doen van een melding of een aangifte na het ervaren van een dreiging is een belangrijk onderdeel van de aanpak van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak, waar ook politiemedewerkers onder vallen. Uit dit hoofdstuk blijkt echter dat een aanzienlijk deel van de ervaren dreigingen niet worden gedeeld of gemeld op de werkvloer. In de vragenlijst is de meest genoemde reden om dit niet te doen dat respondenten het incident niet ernstig genoeg vonden, gevolgd door niet concreet genoeg. Uit de interviews blijkt dat respondenten ook geen melding doen omdat ze denken dat dit geen zin heeft of dat het zelfs escalerend kan werken. In sommige gevallen kiezen respondenten ervoor om de pleger zelf af te schrikken wanneer ze bedreigd worden.

Het merendeel van de respondenten die wel melding doen, is tevreden over de opvolging. Een belangrijke factor die van invloed is op deze tevredenheid is of de medewerker zich serieus genomen voelt door de leidinggevende. Een klein percentage is (erg) ontevreden en voelt zich in de steek gelaten door de organisatie.

Ongeveer een vijfde van de respondenten die een dreiging heeft meegemaakt doet hiervan aangifte. De redenen om geen aangifte te doen, komen overeen met de redenen om geen melding te maken. De belangrijkste redenen voor respondenten om wel aangifte te doen, zijn dat ze willen dat de pleger wordt gevolgd, om een signaal af te geven dat bedreiging en intimidatie niet geaccepteerd wordt, en uit rechtsvaardigheidsgevoel.



## 5 Impact en gevolgen ervaren dreiging

*‘Het ergst zou zijn als je je werk niet meer durft te doen, dat zou vreselijk zijn. Dat je niet meer een boef durft aan te pakken omdat die je staat te intimideren. Want wie gaat het dan nog doen?’ (respondent opsporing 1-4).*

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de impact en de gevolgen die de ervaren bedreiging en intimidatie vanuit de georganiseerde criminaliteit heeft op politiemedewerkers die dreiging hebben ervaren. We maken onderscheid tussen gevolgen voor de taakuitoefening, gevolgen voor routines en persoonlijk handelen en gevolgen voor het mentale welzijn.

De bevindingen zijn gebaseerd op de vragenlijst, interviews en expertsessies. Bij het beschrijven van de bevindingen uit de vragenlijst gaat het om het deel van de onderzoeksgroep die te maken heeft gehad met bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit en die vragen over de impact hiervan beantwoord hebben: 122 van de in totaal 617 respondenten.

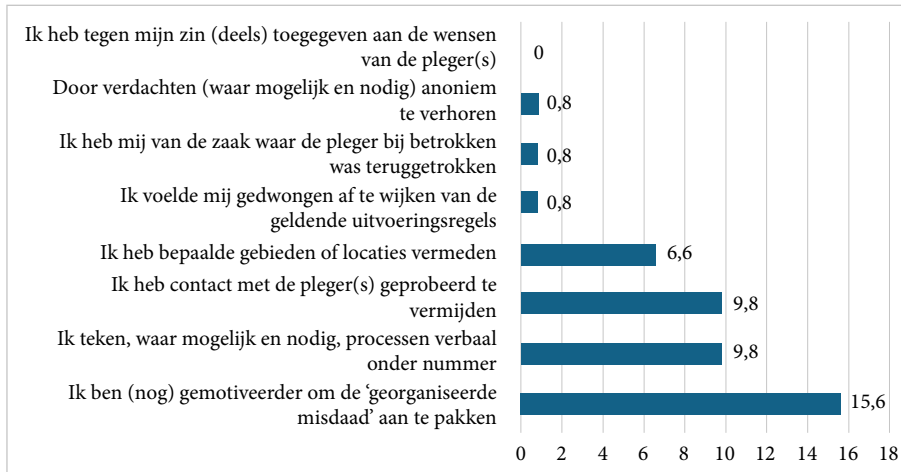
### 5.2 Gevolgen voor de taakuitoefening

Als eerste kijken we naar de gevolgen van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit voor de taakuitoefening en routines van politiemedewerkers die te maken hebben gehad met dreiging. Van de 122 medewerkers die daadwerkelijk dreiging heeft meemaakt, zegt ongeveer de helft (49,7%) dat dit invloed heeft gehad op de uitoefening van het werk. De andere helft zegt hiervan geen invloed te hebben ervaren op het werk (50,3%).

Figuur 5.1 laat de bevindingen zien van medewerkers die wel invloed hebben ervaren. Bijna 16% van de medewerkers geeft aan dat ze nog gemotiveerder zijn geworden om de georganiseerde criminaliteit aan te pakken ten gevolge van de dreiging. Dit is de meest gekozen categorie. Bijna 10% tekent waar mogelijk processen-verbaal onder nummer en tevens mijdt bijna 10% de plegers. Het mijden van bepaalde locaties of gebieden ten gevolge van de dreiging gebeurt door 6,6% van de respondenten. Dit kan zowel tijdens als buiten werktijd zijn. Eén respondent (0,8%) heeft afgeweken van de geldende uitvoeringsregels en tevens heeft één respondent zich teruggetrokken van de



zaak waar de pleger bij betrokken was. Geen van de respondenten heeft naar eigen zeggen toegegeven aan de wensen van de pleger.



Figuur 5.1. Gevolg voor uitvoering werk (%), N=122, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

In de interviews horen we een aantal voorbeelden van collega's die bepaalde locaties mijden of niet handelen bij bepaalde personen. Het gaat dan bijvoorbeeld om leden van bekende criminele families in de wijk of leden van dealergroeperingen die met rust gelaten worden en bewust niet gecontroleerd of staande worden gehouden. Ook bij medewerkers die niet zelf bedreigd zijn, kan vermijdingsgedrag optreden (zie paragraaf 7.2.2). De bedreiging van een politiemedewerker kan ook effect hebben op directe collega's die met de pleger te maken kunnen krijgen, zoals in de volgende casus.

### Casus intimiderende dealer in de wijk

In het werkgebied van het basisteam is een jonge dealergroep actief. Ze zijn volgens de respondent nog niet heel groot, maar maken wel onderdeel uit van het criminele milieu. Ze maken gebruik van WhatsApp- en Telegramgroepen waarin ze informatie over politiemedewerkers delen. De collega van de respondent is erg actief met de aanpak van de dealers. Op een gegeven moment houdt hij een – vermoedelijke – dealer staande die deel uitmaakt van dit netwerk. Van deze persoon is bekend dat hij al meerdere collega's naar huis heeft gevolgd omdat hij vond dat ze hem te vaak controleerden. De jongen is 20 en heeft antecedenten voor onder andere ernstige geweldsdelicten, vermogensdelicten, Wet wapens en munitie, en drugs. De respondent was samen met zijn collega toen de jongen staande werd gehouden:

*'En diezelfde jongen zei: ik ga die agent eens bellen en vragen wat zijn probleem is. En wij zitten op het bureau, ik denk een kwartier later en die collega van mij die wordt een paar keer anoniem gebeld op zijn privételefoon. En wij dachten, dat zal toch niet?'*

*Dus hij neemt op en hij krijgt die jongen aan de telefoon en die vraagt: “Wat is nou eigenlijk jouw probleem met mij?” Ja nou ... what the fuck. Hoe kan hij nu binnen een kwartier zijn privételefoonnummer hebben?” (respondent GGP 2-6).*

Op de collega zelf had dit volgens de respondent weinig impact. Hij heeft het gemeld en een ander telefoonnummer genomen. Wel merkt de respondent dat dit tot gevolg heeft dat andere collega's van het basisteam de dreiger minder vaak controleren: *‘Hij heeft dus eigenlijk zijn zin gekregen’* (respondent GGP 2-6).

We zijn geen voorbeelden tegengekomen van medewerkers die gestopt zijn met politiewerk ten gevolge van een dreiging jegens hen<sup>28</sup>, wel kennen respondenten voorbeelden van collega's die naar een andere functie zijn gegaan waarbij ze minder risico liepen om bedreigd te worden. Een voorbeeld:

*‘Die collega werd behoorlijk bedreigd. De ruiten van haar woning werden ingegooid. Zij is uiteindelijk weggegaan uit het teamgebied. Dan geef je je wel een beetje gewonnen, maar ze werkt nu ergens anders’* (deelnemer expertsessie 1).

### 5.3 Gevolgen voor routines en persoonlijk handelen

Aan de 122 respondenten is tevens gevraagd in hoeverre ze hun routines en persoonlijk handelen aangepast hebben naar aanleiding van de dreiging en/of intimidatie die ze hebben meegemaakt vanuit de georganiseerde criminaliteit. Het gaat hier om aanpassingen in gedrag buiten diensttijd.

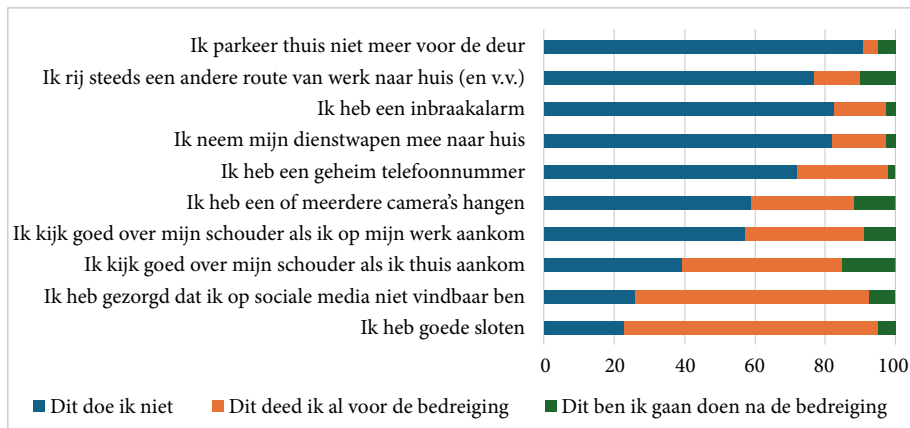
In figuur 5.2 is te zien welk risicobeperkend gedrag respondenten al vertoonden in hun routines voor en na de bedreiging en/of intimidatie. De grootste aanpassingen die respondenten hebben gedaan zijn:

- goed over de schouders kijken bij thuiskomst en bij aankomst op het werk (14,8% en 9%);
- ophangen van camera's (11,5%);
- wisselende routes naar het werk en naar huis (9,8%).

Deze veranderingen in routines of persoonlijk handelen blijken ook uit de interviews. Zoals de respondent die vertelt over zijn gedrag na de dreiging:

*‘Het had wel gevolgen voor het feit hoe ik naar het werk toe ging. Ik ging met de auto naar het werk, maar ik ging onlogische routes nemen naar mijn werk. Ik reed drie rondjes op de rotonde om te kijken wie er achter mij zat’* (respondent politie RCCB 2-17).

28 Hierbij merken we op dat deze ook geen vragenlijst hebben gekregen.



Figuur 5.2 Risicobeperkend gedrag buiten het werk (%), N=122, meerdere antwoorden mogelijk.  
Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

### 5.3.1 *In vrije tijd de omgeving in de gaten houden*

Naast het over de schouder kijken bij aankomst thuis en op het werk houden respondenten die te maken hebben gehad met dreiging ook hun omgeving in het algemeen in de gaten in hun vrije tijd. In de vragenlijst vertellen vijf respondenten hierover en ook in de interviews komt dit regelmatig terug. Vier voorbeelden:

- 'Altijd aan het scannen wie er zich om mij heen begeeft, wat voor voertuigen/personen. Zowel binnen als buiten mijn woonplaats' (respondent vragenlijst).
- 'Ik houd onbekende personen en/of voertuigen in mijn straat extra in de gaten en noteer af en toe kentekens, signalementen en heb ook al eens foto's gemaakt van zich verdacht gedragende personen in de straat (niet specifiek na genoemde dreigende houding, maar sinds ik in zaken meedraai tegen grote criminele netwerken)' (respondent vragenlijst).
- 'Zelfs tot op de dag van vandaag kijk een paar keer goed voordat ik mijn huis uit loop of de auto uit stap. De tijd dat ik zonder op te letten ging rijden, is wel voorbij' (respondent opsporing 2-2).
- 'Voordat ik de camera's kreeg, heb ik alleen maar buitengestaan 's nachts en overdag geslapen. Met die camera's heb ik gekeken wat er gebeurde en niet meer gewerkt vanaf dat moment. Je voelt je naakt en ik zei ook, de kans op herhaling is heel groot' (respondent GGP 2-18).

Deze politiemedewerkers zijn zich continu bewust van hun dreiging en het is voor hen normaal geworden om altijd alert te zijn op verdachte situaties, ook wanneer ze niet aan het werk zijn.

### 5.3.2 **Werk geheimhouden**

In de vragenlijst vertellen twee respondenten, naast de in figuur 5.2 genoemde maatregelen, dat ze aan niemand vertellen wat voor werk ze doen. Nog eens drie respondenten vertellen aan niemand in hun omgeving waar ze werken. Een respondent die geïnterviewd is, heeft zijn werk geheimgehouden voor zijn kinderen omdat hij werkt in dezelfde plaats als waar hij woont en niet wilde dat zijn kinderen zich verspreken.

### 5.3.3 **Vermijden locaties in privétijd**

Bij een van de expertsessies vertelt een psycholoog (gespecialiseerd in trauma bij onder andere politiemedewerkers): ‘Soms komen mensen pas na tien jaar bij mij. Ze zijn al tien jaar plaatsen aan het vermijden’ (deelnemer expertsessie 4). In de vragenlijst zien we dit terug. Vier respondenten geven in de vragenlijst aan dat ze locaties in privétijd mijden waar ze vermoeden dat er crimineel actieve personen aanwezig zijn. Zoals het volgende citaat laat zien: ‘Sinds ik werkzaam ben bij de politie denk ik goed na over naar welke locaties ik in privétijd ga. Ik vermijd bijvoorbeeld pompstations die bekende hangplekken zijn.’ En een ander voorbeeld: ‘Openbare ruimte in werkgebied vermijden in privétijd met naasten.’

Ook in de interviews horen we voorbeelden van locaties die in privétijd vermeden worden. Het gaat dan om locaties die in het werkgebied van de respondent liggen, zoals bij onderstaande respondent die werkzaam is in de GGP:

*‘Ik ga nu in [gemeente van het basisteam] ook nooit naar de stad met mijn vrouw. Daar heb ik helemaal geen zin in. Boodschappen doen mijn vrouw en ik eigenlijk altijd alleen want de kans dat je iemand tegenkomt is er gewoon. Ik ging meestal, toen ik nog in [gemeente van het basisteam] woonde, buiten de stad dingen doen met mijn vrouw. Die vond dat niet erg want dat deden we sowieso al vaker’ (respondent GGP 2-6).*

### 5.3.4 **Afscherming**

In figuur 5.2 is te zien dat veel respondenten uit de vragenlijst al beschermende maatregelen namen voor de dreiging. Zo zorgde 66,4% van de 122 respondenten al voor de dreiging dat ze niet op sociale media te vinden waren (na de dreiging is 6,4% dit alsnog gaan doen). Uit de toelichting en interviews blijkt dat veel respondenten ook aan hun partner en kinderen en soms ook aan vrienden en andere familieleden vragen om niks over hen te plaatsen. Ter illustratie:

*‘Mijn dochter mag niet met haar achternaam op sociale media. Ik check of we wel eens voorkomen op het internet en ik heb ooit ook tegen mijn familie gezegd dat als ze ooit worden benaderd via sociale media dat ze er dan niet op in moeten gaan als het over*

*mij gaat. Dus dat soort dingen probeer je te doen. Het is een wassen neus maar je doet het wel en je blijft opletten' (respondent opsporing 2-2).*

*'Ik heb bijvoorbeeld geen sociale media, ik doe er in ieder geval niets mee, en probeer mijn vrouw en familieleden ervan te behoeden om dingen over mij op sociale media te zetten. Ook richting vrienden en dergelijke. De sociale media, de uitingen over mijn werk bij de politie tot het minimum te beperken. Dat soort dingen, daar ben ik elke dag mee bezig, 24/7 want dat houdt niet op' (respondent opsporing 2-15).*

Tevens heeft 26,2% van de 122 respondenten een geheim telefoonnummer. Andere maatregelen die respondenten treffen, is afscherming van hun gegevens in het GBA (n=2) of het kenteken laten afschermen in het RDW (n=1).

## 5.4 Mentale gevolgen

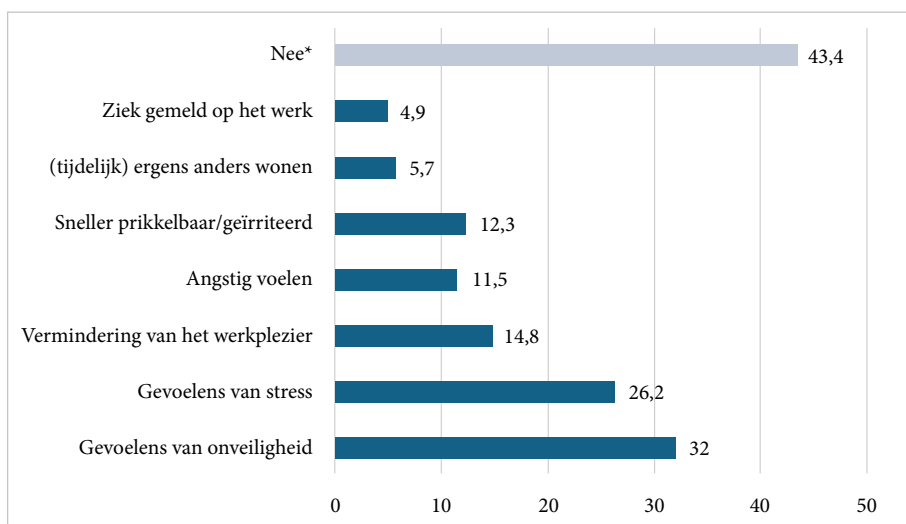
Uit eerder onderzoek weten we dat bedreiging en intimidatie grote mentale gevolgen kunnen hebben voor het slachtoffer.<sup>29</sup> In de vragenlijst hebben we respondenten gevraagd naar de gevolgen van de door hen ervaren bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit.

### 5.4.1 Gevoelens van onveiligheid en stress

Figuur 5.3 laat zien welke gevolgen de 122 respondenten ervaren die te maken hebben gekregen met bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit.

---

<sup>29</sup> Zie hoofdstuk 1.



\* Dit aantal is bijgesteld voor respondenten die eerst nee zeiden, maar vervolgens toch een persoonlijk gevolg aankruisten (n=16).

Figuur 5.3. Mentale gevolgen (%), N=122, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

Een groot gedeelte van de respondenten (43,4%) ervaart geen gevolgen op dit gebied. Bij 32% zorgt de dreiging voor een gevoel van onveiligheid en iets meer dan een kwart (26,2%) ervaart gevoelens van stress. Zoals een respondent het verwoordt:

*‘Maar bij mij triggerde het [de bedreiging] wel een hele hoop. Ik had daar veel last van op dat moment. Ik voelde me naakt en aangevallen in mijn privésfeer. Ik was in flight status. Normaal ben ik van vooraan knokken en gaan en ik was op dat moment in staat om alles in te pakken en naar Friesland te vertrekken’ (respondent opsporing 2-15).*

#### 5.4.2 Dicht bij huis

Uit de diepte-interviews blijkt hoeveel impact een dreiging kan hebben op het slachtoffer. Vooral wanneer een dreiging dicht bij huis komt, zien we dat dit veel impact heeft. Dit is het geval wanneer de pleger bij de woning is geweest of wanneer duidelijk is dat de pleger het woonadres van de respondent kent. Twee gespecialiseerde psychologen (in trauma bij onder andere politiemedewerkers) vertellen over politiemedewerkers die bij hen in behandeling komen:

*‘Bij de ontwikkeling van PTSS is de nabijheid van de incidenten, bij je huis, wel echt een risicofactor’ (deelnemer expertsessie 4).*

*'Ik vind de voorbeelden waar het gezin bedreigd wordt, dus echt op de persoon bedreiging door groepering, dan maakt de leeftijd [van de respondent] niet zo veel uit. Dan is de impact wel heel groot. We zien wel dat het in de persoonlijke levenssfeer komt, waardoor het erger ervaren wordt. Die impact vind ik erg duidelijk zichtbaar' (deelnemer expertsessie 1).*

In de diepte-interviews en expertsessies vertellen verschillende politiemedewerkers over de impact wanneer de dreiging dichtbij komt. Ze vertellen over voorbeelden van burn-outverschijnselen. Een deelnemer aan de expertsessie:

*'Het gaat dieper dan dingen meemaken in functie, dan kan je je pak uitdoen en thuis weer bijkomen. Als je thuis niet meer veilig kan zijn, dan heeft dat een hele impact' (deelnemer expertsessie 1).*

In het volgende voorbeeld maakt de respondent mee dat er iemand voor zijn huis stond. Door zijn werk en de zaak waar hij op dat moment mee bezig was, heeft dit een grote impact op hem gehad.

#### **Voorbeeld onbekende persoon aan huis**

De respondent is dossiervormer bij een opsporingsteam. Hij werkt met zijn collega's aan een onderzoek dat gelinkt is aan een onderzoek in een andere eenheid. De groepering die centraal staat in de onderzoeken houdt zich onder andere bezig met liquidaties.

Het onderzoek vordert en op het moment dat er aanhoudingen gedaan worden, horen hij en zijn collega's dat het team in een andere eenheid onder nummer werkt. Hun team doet dit echter niet omdat de ernst van de groepering bij aanvang niet duidelijk was en inmiddels zijn alle processen-verbaal al opgemaakt. Zijn naam staat als dossiervormer op alle processen-verbaal. En deze processen-verbaal zijn toegevoegd aan het dossier van de andere eenheid die de verdachte en zijn advocaat inmiddels ook hebben.

Wanneer de eerste berichten in de media komen over de zaak, maakt de respondent het volgende mee:

*'Als mijn jongste zoon thuis op een ochtend vroeg de luxaflex van het keukenraam opent en hij oog in oog staat met een vermoedelijk [etniciteit] jonge manspersoon die vervolgens gelijk van het raam wegloopt, roept dit bij mij vragen op. En dan denk ik: wat betekent dat? Ik breng dat in relatie met mijn werk' (respondent 2-12).*

De respondent ervaart onrust over dit incident en ervaart dat hij hier op de werkvloer nergens mee terecht kan.

### 5.4.3 **Dienstwapen mee naar huis**

Voor de dreiging nam 15,6% van de 122 respondenten een dienstwapen mee naar huis en na de dreiging is 2,5% dit alsnog gaan doen. Deze maatregel horen we ook meerdere keren in de interviews terug:

*'Ik mocht mijn pistool dan meenemen. Geen camera's. Tot op de dag van vandaag draag ik hem eigenlijk altijd bij me. Als ik boodschappen ga doen, heb ik hem ook bij me' (respondent opsporing 2-2).*

*'Ik heb een porto thuis gehad en die werd aangeboden. Ik heb die dag ook mijn vuurwapen gehaald. Ik kreeg daar geen toestemming voor, maar dat heb ik wel gedaan en het gaat mij niet overkomen dat er mensen met bivakmuts binnen staan. Ik lag op de bank met mijn vuurwapen en portofoon naast me. Porto is schijnveiligheid' (respondent GGP 2-18).*

Hoewel respondenten in de interviews zich in het algemeen veiliger voelen door het meenemen van hun dienstwapen, spreken we enkele mensen die dit wel aangeboden kregen, maar dit niet hebben gedaan. In één geval uit angst voor escalatie en in één geval omdat de respondent dit zag als schijnveiligheid.

### 5.4.4 **Overig**

Tot slot zijn er nog een aantal overige maatregelen die door enkele respondenten zijn genoemd, zoals:

- het nemen van een hond (respondent vragenlijst);
- selectief zijn in contacten voor je ze dichterbij laat komen (respondent overig 0-8);
- thuis de gordijnen dichtdoen, zodat niet zichtbaar is of je thuis bent (respondent opsporing 2-8).

Een voorbeeld van een maatregel die een respondent nam in de slaapkamer van zijn kinderen:

*'Dat was best wel een groot ding [een schilderij]. Toen had ik bedacht, dat zet ik tegen het raam op hun slaapkamer. Mocht er dan een of andere idioot wel achter mijn adres zijn gekomen en hij gooit een steen door het slaapkamerraam, dan zit er in ieder geval iets tussen waardoor hopelijk het glas of de steen niet op hen terecht komt' (respondent politie GGP 2-10).*

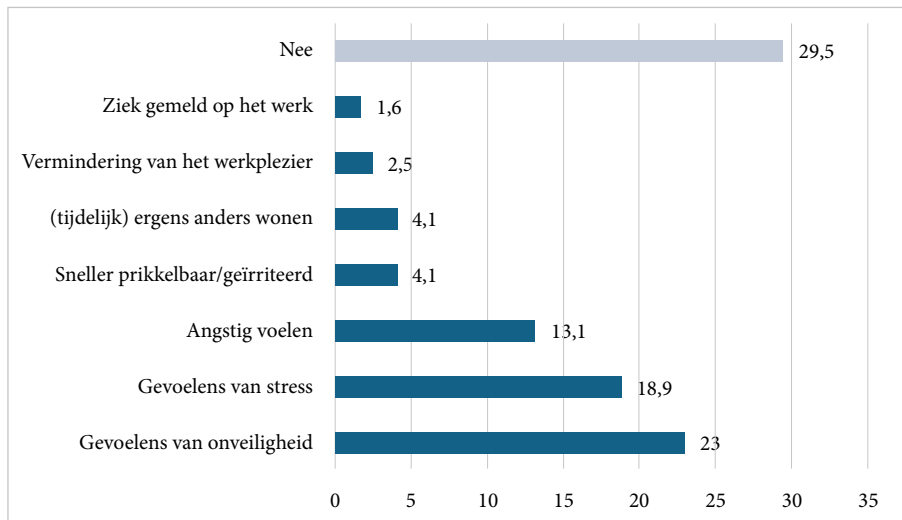
Tot slot zijn we, zowel in de interviews als in de vragenlijst, geen voorbeelden tegengekomen van respondenten die verhuisd zijn naar aanleiding van een bedreiging. Wel kennen respondenten hier enkele voorbeelden van bij (ex-)collega's.



## 5.5 Impact op naasten

Wanneer een politiemedewerker bedreigd wordt, heeft dit niet alleen impact op het mentale welzijn van de medewerker zelf. Ook de partner, kinderen, ouders of zelfs burens kunnen hier last van hebben. In de vragenlijst hebben we aan respondenten die bedreigd of geïntimideerd zijn gevraagd naar hoe dit ervaren is door hun naasten. In figuur 5.4 is te zien wat de impact op naasten is volgens de respondenten die de dreiging hebben ervaren. We hebben dus niet zelf met naasten gesproken.

Bij 70,5% van de 122 medewerkers heeft de bedreiging of intimidatie impact gehad op naasten; dit is hoger dan het percentage bij politiemedewerkers zelf (56,6%). Bij 23,0% van de respondenten hebben naasten gevoelens van onveiligheid ervaren en in 18,9% gevoelens van stress. Daarnaast hebben naasten in 13,1% van de gevallen angst ervaren. Er zijn vrijwel geen verschillen tussen medewerkers uit de GGP en de opsporing in de ervaren impact. Wel is er verschil in de impact op naasten. Van medewerkers uit de GGP geeft 25% aan dat dit incident leidde tot gevoelens van stress bij naasten, waar dit bij medewerkers in de opsporing maar 8% is.



Figuur 5.4 Persoonlijke gevolgen op naasten (%), N=122, meerdere antwoorden mogelijk. Onderzoeksgroep = medewerkers die met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

Verschillende respondenten geven aan dat de invloed op naasten groter is dan die op henzelf. We horen verschillende voorbeelden van de grote impact die een dreiging op het gezin kan hebben, zoals:

*‘Maar dat zorgde er wel voor dat mijn dochter een half jaar niet met het licht uit durfde te slapen en bij een psycholoog liep. Zoveel impact had dat’ (respondent opsporing 2-5).*

*‘Maar mijn vriendin zei: toen jij de volgende dag ging werken en ik was alleen thuis, ben ik nog net niet naar de koelkast getijgerd. En ik ging kijken waar ik ging staan, want als ik zo ga staan dan kunnen ze zo naar binnen schieten en zo niet. En ik was al aan het kijken waar ik kon wegduiken’ (respondent GGP 2-14).*

*‘De mijne zijn 9 en 13 en die van 13 wil niet meer alleen thuisblijven. Dat doet nog het meeste met je’ (respondent GGP 2-18).*

*‘Eind vorig jaar was er dreiging aan haar [een collega van de respondent] huis. Toen moest ze in een safe house met haar dochter. De dreiging vindt niet plaats en ze mag weer terug naar huis. De dochter krijgt een Apple Watch om. Ze krijgt een camera. Ze heeft in haar hoofd theorieën van wat er mogelijk kan gebeuren en die reëel zijn. Het is steeds leven met onzekerheid. Het blijft een lange periode van stress’ (deelnemer expertsessie 4 over een directe collega).*

Uit de interviews blijkt dat politiemedewerkers die bedreigd zijn er soms voor kiezen om hun partner niets te vertellen omdat ze hen niet bang of ongerust willen maken. Naast gevoelens van stress en onveiligheid kunnen leden van het gezin van de bedreigde medewerker ook kampen met gevoelens van eenzaamheid en isolatie omdat ze met niemand mogen spreken over hun situatie. Hoewel de meeste naasten begripvol zijn, ervaart een enkeling ook onbegrip. Zoals onderstaande respondent meemaakt die bedreigd werd vanuit een lokaal dealernetwerk:

*‘Vanuit mijn ouders werd ook wel druk gegeven. Die waren boos op mij dat ik controles had uitgevoerd. En ze hebben me gewaarschuwd. Je hebt stoere verhalen dat je zoveel coke hebt gevonden, maar je doet het wel in een klein team. Stop daarmee, en nu hebben wij er ellende van, bedankt’ (respondent GGP 2-18).*

Sommige respondenten ervaren ook negatieve reacties van burens die zich door de dreiging (aan huis) onveilig voelen in de straat. Of zelfs van collega's die zich onveilig voelen omdat ze met hun bedreigde collega op het bureau zitten.

## 5.6 Impact van gebrek aan opvolging

Uit de interviews blijkt dat de wijze waarop de organisatie omgaat met de dreiging of intimidatie die de respondent ervaart evenveel of zelfs meer impact heeft dan het incident zelf. Wanneer een respondent ervaart dat zijn leidinggevende of een ander onderdeel van de organisatie de dreiging niet serieus neemt, leidt dit tot gevoelens van boosheid en teleurstelling, en dit kan negatieve gevolgen hebben voor de taakuitoefening. Een voorbeeld:

*'Ik heb het mijn teamchef nooit kwalijk genomen omdat het niet zijn besluit was, maar ik weet niet hoe hard er gevochten is. Dit doet wel iets met mijn bereidwilligheid en uren overwerken' (respondent opsporing 2-3).*

Naast impact door een ervaren gebrek aan opvolging binnen de politie, heeft ook een ervaren gebrek aan opvolging door het Openbaar Ministerie impact. Respondenten ervaren niet altijd dat het OM prioriteit geeft aan gevallen van bedreiging en intimidatie van politiemedewerkers en ook dit zorgt voor gevoelens van boosheid en frustratie, zoals de volgende voorbeelden laten zien.

*'Ik was wel tevreden met hoe de organisatie daarmee om ging. Maar niet hoe het OM daarmee om was gegaan. Want het duurde heel lang voordat er een beslissing was over het wel of niet vervolgen. Terwijl het onderzoek naar de verdachten wel allemaal doorliep. De korpschef heeft toen een paar keer gebeld naar de hoofdofficier om de stand van zaken op te vragen en urgentie te benoemen. En dat is mij bijgebleven' (respondent opsporing 2-8).*

*'De ambtsdwang<sup>30</sup> werd wel bekeken. En toen moest hij [de pleger] op gesprek komen bij het OM. Toen was ik geïrriteerd, want hij kwam niet opdagen en toen kreeg hij [vervolgens] een reprimandegesprek, een gesprek met de officier. Hoe kan het dat hij zich misdraagt, dat ik fair play kies door voor ambtsdwang te gaan, een gering feit [i.p.v. bedreiging]. En dan verschijnt hij niet en dan hebben we het over dit subject dat zich met allemaal foute zaken bezighoudt, en dan komt hij er gewoon mee weg. Hij heeft gewoon schijt aan de rechtsgang. En dan weer niets. Dat gevoel kreeg ik er een beetje bij' (respondent GGP 2-7).*

Ook in de sessies wordt een aantal keer benoemd hoe belangrijk de opvolging door het OM is voor politiemedewerkers.

## 5.7 Samenvatting

Dreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit kan op verschillende manieren impact hebben op de bedreigde zelf of op diens naasten. Wanneer het gaat om de gevolgen op de taakuitoefening, dan blijkt dat de dreiging op twee derde van de respondenten in de vragenlijst geen invloed heeft (50%), of ze zijn gemotiveerder geworden in hun werk door de dreiging (16%). Toch zijn er ook medewerkers die bepaalde locaties of de pleger mijden. Ook worden collega's van de bedreigde soms beïnvloedt. Zij passen in deze gevallen hun eigen gedrag aan naar aanleiding van de dreiging op hun collega.

30 Het is strafbaar om dwang uit te oefenen op een (politie)ambtenaar om iets te verrichten of af te zien van een ambtshandeling volgens artikel 179 Wetboek van Strafrecht.

Veel respondenten pasten voor de dreiging hun routines en persoonlijk handelen al aan om het risico op bedreiging te verkleinen. Na de dreiging zijn meer respondenten dit gaan doen, waarbij het vooral gaat om goed de omgeving bekijken bij thuiskomst en bij aankomst op het werk, het ophangen van camera's en het variëren in routes van en naar het werk. Sommige respondenten vertellen continu bezig te zijn met het in de gaten houden van hun omgeving door de dreiging; ze zijn altijd alert.

Bij een deel van de respondenten heeft de dreiging invloed op hun mentale welzijn en zorgt dit voor gevoelens van stress of onveiligheid. Vooral wanneer de pleger bij de woning van de bedreigde is geweest of wanneer duidelijk is dat deze het woonadres kent, is de impact groot. Ook op de naasten van de medewerker heeft de bedreiging impact. In het algemeen ervaren zij volgens de respondenten meer impact dan zichzelf. Ook zij kampen met gevoelens van onveiligheid, stress en angst. De bedreigde medewerkers kunnen ook kampen met gevoelens van eenzaamheid en isolatie wanneer ze onbegrip ervaren vanuit hun directe omgeving.

Tot slot kunnen respondenten negatieve impact ervaren wanneer er gebrek is aan opvolging van de dreiging vanuit de organisatie of het Openbaar Ministerie. Wanneer de medewerker ervaart dat de leidinggevende of een ander onderdeel van de organisatie de dreiging niet serieus neemt, kan dat leiden tot gevoelens van boosheid en teleurstelling. Hetzelfde geldt wanneer ervaren wordt dat het Openbaar Ministerie geen concrete opvolging geeft aan de dreiging.



## 6 Perceptie van dreiging

*‘Ze deinzen nergens meer voor terug. Het is wachten op de aanslag op een officier of een collega die in Zwacri<sup>31</sup> werkt’ (respondent opsporing 2-5).*

### 6.1 Inleiding

De invloed van dreiging van georganiseerde criminaliteit kan breder zijn dan enkel op degene die zelf bedreigd of geïntimideerd is. Politiedewerkers kunnen zich ook zorgen maken over het meemaken van dreiging in de toekomst. Het gaat dan over de perceptie van dreiging. In dit hoofdstuk staan politiedewerkers centraal die zelf *geen* dreiging hebben meegemaakt. We hebben hun gevraagd in hoeverre ze inschatten dat ze te maken kunnen krijgen met bedreiging of intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit en wat daarvan de invloed op hen is. Het gaat om 451 medewerkers van de totale onderzoeksgroep van 617 medewerkers.

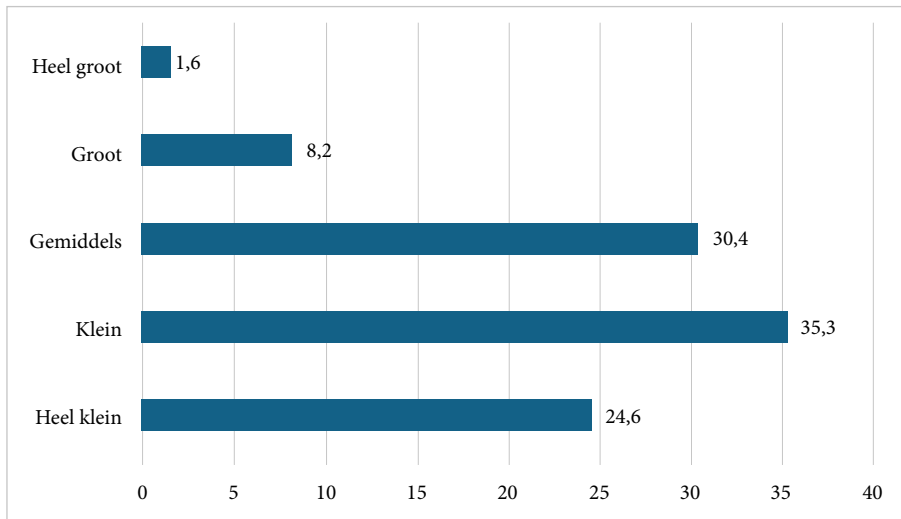
Deze inzichten geven een beeld van de mate waarin ook de groep medewerkers die zelf geen directe ervaring met dreiging heeft extra aandacht vraagt binnen de politieorganisatie. In hoofdstuk 8 gaan we nader in op wat de bevindingen betekenen voor de politieorganisatie.

### 6.2 Risico op dreiging

De 451 respondenten die *geen ervaring* hebben met intimidatie en/of bedreiging vanuit georganiseerde criminaliteit is gevraagd een inschatting te maken van de kans dat ze hier mee te maken kunnen krijgen. Figuur 6.1 laat zien dat ongeveer 10% van deze 451 respondenten de kans groot (8,2%) tot heel groot (1,6%) inschat. Het merendeel (69,9%) schat de kans echter klein (35,3%) tot heel klein (24,6%) in. En ongeveer 30% schat het risico in als gemiddeld.

---

31 Zware criminaliteit



Figuur 6.1. Inschatting risico persoonlijk slachtofferschap van de georganiseerde criminaliteit (%), N=451. Onderzoeksgroep = medewerkers die niet met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

We hebben de respondenten die op deze vraag gemiddeld, groot of heel groot hebben geantwoord gevraagd dit antwoord toe te lichten. Een deel van deze respondenten (n=13) zegt hierop dat dreiging en intimidatie altijd kan gebeuren, en een aantal geeft aan dat er een gemiddeld risico is, ook al hebben ze hier niet elke dag mee te maken (n=9).

Op basis van overige informatie uit alle open antwoorden en de interviews hebben we de verklaringen voor het risico op dreiging ingedeeld in vier categorieën: werken gericht op de doelgroep, verharding van de georganiseerde criminaliteit, verharding in de samenleving en minder aanwezig zijn in de wijk. Hieronder lichten we dit toe.

#### 6.2.1 *Werken gericht op de doelgroep*

Het meest wordt genoemd dat respondenten denken dat ze (gemiddeld of meer) risico lopen omdat ze in hun werk in aanraking komen met personen die tot de georganiseerde criminaliteit behoren. Respondenten noemen voornamelijk de zware doelgroep waar ze zich mee bezighouden als risicoverhogend (n=62). Daarnaast maken ze zich ook zorgen omdat hun naam in een dossier of op een proces-verbaal staat of kan komen te staan (n=11). Tot slot noemt een aantal respondenten het concrete contact met zware criminelen, zoals tijdens het werken op straat (n=3) of tijdens verhoren (n=2). Deze reden wordt met name genoemd door mensen die in de opsporing werken en komt ook regelmatig terug in de expertsessies bij deelnemers die onderdeel uitmaken

van rekercheteams die zich bezighouden criminele netwerken. Drie toelichtingen uit de vragenlijst:

*‘Binnen de DLR<sup>32</sup> worden er veel onderzoeken gedaan naar gevaarlijke verdachten. Verdachten die niet terugdeinzen om dreigingen te uiten om gevaar in te boezemen of onderzoek te manipuleren. Binnen het doen van deze onderzoeken acht ik die kans groter dan bij een gemiddeld onderzoek’ (respondent vragenlijst)*

*‘Het is de vraag wanneer, niet óf. Onze gegevens zijn makkelijk te achterhalen via mollen of namen op de processen-verbaal en dergelijke. En wij komen veel in contact met subjecten van grote onderzoeken’ (respondent vragenlijst).*

*‘Kijkend naar het megaprobleem ondermijning, dan zie je een verharding. Ik verwacht, zeker als wijkagent, dat criminele organisaties er in de toekomst niet voor schromen politiecollega’s onder druk te zetten om aan hun info te komen’ (respondent vragenlijst).*

Het risico dat de toenemende druk van de georganiseerde criminaliteit op politiemedewerkers leidt tot het lekken van informatie, zoals in de vorenstaande quote geuit, is ook een aantal keer in de interviews genoemd. Ten gevolge van onderschepte versleutelde data uit communicatiemiddelen zijn er meerdere gevallen hiervan aan het licht gekomen,<sup>33</sup> waardoor sommige politiemedewerkers zich extra bewust zijn van dit risico. Hierbij merken we op dat het bij druk niet per se hoeft te gaan om het uitoefenen van dreiging.

### 6.2.2 **Verharding van de georganiseerde criminaliteit**

De verharding van de georganiseerde criminaliteit is tevens een veelgenoemde reden van respondenten voor de door hen gemaakte inschatting (n=42). Respondenten ervaren dat criminelen steeds onberekenbaarder, brutaler en gewelddadiger worden. Ook de grote(re) criminele belangen worden als reden genoemd (n=10). Ervaren politiemedewerkers zien een duidelijk verschil tussen de huidige wereld van de georganiseerde criminaliteit en die van ‘vroeger’. Waar de interactie tussen politie en doorgewinterde criminelen vroeger als een ‘spel’ werd getypeerd, zien ze dat dit anders is geworden. Twee respondenten lichten dit toe:

*‘Ik werk best lang bij de politie en vroeger heerste er een sfeer van een spel. Meer respect voor elkaar. En dat lijkt nu weg te zijn. Er lijken geen grenzen meer te zijn en*

32 Dienst Landelijke Recherche.

33 Naar aanleiding hiervan heeft de politie een speciaal rekercheteam ingesteld; zie Nieuw rekercheteam voor corruptieonderzoeken ‘Encrochat’ (<https://www.politie.nl/nieuws/2020/september/16/nieuw-rekercheteam-voor-corruptieonderzoeken-encrochat.html>).



*hoever ga je richting de politie en de mensen die daar werken? Ik word daar wel onrustig van' (respondent recherche 2-5).*

*'Die criminelen die 40 jaar of ouder zijn hebben een soort code. Die accepteren het wel dat ze eens de lul zijn. Een keer win je en de andere keer verlies je. Maar de jongere gasten die willen echt niet gepakt worden. Die doen er bijna alles aan om het te ontlopen en je merkt dat dat oude spelletje wel een beetje voorbij is. Vluchten, intimideren, bedreigen. Zolang ze maar niet gepakt worden' (respondent GGP 2-6).*

En ook tijdens een expertsessie kwam deze constatering aan de orde:

*'Toch is het wel veranderd, want ik heb vroeger ook gewerkt met gasten als [bekende zware crimineel]. Dat was toch een heel ander slag volk. Daar was nog wel een klein beetje wederzijds respect maar bij deze jongens is dat helemaal niet heb ik het idee. Dus misschien dat dat er ook heel erg mee te maken heeft. Die mentaliteitsverandering van de jongens' (deelnemer expertsessie 5).*

Een ex-crimineel, die in zijn jonge jaren bij een crimineel netwerk uit de Randstad hoorde, bevestigt dit:

*'Als je naar liquidaties van toen kijkt, dat was onderling. Als je door een agent gepakt werd, dacht je: die man doet gewoon zijn werk. Dat is nu niet meer. Het is veel gekker geworden' (respondent overig 1-8).*

Ook hij ziet de verharding die politiemedewerkers ervaren. Waar veel respondenten eerder dachten dat je geen gevaar loopt als je gewoon eerlijk je werk doet, denken ze dat dit nu niet meer opgaat. Ze vertellen dat ze minder naïef zijn geworden, waarbij vaak de criminele groepering rondom Taghi, de moord op Peter R. de Vries, en die van de kroongetuige en advocaat Derk Wiersum worden genoemd. Bij de expertsessies blijkt dat dit in het bijzonder geldt voor medewerkers van rechteamts:

*'Wij weten alles, omdat we alles lezen [(ontsleutelde) communicatie]. En wat ze hebben voorbereid, maar nog nooit hebben uitgevoerd. Ze hebben er ook geen gevoel bij. Dan ga je er meer over nadenken. Je weet dat ze ertoe in staat zijn' (deelnemer expertsessie 4).*

### 6.2.3 Verharding van de samenleving

Naast verharding van het criminele circuit, heeft de inschatting van de dreiging te maken met verharding in de samenleving (n=11):

*'Gezien de maatschappelijke ontwikkeling en het feit dat de (georganiseerde) criminaliteit tegenwoordig gemakkelijker geweld gebruikt tegen onder andere politie, over-*

*heid, pers en advocaten, maakt dat dit gevoel sterker geworden is onder de collega's en bij mijzelf' (vragenlijst).*

*'Het is ook van deze tijd om te intimideren. Ook omdat het effecten heeft. Het doet iets met ons als politiemensen, maar ook met de samenleving als wij onder druk komen' (respondent 1-4).*

Respondenten wijzen ook op het toegenomen geweld van 'gewone' burgers tegen de politie. Zowel uit de vragenlijst (open antwoorden) als de interviews blijkt dat het geweld tegen de politie ten tijde van de coronamaatregelen veel impact heeft gehad. Hoewel dit niet het onderwerp is van dit onderzoek, is duidelijk dat het geweld, maar ook het filmen en online zetten van persoonlijke gegevens van politiemedewerkers (doxing) als dreigend is en wordt ervaren.

#### 6.2.4 **Minder aanwezig in de wijk**

In de vragenlijst (n=3), de interviews en expertsessies wordt ook het minder aanwezig zijn in de wijk genoemd als risicofactor. Door capaciteitsproblemen en/of bezuinigingen op wijkniveau draaien wijkagenten in veel teams mee in de noodhulp.<sup>34</sup> Het gebrek aan capaciteit heeft volgens hen gevolgen voor de veiligheid omdat ze hiermee de binding met de wijken verliezen. Een respondent die in het verleden in de gebiedsgebonden politie (GGP) heeft gewerkt:

*'Vroeger kon je dat [de dreiging] beter inschatten dan nu. Toen stonden we dichterbij de burger dan dat we nu staan en toen kende je je pappenheimers wel. En als iemand zei "ik weet waar je woont" kon je zeggen "Dat kan je proberen maar dan heb je een probleem" of je haalde je schouders op. Maar ik denk dat dat nu ingewikkelder ligt' (respondent opsporing 2-8).*

#### 6.2.5 **Overig**

Tot slot denken een aantal respondenten dat ze risico lopen op bedreiging en intimidatie omdat politiemedewerkers steeds makkelijker online gevonden kunnen worden (n=7). Ook noemen twee respondenten het wonen en werken in hetzelfde gebied als risicofactor. Dit laatste kan ertoe leiden dat je als politiemedewerker herkend wordt. Een deelnemer aan een expertsessie vertelt over zijn ervaring:

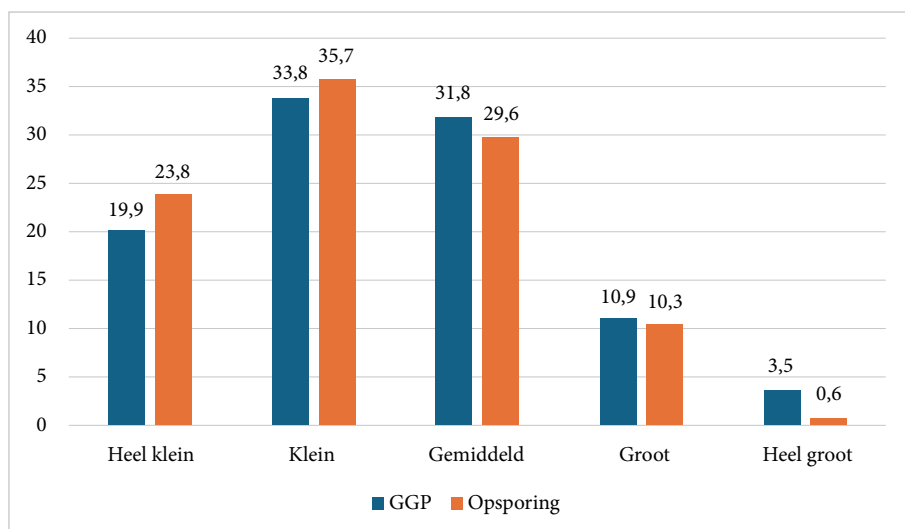
*'Ik woon in [stad] en ik loop in het park. Dan kom je toch die hoofdverdachte tegen (van een liquidatiezaak) en je weet waar hij toe in staat is. Er gebeurt dan niks. Maar*

34 Dit is tevens een van de conclusies van een onderzoeksrapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid: Lokale handhaving door de politie (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/09/01/tk-bijlage-1-periodiek-beeld-handhaving>), Rapport Rijksoverheid.nl.

*je weet wel waar hij toe in staat is. Je kan er niks mee, maar het voelt wel intimiderend. Je komt hem wel in de stad tegen' (expertsessie 4).*

### 6.3 Verschil GGP en opsporing

Het risico op dreiging van de georganiseerde criminaliteit wordt door de medewerkers van de GGP en de opsporing niet heel verschillend ingeschat. Figuur 6.2 laat zien dat medewerkers in de GGP de kans op bedreiging en intimidatie iets vaker (heel) groot inschatten, dan medewerkers uit de opsporing: 14,4% versus 10,9%. Let op, het gaat hier dus om respondenten die nog niet daadwerkelijk zelf te maken hebben gehad met dreiging of intimidatie vanuit de georganiseerde criminaliteit: 201 respondenten van de GGP en 311 respondenten van de opsporing.



$p < .10^{35}$

Figuur 6.2. Inschatting van de kans op dreiging/intimidatie door georganiseerde criminaliteit naar functie (%), N=201 GGP en N= 311 opsporing. Onderzoeksgroep = medewerkers die niet met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

Wanneer we naar verschillende functies van de respondenten kijken, dan schatten GGP-functies zoals OE-wijkagent en senior GGP-wijkagent (15,6%) de kans op dreiging/intimidatie het meest als (heel) groot in, gevolgd door andere functies in de GGP, zoals aspirant, medewerker, generalist en senior (13,2%). Voor medewerkers uit de

35 Het verschil tussen de GGP en de Opsporing is net niet significant. Er is dus geen zekerheid, maar wel een indicatie van een verschil.

tactische en forensische opsporing, zoals operationeel specialisten, generalisten of seniors is dit 12%.<sup>36</sup>

Deze bevindingen sluiten aan bij de bevindingen uit hoofdstuk 2, waarin bleek dat medewerkers uit de GGP vaker te maken krijgen met bedreiging en intimidatie door georganiseerde criminaliteit (28% versus 22% in de opsporing). Uit de interviews blijkt echter dat sommige respondenten nog weleens denken dat medewerkers uit de GGP veel minder risico lopen omdat ze niet direct op deze doelgroep werken. Zoals onderstaande respondent:

*‘Bij de noodhulpbus die de meldingen rijdt, daar zit het grootste gedeelte van het basisteam op. Daar zul je niet zo snel te maken hebben met de georganiseerde criminaliteit’ (respondent GGP 2-20).*

Tot slot wordt er in de expertsessies gewezen op het extra risico voor GGP-medewerkers met een nevenfunctie die te maken hebben met georganiseerde criminaliteit of ondermijning. Deelnemers zien hier een extra risico, maar deze medewerkers zijn zich hier niet altijd van bewust. Zo horen we over een medewerker van een basisteam die zich actief bezig ging houden met afpakken op lokaal niveau. Hij had zich echter niet gerealiseerd dat hij daarmee te maken kon krijgen met netwerken uit de georganiseerde criminaliteit en schrok ervan toen dit het geval bleek te zijn.

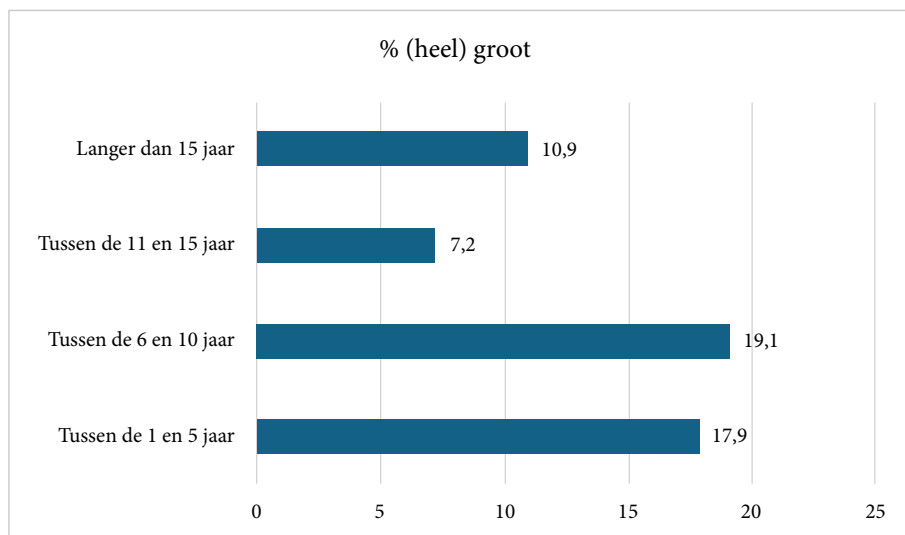
## 6.4 Overige achtergrondkenmerken

Net als bij de respondenten die dreiging hebben meegemaakt is gekeken naar achtergrondkenmerken zoals aantal dienstjaren, leeftijd en geslacht.

### 6.4.1 Aantal dienstjaren

Figuur 6.3 laat de verschillen in de perceptie van dreiging zien tussen respondenten met een verschillend aantal dienstjaren. Uit deze figuur is af te lezen dat respondenten die tussen de 1 en 10 jaar bij de politie werken vaker de kans op dreiging/intimidatie vanuit georganiseerd criminaliteit (heel) groot inschatten dan medewerkers die langer dan 10 jaar bij de politie werken. Zo schat 19% van de respondenten die tussen de 1 en 5 jaar in dienst is de kans (heel) groot in tegen 11% van de respondenten die langer dan 15 jaar in dienst is. We merken nogmaals op dat we hier analyses uitvoeren op de onderzoeksgroep die zelf niet te maken heeft gehad met dreiging of intimidatie vanuit de georganiseerde criminaliteit.

36 Deze verschillen naar functie zijn sterk significant (\*\*  $p < .001$ ) hetgeen aanduidt dat de kans groot is dat dit verschil in de onderzoeksgroep ook in de populatie bestaat.



$p < .05$

Figuur 6.3. Inschatting van de kans op dreiging/intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit naar aantal dienstjaren (%),  $N=420$ . Onderzoeksgroep = medewerkers die niet met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad.

#### 6.4.2 *Leeftijd*

Jongere politiemedewerkers schatten vaker de kans van dreiging op (heel) groot in dan oudere medewerkers. Van de medewerkers onder de 35 jaar schat 17,3% de dreiging als (heel) groot in en van de medewerkers in de categorie 35-44 jaar is dat 16,5%. Daarentegen schatten medewerkers boven de 45 het risico veel lager in, namelijk 6,3% van de 45- tot 54-jarigen en 6,2% van de respondenten van 55 jaar of ouder.

Politiemedewerkers die jonger zijn en minder dienstjaren hebben,<sup>37</sup> schatten het risico op dreiging dus vaker (heel) hoog in dan oudere politiemedewerkers met minder dienstjaren. In de expertsessies hebben we deze bevindingen voorgelegd en hiervoor zijn een aantal mogelijke verklaringen genoemd.

In de eerste plaats kan het zo zijn dat politiemedewerkers met meer dienstjaren zaken meer in perspectief zien. Hierbij merken we op dat het hier gaat om respondenten die zelf nog nooit dreiging door de georganiseerde criminaliteit hebben meegemaakt en daarom de kans mogelijk lager inschatten dat dit ooit nog gaat gebeuren. Sommige deelnemers en respondenten typeren jongere politiemedewerkers als 'fragiel' of weinig weerbaar. Deze jonge politiemedewerkers maken zich sneller zorgen, zo wordt wel aangegeven.

37 In de respondentenpopulatie komen deze groepen sterk overeen.

In dit kader wordt het gebrek aan een ‘ploegoudste in het blauw’ genoemd en het niet meer werken in vaste teams in de GGP. Hierdoor kunnen jonge collega’s iemand missen om mee te sparren bij zorgen. Ook het gebrek aan voldoende begeleiding van studenten op de basisteams door capaciteitsgebrek wordt als reden genoemd dat jonge medewerkers zich onzekerder of onveiliger voelen. Daarentegen zijn er ook respondenten en deelnemers die denken dat de oudere werknemers meer naïef zijn. Een (jonge) deelnemer van een expertsessie:

*‘Ik denk dat wij als politie naïef zijn en oudere collega’s nog naïefer: dat het wel goed blijft gaan omdat het al zo lang goed gaat’ (expertsessie 1).*

Jongere medewerkers zijn zich mogelijk meer bewust van de risico’s. Wat hierbij een rol kan spelen, is dat er een generatie politiemedewerkers is die in dienst is getreden ten tijde van ernstige excessieve geweldsdelicten. Zo is er een deelnemer aan de expertsessies wiens eerste inzet bij de moord op Derk Wiersum was. Of een jonge onderzoeker die zijn loopbaan start in een researchteam gericht op zware criminelen.

#### 6.4.3 **Sekse**

Tot slot is gekeken naar verschil in sekse. Hieruit blijkt dat mannen het risico op dreiging hoger inschatten dan vrouwen. Van de mannen schat 12,9% het risico als (heel) groot in en bij de vrouwen is dit 7,8%.<sup>38, 39</sup> Deze inschatting blijkt overeenkomstig met de daadwerkelijk ervaren dreiging. Zoals we in hoofdstuk 2 zagen, komen mannen vaker in aanraking met dreiging van georganiseerde criminaliteit.

### 6.5 **Plegers**

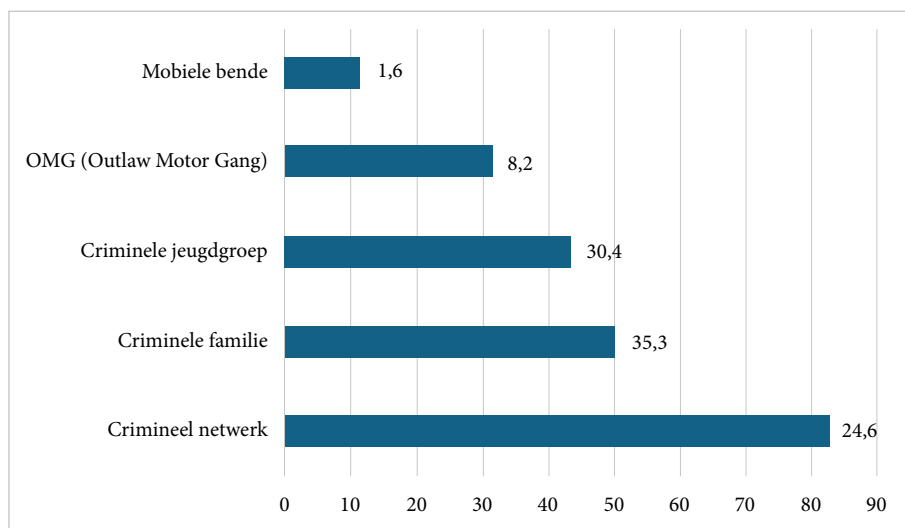
Evenals aan de medewerkers die daadwerkelijk bedreigd of geïntimideerd zijn, is aan de respondenten die hebben aangegeven dat zij een risico zien, gevraagd uit welke hoek ze inschatten dat de dreiging zou kunnen komen.<sup>40</sup> Het gaat dus om de 181 respondenten die niet te maken hebben gehad met dreiging, maar wel aangegeven dat zij hiervoor een gemiddeld tot heel hoog risico zien.

In figuur 6.4 is te zien dat het type plegers waarvan respondenten dreiging verwachten grotendeels overeenkomt met die van de respondenten die daadwerkelijk dreiging hebben ervaren (zie figuur 2.7). De meeste van de 181 respondenten denken dat de dreiging kan komen van een crimineel netwerk (82,9%). Maar ook een criminele familie (50,3%) en een criminele jeugdgroep (43,6%) worden geregeld genoemd.

38 \*\*  $p < 0,01$

39 In de vragenlijst was ook een categorie ‘anders’ voor sekse, maar deze is niet (serieus) ingevuld.

40 Dit was een gesloten vraag met een optie: anders, namelijk.



Figuur 6.4. Inschatting van het type plegers waaruit dreiging/intimidatie door georganiseerde criminaliteit verwacht wordt (%), N=181. Onderzoeksgroep = medewerkers die *niet* met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad, maar wel inschatten dat dit zou kunnen gaan gebeuren.

Enkele illustratieve citaten uit de vragenlijst:

*‘Criminele groeperingen hebben veel macht, hebben personen onder controle zoals medewerkers van overheidsdiensten. Hierdoor kunnen zij makkelijk aan gegevens komen van politiemedewerkers’ (respondent vragenlijst).*

*‘Criminelen werken steeds meer als een groot bedrijf met aan het hoofd een CEO. Er wordt heel veel geld verdiend. Geld maakt macht. Een crimineel zal er alles aan doen om dit te behouden en beschermen’ (respondent vragenlijst).*

*‘Veel onderzoeken draaien op criminele netwerken en families. Sommige leden zijn niet vies van zich te laten gelden, als is het maar om status te krijgen tegenover medecriminelen’ (respondent vragenlijst).*

## 6.6 Samenvatting

Bij perceptie van dreiging gaat het om medewerkers die zelf nog geen dreiging hebben meegemaakt, maar die zich hier wel zorgen over maken. Ongeveer 10% van de respondenten die nog nooit zelf dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit heeft meegemaakt, schat de kans (heel) groot in dat dit in de toekomst gaat gebeuren. Ongeveer een derde denkt dat ze een gemiddeld risico op dreiging lopen. Als verklaring voor hun zorgen noemen de respondenten een aantal redenen.

De meest genoemde reden is dat de respondenten in hun werk in aanraking komen met personen die tot de georganiseerde criminaliteit behoren. Ze maken zich ook zorgen als hun naam op een proces-verbaal staat en/of in een opsporingsdossier terecht komt. Ook verharding van de georganiseerde criminaliteit wordt genoemd. Er wordt ervaren dat criminelen steeds gewelddadiger worden en ervaren politiemedewerkers zien een verschil met 'vroeger'. In algemene zin speelt volgens respondenten verharding in de samenleving een rol. Ook bij 'gewone' burgers merken ze dat er sprake is van toegenomen geweld en agressie tegen de politie. Het minder aanwezig zijn in de wijk (en daardoor minder binding met bewoners hebben) en online aanwezigheid worden tevens als verklaring genoemd.

Uit de vragenlijst blijken enkele verschillen tussen typen respondenten. Zo schatten medewerkers uit de GGP het risico op dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit vaker hoog in dan medewerkers in de opsporing. Ook medewerkers die jonger zijn en minder dienstjaren hebben, schatten het risico hoger in. Tot slot schatten mannelijke medewerkers het risico vaker als (heel) hoog in dan vrouwelijke medewerkers.





## 7 Impact en gevolgen van de perceptie van dreiging

*'Ik kijk goed uit als ik het bureau uitstap en ga pas naar mijn auto als het goed voelt' (respondent vragenlijst).*

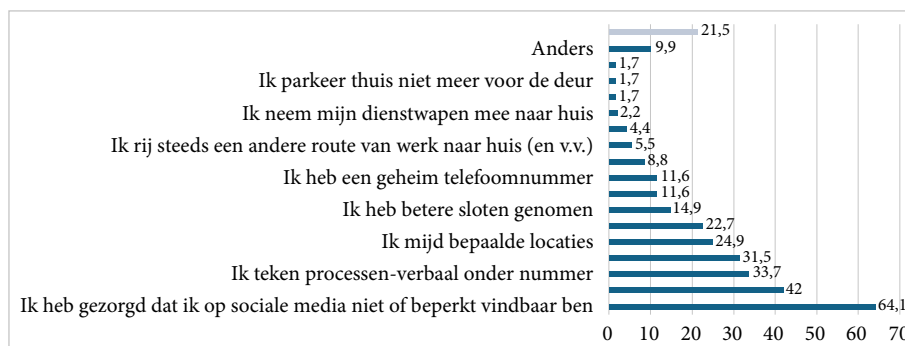
### 7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk kijken we naar de impact die dreiging van georganiseerde criminaliteit heeft op politiemedewerkers die *niet* ooit zelf bedreigd of geïntimideerd zijn. We kijken hier dus naar de perceptie van politiemedewerkers over de dreiging van de georganiseerde criminaliteit en de impact die dit op hen heeft. De bevindingen zijn gebaseerd op de vragenlijst, interviews en expertsessies.

Bij dit hoofdstuk richten we ons met de bevindingen uit de vragenlijst op de onderzoeksgroep van medewerkers die zelf nog geen daadwerkelijke dreiging hebben meegemaakt van georganiseerde criminaliteit, maar die de kans wel gemiddeld tot heel hoog inschatten dat dit zou kunnen gaan gebeuren. Het gaat om 181 medewerkers van de totale onderzoeksgroep van 617 medewerkers.

### 7.2 Risicobeperkende maatregelen

Zoals in het vorige hoofdstuk (zie paragraaf 6.2) besproken, schat 40,2% van de respondenten die zelf geen dreiging hebben meegemaakt het risico dat ze te maken krijgen met dreiging van georganiseerde criminaliteit gemiddeld tot heel groot in. Aan deze respondenten (N=181) is gevraagd of ze binnen of buiten het werk handelingen aanpassen om dit risico te beperken en zo ja welke handelingen dit zijn. Van deze respondenten geeft 80% aan dat ze één of meer maatregelen nemen om het risico op dreiging te beperken. In figuur 7.1 is een overzicht te zien van maatregelen die deze respondenten nemen.



Figuur 7.1. Risicobeperkende maatregelen (%), N=181. Onderzoeksgroep = medewerkers die niet met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad, maar wel inschatten dat dit zou kunnen gaan gebeuren.

### 7.2.1 Maatregelen op het werk

Figuur 7.1 laat zien dat een deel van de 181 respondenten verschillende maatregelen op het werk neemt om het risico op dreiging te beperken.<sup>41</sup> Zo kijkt 42% over hun schouder als ze aankomen op het werk (en als ze thuis aankomen). Drie respondenten:

*'Ik ben meer in de spiegel gaan kijken en rijd elke keer een andere route naar huis' (respondent 2-3).*

*'Maar het doet wel wat met je en je bent er constant mee bezig. Ook als je naar je auto loopt even een quick look. Heel veel collega's hebben dat gevoel en dat is wel ongezond denk ik' (respondent 2-5).*

*'Door het soort zaken en de ontwikkelingen rond onderzoeken waar ik in meewerk, ben ik wel mijn gedrag gaan aanpassen (extra oplettend, andere routes, om me heen kijken als ik uit auto stap, soms dienstwapen mee naar huis als dreiging wat hoger is). Beveiliging van ons bureau is wel aangepast naar aanleiding van deze ontwikkelingen en daadwerkelijke verdachte situaties rond ons bureau' (respondent vragenlijst).*

Van de respondenten tekent 33,7% processen-verbaal onder nummer wanneer dit mogelijk is. In de toelichting noemen een aantal respondenten dat ze het liefst nog vaker onder nummer willen werken, en ook in de interviews stellen respondenten dit regelmatig aan de orde. In een aantal expertsessies is dit besproken en hieruit blijkt dat er

41 Let op: het gaat hier nogmaals om de respondenten die zelf geen dreiging hebben meegemaakt, maar die wel inschatten dat dit ze kan overkomen.

ook medewerkers zijn die (erg) terughoudend zijn ten opzichte van het onder nummer werken.

Een aantal respondenten neemt nog andere maatregelen, zoals het anoniem horen van verdachten (4,4%)<sup>42</sup> of het terugtrekken van een zaak waar zware criminelen bij betrokken zijn (1,7%). Bij de categorie 'Anders' noemen respondenten ook het dragen van gezichtsbedekking, het dragen van een kogelwerend vest, het afplakken van hun naam op het ID-bewijs en zorgen dat hun elektronische apparaten niet detecteerbaar zijn tijdens het werk als maatregelen. Een respondent vertelt in een interview dat hij bij mutaties in de wijk vaker kiest voor de term 'verbalisant' in plaats van 'wijkagent', zodat het minder duidelijk is dat de mutatie van hem afkomstig is wanneer deze in verkeerde handen valt.

Vooral bij de recherche hebben respondenten en deelnemers van de expertsessies het idee dat er voorzichtiger gewerkt wordt in vergelijking met vroeger. Zoals door het dragen van gezichtsbedekking bij doorzoekingen en werken onder nummer indien mogelijk. Twee respondenten van de recherche vertellen:

*'Mijn naam op een papiertje schrijven doe ik niet snel meer. Nu zet ik er 0900-8844 op en vraag maar naar de recherche' (respondent opsporing 2-5).*

*'Nu halen we iemand van 15 jaar die een overval heeft gepleegd op en dan dragen we een bivakmuts. We worden nu overal gefilmd; camera's of deurbel. Je ziet dat de organisatie daarop anticipeert om te voorkomen dat je de bedreiging krijgt. Er wordt dus wel rekening mee gehouden. Je ziet ook wel de angst bij collega's' (respondent RCCB 2-17).*

Ondanks dat we veel voorbeelden horen van maatregelen, blijkt uit de gesprekken ook dat hier bij verschillende eenheden verschillend mee om wordt gegaan. Zo verbaasde een deelnemer van de expertsessie zich dat toen hij overstapte van de ene eenheid naar de andere, dat daar heel andere normen waren als het ging om risicobeperkende maatregelen binnen de recherche. Een andere respondent was verbaasd dat zijn team niet onder nummer mocht werken van de officier, terwijl een researcheteam in een andere eenheid dat onderzoek deed naar dezelfde groepering dit wel deed.

### 7.2.2 Vermijdingsgedrag

In de interviews en expertsessies horen we meerdere voorbeelden van politiemedewerkers die vermijdingsgedrag vertonen, zowel in de opsporing als in de GGP. Bij de opsporing gaat het om vermijdingsgedrag bij doorzoekingen of verhoren. Hiervoor is al genoemd dat sommige respondenten zich terugtrekken van zaken waar zware criminelen bij betrokken zijn. Een deelnemer (expertsessie 4) vertelt over collega's die het

---

42 Het merendeel van hen werkt in de opsporing.

meegaan naar een doorzoeking laten afhangen van het subject. Twee andere voorbeelden bij de recherche:

*‘Als iemand een verhoor doet met een zwaarder subject, dan zie ik vaak toch wel meer terughoudendheid. En dan zeggen ze, de volgende keer doe ik liever niet het verhoor’ (respondent opsporing 2-2).*

*‘Dan zie je dat ze terugstappen en dan houden wij daar rekening mee. We hebben geen zin om iemand op een verhoor te zetten die zich snel bedreigd voelt’ (respondent opsporing 2-9).*

Ook bij de basisteams speelt de angst voor repercussies. Een respondent vertelt over ervaringen bij het basisteam recherche: ‘Ik heb collega’s gehad die bepaalde zaken niet durfden te draaien uit angst voor represailles’ (respondent opsporing 0-8). Deze respondent vertelt dat het zomaar kan gebeuren dat je bij een lokale zaak ineens in aanraking komt met ‘topcriminelen’ en dat dit kan afschrikken. Een andere respondent vertelt over angst voor represailles bij acties bij woonwagenlocaties: ‘niet iedereen wil vooropstaan omdat gezichten en namen zo bekend zijn’ (respondent GGP 0-4). Ook criminele families in de wijk kunnen voor vermijdingsgedrag zorgen, want: ‘voor je het weet staan ze bij je op de stoep’ (respondent 1-3). Tevens zijn we voorbeelden tegengekomen van politiemedewerkers die denken dat hun collega bewust een stapje achteruit doet:

*‘Maar soms merk je het ook. Dan zit je samen in de auto en dan ben ik er veel eerder uit terwijl ik achter het stuur zit. Dan denk ik, mijn buurman die doet wel heel erg lang over zijn gordel. Te lang, en dan durven ze eigenlijk gewoon niet als eerste ter plaatse te zijn’ (respondent GGP 2-6).*

*‘En er waren collega’s die bang werden om hun werk te gaan doen. Die zeiden: we controleren die dealers niet meer’ (respondent GGP 2-18).*

In een van de verkennende gesprekken horen we het voorbeeld van Turks-Nederlandse politieambtenaren die liever niet willen participeren in een lokale aanpak van Turkse koffiehuisen (wegens vermoedens van witwassen en drugshandel). Een politiemedewerker met een Turkse achtergrond die dit wel deed en meeging naar een koffiehuis voor een gesprek met de uitbater werd ter plekke meteen in het Turks aangesproken en gevraagd waar hij vandaan kwam. Dat dit intimiderend overkomt, is voorstelbaar (respondent GGP 0-2).

Een andere respondent met een Turkse achtergrond waarschuwt ervoor dat er binnen de organisatie aandacht moet zijn voor de veiligheid van medewerkers met eenzelfde achtergrond bij bepaalde criminele families in de wijken. Hij vertelt dat persoonsgegevens binnen de gemeenschap makkelijk te achterhalen zijn voor criminele actoren:

*'Ik kan jou vertellen dat als ik met mijn Turkse achtergrond iets wil weten van een Turk in [woonplaats], dan kan ik dat organiseren. Dan kom ik daar achter en als het een politieagent is, dan weet ik dat ook. Zo gaat het. Omdat het niet van die hele grote gemeenschappen zijn' (respondent opsporing 1-4).*

Zijn ervaring is dat vaak wordt gedacht dat het handig is als er iemand met dezelfde culturele achtergrond aanwezig is bij een actie, maar dat daarbij niet nagedacht wordt over de veiligheid van de betreffende collega.

### 7.2.3 **Maatregelen aan of bij woning**

Respondenten nemen tevens maatregelen bij of aan hun woning. Zo heeft 31,5% van de 181 respondenten die de kans gemiddeld of hoog inschatten dat ze te maken kunnen krijgen met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit thuis één of meerdere camera's opgehangen en heeft 14,9% betere sloten genomen. Van de respondenten heeft 8,8% een inbraakalarm genomen en neemt 2,2% het dienstwapen mee naar huis. Tot slot parkeert 1,7% thuis niet voor de deur. Veel respondenten nemen meerdere maatregelen ter beveiliging, ter illustratie:

*'Sociale media zo veel mogelijk afgeschermd. Maar onvindbaar ben je nooit. Sluit de woning altijd goed af en heb twee grote honden. Daarnaast zal ik niet snel vertellen waar ik werk' (respondent vragenlijst).*

### 7.2.4 **Afschermende maatregelen**

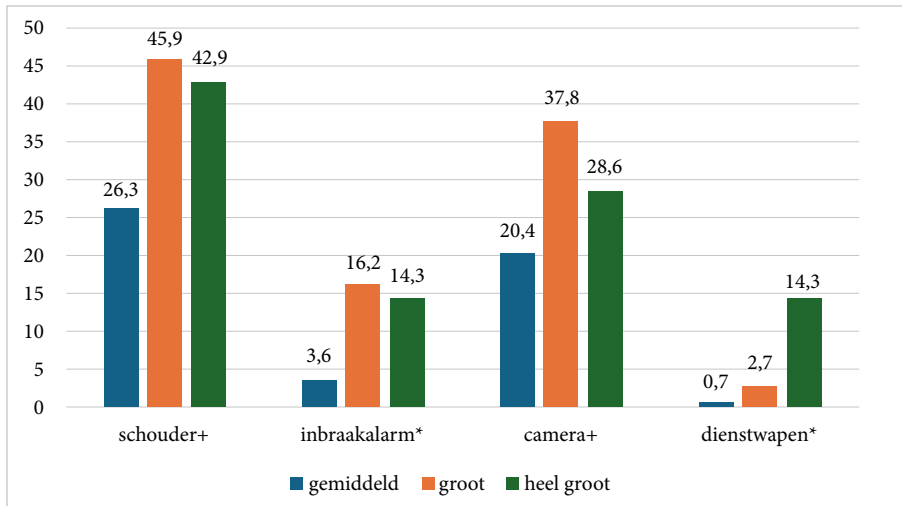
De meest genomen maatregel is zorgen voor niet of beperkt vindbaar zijn op sociale media (64,1%). Verder heeft 11,6% een geheim nummer en vertelt 1,7% niet waar ze werken. Bij de categorie 'Anders' zeggen respondenten daarnaast nog dat ze niet in uniform rijden of bewust bepaalde locaties vermijden wanneer ze in uniform rijden. De perceptie van dreiging heeft invloed op het sociale leven van sommige respondenten:

*'Ik vertel zo weinig mogelijk dat ik bij de politie werk. Ga niet graag naar festiviteiten. Ben altijd op mijn hoede. Neem weinig mensen in vertrouwen. Heb een beperkt sociaal leven' (respondent vragenlijst).*

*'Ik ben wel bewust van plekken waar ik kom. Bijvoorbeeld niet meer naar bepaalde horecaplaatsen of sportclubs of mensen waar ik geen contact meer mee heb' (deelnemer expertsessie 2).*

### 7.2.5 Maatregelen naar achtergrondkenmerken

Respondenten die het risico op dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit (heel) groot inschatten nemen enkele specifieke risicobeperkende maatregelen vaker dan respondenten die het risico op dreiging gemiddeld inschatten. Het gaat dan om over de schouder kijken als ze aankomen op het werk, een inbraakalarm en het ophangen van camera's. Een dienstwapen mee naar huis nemen doen vooral de respondenten die het risico heel hoog inschatten.



Figuur 7.2. Risicobeperkende maatregelen naar inschatting risico (%), N=181. Onderzoeksgroep = medewerkers die niet met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad, maar wel inschatten dat dit zou kunnen gaan gebeuren.

Uit de vergelijkende analyse blijkt dat er bij enkele maatregelen een significant verschil is tussen de GGP en de opsporing. Deze verschillen zijn te zien in tabel 7.1. Zo noemen respondenten uit de opsporing vaker dat ze een proces-verbaal anoniem tekenen en een verdachte anoniem verhoren. Medewerkers in de GGP lijken zich wat vaker terug te trekken van een zaak (maar dit verschil is net niet significant).

Tabel 7.1. Risicobeperkende maatregelen naar GGP en opsporing (%), N=173.<sup>43</sup>

Maatregel	GGP (N=65)	Opsporing (N=108)
Terugtrekken <sup>+</sup>	3,1%	0,0%
Anoniem PV**	7,7%	38,0%
Anoniem verhoor*	0,0%	6,5%

<sup>43</sup> De onderzoeksgroep (N) betreft hier 173 en niet 181, omdat niet alle medewerkers in te delen waren naar ofwel GGP ofwel opsporing.

<sup>1</sup> Bij een p-waarde onder de 0,05 spreken we van een statistisch significant verschil. We duiden dit aan met een \*. De kans dat het verschil tussen opsporing en GGP toevallig is, is minder dan 5%. We geven het ook aan wanneer de waarde onder de 0,10 (10%) ligt. Er is dan geen sprake van een significant verschil, maar het betreft wel een grensgeval. Hoewel er geen zekerheid is, kan het wel als een indicatie van een mogelijk verschil gezien worden. We geven dit aan met een +.

\*\* P<0,01 \* p<0,05 +p<0.1

In tabel 7.2 zijn significante verschillen te zien naar leeftijd en geslacht. Zo blijkt uit de vergelijkende analyse dat respondenten die 25-34 jaar zijn relatief vaak 'goede sloten' hebben geregeld en één of meerdere camera's hebben hangen. Respondenten onder de 35 jaar tekenen relatief vaak een proces-verbaal anoniem. Mannen blijken vaker dan vrouwen een locatie, gebied of plek te mijden.

Tabel 7.2. Risicobeperkende maatregelen naar leeftijd en geslacht (%), N=133 (leeftijd) en N=158 (geslacht).<sup>44</sup>

Leeftijd	N	Sloten**	Camera+	Anoniem PV*
Jonger dan 25 jaar	3	0,0	0,0	66,7
25-34 jaar	32	15,1	17,0	15,1
35-44 jaar	39	2,3	12,5	8,0
45-54 jaar	28	0,0	5,9	4,7
55-64 jaar	30	1,7	5,1	7,6
65 jaar of ouder	1	0,0	0,0	0,0
Sekse	N	Vermijden locatie/gebieden/plekken*		
Man	112	29,5		
Vrouw	46	13,0		

\*\* P<0,01 \* p<0,05 +p<0.1

Tot slot zijn ook enkele verschillen naar functie gevonden (zie tabel 7.3). Zo nemen de operationeel expert algemeen/wijkagent en de senior GGP-wijkagent vaker een inbraakalarm, En met name medewerkers van de tactische of forensische opsporing tekenen vaker een proces-verbaal anoniem (gevolgd door de teamchef of operationeel specialist Hierbij merken we op dat medewerkers niet zelf bepalen of ze een proces-verbaal anoniem teken, maar dat ze hier toestemming voor moeten hebben.

44 De omvang van de onderzoeksgroep (de N) verschilt, omdat niet alle medewerkers hebben aangegeven hoe oud ze zijn of welk geslacht ze hebben.



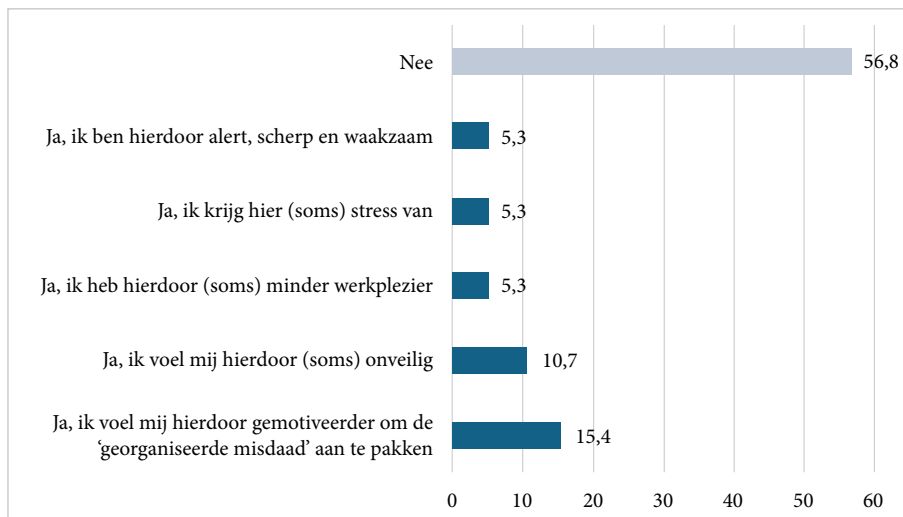
Tabel 7.3. Risicobeperkende maatregelen naar functie (%), N=166.<sup>45</sup>

Functie	N	Inbraakalarm+	Anonieme PV**
Teamchef of OS	39	5,1	33,3
GGP (aspirant, senior, generalist)	63	3,2	15,9
Operationaal specialist-algemeen of wijkagent, senior GGP-wijkagent	13	23,1	0,0
Tactische of forensische opsporing (operationeel specialist, generalist, senior)	51	7,8	43,1

\*\* P<0,01 \* p<0,05 +p<0.1

### 7.3 *Impact op het mentale welzijn*

In de vragenlijst is aan de respondenten die het risico op dreiging door georganiseerde criminaliteit gemiddeld tot heel groot inschatten gevraagd naar de gevolgen hiervan op hun mentale welzijn. Figuur 7.3 geeft een overzicht van de gevolgen die zij ervaren. In deze figuur betreft de onderzoeksgroep 169 van de 617 respondenten.<sup>46</sup>



Figuur 7.3. Gevolg inschatting dreiging/intimidatie georganiseerde criminaliteit (%), N=169. Onderzoeksgroep = medewerkers die niet met een dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken hebben gehad, maar wel inschatten dat dit zou kunnen gaan gebeuren.

45 Dit betreft de onderzoeksgroep waarvan we een goed passende indeling naar functie konden maken op basis van de informatie uit de vragenlijst.

46 Van de 181 respondenten die zelf geen dreiging mee hebben gemaakt, maar de kans hierop wel gemiddeld tot heel hoog inschatten, hebben 169 respondenten de vragen over impact op mentaal welzijn beantwoord.

In de figuur is af te lezen dat het merendeel (56,8%) van de respondenten zegt hiervan geen – bewuste – gevolgen te ervaren. Een groep respondenten (15,4%) voelt zich door de dreiging nog gemotiveerder om georganiseerde criminaliteit aan te pakken. Een klein deel van de respondenten (5,3%) zegt door de dreiging meer alert en waakzaam te zijn. Daarnaast zijn er ook respondenten die negatieve gevolgen ervaren. Zo voelt 10,7% zich (soms) onveilig en ervaart 5,3% minder werkplezier en stress.

Drie respondenten kruisen ‘Anders’ aan. In de toelichting legt een respondent die ‘Anders’ heeft aangevinkt uit:

*‘Niet per se door de bedreiging, maar eerder door de realisatie dat ik en mijn gezin kwetsbaar zijn. Criminelen kunnen gemakkelijk door sociale media, contacten in de wijk en processen-verbaal collega’s achterhalen. Dit is mijns inziens onwenselijk. Nu gebeurt er nog niet zoveel tegen collega’s, maar ik schat in dat dit in de toekomst anders zal kunnen zijn. Daar wil ik bij voorhand al alert op zijn met mijn gedrag tijdens (zo anoniem mogelijk werken) en na het werk (niet zeggen waar je werkt, enz.) en mijn gedrag op bijvoorbeeld sociale media’ (respondent vragenlijst).*

Op basis van de interviews en toelichtingen in de vragenlijst en ervaringen lijken respondenten vooral ‘last’ te hebben van verhoogde alertheid en een voortdurend bewustzijn van het risico dat ze lopen. Hierbij merken we op dat de mate waarin respondenten dit ervaren sterk kan verschillen. Ook de impact van maatregelen verschilt. Zo zijn er respondenten die vertellen dat ze hun dienstwapen mee naar huis nemen voor hun veiligheid (soms zonder toestemming). Maar er zijn ook respondenten die zich hierdoor juist onveilig voelen. Zoals de volgende respondent vertelt naar aanleiding van een mogelijke dreiging in een opsporingsonderzoek:

*‘Wij mochten vanaf toen gewapend naar huis en op weg naar huis af en toe een andere afslag nemen of een ommetje maken. En dat geeft een onveilig gevoel. Zelfs een beetje, dat je toch paranoia wordt’ (respondent opsporing 2-5).*

Meerdere respondenten ervaren gevoelens van paranoia bij situaties die ze als ‘verdacht’ bestempelen. Zo werkte het plaatsten van camera’s bij de volgende respondent averechts:

*‘En op dag twee liep er een groepje jongens langs en die keken precies in die camera, wezen ernaar en die liepen toen door. En toen dacht ik ja, wat is dit? Ik word hier niet geruster van eigenlijk. Ik werd daar nog meer paranoia van eigenlijk dan dat het me geruststelde’ (respondent opsporing, voorheen GGP 2-11).*

We horen meer voorbeelden van respondenten die onterecht denken dat ze gevolgd of in de gaten gehouden worden vanwege hun werk, terwijl het gedrag achteraf niks met hen te maken had.

## 7.4 Samenvatting

Uit het onderzoek blijkt dat ook de perceptie van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit invloed heeft op politiemedewerkers. Het merendeel van de respondenten die de dreiging gemiddeld tot heel hoog inschatten, neemt risicobeperkende maatregelen. De meest genomen maatregel is beperkte vindbaarheid op sociale media, gevolgd door over de schouders kijken bij aankomst op het werk en thuis. Ook het onder nummer werken is, indien mogelijk, voor veel medewerkers een belangrijke risicobeperkende maatregel. In veel mindere mate komt vermijdingsgedrag voor, al zijn hier wel enkele voorbeelden van gevonden. Dit kan zowel plaatsvinden bij de opsporing als in de GGP.

Ook nemen veel respondenten maatregelen aan hun woning ter beveiliging. Het vaakst gaat dit om camera's ophangen, maar ook het nemen van betere sloten en een inbraakalarm is regelmatig genoemd. Een enkeling parkeert thuis niet meer voor de deur als beveiligingsmaatregel.

Meer dan de helft van de respondenten bij wie sprake is van perceptie van dreiging ervaart geen negatieve impact op het mentale welzijn. De impact die het vaakst is genoemd naar aanleiding van de vragenlijst is dat respondenten zich juist gemotiveerder voelen om georganiseerde criminaliteit aan te pakken. Een klein deel van de respondenten zegt meer alert en waakzaam te zijn en één op de tien respondenten voelt zich (soms) onveilig.

## 8 Ervaren knelpunten en kansen voor verbetering

*'Ik denk dat je moet zorgen dat die vrijblijvendheid over dit onderwerp eruit gaat. Dat zien we bij [een andere organisatie] wat meer. Daar zie je dat het aansturen op veilig werken toch wat meer in de haarvaten zit' (respondent politie overig 1-1).*

### 8.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken is aandacht besteed aan het fenomeen dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit. Een belangrijk deel van het onderzoek heeft zich daarnaast echter gericht op wat de politieorganisatie beter kan doen vanuit haar rol als werkgever en welke verbeterkansen respondenten zien. In de vragenlijst en de interviews is dit aan bod gekomen en deze bevindingen zijn besproken in de zes expertsessies. Aan de deelnemers van de sessies is vervolgens gevraagd om mee te denken over verbetermogelijkheden vanuit verschillende perspectieven.

Op basis van een analyse van alle bronnen zijn in dit hoofdstuk zowel aandachtspunten als aanbevelingen en handelingsrichtingen geformuleerd om de impact van (gepercipieerde) dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te verminderen. Indien mogelijk hebben we deze geadresseerd aan de onderdelen van de politieorganisatie die hiermee aan de slag kunnen gaan. De concrete uitwerking en vertaalslag naar de werkvloer van deze punten dient vervolgens nog te plaats te vinden door de (betrokken onderdelen van) de Nationale Politie.

Hieronder bespreken we de opbrengsten. Voor de overzichtelijkheid hebben we de opbrengsten gecategoriseerd in een aantal hoofdthema's. Er zijn raakvlakken tussen de verschillende thema's.

### 8.2 Handelen in geval van dreiging

Allereerst is het van belang hoe de werkgever reageert wanneer een medewerker dreiging ervaart. Uit de ervaringen van respondenten die te maken hebben gekregen met bedreiging of intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit komen een aantal aandachtspunten die te maken hebben met de wijze waarop de organisatie, de leidinggevende en het team hiermee omgaat.

### 8.2.1 **Serius nemen van de melding**

De melding wordt in de meeste gevallen gedaan bij de directe leidinggevende. Dit blijkt uit de interviews en ook in de vragenlijst geven de meest respondenten aan dat ze een melding zouden maken bij hun leidinggevende (76,9%). Het serieus nemen van de melding en melder door de leidinggevende is echter een veelgehoord aandachtspunt. Dit serieus nemen is van belang ongeacht de aard van de dreiging, omdat ook bij een schijnbaar kleine dreiging de impact op de medewerker groot kan zijn. Twee respondenten die zware bedreiging (en beveiliging) hebben ervaren:

*‘Als dat het gevoel is bij mensen [dat ze bedreigd worden], of het nou waar is of niet, dan moet je het serieus nemen en iets doen. Dan moet je het niet alleen mechanisch aanvliegen van: “we gaan een dreigingsanalyse doen en er komt niks uit”. Als jij bedreigd wordt, dan is het niet altijd zo evident. Het is niet altijd zo dat iemand zegt van “ik ga je kapotschieten”. Dat gaat soms op een hele subtiele wijze of dat het in iemands hoofd zit. Maar je moet het wel serieus nemen. Anders raken mensen verloren, dan haken ze af’ (respondent opsporing 1-4).*

*‘Er is niet een kleinere of lichtere vorm van criminaliteit. De impact kan groter zijn voor iemand die veel minder beveiligd wordt en voor wie veel minder beveiligingsmaatregelen zijn genomen. Als je door een groep klemgezet wordt of als ze weten waar je woont of waar je kind op school zit, dan is het heel heftig. En dan is het de vraag of je je goed gesteund voelt’ (respondent overig 1-7).*

Voor mensen die dreiging ervaren, is het belangrijk dat ze het gevoel hebben dat de organisatie achter hen staat. Sommige leidinggevendenden zijn zich hier goed van bewust en vertellen dat ze hier altijd actie op ondernemen, zoals de volgende respondent.

*‘Als er kleine aanleiding is om te veronderstellen dat er dreiging is bij een collega dan moet je erop acteren. Dat hoeft niet altijd te zijn dat er een pantserwagen voor de deur wordt gezet, maar kijk wat je met researchwerk kan doen. Op zijn minst een stopgesprek organiseren, het liefst strafrechtelijk onderzoek’ (respondent opsporing 2-21).*

Een aantal keer horen we van respondenten die dreiging hebben ervaren dat het gebrek aan steun afbreuk kan doen aan hun loyaliteit naar de organisatie (zie ook hoofdstuk 4). Tevens zijn meerdere respondenten teleurgesteld over de opvolging wanneer er sprake is van een aangifte. Er valt voor de organisatie dus veel te winnen wanneer medewerkers zich meer gesteund voelen in geval van dreiging.

### 8.2.2 **Rekening houden met behoefte melder**

Bij een eventuele opvolging van de melding is het van belang om rekening te houden met de behoefte van de medewerker die de dreiging ervaren heeft. Soms is een luiste-

rend oor bij een leidinggevende of het team voldoende. In andere gevallen is het voor de bedreigde belangrijk dat de organisatie, vaak via de persoon van de leidinggevende, een vorm van actie onderneemt. Een deelnemer aan een sessie:

*‘Als leidinggevende heb ik hier vaak mee te maken gehad. De grote “let op” is voor mij geweest: ga niet vanuit eigen handelingsperspectief handelen als leidinggevende. Maar juist goed luisteren naar de collega. Geen enkele casus is hetzelfde. Juist vragen aan collega wat hij nodig heeft en ook zijn familie. Het maakt voor mij niet uit waar de bedreiging vandaan komt; een bedreiging is een bedreiging, ook al is het niet juridisch zo gedefinieerd. Je hebt ermee te dealen als leidinggevende’ (deelnemer expertsessie 1).*

Wanneer het gaat om een dreiging waarvan uit een dreigingsanalyse blijkt dat deze serieus is, volgt er vrijwel altijd actie. Zoals (tijdelijke) verplaatsing naar een andere locatie en persoonsbeveiliging. De respondenten die we spreken die dit hebben meegeemaakt, vinden het belangrijk dat er ruimte is voor maatwerk en flexibiliteit.<sup>47</sup> Daarnaast horen we van respondenten dat het ze rust geeft wanneer ze weten uit welke hoek de dreiging komt, omdat ze hierdoor het risico zelf beter kunnen inschatten. In tegenstelling tot burgers kunnen politiemensen vanuit hun functie al veel kennis hebben over de dreiger, wat de behoefte aan meer samenwerking of informatie – voor zover dit kan – mogelijk groter maakt.

Opvolging blijkt in de praktijk lastiger wanneer sprake is van een minder toetsbare of minder duidelijke dreiging. Vooral wanneer een dreiging te betitelen is als een niet-strafbare dreiging of intimidatie, missen melders opvolging. Terwijl ook in deze gevallen medewerkers soms behoefte hebben aan meer actie dan enkel een luisterend oor. Een respondent hierover:

*‘De ervaren machteloosheid is vaak een hele belangrijke voorspeller voor het ontwikkelen van [mentale] problematiek. Op het moment dat het voor hen besloten wordt in plaats van dat ze zelf besluiten wel of niet dat risico te nemen, dan zie je dat dat impact heeft op hun moreel maar ook dat er daadwerkelijk bedreigende situaties ontstaan’ (respondent politie overig 1-2).*

Deze behoefte verschilt per persoon. Sommige respondenten hebben behoefte aan beveiligingsmaatregelen, zoals camera's bij hun woning. Maar we horen ook vaak van respondenten dat ze behoefte hebben aan daadwerkelijke actie richting de pleger. Wanneer dit uitblijft of alleen handvatten geboden worden die gericht zijn op het verhogen van de weerbaarheid van de melder zelf, dan wordt dat vaak als onvoldoende ervaren omdat niks gedaan wordt met de veroorzaker van de dreiging.

In ons onderzoek zijn we voorbeelden tegengekomen waarbij respondenten zelf oplossingen zijn gaan zoeken omdat er niks gedaan werd met hun melding. Bijvoorbeeld collega's die zelf een rooster maken om door de straat van hun bedreigde collega te

47 Dat dit belangrijk is blijkt ook uit de uitkomsten van de Adviescommissie-Bos (oktober 2021).

surveilleren of het zelf plaatsen van camera's. Ook zagen we dat dit leidt tot gevoelens van ontevredenheid en teleurstelling en tot frustratie bij de melders.

### 8.2.3 *Draaiboek en aanspreekpunt*

Een veelgehoord verbeterpunt van ervaringsdeskundigen is het beschikbaar maken van een draaiboek of protocol voor situaties waarin sprake is van bedreiging of intimidatie van een medewerker.<sup>48</sup> De ervaring is dat er formeel weinig geregeld is, waardoor het afhangt van de eigen leidinggevende en het beleid van andere teams, zoals RCCB<sup>49</sup> en het rechteercheteam dat eventueel onderzoek doet, wat er geregeld en gedeeld wordt.

*'Er is niet zoiets als een plan dat je dan in kan zetten of adequate maatregelen die je uit kan roepen. Het is altijd zo van "wat moeten we doen?" Ze doen maar wat en ze doen hun best maar er is geen standaardpakket of zo en dat zou misschien handig zijn' (respondent opsporing 2-19).*

Zoals in de vorige paragraaf reeds genoemd, ontbreekt het vooral aan handelingsperspectief wanneer sprake is van niet-strafbare dreiging. In deze gevallen is het voor respondenten vaak niet duidelijk waar ze terecht kunnen of wat er voor hen gedaan kan worden. Sommige van onze respondenten benaderen GTPA<sup>50</sup>-casemanagers van hun eenheid, maar deze zijn enkel ingericht op strafbare bedreiging en de juridische afwikkeling daarvan.

Respondenten ervaren soms dat hun leidinggevende de beste bedoelingen heeft, maar dat het desondanks lastig is om opvolging te organiseren. Ook is bij leidinggevenenden niet altijd bekend wat ze kunnen inzetten. Het gebrek aan coördinatie kan in de praktijk betekenen dat iemand die bedreigd wordt dit zelf probeert op te pakken. Zo spraken we een respondent die wegens een dreiging verplaatst was naar een veilige locatie en tegelijkertijd contact probeerde te onderhouden met het team dat het opsporingsonderzoek naar de verdachte deed, probeerde te achterhalen wat de stand van zaken was van de beveiliging van zijn woning en hoe de juridische afwikkeling verliep. Dit vergde veel energie en kwam boven op zijn onveiligheidsgevoelens en die van zijn gezin. Hij licht toe:

*'De communicatie tussen flex, DR, ons [de bedreigde medewerkers], GTPA daar kan echt heel veel meer beter in. Ik moest horen: "De camera's zijn weg want jij hebt zelf beveiligingscamera's geregeld." En toen moest ik weer zeggen: "Nee, die komen pas over een paar dagen." Er is geen communicatie' (respondent GGP 2-18).*

48 Hoewel dit punt voortkomt in de context van georganiseerde criminaliteit geldt dit in algemene zin; ook als de dreiging uit andere geledingen komt.

49 De Afdeling Regionaal Conflict- en Crisisbeheersing, waaronder Team Bewaken en Beveiligen valt.

50 Geweld tegen politieambtenaren.

Meerdere respondenten vinden dat de coördinerende rol het beste belegd kan worden bij het RCCB, vanwege hun expertise en overkoepelende rol. Zij kunnen volgens hen ook leidinggevend adviseren en de opvolging (indien nodig) uit handen nemen bij een leidinggevende of deze hierin ondersteunen. Deze functie kan ook elders belegd worden. Belangrijk is dat er iemand is die de overkoepelende coördinatie en communicatie verzorgt waardoor de bedreigde medewerker ontlast wordt.

#### 8.2.4 ***Vage dreigingswaarschuwingen***

Soms is er geen concrete bedreiging van een persoon, maar is er een mogelijke dreiging voor een team of politiebouw. Politied medewerkers krijgen dan soms alleen te horen dat er een hoog dreigingsniveau is of ze worden gevraagd om extra alert te zijn. Uit de interviews en sessies blijkt dat de vaagheid van dit type waarschuwingen zonder extra informatie voor onrust en extra onveiligheidsgevoelens kan zorgen. Medewerkers van rechte teams die zware zaken draaien zijn vaak al extra alert, dus hoe kunnen ze dan nog alerter zijn? Er is behoefte om bij dergelijke waarschuwingen een duidelijk handelingskader te geven aan medewerkers: wat wordt er extra van hen verwacht ten gevolge van het hogere dreigingsniveau? In plaats van dat enkel wordt gewaarschuwd voor een hogere dreiging.

#### 8.2.5 ***Bekendheid en beschikbaarheid faciliteiten***

Uit de interviews en expertsessies blijkt dat veel politied medewerkers nog onbekend zijn met de faciliteiten waar ze gebruik van kunnen maken als ze kampen met stress en/of onveiligheidsgevoelens ten gevolge van hun werk.

*Alleen ik vind wel dat de organisatie denkt: we zetten het op intranet en dan zal iedereen het weten, maar zo werkt het natuurlijk niet. Ik wil niet dat mensen de hele dag achter de computer zitten en intranet doorlezen' (respondent opsporing 2-3).*

Waar respondenten van beleidsafdelingen en personeelszorg wijzen op de mogelijkheden voor ondersteuning, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk of een psycholoog van de Teams Gezond en Veilig Werken, merken we dat deze mogelijkheden op de werkvloer niet zo bekend zijn. Sommige respondenten weten wel van GTPA-medewerkers en hebben deze ook weleens benaderd, maar wisten dan niet dat deze vooral bedoeld zijn voor de juridische ondersteuning bij het verhalen van schade bij een verdachte.

In met name de expertsessies komt aan de orde dat men meerwaarde ziet van de MCU: de Mental Check Up die periodiek ingezet wordt bij (bepaalde) afdelingen om inzicht te krijgen in het mentale welzijn van de medewerkers. Wel is er behoefte dat dit instrument vaker en breder kan worden ingezet. Op dit moment gebeurt dit volgens de deelnemers aan de expertsessies onvoldoende door beperkte beschikbaarheid van de psychologen die de MCU's uitvoeren.



### 8.3 **Besprekbaar op de werkvloer**

In de meeste teams wordt nog weinig gesproken over onveiligheidsgevoelens ten gevolge van dreiging van georganiseerde criminaliteit en de impact daarvan. Van alle respondenten in de vragenlijst zegt 15% dat er vanuit de werkgever of leidinggevende aandacht is besteed aan wat je moet doen als je te maken krijgt met bedreiging en/of intimidatie vanuit de georganiseerde criminaliteit. Dit gebeurt dan vooral tijdens werkoverleggen of de (de)briefing.

Nadere analyse laat zien dat medewerkers vanuit de GGP minder vaak dan medewerkers in de opsporing stellen dat er vanuit de werkgever of leidinggevende aandacht is besteed aan wat je moet doen als je te maken krijgt met bedreiging en/of intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit: 11% in de GGP versus 17% in de opsporing. Enkele respondenten in de vragenlijst vinden dat dit te weinig aandacht krijgt. Eén respondent verwoordt dit als volgt:

*'Het is een keer ter sprake gekomen geloof ik op een briefing naar aanleiding van een vraag van een collega. Maar dat werd ook wel snel weer weggemoffeld door de teamleiding. Terwijl ik denk dat het goed is om dat af en toe even onder de aandacht te brengen, niet om bang te maken want dat zijn we niet. Maar als je getraind bent, reageer je over het algemeen beter op bepaalde situaties dan wanneer je ongetraind bent' (respondent vragenlijst).*

In de interviews horen we van sommige operationeel leidinggevendenden dat ze hier soms wel aandacht aan besteden, meestal naar aanleiding van een incident. Het algemene beeld dat ontstaat uit de interviews is dat het sterk afhankelijk is van de cultuur van het team en van de leidinggevende of het thema aandacht krijgt. Tijdens sommige expertsessies komt ter sprake dat sommige deelnemers bang zijn dat het besprekbaar maken leidt tot extra of onnodige angstgevoelens onder medewerkers. In deze gesprekken blijkt dat het vooral van belang is dat mensen niet enkel gewaarschuwd worden, maar om bewustwording in combinatie met concrete richtlijnen om risico's te beperken.

#### 8.3.1 **Gesprek voeren met een facilitator**

Het besprekbaar maken van – de impact van – bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit kan lastig zijn. Deels gebeurt dit al bij de politie. Bij de afdeling Nationale Veiligheid, onderdeel van de staf Korpsleiding van de politie is er aandacht voor teams waar sprake is van een zogenoemde voorspelbare dreiging. Met deze teams worden gesprekken gevoerd, onder andere over bewustwording en zaken waar je op kunt letten. Het gesprek voeren met een gespreksleider of facilitator van de politie zelf heeft meerwaarde ten opzichte van een buitenstaander als gespreksleider:

*'Je moet er dan ook mensen bij hebben die het gesprek kunnen leiden. Ik vind wel dat het altijd een collega moet zijn en niet iemand van buitenaf, ook al wordt die persoon*

*blauw geverfd. Anders win je bij collega's nooit binnen 2-3 uur het vertrouwen. Je moet dit echt met soft skills aanpakken' (respondent opsporing 2-3).*

Hoewel het voeren van een gesprek met een facilitator teams kan helpen om dit meer bespreekbaar te maken, is het van belang dat dit iemand is die door de medewerkers als betrouwbaar en geloofwaardig wordt gezien.

### 8.3.2 **Normaliseren**

Op basis van ons onderzoek lijkt het zinvol om die gesprekken niet alleen te beperken tot teams waar een voorspelbare dreiging is, maar om dit in alle teams bespreekbaar te maken. Dit omdat medewerkers op verschillende manieren in aanraking kunnen komen met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, ook wanneer zij zich niet bezighouden met bekende risicovolle subjecten of netwerken.

Teams kunnen dit aan de orde stellen naar aanleiding van een dreiging, maar ook als er (nog) geen dreiging heeft plaatsgevonden. Een respondent licht de relevantie hiervan toe:

*'Bij die persoon, toen hij daar last van kreeg [van een bedreiging], toen heeft hij dat aangekaart en zijn daar gesprekken over geweest. Maar eigenlijk was het toen al te laat. En binnen het team wordt er vanuit mijn perspectief niet uitgevraagd: hoe ervaar jij het nu? Hoe zit je erin? Hoe ervaar jij de dreiging? Daar wordt geen aandacht aan gegeven' (respondent opsporing 2-15).*

Het spreken over angst en de impact hiervan dient normaal te zijn binnen teams. Een van de traumapsychologen die aanwezig was bij een expertsessie pleit voor acceptatie dat iedereen angst kan ervaren, helemaal in teams die zich richten op georganiseerde criminaliteit. Het accepteren dat dit erbij hoort en hierover met collega's praten, helpt escalatie of uitvallen te voorkomen. Ze legt uit:

*'En dan vragen wat de angst veroorzaakt om er niet heen te gaan. Dat onderzoeken met elkaar en hoe je dat als team kan dragen. En normaliseren dat er periodes zijn waarin je waakzamer bent. "Hoe ga je daarmee om?" (deelnemer expertsessie 4).'*

Maar ook op de basisteams is het belangrijk om stil te staan bij de impact van ervaringen op medewerkers en om dit tot een regulier onderdeel van gesprek te maken. Sommige respondenten noemen de debriefing als het moment dat gebruikt kan worden om stil te staan bij impactvolle incidenten, zoals de volgende respondent.

*'[Deelnemer X] zei al dat collega's van melding naar melding gestuurd worden en dat er soms geen tijd is om een bakje koffie te doen en te praten. Het is belangrijk dat er niet steeds wordt doorgaan naar een nieuwe melding. Debriefing is belangrijk' (deelnemer sessie 1).*

### 8.3.3 ***Ken je medewerkers***

Al eerder in dit hoofdstuk is de belangrijke rol van de operationele leidinggevendenden aan bod gekomen. Ook bij het bespreekbaar maken op de werkvloer is dit het geval. In de sessies en gesprekken horen we vooral hoe belangrijk het is dat directe leidinggevendenden hun medewerkers kennen en weten wat er speelt. Zodat ze onder andere kunnen signaleren wanneer iemand aangedaan is of wanneer er iets speelt in het team. Een respondent:

*‘Belangrijkste volgens mij is dus: bouw een band op met je mensen, zodat je ziet wanneer het niet goed gaat. Als je niet weet hoe iemand normaal is, dan kan je ook niet zien of hij verdrietig is. Daar moet tijd voor zijn’ (respondent opsporing 2-3).*

Een extra aandachtspunt zijn organisatorische keuzes waardoor er minder sociale cohesie is op de werkvloer. In de basisteams wordt bijvoorbeeld niet meer gewerkt in vaste teams, waardoor (vooral) studenten zich een beetje verloren kunnen voelen. Ook is er op de basisteams geen wachtcommandant meer aanwezig. Ten gevolge hiervan horen we dat er minder snel wordt gesignaleerd of er iets speelt bij een medewerker. Tevens denken veel respondenten dat er door het gebrek aan een vast teams minder snel gesproken wordt over angstgevoelens of andere vormen van impact ten gevolge van een dreiging.

### 8.3.4 ***Rekening houden met de achtergrond van medewerkers***

Medewerkers met een specifieke achtergrond kunnen een groter risico lopen op bedreiging en intimidatie van criminele actoren binnen een bepaalde gemeenschap. We horen meerdere voorbeelden van intimiderend gedrag jegens hen tijdens acties of controles.

Op de werkvloer wordt dit risico niet altijd onderkend of wordt juist gestuurd op het betrekken van medewerkers met dezelfde (culturele) achtergrond als die van de verdachte(n) waar een actie op is gericht. In sommige teams, waar hier meer ervaring mee is, wordt hier al wel rekening mee gehouden. Respondenten die hier ervaring mee hebben, pleiten ervoor om hier proactief in te zijn en er rekening mee te houden dat medewerkers in de problemen kunnen komen door deel te nemen aan een specifieke actie.

In zijn algemeenheid lijkt het zinvol om bespreekbaar te maken of er medewerkers zijn die zich bij een specifieke actie zorgen maken over hun veiligheid of intimiderende situaties en in deze gevallen te kijken welke mogelijkheden er zijn de veiligheid en veiligheidsgevoelens te vergroten.

## 8.4 Opleiding en training

Uit de gesprekken en sessies blijkt dat er in opleidingen nog weinig aandacht is voor het (beperken van of omgaan met) bedreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit. Het lijkt erop dat respondenten dit beperkt meekrijgen in de opleiding en daarna. In de woorden van een sessiedeelnemer:

*‘In hoeverre hebben we geleerd om een veilige werkomgeving te creëren? Ik heb het niet in de opleiding gevonden. Als je het binnen de organisatie belangrijk vindt, dan moet je dat ook uitstralen in trainingen. Door er meer aandacht aan te geven en handvatten te geven, ga je dat ook creëren’ (deelnemer expertsessie 2).*

De aandacht die hier wel aan wordt geschonken gaat grotendeels over medewerkers-verantwoordelijkheid, zoals de risico's van sociale media. Hoewel dit zeker zinvol is, zijn we in ons onderzoek geen voorbeelden tegengekomen van respondenten die bedreigd werden vanwege onvoorzichtigheid op sociale media. Een bredere insteek lijkt dan ook gewenst. Respondenten en deelnemers aan de sessies ervaren dat hier tijdens hun opleiding aan de Politieacademie weinig aandacht aan wordt geschonken. Zowel bij de opleiding op de academie als op de werkvloer is veel winst te behalen door hier meer aandacht aan te besteden en studenten, medewerkers en leidinggevenden heldere richtlijnen mee te geven.

### 8.4.1 Inwerkprogramma

In hoofdstuk 5 zagen we dat medewerkers die jonger zijn en minder dienstjaren hebben het risico dat ze te maken krijgen met dreiging en intimidatie hoger inschatten dan oudere en meer ervaren medewerkers. In de interviews en expertsessies horen we dit ook terug van jongere respondenten. Ze merken dat de nadruk binnen de organisatie erg ligt op zelfredzaamheid, en dat richtlijnen daarvoor missen. Een respondent werkzaam bij de recherche licht dit toe:

*‘Bij de eerste dag werd meteen gezegd: zelfredzaamheid is hier heel erg belangrijk. Oké. Prima. Maar, je moet bepaalde mensen wel wat aan de hand meenemen met hoe de gang van zaken hier überhaupt is en dat is redelijk “on the go” uitgevogeld door mijzelf. Daar heb ik ook wel mijn oordeel over. Over risico's met betrekking tot veiligheid, is dat hier zeker ook een issue’ (respondent opsporing 2-15).*

Medewerkers horen op de werkvloer van collega's zaken over andere routes of om je heen kijken als je in de auto stapt, maar vooral bij jongere medewerkers zagen we soms de worsteling met wat een gezonde dosis alertheid is, zonder dat dit doorslaat naar angst en paranoia. Het is goed in een inwerkprogramma niet alleen aandacht te besteden aan risico's van sociale media, maar ook om concreet te maken wat er verstaan wordt onder 'professionele alertheid'.

Daarnaast is het bespreken van de risico's op dreiging en intimidatie van georganiseerde criminaliteit belangrijk omdat veel medewerkers zich daar in eerste instantie niet van bewust zijn, vooral als ze niet bij de recherche werken. Dit terwijl we zien dat (ervaren) dreiging bij de basisteams juist vaker voorkomt van in de opsporing. Andere belangrijke onderwerpen van een dergelijk inwerkprogramma zijn wat medewerkers kunnen doen als ze hiermee te maken krijgen en bij wie ze terecht kunnen.

Een belemmerende factor is de beperkte tijd die ervaren wordt om nieuwe medewerkers op de werkvloer op te leiden. Vooral de basisteams kampen vaak met personeelstekorten, waardoor er weinig ruimte is om studenten goed te begeleiden. Daarbij is de opleiding zelf ingekort en het beeld bij respondenten is dat er veel geschrapt wordt in de opleiding.

#### 8.4.2 **Onderdeel IBT**

Om het thema periodiek onder de aandacht te brengen, suggereren meerdere respondenten en deelnemers aan de sessies om het omgaan met dreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit en de impact hiervan onderdeel te maken van de Integrale Beroepsvaardigheden Training (IBT). Operationele medewerkers worden hier periodiek voor ingeroosterd, waardoor deelname minder vrijblijvend en persoonsafhankelijk van de leidinggevende is.

#### 8.4.3 **Aandacht voor boegbeelden**

Speciale aandacht vragen zichtbare boegbeelden tegen georganiseerde criminaliteit. In ons onderzoek spraken we met boegbeelden op lokaal niveau, zoals een projectleider ondermijning en een wijkagent in een bepaalde wijk met veel dubieuze ondernemers in een industriegebied. En boegbeelden die zich landelijk profileren, bijvoorbeeld in de strijd tegen drugs. Sommige van de respondenten hebben voor hun functie een speciale training voor boegbeelden gevolgd, maar vertelden dat daarin geen aandacht was voor eventuele risico's die het zijn van een boegbeeld met zich mee kon brengen.

Ook bij de sollicitatiegesprekken of daarna werd niet gesproken over de risico's op bedreiging en hoe daarmee om te gaan. Respondenten zijn op zichzelf aangewezen om te bepalen welke routines of voorzorgsmaatregelen ze nemen en soms worden ze voorzichtiger nadat ze daadwerkelijk bedreigd zijn. Zowel bij de selectie, training en op de werkvloer kan er bij boegbeelden meer aandacht worden geschonken aan bewustwording van eventuele risico's en hoe hiermee om te gaan.

#### 8.4.4 **Richtlijnen voor en training van leidinggevenden**

Zoals al eerder genoemd in deze rapportage is de reactie van de direct leidinggevende van een bedreigde van grote invloed op de impact van de dreiging. In dit hoofdstuk is aan bod gekomen dat het van belang is dat de leidinggevende een melding serieus neemt en rekening houdt met de behoefte van de melder. Uit de interviews maken we

op dat de wijze van reageren verschilt. Deels is dit te begrijpen, omdat elk incident verschillend is en maatwerk vraagt. Voor een deel komt dit echter ook doordat er onder leidinggevers verschillend gedacht wordt over de ernst en impact van de dreiging, en over de mogelijkheden voor beveiligingsmaatregelen. Dit geldt met name wanneer het gaat om bedreigingen die niet onder het stelsel bewaken en beveiligen vallen, omdat daar wel een protocol voor is en dus minder persoonsafhankelijk van een leidinggevende. Een respondent hierover:

*‘Is dat dan gebrek aan kennis? Is het iets wat je kan leren aan een leidinggevende? Dat denk ik wel. Wij zijn daar heel erg als politie, dan gaan wij er heel mechanisch naar kijken. We gaan er een dreigingsanalyse op zetten en zeggen van “er is niks aan de hand”. Maar dit is niet het gevoel dat mensen hebben’ (respondent opsporing 1-4).*

Interviews met respondenten op beleidsniveau (in de staf) van de politieorganisatie leren dat er veel nadruk ligt op werknemersverantwoordelijkheid (‘wees voorzichtig met sociale media’). In ons onderzoek zien we echter dat wanneer iemand daadwerkelijk te maken krijgt met dreiging, of dit in elk geval zo ervaart, er vooral behoefte is aan kordaat optreden van de leidinggevende. Het samenstellen van een richtlijn voor leidinggevers, een training en het organiseren van intervisie en uitwisseling van ervaringen zijn mogelijkheden die kunnen bijdragen aan een passend en meer eenduidig handelen door leidinggevers.

Een aandachtspunt is dat er bij de politie verschillende leidinggevers zijn. Met name de directe leidinggevende is belangrijk omdat deze het eerste aanspreekpunt voor de medewerker is. Vaak zijn het de operationeel experts die de daadwerkelijke personeelszorg hebben en het is belangrijk dat juist deze groep weet wat de mogelijkheden zijn, hoe ze medewerkers kunnen begeleiden en hoe ze gesprekken hierover kunnen voeren.

## 8.5 Anoniem werken

Bij respondenten uit de vragenlijst en in de expertsessies merken we een grote behoefte aan (meer) anoniem werken en eenduidige richtlijnen hierover. Dit geldt het meeste voor researchteams die werken op subjecten of criminele netwerken waar een dreiging van uitgaat of zou kunnen uitgaan. Maar ook op de basisteams speelt dit. Bijvoorbeeld bij het ondertekenen van processen-verbaal die in een bestuurlijke rapportage terecht kunnen komen en zo bij de – vermoedelijke – plegers terecht kunnen komen.

### 8.5.1 Werken onder nummer

Zowel uit de vragenlijst als uit de interviews blijkt een grote behoefte bij politiemedewerkers om vaker, of zelfs standaard, onder nummer te werken. Voor sommige teams is dit al bijna standaard geworden, terwijl dit bij andere teams een discussiepunt is. In sommige gevallen lijkt dit afhankelijk te zijn van persoonlijke voorkeuren. Zo was een teamchef die deelnam aan een expertsessie principieel tegen onder nummer werken.

In de interviews merken we veel onbegrip bij respondenten over het niet onder nummer mogen werken wanneer ze dit zelf wel veiliger vinden. Dit onbegrip wordt nog groter wanneer de rechercheurs van een team niet onder nummer mogen werken, maar de betreffende officier van justitie wel anoniem wil blijven in het onderzoeksdoosier (zoals het geval was bij het team van een van de respondenten).

Vanuit dit gegeven zijn er meerdere handelingswijzen mogelijk. Zo is er winst te behalen door het meer (of beter) uitleggen van bepaalde keuzes omtrent werken onder nummer en het bespreekbaar maken en serieus nemen van onveiligheidsgevoelens die hiermee samenhangen. Tegelijkertijd lijkt er sprake zijn van het verschillend hanteren van dezelfde richtlijnen tussen eenheden of teams, en zijn er respondenten die ervaren dat de politie op dit punt andere richtlijnen hanteert dan het Openbaar Ministerie. Ook hier lijkt het zinvol om nader te kijken hoe meer eenduidige geopereerd kan worden.

Daarnaast geldt voor medewerkers die vaak onder nummer werken dat hun anonimiteit in het geding kan komen doordat zij jarenlang onder hetzelfde nummer werken. We zijn in het onderzoek meerdere voorbeelden tegengekomen van medewerkers die zich bedreigd voelen wanneer ze het idee hebben dat advocaten van verdachten hun identiteit proberen te koppelen aan een nummer in het dossier. Het periodiek laten rouleren van de nummers of deze per onderzoek laten verschillen draagt bij aan hun afscherming, waardoor hun identiteit moeilijker te herleiden is.

### 8.5.2 **Gezichtsbedekking**

Meerdere respondenten noemen gezichtsbedekking als een risicobeperkende maatregel, bijvoorbeeld bij een instap of bij een demonstratie of rel. Politied medewerkers kunnen gezichtsbedekking dragen om herkenning te voorkomen. Bij de coronademonstraties en -rellen gebeurde dit regelmatig, onder andere om *exposing* op internet tegen te gaan (doxing). Van respondenten horen we dat er binnen de politie discussie is over het dragen van gezichtsbedekking. We horen dat in sommige gevallen politied medewerkers ervaren dat de politieleiding of het lokale bestuur dit onwenselijk vindt, terwijl de medewerkers dit zelf wel willen. Soms wordt vanuit de leiding aangegeven dat er geen gezichtsbedekking gedragen wordt, maar doen medewerkers dit vervolgens toch. Dit dilemma speelt bij optredens in de openbare ruimte, zoals bij demonstraties, maar ook bij doorzoeken of bij het bewaken van een locatie. Een respondent:

*'Ik was ook groepscommandant van bewaken en beveiligen. Wij liepen altijd met bivakmutsen op. Dan ben je niet herkenbaar. In het begin stond een bivakmuts te agresiëren was het geen goed signaal' (respondent opsporing 2-13).*

Leidinggevend benadrukken, zowel in interviews als expertsessies, dat er altijd een concrete aanleiding moet zijn voor het dragen van gezichtsbedekking. Zij vinden het belangrijk dat dit niet standaard gedaan wordt. Bij politied medewerkers die we spreken, merken we onbegrip over het niet mogen dragen van gezichtsbedekking wanneer zij

zelf een andere inschatting van het risico maken. Zij krijgen dan het gevoel dat ‘het plaatje’ naar de buitenwereld belangrijker is dan hun veiligheid. In de voorbeelden die ter sprake komen, gaat het dan bijvoorbeeld om het bewaken van grote partijen cocaïne of een doorzoeking van een locatie van een gewelddadig crimineel netwerk.

Het verschillend toepassen van richtlijnen tussen eenheden zorgt voor onbegrip en onveiligheidsgevoelens onder medewerkers (wanneer ze weten dat er elders bij een vergelijkbare situatie wel voor gezichtsbedekking wordt gekozen). Ook kunnen er verschillen zijn op een locatie, waarbij medewerkers van een gespecialiseerd team wel gezichtsbedekking dragen, maar de medewerkers van het basisteam die ook ter plaatse zijn niet. Wanneer medewerkers zelf beslissen een andere afweging te maken, kan het tot slot nog voorkomen dat de ene collega wel en een andere geen gezichtsbedekking draagt.

Twee zaken lijken hier van belang. Enerzijds het meer uniform toepassen van richtlijnen omtrent het dragen van gezichtsbedekking. En anderzijds het meer of beter communiceren met medewerkers over het wel of niet toestaan van gezichtsbedekking, en in gesprek gaan met medewerkers die zich hierdoor erg onveilig voelen.

### 8.5.3 *Overig*

Uit de sessies en gesprekken komen nog een aantal andere verbeterpunten die te maken hebben met anonimiteit. Zo wijst een respondent uit de opsporing erop dat het soms verstandig is om een e-mail die betrekking heeft op een opsporingsonderzoek te versturen vanuit de algemene mailbox van het team in plaats van via het persoonlijke e-mailadres. Dit omdat de ervaring leert dat deze e-mails – onbedoeld – terecht kunnen komen in het dossier of bij de advocaat van de verdachte, waardoor de persoonlijke gegevens van de medewerker bekend zijn geworden. Een aandachtspunt hierbij is dat er dan niet automatisch de naam van de medewerker toegevoegd wordt aan de e-mail van de algemene inbox, zoals nu het geval kan zijn.

In een van de sessies komt het voorbeeld naar voren van een aantal medewerkers van een basisteam die gevolgd werden door ‘zware criminelen’ uit de wijk. Er is voor hen een protocol opgesteld over hoe ze zich moesten opstellen en wat ze konden doen. Dit protocol is vervolgens niet beschikbaar gesteld aan andere teams of gedeeld in een landelijke digitale database, terwijl dit wel van waarde kan zijn voor teams waar dit ook speelt.

## 8.6 **Mogelijkheden voor naasten**

Waar politiemedewerkers gebruik kunnen maken van allerlei faciliteiten vanuit de teams Veilig en Gezond Werken voor persoonlijke ondersteuning bij een ingrijpende gebeurtenis, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, geldt dit niet voor naasten. Dit terwijl de partners, ouders of kinderen wel te maken kunnen krijgen met stress en angstgevoelens ten gevolge van de (mogelijke) dreiging jegens de medewerker. Meerdere respondenten in het onderzoeken ervaren dat dit nu onvoldoende geregeld is.



*'Ik denk dat zij echt niet weten bij wie ze kunnen aankloppen als ze zien dat het niet goed gaat met hun partner. Daar hebben we echt nog een wereld te winnen. Dat is echt onvoldoende kan ik wel zeggen' (respondent opsporing 1-2).*

Soms weten gezinsleden ook weinig over het werk van hun partner of kind bij de politie en deze onbekendheid kan de impact bij een daadwerkelijke dreiging verhogen. In de interviews en expertsessies hoorden we een aantal voorbeelden en suggesties ter verbetering die we hierna toelichten.

#### **8.6.1      *Telefoonnummer of centraal punt***

Voor veel naasten is het onduidelijk waar ze terecht kunnen als ze zich zorgen maken. Het opstellen van een telefoonnummer waar naasten altijd terecht kunnen en dat functioneert als een centraal punt kan hierin voorzien.

#### **8.6.2      *Informatieavonden voor naasten***

In een van de sessies vertelt een deelnemer over een informatieavond die zijn team onlangs heeft georganiseerd voor naasten. Bij deze avond kregen familieleden inzicht in het werk van hun gezinslid, inclusief de mogelijke negatieve kanten die daarbij horen. Op deze avond was er aandacht voor zorgen die gezinsleden kunnen hebben en heeft de leidinggevende van het team zijn gegevens gedeeld, zodat ook de naasten bij zorgen contact met hem op kunnen nemen. Zowel de medewerkers als de familieleden waren erg positief over het initiatief. Ook in andere sessies waarin we dit ter sprake stelden, zagen medewerkers de meerwaarde. Sommige deelnemers denken dat zo'n avond meer inzicht geeft dan wanneer zij zelf aan hun gezin informatie geven over hun werk.

#### **8.6.3      *Toegankelijk maken ondersteuning bij een incident***

Aan het begin van deze paragraaf noemden we al de beperkte faciliteiten die er zijn voor naasten. Wanneer naasten bewaking krijgen in het kader van bewaken en beveiligen is hier wel aandacht voor, maar bij andere dreigingen niet. Dit terwijl een dreiging wel veel invloed kan hebben op de overige gezinsleden. Helemaal wanneer sprake is van dreiging aan huis en/of verplaatsing naar een andere, veiligere locatie. Het meer oog hebben voor de begeleiding en ondersteuning voor naasten kan de impact op het gezin, waaronder ook de bedreigde politiemedewerker, verminderen. Hierbij kan gedacht worden aan de inzet van het bedrijfsmaatschappelijk werk.

### **8.7          *Bewustwording GGP***

Medewerkers op de basisteams zijn zich niet altijd bewust van het risico dat ze te maken kunnen krijgen met personen die actief zijn in de georganiseerde criminaliteit en

de dreiging die dit met zich mee kan brengen. Dit terwijl uit het onderzoek blijkt dat medewerkers in de GGP daarmee op verschillende manieren in aanraking kunnen komen en dat dit tevens kan leiden tot intimidatie, bedreiging of geweld.

Het voeren van het gesprek hierover binnen de teams draagt bij aan meer bewustwording. In de expertsessies is hierover opgemerkt dat het belangrijk is om een balans te zoeken in het voorlichten van medewerkers zonder hen onnodig angstig te maken voor mogelijke gevaren. Het geven van gedragsrichtlijnen en handelingskaders kan helpen omdat medewerkers dan concrete handvatten krijgen.

## 8.8 Samenvatting

In de volgende tabel zijn de aanbevelingen die in dit hoofdstuk zijn gedaan samengevat en geadresseerd aan het betreffende organisatieonderdeel.

Adressant	Reactief	Preventief
Strategie/beleid Nationale Politie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschikbaar maken draaiboek/protocol bij dreiging</li> <li>Instellen centraal aanspreekpunt bij dreiging (bijvoorbeeld bij RCCB)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschikbaar stellen geloofwaardige gespreksfacilitator</li> <li>Maak bewustwording en preventiemaatregelen onderdeel van inwerkprogramma's</li> <li>Benutten van IBT voor periodieke aandacht en training</li> <li>Maak bewustwording en training onderdeel van de boegbeeldentraining</li> <li>Eenduidige richtlijnen voor werken onder nummer en dragen gezichtsbedekking</li> <li>Extra aandacht bewustwording GGP</li> </ul>
Leidinggevende teams	<ul style="list-style-type: none"> <li>Serius nemen van meldingen</li> <li>Rekening houden met behoefte melder</li> <li>Concreet handelingskader bij dreigingswaarschuwing</li> <li>Ken je medewerkers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bespreekbaar maken van (mogelijke) risico's en impact van dreiging</li> <li>Normaliseren van spreken over angst en impact</li> <li>Houd rekening met achtergrond van medewerkers bij specifieke acties</li> <li>Besteed in selectiegesprekken met boegbeelden aandacht aan bewustwording</li> <li>Leg motivatie achter wel/niet toepassen beschermende maatregelen uit en ga hierover in gesprek</li> <li>Besteed in algemene informatieavonden voor naasten aandacht aan dreiging</li> </ul>
Personeelszorg/Teams Veilig Werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toegankelijk maken en aanbieden ondersteuning bij incident met naasten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkennen faciliteiten voor naasten</li> <li>Openstellen telefoonnummer voor naasten</li> <li>Actief faciliteiten onder de aandacht brengen van medewerkers</li> </ul>
Politieacademie		<ul style="list-style-type: none"> <li>Besteed aandacht aan bewustwording, preventie en omgang met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit</li> <li>Ontwikkel richtlijnen en training voor leidinggevenden</li> </ul>



## 9 Conclusie

### 9.1 Inleiding

De politie staat in de frontlinie van de strijd tegen de georganiseerde criminaliteit. Nu dodelijk geweld en de dreiging daarvan zich niet meer beperken tot het criminele milieu, maar verschuiven naar een bredere kring van personen en instituten (Van Gestel en Kouwenberg, 2022), is meer inzicht in de wijze waarop dit invloed heeft op politiemensen in de uitvoering van belang. In dit rapport hebben we de impact van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit op het politiewerk nader verkend. Onze centrale onderzoeksvraag luidt:

*Wat is de invloed van (gepercipieerde) dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit op het uitvoerende politiewerk?*

Om deze vraag te beantwoorden hebben we ons gebaseerd op de ervaringen van politiemedewerkers zelf. Hier hebben we voor gekozen omdat er geen betrouwbaar (cijfer) materiaal beschikbaar is over slachtofferschap van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit in registratiesystemen van de politie. Informatie over dreigingen is versnipperd in verschillende systemen of is helemaal niet terug te vinden in registratiesystemen, omdat het nooit is geregistreerd.

Op basis van een vragenlijst onder medewerkers van de opsporing en GGP (N=621), verkennende en verdiepende interviews (N=17 en N=24) en expertsessies (N=6) hebben we informatie verzameld over de mate waarin politiemensen dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit ervaren, wat de impact hiervan is en wat de politieorganisatie hiervan kan leren. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode september 2022 tot en met oktober 2023.

In de verschillende hoofdstukken zijn de deelvragen reeds beantwoord en aan het eind van elk hoofdstuk overzichtelijk samengevat. In dit concluderende hoofdstuk bespreken we een aantal overkoepelende beschouwingen.

### 9.2 Verborgen slachtofferschap

Uit ons onderzoek blijkt dat dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit geen fenomeen is dat sporadisch voorkomt. Van de respondenten van de vragenlijst heeft 25% dit weleens meegemaakt, waarvan 12% in de afgelopen 12 maanden. Wanneer we dit

vergelijken met eerder onderzoek naar dreiging van politiemedewerkers, dan duidt dit op een toename. Duidt, omdat eerdere onderzoeken niet op exact dezelfde wijze zijn uitgevoerd. In tabel 9.1 is te zien dat waar het totale percentage medewerkers dat te maken krijgt met dreiging ongeveer gelijk blijft, het percentage dat hiermee te maken krijgt vanuit georganiseerde criminaliteit gestegen is.

Tabel 9.1. Vergelijking met eerder onderzoek

Afgelopen 12 maanden bedreigd en/of geïntimideerd	Dekker et al. (2006)	Van der Torre et al. (2013)	Huidige onderzoek (2023)
Totaal	40%	41%	39%
Vanuit georganiseerde criminaliteit	2%	4%	12%

We benadrukken nogmaals dat deze ontwikkeling slechts indicatief is, maar de bevindingen uit deze verkenning nodigen wel uit tot het beter en structureel in kaart brengen van de dreiging waar politiemedewerkers mee te maken krijgen. Temeer omdat uit het onderzoek blijkt dat bijna 30% van de medewerkers die dit ervaart dit vervolgens niet bespreekt of meldt en dat slechts 20% hiervan aangifte doet. Een groot gedeelte van de ervaren dreiging blijft dan ook verborgen, zowel op de werkvloer, bij de leidinggevende als in registratiesystemen.

Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat het bij veel gevallen van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit niet gaat om dreiging die aan het licht komt door intelligence, zoals TCI-informatie of onderschept crimineel berichtenverkeer, maar om directe dreiging die persoonlijk geuit wordt tegen de betreffende politiemedewerker. Wanneer degene die de dreiging ervaart dit niet meldt of een leidinggevende hier geen opvolging aan geeft, blijft de ervaren dreiging buiten beeld bij de politieorganisatie.

### 9.3 Weerbare politieambtenaren

Ondanks de uitkomst van het onderzoek dat één op de vier respondenten weleens te maken heeft gehad met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, ervaart het merendeel hiervan geen – bewuste – negatieve impact op de taakuitoefening. Sterker nog, het meest genoemde type impact is dat respondenten daarna nog gemotiveerder zijn geworden om georganiseerde criminaliteit aan te pakken. Geen van de respondenten zegt door de dreiging te hebben toegegeven aan de wensen van de pleger(s). Op basis hiervan lijken politiemedewerkers goed bestand tegen dreiging en heeft dreiging weinig invloed op de uitvoering van de politietaken. De ervaren dreiging kan echter wel leiden tot onveiligheidsgevoelens of gevoelens van stress, zowel van henzelf als hun naasten, waardoor het van belang is hen zo goed mogelijk te ondersteunen en begeleiden in geval van dreiging.

Van de respondenten die zelf geen dreiging hebben meegemaakt, maakt het overgrote deel zich hier niet veel zorgen over. Ongeveer één op de tien medewerkers schat het risico groot tot heel groot in dat ze hier in de toekomst mee te maken krijgen. Dit zijn

met name respondenten die in hun werk in aanraking komen met personen die tot de georganiseerde criminaliteit behoren. Deze groep vraagt dan ook extra aandacht als het gaat om het bespreekbaar maken van mogelijke onveiligheidsgevoelens en om handreikingen en richtlijnen om hiermee om te gaan en de risico's op dreiging zo klein mogelijk te maken. Ook medewerkers die jong zijn en nog weinig dienstjaren hebben, vragen extra aandacht. Uit het onderzoek blijkt dat zij het risico dat ze met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit te maken krijgen significant hoger inschatten dan respondenten die ouder zijn en meer dienstjaren hebben.

#### 9.4 De spontane dreiging

Bij dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit gaat de gedachte vaak uit naar instrumentele dreigingen. Immers, plegers van georganiseerde criminaliteit kunnen geen beroep doen op de overheid bij conflicten en zijn gebaat bij het afschermen van hun activiteiten. Uit dit onderzoek blijkt echter dat dreiging vaak een spontaan karakter heeft, waarbij de medewerker de 'pech' heeft persoonlijk in het vizier van de criminele actor te komen. Dit blijkt met name zo te zijn in de GGP. Deze medewerkers ervaren meer dreiging dan medewerkers uit de opsporing en krijgen vaker te maken met directe bedreiging. Medewerkers in de opsporing daarentegen krijgen vaker te maken met voorgenomen bedreigingen die aan het licht zijn gekomen en indirecte bedreigingen. In veel gevallen van dreiging geven respondenten niet-instrumentele doelen aan, zoals uitdagen of het uiten van woede en onmacht. Een voorbeeld uit de GGP is een wijkagent die het aan de stok krijgt met een gewelddadig lid van een drugsnetwerk naar aanleiding van een eenvoudige boete. Op dit type dreiging is het lastig anticiperen omdat het min of meer spontaan ontstaat in de interactie tussen de politiemedewerker en de actor uit de georganiseerde criminaliteit.

Dit maakt echter niet dat de dreiging als minder ernstig wordt ervaren of als minder serieus wordt gepercipieerd. Naast dat uit eerder onderzoek blijkt dat dreiging vanuit de georganiseerde criminaliteit meer impact heeft op een politiemedewerker dan een dreiging van een 'gewone' burger (Van der Torre et al., 2013), hebben we in diverse voorbeelden in dit onderzoek gezien dat de dreiging daadwerkelijk ernstige vormen kan aannemen. Gezien de toegenomen rol van de basisteams bij de aanpak van georganiseerde criminaliteit, onder de noemer ondermijning, vraagt het omgaan met dit type dreiging extra aandacht en verdere uitwerking. Daarbij komt dat GGP-medewerkers zich minder bewust zijn dat ook zij te maken kunnen krijgen met dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit.

#### 9.5 Veilig werken in de opsporing

Veilig werken heeft een extra dimensie voor medewerkers in de opsporing die zich bezighouden met criminele netwerken en actoren uit de georganiseerde criminaliteit. Hiervoor kwam reeds aan bod dat deze groep het risico op dreiging ook hoger inschat. Deze medewerkers zijn degenen die het daadwerkelijke contact hebben met de ver-

dachten of betrokkenen en zo bij (actoren behorende bij) de georganiseerde criminaliteit in beeld kunnen komen. Dit kan zijn via verhoren, doorzoekingen of omdat hun naam onder een proces-verbaal in een opsporingsdossier staat. Hoewel er diverse maatregelen zijn om het werken voor deze medewerkers zo veilig mogelijk te maken, blijkt dat hiermee binnen de eenheden en teams van de politie verschillend wordt omgegaan. Het gaat dan om het toepassen van de richtlijnen om onder nummer te werken of om gezichtsbedekking te dragen. Dit heeft tot gevolg dat er onder medewerkers gevoelens van onrust of onveiligheid kunnen ontstaan; het geeft hun het gevoel dat hun veiligheid niet serieus wordt genomen. Niet alleen de politieorganisatie heeft een taak om dit te verbeteren, maar ook het Openbaar Ministerie (onder nummer werken) en burgemeesters (die soms tegen gezichtsbedekking zijn) hebben hier een verantwoordelijkheid in.

Extra aandacht vraagt de ervaring van politiemedewerkers uit de opsporing die rechtbankzittingen bijwonen waar geprobeerd wordt om hun identiteit te achterhalen. Onze bevindingen op dit gebied ondersteunen de conclusies van Van Gestel & Kouwenberg (2022) over de invloed die tijdens rechtbankzittingen wordt uitgeoefend op procesdeelnemers. We zijn verschillende voorbeelden tegengekomen waarin advocaten van verdachten dit proberen. Bijvoorbeeld door hardop een rechercheur aan te wijzen en aan een nummer in het dossier te koppelen. Hoewel de achterliggende motieven hiervan onbekend zijn en dit mogelijk niet dreigend bedoeld is, ervaren medewerkers dit wel als intimiderend en bedreigend. Helemaal wanneer dit in combinatie gebeurt met foto's die van hen gemaakt worden wanneer ze de rechtbank betreden. Het erkennen van deze ervaren dreiging en onveiligheidsgevoelens vraagt aandacht binnen de politieorganisatie, maar ook met de rechtbank en advocatuur kan hierover het gesprek aangegaan worden.

## 9.6 Creëren van een veilige werkomgeving

Veel bevindingen uit ons onderzoek onderstrepen het belang van een veilige werkomgeving. De wijze waarop de politieorganisatie – als werkgever – omgaat met degene die de dreiging ervaart, heeft veel invloed op de betreffende medewerker. Dit geldt voor het serieus nemen van de bedreiging van een medewerker en adequaat handelen, maar ook voor het creëren van een werkomgeving waar medewerkers hun zorgen durven te uiten. Uiteraard geldt dit niet alleen voor dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit, maar voor ervaren dreiging in het algemeen.

Hoewel een veilige werkomgeving een belangrijk thema is binnen de politie, ligt de nadruk hierbij sterk op de individuele verantwoordelijkheid van de medewerker. Zo zijn er verschillende trainingen en flyers voor medewerkers om hun eigen weerbaarheid te vergroten. Ook in gesprekken met beleidsmedewerkers ligt de nadruk sterk te liggen op maatregelen die medewerkers zelf moeten nemen om dreiging te voorkomen, zoals het niet of beperkt gebruikmaken van sociale media.

Hoewel we medewerkersverantwoordelijkheid niet willen bagatelliseren, nodigen de bevindingen van dit onderzoek vooral uit tot meer ondersteuning vanuit de organisa-

tie. De direct leidinggevende van de bedreigde speelt hierin een belangrijk rol, maar ook beleidsafdelingen, faciliterende afdelingen en de Politieacademie. Tijdens een van de expertsessies bleek dat sommige beleidsadviseurs en leidinggevendenden hier huiverig voor zijn omdat ze geen paniek willen zaaien of medewerkers onnodig angstig maken. Het er niet over hebben, is echter geen goede strategie en kan juist voor onzekerheid zorgen onder medewerkers. Het wegnemen van die onzekerheid door het gesprek hierover te voeren en concrete handelingskaders en richtlijnen op te stellen, is een betere strategie.

Immers, om hun werk succesvol uit te (blijven) voeren, is het cruciaal dat medewerkers zich gesteund voelen in hun werk door de organisatie. In de – vaak emotionele – verdiepende interviews hoorden we dat medewerkers zich na een dreiging vaak in de steek gelaten voelden door de organisatie. Tegelijkertijd hoorden we veel voorbeelden van leidinggevendenden die hun medewerkers wel serieus nemen en kijken naar mogelijkheden om het veiligheidsgevoel van de bedreigde medewerker te vergroten. Dit zagen we terug in de vragenlijst waaruit blijkt dat twee derde van de respondenten tevreden is over de interne opvolging van hun melding. Ondanks dat er ruimte voor verbetering is, gaan leidinggevendenden hier in veel gevallen al goed mee om. Met de gegeven handreikingen en aanbevelingen in hoofdstuk 8 hopen we een bijdrage aan te leveren aan verdere verbetering.

## 9.7 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Het uitgangspunt van de overheid is dat (alle) ambtenaren zonder agressie en geweld hun werk moeten kunnen doen. Op de website van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over veilige publieke dienstverlening wordt dit uitgangspunt de basis van onze democratie genoemd.<sup>51</sup> Voor veel politiemedewerkers in de uitvoering is het omgaan met agressie en geweld onderdeel van hun werk; het hoort erbij en veel gevallen worden niet gemeld omdat ze als niet ernstig genoeg worden ervaren. Wanneer er echter wel melding gedaan wordt van dreiging, ongeacht in welke vorm, is het belangrijk om hier serieus mee om te gaan. De verantwoordelijkheid van de politieorganisatie als werkgever op dit gebied is in dit hoofdstuk en in hoofdstuk 8 ruimschoots aan bod gekomen. Echter, niet alleen de politieorganisatie heeft hier een verantwoordelijkheid in.

Naast de rol van het ministerie van BZK bij veilige publieke dienstverlening, heeft ook het ministerie van Justitie en Veiligheid een rol vanwege het bepalen van de landelijke Veiligheidsagenda. Respondenten en deelnemers aan de sessies benadrukken daarnaast het belang van een betamelijke opvolging van aangiften van dreiging door het Openbaar Ministerie. In hoofdstuk 4 zijn de eenduidige landelijke afspraken (ELA) over de aanpak van agressie en geweld tussen de politie en het Openbaar Ministerie al genoemd. Het doel van deze afspraken is dat er een hoge prioriteit en opvolging wordt

51 Zie: Veilige publieke dienstverlening (<https://www.veiligepubliekedienstverlening.nl/veilige-publieke-dienstverlening>).



gegeven aan zaken waarbij ambtenaren, waaronder politieambtenaren, slachtoffer worden van agressie en geweld. In dit slothoofdstuk benadrukken we nogmaals het belang hiervan omdat uit de gesprekken met respondenten blijkt dat dit in de praktijk niet altijd zo wordt ervaren. Ook uit een eerdere evaluatie van de ELA (Kuppens, Rijnink, Van Essenvelde & Ferwerda, 2020) blijkt dat er niet altijd hoge prioriteit wordt gegeven aan de opsporing en vervolging van plegers van agressie en geweld tegen ambtenaren. In eerder eigen onderzoek naar de meldingsbereidheid van ambtenaren zagen we dat het niet volgen van de ELA-afspraken een negatieve invloed heeft op de meldingsbereidheid (Broekhuizen, Mehlbaum, Van den Akker en De Boer, 2023). Van politie, Openbaar Ministerie, maar ook van de betrokken ministeries, vraagt het dan ook continue scherpste om erop toe te zien dat eenduidig wordt opgetreden in gevallen waarin de veiligheid van ambtenaren in het geding is gekomen.

## 9.8 Tot slot

Tot slot erkennen we dat het adequaat omgaan met de problematiek die in dit rapport centraal staat geen eenvoudige opgave is voor de politieorganisatie. Er zijn verschillende factoren die dit complex maken. Zo kent dreiging verschillende uitingsvormen, variërend van direct fysiek geweld tot intimiderende uitspraken of voorgenomen dreiging die aan het licht is gekomen. Niet altijd is bekend wat precies de achtergrond of wie zelfs de pleger van de dreiging is. En ook de wijze waarop de bedreigde medewerker hiermee omgaat en wat deze verwacht van de organisatie verschilt. Daarbij komt dat de verantwoordelijkheid voor dit thema niet belegd is bij één portefeuillehouder of afdeling binnen de politieorganisatie, maar dat meerdere portefeuillehouders, teams of afdelingen hier verantwoordelijkheid voor dragen. Capaciteitsproblemen vormen nog een extra belemmerende factor.

Daarnaast kunnen politiemedewerkers een spanningsveld ervaren tussen het opbouwen van relaties en het onderhouden van contacten met burgers aan de ene kant, en het omgaan met de mogelijke dreiging vanuit burgers aan de andere kant. Hoewel dit geen nieuw spanningsveld is, laat dit onderzoek zien dat politiemedewerkers wel ervaren dat sprake is van verharding. Dit geldt zowel voor het criminele milieu als voor de 'gewone' burgers die in conflict met de politie komen.

We hopen echter dat deze uitdagingen voor de opvolging van de aanbevelingen uit dit onderzoeksrapport niet afschrikken, maar uitnodigen om intern de samenwerking te zoeken en over dit onderwerp in- en extern in gesprek te gaan. Met het uitwerken van verschillende handelingsrichtingen en aanbevelingen in hoofdstuk 8 hebben we geprobeerd hier reeds een eerste aanzet voor te geven.

## Bronnen

1Limburg. (2016, 10 augustus). Lekkende rechercheur Mike D. met dood bedreigd. 1Limburg. Geraadpleegd op 3 december 2023, van <https://www.1limburg.nl/lekkende-rechercheur-mike-d-met-dood-bedreigd>.

Abraham, M., S. Flight & W. Roorda (2011). *Agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Onderzoek voor Veilige Publieke Taak 2007-2009-2011*. Amsterdam: DSP-groep BV.

Anshel, M.H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal justice and Behavior*, 27(3), 375-400.

Boer, A., R. Ceulen, H. Moors & T. Spapens (2020). *Interveniëren in criminele families*. Den Haag: Politie & Wetenschap.

Boerman, F., M. Grapendaal, F. Nieuwenhuis & E. Stoffers (2017). Nationaal dreigingsbeeld 2017. Dienst Landelijke Informatieorganisatie: Zoetermeer.

Bos, J.G., M.A. Berndsen-Jansen & J.J. Van Eck (2021). *Adviescommissie toekomstbestendig stelsel bewaken en beveiligen*. Ministerie van Justitie en Veiligheid. Gedownload op 3 december 2023, van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/10/27/tk-bijlage-rapport-adviescommissie-toekomstbestendig-stelsel-definitief>.

BNdeStem (2019, 14 juni). Onderwereld beraamt weer aanslag op Brabantse agent. BN DeStem. Geraadpleegd op 25 januari 2022, van <https://www.bndestem.nl/bergen-op-zoom/onderwereld-beraamt-weer-aanslag-op-brabantse-agent~ad0d1a7d/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>.

Bovenkerk, F. et al. (2005). *Bedreigingen in Nederland. Verkenning in opdracht van Politie & Wetenschap*. Amsterdam: Uitgeverij Augustus.

Broekhuizen J. & F.M.H.M. Driessen (2006). *Van je vrienden moet je het hebben. Structurele of culturele determinanten van de jeugdcriminaliteit?* Utrecht: Bureau Driessen.

Broekhuizen, J., J. Raven & F.M.H.M. Driessen (2007). *Op weg naar een volwaardige plaats binnen de politie*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.

Cantor, D. & P. Lynch (2000). Self-Report Surveys as Measures of Crime and Criminal Victimization. *Measurement and Analysis of Crime and Justice*, Volume 4: 85-138.

Covington, M.W., L. Huff-Corzine, J. Corzine (2014). Battered Police: Risk Factors for Violence Against Law Enforcement Officers. *Violence and Victims*, 29 (1). DOI: 10.1891/0886-6708.VV-D-12-00022.

De Limburger (2021, 12 juni). Anthy P. veroordeeld voor bedreigen van agent in Maastricht. Geraadpleegd op 22 juni 2022, van [https://www.limburger.nl/cnt/dmf20210622\\_94980120](https://www.limburger.nl/cnt/dmf20210622_94980120).

Dekkers, S., F. Kriek & J. Stouten (2006). *Bedreigingen bij de politie*. Regioplan: Amsterdam. Geraadpleegd op 3 december 2023, van: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/data/file/rapporten-1400-1499/1462.eindrapport.pdf>.

Europol (z.d.). Defining Serious and Organized Crime. Geraadpleegd op 3 december 2023, van <https://www.europol.europa.eu/socta/2017/defining-serious-and-organized-crime.html>.

Fijnaut, C., F. Bovenkerk, G.J.N. Bruinsma & H.G. van de Bunt (1996). *Eindrapport georganiseerde criminaliteit in Nederland. Bijlage VII. Inzake opsporing*. Enquêtecommissie Opsporingsmethoden. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Gilleir, F. (2010). Police officers' views and fears about some criminals' threatening reactions to police investigations. *EU and International Crime Control: Topical Issues*, 4, 169.

Hart, T.C. (2006). Respondent fatigue in self-report victim surveys: Examining a source of nonsampling error from three perspectives. *USF Tampa Graduate Theses and Dissertations*. <https://digitalcommons.usf.edu/etd/2551>.

Het Parool (2020, 9 maart). Tot 15 jaar cel voor spotters moord medewerker spyshop Huizen. Geraadpleegd op 3 december 2023 van: <https://www.parool.nl/nederland/tot-15-jaar-cel-voor-spotters-moord-medewerker-spyshop-huizen~b3731a24/>.

Ferwerda, H. & T. van Ham (2014). Lessen uit de aanpak van jeugdgroepen. *Justitiële Verkenningen*, 1/17, 112-126. Gedownload op 3 december 2023, van [https://www.bureaubeke.nl/doc/2016/JV1701-artikel\\_tekst\\_tcm28-248443.pdf](https://www.bureaubeke.nl/doc/2016/JV1701-artikel_tekst_tcm28-248443.pdf).

Fisher, R.J. (1993). Social Desirability Bias and the Validity of Indirect Questioning. *Journal of Consumer Research*, 20(2), 303-315.

Jacobs, M., M. Bruinsma & J. van Poppel (2008). *De frontlinie van opsporing en handhaving. Stelselmatige bedreigingen door burgers als Contrastrategie*. Reeks Politiewetenschap nr. 44. Politie en Wetenschap.

Jahnsen, S. (2018). Scandinavian approaches to outlaw motorcycle gangs. *Trends and Issues in Crime and Criminal Justice*, 1-15.

Karemaker, M. (2014). *Wat zeggen we over onszelf en onze vergelijkbare anderen? Een onderzoek naar de invloed van (in)directe bevraging en zelf-affirmatie op de zelfrapportage van criminaliteit*. Masterthesis. Enschede: Universiteit Twente. Gedownload op 3 december 2023, van <http://essay.utwente.nl/view/programme/66604.html>.

Kleemans, E.R., E.A.I.M. van den Berg & H.G. van de Bunt (1998). *Georganiseerde criminaliteit in Nederland: Rapportage op basis van de WODC-monitor*. Den Haag: WODC.

KLPD (2004). *Nationaal dreigingsbeeld zware of georganiseerde criminaliteit*. Politie. Gedownload op 3 december 2023, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29911-1-b1.pdf>.

Kruisbergen, E., H. van der Bunt & E. Kleemans (2012). *Georganiseerde criminaliteit in Nederland. Vierde rapportage op basis van de Monitor Georganiseerde Criminaliteit*. Den Haag: WODC.

Kuppens, J., R. Rijnink, J. van Essenveldt & H. Ferwerda (2020). *Afspraak is Afspraak. Evaluatie van de eenduidige landelijke afspraken rondom opsporing en vervolging van geweld tegen werknemers met een publieke taak*. Arnhem: Bureau Beke.

Leiden, I. van & H. Ferwerda (2021). *Kennis op straat. De informatiepositie van wijk-agenten bij ondermijnende criminaliteit*. Arnhem: Nationale Politie/Bureau Beke.

Landelijk Informatie en Expertisecentrum (LIEC) (2021). *Voortgangsrapportage Outlaw Motorcycle Gangs 2020. Landelijk Strategisch Overleg Integrale aanpak OMG's*. Den Haag: LIEC.

Middelhoven, L.K. & F.M.H.M. Driessen (2001). *Geweld tegen werknemers in de (semi)-openbare ruimte*. Utrecht: Bureau Driessen.

Ministerie van Veiligheid en Justitie (2018). *Naar een veiliger samenleving*. Geraadpleegd op 19 November 2021, van [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2018Z20987&did=2018D54251](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z20987&did=2018D54251).

Ministerie van Justitie en Veiligheid (2021). *Kerncijfers politie (2013-2020)*. Gedownload op 3 december 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/06/04/tk-bijlage-1-kerncijfers-politie>.

Nationale Politie (2012). *Inrichtingsplan Nationale Politie*. Ministerie van Veiligheid en Justitie. Gedownload op 21 juni 2022, van [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2012Z21415&did=2012D46358](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2012Z21415&did=2012D46358).

Nationale Politie (2023). *Geweld tegen politieambtenaren*. Gedownload op 3 december 2023, van <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/onderwerpen/geweld-tegen-politieambtenaren/gtpa-geweld-tegen-politieambtenaren-jaarcijfers-2022.pdf>.

Nationale Politie (2021b). *Jaarverantwoording politie 2020*. Gedownload op 3 december 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/jaarverslagen/2021/05/19/nationale-politie-2020>.

NOS (2017, 29 augustus). Bedreigd als officier van justitie: Wacht je of ga je verder met je leven. NOS. Geraadpleegd op 3 december 2023, van <https://nos.nl/artikel/2190430-bedreigd-als-officier-van-justitie-wacht-je-of-ga-je-verder-met-leven>.

NOS (2020, 23 februari). Veel meer dreigingen van criminelen kan beveiliging nauwelijks nog aan. NOS. Geraadpleegd op 3 december 2023, van <https://nos.nl/artikel/2324283-veel-meer-dreigingen-van-criminelen-politie-kan-beveiliging-nauwelijks-nog-aan>.

Nijdam, M.J., M. Olff, M. de Vries, W.J. Martens & B.P.R. Gersons (2008). *Psychosociale effecten van dreiging en beveiliging*. Amsterdam: NCTB.

Nu.nl (2023, 18 juli). Politie bezorgd: meer drugsuithalers aangehouden en ze zijn steeds jonger. Geraadpleegd op 3 december 2023, van <https://www.nu.nl/binnenland/6272844/politie-bezorgd-meer-drugsuithalers-aangehouden-en-ze-zijn-steeds-jonger.html>.

Ong, A.D. & D.J. Weiss (2000). The Impact of Anonymity on Responses to Sensitive Questions. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1691-1708.

OM.nl (2023, 10 mei). Jaarbericht OM 2022: voortdurende strijd tegen georganiseerde criminaliteit. Geraadpleegd op 3 december 2023, van <https://www.om.nl/actueel/nieuws/2023/05/10/jaarbericht-om-2022-voortdurende-strijd-tegen-georganiseerde-criminaliteit>.

RTV Drenthe (2021, 1 juni). Politieagent de cel in voor lekken in cocaïnezaak Nijeven. Geraadpleegd op 21 juni 2022, van <https://www.rtvdrenthe.nl/nieuws/170613/Politieagent-de-cel-in-voor-lekken-in-cocainezaak-Nijeven>.

Schouten, M.D. & D.V. Brennan (2016). Targeted violence against law enforcement officers. *Behavioral Sciences & Law*, 34(5). <https://doi.org/10.1002/bsl.2256>.

Sciarrone, R. & L. Storti (2014). The territorial expansion of mafia-type organized crime. The case of the Italian mafia in Germany. *Crime Law Soc Change*, 61, 37-60. <https://doi.org/10.1007/s10611-013-9473-7>.

Sigad, L.I. (2020). 'It gave me the strength and will to continue and to overcome': police officers constructing resilience while under threat from criminals. *Policing: An International Journal*. DOI: 10.1108/PIJPSM-01-2020-0004.

Sikkema, C., M. Abraham & S. Flight (2007). *Ongewenst gedrag besproken: Ongewenst gedrag tegen werknemers met een publieke taak*. BZK/DSP-groep, Amsterdam.

Torre, E. van der & J.M. van Valkenhoef (2017). *De lokale betekenis van basisteams*. Den Haag: Politieacademie/Boom Criminologie.

Torre, E. van der, M. Gieling, Y. Bruinsma, M. Jans & M. Linden (2013). *Bedreigen en intimideren van OM- en politiemedewerkers. Een onderzoek naar frequentie, aard, gevolgen en aanpak*. Den Haag: WODC.

Trouw (2019, 10 januari). Brabantse criminelen bedreigen een politiemedewerker met de dood. Geraadpleegd van: <https://www.trouw.nl/nieuws/brabantse-criminelen-bedreigen-een-politiemedewerker-met-de-dood~b621c131/>.

Trouw (2021, 15 april). Geschrokken politie werkt aan plan om corruptie in eigen korps tegen te gaan. Geraadpleegd op 3 december 2023, van: <https://www.trouw.nl/binnenland/geschrokken-politie-werkt-aan-plan-om-corruptie-in-eigen-korps-te-gen-te-gaan~bff909ab/>.

Van Gestel, B. (2021). Liquidaties en de verbreding van excessief geweld. *Justitiële Verkenningen*, 4:21, 9-22.

Van Gestel, B. & R. Kouwenberg (2022). *Tweede verkennende studie Liquidaties*. Den Haag: Ministerie van Justitie & Veiligheid, Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.

Vliex, C. (2016). Storytelling: zoektocht naar collectieve betekenisgeving om tot de kern van een verandervraagstuk te komen. In: Boersema-Vermeer H. & De Groot G. (2017) *Werken met Leren Veranderen. Werkboek voor veranderaars in opleiding en praktijk*. Deventer: Vakmedianet: 235-240.

Vries, K. de, C. Ross-van Dorp & E. Myer (2017). *Rapport van de Onderzoekscommissie seksuele intimidatie en misbruik in de sport*. Nieuwegein: Arko Sports Media.

Werner, S. (2015). Public stigma in intellectual disability: do direct versus indirect questions make a difference? *Journal of Intellectual Disability Research*, 59(10), 958-969.

Willits, D.W. (2014). The Organisational Structure of Police Departments and Assaults on Police Officers. *International Journal of Police Science & Management*, 16(2), 140-154. <https://doi.org/10.1350/ijps.2014.16.2.334>.

Wittebrood, K. & M. Junger (2002). Trends in violent crime: a comparison between police statistics and victimization surveys. *Social Indicators Research*, 59, 153-173. <https://doi.org/10.1023/A:1016207225351>.

ZO-NWS (2020, 16 april). Drie nieuwe getuigen gehoord in zaak Zuid-Limburgse politiemol. Geraadpleegd op 22 juni 2022, van <https://www.zo-nws.nl/drie-nieuwe-getuigen-gehoord-zaak-zuid-limburgse-politiemol>.

## Bijlage A      **Verantwoording vragenlijst**

### 1              **PROCESBESCHRIJVING VRAGENLIJSTONDERZOEK**

#### 1.1            ***DOEL, ONTWIKKELING EN INHOUD VRAGENLIJST***

##### **Doel vragenlijst**

Om inzicht te krijgen in de aard en omvang van de problematiek namen we een anonieme online enquête af onder medewerkers van de opsporing en basisteams van de Nationale Politie. Dit stelde ons in staat om via een laagdrempelige en voor respondenten veilige manier een potentieel gevoelig onderzoeksonderwerp te bevragen. De vragenlijst maakte onderdeel uit van de verkennende onderzoeksfase 1 van het onderzoek.

##### **Ontwikkelen, programmeren en testen vragenlijst**

We ontwikkelden de vragenlijst in eerste instantie in Word en legden de conceptvragenlijst voor aan de begeleidingscommissie. De bespreking van de vragenlijst vond plaats op 11 oktober 2022. We verwerkten de feedback van de commissie en programmeerden de vragenlijst in het softwareprogramma Question Pro.

De geprogrammeerde vragenlijst hebben we vervolgens halverwege november 2022 aan zeven politiemedewerkers voorgelegd: drie vanuit de GGP en vier vanuit de opsporing. We hebben de test eerst telefonisch of via Teams toegelicht, waarna we de testers de online link en het testprotocol per e-mail verstuurd. We gaven hun de volgende vragen mee:

- Hoelang duurt het invullen?
  - Als je wel ervaring hebt met intimidatie/dreiging georganiseerde criminaliteit
  - Als je geen ervaring hebt met intimidatie/dreiging georganiseerde criminaliteit
- Word je liever met u of met je aangesproken?
- Welke vragen waren onduidelijk?
- Welke vragen riepen irritatie op?
- Waren er woorden of zinnen die niet goed aansluiten bij de politiewereld?

Daarnaast mochten testers ook andere feedback geven aan de onderzoekers.

De testers hebben 1,5 tot 2 weken de tijd voor een reactie gekregen. Zij mochten deze per e-mail geven of telefonisch of via Teams. De feedback van deze medewerkers werd besproken in het onderzoeksteam en verwerkt in de definitieve versie van de online vragenlijst.



## Inhoud vragenlijst

Er zijn twee hoofdrouteringen door de vragenlijst:

1. Medewerkers die aangeven dat zijzelf of hun naasten te maken hebben gehad met dreiging/intimidatie vanuit de georganiseerde criminaliteit
2. Medewerkers die aangeven dat zijzelf of hun naasten niet te maken hebben gehad met dreiging/intimidatie vanuit de georganiseerde criminaliteit

De tabel laat zien welke medewerkers welke vragenblokken beantwoorden. Deze routing verloopt geautomatiseerd.

	1. Medewerkers met eigen ervaring	2. Medewerkers zonder eigen ervaring
Blok 1 Inleiding	X	X
Blok 2 Achtergrondkenmerken	X	X
Blok 3		
A Ervaren dreiging en intimidatie vanuit georganiseerde criminaliteit	X	X
B Aard en motief bedreiging/intimidatie	X	
C Gevolg bedreiging/intimidatie	X	
D Door collega's ervaren bedreiging/intimidatie	X	X
Blok 4 Inschatting kans op bedreiging en intimidatie		X
Blok 5 Handelingsbekwaamheid	X	X
Blok 6 Tot slot	X	X

## 1.2 STEEKPROEFBEPALING EN -TREKKING

Het streven is met een foutmarge van 5% en betrouwbaarheidsniveau van 95% uitspraken te doen - de standaard voor binnen wetenschappelijk onderzoek gehanteerde betrouwbaarheidsindicatoren. Uitgaande van 19.147 GGP-medewerkers en 10.585 medewerkers bij de recherche<sup>52</sup> en een inschatting van een spreiding van antwoorden van 50%-50%<sup>53</sup>, is de benodigde onderzoeksgroep minimaal 377 GGP-medewerkers en 371 medewerkers bij de recherche.

Om de hiervoor benodigde steekproefgrootte te bepalen, is een inschatting van de respons op de vragenlijst nodig. Deze inschatting is gemaakt door Team Analyse & Onderzoek, onderdeel van de DRIO, van de eenheid Amsterdam. Een onderzoeker van dit team is verantwoordelijk voor alle steekproeftrekkingen voor vragenlijstonderzoek binnen de Nationale Politie. De inschatting van deze onderzoeker is een respons van 25%.

<sup>52</sup> Deze aantallen zijn door de politie aan ons verstrekt.

<sup>53</sup> Dat betekent dat bijvoorbeeld 50% van de respondenten aangeeft dat ze te maken hebben gehad met dreiging en 50% niet. Mocht de verdeling schever zijn, dus bijvoorbeeld 80%-20%, dan is een kleinere steekproef nodig. Het hanteren van 50%-50% betreft dus een veilige keuze.

Deze schatting is gebaseerd op:

- de lengte van de vragenlijst: hoe langer hoe minder respons;
- de aansprekelijkheid van het thema: een aansprekend thema leidt tot meer respons; en
- of de vragenlijst van binnen of buiten de politieorganisatie is gestuurd: een interne vragenlijst wordt beter ingevuld door herkenbaarheid en vertrouwdsheid van de lay-out.

De schatting van 25% respons leidde tot een benodigde steekproef van 1.508 GGP-medewerkers en 1.484 medewerkers bij de recherche, afgerond 1.500 per doelgroep. Bureau Analyse & Onderzoek van de Eenheid Amsterdam stelde voor de steekproef 10% ruimer te nemen vanwege het gegeven dat een deel van de personen van hun e-mailbestand (daterende 1-1-2022) niet meer in dienst is. Dit brengt de steekproef op 1.650 voor beide doelgroepen, dus op 3.300 in totaal.

Team Analyse & Onderzoek van Amsterdam heeft de random steekproef verstrekt aan de Onderzoekscoördinatie Staf Korpsleiding. De onderzoekscoördinator heeft de anonieme e-mailadressen van de steekproef aan de onderzoekers aangeleverd. De inschatting dat een deel van de oorspronkelijke steekproef niet meer werkzaam zou zijn, bleek terecht. Van de medewerkers in de GGP zijn 1.598 bruikbare e-mailadressen overgebleven en van de opsporing 1.567 (een totaal van 3.165). De onderstaande tabel geeft de steekproef per eenheid weer.

	Aantal in steekproef
Eenheid Amsterdam	348
Eenheid Den Haag	383
Eenheid Limburg	186
Eenheid Midden-Nederland	308
Eenheid Noord-Holland	212
Eenheid Noord-Nederland	301
Eenheid Oost-Brabant	186
Eenheid Oost-Nederland	411
Eenheid Rotterdam	373
Eenheid Zeeland-West-Brabant	220
Landelijke Eenheid	211
Politieacademie	0
Politie Diensten Centrum	26
Totaal	3.165

### 1.3 UITZETTEN VAN DE VRAGENLIJST

Op 6 december 2022 zijn de eerste vragenlijsten via e-mail uitgezet. Al vrij snel bleek dat de vragenlijst geblokkeerd werd door het politiesysteem. Ongeveer twee weken la-

ter was dit probleem opgelost en is het verzenden van de vragenlijsten voortgezet. Op 21 december zijn de laatste vragenlijsten verstuurd. Tussen 10 januari en 12 januari 2023 zijn er herinneringen verstuurd, met als deadline 22 januari 2023.<sup>54</sup>

De medewerkers ontvingen in de uitnodiging voor de vragenlijst de online link en een korte beschrijving van het doel van het onderzoek. Bij deze uitnodiging is een 'Q&A Anonimiteit en selectie' als bijlage verstuurd om de respondenten het selectieproces en uit te leggen en de wijze waarop de anonimiteit geborgd is. De contactgegevens van de hoofdonderzoekers werden tevens meegestuurd.

#### 1.4 **RESPONS**

De vragenlijst is aan 3.165 respondenten verstuurd. Van hen hebben er 617 de vragenlijst ingevuld, een brutorespons van 20%. Van de 3.165 konden er 59 niet bereikt worden door langdurige afwezigheid.<sup>55</sup> De nettorespons is daarmee 21%.

Tabel 1.1. Respons.

	Aantal in steekproef	Respons	%
Eenheid Amsterdam	348	61	17,5
Eenheid Den Haag	383	74	19,3
Eenheid Limburg	186	40	21,5
Eenheid Midden-Nederland	308	82	26,6
Eenheid Noord-Holland	212	34	16,0
Eenheid Noord-Nederland	301	46	15,3
Eenheid Oost-Brabant	186	39	21,0
Eenheid Oost-Nederland	411	61	14,8
Eenheid Rotterdam	373	71	19,0
Eenheid Zeeland-West-Brabant	220	42	19,1
Landelijke Eenheid	211	58	27,5
Politieacademie	0	1	--
Politie Diensten Centrum	26	0	--
Wil ik liever niet zeggen	--	8	--
Totaal	3.149	617	19,5

54 We stuurden deze aan alle beoogde respondenten omdat wij niet wisten wie al wel of niet had deelgenomen. In de tekst van de herinneringse-mail is hiermee rekening gehouden door zoiets te stellen als: mocht u de vragenlijst al ingevuld hebben: bedankt! Mocht u dat niet gedaan hebben, dan kan dit nog tot 8 januari.

55 O.a. door verlof voor onbepaalde tijd, ziekte, pensioen of een nieuwe baan. Dit zijn de respondenten waarvan we zeker wisten dat ze afwezig waren gedurende de periode van de vragenlijst.

## 1.5 GEVOELIGHEID

Tot slot gaan we in op de mogelijke gevoeligheid van het bespreken van het thema ‘dreiging door de georganiseerde criminaliteit’ met een enquête. We hebben hiertoe aan de respondenten de volgende stelling voorgelegd: *‘Ik vond het vanwege gevoeligheid moeilijk om (sommige) vragen te beantwoorden.’* Het merendeel van de respondenten (81%) geeft aan dit niet moeilijk te hebben gevonden (zie tabel 1.2.) Voor hen blijkt een vragenlijst dus een accuraat middel om inzicht te krijgen in de ervaren dreiging en intimidatie door de georganiseerde criminaliteit.

Eén op de tien respondenten vindt dit wel moeilijk: 1% is het met de stelling helemaal eens, 8% is het ermee eens. Dat sommigen gevoeligheid ervaren, komt ook naar voren uit de e-mails van enkele voor het onderzoek uitgenodigde medewerkers. Zij geven aan dat ze niet mee willen werken omdat ze zich niet prettig voelen bij het beantwoorden van bepaalde vragen in een enquête, zoals over beveiligingsmaatregelen. Hiernaast komt in open antwoorden zo nu en dan naar voren dat een respondent liever geen antwoord op een vraag geeft, bijvoorbeeld de vraag over de achtergrond van de dader en de beveiligingsmaatregelen. Hetgeen overigens ook de reden was dat we bij vrijwel alle vragen de mogelijkheid hebben gegeven om het antwoord ‘dat wil ik liever niet zeggen’ te geven.

Tabel 1.2. Vanwege gevoeligheid moeilijk om (sommige) vragen te beantwoorden, N=536.

Aan woordcategorieën	Aantal respondenten	%
helemaal mee eens	6	1,1
mee eens	44	8,2
niet mee eens, niet mee oneens	60	11,2
niet mee eens	209	39,0
helemaal niet mee eens	213	39,7
wil ik liever niet zeggen	4	0,7

## Bijlage B Categorisering dreiging

In het onderzoek hebben we de onderstaande categorieën gehanteerd van vormen van daadwerkelijk ervaren bedreiging en intimidatie.

Hoofdvorm	Onderverdeling
Directe bedreigingen zonder geweld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbaal in persoon zonder geweld (face tot face)</li> <li>• Door een dreigende houding en/of blik</li> <li>• Telefonisch</li> <li>• Via een openbaar online bericht op sociale media (incl. doxing)</li> <li>• Via een persoonlijk online bericht (bijv. e-mail, sms, WhatsApp)</li> <li>• Geld of goederen aangeboden in ruil voor een tegenprestatie</li> <li>• Vernieling van privégoederen (bijvoorbeeld ingooien ruiten auto)</li> <li>• Via de post</li> </ul>
Directe fysieke bedreigingen met geweld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Door fysiek contact (bijvoorbeeld duwen, vastpakken, mishandeling, ontvoering)</li> <li>• Door fysiek hinderen (bijvoorbeeld de uitgang blokkeren of achtervolgen)</li> <li>• Door dreiging met een wapen</li> </ul>
Indirecte bedreigingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indirect, bijvoorbeeld door een zwijgende beller of vreemde auto of persoon voor de deur</li> <li>• Indirecte fysieke dreiging (bijvoorbeeld brandstichting of vuurwerkbom thuis)</li> </ul>
Voorgenomen bedreigingen die aan het licht komen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijvoorbeeld via collega's, PGP-berichten, tap, TCI-informatie</li> </ul>

Daarnaast hebben we in dit onderzoek gekeken naar gepercipieerde dreiging.

Hoofdvorm	Onderverdeling
Gepercipieerde dreiging	Niet nader onderverdeeld

## Bijlage C Tabel herhaald slachtofferschap

Tabel bijlage C. Ervaren dreiging en intimidatie, N=617.

Activiteiten	Uzelf of naasten bedreigd aantal	Uzelf of naasten bedreigd %	Afgelopen 12 maanden %	Gemiddelde frequentie afgelopen 12 maanden bij respondenten die dreiging hebben meegemaakt
Verbaal in persoon zonder geweld (face tot face)	317	51,4	27,7	4,1
Telefonisch	82	13,3	5,7	1,4
Via een persoonlijk online bericht (bijv. e-mail, sms, WhatsApp)	23	3,7	2,1	1,3
Via een openbaar online bericht op sociale media (incl. doxing)	31	5,0	2,6	2,9
Via de post	5	0,8	0,5	1,0
Door een dreigende houding en/of blik	319	51,7	32,4	5,3
Door dreiging met een wapen	138	22,4	6,6	2,0
Door fysiek hinderen (bijvoorbeeld de uitgang blokkeren of achtervolgen)	160	25,9	11,8	2,8
Door fysiek contact (bijvoorbeeld duwen, vastpakken, mishandeling, ontvoering)	190	30,8	3,1	3,3
Indirect, bijvoorbeeld door een zwijgende beller of vreemde auto of persoon voor de deur	39	6,3	1,8	1,6
Een aan het licht gekomen voorgenomen bedreiging, bijvoorbeeld via collega's, PGP-berich- ten, tap, TCI-informatie	31	5,0	1,5	1,3
Geld of goederen aangeboden in ruil voor een tegenprestatie	22	3,6	1,5	2,2
Vernieling van privégoederen (bijvoorbeeld ingooien ruiten woning of auto)	9	1,5	Niet bekend	--
Indirecte fysieke dreiging (bijvoor- beeld brandstichting of vuurwerkbom thuis)	4	0,6	Niet bekend	--
Op een andere manier	5	0,8	2,4	2,0



## Leden Redactieraad Programma Politie & Wetenschap

Voorzitter	prof. em. dr. ir. J.B. Terpstra Radboud Universiteit Nijmegen
Leden	mr. drs. C. Bangma Politie, Eenheid Midden-Nederland
	mr. W.M. de Jongste Projectbegeleider Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum Ministerie van Justitie en Veiligheid
	dr. P.P.H.M. Klerks Raadadviseur Parket-Generaal, Openbaar Ministerie
	mr. drs. C. Loef Adviseur gemeente Amsterdam
	J. Overeem EMPM Politie, Eenheid Midden-Nederland
	prof. em. dr. P. van Reenen Van Reenen-Russel Consultancy b.v. Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten (SIM) Universiteit Utrecht
Secretariaat	Programmabureau Politie & Wetenschap Politieacademie Arnhemseweg 348 7334 AC Apeldoorn Postbus 834 7301 BB Apeldoorn <a href="http://www.politieenwetenschap.nl">www.politieenwetenschap.nl</a>





## Uitgaven in de reeks Politiewetenschap

1. ***Kerntaken van de politie. Een inventarisatie van heersende opvattingen***  
C.D. van der Vijver, A.J. Meershoek & D.F. Slobbe, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2001
2. ***Bevoegdheden overd(r)acht. Een onderzoek naar delegatie en mandaat van beheersbevoegdheden in de politiepraktijk***  
H.B. Winter & N. Struiksma, Pro Facto B.V., Universiteit Groningen, 2002
3. ***Sturing van politie en politiewerk. Een verkennend onderzoek tegen de achtergrond van een veranderende sturingscontext en sturingsstijl***  
J. Terpstra, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2002
4. ***Woninginbrekers en zware jongens. Daders vanuit het voormalig Joegoslavië aan het woord***  
M. van San, E. Snel & R. Boers, Risbo, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2002
5. ***Zeg me wie je vrienden zijn. Allochtone jongeren en criminaliteit***  
F.M.H.M. Driessen, B.G.M. Völker, H.M. Op den Kamp, A.M.C. Roest & R.J.M. Molenaar, Bureau Driessen, Utrecht, 2002
6. ***Op deugdelijke grondslag. Een explorerende studie naar private forensische accountancy***  
J. van Wijk, W. Huisman, T. Feuth & H.G. van de Bunt, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2002
7. ***Voorbij de dogmatiek. Publiek-private samenwerking in de veiligheidszorg***  
A.B. Hoogenboom & E.R. Muller, COT, Den Haag, 2003
8. ***Hennepteelt in Nederland. Het probleem van de criminaliteit en haar bestrijding***  
F. Bovenkerk, W.I.M. Hogewind, D. Korf & N. Milani, Willem Pompe Instituut, Universiteit Utrecht, 2003
9. ***Politiekennis in ontwikkeling. Een onderzoek naar het verzamelen en veredelen van informatie voor het Politie Kennis Net***  
I. Bakker & C.D. van der Vijver, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2003
- 10a. ***Politie en geweld. Een verkenning van politiereacties op geweldsincidenten in vier Nederlandse regiokorpsen***  
C.J.E. In 't Velt, W.Ph. Stol, P.P.H.M. Klerks, H.K.B. Fobler, R.J. van Treeck & M. de Vries, NPA-Politie Onderwijs- en Kenniscentrum, LSOP, Apeldoorn, 2003

- 10b. **Geweldige informatie? Onderzoek naar de informatiehuishouding van geweldsmeldingen bij de politie**  
R. van Overbeeke, O. Nauta, A. Beerepoot, S. Flight & M. Rietveld, DSP-groep, Amsterdam, 2003
11. **Blauwe Bazen. Het leiderschap van korpschefs**  
R.A. Boin, P. 't Hart & E.J. van der Torre, Departement Bestuurskunde, Universiteit Leiden/COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2003
12. **Over de grens. Een verkenning van projecten voor probleemjeugd in Duitsland, Engeland en Zweden**  
I. van Leiden, G. Verhagen & H.B. Ferwerda, Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2003
13. **Integriteit in het dagelijkse politiewerk. Mening en ervaringen van politiemensen**  
J. Naeyé, L.W.J.C. Huberts, C. van Zweden, V. Busato & B. Berger, Centrum voor Politiewetenschappen, VU Amsterdam, 2004
14. **Politiestraatwerk in Nederland. Noodhulp en gebiedswerk: inhoud, samenhang, verandering en sturing**  
W. Ph. Stol, A.Ph. van Wijk, G. Vogel, B. Foederer & L. van Heel, Nederlandse Politieacademie, Onderzoeksgroep, LSOP, Apeldoorn, 2004
15. **De kern van de taak. Kerncompetenties van de politie als criterium voor de afbakening van kerntaken in de praktijk**  
A. Mein, A. Schutte & A. van Sluis, ES&E, Den Haag, 2004
16. **Professionele dienstverlening en georganiseerde criminaliteit. Hedendaagse integriteitsdilemma's van advocaten en notarissen**  
F. Lankhorst & J.M. Nelen, Vrije Universiteit Amsterdam, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Sectie Criminologie, Amsterdam, 2004
17. **Paradoxaal Politiebestel. Burgemeesters, Openbaar Ministerie en Politiechefs over de sturing van de politie**  
L.W.J.C. Huberts, S. Verberk, K. Lasthuizen & J.H.J. van den Heuvel, Vrije Universiteit Amsterdam/B&A Groep, 's-Gravenhage, 2004
18. **Illegale vuurwapens in Nederland: smokkel en handel**  
A.C. Spapens & M.Y. Bruinsma, IVA, Tilburg, 2004
19. **Samenwerking en netwerken in de lokale veiligheidszorg**  
J. Terpstra & R. Kouwenhoven, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2004
20. **Uit balans: politie en bestel in de knel. State-of-the-art: bundeling van kennis en inzicht**  
H.G. van de Bunt, A.B. Hoogenboom, L.W.J.C. Huberts, E.R. Muller, J. Terpstra, C.D. van der Vijver & C. Wiebrens, 2004 Redactie: G.C.K. Vlek, C. Bangma, C. Loef & E.R. Muller
21. **Politie en media. Feiten, fictie en imagopolitiek**  
H. Beunders & E.R. Muller, Erasmus Universiteit Rotterdam/COT, Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Leiden, 2005 (2e druk 2009)

22. ***Integriteit van de politie. State-of-the-art: wat we weten op basis van Nederlands onderzoek***  
L.W.J.C. Huberts & J. Naeyé, Centrum voor Politie- en Veiligheidswetenschappen/ Vrije Universiteit, Amsterdam, 2005
23. ***De sociale organisatie van mensensmokkel***  
R. Staring, G. Engbersen, H. Moerland, N. de Lange, D. Verburg, E. Vermeulen & A. Weltevrede; m.m.v. E. Heyl, N. Hoek, L. Jacobs, M. Kanis & W. van Vliet, Erasmus Universiteit Rotterdam: Criminologie – Sociologie – Risbo, 2005
24. ***In elkaars verlengde? Publieke en private speurders in Nederland en België***  
U. Rosenthal, L. Schaap J.C. van Riessen, P. Ponsaers & A.H.S. Verhage, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag/Universiteit Gent, 2005
25. ***De strafrechtelijke rechtshulpverlening van Nederland aan de lidstaten van de Europese Unie. De politieke discussie, het juridische kader, de landelijke organisatie en de feitelijke werking***  
C.J.C.F. Fijnaut, A.C. Spapens & D. van Daele, Universiteit van Tilburg, Vakgroep Strafrechtwetenschappen, 2005
26. ***Niet zonder slag of stoot. De geweldsbevoegdheid en doorzettingskracht van de Nederlandse politie***  
J. Naeyé, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Vrije Universiteit Amsterdam, 2005
27. ***Preventief fouilleren. Een analyse van het proces en de externe effecten in tien gemeenten***  
E.J. van der Torre & H.B. Ferwerda, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag/Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2005
28. ***Zedenmisdrijven in Nederland. Aangiften- en verdachtenanalyses op basis van HKS-gegevens***  
A.Ph. van Wijk, S.R.F. Mali, R.A.R. Bullens, L. Prins & P.P.H.M. Klerks, Politieacademie Onderzoeksgroep, Apeldoorn, Vrije Universiteit Amsterdam. KLPD, 2005
29. ***Groepszedenmisdrijven onder minderjarigen. Een analyse van een Rotterdamse casus***  
I. van Leiden & J. Jakobs, Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2005
30. ***Omgaan met conflictsituaties: op zoek naar goede werkwijzen bij de politie***  
O. Adang, N. Kop, H.B. Ferwerda, J. Heijnemans, W. Olde Nordkamp, P. de Paauw & K. van Woerkom, Onderzoeksgroep Politieacademie, Apeldoorn/Advies en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2006
31. ***De strategische analyse van harddrugsscenes. Hoofdpijnen voor politie en beleid***  
E.J. van der Torre, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2006
- 32a. ***Cijfers en stakeholders. Prestatiesturing en de gevolgen voor de maatschappelijke en politiekbestuurlijke relaties van de politie***  
A. van Sluis, L. Cachet, L. de Jong, C. Nieuwenhuyzen & A. Ringeling, Centre for Local Democracy, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2006

- 32b. **Operationele betrokkenheid. Prestatiesturing en bedrijfsvoering Nederlandse politie**  
A.B. Hoogenboom, Nivra-Nyenrode, Breukelen, 2006
- 32c. **Op prestaties gericht. Over de gevolgen van prestatiesturing en prestatieconvenanten voor sturing en uitvoering van het politiewerk**  
M.P.C.M. Jochoms, F. van der Laan, W. Landman, P.S. Nijmeijer & A. Sey, Politieacademie, Apeldoorn/Twynstra Gudde, Amersfoort/Universiteit van Amsterdam, 2006
33. **Het nieuwe bedrijfsmatig denken bij de politie. Analyse van een culturele formatie in ontwikkeling**  
J. Terpstra & W. Trommel, IPIT Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2006
34. **De legitimiteit van de politie onder druk? Beschouwingen over grondslagen en ontwikkelingen van legitimiteit en legitimiteitstoekenning**  
Bundel onder redactie van C.D. van der Vijver & G.C.K. Vlek, IPIT Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente/Politie & Wetenschap, 2006
35. **Naar beginselen van behoorlijke politiezorg**  
M.J. Dubelaar, E.R. Muller & C.P.M. Cleiren, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Universiteit Leiden, 2006
- 36a. **Asielmigratie en criminaliteit**  
J. de Boom, G. Engbersen & A. Leerkes, Risbo Contractresearch BV/Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2006
- 36b. **Criminaliteitspatronen en criminele carrières van asielzoekers**  
M. Althoff & W.J.M. de Haan, m.m.v. S. Miedema, Vakgroep Strafrecht en Criminologie, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Rijksuniversiteit Groningen, 2006
- 36c. **'Ik probeer alleen maar mijn leven te leven'. Uitgeprocedeerde asielzoekers en criminaliteit**  
A. Leerkes, Risbo Contractresearch BV/Erasmus Universiteit, Rotterdam; Amsterdamse School voor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek/Universiteit van Amsterdam, Amsterdam, 2006
37. **Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker**  
J. Broekhuizen, J. Raven & F.M.H.M. Driessen, Bureau Driessen, Utrecht, 2007
38. **Lokale politiechefs. Het middenkader van de basispolitiezorg**  
E. J. van der Torre, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2007
39. **Niet verschenen**
40. **Conflict op straat: strijden of mijden? Marokkaanse en Antilliaanse jongeren in interactie met de politie**  
N. Kop, Martin Euwema, m.m.v. H.B. Ferwerda, E. Giebels, W. Olde Nordkamp & P. de Paauw, Politieacademie, Apeldoorn, Universiteit Utrecht, 2007
41. **Opsporing onder druk**  
C. Liedenbaum & M. Kruijsen, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2008

42. ***Symbolen van orde en wanorde. Broken windows policing en de bestrijding van overlast en buurtverval***  
B. van Stokkom, Centrum voor Ethiek, Radboud Universiteit Nijmegen, 2008
43. ***Verkeershandhaving: prestaties leveren, problemen aanpakken***  
G. Meershoek & M. Krommendijk, IPIT, Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2008
44. ***De frontlinie van opsporing en handhaving. Stelselmatige bedreigingen door burgers als contrastrategie***  
M.J.G. Jacobs, M.Y. Bruinsma & J.W.M.J. van Poppel, IVA Tilburg, 2008
- 45a. ***'Kracht van meer dan geringe betekenis'. Deel A: Politiegeweld in de basispolitiezorg***  
R. Bleijendaal, J. Naeyé, P. Chattellon & G. Drenth, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008
- 45b. ***'Kracht van meer dan geringe betekenis'. Deel B: Sturing en toetsing van de politieke geweldsbevoegdheid***  
G. Drenth, J. Naeyé & R. Bleijendaal, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008
- 45c. ***Agressie en geweld tegen politiemensen. Beledigen, bedreigen, tegenwerken en vechten***  
J. Naeyé & R. Bleijendaal, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008
- 45d. ***Belediging en bedreiging van politiemensen***  
J. Naeyé, m.m.v. M. Bakker & C. Grijsen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2009
- 45e. ***Uitgangspunten voor politieoptreden in agressie- en geweldssituaties***  
J. Naeyé, Vrije Universiteit Amsterdam, 2010
46. ***Wijkagenten en hun dagelijks werk. Een onderzoek naar de uitvoering van gebiedsgebonden politiewerk***  
J. Terpstra, 2008
47. ***Bijzonder zijn ze allemaal! Vergelijkend onderzoek naar reguliere en bijzondere opsporing***  
W. Faber, A.A.A. van Nunen & C. la Roi, Faber Organisatievernieuwing, Oss, 2009
48. ***Gouden bergen. Een verkennend onderzoek naar Nigeriaanse 419-fraude: achtergronden, daderkenmerken en aanpak***  
Y.M.M. Schoenmakers, E. de Vries Robbé & A.Ph. van Wijk, Politieacademie, Apeldoorn/Bureau Beke, Arnhem, 2009
49. ***Het betwiste politiestel. Een vergelijkend onderzoek naar de ontwikkeling van het politiestel in Nederland, België, Denemarken, Duitsland, Engeland & Wales***  
A. Cachet, A. van Sluis, Th. Jochoms, A. Sey & A. Ringeling, Erasmus Universiteit Rotterdam/Politieacademie, Apeldoorn/Korps landelijke politiediensten, Driebergen, 2009
50. ***Leven met bedreiging. Achtergronden bij aangiften van bedreiging van burgers***  
B. Bieleman, W.J.M. de Haan, J.A. Nijboer & N. Tromp, Intraval & Rijksuniversiteit Groningen, 2010

- 51a. *Het publieke belang bij private preventie. Een economische analyse van inbraakpreventiebeleid*  
B.A. Vollaard, TILEC/Universiteit van Tilburg, 2009
- 51b. *Het effect van langdurige opsluiting van veelplegers op de maatschappelijke veiligheid*  
B.A. Vollaard, TILEC/Universiteit van Tilburg, 2010
52. *Lokale politiek over politie*  
T.B.W.M. van der Torre-Eilert, H. Bergsma & M.J. van Duin, met medewerking van R. Eilert, LokaleZaken, Rotterdam, 2010
- 53a. *Trainen onder stress. Effecten op de schietvaardigheid van politieambtenaren*  
R.R.D. Oudejans, A. Nieuwenhuys & G.P.T. Willemsen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2010
- 53b. *Schieten of niet schieten? Effecten van stress op schietbeslissingen van politieambtenaren*  
A. Nieuwenhuys, G.P.T. Willemsen & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2012
- 53c. *Politievaardigheden onder stress. Het optimaliseren van aanhouding en zelfverdediging in de praktijk*  
P.G. Renden, A. Nieuwenhuys, G.P.T. Willemsen & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2015
- 53d. *Effectief omgaan met acute stress. Effecten van aanleg en trainingsservaring op de schietprestatie onder druk*  
A. Landman, A. Nieuwenhuys & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2015
54. *Politie en publiek. Een onderzoek naar de communicatievormen tussen burgers en blauw*  
H.J.G. Beunders, M.D. Abraham, A.G. van Dijk & A.J.E. van Hoek, DSP-groep, Amsterdam/Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2011
55. *Managing collective violence around public events: an international comparison*  
O.M.J. Adang with cooperation from: S.E. Bierman, E.B. Brown, J. Dietermann, C. Putz, M. Schreiber, R. van der Wal, J. Zeitner, Police Science & Research Programme, Apeldoorn, 2011
56. *Stads- en regioscan in de grootste Brabantse gemeenten. De achtergronden van onveilige GVI-scores*  
B.M.W.A. Beke, E.J. van der Torre, M.J. van Duin, COT, Den Haag; LokaleZaken, Rotterdam & Beke Advies, Arnhem, 2011
57. *De mythe ontrafeld? Wat we weten over een goed politieleiderschap*  
W. Landman, M. Brussen & F. van der Laan, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2011
58. *Proactief handhaven en gelijk behandelen*  
J. Svensson, H. Sollie & S. Saharso, Vakgroep Maatschappelijke Risico's en Veiligheid, Institute of Governance Studies, Universiteit Twente, Enschede, 2011
- 59a. *De sterkte van de arm: feiten en mythes*  
J.H. Haagsma, T.M. Rumke, I. Smits, E. van der Veer & C.J. Wiebrens, Andersson Elffers Felix, Utrecht, 2012

- 59b. ***Blauw, hier en daar. Onderzoek naar de sterkte van de politie in Nederland, België, Denemarken, Engeland & Wales en Nordrhein-Westfalen***  
J.H. Haagsma, I. Smits, H. Waarsing & C.J. Wiebrens, Andersson Elffers Felix, Utrecht, 2012
60. ***De nachtdienst 'verlicht'***  
M.C.M. Gordijn, Rijksuniversiteit Groningen, 2012
61. ***Opsporing Verzocht. Een quasi-experimentele studie naar de bijdrage van het programma Opsporing Verzocht aan de oplossing van delicten***  
J.G. van Erp, F. van Gastel & H.D. Webbink, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2012
62. ***Jeugdige zedendelinquenten en recidive. Een onderzoek bij jeugdige zedendelinquenten naar de voorspellende waarde van psychiatrische stoornissen en psychosociale problemen voor (zedene)recidive***  
C. Boonmann, L.M.C. Nauta-Jansen, L.A. 't Hart-Kerkhoffs, Th.A.H. Doreleijers & R.R.J.M. Vermeiren, VUmc De Bascule, Duivendrecht, 2012
63. ***Hoe een angstaas een jokkebrok herkent***  
J. Jolij, Rijksuniversiteit Groningen, 2012
64. ***Politie en sociale media. Van hype naar onderbouwde keuzen***  
A. Meijer, S. Grimmelikhuijsen, D. Fictorie, M. Thaens, P. Siep, Universiteit Utrecht, Center for Public Innovation, Rotterdam, 2013
65. ***Wapengebruik. Van inzicht in modus operandi naar een effectieve aanpak***  
M.S. de Vries, Universiteit Twente, Enschede, 2013
66. ***Politieverhalen. Een etnografie van een belangrijk aspect van politieculturen***  
M.J. van Hulst, Tilburg University, Tilburg, 2013
67. ***Recherchebazen. Een empirisch onderzoek naar justitieel politieleiderschap***  
E.J. van der Torre, M.J. van Duin & E. Bervoets, LokaleZaken, Rotterdam, 2013
68. ***Driehoeken: overleg en verhoudingen. Van lokaal tot nationaal***  
E.J. van der Torre & T.B.W.M. van der Torre-Eilert, m.m.v. E. Bervoets & D. Keijzer, LokaleZaken, Rotterdam, 2013
69. ***Overvallen vanuit daderperspectief. Situationele aspecten van gewelddadige, niet-gewelddadige en afgeblazen overvallen***  
W. Bernasco, M.R. Lindegaard & S. Jacques, NSCR, Amsterdam, 2013
70. ***Geweld tegen de politie. De rol van mentale processen van de politieambtenaar***  
L. van Reemst, T. Fischer & B. Zwirs, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2013
71. ***Vertrouwen in de politie: trends en verklaringen***  
L. van der Veer, A. van Sluis, S. Van de Walle & A. Ringeling, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2013
72. ***Mobiel banditisme. Oost- en Centraal-Europese rondtrekkende criminele groepen in Nederland***  
D. Siegel, i.s.m. R. Koenraadt, D. Lyubenova, N. Sovre & A. Troscianczuk, Universiteit Utrecht, 2013



73. *De ontwikkeling van de criminaliteit van Rotterdamse autochtone en allochtone jongeren van 12 tot 18 jaar. De rol van achterstanden, ouders, normen en vrienden*  
F.M.H.M. Driessen, F. Duursma & J. Broekhuizen, Bureau Driessen, Utrecht, 2014
74. *Speciaal blauw. Verschijningsvormen en overwegingen van specialisatie en despecialisatie binnen de Nederlandse politieorganisatie*  
R.J. Morée, W. Landman & A.C. Bos, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2014
75. *Gevangene van het verleden. Crisissituaties na de terugkeer van zedendelinquenten in de samenleving*  
M.H. Boone, H.G. van de Bunt & D. Spiegel, m.m.v. K. van de Ven, Erasmus Universiteit, Rotterdam, Universiteit Utrecht, 2014
76. *Brandstichters onder vuur. Een empirisch onderzoek naar zaken van brandstichting en hun daders*  
L. Dalhuisen & F. Koenraadt, Universiteit Utrecht, 2014
77. *Van stadswacht naar nieuwe gemeentepolitie? Gemeentelijk toezicht en handhaving in de openbare ruimte*  
T. Eikenaar & B. van Stokkom, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2014
78. *Politiemensen over het strafrecht*  
J. Kort, M.I. Fedorova & J.B. Terpstra, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2014
79. *Kijken, luisteren, lezen. De invloed van beeld, geluid en schrift op het oordeel over verdachtenverhoren*  
M. Malsch, R. Kranendonk, J. de Keijser, H. Elffers, M. Konter & M. de Boer, NSCR, Amsterdam, 2015
80. *De mentale gesteldheid van de familierechercheur. Een onderzoek naar werkgerelateerde stress en secundaire posttraumatische groei binnen een bijzondere groep politieambtenaren*  
L.J.A. Bollen, M.C. Saan, M.J.J. Kunst, B.W.C. Zwirs & K.F. Kuijpers, Universiteit Leiden, 2015
81. *Na de vrijlating. Een exploratieve studie naar recidive en re-integratie van jihadistische exgedetineerden*  
D.J. Weggemans & B.A. de Graaf, Universiteit Leiden, Universiteit Utrecht, 2015
82. *Dat heeft iemand anders gedaan! Een studie naar slachtofferschap en modus operandi van identiteitsfraude in Nederland*  
L. Paulissen & J. van Wilsem, Universiteit Leiden, 2015
83. *Demonstratieve kampementen*  
B. Roorda, Rijksuniversiteit Groningen, 2015
84. *Private ordebewaarders bij betogingen*  
B. Roorda, Rijksuniversiteit Groningen, 2015
85. *Spelen met weerbaarheid. Belemmerende patronen en doorbrekende handelingsperspectieven bij het ontwikkelen van basisteams*  
W. Landman, R. Kouwenhoven & M. Brussen, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2015

86. **'Onnodige' bureaucratie binnen het basispolitiewerk. Onderzoek naar de achtergronden van een hardnekkig verschijnsel**  
J. Kort & J.B. Terpstra, Radboud Universiteit Nijmegen, 2015
87. **Politie en GHB-problematiek op het platteland**  
T. Nabben & D.J. Korf, Universiteit van Amsterdam, 2016
88. **Basisteams in de Nationale Politie. Organisatie, taakuitvoering en gebiedsgebonden werk**  
J. Terpstra, I. van Duijneveldt, T. Eikenaar, T. Havinga & B. van Stokkom, Radboud Universiteit Nijmegen, 2016
89. **Samen of apart. De invloed van overleg tussen agenten bij het opstellen van het proces-verbaal**  
A. Vredeveldt, L. Kesteloo & P.J. van Koppen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2016
90. **Overvallen in beeld. Gedrag van daders, slachtoffers en omstanders**  
M.R. Lindegaard, W. Bernasco & T. de Vries, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2016
91. **Boeven vangen. Een onderzoek naar proactief politieoptreden**  
W. Landman & L. Kleijer-Kool, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2016
92. **VVC onder de aandacht. Een onderzoek naar ZSM en de gevolgen voor het politiewerk**  
R. Salet & J. Terpstra, m.m.v. P. Frielink, Radboud Universiteit Nijmegen, 2017
93. **De mogelijke meerwaarde van bodycams voor politiewerk. Een internationaal literatuuronderzoek**  
S. Flight, Sander Flight Onderzoek & Advies, Amsterdam, 2017
- 93A **Focus. Evaluatie pilot bodycams Politie Eenheid Amsterdam 2017-2018**  
S. Flight, Sander Flight Onderzoek & Advies, Amsterdam, 2019
- 93b **Evaluatie bodycams Landelijke Eenheid; Proeftuin bodycams Dienst Infrastructuur 2018**  
S. Flight, Sander Flight Onderzoek & Advies, Amsterdam, 2019
94. **Criminele families in Noord-Brabant. Een verkenning van generatie-effecten in de georganiseerde misdaad**  
H. Moors & T. Spapens, EMMA, Den Haag; Tilburg University, Tilburg, 2017
- 94a. **Interveniëren in criminele families**  
A. Boer, R. Ceulen, H. Moors, T. Spapens, EMMA/Tilburg University, 2020
95. **Effectiviteit van het verdachtenverhoor. Een veldstudie naar de relatie tussen verhoortechnieken, de verklaring van verdachten en de aanwezigheid van de advocaat in zware zaken**  
W.J. Verhoeven & E. Duinhof, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2017
96. **Van meerdere markten thuis? Overlap in markten van zware en georganiseerde misdaad en de consequenties voor de opsporing**  
T. Spapens, m.m.v. M. Bruinsma, Tilburg University, Tilburg, 2017
97. **Horen, zien en zwijgen. Opsporing in dorpen en stadsbuurten met een gesloten leefgemeenschap**  
E. Bervoets & M. Bruinsma, Bureau Bervoets, Amersfoort, 2017

98. ***Geweld tegen hulpverleners in de psychiatrie. Aard, omvang en aangifte bij de politie***  
J.M. Harte, I. van Houwelingen & M.E. van Leeuwen, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2017
99. ***Geëiste en opgelegde straffen bij de strafrechtelijke afhandeling van georganiseerde criminaliteit. Rapportage in het kader van de vijfde ronde van de Monitor Georganiseerde Criminaliteit***  
C.G. van Wingerde & H.G. van de Bunt, Erasmus School of Law, Rotterdam, 2017
100. ***Doorgroeiërs in de misdaad. De criminele carrières en achtergrondkenmerken van jonge daders van een zwaar delict***  
V. van Koppen, V. van der Geest & E.R. Kleemans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2017
101. ***Profielen van Nederlandse outlawbikers en Nederlandse outlawbikerclubs***  
A. Blokland, W. van der Leest & M. Soudijn (m.m.v. E. Kleinheerenbrink & I. van Die), Leiden Law School, Leiden, 2017
102. ***Verdachten van terrorisme in beeld. Achtergrondkenmerken, ‘triggers’ en eerdere politiecontacten***  
F. Thijs, E. Rodermond & F. Weerman, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2018
103. ***Burgemeesters in cyberspace. Handhaving van de openbare orde door bestuurlijke maatregelen in een digitale wereld***  
W. Bantema, S.M.A. Twickler, S.A.J. Munneke, M. Duchateau & W.Ph. Stol, NHL Stenden Hogeschool, Leeuwarden; Rijksuniversiteit Groningen, Groningen, 2018
104. ***Een bittere pil. Het fenomeen en de aanpak van illegale medicijnenhandel***  
I. van Leiden, A. Lenders & H. Ferwerda, Bureau Beke, Arnhem, 2018
105. ***Vastzitten zonder straf. Over verzekeringstellingen en schadevergoedingen op basis van artikel 89 Sv***  
P. Kruize & P. Gruter, Bureau Ateno, Amsterdam, 2018
106. ***‘Ik hou het hier wel uit, hoor’. Mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche***  
H. Solлие, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2018
107. ***Bestuurlijke bevoegdheden, politie en de lokale aanpak van onveiligheid***  
R. Salet & H. Sackers, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2019
108. ***Politie en actief burgerschap: een veilig verbond? Een onderzoek naar samenwerking, controle en (neven)effecten***  
V. Lub & T. de Leeuw, m.m.v. A.S. Leerkes & R.J. Kleinhans, Bureau voor Sociale Argumentatie, Rotterdam; Erasmus Universiteit, Rotterdam; Bureau voor Maatschappij, Veiligheid & Deviantie, Rotterdam, 2019
109. ***Wijkagenten en veranderingen in hun dagelijks werk. Verslag van een onderzoek***  
J. Terpstra, m.m.v. A. Evers, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2019

110. ***Naar een efficiëntere noodhulp? Een verkennend actieonderzoek***  
A. Scholtens & I. Helsloot, m.m.v. S. Kraaijenbrink, J. Vlagsma, M. Jürgens, D. Mouris & M. Eising, Crisislab, Renswoude, 2019
111. ***Bestrijding van Outlaw Motorcycle Gangs. Een rechtsvergelijkende studie naar de aanpak van onrechtmatige organisaties in rechtsstatelijk perspectief.***  
J. Koornstra, B. Roorda, M. Vols & J.G. Brouwer, Rijksuniversiteit Groningen, 2019
112. ***Politiestraatgezag en (on)gehoorzaam burgergedrag***  
A. Scholtens, M. Helsloot, I. Helsloot, Crisislab, Renswoude, 2019
113. ***Verkeershandhaving op Nederlandse autosnelwegen; Evaluatie van de werkwijze van het Team EVT, de effecten en de acceptatie van politiecontroles***  
Ch. Goldenbeld, A. Stelling-Kończak, S. van der Kint, SWOV, Den Haag, 2019
114. ***Virtual reality als onderzoeksmethode om inbrekers te doorgronden***  
I. van Sintemaartensdijk, J.L. van Gelder, P.A.M. van Lange, M. Otte, J.W. van Prooijen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2019
115. ***Wanneer blaffende honden bijten. Een vergelijking tussen fataal en niet-fataal huiselijk geweld***  
P. Aarten, C. Boelema Robertus, L. Alink, M. Liem, Universiteit Leiden, 2020
116. ***Kijk naar het systeem. Begrijpen en beïnvloeden van opsporingspraktijken***  
W. Landman, R. Kouwenhoven, M. Brussen, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2020
117. ***Verbeelding in de verhoorkamer. De invloed van het gebruik van beeldmateriaal in het verhoor op verhoortechnieken en proceshouding***  
W.J. Verhoeven, G. Vanderveen, L. van Dillen, S. Kruit, Erasmus Universiteit, Universiteit Leiden, 2020
118. ***Met gepast geweld. Politiegeweld in Nederland in 2016***  
M. Kuin, F. Kriek, J. Timmer, m.m.v. Y. Bleeker en E. Verbeek, Regioplan, Amsterdam en Vrije Universiteit Amsterdam, 2020
119. ***De rol van bodycambeelden in de opsporing en bewijsvoering***  
A. Vredevelde, L. Kesteloo, A. Hildebrandt, Vrije Universiteit Amsterdam, 2020
120. ***Slachtoffer van onlinecriminaliteit, wat nu?***  
S.G.A. van de Weijer, E.R. Leukfeldt, S. van der Zee, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2020
121. ***Een alternatief voor jeugdige hackers? Plan- en procesevaluatie van Hack\_Right***  
J.A.M. Schiks, M.S. van 't Hoff-de Goede, E.R. Leukfeldt. De Haagse Hogeschool, Centre of Expertise Cybersecurity, Den Haag; Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2021
122. ***Criminaliteit en huiselijk geweld: twee kanten van dezelfde medaille? De relatie tussen criminaliteit en huiselijk geweld***  
S. van Deuren, J. Kroese, M. van Dijk, V. Eichelsheim, A. Blokland, S. van de Weijer. Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2021

- 123 ***Oververtegenwoordiging verder ontcijferd. Een kwantitatief onderzoek naar sociale verschillen in verdenkingskans en zelfgerapporteerd crimineel gedrag onder jongeren in Nederland***  
W. Bezemer, A. Leerkes. Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2021
- 124 ***Gebiedsgebonden politiewerk in ontwikkeling. Onderzoek naar basisteams in een digitale en superdiverse samenleving***  
J. Terpstra, R. Salet, I. van Duijneveldt, T. Havinga, Radboud Universiteit 2021
- 125 ***Slimme(re) opsporing. Een verslag van de ontwikkeling en pogingen tot implementatie van een handreiking voor efficiënte opsporing door de politie***  
I. Helsloot, P. van Lochem, C. Kijne, Crisisslab, Renswoude 2022
- 126 ***Politiewerk op het web. Een verkennend onderzoek naar online gegevensvergaring door de politie***  
Wouter Landman, Sanne Groothuis, Twijnstra Gudde, Amersfoort, 2022
- 127 ***Living apart together? Publiek-private relaties in de bestrijding van interne financieel-economische criminaliteit***  
Dr. C.A. Meerts, Prof. dr. mr. W. Huisman, Prof. dr. E.R. Kleemans, m.m.v. M. van Straten, MSc, VU-Universiteit, Amsterdam, 2022
- 128 ***Politiestraatwerk onder corona. Verbinding tussen landelijk beleid en lokale gemeenschap***  
Wouter Stol, Litska Strikwerda, Saskia Westers, Wendy Schreurs, NHL Stenden Hogeschool, 2023
- 129 ***Moreel kompas***  
Anton van Wijk, Marjan Olfers, Mark van Vugt, Ard Barends, Juno van Esseveldt, Den Haag, 2023
- 130 ***Liquidaties in Nederland. Ontwikkelingen & achtergronden van schutters en andere betrokkenen***  
Sheila Adjiembaks, Frank Boerman, Robby Roks, Ewout Stoffers, RIEC Midden-Nederland, onderzoeksbureau ESSA Research, Erasmus Universiteit Rotterdam, Landelijke Eenheid Nationale Politie, 2023
- 131 ***Goed-fout. Criminele verdringing in legale (ketens)processen; een verkennend onderzoek met voorbeelden uit de hout-, afval- en fruitketen***  
Bureau Bervoets, Eric Bervoets, Mirjam Corsel, Tim Boekhout van Solinge, m.m.v. Sabine Hellemons, maart 2024
- 132 ***Van opsporing tot bewijsvoering. Plaats delict-onderzoek voor de hele strafrechtketen***  
M. de Gruijter, A.J. Loeve, C.J. de Poot en M. Zuidberg, mei 2024