

ONGEKEKEND

Over de impact van dreiging vanuit de georganiseerde criminaliteit op politiewerk

Mehlbaum, Broekhuizen & van den Akker (2024)

Dreigingen kunnen zowel instrumenteel als emotioneel zijn.

Top 5 doelen:

1. Uitdagen
2. Uiten van woede/onmacht
3. Aanzien verwerven
4. Onderzoek naar misdrijf verstoren
5. Doorzoeking hinderen of verstoren.

Bijna 30% heeft het incident niet ter sprake gebracht op het werk.



Contrastrategieën zijn geen uitzondering

Er zijn tal van voorbeelden waarbij blijkt dat persoonlijke informatie over politie-medewerkers bekend is bij verdachten.

25% van de medewerkers in de GGP en de opsporing heeft ooit te maken gehad met dit type dreiging.

De meeste plegers houden zich bezig met drugshandel (73%). In mindere mate met witwassen (30%), drugsproductie (24%) en zwaar en excessief geweld (24%).

Bedreiging en intimidatie hebben vaker impact op naasten (71%) dan op politiemedewerkers zelf (57%).

Bijna 16% van de medewerkers geeft aan nog gemotiveerder te zijn georganiseerde criminaliteit aan te pakken. Grootste aanpassingen die respondenten hebben gedaan:

- goed over de schouders kijken bij thuiskomst en aankomst werk;
- ophangen camera's;
- wisselende routes naar werk en huis.

ADVIEZEN

Uit de interviews blijkt dat de wijze waarop de organisatie omgaat met de ervaren dreiging of intimidatie even veel of zelfs meer impact heeft dan het incident zelf. Wanneer een respondent ervaart dat de organisatie de dreiging niet serieus neemt, leidt dit tot gevoelens van boosheid en teleurstelling, wat negatieve gevolgen kan hebben voor de taakuitoefening. Het merendeel van de respondenten die melding doet, is tevreden over de opvolging. Een klein percentage is (erg) ontevreden en voelt zich in de steek gelaten door de organisatie.

In geval van dreiging

- Neem als directe leidinggevende de dreiging serieus.
- Hou rekening met de behoefte van de bedreigde.
- Stel een draaiboek of protocol op voor situaties waarin sprake is van dreiging.
- Voorkom vage dreigingswaarschuwingen zonder handelingsperspectief.
- Zorg voor bekendheid en beschikbaarheid van faciliteiten voor mentaal welzijn.
- Stel faciliteiten en contactpunt open voor naasten.

Op de werkvloer

- Maak het risico op dreiging en het ervaren van onveiligheidsgevoelens bespreekbaar op de werkvloer, ook wanneer er geen sprake is van een concrete dreiging.
- Ruim hier tijd voor in en/of maak gebruik van een gespreksleider.
- Weet als leidinggevende wat er speelt onder je medewerkers, zodat je kan herkennen als het niet goed gaat.
- Hou bij inzet met dreigingsrisico rekening met behoeften en risico-inschatting van medewerkers.
- Zorg voor eenduidige richtlijnen voor beschermende maatregelen en leg deze goed uit aan medewerkers.

Opleiding en training

- Maak het risico op dreiging en omgang daarmee onderdeel van het inwerkprogramma.
- Organiseer periodieke aandacht.
- Maak het thema onderdeel van de training voor boegbeelden.
- Stel training en richtlijnen beschikbaar voor directe leidinggevendenden.

Opvolging

- Er is blijvende aandacht nodig voor het volgen van gemaakte afspraken over strafrechtelijke opvolging van aangiften agressie en geweld tegen politieambtenaren.
- Blijf periodiek de aard en omvang van dreiging onder politiemedewerkers meten, omdat veel incidenten niet gemeld worden.

Lees [hier](#) het volledige onderzoek.