



Onderwerp
Reactie op uw open brief

EGGM B.V.
t.a.v. de heer Carel Boers

Organisatieonderdeel
Korpsleiding
Directie Communicatie

Behandeld door
Willem Hinskens

Functie
Woordvoerder

Telefoon
06-22585677

E-mail
willem.hinskens@politie.nl

Ons kenmerk
PM

Uw kenmerk
n.v.t.

In afschrift aan
De minister van Justitie &
Veiligheid

Datum
12 juli 2019

Bijlage(n)
1

Pagina
1

Geachte heer Boers,

Via via ontving ik uw open brief aan mij. Daarin spreekt u uw zorgen uit over het werkklimaat en omgangsvormen bij de politie. Alhoewel ik geschrokken ben van uw toon in de brief – de persoonlijke verwijten richting mij en directe collega's waar u tot onlangs meer dan tien jaar voor en collegiaal mee samen gewerkt heeft – vind ik het signaal dat u geeft belangrijk. Ik waardeer dat u zich hard maakt voor dit thema en denk dat wij in essentie voor de komende jaren voor het korps dezelfde opgaven zien; de veranderende maatschappij vraagt om een politie die mee verandert, om een korps dat op alle niveaus voor mensen herkenbaar is en voor een veilig en inclusief werkklimaat.

De korpsleiding onderkent het signaal dat u met uw brief geeft al langer en heeft eerder ook al stelling genomen. Het is dus niet nieuw, maar daarom niet minder urgent. Wij vinden dat er op de werkvloer geen plaats is voor ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag. Concrete signalen van onacceptabel gedrag pakken we aan. Het korps mag haar ogen niet sluiten voor dit soort gedrag en collega's die signalen (durven) delen moeten gesteund en beschermd worden. En, tot slot, als korpsleiding vinden wij dat we kritisch moeten zijn en elkaar moeten durven aanspreken en wangedrag moeten bestraffen. Pesten, discriminatie en intimidatie accepteren we op straat niet en in het korps niet.

Onlangs schreef ik in een bericht aan alle politiecollega's (zie bijlage) dat de politie een sterke cultuur kent van collegialiteit en loyaliteit. Die cultuur kent ook een keerzijde. In een cultuur van saamhorigheid lever je niet gemakkelijk kritiek op elkaar, op straat, in de auto, bij de briefing of in de vergaderzaal. Je schikt je naar de dominante norm. Die keerzijde moeten we doorbreken, omdat het maakt dat er binnen het korps helaas nog niet overal sprake is van een veilige en inclusieve werkcultuur. Er is nog genoeg te doen.

De politie is een organisatie van meer dan 60.000 mensen, de grootste werkgever van Nederland. In ons korps werken trouwe en gemotiveerde collega's die hun werk met veel toewijding en overtuiging doen. In iedere organisatie gaan dingen soms niet goed. Daarin verschilt de politie niet. Zaak is dat als er dingen mis gaan, we daar tegen optreden en van leren. Uit vier onderzoeken onder medewerkers blijkt dat 1% van de medewerkers regelmatig en 4 tot 6 % van de medewerkers een enkele keer te maken hebben gehad met discriminatie door collega's of leidinggevenden. In deze situaties gebeurde dat grofweg de helft door collega's en de helft door leidinggevenden. We nemen deze uitkomsten zeer serieus en namen eerder al maatregelen om dat tegen te gaan.

Sinds mijn aanstelling als korpschef heb ik aangegeven daarin te willen voorgaan. Ik heb daarbij een aantal prioriteiten gekozen:

Onderwerp

Reactie op uw open brief

Datum

12 juli 2019

Pagina

2 van 4


- De politie moet en kan een betere afspiegeling zijn van de maatschappij. Een voor de samenleving herkenbare politie draagt bij aan het vertrouwen dat mensen hebben in de politie en is daarmee simpelweg operationele noodzaak. Volgens mij delen we die opvatting.
- Als korpschef sta ik voor een integer korps. Als politiemensen over de schreef gaan, op welke manier dan ook en in welke functie dan ook, dan worden ze ter verantwoording geroepen. Het resultaat van die inzet is echter wel dat we meer open en transparant communiceren over en derhalve vaker in het nieuws zijn met integriteitsschendingen. Dat is vervelend om te moeten doen en soms niet goed voor het aanzien van het korps, maar wel nodig. Volgens mij bent u dat met mij eens.

Uit de brief blijkt dat u denkt dat de politietop niet van goede wil is om dingen aan te pakken en te veranderen. Ik ben dat niet met u eens en neem ook afstand van de persoonlijke aantijgingen en de woorden die u daarbij kiest. De afgelopen jaren zijn de nodige veranderingen ingezet en de eerste resultaten daarvan worden zichtbaar. Bijvoorbeeld op het gebied van vrouwelijk leiderschap, een punt dat u nadrukkelijk maakt in uw brief. 42% van de politietop is vrouw, in 2019 was 54,5% van de nieuw benoemde sectorhoofden vrouw en voor benoemingen van teamchefs was dat ruim 53%. Een resultaat van de beweging die we als voltallig korps maken is dat zowel uit eigen onderzoek¹ als uit cijfers van het CBS blijkt dat het vertrouwen in de politie stijgt.²

Diversiteit, inclusiviteit en omgaan met elkaar in een veilige werkomgeving zijn cruciale thema's voor de politie en voor mij als korpschef. Het zijn geen gemakkelijke thema's voor het korps en het leidt soms tot heftige discussies. Mijn collega's en ik willen die discussie blijven voeren en dat gebeurt op tal van plekken binnen het korps. Net als u ken ik de persoonlijke en soms pijnlijke verhalen. Het maakt dat ik – en de rest van de politieleiding - doordrongen ben van de verantwoordelijkheid die we hebben. Behalve ondersteunend leiderschap is ook zichtbaar leiderschap nodig. Ik verwacht van leidinggevend en het voortouw te nemen om dit te veranderen, om op te treden en te corrigeren als dat moet.

Ik weet dat u onlangs, na ruim tien jaar, gestopt bent met werken voor de politie. Uit uw brief blijkt dat u nog zeer betrokken bent. Voor iedereen in het korps, ook oud-collega's, staat mijn (digitale) deur open. Ik wil dat collega's zich vrij en gesteund voelen om ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag te melden. Bij direct leidinggevend, bij het vertrouwenswerk of bij mij. Ik kan niet altijd alles oplossen en zal soms, zoals u ook schrijft, verwijzen naar collega's in eenheidsleiding, naar district- of teamchefs. Maar iedereen die zich meldt mag van alle leidinggevend in het korps verwachten dat we signalen serieus nemen en daarmee aan de slag gaan. Dat geldt ook voor uw brief.

Met vriendelijke groet,



Erik Akerboom
korpschef

¹ <https://www.politie.nl/nieuws/2019/maart/5/vertrouwen-burger-in-politie-stijgt.html>

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/22/meer-vertrouwen-in-elkaar-en-instituties>

Onderwerp
Reactie op uw open brief

Datum
12 juli 2019

Pagina
3 van 4

Bijlage 1: Oproep korpschef Akerboom – juni 2019

Bij de politie werk je niet alleen, je bent het ook. Met elkaar delen wij een bijzondere band. We doen moeilijk werk, onder vaak heftige omstandigheden. Dat zorgt ervoor dat we op elkaar moeten kunnen terugvallen als het er op aan komt. We moeten elkaar kunnen vertrouwen. Kracht, loyaliteit en collegialiteit zijn eigenschappen die horen bij ons vak.

Maar dit mechanisme kent ook een nadeel. In een cultuur van saamhorigheid lever je niet gemakkelijk kritiek op elkaar, op straat, in de auto, bij de briefing of in de vergaderzaal. Je schikt je naar de dominante norm. Vaak omdat we weten dat we elkaar nodig hebben en we de relatie niet op het spel willen zetten.

De laatste tijd bereiken mij te vaak signalen van betrokken en bezorgde collega's. Zij spreken zich uit over ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, en over een leiding die soms wegstijgt. Ik vind dat pijnlijk en onacceptabel. Dat kan niet zo blijven. Afgelopen donderdag ging ik samen met collega Liesbeth Huyzer met een aantal van hen in gesprek. Het leverde een goed, indringend en soms heftig gesprek op. Dat is de reden dat ik mij via deze blog tot iedereen in ons korps richt.

Voor ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag, zoals intimidatie, pesten en discriminatie, is binnen de politie geen plaats. Op straat accepteren we het niet en binnen onze eigen gelederen ook niet. Ik verwacht van iedereen binnen het korps hetzelfde. Leidinggevenden voorop. Ik vraag iedereen in het korps om je ogen niet te sluiten voor gedrag dat niet door de beugel kan, dit bespreekbaar te maken met de collega's, leidinggevenden of bij vertrouwenswerk. En steun te bieden aan mensen die dat aan de orde durven te stellen. Want daar is moed voor nodig.

Meerdere collega's deden dat onlangs. De reacties in het korps, gingen vooral over de vorm. Ik wil het over het signaal en de inhoud hebben. Ik - en met mij de rest van de politieleiding - wil met urgentie aan de slag met dit soort signalen. Wij staan voor een korps waar iedere collega zich gewaardeerd, vertrouwd en onderdeel van voelt. En waar collega's die zich uitspreken, zich veilig kunnen blijven voelen. Een organisatie dus waar je jezelf niet hoeft te verloochenen en waar ruimte is voor een ander geluid.

In onze missie staat dat we loyaal moeten zijn aan de waarden van de rechtsstaat. Daar hebben we allemaal op gezworen of we hebben het beloofd. In artikel 1 van de grondwet, staat dat iedereen gelijk moet worden behandeld, en de tekst staat niet voor niets in ieder politiebureau. Dat verplicht een ieder van ons om regelmatig de vraag stellen: ben ik wel goed bezig? Sta ik nog altijd voor de ambtseid die ik heb afgelegd? Heb ik nog de juiste koers?

Bij goed politiewerk hoort het kritisch reflecteren op eigen en elkaars handelen. Daar hoort ook bij dat we het ongemak niet uit de weggaan en juist het gesprek aangaan. Altijd vanuit verbinding en oprechte nieuwsgierigheid. Dat maakt ons samen beter. Daar hoort ruimte en vertrouwen bij. Bij de politie moet je erop kunnen vertrouwen dat de leiding achter zijn mensen staat. Dat geldt voor iedereen. Maar dat is geen blanco cheque. Onze professie vraagt dat je op straat je handelen altijd moet kunnen objectiveren, moet kunnen uitleggen. Dat geldt ook voor hoe wij met elkaar omgaan.



www.politie.nl

Onderwerp

Reactie op uw open brief

Datum

12 juli 2019

Pagina

4 van 4

Natuurlijk gaan er wel eens dingen mis. We blijven mensen. Maar te vaak een misser kan niet, dan word je kennelijk te weinig aan de tand gevoeld en tegengesproken door collega's. Dat goede gesprek moet overal worden gevoerd. Dat geldt voor de briefing, dat geldt voor de kantine en dat geldt ook op het hoofdbureau. Het gebeurt nog niet vaak en indringend genoeg. Ik verwacht van leidinggevenden dat zij daar het voortouw in nemen en ruimte voor bieden. Maar ook dat zij de moed hebben om te corrigeren als het moet. Het begint er mee dat iedere leidinggevende duidelijk maakt waar hij of zij staat.

Diversiteit, inclusiviteit en omgaan met elkaar in een veilige werkomgeving zijn belangrijke thema's voor de politie en voor mij als korpschef. Het zijn geen gemakkelijke thema's voor het korps. En ja het leidt tot soms heftige discussies in het korps. Laten we die discussie als gesprek met elkaar blijven voeren. Op een volwassen manier en met wederzijds respect, zoals we dat ook op straat van mensen verwachten. Want dat hoort bij de politie die wij met elkaar zijn.

Erik Akerboom.

Korpschef