

1. Hoe kan het dat er verschillende straffen zijn opgelegd?

In het bepalen van de zwaarte van de straf is onder andere onderzocht of de medewerker iets heeft gezegd in het filmpje en – zo ja – wat precies. Vastgesteld is in elk geval dat niet alle uitspraken die te horen waren door politiemensen zijn gedaan. Er zijn ook uitspraken gedaan door inzittenden die niet werkzaam zijn bij de politie. Verder is onderzocht in hoeverre de betrokken medewerkers hebben geprobeerd het gedrag van de groep te stoppen, of iemand leidinggevende taken heeft en of er sprake is van eerdere op- en aanmerkingen op iemands functioneren.

2. Waarom werden de medewerkers buiten functie gesteld?

De buitenfunctiestelling veel impact heeft gehad op de betrokken medewerkers. Tegelijkertijd was de impact van wat er op het filmpje te horen is dermate groot dat het niet wenselijk was om de betrokken medewerkers de volgende dag weer gewoon aan het werk te laten gaan. Het was voor iedereen beter om, met alles wat er naar aanleiding van de beelden loskwam, deze beslissing te nemen.

3. Wordt in een dergelijke casus individueel of als groep gekeken?

Beide. Bij het bepalen van de zwaarte van de straf is onder andere onderzocht of de medewerker iets heeft gezegd in het filmpje en – zo ja – wat precies. Verder is onderzocht in hoeverre de betrokken medewerkers hebben geprobeerd het gedrag van de groep te stoppen, of iemand leidinggevende taken heeft en of er sprake is van eerdere op- en aanmerkingen op iemands functioneren. Alle zes medewerkers hebben in meer of mindere mate bijgedragen aan een negatief imago van de politie. Samen zijn zij verantwoordelijk voor het geheel, ook door niet in te grijpen als anderen over de schreef gaan.

4. Wordt er ook naar het verleden gekeken van iemand?

Hier wordt zeker naar gekeken. Er is gekeken of er sprake is van eerdere op- en aanmerkingen op iemands functioneren. Verder is bij het bepalen van de zwaarte van de straf onderzocht of de medewerker iets heeft gezegd in het filmpje en – zo ja – wat precies. Ook is onderzocht in hoeverre de betrokken medewerkers hebben geprobeerd het gedrag van de groep te stoppen en of iemand leidinggevende taken heeft.

5. Dit is toch in privé tijd gebeurd, waarom wordt dit dan bestraft?

Medewerkers bij de politie hebben een voorbeeldfunctie en die houdt niet op na diensttijd. Daarom betekent het werken bij de politie ook iets voor wat de medewerker in privé tijd doet. Ook in de privésfeer worden aan een politieambtenaar hoge eisen van betrouwbaarheid en integriteit gesteld. Dit betekent onder meer dat zij zich heel bewust moeten zijn van wat juist ethisch handelen is en dat dit nog een stapje verder gaat dan je alleen aan de wet houden.

6. Er zou spraken zijn van ander plichtsverzuim wat moet ik me daarbij voorstellen?

Het gaat in elk geval om andersoortig plichtsverzuim. Daar laten we het bij in het belang van de privacy van de medewerker.

7. Wat houdt voorwaardelijk ontslag in?

Dit betekent dat als de medewerker opnieuw de fout in gaat, hij ontslagen zal worden.

8. Waar moet ik aan denken bij werkzaamheden op het thema diversiteit en inclusie?

Dat kan bijvoorbeeld gaan om werkzaamheden in een asielzoekerscentrum.

9. Zijn de betreffende medewerkers alweer aan het werk?

De buitenfunctiestelling van de medewerker tegen wie een voornemen tot onvoorwaardelijk ontslag ligt, is omgezet in een schorsing. Eén medewerker is weer aan het werk. Voor de overige medewerkers wordt gekeken waar en wanneer zij weer aan het werk gaan.

10. Wat doet de AGFA?

AGFA Politie, is een instantie die advies geeft of er sprake is vrijheid van meningsuiting, vereniging, vergadering of betoging. Verder adviseert de AGFA Politie in het geval dit niet zo is, of de politieambtenaar hiervoor kan worden bestraft en – zo ja – of de voorgenomen straf passend is.

11. Waarom zijn niet alle voorgenomen sancties voorgelegd aan de AGFA?

Omdat het vastgestelde plichtsverzuim alleen in twee gevallen een relatie had met de uitspraken die de betreffende medewerkers gedaan hadden. In de andere vier gevallen is er geen sprake van kwetsende uitspraken, maar is er door die medewerkers niet ingegrepen om de uitlatingen van de anderen te stoppen. Bij twee van hen is dit wel als plichtsverzuim aangemerkt aangezien zij leidinggevende taken hebben. Hiervoor krijgen zij (wel) een straf opgelegd, namelijk een schriftelijke berisping.

12. Waarom is het advies van de AGFA niet afgewacht voordat er gecommuniceerd is?

Het streven was om dit wel te doen omdat we het belangrijk vinden dat de procedures zorgvuldig worden doorlopen. De reden dat we toch besloten eerder te gaan communiceren is gelegen in het feit dat het hele traject een langer tijdsverloop bleek te hebben dan verwacht. Dit zorgde voor een onwenselijke situatie voor de betrokken medewerkers maar ook voor de collega's daarom heen. Daarnaast heeft deze casus maatschappelijk veel impact gehad. Wij vinden het van belang een duidelijk signaal af te geven.