Rapport van het onderzoek naar aanleiding van de dood van [redacted]

STRIKT VERTROUWELIJK

mr. O.F. Brouwer (burgemeester van Achtkarspelen, voormalig Recherche Officier van Justitie)

15 maart 2022

ondersteuning:

[redacted]

Voorwoord

Op 8 augustus 2021 benam [redacted] zichzelf van het leven. Zijn familie, vrienden en directe collega's wisten al geruime tijd dat het absoluut niet goed met hem ging. Op vele en vaak ook hartverwarmende manieren probeerden zij hem zoveel als in hun vermogen lag te steunen. Uiteindelijk bleek dus dat het niet mocht baten: hoewel hij gesproken heeft over suïcidale gedachten kwam zijn dood bij vrijwel iedereen als een verrassing. Een enorme schok en waarschijnlijk ook teleurstelling voor iedereen die hem goed kende.
In de eerste plaats is hier een woord van medeleven op zijn plaats, aan iedereen voor wie [redacted] op een bepaald moment een deel van het leven werd. Hij wordt gemist.

Omdat dit binnen de Dienst Specialistische Operaties van de Landelijke Eenheid waar [redacted] werkte niet de eerste zelfdoding was en ook omdat hij in zijn afscheidsbrieven benoemde hoe hij het daar had ervaren, is ons door de Politiechef van de Landelijke Eenheid en de Korpschef gevraagd een onderzoek te doen naar de personeelszorg en werkomstandigheden in relatie tot zijn overlijden. Wij hebben in de afgelopen tijd een kleine twintig gesprekken gevoerd: op deze plaats een oprechte dankzegging en compliment voor de openheid die wij daar keer op keer hebben ervaren. Ook als het voor de geïnterviewde en daarmee ook voor ons, intens en emotioneel werd. Dank voor het vertrouwen.

De tragiek van 8 augustus 2021 blijft onverminderd groot: daar verandert dit rapport helemaal niets aan. Ons rest voor alle nabestaanden niet anders dan hen alle steun toe te wensen.

Als voorzitter wil ik [redacted] die mij ook deze keer weer zo voortreffelijk hebben bijgestaan, van harte bedanken. We voelden allemaal dezelfde passie om de opdracht zo goed mogelijk uit te voeren.

Oebele Brouwer
voorzitter

STRIKT VERTROUWELIJK

Inleiding

Aanleiding

Op 8 augustus 2021 maakte [redacted] een einde aan zijn leven. [redacted] was werkzaam bij het Bureau Inzet Coördinatie (BIC) van de Dienst Specialistische Operaties (DSO) van de Landelijke Eenheid (LE).

Kort nadat de Politiechef van de Landelijke Eenheid op de hoogte was gesteld van deze tragische gebeurtenis, gaf zij opdracht om een feitenrelaas op te stellen over de wijze waarop invulling is gegeven aan de personeelszorg in de periode dat [redacted] werkzaam was bij de afdeling BIC. Op basis hiervan is door de Eenheidsleiding van de LE een notitie opgesteld met leerpunten.

Onafhankelijke beoordeling

De korpschef en de politiechef van de Landelijke Eenheid hebben de heer O.F. Brouwer, die eerder voorzitter was van de commissie die onderzoek deed naar de zelfdoding van een politie-infiltrant, verzocht om een onafhankelijke beoordeling te geven van de feiten. De basis daarvoor vormde het feitenrelaas en de leerpunten die zijn geformuleerd.

Op 14 januari 2022 heeft de Politiechef van de LE het in opdracht van de Eenheidsleiding LE opgemaakte feitenrelaas en bijbehorende dossier verstrekt aan de heer Brouwer. Hierna is het onderzoek van start gegaan, dat o.a. bestond uit interviews met betrokkenen. De gesprekken vonden in verband met de strenge Covid-maatregelen plaats vanaf 2 februari 2022.

Om redenen van privacy is aan de geïnterviewden toegezegd dat strikt vertrouwelijk gerapporteerd zal worden. Het doel van het onderzoek was het verschaffen van inzicht in de omstandigheden die mogelijk een relatie hebben gehad met het overlijden van [redacted] daar lessen uit te trekken en vervolgens de werkwijzen en de organisatie te verbeteren.

Werkwijze

De start van het onderzoek bestond uit het bestuderen van het door de LE beschikbaar gestelde feitenrelaas en het bijbehorende dossier, alsmede de leerpuntennotitie. Daarnaast is door de commissie onder andere onderzoek gedaan naar de inhoud van de (politie)mailbox van [redacted] en is zijn personeelsdossier bestudeerd. Op verzoek is tevens de diensttelefoon van [redacted] voor het onderzoek beschikbaar gesteld. Deze telefoon werd aanvankelijk als vernietigd beschouwd maar

STRIKT VERTROUWELIJK

bleek later alsnog uit de voor vernietiging bestemde opslagcontainer te kunnen worden gehaald. Helaas bleek de telefoon geen data meer te bevatten, omdat deze volgens standaardprocedure bij ingeleverde telefoons, was gereset. De commissie heeft met verbazing kennisgenomen van de omgang met een potentieel belangrijke informatiedrager in deze context.

Op basis van het beschikbaar gestelde feitenrelaas en het bijbehorende dossier is bij aanvang van het onderzoek een lijst met te interviewen personen geïdentificeerd. In de loop van het onderzoek is deze lijst met enige personen uitgebreid. In totaal is met zestien personen gesproken.

Aangezien bij de eerste gesprekken verwarring bleek over het karakter van het onderzoek naar aanleiding van het gebruik van de term "validatie onderzoek", is deze term losgelaten en is verder uitsluitend gesproken over "het onderzoek". Deze term doet meer recht aan het karakter en de diepgang van het onderzoek.

Aan de geïnterviewden is gezegd dat het onderzoek een vertrouwelijk karakter heeft en dat zij, voor zover zij politiefunctionaris zijn, gevrijwaard zijn en vrijuit kunnen spreken. Bovendien is aan de politiefunctionarissen medegedeeld dat aan de uitkomsten van dit onderzoek geen disciplinaire gevolgen zullen worden verbonden.

STRIKT VERTROUWELIJK

Rapportage

Loopbaan

was na het behalen van zijn vwo-diploma vanaf 1991 werkzaam bij de politie. Hij begon zijn loopbaan in de basispolitiezorg bij het wijkteam Hilversum en werd al snel bevorderd tot hoofdagent. In 1998 stapte hij over naar Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging waar hij na twee jaar Verantwoordelijke Beveiligingsambtenaar werd en de leiding kreeg over een beveiligingsteam. Vervolgens was hij van 2005 tot 2008 werkzaam als rechercheur bij de RID. Omdat hij graag operationeel leidinggevende wilde worden keerde hij in 2008 terug in een basisteam als brigadier en vervulde de rol van Brigadier/Chef van Dienst. In de zomer van dat jaar werd hij aangesteld als groepchef Decentrale Opsporing. In mei 2014 behaalde hij het diploma voor de leergang Operationeel Leidinggevende met als afstudeerrichting Recherche en het certificaat voor de functie van Hulpofficier van Justitie. Door geïnterviewden wordt omschreven als een politieman in hart en nieren; een gedreven en gewaardeerde collega.

PTSS

Uit gesprekken die de commissie heeft gevoerd en de (beperkte) informatie die zij hierover heeft gehad blijkt dat waarschijnlijk door het werk dat hij verrichtte gedurende zijn loopbaan bij de politie, een posttraumatisch stresssyndroom heeft ontwikkeld. Een aantal geïnterviewden geeft aan dat vanuit het werk betrokken was bij veel onderzoeken waarin hij op de plaatsen delict geconfronteerd werd met een stoffelijk overschot maar ook als officier van dienst te maken had met zeer belastende situaties. Naar verluidt kon zich alle details van deze ervaringen herinneren en wist ze op te sommen.

Pas kort voor zijn dood is bij formeel de diagnose PTSS gesteld maar hij kampte al langere tijd – uit gesprekken blijkt dat dit in ieder geval al speelde in 2018 - met mentale problemen die achteraf gezien terug te voeren zijn op de symptomen van PTSS. Hij was zich zeer lange tijd niet bewust van het feit dat hij een posttraumatisch stresssyndroom had ontwikkeld en wist de symptomen c.q. zijn mentale problemen lange tijd voor iedereen behalve zijn zeer naaste omgeving verborgen te houden. Dat hem dit in ieder geval in zijn werkomgeving lange tijd goed lukte blijkt ook uit het schriftelijke verslag van een Resultaats- en ontwikkelafspraken c.q. functioneringsgesprek van september 2019. Hieruit komt circa twee jaar voor zijn dood nog het beeld naar voren van een goed functionerende politieman die succesvol is in zijn rol als operationeel leidinggevende en er wordt geen gewag gemaakt van stress of moeite met werkdruk; integendeel.

STRIKT VERTROUWELIJK

Zoals vaker het geval is bij PTSS merkte de naaste omgeving als eerste dat er mentale problemen waren en ondervonden de zware last daarvan. Toen de problemen zich openbaarden hebben zijn partner en zijn ouders getracht hem te helpen. In een later stadium toen hij zelf openheid gaf over zijn problemen hebben ook zijn vrienden en zijn direct leidinggevende bij de politie getracht hem op allerlei manieren te helpen of te bewegen om (meer) professionele hulp te zoeken. Zijn partner, met wie hij een gezin had, heeft als eerste en lange tijd uit alle macht geprobeerd de negatieve ontwikkeling te stoppen, maar ook zij kon geen vat krijgen op [redacted] problemen. Zoals in veel gezinnen het geval is, zette PTSS veel druk op hun relatie en in maart 2021 kwam het tot een breuk. Uiteindelijk heeft alle aandacht en hulp niet mogen baten en is [redacted] in de zomer van '21 doelgericht voorbereidingen gaan treffen voor zijn levenseinde. Op 8 augustus 2021 heeft hij suïcide gepleegd. Zijn tragische dood is de kille bevestiging van het (wetenschappelijk vastgestelde) feit dat mensen met PTSS, en zeker een onbehandelde PTSS, een sterk vergrote kans lopen suïcide te plegen.

Aan [redacted] dood in augustus 2021 ging een periode vooraf waarin hij steeds meer mentale problemen kreeg en hij ook in de werksituatie vastliep. Zelf heeft hij daarover op meerdere manieren laten weten dat de werksituatie niet dé oorzaak was van zijn problemen en zijn dood, maar dat de werksituatie hem ook niet heeft geholpen. Hieronder wordt chronologisch het beeld geschetst van deze periode.

Overstap Landelijke Eenheid, valse start

Terwijl zijn mentale problemen zich al merkbaar manifesteren in zijn privé omgeving maar hij op het werk nog goed kan functioneren, stapt [redacted] op 1 oktober 2019 van de eenheid Midden Nederland over naar de LE, waar hij als accountmanager gaat werken binnen het BIC van de Dienst Specialistische Operaties. Zijn sollicitatie wordt mede geïnstigeerd door de toenmalige teamleider BIC die hij kent van een eerdere samenwerking en waarmee hij een vriendschappelijk contact heeft. Helaas komt hij – zo blijkt uit alle gesprekken die de commissie heeft gevoerd en informatie die zij heeft gekregen - terecht in een sterk verwaarloosd organisatieonderdeel. Een team dat bij zijn komst al langere tijd te kampen had met slechte sturing (o.a. veel wisselingen van leidinggevenden in de afgelopen jaren), dat tegenstellingen binnen het team kende en in meerdere opzichten een onduidelijke positie had binnen AO en DSO. Dit team is op dat moment voor geen enkele medewerker een prettige en stimulerende werkomgeving, maar des te minder voor iemand die al mentale problemen heeft. Een specifiek probleem voor leidinggevenden van dit team is dat het BIC geen formeel organisatieonderdeel is met aparte formatie; het gevolg is dat de teamleider niet kan beschikken over toegang tot personeelssystemen en in principe ook niet beschikt over mandaat om besluiten te nemen. Het beeld van de organisatorische staat van het BIC past helaas naadloos in de

STRIKT VERTROUWELIJK

schets die gegeven is in het rapport van de commissie Brouwer over de WOD en de rapportage van de inspectie Jen V over geheel AO. Ook voor het BIC geldt wat betreft de commissie dat jarenlang sprake is geweest van mismanagement, met alle gevolgen van dien voor medewerkers.

Bij zijn sollicitatie voor het BIC is er een tegenstelling ontstaan tussen [redacted] en het toenmalig plaatsvervangend sectorhoofd; dit laat in [redacted] perceptie sporen na in de latere werkrelatie. Binnen het team kan [redacted] vanaf het begin niet echt aansluiting vinden bij zijn collega's. Het team ontbeerde per definitie al samenhang en daar komt bij dat [redacted] min of meer gezien wordt als een protegé van de teamleider. De teamleider die kort na de komst van [redacted] uit zijn functie wordt gezet.
Deze "valse start" heeft geen positieve invloed gehad op [redacted] mentale gesteldheid. Hij voelt zich niet welkom en vindt het al snel niet prettig om naar zijn werk te gaan. Omgekeerd is hij in de ogen van de sectorleiding - die na het gedwongen vertrek van de teamleider enige maanden zelf BIC aanstuurt - te weinig zichtbaar en initiatiefrijk. Bovenop dit alles komen vanaf maart 2020 de covid-maatregelen die maakten dat [redacted] gelegitimeerd is om vanuit huis te werken. Aan de ene kant vindt hij dat prettig omdat hij de voor hem zeer negatieve situatie op het werk kan vermijden maar hij ziet zelf later ook wel in dat de isolatie hem geen goed doet.

Komst nieuwe teamleider
Eind april 2020 wordt na een periode van een aantal maanden een nieuwe teamleider voor het BIC gevonden. In de overdracht van het plaatsvervangend sectorhoofd aan de nieuwe teamleider komt de negatieve indruk die het plaatsvervangend sectorhoofd heeft van het gehele team en specifiek ook van [redacted] aan de orde. De nieuwe teamleider kiest er voor persoonlijke gesprekken te voeren met alle medewerkers van het BIC en haar eigen indrukken te vormen; haar insteek is naast het creëren van duidelijkheid over de rol van het BIC binnen DSO en samenhang binnen het BIC vooral uit te gaan van de individuele kwaliteiten van iedere medewerkers en van daaruit de teamontwikkeling in gang te krijgen.

De kennismaking met [redacted] verloopt positief; zij taxeert hem anders dan de sectorleiding en ziet zijn potentiele toegevoegde waarde. Haar beeld van [redacted] kwaliteiten is meer in lijn met het beeld dat uit het gespreksverslag van september 2019 komt over zijn functioneren als operationeel leidinggevende bij de districtsrecherche in Midden-Nederland. De verstandhouding tussen de nieuwe teamleider en [redacted] is vanaf het begin goed; hij krijgt zijn eigen account en begint succesvoller te opereren. De teamleider wijst hem, als zij zelf enige tijd [redacted] afwezig is, aan als haar plaatsvervanger. Een duidelijke bevestiging van de kwaliteiten die [redacted] al

STRIKT VERTROUWELIJK

heeft laten zien in eerdere functies. [redacted]

Escalatie

Hoewel hij ogenschijnlijk iets meer zijn draai lijkt te vinden en de verstandhouding met zijn teamleider in ieder geval goed is, solliciteert [redacted] regelmatig op functies buiten het BIC. Het lukt hem echter niet om een andere werkplek te vinden. Uit gesprekken blijkt dat een afwijzing half maart '21 hem zwaar valt en dat het niet goed met hem gaat. De mentale problemen die zich al langere tijd manifesteerden en die ook al langere tijd hun weerslag hadden op zijn relatie met zijn naaste omgeving, verergeren. De relatie met zijn partner komt eind maart '21 tot een einde. [redacted] houdt zijn teamleider in deze periode op de hoogte van de negatieve ontwikkeling van zijn mentale gezondheid en de relatieproblemen. Zij dringt er bij hem op aan om hulp te zoeken en wil hem doorverwijzen naar een psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk maar hij geeft aan al professionele hulp te hebben. Op 29 maart vraagt [redacted] verlof aan de teamleider en hij informeert het gehele team per mail dat zijn relatie is beëindigd en dat hij tijd nodig heeft om dingen te regelen. De teamleider informeert de sectorleiding over de situatie van [redacted] en geeft daarbij aan dat er wat haar betreft ook een verband is met het werk.

Ziekmelding

Op 6 april meldt [redacted] zich bij zijn teamleider ziek; de sectorleiding wordt door haar in kennis gesteld en geeft aan [redacted] op haar verzoek te zullen laten oproepen door de bedrijfsarts. Later blijkt – als [redacted] zelf aangeeft aan de teamleider dat hij nog niet is opgeroepen - dat dit oproepen moet worden gedaan door de teamchef AO en dat deze ook een aantal andere administratieve zaken moet regelen; waaronder de ziekmelding. Uiteindelijk wordt [redacted] op 30 april gezien door de bedrijfsarts. Deze concludeert in een bericht aan [redacted] dat hij arbeidsongeschikt is. Als beperkingen worden genoemd de omgang met spanning en emotie, verminderde duur van concentratie en aandacht, verhoogde prikkelbaarheid en verminderde energie. De bedrijfsarts concludeert in het bericht aan [redacted] dat hij een adequate behandeling volgt en adviseert een vervolgafspraak over 4 tot 6 weken. Hieruit mag afgeleid worden dat [redacted] ook aan de bedrijfsarts heeft aangegeven –evenals eerder aan zijn teamleider- dat hij al in behandeling was. [redacted] stuurt het advies van de bedrijfsarts door naar zijn teamleider en geeft daarbij aan: "*Vanmorgen bij de bedrijfsarts geweest en het hele verhaal verteld. Ik stuur je deze stukken door omdat ze anders alleen naar de Teamchef gaan. Zoals je weet heb ik wel vertrouwen in jou maar de rest niet.*"

STRIKT VERTROUWELIJK

Enige dagen later is er contact tussen de teamleider en [redacted] over het inleveren van zijn dienstwapen; dan blijkt dat zijn wapen al veel eerder door zijn ex-partner is veiliggesteld en ingeleverd bij de eenheid Midden-Nederland waar zij zelf werkzaam is. Uit een interview met de ex-partner blijkt dat zij kort na de beëindiging van de relatie de instabiliteit van [redacted] als zodanig taxeerde dat er een risico was op suïcide. [redacted] heeft in deze periode ook aan haar bevestigd dat hij speelde met de gedachte om zichzelf van het leven te beroven. Zij heeft haar leidinggevende bij de politie hiervan op de hoogte gesteld.

Gedurende de maand mei houdt de teamleider contact met [redacted] hierbij wordt duidelijk dat er geen verbetering is in zijn situatie en dat hij het vervelend vindt dat hij nog geen uitzicht heeft op specifieke psychologische behandeling omdat hij op een wachtlijst staat. De teamleider wijst hem erop dat dit via de bedrijfsarts kan worden versneld maar [redacted] wil hiervan geen gebruik maken. In een contact op 28 mei geeft hij aan dat hij in juli zal starten met specifieke psychologische hulp; nog iets later geeft hij aan op 5 juli een intakegesprek te hebben hiervoor.

Diagnose PTSS, suïcidaliteit

Op 16 juni 2021 ontvangt [redacted] een volgende oproepbrief van de bedrijfsarts. Op 24 juni 2021 krijgt hij na het bezoek aan de bedrijfsarts het volgende belastbaarheidsadvies: *"Op basis van mijn bevindingen acht ik hem arbeidsongeschikt voor zijn werk. Zijn beperkingen bestaan uit omgaan met spanning en emotie, verminderde duur van concentratie en aandacht, verhoogde prikkelbaarheid, verminderde energie. Hij volgt een adequate behandeling. Op 5 juli heeft hij een intake en zal de behandeling waarschijnlijk geïntensiveerd worden. Medisch is er geen bezwaar om in augustus vakantie op te nemen. Toestemming hiervoor is nodig van de leidinggevende. Ik adviseer een vervolgafspraak bij de bedrijfsarts begin september 2021.*

[redacted] stuurt het advies door aan zijn teamleider en heeft contact met haar via de telefoon. Hij geeft wederom aan dat het niet goed met hem gaat; in het contact vraagt hij aan de teamleider om toestemming voor het eventueel opnemen van verlof in augustus. Hij geeft daarbij aan dat naast het positieve advies van de bedrijfsarts wel te willen laten afhangen het advies van andere medici. In het contact na 5 juli geeft hij ook aan dat er een vermoeden is dat hij lijdt aan PTSS; één en ander moet nog formeel worden bevestigd. De teamleider informeert direct de TC AO – die formeel verantwoordelijk is en gerechtigd is handelingen te verrichten in de personeelssystemen- en de sectorleiding over [redacted] zijn situatie en het vermoeden van PTSS.

Zonder dat iemand dat concreet wist, was [redacted] begin juli bezig om voorbereidingen te treffen voor het beëindigen van zijn leven. Uit onderzoek door de commissie blijkt dat hij op 7 juli 2021

STRIKT VERTROUWELIJK

vanaf zijn werkmail een bericht stuurt naar zijn privéadres '. De mail bevat een Word document met een afscheidsbrief aan een dierbare. De dag daarna stuurt hij vanaf zijn werkmail 8 berichten naar zijn privéadres '. De mails bevatten Word documenten met afscheidsbrieven aan dierbaren.

Twee dagen later (10 juli) gaat de teamleider BIC op bezoek bij Zij spreken met elkaar over het feit dat hij suïcidale gedachten had maar geeft ook aan dat het in dat opzicht beter gaat en dat hij niet het type is om daadwerkelijk zichzelf het leven te ontnemen. Hij geeft daarnaast aan weliswaar niet blij te zijn met de tijdens de intake op 5 juli geuite vermoedens van PTSS, maar ook een zekere opluchting te hebben omdat hij nu een verklaring heeft voor zijn jarenlange klachten en kan starten met behandeling. De teamleider dacht na dit gesprek op basis van zijn uitlatingen dat kennelijk het stadium van suïcidale neigingen achter zich had gelaten en kon beginnen met een traject op weg naar herstel.

Tien dagen later (20 juli) is er weer contact tussen en de teamleider. Hij laat daarin weten dat de diagnose PTSS nu is gesteld en dat de PTSS waarschijnlijk is ontstaan door zijn werk als rechercheur. Hij moet nu het traject om de PTSS als beroepsziekte erkend te krijgen gaan doorlopen. De teamleider mailt hem direct een link door met verwijzing naar informatie over PTSS bij de politie en geeft de naam door van een directe collega die begeleider is van collega's met PTSS.

In de zomer van 2021 escaleert de situatie tussen en zijn ex-partner ernstig door zijn toedoen. . In de context van deze gedragingen ontstaat het sterke vermoeden dat onrechtmatig gebruik maakt van zijn toegang tot politiesystemen. De leidinggevende van de ex-partner die hierover in kennis wordt gesteld, neemt daarom op 27 juli contact op met de teamleider van en aangedrongen op maatregelen. Zij maakt onmiddellijk een afspraak met voor de volgende dag en stelt de TC AO en de sectorleiding in kennis. Op 28 juli voert de teamleider een zogenoemd "stopgesprek" met daarbij maakt zij niet alleen duidelijk dat zijn gedrag onmiddellijk moest ophouden maar besteedt ook, op advies van een ervaren psycholoog die werkzaam is bij de afdeling veilig en gezond werken (VGW), aandacht aan zijn welzijn en aan het risico op suïcide. Van het gesprek maakt zij nog op die dag een verslag dat zij aan stuurt. Hij reageert ook nog die dag met enkele aanpassingen De teamleider stuurt daarna het aangepaste verslag aan het sectorhoofd, de teamchef AO, de teamchef van de ex-partner van en in kopie aan reageert als volgt: *'Ben benieuwd wat de reacties zijn.*

STRIKT VERTROUWELIJK

Duidelijk verhaal, je hebt er nog wel wat aan verandert, zag ik, maar dit dekt de lading. Bedankt voor het gesprek vanmorgen, je bezorgdheid en begrip'.

Disciplinair onderzoek

De teamchef en de sectorleiding van de ex-partner van dringen naar aanleiding van het verslag aan op meer actie bij zowel de teamleider als het sectorhoofd; dit leidt tot het overwegen van een disciplinair onderzoek. De teamleider is van mening dat het opportuun is eerst af te wachten welk effect het stopgesprek heeft gehad en heeft er vertrouwen in dat zal stoppen met zijn gedrag; ook is zij bezorgd over de gevolgen die een disciplinair onderzoek kunnen hebben in deze situatie op Zij deelt deze opvatting met haar sectorhoofd voor dat zij op vakantie gaat op 30 juli en vraagt ook tijdens haar vakantie geïnformeerd te worden over de verdere gang van zaken. Als het komt tot de aanzegging van een onderzoek dan wil zij graag zelf betrokken zijn; zij wil zelf de opvang van blijven doen en zij is bereid daarvoor haar vakantie te onderbreken. Zij heeft tijdens haar vakantie op 2 augustus app-contact met daarbij informeert hij naar de stand van zaken m.b.t. tot een eventueel onderzoek. De teamleider geeft aan dat dit in handen ligt van het sectorhoofd. bevestigt nogmaals dat hij beseft dat hij een fout heeft gemaakt en de consequenties te zullen aanvaarden.

Het sectorhoofd neigt wel naar een disciplinair onderzoek en vraagt daarover op 2 augustus advies aan VIK LE en HRM-juridische zaken. Zij adviseren over te gaan tot een disciplinair onderzoek waarbij wel nadrukkelijk aandacht wordt gevraagd voor de personele zorg aan Het sectorhoofd besluit op 3 augustus tot een disciplinair onderzoek en heeft daarbij –zo staat in het door de LE opgestelde feitenrelaas - de volgende overwegingen: "*de verschillende verhalen lopen uit elkaar, zit overduidelijk niet lekker in zijn vel en de ongerustheid/angst van zowel zijn ex als haar leidinggevenden is oprecht. Bovendien heeft SH DSO in haar carrière meerdere zogenaamde familiedrama's meegemaakt, enige tijd geleden is bij een andere dienst binnen de LE iets soortgelijks gebeurd, zij wilde op dat vlak geen enkel risico nemen.".*

Hoe een disciplinair onderzoek tegemoetkomt aan de acute zorgen met betrekking tot de veiligheid van de ex-partner van of het risico op een "familiedrama" is de commissie onduidelijk. Een disciplinair onderzoek vergt meestal langere tijd en kan slechts leiden tot disciplinaire maatregelen in de verhouding werknemer-werkgever en niet tot specifieke maatregelen die een einde maken aan gedrag. Als onderzoek al aan de orde zou zijn in deze context en met als doel het risico voor anderen te beperken, dan had een opsporingsonderzoek meer voor de hand gelegen.

STRIKT VERTROUWELIJK

Op 6 augustus neemt een teamchef AO die [redacted] zelf niet kent, in overleg met het sectorhoofd contact op met [redacted] om hem telefonisch uit te nodigen voor een gesprek voor het aanzeggen van het disciplinair onderzoek. [redacted] neemt de telefoon echter niet op en de TC spreekt de voicemail in met het verzoek contact op te nemen. De TC heeft de commissie verteld dat hij bij het inspreken van de voicemail, aan [redacted] uitsluitend heeft verzocht hem terug te bellen om een afspraak te maken en niet heeft vermeld dat dit ging over de aanzegging van een disciplinair onderzoek. In hoeverre en op welke wijze invulling zou worden gegeven aan de zorg voor [redacted] en in het bijzonder het mitigeren van de impact die de aanzegging van dit onderzoek op zijn kwetsbare mentale toestand zou kunnen hebben, is onduidelijk. De teamleider die uitdrukkelijk had verzocht om haar in te schakelen, werd hier niet in betrokken en ook andere (deskundige) hulp is voor zover de commissie bekend, niet geraadpleegd of ingeschakeld.

Suïcide

Op 8 augustus maakt [redacted] een einde aan zijn leven. Hij heeft in de weken daarvoor uitgebreide voorbereidingen getroffen; hij neemt – zo blijkt achteraf- bewust in persoon afscheid van een aantal mensen en denkt goed na over zijn nalatenschap. Hij wordt uiteindelijk zelfs aangetroffen met gedetailleerde instructies op zijn lichaam voor de politiefunctionarissen die hem vinden. Op schrift en via gegevensdragers laat hij uitgebreide aanwijzingen achter voor zijn nabestaanden voor de afwikkeling van zijn nalatenschap en heeft een groot aantal (39) afscheidsbrieven opgesteld die hij deels zelf heeft verstuurd maar deels ook met gerichte instructies laat bezorgen door een goede vriend.

Twijfel authenticiteit afscheidsbrief

Een van deze afscheidsbrieven was gericht aan het sectorhoofd DSO; het is een brief waarin [redacted] postuum onomwonden sterke verwijten maakt aan het sectorhoofd en aan het voormalige plaatsvervangend sectorhoofd. Verwijten die hij ook al eerder heeft gedeeld met zijn naaste omgeving. Uit de brief blijkt dat [redacted] onder andere van mening is dat hij door het sectorhoofd en het voormalige plaatsvervangend sectorhoofd moedwillig is tegenwerkt en dat sprake is van pesten. Hij geeft aan dat het werk niet dé oorzaak is van zijn dood maar stelt dat de werkomstandigheden hem zeker niet hebben geholpen.

De brief wordt enige tijd na het overlijden van [redacted] conform de instructies die hij heeft gegeven aan de bovengenoemde goede vriend, per mail bezorgd aan het sectorhoofd. De brief wordt door haar gelezen en de mail beantwoord waarbij zij haar leedwezen betuigt en met reden aangeeft inhoudelijk niet te reageren op de brief.

STRIKT VERTROUWELIJK

In de periode daarna ontstaat binnen de Landelijke Eenheid vervolgens twijfel over de authenticiteit van deze bewuste brief. Die twijfel is in het kader van het opstellen van het feitenrelaas, besproken in een gesprek met de goede vriend die door [redacted] belast was met de bezorging van de brief. Hierbij is bij hem de indruk gewekt dat in het verlengde van twijfel aan de authenticiteit van de brief ook twijfel was aan de integriteit van hém als bezorger van de brief.
De commissie is van mening dat deze gang van zaken niet fatsoenlijk is en onnodig leed heeft veroorzaakt bij de nabestaanden van [redacted] Ook merkt zij op dat deze gang van zaken niet gepast is na het overlijden van een verdienstelijk politieman die jarenlang zeer vertrouwelijke functies heeft verricht en zeer waarschijnlijk PTSS had opgelopen door het werk. Als er al een gerede aanleiding zou zijn geweest om te twijfelen aan de authenticiteit van de brief én als er al een redelijk belang zou zijn geweest om hierover uitsluitsel te verkrijgen, dan zou op een andere manier verificatie kunnen zijn gezocht. Op basis van haar beschikbare informatie heeft de commissie overigens geen enkele reden om te twijfelen aan de authenticiteit van de brief. Dat maakt deze gang van zaken des te wranger.

Verwijten [redacted] aan sectorleiding

De commissie kan zich op grond van de beschikbare informatie niet onderbouwd uitspreken over de juistheid van de verwijten die [redacted] maakt aan de sectorleiding en de LE-organisatie in de bewuste brief; verwijten die hij ook heeft gedeeld met mensen uit zijn naaste omgeving in de periode dat hij werkzaam was bij de LE en die door hen ook zijn gemeld in gesprekken met de commissie. Voor hen staat vast dat naast de mentale problemen die zeer waarschijnlijk voortkomen uit werk gerelateerde PTSS en het niet kunnen verteren van de echtscheiding ook de werkomstandigheden bij BIC een rol hebben gespeeld bij de zelfdoding van [redacted] Voor hen is de dood van [redacted] een optelsom van meerdere oorzaken en omstandigheden.
De commissie constateert dat [redacted] van zijn teamleider alle positieve aandacht en zorg heeft gehad die verwacht mocht worden maar ook dat hij van andere leidinggevenden binnen DSO overwegend negatieve aandacht lijkt te hebben gekregen. In dit licht is het niet vreemd dat bij hem in een zeer zware periode in zijn leven - waarin hij vooral positieve aandacht en zorg nodig had - de indruk is ontstaan dat hij bewust werd tegengewerkt, genegeerd en gepest. De positieve aandacht en zorg die de teamleider heeft gegeven aan [redacted] – [redacted] en zelf bovendien zeer beperkt werd gefaciliteerd door de organisatie - zou naar de mening van de commissie het voorbeeld moeten zijn voor de omgang met medewerkers die een zware periode in hun leven ondergaan. Zeker als het medewerkers betreft die vermoedelijk PTSS hebben opgelopen door het werk dat zij verrichten in dienst van de politie. Toen de informatie hierover bekend raakte bij anderen dan de teamleider, had de organisatie een andere opstelling kunnen en moeten kiezen.

STRIKT VERTROUWELIJK

Omgang met nabestaanden

Tenslotte wil de commissie ingaan op het contact vanuit de leiding van DSO en LE met de nabestaanden van [redacted] kort na zijn overlijden. In dat contact is bij de nabestaanden de indruk ontstaan dat angst voor reputatieschade een belangrijk motief was in de omgang met de suïcide van [redacted] Zo zou onder andere zijn gezegd tegen de ouders van [redacted] dat zij contact met de pers beter konden vermijden. De commissie is op basis van de gesprekken die zij heeft gevoerd van mening dat het voorstelbaar en meer dan ongelukkig is dat deze indruk is ontstaan door bepaalde uitlatingen. Noch [redacted] noch zijn nabestaanden verdienen een dergelijke opstelling van de politie.

STRIKT VERTROUWELIJK

Bevindingen en reflectie

De commissie komt tot een aantal bevindingen en reflecties die gedeeltelijk ook in de bovenstaande tekst zijn verwoord.

- [redacted] was een gedreven en gewaardeerde politieman die na een verdienstelijke loopbaan - bij onder andere de DKDB, de RID en de districtsrecherche Midden-Nederland- helaas een einde maakte aan zijn leven. Dit tragische einde was het sluitstuk van een fase van enige jaren waarin hij met steeds zwaardere mentale problemen kampte. Pas kort voor zijn dood werd de diagnose PTSS gesteld; een aandoening waarvan het werk gerelateerde karakter niet formeel meer is bepaald, maar waarvan het bij het stellen van de diagnose wel waarschijnlijk is geacht dat hij die had ontwikkeld door ervaringen in zijn werk.
  Het tragische karakter van [redacted] levenseinde schuilt niet in de laatste plaats in het feit dat er inmiddels goede behandelmethoden zijn voor PTSS en dat er veel voorzieningen bestaan binnen de politie voor mensen met deze aandoening.
- [redacted] kwam na zijn overstap van de eenheid Midden Nederland naar de Landelijke Eenheid in oktober 2019 terecht in een sterk verwaarloosd organisatieonderdeel waarbinnen al voor zijn komst sprake was van negatieve interactie en schadelijke patronen en waar langdurig goede sturing en begeleiding ontbraken. Dit organisatieonderdeel was voor geen enkele medewerker een prettige stimulerende werkomgeving en voor [redacted] die op dat moment al kampte met mentale problemen, een zeer negatieve context. Hij voelde zich al heel snel niet gewaardeerd en serieus genomen en had geen aansluiting bij zijn directe collega's. De corona maatregelen die het vanaf maart 2020 mogelijk maakten voor [redacted] om volledig vanuit huis te werken en de voor hem negatieve werkomgeving te vermijden, zullen hierin ook een rol hebben gespeeld. Het is overigens niet verwonderlijk dat hij gezien zijn mentale problemen en deze context bij het BIC, niet de kwaliteiten en ontwikkeling heeft kunnen laten zien die hij in eerdere functies wel etaleerde.
- Kort na [redacted] zijn komst bij het BIC in oktober 2019 werd de toenmalige teamleider - met wie hij ook vriendschappelijk omging- uit zijn functie gezet en heeft de sectorleiding enige maanden zelf de directe leiding gehad over BIC. [redacted] heeft deze periode als een verslechtering ervaren en had de stellige indruk dat de sectorleiding hem met een negatieve insteek benaderde. In mei 2020 kwam in de verhouding van [redacted] tot de directe leiding van BIC een verbetering toen een nieuwe teamleider werd aangesteld die vanuit een positieve insteek met hem omging en zijn kwaliteiten herkende en waardeerde. [redacted] vertrouwde zijn teamleider en ontwikkelde een goede werkrelatie met haar – zij wees hem

STRIKT VERTROUWELIJK

ook aan als haar plaatsvervanger [redacted] [redacted] maar zijn negatieve indruk van het BIC en andere leidinggevenden persisteerde.

- Het is een bekend feit dat de naaste omgeving van een persoon die aan PTSS lijdt, vaak zeer zwaar belast wordt. Toen [redacted] zijn mentale problemen verergerden strandde zijn relatie in maart 2021 en kort daarna meldde hij zich ziek. Vanaf dat moment heeft zijn teamleider vanuit de organisatie zich tot op het laatste moment vergaand ingespannen om hem alle zorg en aandacht te geven die verwacht mocht worden. Dit ondanks het feit dat zij zelf [redacted] en vaak intern tegen knelpunten aanliep. Van andere leidinggevenden dan zijn teamleider lijkt [redacted] alles overziend, overwegend negatieve aandacht te hebben gekregen. In het licht van zijn toestand is het niet vreemd dat bij hem in deze toenemend zware periode in zijn leven - waarin hij positieve aandacht en zorg nodig had – de perceptie ontstond dat hij door hen bewust werd tegengewerkt, genegeerd en gepest.

  De positieve aandacht en zorg die de teamleider heeft gegeven zou het voorbeeld moeten zijn voor de omgang met medewerkers die een zware periode in hun leven ondergaan. Zeker als het medewerkers betreft die vermoedelijk PTSS hebben opgelopen door het werk dat zij verrichten in dienst van de politie. Toen de informatie hierover bekend raakte bij anderen dan de teamleider, had de organisatie een andere opstelling kunnen en moeten kiezen.
- Toen [redacted] met zijn gedrag [redacted], grenzen overschreed werd door het daartoe bevoegde gezag opdracht gegeven tot een disciplinair onderzoek. Hoewel de aard van de gedragingen –die hij zelf toegaf en die zijn vastgelegd in een verslag – een dergelijk onderzoek rechtvaardigen en de zorg om de veiligheid van de ex-partner en anderen legitiem waren, is onduidelijk waarom een onmiddellijk onderzoek op dat moment een geëigend en gepast middel was. Ook is onduidelijk welke insteek werd gekozen om de zeer waarschijnlijk negatieve impact op [redacted] zijn kwetsbare mentale toestand, te mitigeren. De teamleider die waarschuwde voor die impact en die bereid was om haar vakantie te onderbreken om in ieder geval alle zorg te bieden aan [redacted] werd niet ingeschakeld. De formele aanzegging van het onderzoek heeft uiteindelijk niet plaatsgevonden omdat geen contact tot stand kwam met [redacted] wel heeft hij een voicemail bericht ontvangen met het verzoek contact op te nemen waarbij naar verluidt niet vermeld is wat de reden van dit verzoek was.
- Na het overlijden van [redacted] is bij de nabestaanden op basis van contacten met de Landelijke Eenheid, de indruk ontstaan dat angst voor reputatieschade een belangrijk motief was in de omgang met de suïcide van [redacted] Zo zou onder andere zijn gezegd tegen de ouders van [redacted] dat zij contact met de pers beter konden vermijden. De commissie is op

STRIKT VERTROUWELIJK

basis van de gesprekken die zij heeft gevoerd van mening dat het voorstelbaar en meer dan ongelukkig is dat deze indruk is ontstaan door bepaalde uitlatingen. Noch [redacted] noch zijn nabestaanden verdienden een dergelijke opstelling van de politie.

- Door leidinggevende functionarissen binnen de LE is getwijfeld aan de authenticiteit van een afscheidsbrief van [redacted] aan de sectorleiding van DSO. Die brief was op [redacted] zijn verzoek en conform zijn instructies bezorgd door een goede vriend. Bij het uiten van die twijfel jegens deze goede vriend – op zich al een zeer ongepaste stap- in een gesprek met hem is ook nog eens de indruk ontstaan dat getwijfeld werd aan de integriteit van hem als bezorger van de brief. Deze gehele gang van zaken is onfatsoenlijk en heeft onnodig leed veroorzaakt. Op basis van haar beschikbare informatie heeft de commissie geen enkele reden om te twijfelen aan de authenticiteit van de brief. Dat maakt deze gang van zaken des te wranger.

In het licht van de laatste bevindingen merkt de commissie op dat zij zich bewust is dat een aantal betrokken leidinggevende functionarissen binnen de Landelijke Eenheid al lange tijd onder grote druk stond en waarschijnlijk ook daardoor niet meer naar beste vermogen handelden. De verantwoordelijkheid hiervoor kan niet alleen bij hen worden gelegd; ook zij zijn uiteindelijk onderdeel van een groter geheel dat gevormd wordt door de eenheid en het korps.

Met betrekking tot het feitenrelaas en de leerpuntennotitie

De commissie beschouwt haar rapport als een aanvulling op het feitenrelaas en de leerpunten die zijn opgesteld door de LE.

Op één cruciaal punt wijkt de zienswijze van de commissie af van het feitenrelaas; in het relaas is namelijk vermeld dat [redacted] geen goede verhouding met zijn ouders zou hebben gehad. De commissie heeft na het voeren van vele gesprekken en het bestuderen van het nodige materiaal geen enkele indicatie die deze stelling op welke manier dan ook rechtvaardigen; integendeel.

Met betrekking tot de leerpuntennotitie merkt de commissie op dat zij zich niet kan vinden in de oordelen die opgenomen zijn over het handelen van de ex-partner die nota bene niet werkzaam is binnen de LE. De commissie adviseert aan de LE om de leerpuntennotitie te heroverwegen op basis van dit rapport en aan te passen waar nodig.

STRIKT VERTROUWELIJK