

Afzender

Staf Korpsleiding | Korpsstaf

Ombudsfunctionaris Politie
Aan de heer mr. H.J.J. Talsma
Postbus 556
2501 CN Den Haag

Datum	Zie stempel	Behandeld door
Ons kenmerk	2024-0039078	Kopie aan
Uw kenmerk	-	Bijlage(n)
Onderwerp	Reactie jaarverslag Ombudsfunctionaris Politie 2023	

Geachte heer Talsma,

In aansluiting op het door u verstuurde jaarverslag over 2023 en het gesprek dat wij hierover hebben gevoerd in het KMTO van 29 mei jl. en het Combi-MT van 26 juni jl., ontvangt u mij van dit schrijven.

Het jaarverslag van de Ombudsfunctionaris over 2023 biedt een waardevolle en kritische reflectie op de thema's en uitdagingen binnen de politieorganisatie. Het verslag onderstreept nogmaals de rol van de Ombudsfunctionaris als onafhankelijke bemiddelaar en adviseur van de korpschef, evenals het belang van een sociaal veilige werkomgeving, waarin goed leiderschap, integriteit en inclusiviteit een essentiële rol spelen. De Ombudsfunctionaris fungeert nadrukkelijk als een gewaardeerde kritische vriend die enerzijds de vinger op de zere plek legt, maar anderzijds ook oog heeft voor positieve ontwikkelingen.

Meldingen

In 2023 ontving de Ombudsfunctionaris 57 meldingen. Deze meldingen hebben ieder hun eigen unieke karakter en gingen over een breed scala aan onderwerpen. De meest voorkomende onderwerpen in 2023 waren; interne onderzoeken, rechtspositie en gezondheid. Uit de behandeling van alle meldingen in de afgelopen jaren alsmede vanuit de werkbezoeken heeft u een aantal dominante thema's geselecteerd. Deze thema's hebben, vanuit het oogpunt van sociale veiligheid, extra aandacht gekregen in uw jaarverslag:

- Leiderschap
- Integriteit en weerbaarheid
- Personeelszorg
- Diversiteit en inclusie
- Politieonderwijs
- Sociaal loket

De door u benoemde thema's staan breed binnen de organisatie op het netvlies en over de aanpak en voortgang van deze thema's bent u periodiek in gesprek met de korpsleiding, de kolom HRM en de afdeling Integriteit. Onderstaand wil ik kort een reactie geven op de meest in het oog springende thema's (en sub thema's) uit uw jaarverslag.

Leiderschap

Uit de meldingen die u het afgelopen jaar hebben bereikt blijkt eens te meer dat aandacht voor politieleiderschap in het korps hoge prioriteit dient te hebben en te houden. U benadrukt terecht dat leiderschap de basis vormt voor een sociaal veilige werkomgeving. De zogeheten “span of care” en de uitdaging om oprechte aandacht voor medewerkers te combineren met de werkdruk in de 24-uurs politiezorg, blijven belangrijke aandachtspunten. De verlaging van de “span of care” en de betere toerusting van leidinggevenden, met name die van de operationeel expert, vraagt uws inziens om een stevige versnelling.

Binnen het korps wordt de urgentie gevoeld ten aanzien van de toerusting van OE's en anderen met een coördinerende en sturende rol in de eerste lijn van de organisatie. Onderkend wordt dat de eerstelijns leidinggevenden het meest cruciaal zijn voor het presteren en welbevinden van de medewerkers. Inmiddels is er een voorstel op dit gebied ter besluitvorming aan de korpsleiding voorgelegd met als doel om OE's toe te rusten voor hun taak.

In februari 2024 heeft (ook) besluitvorming plaatsgevonden rond het domein leiding, waarbij afspraken zijn gemaakt over operationeel leiderschap. Naar verwachting wordt eind 2025 gestart met de gefaseerde invoering van de aangepaste functies.

Integriteit en weerbaarheid

Integriteit is de ruggengraat van het politiewerk en de basis voor het vertrouwen dat burgers mogen hebben in de politie en dat elke politiemedewerker mag hebben in collega's.

Het disciplinair onderzoek als verkapt P-instrument

U merkt op dat een disciplinair onderzoek nog te vaak als verkapt P-instrument wordt ingezet, waarbij het goede gesprek of het functioneringsgesprek wordt overgeslagen.

Deze signalen zijn ook tijdens de review interne onderzoeken en bij de uitwerking van de deelopdrachten naar voren gekomen. Na invoering van het triageproces is de kans dat een disciplinair onderzoek gebruikt wordt als een verkapt P-instrument nagenoeg niet meer aanwezig. Onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen met betrekking tot het gedrag en handelen van politiemedewerkers, waarbij er mogelijk sprake zou kunnen zijn van plichtsverzuim. De triagecommissie bestaat uit het bevoegd gezag, een vertegenwoordiger van VIK, een arbeidsjurist, eventueel een leidinggevende van betrokkene en een expert. Tijdens de triage wordt besloten of een onderzoek nodig is en zo ja, wat voor soort onderzoek. Bij de doorontwikkeling van triage zal ook aandacht zijn voor rehabilitatie, zodat aan de voorkant van een eventueel onderzoek hier al over nagedacht wordt.

Het lijnonderzoek¹

Ook merkt u op dat het lijnonderzoek niet altijd volgens de voorgeschreven wijze wordt ingezet. Op die manier verwordt een lijnonderzoek tot een intern onderzoek door de lijn, terwijl dat volgens u niet de bedoeling van het lijnonderzoek kan zijn.

Volgens het Protocol voor onderzoek in disciplinaire zaken 2024 is een lijnonderzoek: ‘een eenvoudig onderzoek naar gedragingen waarbij er een vermoeden bestaat van plichtsverzuim. Het wordt verricht door de lijn (leidinggevende) in opdracht van het bevoegd gezag en niet door het VIK. Het onderzoek vindt plaats na triage’. Een lijnonderzoek is dus een vorm van intern onderzoek, maar vindt niet door VIK plaats maar door de leidinggevende. Kortom, het is juist de bedoeling van een lijnonderzoek dat dit wordt ingezet als een intern onderzoek door de lijn. Indien gewenst, nodig ik u graag uit om een presentatie bij te wonen, georganiseerd door Dienst HRM Team Arbeidszaken, over lijnonderzoeken en het disciplinaire traject en het onderscheid tussen functioneren en disciplinaire zaken.

¹ Het lijnonderzoek is binnen de politie ingevoerd naar aanleiding van de review interne onderzoeken uit 2020. In die review kwam naar voren dat een onderzoek door VIK vaak als erg belastend werd ervaren door medewerkers en dat er meer aandacht moet zijn voor de betrokkenen in een onderzoek. In het Protocol Onderzoek in disciplinaire zaken uit 2018 was onvoldoende vastgelegd over lijnonderzoeken (bijvoorbeeld of een aanzegging vereist is, of er een rol voor VIK is en hoe hierop wordt gemonitord). Daarnaast werd in de praktijk wisselend omgegaan met een eventuele rol van VIK bij een lijnonderzoek. Dit leidt tot ongewenste verschillen tussen de eenheden in werkwijze t.a.v. dezelfde feiten, aldus de review. In het protocol voor onderzoek in disciplinaire zaken 2024 is het sinds 2021 in de organisatie toegepaste lijnonderzoek opgenomen.



Doorlooptijden van onderzoeken

Lange doorlooptijden van onderzoeken en het gebrek aan adequate communicatie naar betrokken medewerkers zijn zorgelijke punten. In uw jaarverslag wijst u op de impact die een intern onderzoek kan hebben, waarbij het kan bijdragen aan (ernstige) stressfactoren. Met de komst van de landelijke afspraken met het OM, scheiding/samenloop strafrecht en disciplinair, komt hier meer beweging in. Ook zijn op 1 juni 2024 het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken 2024 en het handelingskader communicatie bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers in werking getreden, waarin aandacht is voor de communicatie richting betrokken medewerkers.

Personeelszorg

Uw aanbevelingen over personeelszorg zijn helder en noodzakelijk. De beperkte ruimte voor R&O-gesprekken en de gebrekkige verslaglegging kunnen niet alleen de personele ontwikkeling ondermijnen, maar ook het fundament voor gerichte zorg. Er is goede nota genomen van de oproep aan eenheids- en dienstleidingen om hierop merkbaar te sturen. Het onderwerp staat ook hoog op de agenda van de managementgesprekken van de Korpsleiding met de Politiechefs en Directeuren.

Zorgstelsel en zorgorganisatie

In 2022 heeft de korpsleiding besloten tot de inrichting van een nieuwe zorgorganisatie, het landelijk programma 'Specifieke aandacht en zorg' (SPAZ). De vernieuwde inrichting moet de zorg en ondersteuning in iedere eenheid dichter bij de medewerker en zijn leidinggevende brengen. Dit is een belangrijke ontwikkeling waar de Ombudsfunctionaris ook in eerdere jaarverslagen al aandacht voor heeft gevraagd. De besluitvorming rondom dit nieuwe zorgstelsel is in 2023 nog niet afgerond. Wel zijn er stappen gemaakt. De AMvB is goedgekeurd en de financiering is rond. De regeling voor de schadevergoedingen is goed op weg en zal op tijd afgerond worden. We streven naar een ingangsdatum van april 2025. Daarnaast wordt met de dienst HRM nagedacht over een apart werkproces voor de restschadedossiers.

Verzuim

Wie werkt bij de politie krijgt te maken met fysieke en mentale uitdagingen. Politiemedewerkers worden dagelijks geconfronteerd met complexe situaties en ingrijpende gebeurtenissen, in het werk en in de omgang met burgers en met elkaar. In elk onderdeel van de organisatie kan het werk veeleisend zijn. De korpsleiding vindt het daarom belangrijk om het welzijn, de gezondheid en de veerkracht van al haar medewerkers te versterken en te beschermen. In 2024 is de visie op gezond politiewerk ontwikkeld, dat onder andere ingaat op preventie, uitval en herstel. Onder deze visie blijft het onderwerp (voorkomen van) verzuim onverminderd aandacht krijgen.

Diversiteit en inclusie

Het thema diversiteit en inclusie blijft een essentieel, maar tegelijkertijd uitdagend aandachtspunt. Met betrekking tot uitsluiting, discriminatie en racisme ziet u dat er stappen zijn gezet op de vier actiesporen. Aan de hand van recente casuïstiek trekt u de conclusie dat er een einde is gemaakt aan de straffeloosheid op dit punt. Toch dringt u aan op verdere verdieping van het commitment, waarbij dit thema mogelijk als topprioriteit boven andere thema's geplaatst moet worden.

Ook de korpsleiding voelt de urgentie om dit thema van een nevenschik- tot een topprioriteit te maken en zet daarin ook stappen. Voorbeelden daarvan zijn:

- Het landelijk invoeren van beleid ter borging van interne procedurele rechtvaardigheid bij uitsluiting, discriminatie en racisme;
- Het voeren van begeleide teamgesprekken, om de politienorm te verduidelijken en doorleven;
- De aanstelling van een tweede HR-directeur specifiek voor Personeelszorg en leiderschap, en een nieuw expertisegebied cultuur en leiderschap;
- Ook in de eenheid Amsterdam en Oost-Nederland hebben wij extern onderzoek laten doen naar de volwassenheid van de eenheid op het gebied van diversiteit en inclusie. Eerder deed Rotterdam hier onderzoek naar. De conclusies vertaalt elke eenheid in een plan van aanpak om deze volwassenheid te vergroten en te borgen;
- Meer tijd en ruimte voor collega's en voorzitters binnen het Netwerk Divers Vakmanschap om intern elkaar kennis van en begrip voor andere culturen bij te brengen;
- Politie voor iedereen en inclusief politieleiderschap is nu een prioriteit op de strategische korpsagenda voor 2025-2030 en een 'doorsnijdende' transformatie-opgave voor de belangrijkste ontwikkelingen in onze organisatie.



Tegelijk hebben we te maken met een vakgebied en cultuur waarin we worden geleefd door de orde van de dag. Bouwen aan langere termijndoelen zoals deze cultuurverandering, voelt voor velen als een pittige taak erbij. Desondanks wordt de urgentie gevoeld. Politie voor iedereen staat inmiddels in de top 5 van politiethema's met een hoge impact op het interne en externe vertrouwen en een hoge actualiteit/relevantie van het thema voor burgers, medewerkers en (politiek-bestuurlijke) samenwerkingspartners. Het lukt op sommige plekken in de organisatie beter om hier mee aan de slag te gaan dan op andere. Elkaar helpen, inspireren en motiveren of, zoals u het noemt: de beweging samen maken, zien wij ook als een doorslaggevende factor.

Tenslotte

Al met al constateer ik dat uw jaarverslag concrete aanbevelingen biedt om de sociale veiligheid binnen ons korps te vergroten en de organisatie beter in staat te stellen om de belangen van de medewerkers op een adequate wijze te behartigen. Stap voor stap krijgen deze verbeteringen gestalte. Ik acht het van het grootste belang om de aankomende tijd samen met de Ombudsfunctionaris schouder aan schouder op te trekken. In dat kader onderhoudt de korpsleiding ook graag contact over de voortgang en de tussentijds bereikte resultaten.

Met vriendelijke groet,

J.C. Knol MA
Korpschef

