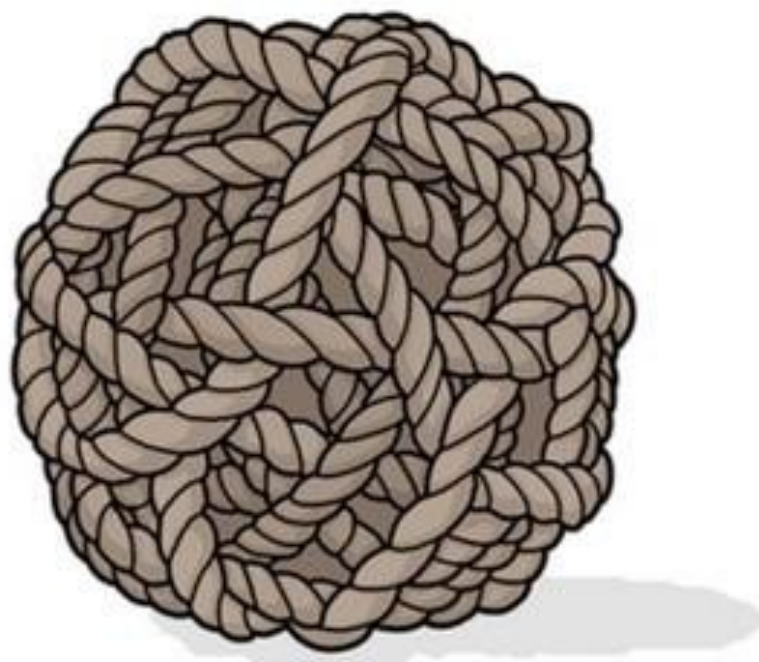


Ruimte bieden

**Jaarverslag
Ombudsfunctionaris politie
2022**



Voorwoord

Met veel genoegen bied ik u het jaarverslag 2022 aan.

Om na ruim 20 jaar weer actief te zijn voor de politie is een bijzondere ervaring. Er is veel veranderd. Zelf heb ik nog de overgang van Rijkspolitie/Gemeentepolitie naar de regionale politiekorpsen mogen meemaken. Nu is er een Nationale Politie. Dat brengt heel veel veranderingen met zich mee¹. Ook de ontwikkelingen in ICT-toepassingen zijn goed zichtbaar. Niet te missen is de veranderende criminaliteit, maatschappelijke onrust en houding tegenover maatschappelijke hulpverleners die het werk uitdagender maken. Herkenbaar is nog wel de politiecultuur, de behoefte aan verbinding met de samenleving en ouderwets politiewerk.

De Nederlandse samenleving mag trots en blij zijn met de politie die zij heeft. Ik zie een organisatie die prima in staat is om het politiewerk goed uit te voeren, mits daartoe in de gelegenheid gesteld. De politiemensen hebben hart voor de zaak en willen zich graag inzetten voor een betere samenleving. Dat is een groot goed waar wij met zijn allen zorgvuldig mee om moeten gaan.

De achilleshiel van de politie is haar (familie)cultuur. De toepassing van geweld is voorbehouden aan de overheid en is in vredetijd vooral aan de politie toegekend. Dat brengt de politie ook in situaties waarbij het toepassen van geweld aan de orde kan zijn. De opgave om hulp te bieden aan diegenen die dat behoeven, brengt de politie ook in indrukwekkende situaties met zwaargewonde of overleden mensen. Om daar goed mee om te gaan, is een eigen groepscultuur functioneel. Het beschermt de politiemens tegen de invloeden van buiten. Binnen de politieorganisatie heeft deze familiecultuur ook nare trekken. Die uiten zich in omgangsvormen, intolerantie en uitsluiting.

De grote opgave voor een toekomstbestendige politie ligt voor mij niet zo zeer bij het inhoudelijk politiewerk maar vooral in het ombuigen van de cultuur: van een familiecultuur naar een meer functionele blauwe groepscultuur, waarin meer aandacht is voor de impact van het politiewerk op de politiemens, waarin diversiteit wordt omarmd en haar kwaliteiten worden benut en waar vooral het gesprek met elkaar wordt aangegaan om verder te groeien. Zo'n cultuurverandering kan niet top-down worden ingeregeld. Het raakt namelijk iedereen, het vereist veel voorbeeldgedrag en ook het besef dat het met tegenslagen gepaard gaat.

Om deze reden heb ik het jaarverslag de titel: "Ruimte bieden" meegegeven. Er is ruimte nodig om met elkaar in gesprek te gaan over vakmanschap, leiderschap en medewerkerschap (de vierde dimensie werkgeverschap komt weer in beeld afhankelijk van de uitkomst van het gesprek). Het gesprek als voorwaarde voor ruimte om te groeien en leren, waaronder van fouten.



Peter Heskes
Ombudsfunctionaris politie

Leeswijzer: Naast de gebruikelijke verslaglegging over de signalen, meldingen en thema's (zie volgende hoofdstukken) zal ik ook ingaan op het vertrek van ombudsfunctionaris Letty Demmers-van der Geest en mijn eerste indrukken weergeven.

¹ Zie Blauwdruk, Kroniek van de Nederlandse Politie door Theo Postma en Wim Bentvelzen (2022)

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	1
Inhoudsopgave	2
1 Inleiding.....	3
2 De dominante thema's in 2022	9
2.1 Leiderschap	9
2.2 Interne onderzoeken.....	9
2.3 Het politieonderwijs.....	10
2.4 Zorg (-organisatie) en beroepsziekten	11
2.5 Uitsluiting, discriminatie en racisme.....	11
2.6 Interne klachten	12
2.7 Adviezen.....	13
3 Borging en doorontwikkeling	14
4 Tenslotte.....	15
5 Meer weten	16

1 Inleiding

Terugkijkend op het afgelopen jaar, mogen we constateren dat 2022 de boeken ingaat als een bewogen jaar. We werden geconfronteerd met veel maatschappelijke vraagstukken, die ook de politie hebben geraakt. Korpsintern waren er weer de nodige vraagstukken die met voorrang om aandacht vroegen. Het instituut ombudsfunctionaris politie kreeg ook met de nodige veranderingen te maken.

Het afgelopen jaar hebben weer een flink aantal (oud-)collega's of hun familieleden contact gezocht met de ombudsfunctionaris politie (hierna ombudsfunctionaris). Met al deze melders zijn, naar aanleiding van hun melding, één of meerdere gesprekken gevoerd. Deze gesprekken werden zoveel mogelijk in persoon gevoerd, op een door melder gewenste locatie in het land of bij het CAOP in Den Haag, waar de ombudsfunctionaris is gehuisvest.

Helaas blijkt een ombudsfunctionaris een nuttig en noodzakelijk instituut.² Tegelijkertijd valt in gesprekken op dat de bekendheid van het instituut, met name op de werkvloer, nog relatief laag is.

Na het eerste contact met een melder wordt gezien of er ruimte is voor bemiddeling, dan wel warme doorgeleiding. Telkens met als doel het zoeken naar een oplossing die voor alle betrokken partijen acceptabel is. Dit vraagt tijd en energie, maar het opnieuw aangaan van het (veelal ongemakkelijke) gesprek heeft vaak al een helende werking. Door deze interventies kan, in de meeste gevallen, een langlopende juridische procedure worden voorkomen.

Op zoek naar de oorzaak

Voor de ombudsfunctionaris is het van belang om de vraag te stellen of deze thema's op zichzelf staan of dat er sprake is van een onderliggende gemeenschappelijke katalysator/oorzaak. Als het gaat om een incident, dan kan bemiddeling uitkomst bieden. Als de thema's niet op zichzelf staan, dan is het van belang om naar de onderliggende mechanismen te kijken en die aan te pakken. Anders is een aanpak vooral het bestrijden van symptomen. Een voorbeeld is de behandeling van PTSS-gevallen. In te veel gevallen is de behandeling niet naar wens verlopen: het gaat dus niet om incidenten. Er is een traject opgestart om deze casussen alsnog goed af te handelen. Vervolgens is de vraag hoe herhaling te voorkomen. PTSS is één van de beroepsziekten waar een medewerker mee te maken kan krijgen, Long-COVID is bijvoorbeeld een nieuwe vorm van een beroepsziekte. Dan kijk je naar de wijze waarop de zorg is georganiseerd.

De eerdere jaarverslagen van de ombudsfunctionaris geven een goed beeld hoe de politie er als sociale organisatie voor staat. Verderop in dit jaarverslag zullen we dieper ingaan op deze thema's, voor nu kunnen we stellen dat op basis van de meldingen en signalen deze thema's nog steeds actueel zijn.

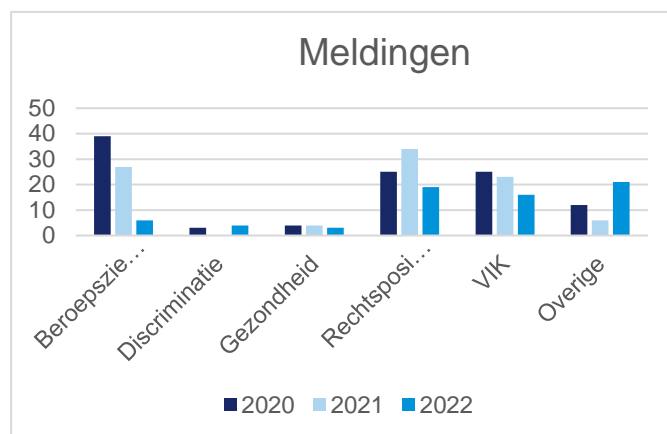
² Ook binnen de Ministeries is of wordt een ombudsfunctionaris ingericht.

In de voorgaande jaren gingen de meldingen aan de ombudsfunctionaris veelal over de thematiek, zoals weergegeven in de tabel hieronder. Ook in 2022 zagen we een groot aantal van deze thema's weer terugkomen in de meldingen.

De 69 meldingen die het afgelopen jaar binnenkwamen, gingen over een breed scala aan onderwerpen, maar de meest dominante thema's waren dit jaar:

- Leiderschap
- Interne onderzoeken
- Het politieonderwijs
- De zorg en beroepsziekten
- Uitsluiting, discriminatie en racisme
- Interne klachten

Inmiddels zijn 56 van de 69 meldingen die we in 2022 binnenkregen afgesloten. De meesten daarvan na bemiddeling.



Naast gespreken met de melders heeft de ombudsfunctionaris in het afgelopen jaar ook weer frequent contact onderhouden met het steeds verder vorm gekregen netwerk van sleutelfunctionarissen, partners en deskundigen binnen en buiten het korps. Want naast de meldingen laat de ombudsfunctionaris zich niet alleen informeren en leiden door alle signalen die hem bereiken uit de organisatie, maar ook in het bijzonder uit dit zojuist genoemde netwerk. Ondertussen zijn we vanuit het bureau ombudsfunctionaris politie ook gestart met werkbezoeken in alle regionale eenheden.

Hieronder een overzicht van de onderwerpen waar de afgelopen 3 jaar aandacht voor gevraagd is:

2020	2021	2022
Worstelen met de beroepsziekte PTSS	Zorgorganisatie niet toegesneden op beroepsziekten	Zorg en beroepsziekten
Veiligheid bij interne onderzoeken	Verbetering interne onderzoeken duurt te lang	Interne onderzoeken
Veel loketten, weinig regie	Verdwaald in het lokettenbos	
		Interne klachten
Inclusie en Diversiteit	Inclusie en diversiteit	Uitsluiting, discriminatie en racisme
	Politieonderwijs en schaarste in capaciteit	Politieonderwijs
Leidinggeven aan mensen, hoe dan?	Personeelsinstrumenten ongebruikt of te complex	Leiderschap
	Doorontwikkeling leiderschap steeds urgenter	

De meeste meldingen hebben vooral met sociale onveiligheid te maken en het verder escaleren van de situatie. De oorzaken zijn doorgaans terug te voeren naar communicatie (aandacht, empathie, zorg) en leiderschap (aanspreken i.p.v. bespreken, juridiseren, afstand). Voor het verhogen van de sociale veiligheid zal op deze aspecten de focus moeten liggen. Daarmee behoren leiderschap (aandacht en slagvaardigheid) en sociale veiligheid tot de twee interne topprioriteiten.

Stand van zaken

Mijn voorgangster heeft al aangegeven dat het veel tijd kost om essentiële ontwikkelingen door te voeren. Met de uitnodiging in het jaarverslag “Er voor gaan staan” (2021) beoogde zij een actieve aanpak om problematieken adequaat aan te pakken en sneller tot resultaat te komen. Daar is wel ruimte voor nodig en die is er niet vanzelfsprekend, zeker als de waan van de dag regeert, die ruimte moet dus worden gecreëerd.

De korpschef gaf in zijn reactie op dit jaarverslag aan dat hij de wens tot het verder verbeteren van de interne sociale veiligheid en het gaan staan voor de medewerkers die dat op een bepaald moment in een bepaalde situatie ontzettend nodig hebben, van harte onderschrijft.

Reflecterend op de thema’s die in de eerdere jaarverslagen worden genoemd, kunnen we ook constateren dat de politieorganisatie acties in gang heeft gezet die de wens weerspiegelen om te veranderen:

1. **Leiderschap:** In diverse rapporten komt leiderschap aan de orde, zie bijvoorbeeld het rapport “De staat van politieleiderschap”³ en rapport “Schneiders”⁴. In 2023 wordt de personele zorg formeel weer onderdeel van de rol van de operationeel expert en wordt de Landelijke Eenheid opnieuw ingericht. Ook wordt een stap gezet om de ondersteuning ten behoeve van de P-zorg weer dichterbij de lijn te organiseren.
2. **PTSS/Zorgorganisatie:** De inrichting van een nieuwe, goed toegeruste eigen arbodienst kan een stevige stap in de goede richting zijn. Nu volgt de implementatie en het in werking brengen van die nieuwe zorgorganisatie.
3. **Interne onderzoeken:** in 2020 is aandacht gevraagd voor de verschuiving van functioneringsvraagstukken naar interne onderzoeken; later zijn daar meer aspecten aan toegevoegd, w.o. juridificering. Dat heeft geleid tot triage en een programmaplan in het najaar 2021. Ondanks dat er her en der wel goede initiatieven zijn waargenomen, is in het vorige jaarverslag nogmaals aandacht gevraagd voor de voortgang.
4. **Lokettenlandschap:** Inmiddels zal in 2023 gestart worden met de pilot Sociaal Loket in enkele eenheden. Er is een portefeuillehouder/kwartiermaker aangesteld die als taak heeft om de interne onderzoeken te verbeteren en om het onoverzichtelijke lokettenlandschap aan te pakken⁵.
5. **Inclusie en diversiteit:** De NPO-documentaire “De Blauwe Familie”⁶ laat de behoefte aan een adequate aanpak van dit cultuuraspect nogmaals goed voelen. In mei 2021 is een eerste versie van het realisatieplan ‘Politie voor iedereen’ gepresenteerd. Het plan wordt nog aangepast, het is nog te instrumenteel en mist concretisering. In dit kader willen wij aanbevelen om het vooral bottom-up/vanaf de werkvloer (context gedreven⁷) te benaderen. Ondertussen vraagt de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme om een wetenschappelijk onderzoek naar de interne discriminatie⁸. Dat biedt kansen maar daarmee loopt de politie het risico dat zij het initiatief op een belangrijke interne ontwikkeling kwijtraakt en opnieuw de nodige imago-schade tegemoet kan zien. De ombudsfunctionaris is desondanks voorstander van een dergelijk onderzoek, maar wel het liefst als versterker van de binnen de politie al in gang gezette aanpak.
6. **Politieonderwijs en schaarste.** In 2020 en 2021 werd geconstateerd dat de verantwoordelijkheid voor een veilige leer- en werkomgeving versnipperd is belegd in de driehoek regionale eenheid-politieacademie-PDC. Inmiddels zien we dat hier duidelijke stappen in de goede richting zijn gezet.

³ De staat van politieleiderschap aan het begin van 2022 door Jaco van Hoorn, Astrid van Gerwen en Anne Tak (mei 2022).

⁴ “Naar een toekomstbestendige Landelijke Eenheid” d.d. 28 februari 2022 van de commissie Schneiders.

⁵ Zie o.a. op intranet politie de lokettenwijzer.

⁶ NPO-documentaire van mei 2022 waarin een aantal politiemensen de diverse thema’s racisme, uitsluiting en discriminatie binnen de politie aan de orde stellen.

⁷ Zie Rapport “De grenzen van professionele ruimte”: Bij het systeem gedreven organiseren kan vervolgens onderscheid worden gemaakt naar een productbenadering en een contextgerichte benadering. Bij de productbenadering draait het om (centraal gestuurde) standaardisatie en protocollering, omwille van eenduidigheid en kostenbeheersing. Bij de contextgerichte benadering gaat het om activiteiten die een hoge mate van deskundigheid vragen: ‘de expertise van de deskundigen bepaalt hoe het werk loopt’. Contextgerichte werken is daarmee wezenlijk anders dan context *gedreven* werken, waarbij de context juist bepalend is voor hoe het werk wordt ingevuld (zie pagina 30 e.v.).

⁸ Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022, pagina 73 (np2022.bureauendr.nl).

Wij kunnen daarmee constateren dat de organisatie wel de onderwerpen oppakt, maar dat de aanpak niet snel tot een verandering leidt. Bij grote thema's als leiderschap is dat nog te begrijpen (mits er een ontwikkelingsvisie ligt), bij kleinere thema's als de versnippering/autonomie in het lokettenlandschap is dat niet te begrijpen. De kracht van één nationale politie moet zich hier laten gelden. Het ontwikkelen via een programmatische aanpak moet goed overwogen worden omdat dit vaak een te bureaucratische en bedrijfspolitieke oplossing is, die bovendien extra druk op de uitvoering geeft (zijsturing) en tot concurrentie met de stafdiensten kan leiden.

De waan van de dag

De afgelopen periode heeft de ombudsfunctionaris veel gesprekken gevoerd en stukken gelezen. Hij is onder de indruk van de wijze waarop het politievak zich heeft ontwikkeld. Niet alleen de uitdagende maatschappelijke opgaven voor de politie en de complexiteit van de organisatie en haar omgeving, maar ook de behoefte aan meer sociale samenhang (omvang teams, afstand leidinggevende – medewerker) maken de druk op de organisatie groot en dus hoor je regelmatig terug: de waan van de dag is leidend.

Ruimte voor positieve positionering

De politie ligt onder het maatschappelijke en politieke vergrootglas. Een incident bij een eenheid raakt de beeldvorming over de politie. Dat vereist een positieve positionering van de politie en dat is geen sinecure. Wij denken dat daar zeker meer ruimte voor gemaakt moet worden.

Naast externe instrumenten als mediastrategie en profilering is het bevorderen van de sociale veiligheid een intern instrument dat bij kan dragen aan de positieve positionering.

Sociale veiligheid op de werkvloer bevordert productiviteit, effectiviteit, kwaliteit van de dienstverlening, vermindering van risico's en fouten en verhoging van creativiteit en innovatie. Tegelijkertijd bevordert het de arbeidsinzetbaarheid en het werkplezier en beperkt het de uitstroom. Het gaat om goed werknemerschap. Voor werknemers die een leidinggevende rol uitoefenen gaat het ook om leiderschap. Alhoewel leiderschap een grote invloed heeft op de sociale veiligheid is dit dus niet alleen een opgave voor de leidinggevendenden. Goed werknemerschap leidt ook tot goed leiderschap en bevordert vakmanschap en daarmee maatschappelijk draagvlak.

Helaas blijkt uit diverse rapporten en gesprekken dat de sociale veiligheid nog niet voldoende georganiseerd en gewaarborgd is. De waan van de dag beperkt ook de mogelijkheid om met elkaar het goede gesprek te voeren.

Regelmatig komen voorbeelden van ongewenst en ongepast gedrag naar buiten.

Er moet dan ook meer ruimte komen om de sociale veiligheid te bevorderen. Bij voorkeur niet in een programma-vorm (systeem gedreven) maar dicht op de werkvloer en direct voelbaar en merkbaar voor iedere politie-collega (context gedreven).

In het jaarverslag van 2020 schreef de ombudsfunctionaris: "Ik ben ervan overtuigd dat de politie slechts veiligheid kan bieden aan de maatschappij, als de veiligheid in de organisatie geborgd is. Dan weerspiegelt het externe optreden de interne organisatie".

Sociaal Jaarbeeld

Om de vorderingen op de prioriteiten leiderschap en sociale veiligheid te kunnen volgen stelt de ombudsfunctionaris een bundeling van de inzichten van de diverse loketten, VIK en ombudsfunctionaris voor. Dit zijn thermometers die, gebundeld, de samenhang bevorderen en de mogelijkheid creëren om gerichtere beleidskeuzes te maken. Dit kan onderdeel gaan uitmaken van het "sociaal jaarbeeld", integraal besproken worden in de korpsleiding, met de ondernemingsraad en benut worden voor de sociale agenda. Tussenrapportages over het sociaal (jaar-)beeld kunnen besproken worden op de Nationale briefing en eventueel meegenomen worden in de Veranderagenda.



Effect rapport Schneiders

Wij willen graag het rapport van de commissie Schneiders apart onder de aandacht brengen. Het advies richt zich op een toekomstbestendige politie. Waarbij de ingreep in de organisatiestructuur gepaard moet gaan met interventies in de cultuur (sociale veiligheid) en leiderschap. Dat lijkt mij een terechte constatering, echter de problematiek van de sociale veiligheid en leiderschap beperkt zich niet tot de Landelijke Eenheid, maar strekt zich uit tot de hele politie. De zorg over de toekomstbestendigheid raakt misschien zelfs nog wel het meest de gebiedsgebonden politiezorg (GGP).

Bij de vorming van de Nationale Politie is veel zorg geuit over de wijkgerichte politiezorg. Dit thema is alleen maar belangrijker geworden, vooral door het capaciteitsvraagstuk (instroom vs. uitstroom, evenementen, bewaken en beschermen). Onlangs vroeg de politiechef van de eenheid Limburg hier ook aandacht voor⁹. Het is niet alleen een volume vraagstuk maar ook een inzetbaarheidsvraagstuk (startbekwaam vs. vakbekwaam). De incidentafhandeling is nu zo ingericht dat het veel beschikbare capaciteit vraagt. De wijkagent moet regelmatig inspringen. Hiermee vervagen ook de te onderscheiden functies binnen de GGP. Taken schuiven naar boven. Hierdoor kan op bepaalde posities het gevoel versterkt worden dat de waan van de dag regeert.

Ook bij mijn werkbezoek(en) hoor en zie ik de problematiek. De maatschappelijke reactie op het op afstand komen te staan van de politie, is zichtbaar in de toename aan Buitengewone Opsporingsambtenaren. Gaat deze beweging richting een nieuw lokaal "gemeentepolitie"-model. Van belang is dat de GGP-medewerkers met elkaar in gesprek gaan op welke wijze het gebiedsgebonden politiewerk vormgegeven kan worden, de afhandelingswijze van incidenten, de taakverdeling en de dienstverlening op wijkniveau. Voor dat gesprek moet ruimte worden gemaakt. Een onderdeel van het programma Blauw Vakmanschap is het gesprek naar aanleiding van praktijkervaringen. Alleen merk ik dat het minder vaak wordt toegepast en dat het belang wat gehecht wordt aan dit programma lijkt af te nemen.

De commissie Schneiders adviseert binnen de politiebegroting stabiliteit te creëren in de toedeling van mensen en middelen voor de Landelijke Eenheid. Dit lijkt mij ook een goed instrument om (het minimaal noodzakelijke) gebiedsgebonden politiewerk vorm te geven en te beschermen tegen inzet op andere politievraagstukken.

Ruimte bieden voor goede p-zorg

Leidinggevenden die verantwoordelijk zijn voor de P-zorg zagen dat de noodzakelijke HRM-ondersteuning meer op afstand werd georganiseerd. Zij worstelen in toenemende mate met de wijze waarop aan de P-zorg vorm en inhoud kon worden geboden. De beschermende werking van de HRM-ondersteuning voor zowel leidinggevende als medewerker valt hierdoor weg. Hierover kwamen meerdere meldingen en signalen bij mij binnen. Ruimte en aandacht is nodig voor zowel de leidinggevende als de medewerker die beiden verantwoordelijk zijn voor de juiste uitvoering van het zo belangrijke politiewerk. Maar dan moet er wel, ondanks de waan van de dag, ruimte zijn om aandacht te geven en elkaar te stimuleren in het ontwikkelen van het vakmanschap, leiderschap en medewerkerschap.

MEDEWERKERS KREGEN ONTERECHT LOONBESLAG OPGELEGD DOOR DE TOESLAGENAFFAIRE

Ook politiemedewerkers zijn geraakt door de toeslagenaffaire als gevolg van onterechte fraudeverdenking met toeslagen en een streng terugvorderingsbeleid van de Rijksoverheid. Als gevolg hiervan was het mogelijk dat medewerkers onterecht loonbeslag kregen opgelegd. Dit onterechte loonbeslag werd op verzoek van de medewerker en leidinggevende niet door HR uit het personeelsdossier verwijderd. Loonbeslag kan rechtspositionele gevolgen hebben.

Ombudsfunctionaris:

De ombudsfunctionaris vroeg HRM om een passende reactie. De dienst HRM liet weten:

Medewerkers die door de toeslagenaffaire onterecht loonbeslag opgelegd hebben gekregen kunnen zich melden bij hun leidinggevenden. In voorkomende gevallen van onterecht loonbeslag zal deze alsnog uit het personeelsdossier worden verwijderd.

⁹ Politie kampt met capaciteitsprobleem: 'De maat is vol'. 1Limburg: 22 december 2022



Naar aanleiding van het rapport Schneiders is besloten om binnen de Landelijke Eenheid een schouw van de leidinggevenden te laten plaatsvinden. De vraag is of dit het juiste instrument is. Commissie Schneiders geeft aan dat er noodzakelijke interventies nodig zijn in cultuur en leiderschap. Als cultuur/leiderschap een probleem zijn dan verwacht men van een schouw dat een deel van de huidige populatie leiders niet (helemaal) voldoet aan de nieuwe eisen.

Als deze populatie (te) klein is zal de betrouwbaarheid van de test in twijfel worden getrokken. Als de populatie (te) groot is ontstaat er een organisatorisch probleem (vervanging en herplaatsing) en zal de schouw veel breder getrokken moeten worden. De verkleining van de "span of care" draagt bij aan de oplossing, maar er spelen meer factoren. Door de schouw na een periode te herhalen wordt meetbaar of de eerder genomen maatregelen succesvol blijken te zijn.

2 De dominante thema's in 2022

2.1 Leiderschap

Het politievak is een mooi maar moeilijk vak, want politiewerk is mensenwerk, waarbij ter plekke veelal onder (hoog)spanning, de juiste keuzes moeten worden gemaakt. De politiepraktijk is daarmee rondit ingewikkeld. Dat maakt het leidinggeven aan politiemensen en aan het politiewerk dan ook geen eenvoudige opgave. We zien dat het leiderschap binnen de politie nogal eens te kort schiet, omdat het onvoldoende in verbinding is met de werkvloer. Leiderschap is nog te vaak systeem gedreven, terwijl de uitvoering context gedreven resultaten boekt. Dit vraagt om een heroriëntatie van de leiding: terug naar de bedoeling en met oog voor de menselijke maat. Leidinggeven binnen politiewerk is naast leidinggeven aan het vak, vooral (veel) ruimte maken voor het leidinggeven aan mensen, waarin men samen werkt aan een sociale veilige werkomgeving. Wederzijds respect is hiervoor de basis.

In het boek "De staat van politieleiderschap" van Jaco van Hoorn e.a. wordt uitstekend beschreven welk politieleiderschap wordt gevraagd. Dit politieleiderschap is in staat om in verbinding met de werkvloer het goede (soms ongemakkelijke) gesprek aan te gaan. Dat vraagt echter om een realistische "span of care". Door de herwaardering van de operationeel expert als leidinggevende in de uitvoering, kan hierin verbetering worden gebracht. Dit gedachtengoed wordt in het korps inmiddels van hoog tot laag van harte ondersteund. In diverse rapporten komt leiderschap aan de orde, zie bijvoorbeeld de rapporten "De staat van politieleiderschap" en "Schneiders".

De implementatie van dit gedachtengoed, alsmede training en opleiding van zittende operationeel experts, vraagt echter om een stevige versnelling. Het is al langer een onderwerp van gesprek waarbij de wenselijkheid breed wordt gedragen. Echter, in de praktijk zijn nog weinig concrete verbeterstappen zichtbaar. De noodzaak van goed en verbindend leiderschap blijkt regelmatig uit de meldingen die de ombudsfunctionaris krijgt. Mede daarom is leiderschap een topprioriteit voor de verbetering van de sociale veiligheid binnen de politie.

2.2 Interne onderzoeken

Werken bij de politie vraagt van iedere medewerker een hoge mate van professionaliteit en integriteit. In de afgelopen jaren heeft de ombudsfunctionaris meerdere malen aandacht gevraagd voor de wijze waarop het korps omgaat met integriteitsonderzoeken. Daarnaast is ook een interne review opgesteld over dit thema. In het najaar van 2021 volgde een programmaplan om korpsbreed aandacht te geven aan en verbeteringen door te voeren op dit thema.

Desondanks werd de ombudsfunctionaris ook in 2022 frequent geconfronteerd met diverse onwenselijke aspecten binnen integriteitsonderzoeken, zoals vermenging van strafrecht en bestuursrecht, onredelijke doorlooptijden, gebrek aan contact en zorg, als ook overmatige juridificering. Aandacht voor leiderschap, triage, opdracht-afbakening, preventie en het leren van casuïstiek, zoals eerder al gesignaleerd, krijgen helaas nog te weinig prioriteit.

Zo bereikten de ombudsfunctionaris het afgelopen jaar weer diverse signalen met betrekking tot uitgevoerde VIK onderzoeken, waarbij de medewerker aangaf dat er niet professioneel en in strijd met de modelregeling interne onderzoeken zou zijn gehandeld. De ombudsfunctionaris constateert dat de verbeterlagen door de kwartiermaker Integriteit slechts langzaam hun weg vinden in het korps.

Tevredenheid is er over de wijze waarop de eenheid Oost-Nederland de handschoen heeft opgepakt n.a.v. een aantal adviezen vanuit het instituut ombudsfunctionaris politie over uitgevoerde VIK onderzoeken.

De sociale veiligheid en de interne geloofwaardigheid en het vertrouwen van medewerkers in haar werkgever, vraagt om een hogere prioriteit op de verbeterlagen binnen dit thema.

2.3 Het politieonderwijs

De schaarse capaciteit en de gewenste instroom van nieuwe collega's blijft ook de komende jaren een belangrijk thema voor de politie. Deze enorme vervangingsopgave (het versneld werven, selecteren en opleiden van 17.000 politiemensen), gekoppeld aan de herijking van het politieonderwijs, is een enorme klus gebleken en zal ook de komende jaren nog veel aandacht en energie vragen.

De verantwoordelijkheid voor een goede en veilige leer- en werkomgeving is belegd in een driehoek van eenheid (werkplek), politieacademie (onderwijs) en PDC (werkgever en begeleider). Daarom heeft de ombudsfunctionaris ook in het afgelopen jaar weer intensief contact onderhouden met de programmadirecteur PO21 en andere direct betrokkenen. De manier waarop deze contacten verlopen, stemt ons positief en hoopvol.

Ondanks de noodzaak om onder hoge tijdsdruk te presteren, mag gesteld worden dat er met betrekking tot het politieonderwijs inmiddels iets goeds is neergezet. Neemt niet weg dat de begeleiding in de eenheden nog verder kan worden verbeterd en ook de begeleiding vanuit de politieacademie (meer docenten op de LOP's) nog aandacht behoeft. Daarmee groeit echter wel het perspectief op een goede start in het politievak voor al de (veelal) jonge en enthousiaste nieuwe instromers, waarmee ook een goede basis kan worden gelegd voor de politie van de toekomst.

De politieopleiding, zowel in het basispolitie onderwijs als hoger onderwijs, moet de kraamkamer zijn voor een kwantitatieve maar vooral ook kwalitatieve impuls voor de politie. Mede daarom zullen wij in gesprek blijven met de verantwoordelijken voor dit proces en zullen we de ontwikkelingen in het korps op dit thema nauwgezet volgen. Daarbij zullen we ons vanaf 2023 ook gaan richten op het landen van de studenten in de eenheden na afronding van hun formele opleiding.

Tenslotte zou het wenselijk zijn dat in het opleidingsprogramma van basisopleidingen ook na praktijkervaring te hebben opgedaan aandacht wordt geschonken aan de rechten en verplichtingen van een goed politieambtenaar. Het lokettenlandschap kan worden toegelicht, alsmede de rol van de ombudsfunctionaris en de werking van bureau VIK. Vooral zo'n thema als een oriënterend onderzoek, de verplichting om mee te werken aan intern onderzoek, de reikwijdte van het begrip integriteit en de meldingsplicht wanneer men kennis draagt van een bepaald strafbaar feit, vraagt om meer duidelijkheid.

ATH-MEDEWERKERS MOETEN ONTSLAG NEMEN VOOR DE OPLEIDING POLITIEMEDEWERKER SPECIFIEKE INZET (PSI)

In het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018-2020 is afgesproken dat ATH-medewerkers expliciet zullen worden uitgenodigd te solliciteren naar executief-specifieke functies in de vakgebieden forensische opsporing, intelligence en operationeel specialismen. Om deze overstap te maken word je ontslagen als ATH-medewerker om gelijktijdig te worden aangesteld als ambtenaar in opleiding.

Ombudsfunctionaris Politie

De ombudsfunctionaris politie vroeg HRM om een passende reactie. De dienst HRM liet weten: *Gedurende de politieopleiding en de aanstelling voor een proeftijd geldt er een terugkeergarantie, ingeval je voortijdig de opleiding moet beëindigen of niet meer kan voldoen aan de eisen van bekwaamheid of geschiktheid. Je wordt dan weer aangesteld in een passende ATH-functie in vaste dienst. Wanneer de functie die je voorafgaand aan de politieopleiding vervulde, nog beschikbaar is, kan je in dezelfde functie worden teruggeplaatst. Wanneer dit niet het geval is, word je geplaatst op een passende ATH-functie op hetzelfde functieniveau.*

2.4 Zorg (-organisatie) en beroepsziekten

Daar waar anderen een stap terugzetten vraagt de maatschappij aan haar politiemensen een stap naar voren te doen. Dat hoort bij het politiewerk, maar brengt ook risico's met zich mee. Zo ontstaat o.a. het risico op beroepsziekten (zoals PTSS). Mede als gevolg van de langsepende schadeclaims in de afgelopen jaren, groeit de roep om extra zorg voor politiemensen en daarmee voor een nieuw en beter passend zorgstelsel.

Ondanks dat in het afgelopen jaar de ombudsfunctionaris weer signalen ontvangen heeft van ontevredenheid over de gang van zaken rondom de afwikkeling van beroepsziekten, is er toch een verbetering te zien door de invoering van de zogenaamde “zorggesprekken”, waarbij het goede gesprek en de menselijke maat leidend zijn. De instelling van de onafhankelijke paritaire Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie (CARAP) is eveneens een gebaar van goede wil van de werkgever om uit de juridische strijd te blijven met haar medewerkers.

Ook de wijze waarop door het korps met een nieuw fenomeen zoals long-COVID en de aanwijzing daarvan als een mogelijke beroepsziekte om is gegaan, ziet de ombudsfunctionaris als een beweging in de goede richting. Gezien de raakvlakken die beroepsziekten met arbeidsuitval hebben, zal de aandacht van de zorgorganisatie hier nadrukkelijk naar moeten uitgaan. De afronding van het langverwachte nieuwe stelsel beroepsziekten kon ook in 2022 nog niet worden gerealiseerd. De complexiteit van deze thematiek vraagt zorgvuldigheid en gaat ten koste van de snelheid.

De daarbij passende nieuwe zorgorganisatie zal, nu besluitvorming heeft plaatsgevonden, naar verwachting van de verantwoordelijken in de loop van 2023 kunnen worden geïmplementeerd. Dat betekent voor leidinggevend en medewerkers een meer nabije zorgorganisatie met een sterkere focus op de zorgbehoefte van de medewerker en een minder dominante rol voor de juridische aspecten. Daarbij zal er ook meer aandacht moeten uitgaan naar het voorkomen van uitval door (beroeps-)ziekte of andere oorzaken.

De implementatie van het nieuwe zorgstelsel is een stevige veranderopgave binnen het korps. Het vraagt een verandering van het systeem en aandacht voor de leefwereld. Van belang is dat leidinggevend en medewerkers de werking van het nieuwe zorgstelsel en –organisatie doorgronden.

De ombudsfunctionaris zal vanuit zijn onafhankelijke rol ook de komende jaren deze belangrijke ontwikkeling in het korps met grote belangstelling blijven volgen.

2.5 Uitsluiting, discriminatie en racisme

In de medewerkersmonitor van 2016 gaf 18% van de medewerkers aan (soms) te worden gepest en 8% van de medewerkers maakte melding van discriminatie. In deze medewerkersmonitor werd al gemeld dat de organisatie het erg belangrijk vindt om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Aangegeven werd dat om grensoverschrijdend gedrag te stoppen, het erg belangrijk is dat dit gedrag bespreekbaar wordt gemaakt. Leidinggevend kunnen medewerkers die melding maken, ondersteunen om effectief met grensoverschrijdend gedrag om te gaan. Ook de omgeving heeft hierin een belangrijke rol.

In 2016 werd dan ook het programma “De kracht van het verschil” opgestart. Als vervolg op dit programma verscheen in augustus 2020 het visiedocument “Politie voor Iedereen”. In mei 2021 werd een eerste versie van het realisatieplan ‘Politie voor Iedereen’ gepresenteerd. Echter deze mist nog voldoende concretisering om een daadwerkelijke verandering in de organisatie te bewerkstelligen.

Het thema uitsluiting, discriminatie en racisme krijgt binnen de politie nog te vaak aandacht door incidenten die de publiciteit halen. De documentaire “de Blauwe Familie” was zo’n voorbeeld dat veel publiciteit en plaatsvervangende schaamte oproep, zowel binnen als buiten het korps.

De politietop deed stevige uitspraken na het verschijnen van deze documentaire en door de korpsleiding werd een landelijk coördinator uitsluiting, discriminatie en racisme (UD&R) aangewezen, ondersteund door een kernteam UD&R.

In gesprek met de landelijk coördinator werden door hem de 4 actiesporen verduidelijkt:

1. Expliciteren van normen en onderliggende waarden op het terrein van UD&R;
2. Vernieuwen sanctioneringssystematiek;
3. Versterken van het leiderschap op het terrein van UD&R;
4. Vormgeven aan vroeg-interventies en verzoeningsstrategie (versterken de-escalierend vermogen).

Er gebeurt inmiddels veel op dit thema, maar de pijn in de organisatie blijft nog te vaak onbesproken. In ons laatste vakblad Blauw verwoorde burgemeester Ahmed Marcouch van Arnhem, indringend een deel van deze pijn: “Politied medewerkers met een niet-Nederlandse afkomst voelen zich nog altijd buitengesloten”.

De ombudsfunctionaris zal ook in de nabije toekomst kritisch blijven volgen of de zo gewenste diversiteit en inclusiviteit in het korps ook echt de vorm krijgt die het verdient. Respect hebben voor en nieuwsgierig zijn naar elkaar is daartoe een gezonde basis en daarvoor moet je met elkaar in gesprek willen gaan.

MEDEWERKERS GEVEN SIGNALLEN OVER ONVEILIGE WERKOMGEVING, PESTEN, UITSLUITING EN DISCRIMINATIE

Afgelopen jaar hebben meerdere medewerkers signalen afgegeven over een onveilige werkomgeving, pesten, uitsluiting en discriminatie.

Ombudsfunctionaris

Een sociale veilige werkomgeving is kennelijk nog niet overal binnen onze organisatie vanzelfsprekend. De ombudsfunctionaris constateert wederom dat er op papier veel rondom sociale veiligheid is geregeld en toch blijven medewerkers vastlopen. Door het ontbreken van een sociale agenda en een veelheid aan programma’s, projecten, loketten en goed bedoelde initiatieven lukt het de politie onvoldoende een politie voor ons allemaal te zijn. De ombudsfunctionaris blijft zich de komende jaren inzetten om de sociale veiligheid in de haarvaten van de politie te vergroten in samenwerking met alle stakeholders die zich met dit onderwerp bezighouden.

2.6 Interne klachten

Van de politie als grootste publieke werkgever van Nederland mag je verwachten dat zij een adequate klachtenregeling heeft voor haar eigen medewerkers. In de eerdere jaarverslagen van de ombudsfunctionaris is daar ook op gewezen. Per 1 januari 2023 heeft de politie een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen.

De ombudsfunctionaris ziet steeds veel onduidelijkheid bij medewerkers als men zich genoodzaakt voelt een interne klacht in te dienen. Bij het ontbreken van een interne klachtenregeling valt men terug op de klachtenregeling zoals die ook voor onze burgers geldt. Deze klachtenregeling is eerst en vooral gericht op de relatie burger - politie, terwijl de interne klachten veelal gaan over de relatie werkgever-werknemer. Deze interne klachten zijn vaak ook complex, specifiek en slepen maanden (soms zelfs jaren) voort. Daarnaast is er een diversiteit aan afdoeningsmodaliteiten bij deze interne klachten zichtbaar, waardoor willekeur dreigt te ontstaan.

De ombudsfunctionaris adviseert daarom de korpsleiding alsnog en met voorrang een goede interne klachtenregeling vorm te geven.



2.7 Adviezen

Naast de onderzoekende en bemiddelende rol heeft de ombudsfunctionaris ook een adviserende rol. In 2022 heeft de ombudsfunctionaris vier adviezen uitgebracht.

- Advies aan de Korpschef: Zorg voor iedereen.
Gebleken is dat meerdere medewerkers, vaak na een conflict, langdurig (soms jarenlang) thuis komen te zitten. In verbinding zijn en aandacht voor elkaar hebben is juist bij lastige kwesties zeer noodzakelijk. Los van de inhoud van een conflict is het zaak de medewerker niet hulpeloos achter te laten. Daarnaast heeft de organisatie zelf ook een belang bij de oplossing van een kwestie en de medewerker zo snel mogelijk weer in het arbeidsproces op te nemen.
- Advies aan de Korpsleiding: Betreffende het doel en de voortgang van het nieuwe zorgstelsel.
Dit advies werd opgesteld op basis van ontvangen zorgen van medewerkers. Deze zorgen en vragen betroffen enerzijds de wijze waarop aan het nieuwe stelsel, conform de afgesproken regelgeving, vorm en inhoud wordt gegeven. Anderzijds zijn er zorgen over de overgang naar het nieuwe stelsel en de implementatie van het nieuwe zorgstelsel in de staande organisatie.
- Advies aan een Politiechef: Advies in een specifieke kwestie.
Op verzoek van een politiechef werd na onderzoek door de ombudsfunctionaris, een advies opgesteld in een specifiek (vertrouwelijk) vraagstuk.
- Advies aan een Politiechef: Betreft opleiding en inzet motorrijders.
Op basis van onderzoek na een melding werd door de ombudsfunctionaris advies uitgebracht over de inzet, inzetbaarheid en de daarbij behorende opleidingen voor motorrijders in de betreffende eenheid.

3 Borging en doorontwikkeling

In 2020 werd door de Korpsleiding besloten tot het instellen van een ombudsfunctionaris politie voor de (tijdelijke) duur van 3 jaar. Midden in het coronatijdperk is vervolgens Letty Demmers als eerste ombudsfunctionaris politie aan de slag gegaan met ondersteuning van de medewerkers van het bureau ombudsfunctionaris politie. Op 1 augustus 2022 nam het bureau ombudsfunctionaris politie afscheid van Letty Demmers-van der Geest, die inmiddels als wethouder aan de slag is in de gemeente Bergen op Zoom. In afwachting van de werving en aanstelling van een opvolg(st)er is Peter Heskes bereid gevonden de rol van ombudsfunctionaris politie de komende maanden tijdelijk waar te nemen. Peter Heskes is zo in staat zijn jarenlange ervaring als politiemans en ombudsman (in de gemeente Den Haag) te laten samenkomen in deze tijdelijke rol. De definitieve vacaturevulling is opgestart in de verwachting dat in het 2^e kwartaal van 2023 weer een nieuwe ombudsfunctionaris politie kan worden aangesteld.

Naar aanleiding van de behandeling van het Jaarverslag 2021 werd door de korpsleiding besloten dat het onafhankelijke instituut ombudsfunctionaris politie een permanente plaats verdiende in het politiebestedel. Daarbij werd de wens uitgesproken dat het instituut ombudsfunctionaris politie een doorontwikkeling zou doormaken die enigszins lijkt op die van de inspecteur-generaal der krijgsmacht. Dus niet alleen een onafhankelijke rol naar melders, maar ook een meer adviserende rol m.b.t. de algemene toestand van het korps. Daarmee is ook het denken gestart over de taakstelling van de ombudsfunctionaris politie. Naast het vergroten van de sociale veiligheid in het korps, bereiken ons ook andere signalen over de toestand van het korps. Nagedacht wordt over de wijze waarop we met deze laatste soort signalen zullen omgaan in de richting van de korpsleiding en leiding van de eenheden.

In het kader van deze gewenste doorontwikkeling is besloten dat de ombudsfunctionaris politie, in navolging van de inspecteur generaal der krijgsmacht, werkbezoeken gaat brengen aan onderdelen in het korps. Op 22 november jl. kreeg Basisteam Ommelanden-Oost (Noord-Nederland) de primeur. In gesprek met leidinggevenden en medewerkers (tijdens de briefing en op straat) werd een inkijk verkregen in de dagelijkse praktijk van dit basisteam. Na het werkbezoek is aan de leidinggevende van dit basisteam en de betreffende Districts- en Politiechef een schriftelijke terugkoppeling van de bevindingen verstrekt. Inmiddels is het bureau ombudsfunctionaris politie met iedere regionale eenheid in contact om in het 1^e kwartaal van 2023 in alle eenheden minimaal één Basisteam te hebben bezocht. Vervolgens zal deze werkwijze worden geëvalueerd om daarna de doorontwikkeling van het instituut ombudsfunctionaris politie verder vorm te geven. De Ombudsfunctionaris zal vervolgens in een afzonderlijke memo een voorstel doen over de gewenste ontwikkelrichting van het instituut.

In gesprekken met diverse personen in het korps en ook tijdens het voorbereiden van de werkbezoeken werd duidelijk dat het instituut ombudsfunctionaris politie nog weinig gekend wordt. In samenspraak met deskundigen op dit terrein is nagedacht over het verbeteren van de vindbaarheid van de ombudsfunctionaris. De concrete activiteiten daartoe zullen in het 1^e kwartaal van 2023 worden uitgevoerd.

4 Tenslotte

Dit derde openbare jaarverslag van de ombudsfunctionaris politie zal formeel worden aangeboden aan de korpsleiding en breed worden gepubliceerd via o.a. politie.nl. Ook alle politiechefs en de deelnemers aan het eerder bedoelde uitgebreide netwerk zullen worden voorzien van een exemplaar van dit jaarverslag. In het kader van de verbetering van de vindbaarheid zullen we in 2023 dit jaarverslag gebruiken om in samenspraak met korpsleiding, politiechefs en het netwerk de doorontwikkeling van het instituut ombudsfunctionaris politie verder vorm gaan geven.

In het jaar 2023 zal de ombudsfunctionaris naast de binnenkomende meldingen zeker ook aandacht geven aan de instroom van de start bekwame collega's vanuit PO21 in de basisteams. Vooral de begeleiding van startbekwame naar vakbekwame politiemensen heeft de warme belangstelling. Ook zal actief worden meegedacht aan de ontwikkeling van een sociaal jaarbeeld.

Den Haag, maart 2023

P.H. Heskes
Ombudsfunctionaris Politie

5 Meer weten

Meer informatie over de ombudsfunctionaris politie is te vinden op www.politie.nl. Daar zijn, naast de algemene informatie over het instituut ombudsfunctionaris politie, ook de geldende protocollen, de jaarverslagen en de uitgebrachte adviezen te lezen. Klik voor toegang tot deze informatie op de onderstaande link.

<https://www.politie.nl/onderwerpen/ombudsfunctionaris-politie.html>