

**Afzender**

mr. H.P. van Essen  
korpschef

Ombudsfunctionaris Politie  
De heer P. Heskes  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag

**Rubricering**

Privé

**Datum** 19 juni 2023  
**Ons kenmerk** 2023-0039078  
**Uw kenmerk** -

**Behandeld door**  
**Kopie aan**  
**Bijlage(n)** Jaarverslag OFP 2022

**Onderwerp** (Reactie op het) Jaarverslag 2022 Ombudsfunctionaris Politie

Geachte heer Heskes,

Graag reageer ik op uw jaarverslag over 2022. Daarbij sluit ik aan bij het gesprek dat wij hierover hebben gevoerd in het Korpsmanagementteamoverleg (KMTO) van 22 maart jl. en in het Korpsleidingoverleg (KLO) van 21 februari en 4 april jl.

Allereerst maak ik van de gelegenheid gebruik om u dank te zeggen voor uw inzet als tijdelijke Ombudsfunctionaris Politie en de betrokkenheid bij de politieorganisatie waarvan u in dat kader blijkt hebt gegeven. Ik complimenteer u graag met uw lezenswaardig jaarverslag. Voor zover we daar als korpsleiding lessen uit kunnen trekken, nemen wij die zeker ter harte.

In uw jaarverslag beschrijft u een organisatie die goed in staat is om het politiewerk op adequate wijze uit te voeren met politiemensen die zich vol overtuiging inzetten voor een veiliger samenleving. Zij maken elkaar, vanwege de aard van hun werk, mee in allerlei gevaarlijke of impactvolle omstandigheden. Uit eerder onderzoek door het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) naar de cultuur binnen de politie blijkt dat deze vormen van gevaar van buiten zorgen voor een sterke interne verbondenheid en onderlinge collegialiteit. Het werk brengt met zich mee dat politiemensen elkaar nodig hebben om risico's of schokkende ervaringen op te vangen. Keerzijde hiervan is dat er soms terughoudendheid bestaat om elkaar aan te spreken op elkaars gedrag. In uw jaarverslag schrijft u hierover: *"Binnen de politieorganisatie heeft deze familiecultuur ook nare trekken. Die uiten zich in omgangsvormen, intolerantie en uitsluiting"*. (Jaarverslag 2022 OFP, pag. 1).

De belangrijkste opgave voor een toekomstbestendige politie ligt in uw optiek dan ook niet bij het inhoudelijk politiewerk, maar meer bij het veranderen van de bestaande cultuur in de organisatie. Van 'familiecultuur' naar een meer functionele 'blauwe' groeps cultuur, waar aandacht is voor de impact van het politiewerk op de politiemensen, diversiteit wordt omarmd en het gesprek met elkaar wordt aangegaan om verder te groeien.

Met recht geeft u aan dat zo'n cultuurverandering niet (enkel) top-down kan worden ingeregeld. Het raakt immers iedereen, vereist voorbeeldgedrag en ook het besef dat 'het niet vanzelf gaat'. Om die reden heeft u het jaarverslag de titel 'ruimte bieden' meegegeven. Er is ruimte nodig om met elkaar in gesprek te gaan over onderwerpen als vakmanschap, leiderschap en medewerkerschap.

Het afgelopen jaar heeft u 69 meldingen ontvangen van (oud-)collega's of hun familieleden over een breed scala aan onderwerpen. Uit deze meldingen heeft u zes dominante thema's afgeleid, namelijk:

- Leiderschap
- Interne onderzoeken
- Het politieonderwijs
- Zorg (-organisatie) en beroepsziekten
- Uitsluiting, discriminatie en racisme
- Interne klachten

De door u benoemde thema's staan breed binnen de organisatie op het netvlies en komen in diverse rapporten en projecten terug. Over de aanpak van deze thema's bent u periodiek met de korpsleiding en de kolom HRM in gesprek geweest. Onderstaand wil ik kort een reactie geven op de meest in het oog springende thema's uit uw jaarverslag.

### **Leiderschap en ruimte bieden voor goede p-zorg**

In uw jaarverslag constateert u dat leidinggevenden, in hun verantwoordelijkheid voor de P-zorg, de noodzakelijke HRM-ondersteuning op (te grote) afstand ervaren. U illustreert dat als volgt: *"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 [...] 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. (Jaarverslag 2022 OFP, pag. 7).*

Er wordt gewerkt aan een gezamenlijke agenda op leiderschap en aan de doorontwikkeling van de Leidinggevende functies van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP). Een van de knelpunten die in de doorontwikkeling wordt aangepakt is het strikte onderscheid tussen leidinggeven en personele zorg. Gewerkt wordt aan een volwaardige leidinggevende functie met mens- en vakgericht leiderschap in één hand. Een functie onder de teamchefs met formele status en passende bevoegdheden, werving en opleiding. Het streven is om eind 2023 besluitvorming hierover gereed te hebben.

### **Interne Onderzoeken**

In 2022 de geprioriteerde aanbevelingen uit de review Interne Onderzoeken in werking gebracht. Naast de landelijke invoering van triage, wordt er volgens vastgelegde werkwijze geregistreerd en vindt er monitoring plaats op de resultaten hiervan. In de doorontwikkeling van triage krijgt nationale triage (complexe disciplinaire zaken) ook vorm bij de Korpsleiding. In het derde kwartaal van 2022 is tevens gestart met een eerste complex disciplinair onderzoek conform de werking van het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO). De formele inrichting van het LTIO zal in 2023 worden afgerond. De procesaudit van de triage én registratie laat zien dat er zichtbare verbetering is met betrekking tot eenduidigheid en aandacht voor de menselijke maat. Tevens wordt er geconstateerd dat er minder meldingen leiden tot onderzoek en meer in de lijn wordt opgepakt. Hierbij is het van belang dat de leidinggevenden voldoende worden gefaciliteerd.

Naast de aanbevelingen van de review Interne Onderzoeken zijn er diverse andere veranderingen en realisatie opgaven, zoals interne klachtenbehandeling en wijziging van de screeningswet, van toepassing op de VIK teams. Er wordt daarom, landelijk en regionaal, afgestemd welke prioritering op deze veranderopgaven van toepassing is om binnen de realisatiekracht van de eenheden zoveel mogelijk recht te doen aan de leidende principes, te weten: eenduidigheid, rechtvaardigheid, lerend vermogen, transparantie, professionele- en menselijke maat.



Naast alle inspanningen moet er in de eenheden, op het gebied van interne onderzoeken én het thema integriteit, ook aandacht worden besteed aan het opleidingsprogramma, zowel de basisopleiding als bijscholing voor leidinggevend en onderzoekers. De preventiecoördinatoren van de eenheden, het PDC en de PA zijn in 2022 begonnen met het uitvoeren van activiteiten uit de ontwikkelde roadmap, zoals het opzetten van een masterclass voor leidinggevend. Met diverse betrokkenen bij een intern onderzoek (uitvoerend medewerker, leidinggevende, bevoegd gezag) is de leerbehoefte in kaart gebracht en aan de hand van een adviesrapport wordt beschreven hoe aan deze behoeften vormgegeven kan worden. Voor de intern onderzoekers is een nieuw opleidingsplan in ontwikkeling. Een deel van de modules kan op dit moment al afgenomen worden. Naar verwachting zal begin 2024 de nieuwe opleiding volledig worden aangeboden.

### **Lokettenlandschap**

Begin 2023 is er binnen vier eenheden een pilot sociaal loket gestart. Doel van deze pilot is het vereenvoudigen van het lokettenlandschap. Het sociaal loket fungeert als voorportaal en biedt medewerkers een centraal punt om hen op weg te helpen (te gidsen) bij een (hulp)vraag rondom zorg, welzijn en/ of integriteit, waarbij zij niet direct in beeld hebben welk loket hiervoor ingezet kan worden. Daarnaast is 'De Zorgwijzer 2022-2023: preventie, zorg, waardering en erkenning' opgesteld. Welke (jaarlijks geactualiseerd) inzichtelijk maakt, óók voor medewerkers, wat de politieorganisatie doet o.g.v. preventie en (bijzondere) zorg. En geeft de nieuwe 'Gezond werken-app', op verzoek van de medewerker opgesteld, onder meer overzicht van de VGW-onderdelen d.m.v. links/introfilmpjes. Op deze app zal een doorontwikkeling plaatsvinden op welke thema's er nog toegevoegd kunnen worden i.a.m. verschillende onderdelen van de organisatie.

### **Zorg (-organisatie) en beroepsziekten**

Zoals aan de orde is geweest in de periodieke gesprekken met de kolom HRM wordt er hard gewerkt aan het stelsel voor beroepsgerelateerde gezondheidsklachten. Op 6 april jl. is overeenstemming bereikt met de vakorganisaties over de Algemene Maatregel van Bestuur die de (juridische) basis vormt van het nieuwe stelsel. Daarmee is een belangrijke stap gezet richting de invoering van het nieuwe stelsel. De komende periode werken alle partijen nog aan verdere uitwerking van de ministeriële regeling waarin de kaders voor de schadevergoeding zijn uitgewerkt. Daarnaast wordt er gewerkt aan een overgangsbeleid dat de huidige interne richtlijn voor de afronding van de lopende restschadedossiers gaat vervangen. Parallel aan de uitwerking van de regelgeving werkt de politie aan de implementatie. Gewaardeerd wordt dat de Ombudsfunctionaris vanuit zijn onafhankelijke rol de komende jaren deze ontwikkeling in het korps blijft volgen. De Ombudsfunctionaris zal periodiek op dit onderwerp worden bijgepraat door de kolom HRM.

### **Sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag**

In uw jaarverslag constateert u dat er meer ruimte moet komen om de sociale veiligheid te bevorderen. Bij voorkeur niet in een 'programmavorm' maar dicht op de werkvloer en direct voelbaar voor iedere politie collega. Ook geeft u aan dat de wijze waarop de politie die verandering organiseert, goed overwogen moet worden; "[...] is vaak een te bureaucratische en bedrijfspolitieke oplossing, die bovendien extra druk op de uitvoering geeft (zijsturing) en tot concurrentie met de stafdiensten kan leiden." (Jaarverslag 2022 OFP, pag. 6).

Dit herken ik. Met de introductie van de korpsopgave Politie voor iedereen in 2020 hebben we weliswaar definitief afscheid genomen van de programmatische aanpak en is de verantwoordelijkheid in de lijn belegd. Op sommige onderdelen zoals sociale veiligheid, inclusie en het voorkomen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag leidt dat echter nog tot onvoldoende zichtbaar resultaat. Daarom is een aantal zaken in gang gezet om de sturing op dit onderwerp te verbeteren:



- **Ondersteuning:** De aanpak en aansturing van deze onderwerpen is op dit moment versnipperd en ligt bij verschillende gremia en organisatieonderdelen in de hoofd- en hulpstructuur. Momenteel wordt uitgezocht hoe dit beter georganiseerd kan worden, bv. met een expertisegebied binnen de SKL. De insteek is om de initiatieven meer in samenhang te brengen en het aantal hulpstructuren zo beperkt mogelijk te houden. En waar deze toch nodig zijn, deze in verbinding met de hoofdstructuur te beleggen.
- **Planning- en control:** In de Kaderbrief 2024 wordt eenheden gevraagd in hun eenheidsplan 2024 op te nemen hoe de sociale veiligheid wordt bevorderd. De uitvoering hiervan en van de teamplannen n.a.v. de Medewerkersmonitor (RI&E PSA) worden in de tertaalrapportages en managementgesprekken gemonitord en besproken.
- **Plan-do-check-act-cyclus:** Zoals u al suggereert, is sociale veiligheid opgenomen in het Sociaal jaarbeeld 2022. Dit is een nieuw, jaarlijks terugkerend product dat een integraal, landelijk beeld geeft van het welbevinden van medewerkers op fysiek, mentaal, moreel vlak en in de omgang met elkaar. Het sociaal Jaarbeeld vervangt de losse jaarverslagen van interne korpsfunctionarissen en gefragmenteerde informatie die iets zegt over de sociale staat van het korps. Op basis van (de gesprekken over) het jaarbeeld wordt een Sociale agenda 2023-2024 geformuleerd. Deze veranderagenda heeft tot doel om als korps te doen wat er redelijkerwijs van een werkgever verwacht mag worden om collega's duurzaam, veilig en gezond inzetbaar te houden. Vaststelling van de Sociale agenda 2023-2024 is voorzien in juli/augustus via het BBVO en het KMTO.

Ik ben ervan overtuigd dat dit randvoorwaardelijk is om meer ruimte te scheppen om het vaker met elkaar te hebben over het welbevinden van onze medewerkers en onze rol als werkgever en leidinggevendend daarin. In management-gesprekken, besluitvormingsgremia, in (nationale) briefings en op de werkvloer.

### **Uitsluiting, discriminatie en racisme**

De documentaire 'De Blauwe Familie' heeft een jaar geleden op indringende wijze duidelijk gemaakt dat verbindende, moedige en betrouwbare politiemedewerkers de politieorganisatie verlaten ten gevolge van ervaringen met vormen van interne uitsluiting, discriminatie en/of racisme. Na de documentaire is er in het afgelopen jaar nóg een aantal incidenten aan het licht gekomen waarbij politiemensen zich racistisch hebben uitgelaten. Dit is de politie onwaardig, zet het neutraal handelen onder druk en doet afbreuk aan onze legitimiteit in de samenleving. Naar aanleiding van de documentaire, de opvolgende incidenten en als reactie daarop het maatschappelijke discours, heeft de strategische top een statement afgegeven: *"Wij behandelen iedereen gelijk. Wij sluiten niemand uit. Wij willen een politie voor iedereen zijn en wij kijken niet meer weg"*.

Expliciet is uitgesproken dat alles in het werk moet worden gesteld om dit probleem tegen te gaan. Daartoe is een landelijke aanpak 'Uitsluiting, Discriminatie en Racisme' ingericht, met als doel om meer eenduidigheid en helderheid te brengen in wat de politie als norm stelt, om te zorgen voor kwalitatief beter en effectiever onderzoek als sprake is van overschrijding van die normen, het consequent beoordelen en afhandelen van meldingen van normoverschrijdend gedrag en rekening te houden met de belangen van alle betrokkenen. Dit onder leiding van een landelijke programmamanager 'Uitsluiting, Discriminatie en Racisme'.

De opdracht in het kader van de landelijk aanpak bestaat uit vier zogenaamde actiesporen, te weten:

- Expliciteren en uitdragen van de norm op het gebied van discriminatie en racisme;
- Vernieuwen en aanscherpen van de sanctioneringssystematiek;
- Erkenning, herstel en verzoening;
- Intensivering leiderschapsontwikkeling.

De korpsleiding wil de ontwikkeling naar een veilige en inclusieve organisatie versnellen en versterken. Uw toezegging dit kritisch te blijven volgen wordt op prijs gesteld en ter harte genomen.



### **Interne klachten**

In navolging van uw aanbevelingen van om te komen tot een goede interne klachtenregeling zijn in het KMTO van 23 maart jl. nadere afspraken gemaakt over een heldere en eenduidige behandeling van klachten van medewerkers. Onder verantwoordelijkheid van de directeur Korpsstaf is een procesuitwerking opgesteld, in afstemming met alle betrokkenen. Vanaf 1 juli 2023 zal gestart worden met een pilot van een jaar, ondersteund door een landelijke casus- en zienswijze overleg en een evaluatiegroep. Dit om te uniformeren, adviseren en te monitoren hoe medewerkersklachten in de eenheden behandeld worden. Aan de hand daarvan kan worden bepaald wat het effect hiervan is en welke maatregelen eventueel nog aanvullend nodig zijn in de eerste en tweede fase van de klachtbehandeling.

Naar het inzicht van de Nationale Ombudsman is de bestaande uitvoeringsregeling klachtbehandeling 2018 toepasbaar bij de behandeling van klachten tussen medewerkers. In de pilot zal de uitvoeringsregeling dan ook van kracht zijn.

### **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 hierin samen met de Ombudsfunctionaris schouder aan schouder in op te trekken. In dat kader onderhoudt de korpsleiding ook graag contact over de voortgang en de tussentijds bereikte resultaten.

Met vriendelijke groet,

mr. H.P. van Essen  
korpsschef

