

December 2020: Excuustruus of samen verschil maken?’

Een klein jaar nadat Letty Demmers als Ombudsfunctionaris politie is aangesteld maakt zij de balans op. Wat is er in de eerste elf maanden bereikt en hoe kijkt zij terug op haar gesprekken met medewerkers?

‘De instelling van de Ombudsfunctionaris politie was het antwoord van toenmalig korpschef Erik Akerboom op het rapport ‘Medewerkers in de knel’ en de door de Tweede Kamer ingediende motie, waarin deze functie werd genoemd. Hoewel dit niet door een ieder als dé oplossing werd gezien, ben ik vol energie begonnen omdat ik ervan overtuigd was en ben dat collega’s het verdienen dat de organisatie meer aandacht besteedt aan veilig en gezond werken en de thema’s integriteit, diversiteit en inclusiviteit niet alleen op papier beschrijft, maar daar ook echt tot in de haarvaten werk van maakt.’

‘Vanuit die overtuiging ben ik begonnen. Hoewel de introductie minder soepel verliep door de coronacrisis wisten veel collega’s, ex-collega’s en betrokken buitenstaanders mij al snel te vinden. Met de mensen van mijn team heb ik al meer dan honderd collega’s en ex-collega’s gesproken die een signaal wilden afgeven. Veel van hen gaven aan dat zij vast waren gelopen in de organisatie en niet meer wisten hoe ze verder moesten. Verhalen die je raken en die mij stimuleren om door te gaan. Soms om via bemiddeling nog iets aan hun situatie te kunnen doen, soms door ze “warm” door te verwijzen, maar vooral om op basis van de door hen aangedragen ervaringen aanbevelingen te doen om de organisatie verder te verbeteren en het zo voor de toekomst veiliger, gezonder, integerder en inclusiever te maken.’

Stand van zaken na elf maanden

‘Naast de gesprekken die ik periodiek met de korpsleiding voer, hebben wij als team concrete adviezen uitgebracht op het gebied van PTSS, VIK-onderzoeken en het omgaan met klachten. In de gesprekken daarover ervaar ik herkenning op de thema’s en erkenning van de noodzaak tot verbetering.’

‘In het kwartaalbericht van september 2020 beschreef ik de worsteling die ik waarneem om intern dezelfde nabijheid, betrokkenheid en daadkracht waar te maken die in de buitenwereld dagelijks van ons verwacht en ook veelal waargemaakt wordt. Aanbevelingen en adviezen te over, maar wat doen we ermee, wat wordt de koers en hoe sturen we daarop?’

‘Op dat punt van richting geven en sturen op de uitvoering ervaar ik dezelfde worsteling. Niet alles kan en niet alles kan tegelijk, maar op een aantal thema’s de stap naar voren zetten, eigenaarschap nemen en sturen op de uitvoering is echt urgent. Dat constateerden we jaren geleden in het rapport “Medewerkers in de knel” en ik kom helaas tot de conclusie dat we daar nog niet echt in opgeschoten zijn.’

Verskil maken

‘Ik heb mezelf beloofd geen “excuustruus” te willen zijn. Daarmee bedoel ik dat de instelling van de Ombudsfunctionaris “de oplossing” zou zijn voor een niet veilig gevoelde werkomgeving en dat dan alles verder bleef zoals het was.’

‘Als Ombudsfunctionaris kan ik alleen het verschil maken als de organisatie bereid is niet alleen te reflecteren op haar handelen, maar ook samen wil werken aan een verandering in de organisatie, het leiderschap en het systeem, of bereid is om ingeslopen niet gewenste cultuuraspecten aan te pakken. De waarden van de politie – waakzaam en dienstbaar – zijn niet alleen de waarden die wij extern moeten laten zien, maar krijgen pas glans als die waarden ook intern zichtbaar en voelbaar zijn.’

‘Tot slot: ik hoop dat ik in mijn volgende blog kan melden dat mijn adviezen tot merkbare interventies

hebben geleid, die ten goede komen van de medewerkers. En dat de Rotterdamse slogan – geen woorden, maar daden – ook bij de politieorganisatie bewaarheid wordt.’