

Onderwerp
Jaarverslag 2021
Ombudsfunctionaris Politie

Ombudsfunctionaris Politie
Mevrouw A.M. Demmers- Van der Geest
Postbus 556
2501 CN Den Haag

Organisatieonderdeel
Staf Korpsleiding

Geachte mevrouw Demmers,

Behandeld door

In aansluiting op het door u verstuurd jaarverslag over 2021 en het gesprek dat wij hierover hebben gevoerd op 19 april jl. in het korpsleidingoverleg, stuur ik u deze brief.

Functie
Adviseur

Allereerst wil ik u nogmaals danken voor uw jaarverslag over 2021 met de titel "Er voor gaan staan". Zoals u schrijft en ook mondeling heeft toegelicht heeft deze titel een dubbele betekenis: U verwacht dat ik er voor ga staan, daarmee doelende op het verder verbeteren van de interne, sociale veiligheid. Daarnaast duidt u op het belang om voor medewerkers te gaan staan, die dit op een bepaald moment of in een bepaalde situatie nadrukkelijk nodig hebben. In reactie hierop kan ik alleen maar aangeven beide wensen van harte te onderschrijven.

Telefoon
0900-8844

E-mail

Ons kenmerk
2022-0049619

In het jaarverslag benoemt u naast de vijf thema's, die ook benoemd staan in het jaarverslag over 2020, twee nieuwe aandachtspunten, te weten:

- Politieonderwijs en schaarste in capaciteit;
- Personeelsinstrumenten ongebruikt of te complex.

Uw kenmerk

In afschrift aan

Onderstaand wil ik kort een reactie geven op de zeven thema's.

Datum
Zie stempel

Doorontwikkeling leiderschap steeds urgenter

De gevraagde aandacht voor formalisatie van de leidinggevende rol van de Operationeel Expert (OE), onderschrijf ik zeer. Ik beschouw de OE als eerste leidinggevende laag en draag dit ook uit in mijn communicatie. Maar om deze praktijksituatie te formaliseren kost tijd. In de vorming van de Nationale Politie is immers bewust gekozen voor verkleining van de leidinggevendende laag binnen de politie. Met de doorontwikkeling van het domein leiding in het LFNP wordt reeds gewerkt aan de benodigde veranderingen. Toch verwacht ik dat het pas eind 2023 tot daadwerkelijk resultaat zal leiden.

Bijlage(n)
0

Pagina
1 van 3

Zorgorganisatie niet toegesneden op beroepsziekten

Met het programma Specifieke Aandacht en Zorg (SpAZ) wordt voortvarend gewerkt aan de implementatie van het nieuwe zorgstelsel. Dit gaat niet zonder 'schuring', maar we kunnen niet wachten tot een ieder hiervoor klaar is. De korpsleiding acht het van groot belang om voortgang te boeken zonder dat we de collega's van de VGW-kolom hierbij 'verliezen'. Uw toezegging om hierin een rol te willen spelen wordt derhalve bijzonder op prijs gesteld en is absoluut van meerwaarde.

Verbetering interne onderzoeken duurt te lang

Met het inzetten van triage bij de start van een intern onderzoek is een eerste markante verbeterstap gezet. Een volgende stap wordt de invoering van het zogenaamde 'vierogen principe'. Zo wordt stapsgewijs gewerkt aan het verbeterprogramma dat is opgesteld naar aanleiding van de gehouden review.

Onderwerp

Jaarverslag 2021
Ombudsfunctionaris Politie

Datum

Zie stempel

Pagina

2 van 3

Verdwaald in het lokettenbos?

Hetzelfde geldt voor het lokettenbos. Het in kaart brengen van de vele loketten die er zijn binnen de politie heeft het afgelopen jaar tijd gekost. Dit lokettenlandschap is in de vorm van een lokettenwijzer in september 2021 gepubliceerd op politie intranet. Dit overzicht maakt het voor collega's beter inzichtelijk waar zij met welke hulpvraag terecht kunnen (welke functionaris en/of welk loket). Het betreft een eerste aanzet die doorontwikkeld moet en zal worden, niet alleen op het gebied van vormgeving, maar ook op het gebied van vindbaarheid en toepasbaarheid. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van 'best practices' vanuit andere organisaties.

De lokettenwijzer staat daarbij niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van een verandering om het lokettenlandschap voor de medewerker te vereenvoudigen en loketten meer te laten aansluiten op elkaar, t.b.v. het versterken van de integrale benadering. Erkend wordt dat er verbeteringen nodig zijn. Hiertoe lopen verschillende verbetertrajecten c.q. opdrachten naast elkaar. Eén daarvan is een invoering van een zogenoemd "Sociaal loket", oftewel een voorportaal voor selectie en doorgeleiding naar bestaande loketten, zonder dat de medewerker daar last van heeft. Hiertoe vindt een verkenning plaats op (uit)werking en doelmatigheid, waarvan een pilot onderdeel uit kan maken. Aangezien er verschillende opdrachten zijn die elkaar in meer of mindere mate raken is ervoor gekozen deze opdrachten samen te voegen en te starten met één grofontwerp voor onderlinge samenhang. Dit kost tijd, maar geeft een duurzamer effect.

Ten aanzien van de in het jaarverslag benoemde interne klachtenregeling kan gesteld worden dat inmiddels is afgesproken dat voor collega's die een klacht willen indienen, de uitvoeringsregeling klachtbehandeling politie van toepassing is verklaard. Dit is dezelfde regeling als waar externen gebruik van kunnen maken. Daarnaast is besloten om de intake en coördinatie van klachten van medewerkers te beleggen bij het team VIK. In opdracht van de directeur Korpsstaf wordt de komende periode met betrokkenen gewerkt aan een nadere procesuitwerking.

De specifieke klachtenregeling voor ongewenste omgangsvormen is nog niet vastgesteld. De verwachting is echter dat dit binnen afzienbare tijd zal gebeuren.

Inclusie en diversiteit

U benoemt specifiek de behoefte aan permanente aandacht die er vanuit alle lagen in de organisatie nodig is om veiligheid, inclusie en diversiteit de aandacht te geven die nodig is om problemen te voorkomen en steeds meer de "politie voor iedereen" te worden die we beleidsmatig voorstaan. Ik ben het met u eens dat diversiteit en inclusie onverminderd aandacht behoeft. Dit is precies wat we beogen met Politie voor iedereen. De gekozen governance is er juist op gericht om dit thema structureel in te bedden. Iedere eenheid, ieder team is en blijft zelf verantwoordelijk. Dit maakt dat het beeld met de ingezette veranderingen en verbeteringen ook divers is. De één gaat sneller dan de ander, maar dit maakt ook het leren van elkaar mogelijk. Naast deze permanente aandacht, blijkt ook specifieke aandacht aan de hand van casuïstiek noodzakelijk. Het is niet denkbaar dat de politieleiding stil blijft wanneer een casus zoals bij The Voice zich voordoet.

Een ander belangrijk aandachtspunt blijft het werven van voldoende instroom met een diverse achtergrond. In de huidige schaarse arbeidsmarkt kunnen we met name voor onze MBO-functies moeizamer aan de gewenste aantallen komen. Hiervoor worden extra wervingsactiviteiten ontplooid en wordt binnen Dienst IDU onderzoek gedaan of het selectieproces nog verder verbeterd kan worden.

Politieonderwijs en schaarste in capaciteit

Het onder enorme tijdsdruk invoeren van het nieuwe politie-onderwijs heeft heel veel van ons gevraagd vorig jaar, maar het is gelukt. De eerste klassen zijn gestart. De capaciteit en kwaliteit van de begeleiding is nu het punt van aandacht. Dit hangt direct samen met de schaarse capaciteit waar we vooralsnog last van hebben. We moeten samen door 'de dip' heen om ervoor te zorgen dat we over plusminus twee jaar weer voldoende operationele sterkte te hebben.

Onderwerp
Jaarverslag 2021
Ombudsfunctionaris Politie

Personeelsinstrumenten ongebruikt of te complex

Hiervoor verwijst ik kortheidshalve naar de vervolgspraak die tussen u en dhr. Kok wordt gemaakt om over dit thema nog eens nader onderling af te stemmen.

Datum
Zie stempel

Pagina
3 van 3

In de mondelinge toelichting op 19 april jl., is nadrukkelijk aangegeven dat de gewenste snelheid om veranderingen en verbeteringen te realiseren, helaas niet altijd haalbaar blijkt in de praktijk. De complexiteit van de context waarin wij moeten acteren is soms lastig: ingewikkelde regelgeving, veel afstemmingspartners en lange besluitvormingsprocessen zijn hiervan enkele voorbeelden. Daarbij komt dat wij medewerkersparticipatie hoog in ons vaandel hebben staan. Maar ook dat betekent soms dat er meer tijd nodig is om tot resultaat te kunnen komen. Ik heb er echter alle vertrouwen in dat met de ingezette verbetertrajecten en de daaraan gekoppelde verantwoordelijke dossierhouders, we ook dit jaar weer een aantal positieve stappen voorwaarts zullen maken. Uw advies om vooral meer aandacht te hebben voor communicatie naar collega's over hetgeen in ontwikkeling is, neem ik zeker ter harte.

Met dit schrijven wil ik tevens van de gelegenheid gebruik maken om mijn besluit inzake de borging van het instituut Ombudsfunctionaris te bevestigen. In het korpsleiding-overleg d.d. 14 december 2021 is het belang van definitieve borging van de Ombudsfunctionaris onderschreven. Besloten is tot het intern inrichten van het bureau Ombudsfunctionaris binnen de staf van de Korpsleiding. Een onafhankelijk instituut als onderdeel van de politie. Vergelijkbaar met andere posities zoals de korpsvertrouwenspersonen, de bedrijfsarts en/of de korpspsycholoog. Daarnaast wordt het takenpakket uitgebreid. Was er eerst sprake van met name reactief handelen naar aanleiding van een melding of een klacht, wordt dit in de toekomst meer proactief, een toezichhoudende taak op de sociale veiligheid van ons korps. De wijze waarop de toezichhoudende taak wordt ingevuld is nog onderwerp van gesprek en behoeft een nadere uitwerking. Dit jaar zullen de randvoorwaarden die nodig zijn om tot de gewenste borging te komen, organisatorisch en financieel, geregeld worden.

Tot slot wil ik opmerken dat de wijze waarop wij gezamenlijk (u als Ombudsfunctionaris tezamen met uw medewerkers, onze specifieke themaverantwoordelijkheden en de leden van de korpsleiding) het jaarverslag over 2021 hebben besproken, ik zeer positief heb ervaren. Wat mij betreft herhalen wij deze vorm het komend jaar.

Met vriendelijke groet,

mr. H.P. van Essen
korpschef