

Het begint met leiderschap

Jaarverslag 2023

Ombudsfunctionaris politie



Bureau ombudsfunctionaris politie,
februari 2024

Voorwoord

Voor u ligt het vierde jaarverslag van de ombudsfunctionaris politie (hierna: ombudsfunctionaris), een instituut dat eind 2019 door de korpschef werd ingesteld om het functioneren van de politie als sociale organisatie te verbeteren. De ombudsfunctionaris is bedoeld als een aanvullende voorziening die de bestaande loketten en de bestaande bevoegdheden van de lijnverantwoordelijken in stand laat, maar in staat is om volstrekt onafhankelijk, de-escalerend en dejuridiserend te zoeken naar oplossingen voor zowel ‘medewerkers in de knel’ als voor de politieorganisatie in zijn geheel. Behalve onafhankelijk is de ombudsfunctionaris ook onpartijdig en aan niemand ondergeschikt.

De ombudsfunctionaris heeft recht op alle relevante informatie, toegang tot locaties en staat in direct contact met de korpschef, de korpsleiding en elke andere relevante partner. Met deze – beknopt geschetste – positionering van de ombudsfunctionaris laat de politie zien de sociale veiligheid van (oud-) medewerkers en de behandeling van hun klachten heel serieus te nemen. Dat verdient waardering en daarom open ik daarmee dit voorwoord.

Het instituut ombudsfunctionaris is binnen de politieorganisatie nog relatief jong. De beginfase speelde zich bovendien af ‘in coronatijd’. Desondanks hebben in de afgelopen jaren heel veel politiemedewerkers en leidinggevenden de weg naar de ombudsfunctionaris gevonden, zijn contacten gelegd met allerlei partners en heeft de ombudsfunctionaris door bemiddeling en advisering in individuele kwesties en bredere problematiek een plek verworven die ertoe leidde dat de korpschef eind 2021 besloot om van de aanvankelijk tijdelijk ingestelde voorziening een permanente ombudsfunctie te maken.

Graag bedank ik op deze plaats mijn voorgangers als ombudsfunctionaris, Letty Demmers-van der Geest en Peter Heskes voor hun inzet, hun grote gedrevenheid en hun professionaliteit. Ook dank ik de medewerkers van het Bureau ombudsfunctionaris Politie voor de enthousiaste en betrokken wijze waarop zij hun kennis en ervaring inzetten om zowel individuele politiecollega's als het hele korps verder te helpen.

In dit jaarverslag geef ik een overzicht van de activiteiten, aandachtspunten en aanbevelingen vanuit het afgelopen jaar. Het lot van het jaarverslag van een ombudsfunctionaris is nogal eens dat het, met name onder leidinggevenden en managers, niet de meest populaire lectuur is. De vinger wordt immers gelegd bij dingen die beter kunnen of waarin het ronduit onder de maat was, terwijl de aandacht voor alles wat goed gaat daarbij maar bleekjes afsteekt. Ook zijn de bredere klachten van medewerkers of de overkoepelende thema's die tot problemen leiden vaak geen donderslag bij heldere hemel, maar eerder het intrappen van een open deur.

Vrijmoedig daag ik u uit om over die mentale drempels heen te stappen. Natuurlijk zal ik met alle plezier signaleren waar stappen in de goede richting zijn gezet, maar de ombudsfunctionaris is nu eenmaal in de eerste plaats een kritische vriend en geen geïnstitutionaliseerde zelffelicitatie. En dat sommige problemen of klachten al langer bekend zijn is misschien wel een reden te meer om bij herhaling aandacht te vragen voor oplossing ervan, ook al is dat wellicht gemakkelijker gezegd dan gedaan.

In een column over klachtbehandeling voor het lezenswaardige magazine 'Blauw' (februari 2021) raakte de Nationale Ombudsman dit punt ook al eens aan. Voor dit voorwoord knutsel ik zijn tekst een beetje om naar het ombudswerk. 'Als leidinggevende zit je niet op een melding over je optreden te wachten. Politiewerk is mensenwerk. Je doet het in de ogen van de ombudsfunctionaris al snel niet goed genoeg. Het is niet prettig om geconfronteerd te worden met ontevreden medewerkers of met aanhoudende problematiek, terwijl je je uiterste best hebt gedaan binnen de omstandigheden.

Maar toch: met de behandeling van zo'n melding kunnen mooie resultaten worden bereikt. Enerzijds biedt het een mogelijkheid om onvrede bij de betrokken medewerkers weg te nemen door met hen in gesprek te gaan en hen (verder op weg) te helpen. Anderzijds is een melding ook een uitgelezen kans om te reflecteren op het eigen handelen. Daardoor leer je – niet alleen als persoon maar ook als politieorganisatie – van meldingen. Dat leidt tot verbetering van de kwaliteit van je werk en je voorkomt nieuwe meldingen'.

Een van de meest wezenlijke onderdelen van het ombudswerk is luisteren. Bij het behandelen van een melding luisteren we zorgvuldig en neutraal naar alle betrokkenen. Tijdens werkbezoeken luisteren we naar de verhalen en ervaringen van medewerkers en leidinggevenden. We luisteren ook naar deskundigen en netwerkpartners. Dat doen we omdat we weliswaar nieuwsgierig en positief-kritisch zijn, maar de wijsheid niet in pacht hebben. Een relatief jong instituut als de ombudsfunctionaris, met een onafhankelijke positie en een verantwoordelijke taak, heeft zelf ook *'sparringpartners'* nodig.

Dat brengt mij terug bij het begin van dit voorwoord. De ombudsfunctie is niet in het leven geroepen om een kleine groep mensen aan werk te helpen, maar om politiemedewerkers in de knel tot steun te zijn en de politieorganisatie als geheel te helpen verbeteren. Mijn collega's en ik spannen ons daarvoor in, 'vrij onverveerd' en met oog voor alle belangen, maar we rekenen daarbij ook op steun en reflectie van iedereen die dat doel samen met ons hoog wil houden.

Hendrik-Jan Talsma
Ombudsfunctionaris politie



Inhoudsopgave

Ter zake 8

Meldingen	12
Verbeteren zichtbaarheid/ vindbaarheid ombudsfunctionaris	18
Werkbezoeken	22

Thema's 28

Leiderschap	30
Integriteit en weerbaarheid	36
Personeelszorg	40
Diversiteit en inclusie	48
Politieonderwijs	52
Sociaal loket	56

Ten slotte

60

Bijlagen

64

Overzicht werkbezoeken

66

Beknopt overzicht netwerkactiviteiten

67

Ter zake

Het instituut ombudsfunctionaris Politie werd eind 2019 in het leven geroepen, aanvankelijk voor de duur van drie jaar. Daarna zou worden gezien of dit instituut een permanente status zou moeten krijgen binnen de politie. Aan het einde van het jaar 2021 heeft de korpsleiding geconstateerd dat het bureau ombudsfunctionaris zijn meerwaarde in de voorliggende periode had aangetoond. Daarom is besloten het bureau ombudsfunctionaris politie vanaf 1 januari 2023 een definitieve plek in de organisatie te geven.¹

¹ Reactie korpschef op jaarverslag ombudsfunctionaris 2021 (2022-0049619).





Daarbij is ook de wens uitgesproken om nader te onderzoeken of het instituut ombudsfunctionaris politie zich verder zou moeten ontwikkelen in de richting van een instituut zoals de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK). De zoektocht naar de gewenste doorontwikkeling heeft uiteindelijk het inzicht opgeleverd dat een ombudsfunctie binnen de politie zich moeilijk verhoudt tot de bredere inspectierol die de IGK heeft. Daarom zal de ombudsfunctionaris zich primair blijven richten op de ombudsfunctie en vanuit de kennis die aldus wordt opgedaan waar nodig de korpsleiding en anderen van adviezen voorzien. Daarnaast zullen periodiek werkbezoeken worden gebracht aan onderdelen van het korps. De inzichten uit deze werkbezoeken zullen ook met de korpsleiding en de politiechefs worden gedeeld.

Inmiddels heeft het bureau ombudsfunctionaris politie een eigenstandige en herkenbare plek in de politieorganisatie gekregen. Het protocol ombudsfunctionaris politie werd begin 2023 verlengd in afwachting van een verbeterde versie die in de loop van 2024 in de Staatscourant kan worden gepubliceerd. Daarmee is de borging van het instituut in het korps nagenoeg afgerond. Voor de goede orde wordt daarbij opgemerkt dat de ombudsfunctionaris geen ambtenaar van politie is en ook niet in dienst is van de politie.² Op die manier wordt de onafhankelijke positionering van de ombudsfunctionaris benadrukt.

² De huidige ombudsfunctionaris is (part time) in dienst bij een detacheringsbureau en van daaruit voor 20 uur per week gedetacheerd bij de politie.

Binnen het bureau ombudsfunctionaris politie hebben het afgelopen jaar de nodige personele wisselingen plaatsgevonden. Eind juni 2023 namen we afscheid van Peter Heskes, die als waarnemend ombudsfunctionaris gedurende acht maanden het vertrek van Letty Demmers heeft helpen opvangen. Op 1 juli 2023 is de nieuwe ombudsfunctionaris politie gestart in de persoon van Hendrik-Jan Talsma. In de samenstelling van het bureau hebben zich daarnaast ook nog enkele personele wisselingen voorgedaan en per 1 december 2023 is het team weer volledig op sterkte.

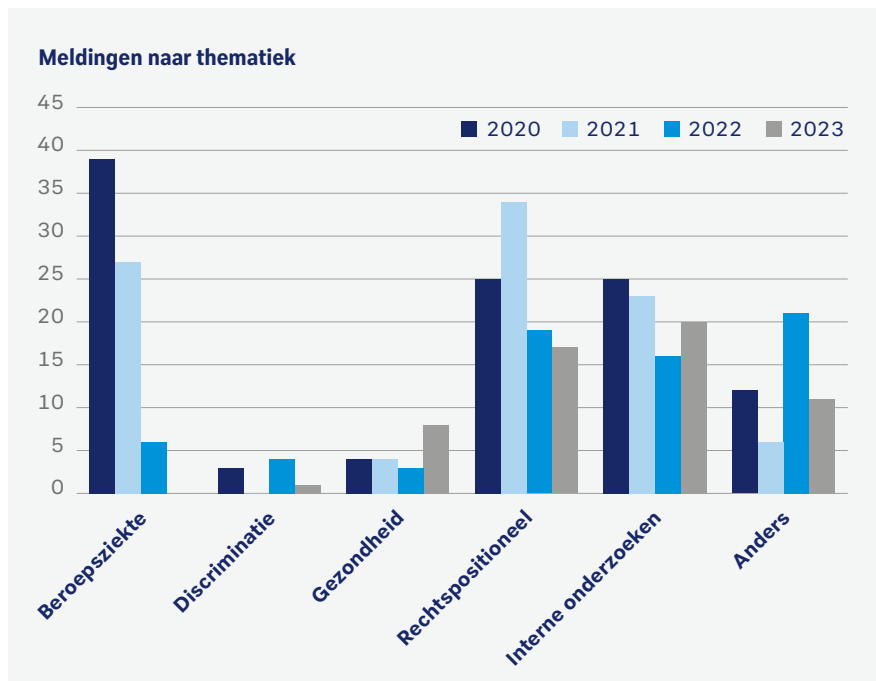
“ We zijn heel blij dat het bureau ombudsfunctionaris politie een eigenstandige plek in de politieorganisatie heeft gekregen”

Ter zake

Meldingen



Ook in het jaar 2023 hebben diverse (oud-)collega's of hun familieleden contact gezocht met de ombudsfunctionaris. Met elke melder voerden we een of meerdere gesprekken om helder te krijgen waar de melding precies over gaat en in welke context de melding staat. In het kader van hoor en wederhoor voerden we ook menig gesprek met leidinggevenden en deskundigen binnen de politieorganisatie en namen we kennis van de relevante dossierstukken. In complexe dossiers is er bewust voor gekozen deze door twee onderzoekers/adviseurs te laten behandelen. Op deze wijze hebben we ook in het afgelopen jaar weer getracht vanuit een onafhankelijke en onpartijdige rol te helpen zoeken naar oplossingen, herstel van verhoudingen en aandacht voor de menselijke maat. Dat vraagt veel tijd en energie, maar het opnieuw voeren van het (ongemakkelijke) gesprek heeft vaak een helende werking. Door deze interventies kan in veel gevallen een langlopende en emotioneel belastende juridische procedure worden voorkomen.



In 2023 ontving de ombudsfunctionaris 57 meldingen. Deze meldingen hebben uiteraard ieder hun unieke (want persoonlijke) karakter en gingen over een breed scala aan onderwerpen. De meest voorkomende onderwerpen in het afgelopen jaar waren:

- Interne onderzoeken
- Rechtspositie
- Gezondheid

In het eerste jaar (2020) ontving de ombudsfunctionaris in totaal 108 meldingen. In 2021 en 2022 ging het om respectievelijk 94 en 69 nieuwe meldingen.¹ Ten opzichte van het startjaar is het aantal nieuwe meldingen dus met ongeveer 47% afgenomen. Twee factoren lijken daarin een rol van betekenis te hebben gespeeld.

Allereerst hebben we het aantal meldingen met betrekking tot beroepsziekten in de afgelopen jaren sterk zien afnemen. Deze afname houdt voornamelijk verband met de PTSS-gerelateerde dossiers. De inspanningen van het korps op dit terrein lijken op basis van dit meldingenbeeld hun vruchten af te werpen en dat verdient waardering. Tegelijkertijd is in cijfermatige zin sprake van een soort verdringingseffect, omdat een deel van de meldingen die anders bij de ombudsfunctionaris zouden zijn binnengekomen nu binnen het programma 'Specifieke aandacht en zorg' (SPAZ) wordt behandeld als zogenoemde uiting van ongenoegen.²

De tweede factor ter duiding van de daling van het totaal aantal meldingen betreft de bekendheid en zichtbaarheid van het instituut ombudsfunctionaris. Vanwege onder meer de coronaperiode, wisselingen van de wacht en de moeite die het kost om binnen

1 Jaarverslagen ombudsfunctionaris politie 2020, 2021 en 2022.

2 Vgl. bijvoorbeeld Nieuwsbrief SPAZ, december 2023, p. 2.

de geweldige hoeveelheid informatie die dagelijks binnen de politieorganisatie rond gaat af en toe in het oog te springen is het instituut ombudsfunctionaris relatief onbekend. Verderop in dit jaarverslag (onder 1.2) meer daarover.

Kijkend naar de ontwikkeling van het aantal meldingen per thema werd de significante daling op het onderwerp beroepsziekte al aangestipt. Het tweede dat opvalt is dat ondanks alle inspanningen op het terrein van veiligheid, integriteit en klachten het aantal meldingen dat over dit thema binnenkwam bij de ombudsfunctionaris relatief hoog blijft.³

Elke nieuwe melding wordt gevolgd door een uitgebreid intake-gesprek met een of twee onderzoekers/adviseurs van het bureau ombudsfunctionaris. Na het intakegesprek wordt beoordeeld hoe de betreffende melding te behandelen en hoe de inhoud van de melding kan worden getoetst aan bijvoorbeeld beschikbare informatie in dossiers of systemen, dan wel door gesprekken in het kader van hoor- en wederhoor met alle betrokkenen bij de kwestie waarover de melding gaat. Deze werkwijze impliceert dat de doorlooptijd van meldingen kan variëren van enkele weken tot enkele maanden. In sommige gevallen vraagt de afhandeling van een melding zelfs nog meer tijd. Afhankelijk van de feiten en omstandigheden probeert de ombudsfunctionaris hierin zoveel mogelijk maatwerk te leveren.

Inmiddels zijn 49 van de 57 meldingen die we in 2023 binnen kregen afgerond en afgesloten. Daarnaast zijn in het afgelopen jaar ook nog 18 meldingen uit 2022, 2 meldingen uit 2021 en een melding uit 2020 tot een afronding gebracht. Dit betekent dat

³ In 2023 ging 1/3 deel van de nieuwe meldingen over interne onderzoeken.

we in het jaar 2023 in totaal 70 dossiers volledig hebben kunnen afwikkelen. Van deze 70 meldingen werd in 43 gevallen bemiddeld door de ombudsfunctionaris en in 13 gevallen werd na bestudering van de melding warm doorverwezen naar het juiste loket. In 4 gevallen werd de melder uiteindelijk niet ontvankelijk verklaard, veelal omdat de melder koos voor het inzetten/doorzetten van een juridische procedure. In 10 gevallen vroeg de melder uiteindelijk niet om een actie van de ombudsfunctionaris, maar legde de melder alleen contact om bijvoorbeeld informatie te delen, een adviesvraag te stellen of om een luisterend oor te vinden voor een persoonlijk verhaal.

In het afgelopen jaar hebben we binnen het bureau ombudsfunctionaris politie ook tien complexe, reeds afgesloten dossiers opnieuw tegen het licht gehouden. De interne evaluatie van deze dossiers had tot doel lessen te trekken voor de verdere professionalisering van ons eigen optreden, alsmede advisering in bredere zin aan het korps. Deze noties hebben verderop in dit jaarverslag hun weg gevonden.

Ter zake

Verbeteren zichtbaarheid/ vindbaarheid ombuds- functionaris



In het jaarverslag van de ombudsfunctionaris over 2022 werd de beperkte bekendheid en vindbaarheid van het instituut ombudsfunctionaris binnen het korps al aangestipt.¹ Ook tijdens de werkbezoeken aan de basisteams en verschillende teams binnen het PDC in het afgelopen jaar werd nog eens duidelijk dat het instituut ombudsfunctionaris nog maar zeer beperkte bekendheid geniet, zowel bij leidinggevenden als bij medewerkers.

De ombudsfunctionaris heeft zich dan ook ten doel gesteld in 2024 en volgende jaren prioriteit te geven aan het vergroten van de bekendheid en vindbaarheid van het instituut. Naast het meer onder de aandacht brengen van onze informatie op www.politie.nl/ombudsfunctionaris is een aantal verbeteractiviteiten opgestart, zoals:

- Flyer met informatie bij het magazine 'Blauw';
- Opstarten van een account op LinkedIn;
- Korte voorlichting over het werk van de ombudsfunctionaris tijdens werkbezoeken;
- Extra aandacht voor gelegenheden en podia om te communiceren.

1 Jaarverslag ombudsfunctionaris politie over 2022, p. 14.

“ De ombudsfunctionaris heeft zich dan ook ten doel gesteld in 2024 en volgende jaren prioriteit te geven aan het **vergroten van de bekendheid en vindbaarheid van het instituut”**

Ter zake

Werk- bezoeken

3

Eind 2022 is de ombudsfunctionaris, in navolging van de werkwijze van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht, gestart met het brengen van werkbezoeken aan onderdelen van het korps. Het doel van deze werkbezoeken is om beter zicht te krijgen op de actuele ontwikkelingen in het korps en van medewerkers rechtstreeks te horen wat hen raakt en bezighoudt. Zo wordt voorkomen dat het zicht op de ontwikkelingen in het korps alleen door meldingen wordt gekleurd. Een tweede doel van deze werkbezoeken is om laagdrempelig ook de bekendheid en vindbaarheid van het instituut ombudsfunctionaris politie binnen het korps te vergroten en zo meer medewerkers van dienst te kunnen zijn.

In het tweede kwartaal van 2023 hebben we een serie werkbezoeken aan de basisteams afgerond.¹ In totaal werd van iedere eenheid één basisteam bezocht op zestien verschillende locaties. Tijdens deze werkbezoeken werden diverse onderwerpen onder onze aandacht gebracht. Drie onderwerpen sprongen eruit:

- De capaciteitsproblemen doen zich in de 24-uurs politiezorg steeds meer voelen. Dat zorgt ervoor dat door de leiding stevige keuzes moeten worden gemaakt. Zo staat de minimale bezetting nogal eens onder druk en kunnen wijkagenten onvoldoende worden ingezet in hun wijk.
- Medewerkers geven aan dat structureel werkoverleg er nogal eens bij inschiet, dat (R&O) gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers onvoldoende worden gevoerd en dat personeelsdossiers onvoldoende worden gevuld.
- De nieuwe basis politieopleiding vraagt ook erg veel tijd en aandacht in de teams. Er zijn in diverse teams onvoldoende ervaren politiemensen om de nieuwe ‘startbekwame’ studenten te begeleiden tot ‘vakbekwame’ politiemensen.

¹ Zie bijlage 4.1 voor een overzicht van de afgelegde werkbezoeken.

Van ieder werkbezoek is een kort verslag gemaakt dat aan de teamchef van het betreffende team en aan de betreffende eenheidschef is aangeboden. De bevindingen vanuit alle werkbezoeken aan de basisteams werden in een korte notitie aan de korpschef en de politiechefs aangereikt.²

In het derde kwartaal van 2023 werd het houden van werkbezoeken opgeschort in verband met de start van de nieuwe ombudsfunctionaris. De prioriteit werd gelegd bij een goede kennismakingsronde in het korps. Inmiddels zijn in het laatste kwartaal van 2023 weer verschillende werkbezoeken afgelegd, waarbij nu diverse teams binnen het Politie Dienstencentrum (PDC) werden bezocht. Ook hier ontvangen de teamchefs een schriftelijke terugkoppeling van het werkbezoek en zullen we de belangrijkste bevindingen uit de werkbezoeken weer delen met de korpschef en de directeur PDC.

Voor het eerste kwartaal van 2024 staan inmiddels werkbezoeken bij teams van het PDC gepland. Ook worden werkbezoeken geagendeerd bij teams van de Landelijke Eenheid (LO en LX). Aansluitend zullen in 2024 ook nog werkbezoeken worden gepland binnen het domein opsporing.

² Notitie terugkoppeling werkbezoeken basisteams door de ombudsfunctionaris (20230727).

Naast gesprekken met melders en andere betrokkenen en het afleggen van werkbezoeken heeft de ombudsfunctionaris in het afgelopen jaar ook weer frequent contact onderhouden met een netwerk van sleutelfunctionarissen, partners en deskundigen binnen en buiten het korps.³ Dit helpt de ombudsfunctionaris om een breder beeld op te krijgen van bepaalde problematiek, maar ook om signalen en meldingen te kunnen toetsen en adviezen te kunnen onderbouwen.

³ Zie bijlage 4.2 voor een beknopt overzicht van deze contacten.

**“Het doel van deze
werkbezoeken is
om beter zicht te
krijgen op de **actuele
ontwikkelingen
in het korps** en
van medewerkers
rechtstreeks te horen
wat hen raakt en
bezighoudt”**

Thema's

Uit de behandeling van alle meldingen in de afgelopen jaren alsmede vanuit de werkbezoeken heeft de ombudsfunctionaris een aantal thema's geselecteerd. Deze thema's krijgen vanuit het oogpunt van sociale veiligheid extra aandacht in de adviesrol van de ombudsfunctionaris, alsmede in de werkbezoeken en dus ook in dit jaarverslag.

Het betreft de volgende thema's:

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



Thema's

Leiderschap



Leiderschap is een van de belangrijkste voorwaarden voor een sociaal veilige werkomgeving. Wetenschappelijke literatuur onderschrijft de stelling dat de relatie tussen de eerstelijns leidinggevenden en de medewerkers de meest bepalende factor is op het welbevinden en presteren.¹ Daarom volgt de ombudsfunctionaris met veel belangstelling de ontwikkelingen binnen het korps op dit thema. Leidinggeven binnen de politieorganisatie betekent behalve leidinggeven aan het vak ook veel ruimte maken voor het leidinggeven aan mensen. Dat vraagt van leidinggevenden in de organisatie dat zij oog hebben voor de medewerkers en met hen in verbinding zijn. De vaardigheid van het voeren van het goede gesprek is daarbij van essentieel belang, evenals het hanteren van de menselijke maat en wederzijds respect. Initiatieven om eerstelijns leidinggevenden toe te rusten zijn zeer noodzakelijk en hebben de volle steun van de ombudsfunctionaris.

In het boek 'De staat van politieleiderschap'² wordt beschreven welk leiderschap wordt gevraagd als reactie op de verlopen houdbaarheidsdatum van het New Public Management. Het boek verwijst naar de visie op politieleiderschap, die binnen het korps is vastgesteld. Deze visie is een vertaling van wat in de literatuur transformationeel of inclusief leiderschap wordt genoemd. Leiderschap moet eraan bijdragen dat een medewerker voelt dat zij of hij erbij hoort (inclusiviteit), zich gezien en gehoord weet in het werk (waardering en erkenning), in de persoon (zorg) en in de eigen ontwikkeling en dat diens uniciteit wordt erkend (inzet op de eigen talenten).

1 J. van Hoorn, "Span of support", 20 december 2023

2 J. van Hoorn, A. van Gerwen en A. Tak, De staat van politieleiderschap aan het begin van 2022, Politie, mei 2022.

Vanuit de visie op leiderschap heeft leiderschapontwikkeling in het korps de afgelopen tijd in aandacht en belang gewonnen. Zoals bijvoorbeeld is te zien aan de ‘leren en ontwikkelteams’ in de eenheden of de periodieke nieuwsbrieven voor leidinggevenden en de Blue thema pagina leiderschap op intranet. Maar zoals door Van Hoorn en Van Gerwen in hun voortgangsnotitie wordt beschreven zijn we nog maar net op weg en is er nog een wereld te winnen.³

Uit de meldingen die de ombudsfunctionaris ook het afgelopen jaar weer hebben bereikt blijkt eens te meer dat aandacht voor politieleiderschap in het korps hoge prioriteit dient te hebben en te houden. We zien op dat punt kernachtig weergegeven de volgende knelpunten:

- De zogeheten ‘*span of control/span of care*’ wordt nog steeds als (te) groot ervaren.
- Er is onvoldoende aandacht en ruimte voor het voeren van (R&O) gesprekken en het bijwerken van personeelsdossiers;
- Niet zelden wordt te snel gegrepen naar het instrument van disciplinair onderzoek in plaats van het gesprek aan te gaan;
- In plaats van de-escaleren stapt de organisatie nogal eens in de valkuil van het formaliseren en juridiseren.

Het gedachtengoed om cultuur en politieleiderschap zo te positioneren dat het zichtbaar een van de belangrijkste strategische thema’s in het korps is, wordt door de ombudsfunctionaris politie dan ook van harte ondersteund. Als we in politieleiderschap inmiddels steeds meer afstand nemen van het New Public Management vraagt dat op den duur ook om het herontwerpen

³ J. van Hoorn en A. van Gerwen, Voortgangsnotitie, 17 januari 2024.

van de sturings-, monitoring-, en verantwoordingsystematiek in het korps.⁴

In eerdere jaarverslagen van de ombudsfunctionaris werd ook al opgemerkt dat verlaging van de *span of care* en de betere toerusting van leidinggevenden, met name die van de operationeel expert, vraagt om een stevige versnelling. Het is goed te zien dat er op diverse fronten in het korps werk wordt gemaakt van deze onderwerpen en dat er eind 2023 twee concrete voorstellen op dit gebied ter besluitvorming aan de korpsleiding zijn voorgelegd.⁵ De ombudsfunctionaris dringt bij de korpsleiding aan op snelle besluitvorming, zodat in 2024 voortvarend gestart kan worden met de implementatie van deze voorstellen.

4 Zie ook de bevindingen van hoogleraar B. Hoogeboom in zijn essay '*Ben ik van Limburg, de Nationale Politie of de minister?*' uit 2023.

5 J. van Hoorn en A. van Gerwen e.a. 'Toerusting Operationeel Expert' en '*Span of Support*' beiden van 20 december 2023.

“Uit de meldingen die de ombudsfunctionaris ook het afgelopen jaar weer hebben bereikt blijkt eens te meer dat aandacht voor politieleiderschap in het korps hoge prioriteit dient te hebben en te houden”

Thema's

Integriteit en weer- baarheid



Integriteit is een belangrijke basis voor het vertrouwen dat burgers mogen hebben in de politie en dat elke politiemedewerker mag hebben in collega's. Op de internetsite van de politie is daarover het volgende geschreven:

“Integriteit is de basis van goed politiewerk. De politie staat voor betrouwbaarheid. De samenleving mag verwachten dat wij zorgvuldig en adequaat handelen en daar verantwoordelijkheid voor nemen en transparant over zijn. Als je bij de politie werkt, heb je een voorbeeldfunctie. Dat geldt voor iedereen. Politiewerk is mensenwerk en mensen kunnen fouten maken. Fouten en integriteitsschendingen zijn daarom niet voor honderd procent te voorkomen. De politie is er alert op. Van fouten moeten we leren en plichtsverzuim heeft consequenties. De politie onderzoekt meldingen over mogelijk plichtsverzuim zorgvuldig en straft waar het moet.”¹

De hier bedoelde (interne) onderzoeken zijn veelal arbeidsintensief en complex en hebben vaak een zeer grote impact op het welbevinden van de betrokken medewerkers en hun naasten. Dat vraagt om een hoge mate van zorgvuldigheid in de keuze voor en het uitvoeren van interne onderzoeken binnen de politie.

Ondanks het programmaplan uit het najaar van 2021 om korpsbreed verbeteringen door te voeren, ontving de ombudsfunctionaris het afgelopen jaar weer diverse meldingen en signalen over interne onderzoeken. De meest in het oog springende knelpunten waren:

- Het gebruik van het disciplinair onderzoek als een verkapt p-instrument, terwijl het R&O-gesprek of een functioneringstraject wordt overgeslagen;

¹ www.politie.nl/integriteit

- Veel te lange doorlooptijden, waarbij adequate communicatie daarover naar de betrokken medewerkers achterwege blijft;
- De communicatie door leidinggevenden bij de start van een intern onderzoek is nogal eens overhaast en ongefundeerd stevig, waardoor de betrokken medewerkers al (intern) dreigen te worden veroordeeld;
- Het lijnonderzoek wordt niet altijd volgens de voorgeschreven wijze ingezet. Op die manier verwordt een lijnonderzoek tot een intern onderzoek door de lijn, terwijl dat niet de bedoeling van het lijnonderzoek kan zijn;

Daarnaast zien we dat bij de afronding van een intern onderzoek waaruit is gebleken dat betrokkene uiteindelijk geen blaam treft, adequate communicatie in de richting van collega's en de organisatie in bredere zin nogal eens achterwege blijft. Daarbij zou ook veel meer aandacht moeten worden besteed aan rehabilitatie en herstel van verhoudingen.

In het jaarverslag van 2022 heeft de ombudsfunctionaris er nog eens op aangedrongen dat de interne geloofwaardigheid en het vertrouwen van medewerkers in hun werkgever vragen om een hogere prioriteit op de verbeterlagen binnen dit thema.² In het afgelopen jaar heeft de ombudsfunctionaris op dit punt weinig voortgang kunnen waarnemen. Dat wringt omdat we telkens weer zien dat het aanzeggen en uitvoeren van een intern onderzoek een enorme impact heeft op de betrokken medewerker. Uit onderzoek blijkt zelfs dat één van de stressoren die aan (poging tot) zelfdoding ten grondslag liggen, het aanzeggen van een intern onderzoek kan zijn.³ Voortvarendheid is dus geboden en de ombudsfunctionaris zal hierop met toenemende klem aandringen.

² Ook aan de Politieacademie wordt al geruime tijd onafhankelijk onderzoek verricht naar allerlei facetten van politieke integriteit, met als uitkomst meerdere publicaties met vele verbeter suggesties.

³ Impact: 'Suicide bij ambtenaren van politie', pag. 34. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-456253.pdf>

Thema's

Personeels- zorg

3

In het jaarverslag over 2022 heeft de ombudsfunctionaris het belang benadrukt van het voeren van regelmatige gesprekken tussen leidinggevende en medewerker in het kader van de R&O cyclus. Hiervoor is tijd en aandacht nodig van zowel medewerker als leidinggevende. In de gesprekken met korpsleiding en eenheidsleidingen wordt dit ook volmondig bevestigd. Tijdens de werkbezoeken in 2023 zagen en hoorden wij echter – opnieuw – dat het voor de direct betrokkenen heel ingewikkeld is om die benodigde tijd en aandacht ook daadwerkelijk vrij te maken. Van onze gesprekspartners hoorden wij dat de wil om het periodieke gesprek te voeren er zeker is, maar de ruimte binnen de dagelijkse werkzaamheden en de om voorrang strijdende prioriteiten ontbreekt nogal eens. Dit leidt ertoe dat voor de R&O gesprekken, maar ook voor regulier werkoverleg, niet altijd tijd wordt vrijgemaakt. Daar waar R&O gesprekken wel worden gevoerd, blijft soms de verslaglegging ervan achterwege, terwijl dit voor een goede opvolging van gemaakte (ontwikkel)afspraken van groot belang is. Bij de behandeling van verschillende meldingen is de ombudsfunctionaris gestuit op personeelsdossiers die zodanig beperkt gevuld waren dat ze onvoldoende basis boden voor adequate personeelszorg of te nemen maatregelen, bijvoorbeeld van disciplinaire aard. Ook zien we dat leidinggevenden niet altijd een beroep doen op de beschikbare HR-professionals, terwijl, als deze expertise eerder en beter was benut, mogelijk (verdere) escalatie had kunnen worden voorkomen.

De dienst HRM, waarmee de ombudsfunctionaris structureel over dit onderwerp spreekt, laat weten leidinggevenden zo goed mogelijk te ondersteunen bij het op een juiste wijze invullen van de personeelszorg. Bijvoorbeeld door de verslaglegging ten behoeve van de R&O cyclus te vereenvoudigen. De ombudsfunctionaris steunt de ontwikkeling om de HR-ondersteuning weer dichterbij de leiding te positioneren waardoor het contact tussen leiding en HR-adviseur gemakkelijker wordt. Dat laat onverlet dat de

ombudsfunctionaris aandacht blijft vragen voor discipline in de basale personeelszorg in de vorm van het voeren van R&O gesprekken en deugdelijke verslaglegging. De oproep aan eenheids- en dienstleidingen is om hierop merkbaar te sturen.

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 ondersteuning in de zorg voor medewerkers werd soms ervaren als te veel op afstand. De vernieuwde inrichting moet de zorg en ondersteuning in iedere eenheid dichterbij de medewerker en zijn leidinggevende brengen. Dit is een belangrijke ontwikkeling waar de ombudsfunctionaris ook in eerdere jaarverslagen al aandacht voor heeft gevraagd.

De roep vanuit onder meer de politiebonden om extra zorg voor politiemensen bij dienstongevallen en beroepsziekten en het vormgeven van een nieuw en beter zorgstelsel is al in 2020 door de korpsleiding onderkend. De besluitvorming rondom dit nieuwe zorgstelsel is echter ingewikkeld en die is ook in 2023 nog niet afgerond. Omdat dit zorgstelsel ten grondslag ligt aan de voorstellen vanuit SPAZ voor een nieuwe (verbeterde) zorgorganisatie heeft de implementatie hiervan ook vertraging opgelopen. Desondanks worden inmiddels de eerste stappen gezet, bijvoorbeeld door het aanstellen van de zorgcoördinatoren in de eenheden en het invoeren van de zorg- en re-integratie overleggen op sectorniveau.

De ombudsfunctionaris beseft dat het van de medewerkers en leidinggevenden die betrokken zijn bij deze grote veranderopgaven veel inspanning, afstemming en geduld vraagt. Dezelfde mensen binnen de dienst HRM dienen immers de huidige zorgvraag

adequaat te blijven beantwoorden, terwijl ook inspanningen worden gevraagd om tot de nieuwe inrichting te komen.

Met andere woorden: de winkel blijft gewoon open tijdens deze grondige verbouwing. Ook van medewerkers die te maken hebben met een dienstongeval of beroepsziekte vraagt deze situatie meer inspanning en geduld. In 2024 zal de ombudsfunctionaris werkbezoeken afleggen bij de teams die met deze veranderopgave te maken hebben om ook op die manier het beeld betreffende dit thema te verfijnen.

Verzuim

Werkgeluk is een belangrijke factor bij het voorkomen van verzuim. Het zorgt voor energieke, productieve en gemotiveerde werknemers. Mede daarom is aandacht voor de ontwikkeling van het verzuim in het korps belangrijk. De politie is in april 2018 gestart met het programma verzuim, omdat het verzuim op dat moment met 7,1% onaanvaardbaar hoog was.¹ In dit programma kreeg de terugdringing van het arbeidsverzuim veel extra aandacht. In 2021 werd het verzuim binnen het korps uiteindelijk tot 6% teruggedrongen. Die daling lijkt echter niet te beklijven, want bij de start van het jaar 2023 was het verzuim weer gestegen naar zelfs 7,3%.² Gedurende het jaar 2023 bleef het verzuim gemiddeld 7%. De ombudsfunctionaris waarschuwt dan ook de aandacht voor het onderwerp verzuim niet te laten verslappen.³

1 Plan van aanpak Verzuim, 1 april 2018.

2 Politie dashboard.

3 Ter vergelijking: Het gemiddelde verzuim van de gehele beroepsbevolking in Nederland bedroeg in 2023 4,8% (Bron: CBS).

Voor het aantal zogenoemde ‘frequent verzuimers’⁴ geldt een soortgelijke trend. Hun aantal was in 2021 gehalveerd ten opzichte van de start van het programma in 2018. Eind 2023 was het aantal frequent verzuimers echter weer terug op het hoge niveau van 2018. De ombudsfunctionaris adviseert de korpsleiding onderzoek te doen naar de oorzaken van deze stijgingen en de verzuimaanpak in het korps weer te verstevigen. De implementatie van het zorg- en re-integratie overleg (ZRO) op sectorniveau en de aanstelling van zorgcoördinatoren in de VGW-teams⁵ zullen daarbij hopelijk positieve impulsen geven. Of dit voldoende is om het verzuim structureel terug te dringen naar de oorspronkelijke doelstelling blijft de vraag.

Preventie

Naast aandacht voor de complexe spanning tussen de factoren die welzijn bevorderen en belemmeren,⁶ is aandacht voor het voorkomen van (beroeps-)ziekten belangrijk. In de Strategische agenda politie 2021-2025 wordt terecht aandacht gegeven aan de zorg voor elkaar.⁷ Naast de voorgestelde maatregelen binnen het programma SPAZ zou samen met de ondernemingsraad nog kunnen worden nagedacht over het breder (verplicht)⁸ aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) of - beter nog - een preventief medisch onderzoek (PMO). Waar het PAGO zich beperkt tot de werk gerelateerde risico’s wordt in het PMO ook gekeken naar de algemene lichamelijke en geestelijke gezondheid

4 Medewerkers die zich in een periode van een jaar driemaal of vaker ziekmelden. Graadmeter voor de verzuimcultuur in een organisatie.

5 Nieuwsbrief SPAZ, december 2023.

6 S. van der Streek: ‘Welzijn van Nederlandse politieagenten’ in: Tijdschrift voor de Politie, 2023 nr. 4.

7 Strategische agenda 2021-2025, pag. 25.

8 Alhoewel een dergelijk onderzoek niet verplicht is voor de medewerker is het denkbaar dat voor aangewezen risicovolle functies in het korps het PAGO of PMO verplichtend wordt aangeboden.

en leefgewoonten van de werknemer. Deze zaken zijn belangrijk voor het goed kunnen functioneren in het werk. Ervaringen uit eerdere pilots in het korps zouden kunnen worden benut voor een structurelere inzet van dit preventieve middel.

Sociaal jaarbeeld/jaarplan

Om de voortgang op de geprioriteerde thema's leiderschap en sociale veiligheid beter te kunnen volgen stelden de centrale ondernemingsraad en de ombudsfunctionaris in 2022 een bundeling van inzichten voor in de vorm van een sociaal jaarbeeld, dat in de kern een antwoord moet helpen geven op de vraag: Hoe gaat het nu met onze mensen? Het is mooi te kunnen constateren dat in 2023 een eerste sociaal jaarbeeld en een sociaal jaarplan het licht hebben gezien.

De vier grootste zorgpunten vanuit het sociaal jaarbeeld zijn als prioriteit opgenomen in de sociale agenda 2023-2027, een meerjarige agenda waarop het korps de komende jaren extra inzet om medewerkers veilig en gezond, duurzaam inzetbaar te houden. Deze prioriteiten zijn:

- Behoud en versterk gezondheid en welbevinden;
- Ruimte voor herstel;
- Stimuleer (zelf)reflectie en versterk leer-/werkklimaat;
- Aspiranten en jonggediplomeerden.

De komende jaren zullen het sociaal jaarbeeld en de sociale agenda verder worden doorontwikkeld. De ombudsfunctionaris zal samen met de ondernemingsraad deze noodzakelijke kwaliteitsslag nauwgezet volgen en is graag bereid daaraan bij te dragen.

Inname vuurwapens

In deze paragraaf wil de ombudsfunctionaris ook nog aandacht vragen voor de huidige praktijk bij het innemen van vuurwapens. Het (tijdelijk) innemen van het vuurwapen van een medewerker, bijvoorbeeld omdat die door omstandigheden gedurende langere tijd niet werkzaam kan zijn, is veelal een beladen en emotionele gebeurtenis. Gelet op het evident gevaarzettende karakter van vuurwapens – in bijna de helft van de suïcide gevallen door politieambtenaren wordt gebruik gemaakt van het dienstvuurwapen⁹ - is er alle aanleiding om hierin juist te werken aan objectivering en verzakelijking. Er bestaat inmiddels wel een gespreksleidraad voor het innemen van het vuurwapen, maar het zou in de visie van de ombudsfunctionaris nog beter zijn als de formele kaders voor het innemen zouden worden aangescherpt en verhelderd, waardoor het minder bijzonder en daarmee minder belastend wordt als het vuurwapen moet worden ingeleverd. Te denken is aan een objectieve vuistregel dat in alle gevallen waarin iemand bijvoorbeeld de zesde verzuimweek bereikt, het vuurwapen standaard wordt ingenomen.

⁹ Impact: 'Suïcide bij ambtenaren van politie', pag. 39 e.v.

Thema's

Diversiteit en inclusie

4

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Deze tekst van artikel 1 van de Grondwet is op de muren van alle politiebureaus in het land terug te lezen. De inwoners van ons land mogen er dan ook op vertrouwen dat de politie staat voor deze belangrijke waarde in onze rechtsstaat. Vanuit de beweging ‘Politie voor Iedereen’ wordt in het korps hard gewerkt aan het realiseren van een veilige en inclusieve organisatie die er voor iedere burger en medewerker wil zijn en weet om te gaan met opvattingen en overtuigingen die botsen.

De beweging politie voor iedereen hanteert een structuur en werkwijze die gebaseerd is op vijf zogenoemde schijven.¹ Het gaat daarbij om:

- Veilige en inclusieve teams (inclusief UDR)
- Diverse instroom
- Aanpak van Discriminatie
- Professioneel controleren
- Netwerk Divers Vakmanschap en Bondgenoten

We zien dat binnen de politieorganisatie op verschillende manieren en met een diversiteit aan diepgang invulling wordt gegeven aan deze vijf schijven. In iedere eenheid wordt onder leiding van een aanjager en door bundeling van expertise in een netwerk divers vakmanschap vorm en inhoud gegeven aan deze thema’s. Niet in iedere eenheid zijn deze inspanningen altijd even zichtbaar. Belangrijk is dat de urgentie wordt gevoeld en de beweging samen wordt gemaakt. Op die manier voorkomen eenheden dat zij op een later moment de opgelopen achterstand goed moeten maken. Dit vraagt om bewuste keuzes en serieuze investeringen in tijd en geld.

1 Plan van aanpak Politie voor Iedereen.

De spanningen in de samenleving bewegen mee met gebeurtenissen in de wereld, maar ook met politieke en maatschappelijke ontwikkelingen in eigen land. Dit geldt ook binnen de politie. We zien ook dat het aantal informele netwerken onder de paraplu van het netwerk divers vakmanschap zich steeds verder uitbreidt. Medewerkers die zich hierbij aansluiten of zich hiermee verbonden voelen geven op die manier uiting aan de wens erkend en gehoord te willen worden. Ook dit vraagt om maatschappelijk bewust, adaptief en inclusief leiderschap.

Realisatie van de doelstellingen op dit thema zal veelal plaats moeten vinden in de teams en op straat. Dat kan echter alleen met volledig commitment vanuit de leiding. De vraag is of dit thema een nevenschikte prioriteit moet blijven of dat het moet worden verheven tot een topprioriteit binnen het korps, in die zin dat het aan andere thema's vooraf gaat. De ombudsfunctionaris dringt aan op nadrukkelijke doordenking van deze vraag.

Met betrekking tot uitsluiting, discriminatie en racisme zien we dat stappen worden gezet op de vier actiesporen.² Aan de hand van recente casuïstiek mogen we de conclusie trekken dat er een einde is gemaakt aan de straffeloosheid op dit punt. Daarmee zijn we er nog niet, maar er zijn bemoedigende stappen gezet.

Bij het terugdringen van grensoverschrijdend gedrag is het tenslotte niet alleen belangrijk de norm te stellen en te verduidelijken, maar ook om deze norm met alle medewerkers te bespreken, zodat er geen sprake is van een dode letter maar een levende en gedragen gedragsnorm.

² Het expliciteren van de norm, het aanscherpen van het disciplineringstraject, aandacht voor de benadeelde en een intensivering op leiderschap.

Thema's

Politie- onderwijs

5

Het is goed om te zien dat het basis politieonderwijs op volle toeren draait. Op alle fronten wordt de maximale beschikbare capaciteit benut om aan de opleidingsvraag te kunnen voldoen. Dit is ook noodzakelijk om te kunnen voorzien in de behoefte aan goed opgeleid inzetbare nieuwe collega's. In combinatie met de implementatie van het nieuwe onderwijs is dat een stevige opgave waarbij de nodige hobbels moesten worden genomen. De ombudsfunctionaris heeft hierover eerder – onder meer in 2021 – geadviseerd. Het is mooi om te zien dat alle betrokken partijen samen tot duurzame verbeteringen zijn gekomen, zoals bijvoorbeeld meer begeleiding bij de start van de opleiding. Deel van de veranderopgave is de verkorting van de opleiding. Die heeft noodzakelijkerwijs geleid tot keuzes in het totale lesaanbod. De ombudsfunctionaris heeft begrip voor de hierin gemaakte keuzes.

Begeleiding

De opleiding tot startbekwame politiefunctionaris, alsmede de daaropvolgende ontwikkelperiode naar vakbekwaamheid in de politiepraktijk is erg belangrijk in de vorming van onze collega's voor de toekomst. Uit de werkbezoeken aan de basisteams en de gesprekken die we daarbij ook met studenten hadden valt op te maken dat deze collega's zich zorgen maken over hun begeleiding tijdens de onderwijsperiode, maar zeker ook daarna in het basisteam. Om nieuwe collega's te begeleiden van startbekwaam naar vakbekwaam zijn voldoende ervaren collega's nodig. Tijdens de werkbezoeken werd ons duidelijk dat deze niet in elk team altijd in voldoende mate beschikbaar zijn. Ook het regelmatig ontbreken van een docent op de leer-ontwikkelplekken wordt als een gemis ervaren. Dit trekt ook een wissel op de trajectbegeleiders en de begeleidende collega's van het basisteam.

Aansturingsmodel en sociale veiligheid

Tijdens de opleiding heeft de student te maken met drie verschillende partijen die elk een eigenstandige taak in het traject hebben. De verantwoordelijkheid voor een goede en veilige leer- en werkomgeving is belegd in de driehoek van eenheid (werkplek), politieacademie (onderwijs) en PDC (werkgever en begeleider). Afhankelijk van de fase in de opleiding – schoolfase, praktijkfase en welk kwartiel - kan deze verantwoordelijkheidsverdeling voor een student ingewikkeld zijn.

Hoger politieonderwijs

Ook het hoger politieonderwijs gaat veranderen. Dit jaar zijn de nodige voorbereidingen getroffen om begin 2024 met de eerste nieuwe opleidingen hoger politieonderwijs te starten.¹ Elders in dit jaarverslag kwam al aan de orde dat leiderschap een zeer belangrijke voorwaarde voor een sociaal veilige werkomgeving is. Goed onderwijs is weer een belangrijke basis voor dit gewenste leiderschap in het korps. Zo zien we met betrekking tot het gewenste leiderschap positieve impulsen van de LOS en de MTL. De ombudsfunctionaris zal de vernieuwingen in het politieonderwijs dan ook met meer dan gemiddelde belangstelling blijven volgen.

1. Intranet Politieacademie, Hoger politieonderwijs.

Thema's

Sociaal loket

6

Al vanaf de start van het instituut heeft de ombudsfunctionaris aandacht besteed aan het zogenoemde ‘lokettenbos’ binnen de politie,¹ een term die gaandeweg vervangen is door het – ten onrechte – lieflijker klinkende ‘lokettenlandschap’.² De oproep van de ombudsfunctionaris was telkens dat wanneer medewerkers in de knel raken, zij bij hun zoektocht naar hulp of ondersteuning niet mogen verdwalen in de wirwar aan loketten.

Als reactie op de onoverzichtelijkheid van het aantal loketten is de politie in maart 2023 gestart met de pilot één sociaal loket. Het sociaal loket is opgezet om de vindbaarheid, zichtbaarheid en bereikbaarheid van hulpaanbieders bij de politie te verbeteren. Na evaluatie van deze pilot bleek de instelling van één loket succesvol en werd deze pilot omgezet in een definitieve landelijke werkwijze. Medewerkers kunnen (anoniem) contact leggen met het sociaal loket en krijgen een antwoord op hun vragen of worden doorgeleid naar het juiste achterliggende loket of meldpunt om daar adequaat te worden geholpen. De landelijke implementatie van het sociaal loket moet begin 2024 zijn afgerond en geborgd.

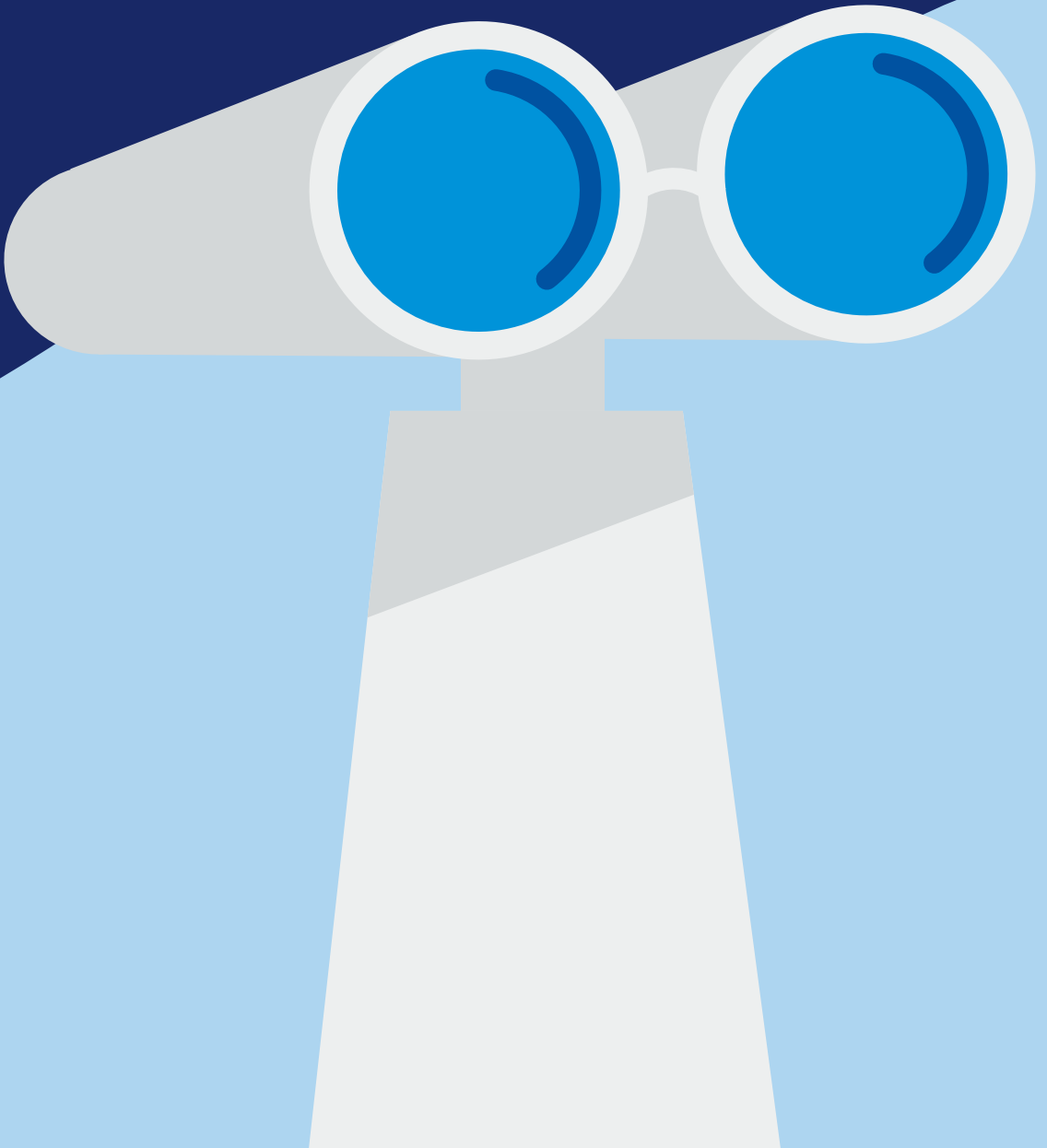
1 Zie de eerdere jaarverslagen van de ombudsfunctionaris op www.politie.nl.

2 Vgl. *Eerste halfjaarbericht politie 2023*, p. 2.

De ombudsfunctionaris volgt deze goede ontwikkeling met veel belangstelling, te meer daar inmiddels ook de taak van het 24/7 loket vanuit de Basis in Doorn is overgeheveld naar het sociaal loket. Hier kunnen (oud-) medewerkers in geval van psychosociale problematiek 24/7 in contact komen met een interne hulpverlener. Mede daarom adviseert de ombudsfunctionaris de ontwikkeling van het sociaal loket goed te blijven monitoren de komende jaren. Een goede communicatiestrategie om de bekendheid van het loket te vergroten en vervolgens te behouden is onmisbaar. Bovendien is het loket in de visie van de ombudsfunctionaris gebaat bij een naamgeving die de lading beter dekt.

Ten slotte

2023 was opnieuw een enerverend jaar, in het kleine verband van het bureau ombudsfunctionaris politie, maar zeker ook voor de politieorganisatie als geheel. Tijdens de werkbezoeken hebben we kunnen zien dat er heel veel mooie en goede ontwikkelingen plaatsvinden binnen de teams en de ondersteunende diensten. Daar mag iedereen binnen de politie terecht trots op zijn. Dat neemt niet weg dat er door ontwikkelingen in de samenleving en ontwikkelingen in het korps en het politievak altijd ruimte zal moeten zijn voor verbeteringen.



Hieronder geven we als samenvatting van dit jaarverslag 2023 de belangrijkste opmerkingen en adviezen uit dit verslag nog eens kort weer.

In 2024 zal op verschillende manieren invulling worden gegeven aan het vergroten van de herkenbaarheid en vindbaarheid van het instituut ombudsfunctionaris politie.

De werkbezoeken lieten ons zien dat:

- De capaciteit in de 24-uurs politiezorg onder druk staat;
- Werkoverleg en R&O gesprekken niet altijd in voldoende mate plaatsvinden;
- De begeleiding van nieuwe startbekwame collega's onder druk staat.

Het gedachtengoed om cultuur en politieleiderschap zo te positioneren dat het zichtbaar één van de belangrijkste strategische thema's in het korps is, wordt door de ombudsfunctionaris politie van harte ondersteund.

In alle thema's van dit jaarverslag speelt goed leiderschap een belangrijke rol. Daarom is het van groot belang dat prioriteit wordt gegeven aan de besluitvorming en implementatie van de nota's Span of support en Toerusting operationeel expert.

De verbeteringen vanuit het programma Integriteit vragen om een stevige versnelling.

Het thema verzuim en de verzuimende collega zal de komende jaren extra aandacht moeten krijgen. Daarbij is aandacht voor preventie van verzuim belangrijk.

Het beleid en de daaruit voortvloeiende praktijk rondom de inname van vuurwapens kan worden aangescherpt, zodat de veiligheid wordt vergroot en de stigmatiserende werking kan worden weggenomen.

De vraag is of het thema diversiteit en inclusie een neven-geschikte prioriteit moet blijven of dat het moet worden verheven tot een topprioriteit binnen het korps, in die zin dat het aan andere thema's vooraf gaat.

Bij het terugdringen van grensoverschrijdend gedrag is het niet alleen belangrijk de norm te stellen, maar ook om deze norm met alle medewerkers te bespreken, zodat geen sprake is van een dode letter maar een levende gedragen gedragsnorm.

De ontwikkeling van het sociaal loket (en dus ook het 24/7 loket als onderdeel daarvan) vraagt om een goede monitoring, evaluatie en doorontwikkeling in 2024 en volgende jaren.

Bijlagen

Overzicht werkbezoeken

Datum	Eenheid	Team	Locaties
22 november 2022	Noord-Nederland	Ommelanden-Oost	Winschoten Stadskanaal Ter Apel
24 januari 2023	Den Haag	Alphen aan de Rijn	Alphen aan de Rijn
9 februari 2023	Noord-Holland	Kennemer kust	Zandvoort
15 februari 2023	Amsterdam	Aalsmeer/Uithoorn	Uithoorn
9 maart 2023	Limburg	Maastricht	Maastricht
21 maart 2023	Midden-Nederland	Zeist/Bunnik/Leusden/Woudenberg	Zeist Leusden
23 maart 2023	Oost-Nederland	IJsselland-Noord	Staphorst Kampen
23 maart 2023	Oost-Nederland	Nijmegen	Nijmegen
30 maart 2023	Rotterdam	Hoekse Waard	Oud-Beijerland
6 april 2023	Zeeland-West-Brabant	Langstraat	Rijen Sprang-Capelle
11 mei 2023	Oost-Brabant		Maarheeze
21 november 2023	PDC	Team voer en vaartuigen	Amsterdam
29 november 2023	PDC	Lokale Ondersteuning MN	Utrecht
6 december 2023	PDC	Sector Informatiebeveiliging	Driebergen
6 december 2023	PDC	HRM-IDU	Rotterdam
7 december 2023	PDC	Team politie uitrusting	Apeldoorn
12 december 2023	PDC	Lokale Ondersteuning NN	Drachten

Beknopt overzicht netwerkactiviteiten

Activiteit	Bijzonderheden
Kennismaking leden korpsleiding	
Kennismaking eenheidschefs en directeuren PDC en PA	
Regulier gesprek met de korpschef	Elke zes weken
Gesprek VIK Korpsstaf	
Gesprek Politie academie	
Gesprek voorzitter Huis voor Klokkenluiders	
Gesprek klokkenluidersmeldpunt politie	
Teamdag directie operatie	Bijdrage als spreker
Begeleidingscommissie onderzoek aanpak uitsluiting discriminatie racisme	Commissielid
Landelijke juristendag	Bijdrage als spreker
Diner pensant strategisch leidinggevenden, thema veilig werk- en meldklimaat	
Gesprek voorzitter Commissie Brouwer	
Gesprek vertegenwoordiging COR	Periodiek
Gesprek Blauwe Baan	
Gesprek kwartiermaker integriteit	
Gesprek centrale vertrouwenspersoon	Periodiek
Overleg dir. HRM en dir. Arbeidsvoorwaarden	Periodiek
Gesprek dir. SPAZ	
Gesprek Nationale Ombudsman	Periodiek
Gesprek Inspecteur Generaal der Krijgsmacht	Periodiek

Activiteit	Bijzonderheden
Gesprek CARAP	
Gesprek Directeur CAOP	
Programmadirecteur Politie voor Iedereen	Periodiek
TC VIK overleg	
Nationale Briefing Veiligheid	
Kennismaking Sociaal Loket	
Bezoek Mensenwerk	
Aanjagersoverleg Politie voor Iedereen	
Presentatie aan IBB NPB Oost-Nederland	
Bijeenkomst Centrale Vertrouwenspersonen	

Contact

Ombudsfunctionaris politie
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag
Postbus 556
2501 CN Den Haag

070-3765735 (ma. t/m vr. 9-17 uur)
ombudsfunctionarispolitie@caop.nl

