

Afzender

Ombudsfunctionaris politie
ombudsfunctionarispolitie@caop.nl
070-3765735

Ontvanger(s)

Aan de korpschef.

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 27 juli 2023

Ons kenmerk .

Uw kenmerk n.v.t.

Behandeld door RS/155447

Kopie aan Bureau ombudsfunctionaris

Bijlage(n) 0

Onderwerp Terugkoppeling werkbezoeken basisteams

Geachte heer van Essen, beste Henk,

Eind 2022 heeft de ombudsfunctionaris politie aangekondigd werkbezoeken te gaan afleggen aan één basisteam van elke eenheid (m.u.v. de Landelijke eenheid) in het kader van een meer algemeen toezichthoudende taak van de ombudsfunctionaris politie op het gebied van onder andere sociale veiligheid om in de basisteams in gesprek te gaan met een dwarsdoorsnede van medewerkers.

Elke eenheid heeft een basisteam opgegeven. In voorbereiding op de bezoeken zijn met de betreffende basisteams afspraken gemaakt over de invulling van het bezoek. Deze afspraken zijn vastgelegd in een voorbereidingsdocument.

In de periode 22-11-2022 t/m 11-05-2023 heeft de ombudsfunctionaris politie 10 basisteams bezocht op 16 verschillende locaties. Van elk bezoek is een verslag gemaakt en afgestemd met de betreffende teamchef(s) voor deze werd gedeeld met de politiechef en het sectorhoofd. Het is aan de betreffende teamchef(s) om het verslag binnen het basisteam te verspreiden. De verslagen van het werkbezoek zijn niet openbaar gemaakt.

Op hoofdlijnen mijn onderstaande waarnemingen:

Basis Politieonderwijs:

Collega's binnen de basisteams maken zich zorgen over de begeleiding van nieuwe collega's tijdens de onderwijsperiode. De begeleiding laat te wensen over door een gebrek aan docenten op de leer ontwikkel plekken (LOP). Op de LOP's zijn regelmatig geen docenten aanwezig, waardoor de praktijkbegeleider belast wordt met een taak waarvoor zij niet zijn opgeleid. Daarnaast zijn volgens de collega's een aantal randvoorwaarden niet goed ingevuld m.b.t. vergoedingen, voertuigen, werkplekken en het onderscheid tussen het basisteam en de LOP.

Voorbeeld: de studenten/nieuwe collega's dienen voor hun portfolio te reizen tussen verschillende werkplekken. Daarbij maken zij gebruik van de dienstvoertuigen van het team waar de LOP is gevestigd. Dat leidt vaak tot grote problemen in de beschikbare voertuigcapaciteit van het betreffende team.

Na de onderwijsperiode moeten de nieuwe collega's worden begeleid van startbekwaam naar vakbekwaam. Gezien de capaciteitsproblemen binnen de meeste basisteams is de begeleiding in deze fase een zorgpunt. Een groot deel van de beschikbare capaciteit om het vak 'uit te leren' is zelf nog

maar maximaal 2 jaar in dienst. Daarnaast heeft een deel van de collega's onvoldoende kennis en skills van het nieuwe onderwijs. Ik heb ook teams gezien die zich op deze nieuwe taak goed aan het voorbereiden zijn en daartoe mooie initiatieven hebben genomen.

Capaciteit basisteams:

Zoals bekend zijn bij meerdere basisteams grote capaciteitsproblemen geconstateerd. Regelmatig lukt het basisteams niet te voldoen aan de minimale bezetting per dienst. Voor een deel wordt dit volgens de collega's veroorzaakt door de extra inzet die moet worden geleverd vanuit de conflict en crisisbeheersing aanvragen. Binnen meerdere basisteam is het een hele puzzel om een ervaren en onervaren collega voor de noodhulp te plannen. De inzet die nodig is om de studenten van start- naar vakbekwaam te begeleiden trekt eveneens een zware wissel op de noodzakelijke bezetting

Nog niet alle basisteams maken geheel of gedeeltelijk gebruik van "Anders roosteren", omdat roosters anders niet volgens afspraak gevuld kunnen worden. Dit heeft in een aantal teams tot teleurstellingen geleid. Daar waar het wel is ingevoerd wordt de vrijheid van plannen in de eerste fase van het anders roosteren door de collega's als positief ervaren. Er is een gevoel van meer invloed op het rooster, waardoor er een betere balans tussen werk en privé lijkt te ontstaan.

Wijkagenten geven aan dat zij regelmatig worden ingezet in de noodhulp om de gaten in de roosters op te vullen, waardoor de aandacht in de wijk onder druk komt te staan. De 80/20 regel wordt in de meeste van de bezochte teams niet gehaald. Er zijn ook basisteams waar de noodhulp diensten worden gecombineerd met een wijkgerichte inzet. Gezien de meldingendruk in de betreffende verzorgingsgebieden is dit een oplossing.

In algemene zin zijn de collega's van de basisteams loyaal naar het team en bijna altijd bereid om een extra dienst te draaien, maar ook deze loyaliteit heeft zijn grenzen. Ik bespeur binnen meerdere team een bepaalde vermoeidheid die zorgelijk kan worden.

Werkoverleg en R&O:

Opvallend is dat in meerdere basisteams weinig of geen werkoverleg plaatsvindt. De briefing, debriefing of dagafsluiting zijn volgens de collega's geen vervanging van het werkoverleg. De collega's geven aan dat in een werkoverleg een breed scala aan onderwerpen beter besproken kunnen worden in een repeterend werkoverleg. Bijvoorbeeld met onderwerpen als: Politie voor iedereen, de documentaire "De blauwe familie", wat houdt ons bezig, hoe zitten wij erbij en hoe gaan wij met elkaar om.

Binnen meerdere basisteams geven de collega's aan langere tijd geen R&O gesprek te hebben gehad. Of wel te hebben gehad, maar dat deze gesprekken niet zijn vastgelegd. In veel gevallen geven collega's aan een gesprek te hebben gehad met de operationeel expert en niet met de teamchef. De collega's geven aan deze gesprekken te waarderen, waarbij er aandacht is voor elkaar.

Bedrijfsvoering:

Centralisatie:

Meerdere basisteams geven aan dat de centralisatie van een aantal diensten negatieve effecten kent in het dagelijks reilen en zeilen van het basisteams. Bij een aangehouden verdachte moeten de collega's in landelijke verzorgingsgebieden grote afstanden afleggen naar cellencomplexen. Gevolg is dat de betreffend eenheid langere tijd niet inzetbaar is en de back-up voor andere eenheden niet voorhanden is.



ICT:

Veel collega's geven aan in de dagelijkse praktijk last te hebben van haperende ICT. B.v. MEOS, Digibon, MDT, Mobiel netwerk, GMS en BVH. Volgens de collega's soms behoorlijk frustrerend. Aan de andere kant mooi om te zien dat als het werkt, een melding via GMS eenvoudig en efficiënt onderweg kan worden afgehandeld.

Voertuigen:

Bij gebreken aan de voertuigen moeten grote afstanden worden afgelegd om het defect te laten verhelpen. Opvallend is de zeer hoge kilometerstanden van inzetvoertuigen binnen grote verzorgingsgebieden met als mogelijk gevolg uitval van voertuigen. Vervangend vervoer is vaak niet voorhanden of vergt veel administratieve rompslomp. De bezuiniging op de poolvoertuigen waardoor deze niet meer voorhanden zijn wordt door meerdere basisteams als groot gemis ervaren.

Huisvesting:

Verschillende basisteam worden m.b.t. hun huisvesting geholpen door de betreffende gemeente(n) binnen het verzorgingsgebied. Binnen bepaalde basisteams ervaart met te weinig ondersteuning vanuit de PDC en gaan zelf aan de slag met de huisvesting om hun werk naar behoren te kunnen doen (o.a. Ter Apel)

Door het sluiten van verschillende bureaus krijgen collega's te maken grotere afstanden tussen woon/werkverkeer en met een vergoeding die niet meer kosten dekkend is. Reizen met openbaar vervoer voor operationele collega's is vaak ondoenlijk vanwege tijdstippen aanvang dienst, de nabijheid van stations en de perikelen bij o.a. de NS.

Financiën:

Vooraf teamchefs hebben last van het terugdraaien van opleidingsbudgetten en budgetten voor bewust belonen. Dit kan de ontwikkeling en waardering van medewerkers belemmeren. Ook hier zijn creatieve oplossingen waargenomen met de betreffende gemeente(n) in het verzorgingsgebied. De teamchefs geven aan dat het goed zou zijn als er meer inzicht en overzicht komt in beschikbare financiële middelen zodat ze daar zelf de juiste keuzes in kunnen maken. Deze blijken er achteraf vaak wel te zijn op het sectorniveau.

Rol en taak onduidelijkheid:

Opvallend tijdens mijn bezoeken waren de rol en taak onduidelijkheden m.b.t. operationeel coördinator (OPCO), bureau coördinator (BUCO) en andersoortige taken in relatie met de functie (rang) van de betreffende medewerkers. Deze taken werden uitgevoerd door medewerkers met verschillende functies, waardoor een vervaging kan ontstaan van taken en verantwoordelijkheden. Vaak werden deze taken gepland en uitgevoerd in de waan van de dag.

Binnen meerdere basisteams werden schurende samenwerkingen waargenomen tussen de wijkagent en de wijkagent operationeel expert (WOE).

Algemene ondersteuning PDC:

De collega's op verschillende niveaus geven aan onvoldoende ondersteuning te ervaren vanuit het Politiedienstencentrum (PDC). Het click, call, face principe lijkt anders ervaren te worden vooral als het om niet standaard diensten gaat. Meerdere teamchefs geven aan dat de HRM ondersteuning te ver weg is georganiseerd en waardoor zij de noodzakelijke ondersteuning missen.

Leiderschap:

Teamchefs van basisteams met een verzorgingsgebied in meerdere gemeenten ervaren een nog hogere politiek gevoelige en bestuurlijke werkdruk. Eënduidige afspraken blijken vanuit ieders belang lastig te zijn.



Meerdere teamchefs geven aan dat de vervulling van de functie van teamchef topsport is. Volgens de teamchefs is de span of control veel te groot. In de praktijk leggen teamchefs veel taken onder hun verantwoordelijkheid bij de operationeel expert neer. Meerdere teamchefs geven aan dat de positie van de operationeel expert verbeterd zou moeten worden.

Meerdere teamchefs ervaren veel top-down beleidsmatige beslissingen zonder dat er goed naar de input van de teamchefs is geluisterd. De teamchefs voelen de ondankbare taak om deze top-down beslissing weer naar de werkvloer te moeten uitleggen.

Ter afsluiting:

De ombudsfunctionaris en adviseurs zijn overal hartelijk ontvangen. Wij hebben binnen de bezochte basisteams de dynamiek en verschillen gevoeld. Opvallend en zeer prijzenswaardig is de bevlogenheid en loyaliteit aan het eigen politieteam, ondanks dat collega's meer waardering en erkenning zouden willen ervaren vanuit de politieorganisatie.

Meerdere collega's spreken uit trots te zijn op hun vak en met ziel en zaligheid elke dag de stap naar voren te zetten, maar steeds meer minder trots te zijn op de politieorganisatie.

We hebben mooie indrukwekkende gesprekken gevoerd zonder dat collega's zich gehinderd of terughoudend hoefden te zijn. Mooi om te zien dat collega's de vrijheid namen en zich veilig voelden om hun verhaal te vertellen.

De meeste collega's waren op de hoogte van het bezoek van de ombudsfunctionaris politie, maar hadden nog niet van het instituut gehoord. Hier ligt nog een schone taak voor de korpsleiding, de ombudsfunctionaris en de gehele politie organisatie om de ombudsfunctionaris politie meer bekendheid te geven

Volgende bezoek reeks:

Op basis van de input tijdens de werkbezoek en door meerdere meldingen heb ik besloten bij de volgende reeks bezoeken het Politiedienstencentrum aan te doen. Tevens heeft de huidige politiechef van de Landelijke Eenheid verzocht toch ook een bezoek te brengen aan de Landelijke Eenheid. Ik zal hier vooraf over communiceren en afstemming zoeken.

Met vriendelijke groet,
Hendrik-Jan Talsma
Ombudsfunctionaris politie

