

Ombudsfunctionaris politie

Den Haag, 17 november 2020

Onderwerp: Interne onderzoeken en de menselijke maat

Als ombudsfunctionaris politie is het mijn opdracht om, naast het bemiddelen in situaties waarin medewerkers vastlopen of dreigen vast te lopen in de politieorganisatie, aanbevelingen te doen om de achterliggende oorzaken aan te pakken. Hierdoor ontstaat er naast ruimte om met menselijke maat te zoeken naar mogelijke oplossingen waardoor beide partijen nader tot elkaar kunnen komen ook ruimte om aan structurele oplossingen te werken voor de toekomst.

Sinds mijn aanstelling is een belangrijke rode lijn het signaal dat de omgang van de organisatie met de collega's naar wie een integriteitsonderzoek wordt ingesteld verbetering behoeft.

Het moeten ondergaan van een intern onderzoek heeft een enorme impact op politiemensen en hun directe omgeving. Waar het evident is dat de politie een hoge standaard nodig heeft op het gebied van integriteit, kwaliteit en transparantie, dient dit qualitate qua ook te gelden voor de wijze waarop de organisatie omgaat met collega's wiens gedrag wordt onderzocht.

Ik heb hierover meerdere keren met de korpschef gesproken. De uitkomsten van de review die recentelijk verschenen is, bevestigen de noodzaak om hier fundamenteel mee aan de slag te gaan. Naast de aspecten die in de review worden benadrukt zoals de kwaliteit van de onderzoeken, onderzoekers, de inrichting van VIK en het VIK-proces, gaat het mij primair om de menselijke maat, waarbij aspecten als proportionaliteit, informatievoorziening, afbakening in het onderzoek qua scope en (doorloop)tijd, opdrachtverstrekking, persoonlijke aandacht en sturing dringend verbetering behoeven. Niet alleen vanuit VIK geredeneerd, maar primair vanuit leiderschap. Het is de lijnchef als werkgever die verantwoordelijk is voor de wijze waarop menselijk met medewerkers wordt omgegaan, ook als er wellicht verwijtbare zaken zijn gebeurd waarvoor onderzoek nodig is. Ik heb de korpschef geadviseerd hiermee voortvarend aan de slag te gaan.

"Kleine zaken klein houden" zou het adagium moeten zijn. Functioneringsvraagstukken en houdingsaspecten horen in de lijn opgepakt te worden en niet verschoven te worden naar VIK. Een specifiek aspect in de door mij onderzochte gevallen is de verwevenheid tussen disciplinair en strafrechtelijk onderzoek. Ik heb gepleit voor een strikte scheiding tussen strafrechtelijk en disciplinaire aanpak. Deze scheiding zou ook de gelegenheid bieden om voor het disciplinaire aspect te kijken naar een breder samengesteld team dat de lijnchef kan ondersteunen in zijn leidinggevende taken.

Integriteitsbeleid dient structureel van aard te zijn om gewenst gedrag te versterken, de norm te bevestigen en ongewenst gedrag te voorkomen en te stoppen. Dit vraagt om permanente aandacht van de lijn en het goede gesprek daarover. Waar veel energie gestoken wordt in het onderzoeken van mogelijke integriteitsschendingen die veelal als incident worden benaderd, lijkt er minder aandacht te zijn voor de preventieve aspecten en het leren van uitkomsten van onderzoeken. Zo lijkt er bijvoorbeeld rond het "lekker van informatie en het doen van bevragingen" een primaire neiging tot onderzoek en straffen te zijn. Waar dat voor corruptieve aspecten en lekken naar de onderwereld volstrekt logisch is, kan preventie, instructie, aanspreken en permanente aandacht voor de "lichtere vormen" wellicht een bijdrage leveren aan structurele verbetering naast de focus op incidenten.

Ik heb de korpschef geadviseerd binnen de korpsleiding een portefeuillehouder te benoemen die samen met de politiechefs vorm en inhoud gaat geven aan de benodigde verbeteringen en zal dit onderwerp nauwgezet blijven volgen.

Letty Demmers – van der Geest  
Ombudsfunctionaris politie