

20200901 - 040 10:28 0003

OPENBAAR MINISTERIE

Voorzitter

Postbus 20305, 2500 EH Den Haag

De Minister van Justitie en Veiligheid
mr. F.B.J. Grapperhaus
Postbus 20301
2500 EH 'S-GRAVENHAGE

Prins Clauslaan 16
2595 AJ Den Haag
T +31 88 699 11 00
www.om.nl

Datum 31 augustus 2020
Onderdeel HR
Ons kenmerk PaG/HR/9004
Contactpersoon
Onderwerp Voortgangsrapportage na onderzoek van de commissie-Fokkens

Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden.

Geachte heer Grapperhaus,

In maart 2020 zond ik u de tweede voortgangsrapportage over de activiteiten die rondom het onderzoek van de Onderzoekscommissie OM in gang zijn gezet. In dezelfde tijd werden de eerste maatregelen tegen het coronavirus getroffen. Die hebben een grote impact op de wijze waarop het OM haar kerntaak, de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde, kan uitoefenen. In goede afstemming met de zittende magistratuur en andere ketenpartners stellen vele OM'ers, zoveel mogelijk vanuit huis, alles in het werk deze kerntaak te blijven vervullen. Binnen de mogelijkheden van de wet en de technische voorzieningen én lettend op de menselijke maat, wordt gedaan wat kan en nodig is. Dit vraagt veerkracht en inventiviteit van leidinggevend en medewerkers, die in grote mate aan de dag wordt gelegd. Ik zie dat OM'ers zich continu inspannen om de kerntaak van het OM zo goed mogelijk te verwezenlijken. Ik ben alle OM'ers hier zeer dankbaar voor.

De huidige omstandigheden van thuiswerken zorgen voor andere dynamiek. Aan de ene kant voelen OM'ers zich uitgedaagd gezamenlijk de klus te klaren. Dit zorgt voor trots en verbondenheid. Aan de andere kant moet niet uit het oog verloren worden dat deze omstandigheden een langdurige en ingrijpende belasting vormen. De beperkingen die de coronamaatregelen met zich meebrengen en de aanhoudende onzekerheid over de termijn waarop het werk weer in enigerlei mate op de vertrouwde werkplek, in directe interactie met collega's, kan worden uitgevoerd, heeft een impact die niet onderschat kan

worden. Voor sommige collega's pakt die belasting zwaarder uit dan voor andere. Het is een belangrijke verantwoordelijkheid van elke leidinggevende om dit te onderkennen, bespreekbaar te maken en met creativiteit en inzet ervoor te zorgen dat die belasting voor iedereen draagbaar blijft. Dit onderstreept temeer het belang van een werkklimaat waarin de leiding ruimte creëert voor OM'ers het eigen perspectief over het voetlicht te brengen en duurzaam met elkaar te werken aan de taken waar de OM'ers zich mee verbonden voelen. Hoewel de geschetste omstandigheden uiteraard ook impact hebben op de wijze waarop aan de activiteiten –beschreven in deze voortgangsrapportage– gewerkt kan worden, ziet het College hierin zeker geen vrijbrief de aandacht ervoor te laten verslappen. De activiteiten waren nodig én gewenst. Ze zijn dat, voorzover niet al gerealiseerd, nog steeds. Daarnaast wordt gezorgd dat de 'reguliere' aandacht voor de thema's uit het plan van aanpak niet afneemt. Zo worden nieuwe medewerkers goed geïnformeerd over wat het werken bij het OM van hen vraagt om de integriteit van het OM –alsmede hun persoonlijke integriteit– te waarborgen. Daarbij hoort ook het afleggen van de eed of belofte. Dat gebeurt nu niet op het onderdeel, maar online, vanuit huis. Het is belangrijk dat zij dit doen als zij nieuw bij het OM beginnen en dat zij de bijbehorende verantwoordelijkheden begrijpen en daar ook naar handelen, zeker ook in tijden van thuiswerken.

Ontwikkeling van het werkklimaat

Hoewel het werk en de werkomstandigheden dus sterk beïnvloed worden door alle maatregelen rondom het coronavirus, wil het College ook enigszins uitzoomen en het huidige werkklimaat bij het OM meer in perspectief plaatsen. Het College heeft daarom de leiding van de onderdelen in de periodieke gesprekken de vraag gesteld 'hoe het OM ervoor staat', nu ruim één jaar na het plan van aanpak. Aan de lokale ondernemingsraden is dezelfde vraag gesteld. Verder is gekeken naar de Medewerkers Participatie Onderzoeken (MPO) die bij de meeste onderdelen zijn uitgevoerd in de periode van eind 2017 tot eind 2019. Uit de gesprekken en de MPO kan worden opgemaakt of er voor medewerkers ander gedrag zichtbaar is dan waarop in het recente verleden kritiek was en of in dat verband het werkklimaat merkbaar is verbeterd. En of daarin (meer) ruimte wordt ervaren voor spraak en tegenspraak, aanspreken en aangesproken worden, en voor diversiteit en verbinding.

Bij dit '360 graden beeld' valt allereerst op dat er behoorlijke lokale verschillen waren en zijn, zowel in de beleving van de bevindingen die de commissie Fokkens in 2019 rapporteerde, als in de beleving van de huidige stand van zaken. Bij sommige onderdelen stonden vooral de lokale gebeurtenissen en verhoudingen op de voorgrond. Bij andere onderdelen werden de thema's die in de bevindingen aan de orde kwamen beleefd als minder relevant voor het 'eigen onderdeel', maar zorgden ze wel voor een zekere 'plaatsvervangende schaamte' over 'ons OM'. Deze beleving lijkt nu 'weg te ebben'. Deels door het tijdsverloop, maar ook doordat gesprekken over 'waar het schuurt' nu meer plaats vinden. Er wordt meer

ruimte gegeven en genomen om het gesprek aan te gaan over verschillen van inzicht. Niet alleen binnen, maar vooral ook tussen verschillende hiërarchische niveaus. En ook tussen leiding en Centrale Ondernemingsraad (COR-OM) respectievelijk lokale ondernemingsraden. Medewerkers durven zich meer uit te spreken, zijn mondiger, melden zaken die integriteit betreffen meer, benoemen de lastige punten en brengen issues in een veel eerder stadium op tafel.

Een positieve rol hierin lijken de diverse wisselingen van de wacht in de top te spelen. In de leiding van de OM-onderdelen is een groot aantal nieuwe (plaatsvervangend) hoofdofficieren en directeuren bedrijfsvoering benoemd; laatstgenoemden zijn veelal 'ingestroomd' van buiten het OM. Die 'wisseling van de wacht' nodigt uit tot verdere reflectie op het eigen functioneren in en als groep, het ter discussie stellen van 'vanzelfsprekendheden' en het herdefiniëren van verhoudingen tot elkaar en naar management en medewerkers. Ook waar dit plaatsvindt in het middenmanagement niveau geeft dit frisse impulsen en creëert dit nieuwe dynamiek in leiding en gedrag.

Dat het gespreksklimaat verbeterd is en dat er meer manieren gevonden worden om met elkaar in gesprek te komen is een positieve ontwikkeling. Dit blijkt ook uit het MPO. De helft van de medewerkers gaf aan meer te willen participeren. Men ervaart nog te weinig mogelijkheden tot invloed en het geven van input bij organisatiebeslissingen, teambeslissingen en het directe werk. Die mate van invloed blijkt een belangrijke factor voor het werkplezier. Daarnaast valt op dat medewerkers vinden dat ze weinig worden aangesproken en dat ze zelf ook collega's meer aan mogen en kunnen aanspreken. Tegelijkertijd moet ook het belang van positieve feedback –waardering uitspreken en bekrachtigen van prestaties– zowel door leidinggevenden aan medewerkers, maar ook onderling, niet onderschat worden. Zowel ongewenst als gewenst gedrag moet besproken worden, vinden medewerkers. De huidige ontwikkeling van het gespreksklimaat is dus een stap in de gewenste richting. Fragiel nog, zoekend naar de juiste balans, maar vanuit intrinsieke motivatie.

Die ontwikkeling is overigens nog niet voor alle medewerkers (in voldoende mate) merkbaar. Dit komt zowel doordat de ontwikkeling tijd vraagt als door de gekozen aanpak. Veel van de inspanningen die vanuit het College en de werkgroep Cultuur en Leiderschap zijn ingezet, waren –vanuit de overtuiging dat het goede voorbeeld moet worden gegeven door de top en dat daar de verandering als eerste moet worden ingezet– tot nog toe vooral gericht op bewustwording van en reflectie op het eigen gedrag in de top. Hoewel de werkgroep –bewust samengesteld uit leden van de top– zich nadrukkelijk heeft ingespannen ook het gesprek aan te gaan met de medewerkers 'buiten de topstructuur' (in bezoeken aan de onderdelen en in gesprekken met de COR-OM, de 'Kritische Vrienden' en Jong OM), is daarom veel aandacht besteed aan het organiseren van het verbindende gesprek binnen de top, over de grenzen van onderdelen en functieniveaus heen, onder andere op de OM-conferenties van 2019 en 2020.

Verdieping en verbreding

Op de afgelopen OM conferentie –die vanwege de coronamaatregelen werd verplaatst van maart naar juli en in separate subgroepen via videoconferentie is gehouden– heeft de top gediscussieerd over onderwerpen waar in de praktijk spanning optreedt.

Hierbij gebruikte ze drie relevante begrippenparen: Openheid en Vertrouwelijkheid, Zorgvuldig en Pragmatisch, Vertrouwen en Controle. Dit leverde mooie gesprekken op. Doordat deze gesprekken in een kleinere setting plaatsvonden, ontstond ruimte voor nieuwe inzichten en afwijkende standpunten. Binnen de top bestaat behoefte de versterking van de gesprekscultuur voort te zetten. Dit zal dan ook gebeuren en door het College worden gestimuleerd.

Tegelijkertijd zijn de effecten van de ingezette beweging voor een deel van de medewerkers nog relatief beperkt of te weinig merkbaar. Daarom vinden het College en de werkgroep het van belang de ingezette beweging nu verder te verdiepen en verbreden. Verdiepen tot op alle niveaus, en verbreden naar alle onderdelen. Oorspronkelijk had dit in het voorjaar plaats zullen vinden, maar dat is door de omstandigheden van het coronavirus vertraagd. Nu is gekozen dit vanaf het najaar te doen. De leiding van de onderdelen zal dan de gesprekken over de begrippenparen, zoals zij die zelf onderling hebben gevoerd, ook met de eigen leidinggevenden en medewerkers gaan voeren. Om dit mogelijk te maken, wordt als eerste stap een 'week voor de leidinggevenden' in oktober voorbereid, samen met vertegenwoordigers van elk onderdeel; per onderdeel verschillend van functie en achtergrond.

In het vervolg van deze brief informeer ik u over de voortgang op de uitvoering van de lopende activiteiten, ingedeeld naar de vier thema's (cultuur en leiderschap, ontwikkeling governance, benoemingenbeleid en integriteit). Onderstaand wordt per thema de stand van zaken op alle lopende activiteiten weergegeven.

I. Cultuur en Leiderschap

De commissie-Fokkens deed in haar aanbevelingen onder meer een appèl op het ethische aspect van leiderschap. Ze deed daarmee een oproep tot zichtbaarheid van leidinggevenden als morele (integere) leiders. Op welke wijze hieraan binnen het OM wordt gewerkt en 'waar het OM staat' in deze ontwikkeling, werd in het voorgaande beschreven. In aanvulling hierop wordt onderstaand het meerjarig

initiatief 'verbinden door de spanning op te zoeken' van de werkgroep cultuur en leiderschap¹ en het onderwerp 'leiderschapsontwikkeling' toegelicht.

a. Meerjarig initiatief: verbinden door de spanning op te zoeken

Zoals hiervoor is aangegeven, is met en door de werkgroep Cultuur en Leiderschap sinds het najaar van 2019 in een verscheidenheid aan bijeenkomsten van gedachten gewisseld, wat door de werkgroep en de betrokken collega's zeer positief is ervaren. De gesprekken sterkten de overtuiging dat een verandering in cultuur en leiderschap niet –of in ieder geval niet alleen– is te bereiken via structuren en richtlijnen, maar dat dit vanuit en met de collega's gestalte moet krijgen. Ook blijkt uit de gesprekken een sterke wil om de verscheidenheid in de organisatie te verbinden aan wat medewerkers als het gemeenschappelijke van het OM ervaren. Er is behoefte aan verbondenheid die uitstijgt boven verschillen. Dit kunnen verschillen zijn in functies, onderdelen en standpunten. Maar ook tussen bijvoorbeeld generaties, sociaalmaatschappelijke achtergronden of tussen rijksambtenaren en rechterlijk ambtenaren. In dit verband is ook het begrip 'inclusie' van groot belang. Het realiseren van de gewenste verbinding vraagt om ontwikkeling van het gespreks- en werkklimaat.

Net als de werkgroep constateert het College dat met de interactie die de werkgroep in haar bijeenkomsten heeft georganiseerd, de gewenste 'beweging' al is ingezet. De werkgroep gaat die beweging uitbreiden en voortzetten. Hierbij is het omgaan met spanningen –zoals de spanning die soms kan bestaan tussen openheid en vertrouwelijkheid, zorgvuldigheid en pragmatisme, of vertrouwen en controle– een belangrijk element. Het is nodig dat in de organisatie het vermogen bestaat om dergelijke spanningen op te merken, op te vangen en in goede banen te leiden. Anders gezegd: om spraak en tegenspraak te faciliteren. Dat schuurt soms, geeft 'gezond' ongemak, verheldert en leidt uiteindelijk tot rijpere en daardoor meer gedragen besluiten. Het doel is om die versterkte spraak en tegenspraak zodanig 'in te weven' in de organisatie, dat het een vanzelfsprekend onderdeel van het werk(klimaat) wordt en dat cultuur niet een onderwerp blijft dat 'buiten het werk' lijkt te staan.

Het gedrag en de attitude die zich nu en in de komende maanden met de hierboven beschreven gesprekken op de onderdelen ontwikkelen, zullen daarom ingebed worden in reguliere overlegvormen, de planning- en control-cyclus, opleidingen, HR instrumenten, etc. Na de gesprekken binnen de onderdelen, die zoals hiervoor beschreven in het najaar gaan plaats vinden, zal bekeken worden hoe deze bestending verder vorm krijgt.

¹ Dit is een werkgroep van hoofdofficieren, plaatsvervangend hoofdofficieren, directeuren bedrijfsvoering en de plaatsvervangend landelijk hoofdadvocaat-generaal, die zich, na een oproep van het College, voor deze werkgroep hebben aangemeld.

b. Leiderschapsontwikkeling

De voorbeeldrol die het gehele (top)management heeft in houding en gedrag – naar elkaar en naar medewerkers– is doorslaggevend voor een moreel fitte en veilige organisatie waarin spraak en tegenspraak steeds vanzelfsprekender wordt. Dat geldt in strafzaken en in het leidinggeven aan de (werk)organisatie. Voor alle leidinggevendenden binnen het OM vraagt dat extra gedragsrepertoire.

Want voordat OM'ers een managementfunctie bekleden, was hun focus veelal juridisch en inhoudelijk. Het beoordelen van strafbare feiten stond centraal. In het leidinggeven aan de (werk)organisatie worden echter ook andere competenties gevraagd. Daarom zijn de richtinggevendende principes voor leiderschap herijkt.

De bestaande leiderschapsprogramma's zijn onder de loep genomen en worden herontwikkeld. In 2019 zijn de eerste voorbereidingen getroffen voor een duurzaam leiderschapsprogramma, 'TopOM', dat wordt ontwikkeld in samenwerking met het Studiecentrum Rechtspleging SSR en andere (externe) partijen. Het doel is om talentvolle medewerkers te begeleiden in hun ontwikkeling naar management posities binnen de top en om de huidige top nieuwe inzichten en handvatten te bieden. In dit programma zal leiderschap worden bekeken vanuit meerdere perspectieven, inclusief het ethische perspectief, met als doel het handelingsrepertoire van de leidinggevendende te vergroten. TopOM wordt daarom opgezet langs drie leerlijnen: inhoud en inspiratie op hoog conceptueel niveau; vertaling naar het eigen leiderschap; en leren en doen in de praktijk. Persoonlijk leiderschap is één van de belangrijkste thema's: leidinggevendenden moeten kunnen omgaan met macht en invloed, met onzekerheid en dilemma's, met complexiteit en druk, en met afhankelijkheid van andere professies. Het College van procureurs-generaal heeft de definitieve opzet van het programma geaccordeerd. Het programma heeft een doorlooptijd van 13 maanden en zal nog in 2020 van start gaan.

II. Ontwikkeling governance

c. Herijking strategisch bestuurlijke overleggen

Parallel aan de herijking van de strategisch bestuurlijke overleggen, is ook gewerkt aan voorstellen om de sturing in het domein van informatievoorziening (IV) te verbeteren en de verantwoordelijkheden en bevoegdheden in dit domein anders in te richten. Deze voorstellen, die in een vergevorderd stadium zijn, raken aan het conceptadvies over de strategisch bestuurlijke overleggen. Omwille van de integraliteit en een duurzame inbedding van de sturing op deze belangrijkste gebieden van bedrijfsvoering, wil het College over beide aandachtspunten (bestuurlijke overleggen en sturing IV-domein) in onderlinge samenhang een definitief besluit nemen na de zomer.

20200901.04010:280008

20200901.040 10:28 0009

d. Evaluatie mandaatregeling bedrijfsvoering

Het projectteam dat de evaluatie van de mandaatregeling uitvoert, heeft de huidige interne regels betreffende de (bedrijfsvoerings)mandaten naast de huidige praktijk gezet. Deze analyse heeft geleid tot de identificatie van een aantal kwetsbaarheden. Deze zijn afgezet tegen principes van goed bestuur.

De analyse wordt nu gevalideerd bij de betrokken interne belanghebbenden (met name de leiding van de OM-onderdelen) en bij het Audit Committee, zodat kan worden bepaald welke aanpassingen direct kunnen worden doorgevoerd. Voor de aanpassingen die een meer diepgaande discussie en uitwerking vergen, wordt een plan van aanpak opgesteld om de belanghebbenden te betrekken bij de door te voeren aanpassingen in de mandatering, zodat hierover na de zomer kan worden besloten.

e. Ontwikkeling complianceaanpak

De werkgroep voor de versterking van de compliancefunctie binnen het OM heeft, op basis van een bijeenkomst met experts uit het bedrijfsleven, de rijksoverheid en de wetenschap, inrichtingsprincipes opgesteld voor de versterking van de compliancefunctie binnen het OM. Gelet op de nauwe samenhang met het Bureau Integriteit OM (BIOM) heeft het College besloten het hoofd BIOM en de concerndirecteur F&C de opdracht te geven samen met de werkgroep de uitwerking en vormgeving van de compliancefunctie ter hand te nemen. Het nieuwe hoofd BIOM is van start gegaan in juni. Zie verder 'h. Versterking BIOM'.

III. Benoemingenbeleid

f. Evaluatie tijdelijke benoemingsprocedure

In 2020 is de evaluatie van de Tijdelijke procedure benoemingen 2019 in een gezamenlijke opdracht van het College en de COR-OM uitgevoerd onder begeleiding van een externe partij, CAOP. Ten behoeve van de evaluatie is een groot aantal belanghebbenden geïnterviewd. De geïnterviewden zijn aangedragen door het College respectievelijk de COR-OM. Het betreft kandidaten die de procedure in 2019/2020 hebben doorlopen, externe procesbegeleiders, medewerkers van MD/HRM, leden van de COR-OM, leden van het College en medewerkers die direct of indirect bij benoemingsprocedures betrokken waren.

Op basis van de uitkomsten van de interviews is in verschillende rondes de definitieve Procedure benoemingen topstructuur opgesteld. De procedure –die per 1 januari 2019 als tijdelijke procedure was gestart en nu dus door de definitieve procedure wordt opgevolgd– zorgt voor meer transparantie en objectiviteit rondom selectie en benoeming van topfuncties. Zo worden alle kandidaten die door de brievenselectie komen, beoordeeld door een onafhankelijke selectieadviescommissie (SAC) en/of benoemingsadviescommissie (BAC). Deze

commissies bestaan uit vertegenwoordigers met verschillende achtergronden, inclusief een onafhankelijke externe procesbegeleider, aangevuld met een extern bestuurder uit het (strafrechtelijk) werkveld. In de beoordelingen door de commissies worden daadwerkelijke keuzes gemaakt en wordt een deel van de kandidaten afgewezen, waardoor deze niet door kunnen gaan in de procedure.

De definitieve Procedure benoemingen topstructuur is ingegaan per 1 augustus 2020.

g. Vergroten mogelijkheden mobiliteit top van het OM

Om de diversiteit binnen de top te vergroten, is het OM gestart met het aanstellen van tijdelijk toegevoegde bestuurders². Hiermee is eerst intern begonnen. Een aantal interne collega's heeft de gelegenheid gekregen om als tijdelijk toegevoegd bestuurder ervaring op te doen binnen de leiding van een OM-onderdeel. Daarnaast heeft het College opdracht gegeven om via een extern bureau kandidaten te werven voor de top. Dit proces is nog in volle gang. De verwachting is dat deze 'zoekopdracht' één of meerdere kandidaten zal opleveren voor de functie van tijdelijk toegevoegd bestuurder van een OM-onderdeel. De intentie is om de toegevoegde bestuurder bij wederzijdse tevredenheid over het functioneren te kunnen laten instromen binnen de top van het Openbaar Ministerie.

Op 12 augustus informeerden wij u in een afzonderlijk bericht over het onderwerp van de benoemingstermijnen. De hoofdlijn hiervan was het volgende. In het plan van aanpak van 31 mei 2019 heeft het College aangegeven dat het ernaar streeft het 3-5-7 model toe te passen binnen de top van het OM. In de tweede voortgangsrapportage hebben we gesignaleerd dat er –ook elders in het publieke domein– discussie is over de voors en tegens van dit model. Er wordt een spanningsveld gezien tussen mobiliteit aan de ene kant en behoud van kennis/inhoudelijke expertise en ervaring aan de andere kant. In dit kader bevat het onderzoek over het functioneren van de ABD, dat staatssecretaris Knops in februari van dit jaar heeft aangekondigd en dat wordt uitgevoerd door de Universiteit van Utrecht, een aantal thema's die direct relevant lijken voor het OM. Het College acht het daarom raadzaam kennis te nemen van de uitkomsten van dit onderzoek, voordat er nadere keuzes worden gemaakt op het punt van de benoemingstermijnen. De huidige situatie binnen het OM laat het ook toe om die tijd te nemen, omdat een meerderheid van de functionarissen binnen de topstructuur nog relatief kort (minder dan drie jaar) aan hun huidige onderdeel verbonden is. Dit geeft bovendien de gelegenheid om de thema's en onderwerpen die naar voren zijn gekomen in de evaluatie van de tijdelijke benoemingsprocedure op te pakken en verder te ontwikkelen. Uit de media begrijpen wij dat de onderzoekers verwachten dat het onderzoek eind van dit jaar zal worden gepresenteerd aan het ministerie van Binnenlandse Zaken.

² Met bestuurder wordt hier bedoeld: lid van de leiding van een OM-onderdeel

IV. Integriteit

h. Versterking BIOM

Het inrichtingsplan BIOM dat eind 2019 bij voorgenomen besluit door het College van procureurs-generaal was vastgesteld, is besproken met de COR-OM. De COR-OM heeft positief geadviseerd op het inrichtingsplan, waarin de onafhankelijke positie van het BIOM binnen het OM stevig is verankerd. Ook is in het inrichtingsplan vastgelegd dat het Hoofd BIOM zich zo nodig rechtstreeks tot de Minister kan wenden en dat formeel geregeld wordt –in samenspraak met het DGO– wanneer en hoe een medewerker de Onafhankelijke Integriteitscommissie van uw Ministerie kan benaderen. De COR-OM gaf hierbij aan waarde te hechten aan het toevoegen van de BIOM-functies aan het bestaande functiehuis.

Het inrichtingsplan voorziet in een vaste aanstelling voor het Hoofd BIOM, twee coördinatoren en een management ondersteuner. De selectieprocedure voor de opvolging van het hoofd BIOM heeft nog niet geleid tot een aanstelling. Daarom is door het College voorzien in een interim-manager met veel relevante externe ervaring in dit domein. Deze is per 1 juni als Hoofd BIOM van start gegaan en blijft aan tot het einde van dit jaar.

Het hoofd BIOM ad interim zal met de concerndirecteur F&C een belangrijk aandeel leveren in het verhelderen van de samenhang met de eveneens bij het OM in ontwikkeling zijnde compliancefunctie en andere toezichthoudende functies. De tweede coördinator is per 1 januari 2020 gestart en de werving van de management ondersteuner is in een gevorderd stadium.

In 2020 is ook een groot aantal nieuwe vertrouwenspersonen integriteit (VPI) aangesteld. Een deel hiervan volgde in juni alsnog de opleiding voor VPI, welke als gevolg van de corona-maatregelen was afgelast. De geplande inventarisatie naar de wijze waarop de integriteit van de organisatie het beste kan worden ondersteund met de inzet van vertrouwenspersonen integriteit en vertrouwenspersonen omgangsvormen (al of niet gecombineerd tot één functie), heeft hierdoor vertraging opgelopen. Parallel aan deze inventarisatie wordt onder regie van het departement van Justitie en Veiligheid een Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid geschreven. Het voorstel voor de inzet van vertrouwenspersonen zal zo veel mogelijk aansluiten bij die leidraad, omdat in deze leidraad wordt uitgegaan van het kader dat door de minister van BZK is vastgesteld met betrekking tot het werk van vertrouwenspersonen. In het najaar van 2020 wordt het voorstel ter besluitvorming aan het College van procureurs-generaal voorgelegd.

20200901-04010-28001

i. OM-brede gelijke behandeling van integriteitsschendingen

In aanvulling op de werkwijze dat integriteit met ingang van december 2019 een vast onderdeel van de planning- en control-gesprekken tussen het College en de hoofden van de OM-onderdelen is, wordt ook gestart met casusbesprekingen integriteit (moreel beraad) in de groepsraad. Meerdere keren per jaar zal een (voorbeeld)casus worden besproken om zo lastige casuïstiek te delen en bespreekbaar te maken. Dit bevordert de eenheid in opvatting en afdoening onder de hoofdofficieren.

De Adviescommissie afdoening integriteitsschendingen ziet toe op gelijke afdoening in concrete gevallen

j. Aansluiting Gedragscode Integriteit Rijk en Handleiding Integriteit Leidinggevenden en Bestuurders

Het OM participeert in de werkgroep van het ministerie van Justitie en Veiligheid om te komen tot een handleiding 'Integriteit en leidinggevenden' voor het gehele Justitie en Veiligheid domein. De totstandkoming van de handleiding vordert gestaag. Het BIOM wil de handleiding, indien de coronamaatregelen dit toestaan, presenteren en toelichten op een te organiseren dag van de integriteit voor leidinggevenden.

k. Introductieprogramma integriteit voor nieuwe medewerkers en leidinggevenden

Nieuwe medewerkers krijgen in het introductieprogramma in digitale vorm informatie over het werken bij het OM. De bedoeling is om het bespreken van lastige integriteitsissues met nieuwe medewerkers op te nemen in een breder 'onboarding' traject voor nieuwe medewerkers, waarbij deze worden ingewerkt op meerdere terreinen, waaronder integriteit. Dit traject is voorzien voor 2021.

In aanvulling op de ontwikkeling van het introductieprogramma is het BIOM bezig met de ontwikkeling van een verbeterde kennissite integriteit. Doel is om de bestaande informatie op het huidige intranet over integriteit en over het proces van afhandeling van vermoedelijke integriteitsschendingen, voor iedereen binnen het OM makkelijker toegankelijk te maken. Ook wordt door het BIOM gebouwd aan een nieuw registratiesysteem voor meldingen en onderzoeken. De kennissite is in juni in gebruik genomen. Het nieuwe registratiesysteem zal in september gereed komen.

l. Audit Committee, Visitatiecommissie, Begeleidingscommissie en Reflectieraad
Zoals in de vorige rapportage aangegeven, zijn het Audit Committee, de Begeleidingscommissie en de Reflectieraad ingericht en vinden periodieke overleggen plaats met deze gremia op de betreffende onderwerpen.

Over de inrichting van het visitatie-instrument en de installatie van de Visitatiecommissie, heeft het College zijn voorstel afgestemd met de Begeleidingscommissie. Een notitie over de functie en het doel, de opzet, en de

20200901-040 10:28 0013

Datum 31 augustus 2020
Ons kenmerk PaG/HR/9004
Pagina 11/11

positionering van een visitatiecommissie is gereed voor bespreking in de overlegvergadering van het College en de minister in september. Na bespreking van de notitie neemt het College de volgende stappen richting een concept protocol. Conform planning zal de Visitatiecommissie eind 2020 worden benoemd zodat de visitatie OM in 2021 plaats kan vinden.

Afronding

Het College en alle OM'ers stellen zich er op in dat de beperkingen die het rondwaren van het coronavirus nu met zich meebrengt, zeker nog lange tijd hun invloed zullen hebben. Dit geldt voor de kerntaak van het OM, maar ook voor alle andere activiteiten waar het OM zich aan verbonden heeft, inclusief de activiteiten in dit plan van aanpak. Het streven is om aan het eind van dit jaar het merendeel van de resultaten te hebben 'ingeweven' in de organisatie. De verbetering van het werkklimaat krijgt hiermee gestalte in het gedrag en de onderlinge interactie, en tegelijkertijd in de structuren, werkwijzen en instrumenten binnen de organisatie.

Het College zal u voor het einde van 2020 nader informeren over de vorderingen die dan op de ingezette veranderingen gemaakt zullen zijn.

Hoogachtend,

Namens het College van procureurs-generaal,



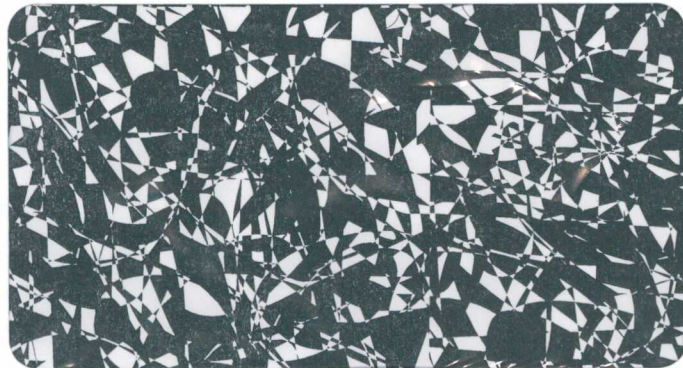
M. Otte

20200901.040 10:28 0014

Openbaar Ministerie

College van procureurs-generaal
parket-generaal

TNT Post
Port betaald
Port Payé
Pays-Bas



Gezien scankamer
JenV

01 SEP. 2020