

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 69911 00
www.om.nl

Datum 15 april 2021

Onderdeel HR

Ons kenmerk PaG/HR/9080

Contactpersoon -

Onderwerp Voortgangsrapportage na onderzoek van de commissie-Fokkens

Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden.

Geachte heer Grapperhaus,

In april 2019 verscheen het rapport van de Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie ('commissie-Fokkens'). Het rapport maakte onder meer duidelijk hoezeer vakmanschap, bevlogenheid, koersvastheid en lef, ingebed moeten zijn in een cultuur en structuur van aan- en tegenspreken, transparantie en oog voor de menselijke maat. Het zoeken, vinden en behouden van evenwicht, tussen deze kenmerken is noodzakelijk om de kerntaak van het OM -de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde- uit te kunnen voeren. Kenmerkend voor OM'ers is een intrinsieke motivatie voor recht een rechtvaardigheid met een grenzeloze loyaliteit. Hierbij past een heldere en ferme opstelling naar de 'buitenwereld'. Leidinggeven en samenwerken in de interne organisatie vraagt echter ook ander gedragsrepertoire. Intern moet de focus liggen op het onderhouden van een gezond en veilig werkklimaat, waarin verschillen en tegenstellingen bespreekbaar gemaakt worden. Zodat macht en tegenmacht in balans zijn. Alleen dan komen de beste oplossingen en besluiten tot stand als basis voor het externe optreden van het OM. Het verschil tussen de interne en de externe gerichtheid levert in de praktijk soms spanning op. Met het plan van aanpak in mei 2019 en de daaropvolgende voortgangsrapportages, waarvan de laatste verscheen in augustus 2020, heb ik u geïnformeerd over de wijze waarop gewerkt wordt aan dit vitale werkklimaat, alsmede over de thema's, die de meer 'harde kant' van organisatiebesturing en leiderschap raken.

In de rapportages schreef ik u dat het 'werken aan het werkklimaat' in de organisatie moet worden 'ingeweven'. Het is een continue verbetercyclus waarvoor de aandacht niet mag wegzakken, terwijl de termen plan van aanpak en voortgangsrapportage juist de indruk wekken dat het ooit 'af' kan zijn. Dit is uiteraard niet het geval. Die verbetercyclus zal voortdurend onder de aandacht gebracht moeten worden. Echter de vorm waarin dit gebeurt zal wel regelmatig 'ververst' moeten worden, om te voorkomen dat de sleet erop komt.

Om die reden kondigde ik u eerder aan dat de voorliggende voortgangsrapportage de laatste in de reeks zal zijn. Althans: in deze vorm. Niet omdat 'alles af is' en we over kunnen naar de orde van de dag. Maar om door te kunnen ontwikkelen naar nieuwe vormen van 'werken aan'. De wijze waarop de Visitatiecom missie OM eind 2020 haar taken heeft opgenomen en hiermee 'het stokje overneemt' van de Externe Begeleidingscommissie, die in maart 2021 haar taken heeft afgerond, is hiervan een mooie illustratie. Hiermee wordt 'de blik van buiten' verankerd, zodat zij bij kan dragen aan het gezonde evenwicht tussen de onafhankelijkheid van het OM in de uitoefening van de strafrechtelijke taak enerzijds, en de verbinding met de maatschappij waarvoor deze taak wordt uitgeoefend anderzijds.

Vanwege het 'voortdurende' karakter, heeft ook deze laatste rapportage daarom de vorm van een update langs de uitgezette lijnen en thema's. Uiteraard wordt aangegeven wat afgerond is, maar ook welke ontwikkelingen nog lopen en in welke vorm en richting deze zich bewegen. Het College zal hierover blijven informeren, bijvoorbeeld via de reeds genoemde jaarberichten en rapportages van de visitatieonderzoeken - waarover meer in het vervolg van deze brief.

Het behoeft geen betoog dat de omstandigheden van de coronamaatregelen een zware wissel trekken op mensen en organisaties. Dit is voor het OM en de OM'ers niet anders. In de vorige rapportage sprak het College haar dankbaarheid uit voor de veerkracht en inventiviteit van alle OM'ers, om de kerntaak van het OM zo goed als mogelijk te blijven verwezenlijken. Tegelijkertijd spraken wij de hoop en verwachting uit dat het werken aan het werkklimaat, met verruiming van de mogelijkheden om elkaar weer op de werkplekken te kunnen ontmoeten in het laatste kwartaal van 2020, een stroomversnelling mogelijk zou maken in de ingezette ontwikkelingen. Dit was niet het geval. Sterker nog, de voortzetting en intensivering van het thuiswerken werd verder op de proef gesteld door verstoringen in de ICT. De onrust die dit begrijpelijkerwijs met zich mee bracht, illustreerde andermaal dat het werken aan 'de harde kant' en 'de zachte kant' van de organisatiebesturing geen kwestie is waarbij het ene belangrijker is en meer prioriteit moet krijgen dan het andere, maar dat verbeteringen in beide tegelijkertijd aan de orde zijn. In het bewustzijn dat het 'werken vanuit huis, tenzij' voorlopig op zijn best zal overgaan in een vorm van hybride thuis en op kantoor werken, is duidelijk geworden dat ook de wijze waarop het OM met alle OM'ers aan de slag kan met het werkklimaat, nog steeds sterk zal worden bepaald door online communicatievormen. De manier waarop hier dit voorjaar een verder

vervolg aan gegeven zal worden, wordt nader toegelicht in deze rapportage, bij het thema cultuur en leiderschap.

Onderstaand 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). Per thema wordt de stand van zaken op alle lopende activiteiten weergegeven.

I. Cultuur en leiderschap

Als er één ding is dat in de afgelopen twee jaar steeds duidelijker is geworden over het thema cultuur en (persoonlijk) leiderschap, dan is het dat het werken aan het werkklimaat niet kan zonder moeite. Het tempo kan niet worden afgedwongen. Waar het om gaat is dat uiteindelijk iedereen leert en van daaruit in beweging komt. Daarin moeten de leidinggevenden het goede voorbeeld geven. Daarom is de afgelopen periode vooral ingezet op de hogere managementlagen. Aan het Leiderschapsprogramma, dat onder b. aan de orde komt, wordt aan de ontwikkeling van het gewenste gedragsrepertoire voor de (aanstaande) leidinggevenden veel aandacht besteed. En in het 'meerjarig initiatief', dat in het vervolg van deze brief onder punt a. beschreven wordt, lag de focus vooralsnog grotendeels op de leidinggevenden.

Dat betekent echter niet dat alle overige OM'ers bij het vorm geven aan het werkklimaat niet betrokken zouden moeten worden. In tegendeel: dit kan alleen gezamenlijk, niet door een 'ontwerp' van bovenaf. Over de wijze waarop in de komende maanden alle overige OM'ers nadrukkelijk betrokken gaan worden bij de ingezette beweging zal ik hieronder bij het 'meerjarig initiatief' nader ingaan.

Voor ik dit doe, wil ik kort ingaan op drie onderwerpen. Als eerste de ingezette beweging bij de leidinggevenden. En dan specifiek op de stappen die tijdens de laatstgehouden OM conferentie in december 2020 werden gezet. Een online conferentie waaraan u als minister via een livestream een bijdrage leverde door de waarde van het 'vermogen tot kritische zelfreflectie bij leidinggevenden' nadrukkelijk te onderstrepen. In de conferentie werden de deelnemers spiegels voorgehouden en aangemoedigd hun beïnvloedingsstijlen en de ongeschreven regels kritisch tegen het licht te houden. En om te durven twifelen aan de eigen onkwetsbaarheid en onkreukbaarheid. Omdat daardoor meer ruimte kan ontstaan voor het aanleren en toepassen van gespreksvormen die het best passen in de specifieke situatie. Hoewel de opzet en organisatie van de OM- conferenties strikt genomen geen onderdeel zijn van de activiteiten in dit plan van aanpak, staan ze er natuurlijk niet los van.

Dit geldt evenzeer voor het tweede onderwerp dat ik hier wil benoemen: de inclusieve organisatiecultuur waar het College naar streeft. Het is belangrijk dat alle medewerkers van het OM zich thuis voelen in onze organisatie, zich gehoord voelen en op hun eigen manier kunnen bijdragen aan het organisatiebelang. Ongeacht geslacht, afkomst, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging of beperking. In een eerdere brief aan u (dd. 9 juli 2020) hebben we onze ambitie en doelen - om te komen tot een inclusieve organisatiecultuur - omschreven. Deze hebben we inmiddels vertaald in een aanpak. Onderdeel van deze aanpak is de nulmeting naar de mate waarin onze medewerkers het OM als een inclusieve organisatie ervaren. Dit doen we door middel van de deelname aan de NIM - de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor¹. De NIM is 15 maart jl. uitgezet onder onze medewerkers.

Als derde en laatste punt nog een aanvulling op wat in de vorige rapportage over exitgesprekken is aangegeven. Het OM is betrokken bij de ontwikkeling van de Rijksbrede Exitmonitor die onderdeel zal worden van het exitproces via P-direkt. Het OM is voornemens hier gebruik van te gaan maken.

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

Zoals in de inleiding benoemd, is het werken aan het werkklimaat geen 'project' dat ooit af is en dient de wijze waarop hier aandacht aan gegeven wordt, voortdurend te worden 'ververst'. De leden van de werkgroep cultuur en leiderschap, die dit onderwerp medio 2019 hebben opgepakt, hebben vanuit hun persoonlijk perspectief de balans opgemaakt van wat hun werkzaamheden en gesprekken in de afgelopen anderhalf jaar hebben opgeleverd. Dit hebben zij verwoord in een open brief die begin april aan alle OM'ers is verspreid. Met de brief willen de leden van de werkgroep geen 'blauwdruk bieden van hoe het moet', maar vanuit persoonlijke overtuiging als OM'er, de mede-OM'ers uitnodigen het gesprek aan te gaan en het open werkklimaat vorm te geven. Daarnaast zijn twee filmpjes ontwikkeld die een prikkelende illustratie vormen bij de patronen en gedragingen waarover de leden van de werkgroep de discussie op gang willen brengen. Het is de bedoeling dat de onderdelen de brief en de filmpjes gaan gebruiken om met de medewerkers de gesprekken te voeren. Over aanspreken en aangesproken worden, over respect en dialoog, over vragen stellen en het uitstellen van oordelen, over zelfreflectie en het bespreekbaar maken van fouten.

¹ De Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM) is een wetenschappelijk onderbouwd onderzoek van de Universiteit Utrecht. De NIM onderzoekt wat werkgevers doen in hun streven een inclusieve organisatie te worden, welke maatregelen ze nemen en welke activiteiten ze organiseren. Dit koppelt de NIM vervolgens aan de mate waar in werknemers hun organisatie als inclusief ervaren. Ook adviseert de NIM over te nemen stappen op weg naar meer inclusieve organisatiecultuur.

Het College heeft grote waardering voor de wijze waarop de leden van de werkgroep hierin het voortouw nemen en steunt nadrukkelijk deze invulling aan de 'voorwaartse beweging' die met de brief en de filmpjes wordt ingezet .

De werkgroep merkt terecht op dat de huidige werkomstandigheden het er niet makkelijker op maken om de gewenste gesprekken goed te voeren. Sterker nog: de omstandigheden zorgen voor een werkdruk die de ruimte om deze gesprekken te kunnen voeren, sterk vermindert. Tegelijkertijd constateert de werkgroep dat juist deze moeilijke omstandigheden het belang van het open gesprek alleen maar groter maakt. Het College is daarom blij dat de 'verbreding van de ingezette beweging' die in de vorige rapportage werd aangekondigd, hiermee voor alle OM'ers zichtbaar wordt ingezet. De werkgroep zal voor de zomer, als de onderdelen tijd hebben gehad om op eigen wijze een vervolg te geven aan de aangeboden open brief en filmpjes, de effecten van deze interventie bezien en bekijken wat dit betekent voor hun rol als werkgroep in dit proces.

b. Leiderschapsontwikkeling

Het Leiderschapsprogramma dat in de vorige rapportage werd aangekondigd kan niet los worden gezien van het werken aan een gezond werkklimaat. De daargenoemde thema's komen herkenbaar en nadrukkelijk in het Leiderschapsprogramma terug. In 2020 is een start gemaakt met dit programma en in een periode van twee jaar (t/m 2022) zullen alle leden van de parkleidingen en de (concern)directeuren aan het programma deelnemen. OM'ers die worden gezien als mogelijke toekomstige kandidaten voor deze posities zullen ook worden uitgenodigd om aan het programma deel te nemen. De uitgangspunten en doelstellingen van het programma zijn verder geëxpliciteerd en worden hieronder kort weergegeven. De nadruk in het programma ligt op collectief leren met een diversiteit aan deelnemers . Er wordt door de opzet van het programma geïnvesteerd in samenwerking tussen verschillende sleutelfunctionarissen en disciplines. Het programma zorgt dat de kracht om verbeteringen en veranderingen tot stand te brengen zowel bij deelnemers individueel als bij het collectief toeneemt . Ook moet het programma eraan bijdragen dat er meer openheid en reflectief vermogen ontstaat tussen de deelnemers onderling en hun omgeving, alsook moed om elkaar aan te spreken en eigen tegenspraak te organiseren. In het programma leren de deelnemers elkaars kwaliteiten, drijfveren, valkuilen en schaduwzijden kennen en leren zij complementair aan elkaar te opereren op verschillende niveaus.

Gedurende het leiderschapsprogramma wordt , naast de inhoudelijke leiderschapsmodules, in de praktijk met elkaar geoefend door vraagstukken bij de kop te pakken onder begeleiding van coaches. Deze coaches volgen en spiegelen zowel de ontwikkeling van het groepsproces als het individuele ontwikkelproces van de deelnemers. De coaching is gericht op het ontwikkelen van leiderschap dat

wordt gekenmerkt door een goed, open werkklimaat waarin naast inhoudelijke, ook persoonlijke en morele dilemma's bespreekbaar zijn. Zo leren zij zorg te dragen voor de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van hun mensen. De deelnemers worden bewust gemaakt van hun voorbeeldrol en leren perspectief te schetsen, zowel vanuit hun eigen aandachtsgebied als in aansluiting op de uitdagingen en koers waar het OM als collectief voor staat.

De eerste bijeenkomst van de 'eerste lichter' van het leiderschapsprogramma heeft inmiddels online plaats gevonden. Op dit moment wordt overwogen om de tweede bijeenkomst, die plaats zou vinden vóór de zomer, enkele maanden te verplaatsen, zodat deze op locatie, dus zonder online hulpmiddelen, kan worden uitgevoerd.

Voor wat betreft de overige bestaande leiderschapsprogramma's die zich richten op operationeel leidinggeven geldt, dat deze in 2021 zullen worden herijkt. Ook bij die programma's wordt, vanuit bovenstaande uitgangspunten en doelstellingen, de vertaling gemaakt naar de opleidingsprogramma's.

II. **Ontwikkeling governance**

c. Herijking strategisch bestuurlijke overleggen

Er is inmiddels een concept voorstel ten aanzien van de aanpassingen van de strategisch bestuurlijke overleggen. Dit voorstel is aangehouden in verband met de herpositionering van de IV-functie, waarbij tegelijkertijd als opmaat naar een vraagorganisatie 'proceseigenaren' worden geïntroduceerd. Een voorstel voor de herpositionering van de I V-functie ligt inmiddels bij de medezeggenschap. Een proef met proceseigenaren wordt op dit moment uitgevoerd en later dit jaar geëvalueerd. Parallel is het kernberaad door de directeuren bedrijfsvoering als proef georganiseerd rondom een aantal domeinen, te weten processen, HR, Finance & Control, ICT en Huisvesting & Facilities. Dat leidt tot een grotere samenhang tussen portefeuilles.

Het doel van deze stappen is een versterking van de lijn- en staforganisatie, verbetering van de P&C-cyclus, een meer integrale afstemming van eisen en wensen voor ontwikkeling en innovatie van de organisatie en het explicieter stellen van prioriteiten.

De stappen worden behoedzaam en zorgvuldig gezet, omdat ze raken aan de kern van de besturing en organisatie van het OM. Gedoseerd ook, om draagvlak te behouden en om de focus op de kerntaak te waarborgen. In de loop van dit jaar zal met de opgedane ervaringen worden bezien op welke wijze het eerder genoemde concept voorstel kan worden doorgezet.

d. Evaluatie mandaatregeling

Voor de bedrijfsvoering is de financiële en personele mandatering tegen het licht gehouden. Deze inventarisatie is intern gevalideerd en in concept uitgewerkt waarbij tevens voorstellen tot aanscherping zijn geformuleerd. Inmiddels is een extern bureau ingeschakeld om op basis van de inventarisatie een plan van aanpak op te stellen om het kader voor landelijke en lokale mandaten te herijken en uit te werken, en voorstellen te doen voor een stapsgewijze implementatie. Dit plan van aanpak is mede de basis voor het verder te ontwikkelen stelsel voor compliance en integriteit.

e. Ontwikkeling compliance aanpak

Een inventarisatie van de huidige stand van zaken met betrekking tot compliance heeft plaatsgevonden. Uitgangspunt voor het vervolg is om de inrichting van het stelsel van compliance en integriteit te baseren op het 'three lines of defence' model. Dit model vormt ook de basis voor het plan van aanpak voor mandatering. De inrichting van het stelsel vereist nadere aanpassingen aan de organisatie. De nieuw te werven Directeur Integriteit, die leiding zal geven aan het Bureau Integriteit OM (BIOM), krijgt hierin een belangrijke rol, samen met de conerndirecteur Finance & Control. Voor de invulling van de functie Directeur Integriteit loopt op dit moment een procedure via een searchbureau.

II I. Benoemingenbeleid

f. Evaluatie tijdelijke benoemingsprocedure

De tijdelijke benoemingsprocedure voor benoemingen van functies in de top van het OM is in de eerste helft van 2020 geëvalueerd. In samenspraak met de centrale ondernemingsraad is de aangepaste procedure per 1 augustus 2020 vastgesteld, en zal iedere twee jaar geëvalueerd worden. In 2020 zijn 18 posities in de top van het OM via deze procedure ingevuld.

g. Vergroten mogelijkheden mobiliteit top van het OM

In de vorige rapportage werd beschreven hoe vanuit het diversiteitsperspectief werd gewerkt aan de mogelijkheid om kandidaten voor hogere leidinggevende functies aan te trekken en versneld 'klaar te stomen' voor deze functies. Hiertoe is het OM gestart met het aanstellen van tijdelijk toegevoegde bestuurders². In de loop van 2020 is hiermee eerst intern begonnen. Een aantal collega's heeft de gelegenheid gekregen om als tijdelijk toegevoegd bestuurder ervaring op te doen binnen de leiding van een OM-onderdeel. Een deel hiervan is mede hierdoor inmiddels doorgestroomd naar een vaste functie als pakketbestuurder.

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

Inmiddels is in november 2020 ook gestart met de bredere, externe werving via diverse kanalen voor de functie van tijdelijk toegevoegd bestuurder. Deze werving hee vele positieve en interessante reacties opgeleverd. Hieruit is één kandidaat geselecteerd en deze zal per 1 juni van dit jaar voor een periode van twee jaar aan de slag gaan als toegevoegd lid van de parketleiding Oost-Nederland. De intentie is en blijft om de toegevoegde bestuurder bij wederzijdse tevredenheid over het functioneren te kunnen laten instromen binnen de top van het OM . Het voornemen is om de functie in de loop van 2021 opnieuw open te stellen voor plaatsing van een tweede kandidaat bij een ander OM-onderdeel.

In de vorige voortgangsrapportage werd ook aangegeven dat het onderzoek van de Universiteit Utrecht over het functioneren van de ABD, thema's bevat die relevant lijken voor de afweging van plus- en minpunten van toepassing van het 3-5-7 model voor het OM (voor de hogere managementlagen). Dit gaat over het spanningsveld tussen mobiliteit aan de ene kant en behoud van kennis/inhoudelijke expertise en ervaring aan de andere kant. Dit rapport is januari 2021 beschikbaar gekomen en zal nu worden besproken met de verschillende HRM-disciplines, zodat we de uitkomsten kunnen gebruiken voor het gesprek over de doorontwikkeling van de diverse thema's .

IV. Integriteit

h . Versterking BIOM

Het inrichtingsplan BIOM dat eind 2019 bij voorgenomen besluit door het College van procureurs-generaal was vastgesteld, is na bespreking met de COR-OM op 20 november 2020 vast gesteld. Hiermee is het BIOM nu een apart en onafhankelijk onderdeel binnen het OM, bestaande uit een Hoofd, twee coördinatoren en een management ondersteuner . De twee coördinatoren waren reeds in dienst; per 1 oktober is ook de management ondersteuner in dienst getreden. Voor het hoofd BIOM was voorzien in een interim manager tot het begin van dit jaar. Voor de definitieve invulling van deze functie is een vacature Directeur Integriteit opengesteld en loopt op dit moment een procedure via een searchbureau. De Directeur Integriteit zal leiding geven aan het BIOM en krijgt als belangrijke opdracht om samen met de concerndirecteur Finance & Control de verdere ontwikkeling en implementatie van de compliancefunctie en de organisatorische 'ophanging' hiervan vorm te geven. Voor de integriteitsonderzoeken beschikt het BIOM nu over een pool van 13 opgeleide onderzoekers. In aanvulling hierop zal in de loop van dit jaar het BIOM worden uitgebreid met enkele vaste onderzoekers.

In het eerste kwartaal van 2021 wordt de laatste hand gelegd aan een voorstel voor de herinrichting van de VPI/VPO functie. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid die onder regie van het departement van Justitie en Veiligheid

r.

wordt geschreven. Het voorstel wordt binnenkort ter besluitvorming aan het College van procureurs- generaal voorgelegd.

Door het versterkte BIOM zijn in december 2020 in de week van de integriteit (online) dilemmatrainingen verzorgd voor de permanente educatie van de vert rouwenspersonen . Ook voor de overige OM'ers is de week van de integriteit aangegrepen om aandacht te besteden aan integriteit en het BIOM, via stellingen op ZoOM, toezending van een gadget op het privé adres, een blog en vlogs op Instagram.

i. OM-brede gelijke behandeling van integriteitsschendingen

Zoals in eerdere rapportages is aangegeven, ziet de Adviescommissie afdoening integriteitsschendingen toe op gelijke afdoening in concrete gevallen, is integriteit sinds 2019 een vast onderdeel van de planning- en control-gesprekken tussen het College en de hoofden van de OM- onderdelen, en worden in de groepsraad jaarlijks casusbesprekingen integriteit gevoerd. In aanvulling hierop wordt door het BIOM gewerkt aan de uitwerking van een versterkte meldregeling voor integriteitsmeldingen en klachten. De uitgewerkte meldregeling wordt op korte termijn voorgelegd aan het College ter definitieve besluitvorming. Overigens wordt halfjaarlijks door het BIOM een rapportage gepubliceerd waarin geanonimiseerd verslag wordt gedaan van gemelde integriteitsschendingen en de afhandeling hiervan .

j. Aansluiting Gedragscode Integriteit Rijk en Handleiding Integriteit Leidinggevenden en Bestuurders³

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 bevindt zich in een afrondende fase. Deze zal aan de Departementale OR worden voorgelegd. Zodra de handreiking formeel is bekrachtigd zal het BIOM de handreiking in OM format om zett en en implementeren .

k. Introductieprogramma integriteit voor nieuwe medewerkers en leidinggevenden

Het nieuwe registratiesysteem voor meldingen en integriteitsonderzoeken is in het laatste kwartaal van 2020 in gebruik genomen .

Verder werkt het BIOM aan de ontwikkeling van De Wegwijzer, een hulpmiddel dat medewerkers eenvoudig(er) toegang geeft tot de interne regelgeving

³ Bestuurder: lid van de leiding van een OM- onderdeel

aangaande integer gedrag. Het werken aan de Wegwijzer wordt in het tweede kwartaal afgerond.

In de loop van dit jaar wordt gewerkt aan een breed 'onboarding' traject voor nieuwe medewerkers, waarbij deze worden ingewerkt op meerdere terreinen, waaronder integriteit. Sinds 2020 krijgen nieuwe medewerkers in het introductieprogramma in digitale vorm informatie al over het werken bij het OM. Het bespreken van lastige integriteitsissues met nieuwe medewerkers wordt dan onderdeel van het 'onboarding' traject.

1. Audit Committee, Visitatiecommissie OM, 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. Hiermee wil het OM de 'externe blik naar binnen halen' voor verdere professionalisering van de organisatie. Het naar binnen halen van de externe blik geldt in het bijzonder voor de instelling van de Visitatiecommissie OM. Het OM zal eens in de 2 tot 4 jaar een visitatiecommissie installeren om een organisatiedoorlichting uit te voeren. Hierbij ligt de focus op leren en ontwikkelen. Conform planning heeft het College de eerste Visitatiecommissie OM in het laatste kwartaal van 2020 geïnstalleerd. Op 16 december 2020 werden de volgende leden van de commissie benoemd: mw. prof. dr. P.L. Meurs (voorzitter), hoogleraar Bestuur van de Gezondheidszorg aan de Erasmus Universiteit; dhr. mr. dr. F.C. Bakker, rechter en voormalig voorzitter van de Raad voor de Rechtspraak; dhr. R. Bik, voormalig plv. Korpschef van de Nationale Politie; dhr. prof. dr. M. Noordegraaf, hoogleraar Publiek Management aan de Universiteit Utrecht; dhr. mr. B. W.J. Steensma, voormalig Hoofdofficier van Justitie van Arrondissementsparket Noord Holland.

In de eerste visitatie ligt de focus op integriteit, cultuur & leiderschap en het loopbaan- en benoemingenbeleid binnen het OM. Het startpunt voor de visitatie is een enquête onder alle medewerkers van het OM en een zelfevaluatie door leidingen van de OM-onderdelen, waarna de commissie alle OM-onderdelen bezoekt om in gesprek te gaan met een brede vertegenwoordiging van medewerkers over bovengenoemde thema's. Deze bezoeken zijn in maart online gestart. Tevens kan de Visitatiecommissie informatie ophalen bij of bevindingen bespreken met externe partners of experts.

Het College heeft de Visitatiecommissie gevraagd voor de zomer het visitatierapport aan het College aan te bieden. Het rapport wordt vervolgens door het College aangeboden aan de Minister van Justitie en Veiligheid en gelijktijdig openbaar gemaakt.

Met de start van de visitatie was het voor de externe Begeleidingscommissie logisch moment om in maart haar taken af te ronden. De begeleidingscommissie

heeft vanaf de zomer van 2019 , onder voorzitterschap van drs. J. Smit, commissaris van de Kon ing in de prov incie Zuid-Holland , periodiek met het College overlegd en als klankbord gediend. Het College is de leden ⁴ van de begeleidingscomm issie hierv oor zeer erkentelijk.

Afronding

Met de afronding van deze rapportage is een cyclus van planvorming, uit voering, heroverweging en bijsturing doorlopen . Betekenisvolle stappen zijn gezet, in de wetenschap dat daarmee belangrijke ijkpunten zijn bereikt, maar dat het punt 'bestemming bereikt ' in die reis nooit aan de orde kan zij n. Het verder uitwerken van de 'harde kanten ' van sturing en het werken aan de ' zachte kant ' (een vitaal werkklimaat) vormen een doorgaand proces op weg naar een steeds betere balans. Hierbij zijn voortdurende uitwisseling van inzichten en ' de blik van buiten ' belangrijke brandstof om tot afgewogen standpunten en besluiten te komen. Twee belangrijke ' bergingen ' hiervoor zijn de periodieke visitatie, die in januari gestart is, en de voorgenomen jaarlijkse beschouwing van de stand van zaken ten aan zien van het Openbaar Ministerie met de Tweede Kamer.

Het college blijft de beweging die is ingezet met kracht ondersteunen, in de overt uiging dat deze het fundament onder het OM verder zal versterken en het OM daarmee verder gereed zal maken voor de toekomst .

Hoogachtend ,

Het College van procureurs-generaal,

G.W. van der Burg

⁴Naast de voorzitt er drs. J. Smit waren de leden van de commissie : mw. J.M. van Bijstev eldt, burgemeester van Delft ; dhr . prof. dr. G. de Graaf, hoogleraar I ntegriteit van Academisch Onderw ijs aan de Vrije Universiteit; dhr . Mr . J. van der Vlist, (tot 1 oktober jl.) directeur/consultant bij ABDTOPConsult van het Ministerie van BZK.

