

Organisatie

HRM

Het OM bevindt zich in een samenleving die voortdurend in beweging is. Het werk van het OM vraagt specialistische kennis, vele vaardigheden, passie en inzet. Goed toegeruste en gemotiveerde mensen zijn de kurk waarop het OM drijft. Daarom is investeren in vakmanschap, persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid van groot belang. In 2016 heeft het OM stevig geïnvesteerd in de medewerkers om nu en in de toekomst te kunnen voldoen aan de kwalitatieve eisen die de samenleving aan het OM stelt.

Ook het OM zelf is veranderd. Personele krimp aan de ene kant en uitbreiding op basis van beleidsintensiveringen aan de andere kant hebben gevolgen gehad voor de inrichting en samenstelling van het OM. Afscheid gaat samen met bij- en omscholing en het aantrekken van nieuwe medewerkers. Er zijn nieuwe functies gecreëerd, loopbaan- en leiderschapsontwikkeling krijgen meer aandacht en er is geïnvesteerd in het opleiden van mensen om hen de ruimte geven hun vakmanschap verder te ontwikkelen.

De strafzaken die het OM behandelt zijn gevarieerd in omvang, complexiteit en gewicht. De verschillende soorten zaken vragen ook om een andere aanpak. Dat verschil in aanpak komt terug in de organisatie van het OM. Het OM kent vijf verschillende werkomgevingen, elk specifiek ingericht voor de optimale behandeling van een bepaalde soort zaken. Deze inrichting heeft grote gevolgen gehad voor het HRM-beleid van het OM. Er zijn nieuwe en andere functies binnen het OM geïntroduceerd, zoals de assistent-officier van justitie en de ketenprocescoördinator in de Interventie-omgeving. Ook wordt in een proefomgeving verkend of de functie van adjunct officier van justitie een meerwaarde heeft in de aanpak van high impact crime en ondermijningszaken. Evenals de assistent-officier, verricht de adjunct-officier – naast afgebakende officierswerkzaamheden – de taken van de parketsecretaris. Door deze nieuwe functies is het personeelsbestand meer divers en flexibeler geworden.

Om de transitie en ontwikkeling van de medewerkers optimaal te ondersteunen, is in 2016 geïnvesteerd in de verankering van in 2015 ontwikkelde HRM-instrumenten als de OM-breed toegepaste gesprekscyclus, personeelsschouw, verzuimbeleid, loopbaanbegeleiding en opleidingen. Voor elke functiegroep is een daarop toegesneden palet aan opleidingen beschikbaar. Daarbij wordt gewerkt vanuit een optimale mix van werken en leren, waarbij steeds meer aandacht bestaat voor actuele criminaliteits-

thematiek, zoals de bestrijding van jihadisme, terrorisme, ondermijning en cybercrime. Er is geïnvesteerd in de vergroting van het vakmanschap ten aanzien van, in het bijzonder, de onderwerpen DNA-Veroordeelden en de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen. Dit is onder andere gebeurd door het opleidingscurriculum rondom deze onderwerpen aan te scherpen en uit te breiden, door extra capaciteit in te zetten op deze onderwerpen en door hoger gekwalificeerd personeel aan te trekken en in te zetten op nieuwe, coördinerende functies binnen DNA-V. Leidinggevend en medewerkers met senioriteit worden gefaciliteerd om alle medewerkers binnen het OM te motiveren het eigen vakmanschap meer te ontplooiën. In 2016 is dat onder andere gebeurd via de doorontwikkeling van de basisopleiding voor leidinggevend en door concrete ondersteuning bij de 'p-schouw' en de personele gesprekscyclus.

Het optimaliseren van de kwaliteiten en de inzetbaarheid van de medewerkers en het herinrichten van de organisatie zijn geen doelen op zich. Het moet ertoe bijdragen dat het OM effectief en efficiënt in staat is om te gaan met de eisen die veranderende veiligheidsvraagstukken, criminaliteitsbeelden en de samenleving aan het OM stellen. Eisen die ervoor hebben gezorgd dat het OM aan de ene kant is gekrompen, terwijl aan de andere kant als gevolg van gerichte intensiveringen nieuwe of andere medewerkers nodig zijn.

Personele bezetting (in aantal fte's en aantal medewerkers)

	Aantal fte				Aantal medewerkers			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Rijksambtenaren	3895	3739	3808	3818	4283	4112	4170	4162
Rechterlijke ambtenaren	802	837	832	861	827	859	852	879
Totaal	4697	4576	4640	4679	5110	4971	5022	5041

Onze opdracht vraagt om voortdurende ontwikkeling van medewerkers, om flexibiliteit én om diversiteit. Diversiteit, omdat de vraagstukken vanuit de samenleving divers zijn. Diversiteit, omdat de samenleving zelf divers is. En diversiteit, omdat de opgaven waar het OM voor staat vragen om een divers interventiepalet. In 2016 heeft het OM daarom het streven naar een meer divers medewerkersbestand – ten aanzien van onder andere etnische achtergrond, opleiding, ervaring en expertise – gecontinueerd.

De HRM-functionaliteit is in 2016 verder geprofessionaliseerd. Hierbij is de goede dialoog met en het positief-kritisch commentaar van de (centrale) medezeggenschap van groot belang.

Bezetting

In 2016 is de totale bezetting van het OM met 39 fte. iets toegenomen ten opzichte van 2015. Desondanks is de bezetting van het OM nog steeds kleiner dan een aantal jaren geleden. De groei hangt, zowel reagerend als anticiperend, samen met een aantal ontwikkelingen dat al vóór 2016 in gang is gezet.

Het OM heeft in het kader van enkele verbetertrajecten extra beoordelingscapaciteit ingezet. Daarnaast is het OM, vooruitlopend op extra uit te trekken middelen, sinds 2016 gaan intensiveren op een aantal specialistische gebieden, zoals de bestrijding van jihadisme, terrorisme en cybercrime.

Met de groei van het aantal assistent-officieren is de bezetting binnen de zogeheten Interventie-omgeving in toenemende mate in lijn gebracht met de voor deze werkomgeving vastgestelde referentieformatie.

Door de ontwikkelingen is de behoefte aan andere functies afgenomen. Dat betekent een transitie waarin mensen moeten worden bij- of omgeschoold of zorgvuldig van werk naar werk moeten worden begeleid. De daling van het aantal administratief juridisch medewerkers (AJM'er) en de afkondiging van de vrijwillige Van Werk Naar Werk-fase voor deze doelgroep en voor administratief medewerkers op schaal vijf en lager, passen in de verandering om te komen tot de nieuwe OM-organisatie (OM2020).

Ondanks deze kleine toename van de bezetting is de feitelijk inzetbare capaciteit niet evenredig toegenomen. In een (personele) transitie kiezen medewerkers er soms voor om uit te zien naar een betrekking buiten het OM. Dat betekent dat in 2016 zo'n 140 medewerkers weliswaar op de loonlijst van het OM stonden, maar feitelijk niet inzetbaar waren, omdat ze op basis van een

detachering elders werkzaam waren. Daarnaast zijn in 2016 steeds meer medewerkers van het OM vrijgemaakt en ingezet om samen met de politie – in duo's – te werken aan de kwaliteit van de opsporing en vervolging en uitvoering te geven aan het kwaliteitsplan Politie-OM. ●