

Verslag

Organisatieonderdeel Korpsstaf
Afdeling Veiligheid, Integriteit &
Klachten

Behandeld door 5.1.2.e
E-mail 5.1.2.e@politie.nl

Pagina 1/1

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
, 5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e vervanger 5.1.2.e, 5.1.2.e
5.1.2.e

Voorzitter 5.1.2.e

Notulist 5.1.2.e

Afwezig

Overleg Landelijk overleg Teamchefs VIK
Datum 07-10-2022
Locatie Driebergen

1. Openina door voorzitter 5.1.2.e 10:00-10:30

Niet onder reikwijdte

4. Screening 5.1.2.e 11:00-12:00

Presentatie wetswijzigingen screening.

5.1.2.e ontvangt de presentatie en zal gedeeld worden.

Niet onder reikwijdte


7 Mededinaen 13:00-13:30

Niet onder reikwijdte




8 Rondvraag 13:30-14:10

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Wat zijn de kwaliteiten die je moet hebben als onderzoeker. Dit gaan ze ook opstellen voor de rol TC VIK. De daarbij behorende info gaan ze ophalen bij de huidige TC's. Als je hiervoor benaderd wordt m.b.t. interviews, dan hier graag aan mee werken.

Niet onder reikwijdte

-Wie informeert bij een feitenonderzoek de be. (5.1.2.e).
Be wordt geïnformeerd door de politie (onderzoeker of lijn chef). De opdracht komt vanuit het bevoegd gezag. Hier zijn alle TC's het mee eens.

Niet onder reikwijdte

9. Proces-reflectie 14.10uur

5.1.2.e in een prachtige rijm

10. Afsluiting

5.1.2.e sluit het overleg af rond 14.30uur. Volgend overleg is digitaal op woensdag 2 november



Deelopdracht 3a: Zorg en rechten van betrokkenen

Uitwerkingsnotitie

Werkgroep

5.1.2.e

Deelopdracht 3a
Concept
Versie 1.1
Versiedatum 10/10/22

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
1.1 Leeswijzer.....	4
1.2 Terminologie en definities.....	4
1.3 Aanleiding.....	4
1.4 Opdracht en uitgangspunten	5
1.4.1. Richtinggevende kaders	5
1.4.2. Aanpak	5
1.4.3. Samenhang met andere deelopdrachten en werkgroepen	6
2. Huidige situatie zorg voor betrokkenen.....	7
2.1. Zorgverleners in het proces van interne onderzoeken.....	7
2.2. Initiatieven rondom zorg	8
2.3. Zorgen om zorg	8
2.4. Conclusies huidige zorg voor betrokkenen	8
3. Huidige situatie rechten en plichten van betrokkenen	9
3.1. Goed werkgeverschap en beginselen van behoorlijk bestuur.....	9
3.2. Rechten en plichten "Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie".....	9
3.3. Rechten in een opsporings- (132a Sv) en feitenonderzoek (511a Sv).....	9
3.4. Conclusies rechten en plichten	10
4. Vindbaarheid van zorg, rechten en plichten.....	10
4.1. Conclusies vindbaarheid van zorg, rechten en plichten.....	10
5. Rol van VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten.....	10
6. Stakeholders in het proces van interne onderzoeken	11
6.1. Conclusies interviews met de stakeholders	11
7. Communicatie	12
7.1. Protocollen, regelgeving en andere bronnen	12
7.2. Review interne onderzoeken en het communicatieprotocol.....	12
7.3. Conclusies ten aanzien van preventieve communicatie	13
7.4. Conclusies over communicatie rond zorg, rechten en plichten kort voor, tijdens en na het onderzoek in disciplinaire zaken.....	13
8. Adviezen voor verbeterpunten	14
8.1. Adviezen zorg.....	14
8.1.1. (K) Verantwoordelijke P-zorg.....	14
8.1.2. (K) P-zorg melder en teamleden.....	14
8.1.3. (K) Zorg familieleden	14
8.1.4. (K) Aanzegging.....	14
8.1.5. (K) VIK-onderzoekers	14
8.1.6. (K) Fair.....	14
8.1.7. (K) (Beheers)maatregelen	14
8.1.8. (K) Rehabilitatie	15
8.1.9. (L) Landelijke uniforme wijze	15
8.1.10. (L) Aandeel BMW/GV in een disciplinair onderzoek	15
8.1.11. (L) Zorgkader	15
8.1.12. (L) Doorlooptijden, informeren en vastleggen	15
8.1.13. (L) Doorlooptijden binnen OM.....	15
8.1.14. (L) Brochure interne onderzoeken	15
8.1.15. (L) VIK spart met belangenbehartigers	15
8.1.16. (L) Item zorg	15
8.2. Adviezen rechten en plichten.....	15

8.2.1.	(L) Bekendheid met informatie rechten en plichten.....	15
8.2.2.	(L) Scholing leidinggevenden.....	16
8.2.3.	(L) Stakeholders	16
8.3.	Adviezen vindbaarheid zorg, rechten en plichten	16
8.3.1.	(L) Digitale vindbaarheid.....	16
8.3.2.	(L) Q&A zorg, rechten en plichten.....	16
8.3.3.	(L) Brochure.....	16
8.4.	Adviezen rol van VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten	16
8.4.1.	(L) Leidinggevenden	16
8.4.3.	VIK onderzoekers	17
8.5.	Adviezen communicatie.....	17
8.5.1.	(L) Communicatieprotocol.....	17
8.5.1.	(L) Communicatie over een onderzoek.....	17
8.5.2.	(L) Bekendheid VIK processen breed	17
8.5.3.	(L) Intranet	17
8.5.4.	(K) Communiceren over gedragingen.....	17
8.5.5.	(K) Communiceren over integriteitsvraagstukken	17

1. Inleiding

1.1 Leeswijzer

In hoofdstuk 8 van dit document wordt een grote hoeveelheid adviezen gegeven, variërend van kleine vertrekpunten tot flinke aanpassingen. In de hoofdstukken 2 tot en met 7 is beschreven hoe wij hiertoe gekomen zijn en bij elk hoofdstuk zijn conclusies geformuleerd die geleid hebben tot de mogelijke verbeterpunten in hoofdstuk 8. De conclusies van hoofdstuk 6 (Stakeholders) zijn niet expliciet in hoofdstuk 8 verwoord, omdat de andere adviezen daar al in voorzien.

De hoofdstukken 2 t/m 7 beschrijven vooral de huidige situatie van de thema's die wij onderzocht hebben en de resultaten van interviews en geraadpleegde bronnen. Dit is gedaan omdat we het van belang vinden inzicht te geven in de achtergronden en bronnen van onze bevindingen.

Om het toch leesbaar te houden kunt u in eerste instantie volstaan met het lezen van hoofdstuk 1 en hoofdstuk 8. De overige hoofdstukken zijn naslag waar u op terug kunt grijpen als u meer duiding zoekt.

1.2 Terminologie en definities

In dit document houden we de term intern onderzoek aan omdat veel constatering en aanbevelingen niet alleen betrekking (kunnen) hebben op het disciplinaire onderzoek, maar ook op het oriënterende onderzoek, het lijnonderzoek, het strafrechtelijk onderzoek en het feitenonderzoek in opdracht van de officier van justitie.

Wanneer we wet- en regelgeving aanhalen die specifiek gaat over bijvoorbeeld het disciplinaire onderzoek, wordt logischerwijs de term disciplinair gebruikt.

Verder worden de termen en definities van het Protocol disciplinaire zaken politie 2018 aangehouden.

Gehanteerde definities die niet in het protocol voorkomen:

- Lijnonderzoek: Een onderzoek dat wordt uitgevoerd naar gedragingen waarbij er een vermoeden bestaat van plichtsverzuim, verricht door of namens de lijn (leidinggevende) en niet door VIK;
- Lijnafdoeing: Lijnafdoeing wordt enkel bedoeld op de afdoening door de lijn, na beoordeling van het onderzoek door het bevoegd gezag en advies van AZ;
- Feitenonderzoek naar geweldsaanwending: onderzoek dat in opdracht en onder (eind-)verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht. Het onderzoek is gericht op de beoordeling of het geweld wat is gebruikt overeenkomstig de geweldsinstructie is.

1.3 Aanleiding

Als een medewerker van de politie betrokken raakt bij een intern onderzoek kan dit veel impact hebben. Niet alleen op de betrokkene zelf, maar ook op zijn of haar omgeving en anderen, zoals gezinsleden, directe collega's en de melder.

Tijdens de review interne onderzoeken¹ is het hele proces van disciplinaire onderzoeken geëvalueerd en zijn er acht concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken gegeven. In een brief aan de Kamer onderschrijft de minister de conclusies en aanbevelingen van de review². Alle aanbevelingen uit de review zijn overgenomen en in opdracht van de Korpschef is de politie gestart met de uitwerking hiervan. Dit document maakt daar onderdeel van uit.

In de review is onder meer het volgende over zorg en rechten van de betrokkene opgenomen:

Zorg

De zorg voor medewerkers is in de verschillende eenheden verschillend georganiseerd. Hoewel het bieden van goede personeelszorg bij disciplinaire onderzoeken is belegd bij de direct leidinggevenden, blijkt uit interviews dat deze leidinggevenden zich hiertoe onvoldoende toegerust voelen. Uit interviews komt naar voren dat het de voorkeur heeft de zorg zo objectief mogelijk te laten plaatsvinden en niet door de eigen teamchef/ leidinggevende. Betrokkene wordt niet altijd geïnformeerd over de mogelijkheden tot het krijgen van hulp vanuit bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk of een psycholoog. In enkele eenheden wordt gebruik gemaakt van een 'integriteitsbuddy'. De ervaring hiermee is goed en het lijkt bij te dragen aan de zorg voor medewerkers die onderwerp van onderzoek zijn in een disciplinaire procedure.

¹ Mos, Kwaliteit interne onderzoeken, 2020

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/11/12/tk-bijlage-kwaliteit-interne-onderzoeken>

² Kamerstukken II 2020/21, 28.844, nr. 220.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/11/12/k-contouren-vernieuwd-stelsel-integriteit-en-interne-onderzoeken>

Rechten

De Politieacademie constateert dat soms pas aan het einde van het onderzoek contact is tussen de onderzoekers en de betrokkene. Er wordt dan eerst een zaak opgebouwd tegen de betrokkene. De dialoog wordt dan gemist. Betrokkene voelt zich onvoldoende (tussentijds) geïnformeerd over de onderzoeksbevindingen. Leidinggevenden benoemen dat zij onvoldoende weten wanneer zij betrokkenen kunnen informeren en welke informatie deelbaar is.

Uit interviews blijkt dat in de praktijk verschillend wordt omgegaan met het inzien door en verstrekken van stukken aan betrokkene. Uit het onderzoek van de Politieacademie blijkt dat betrokkene voorafgaand aan het laatste hoorgesprek (einde van het onderzoek) meestal alle dossierstukken mag inzien. Daarnaast mag betrokkene dan aangeven welke aanvullende getuigen eventueel moeten worden gehoord. In dat geval kan VIK teruggaan naar het bevoegd gezag voor een aanvullende opdracht. VIK houdt hierin wel de regie. In sommige eenheden worden betrokkenen gestimuleerd eerder zelf informatie aan te dragen.

Door de intern onderzoekers wordt groot belang gehecht aan het wijzen van betrokkene op rechten en plichten. Dit wordt tijdens het intakegesprek gedaan en soms opnieuw voorafgaand aan het hoorgesprek. Alle respondenten gaven aan dat het gebruikelijk is om betrokkene te wijzen op de mogelijkheid een belangenbehartiger mee te nemen naar gesprekken met VIK.

In enkele eenheden wordt betrokkene en getuigen na het hoorgesprek een spreekverbod opgelegd, om roddelen te voorkomen. In andere eenheden wordt betrokkenen vooral aangeraden niet over de casus te spreken.

1.4. Opdracht en uitgangspunten

Opdracht:

1. beschrijf de huidige situatie ten aanzien van zorg, rechten en plichten van betrokkenen (direct en indirect) en de bekendheid daarmee bij betrokkenen en overige actoren zoals leidinggevenden / bevoegd gezag;
2. onderzoek en beschrijf het huidige beeld onder betrokkenen en actoren over zorg, rechten en plichten;
3. breng – op basis van 1 en 2 - advies uit over snel inpasbare verbeterpunten en over meer structurele noodzakelijke aanpassingen in relatie tot de uitgangspunten.

Uitgangspunten:

- alle direct - en indirect betrokkenen welke voor zorg in aanmerking komen bij een intern onderzoek, worden zo vroeg mogelijk geïnformeerd over wat de werkgever te bieden heeft aangaande de zorg voor betrokkene en de rechten en plichten die betrokkene heeft;
- de rechten en plichten alsmede de zorg zijn landelijk afgestemd en gestandaardiseerd;
- daar waar nodig is maatwerk mogelijk;
- informatie wordt actief gedeeld door betrokken actoren zoals leidinggevenden en onderzoekers en is laagdrempelig en eenvoudig vindbaar.

Richtlijnen:

- stem af met andere deelopdrachten zoals 1c, 3b, 4a, 4b;
- wees betrokken bij de ontwikkeling van de loketfunctie;
- inventariseer regionale initiatieven zoals bijvoorbeeld het “buddy-project” en neem dit mee in het advies.

1.4.1. Richtinggevende kaders

Richtinggevende kaders voor onze deelopdracht zijn de zes leidende principes uit het Masterplan.

Het integriteitsbeleid richt zich op de pijlers Beschermen, Bekrachten en Begrenzen. In deze drie pijlers komen elementen van zorg, rechten en plichten van betrokkene naar voren.

1.4.2. Aanpak

Om uitvoering te geven aan de opdracht is deze projectgroep samengesteld. Wij hebben verdiepend onderzoek gedaan naar aanleiding van de conclusies van de review:

- de vindplaatsen en validatie van regelgeving, protocollen en richtlijnen zijn in beeld gebracht;
- onder politiemedewerkers uit verschillende lagen van de organisatie is een enquête uitgevoerd over de vindbaarheid van informatie over zorg, rechten en plichten in interne systemen en de wijze waarop zij deze informatie gevonden hebben;
- deze medewerkers is gevraagd wat hen opviel en welke vragen rondom zorg, rechten en plichten nog open bleven staan na het lezen van de gevonden documenten;
- er zijn gesprekken gevoerd met stakeholders: vier bedrijfsmaatschappelijk werkers, drie vertrouwenswerkers, twee geestelijk verzorgers, twee bedrijfsartsen, drie eenheidspsychologen, de Ombudsfunctionaris Politie, één politiechef, het sectorhoofd en teamchef OBT, de voorzitter van de NPB, de voorzitter van Equipe, de voorzitter van de ANPV en de voorzitter van de COR (hierna: de stakeholders).

Nb: in overleg met de regiegroep is er geen rechtstreeks onderzoek gedaan onder betrokkenen; dit is ondergebracht binnen deelopdracht 3b. De resultaten deelopdracht 3b kunnen leiden tot aanvullende inzichten als het gaat om zorg, rechten en plichten.

1.4.3. Samenhang met andere deelopdrachten en werkgroepen

De deelopdracht 3a: 'zorg en recht van betrokkenen' heeft samenhang met de volgende deelopdrachten:

Triage 1a

Inmiddels is de triage in werking getreden. Vanuit de deelopdracht zorg en rechten komen de volgende aandachtspunten naar voren:

- het oneigenlijk gebruik van een intern onderzoek;
 - de onduidelijke criteria voor het instellen van een lijnonderzoek;
 - het rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van betrokkene;
 - de willekeur en het feit dat er geen landelijke eenduidigheid is in het opstarten van een disciplinair onderzoek.
- De uitwerking van de triage heeft voorzien in deze aandachtspunten.

Registratie en monitoring 1b

Doorlooptijden en het informeren van betrokkenen laten te wensen over. Vanuit de deelopdracht registreren en monitoren is geconcludeerd dat het monitoren op doorlooptijden eigenlijk niet mogelijk is. Een lijst met vertragers en versnellers is binnen deze deelopdracht opgemaakt.

Een advies over het tijdig informeren van de betrokkenen over de doorlooptijd is opgenomen in deze uitwerkingsnotitie. Zo ook het advies om in een overleg met het PAG de doorlooptijden van werk gerelateerde strafrechtelijke onderzoeken naar medewerkers in te korten.

Kaders en richtlijnen 1c

Beschikbare informatie op intranet is lastig vindbaar. Hierdoor ontstaat onduidelijkheid bij medewerkers en specifiek bij leidinggevendenden die op zoek zijn naar richtlijnen, achtergrondinformatie of tools. In de deelopdracht kaders en richtlijnen wordt dit uitgewerkt.

Vanuit onze deelopdracht wordt geadviseerd om:

- één landelijke pagina over VIK (op Agora en intranet) te ontwikkelen met verwijzingen naar de protocollen, richtlijnen, brochures etc.;
- een verwijzing te maken voor specifieke VIK informatie van de eenheden;
- een lijst met actoren en hun rol in het disciplinaire proces te ontwikkelen;
- een breed toegankelijk handboek "interne onderzoeken" te ontwikkelen;
- de beschikbare informatie regelmatig te actualiseren en te valideren in de formulieren en protocollen rond interne onderzoeken.

Inrichting van de afdelingen VIK 2b

De bevindingen uit onze deelopdracht raken voor een deel de professionaliteit en toerusting van VIK medewerkers. Het is wenselijk dat deelopdracht 2b kritisch kijkt naar onder andere competenties, opleidingsniveau, betere functionele uitwisselbaarheid en expertisegerieden van VIK medewerkers. Ook de haalbaarheid van vormen van rotatie, functieduur en tegenspraak kunnen nader bekeken worden.

Betrokkenen 3b

In het kader van deelopdracht 3b verricht de politieacademie onderzoek. De resultaten kunnen leiden tot aanvullende inzichten als het gaat om zorg, rechten en plichten.

Preventie, lerend vermogen en opleidingen 4

Vanuit onze deelopdracht wordt geadviseerd aandacht te geven aan de volgende samenhangende onderwerpen:

- het jaarlijks organiseren van een themadag van en voor interne onderzoekers;
- toerusten van leidinggevendenden door bijvoorbeeld masterclasses met als thema ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap en het voeren van "het goede gesprek";
- verbinding maken met Leiderschapsprogramma's, Politieacademie, Politie voor iedereen, Ethiek & Privacy, Blauw Vakmanschap, enzovoort;
- competentieontwikkeling bij VIK medewerkers en andere actoren.

Landelijke afspraken met het OM en scheiding disciplinair en strafrecht 5c

De deelopdracht 5c behandelt de rechtszekerheid van betrokkenen door duidelijke (landelijke) afspraken met het OM te maken. Onderwerpen zijn onder andere het delen van informatie, het al dan niet starten van een strafrechtelijk onderzoek en de doorlooptijden daarvan. Een en ander is van invloed op zorg en rechtszekerheid.

2. Huidige situatie zorg voor betrokkenen

De politie als werkgever heeft de zorg voor medewerkers. Dit is vastgelegd in regelgeving en beleidsstukken. Leidinggevend en de zorgklokken zijn daarbij belangrijke actoren. Op het moment dat een medewerker betrokkene is in een onderzoek, is het van belang dat met kennis van zaken de juiste zorg wordt verleend. Dit hoort bij goed werkgeverschap en biedt steun aan betrokkene.

In dit hoofdstuk wordt het beeld geschetst van de zorg die de politie te bieden heeft, van ontwikkelingen die op dat vlak gaande zijn en de resultaten van enquêtes en interviews. Aansluitend volgt een aantal conclusies.

2.1. Zorgverleners in het proces van interne onderzoeken

In deze paragraaf geven wij een opsomming van de verschillende zorgverleners en deskundigen die in het proces van interne onderzoeken een rol kunnen spelen.

Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)

Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) geeft kortdurende, probleemgerichte psychosociale ondersteuning en begeleiding aan medewerkers die in hun werksituatie worden geconfronteerd met knelpunten. BMW biedt hulp op maat en kan vroegtijdige, snelle interventies plegen bij psychosociale klachten.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/b/bedrijfsmaatschappelijk-werk/overzicht>

Geestelijke verzorger (GV)

De geestelijk verzorger is specialist in ethiek en zingeving. Hij is er voor iedereen, ongeacht functie of achtergrond en helpt om betekenis en richting te vinden in het vaak complexe politiewerk. De geestelijk verzorger is gebonden aan het beroepsgeheim.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/g/geestelijk-verzorger/overzicht>

Vertrouwenswerk

Vertrouwenswerk levert een bijdrage aan het bevorderen van sociale veiligheid in onze organisatie. De kernopdracht is het creëren van een plek, waar de medewerker ervaringen van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag, vertrouwelijk en desgewenst onder geheimhouding, kan delen wanneer men deze niet direct met de leidinggevende of anderen wil bespreken.

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/vertrouwenswerk.html>

Eenheidspsychoog

Een eenheidspsycholoog maakt deel uit van de lokale VGW-teams. Hij heeft kennis van de psyche, de gedachten en de gevoelens van de mens en de mogelijke effecten daarvan op de gezondheid en het welzijn van de mens. De eenheidspsycholoog bij de politie is daarnaast specialist in het ontstaan en de aanpak van beroepsgerelateerde mentale of morele problematiek. De eenheidspsycholoog is gebonden aan het beroepsgeheim.

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/eenheidspsycholoog.html>

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts is een medisch specialist op het gebied van arbeidsomstandigheden en bedrijfsgeneeskundige zorg. Medewerkers kunnen bij de bedrijfsarts terecht voor vragen over gezondheid in relatie tot het werk of voor begeleiding bij ziekteverzuim. De bedrijfsarts richt zich op het beschermen en bevorderen van de gezondheid van de medewerkers. Ook speelt de bedrijfsarts een belangrijke rol bij het opsporen en voorkomen van beroepsziekten. De bedrijfsarts is gebonden aan het beroepsgeheim.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/b/bedrijfsarts/overzicht>

Ombudsfunctionaris politie (naast de zorgverleners)

Bij de Ombudsfunctionaris politie (OFP) kunnen (voormalig) politieambtenaren of familieleden een melding doen over gezondheid, integriteit en sociale veiligheid. De OFP kan bemiddelen, doorverwijzen of onderzoek doen naar onderliggende oorzaken van problemen om zo de politieorganisatie te helpen zicht door te ontwikkelen. De OFP is onafhankelijk, onpartijdig en aan niemand ondergeschikt. De OFP heeft toegang tot alle delen van de politieorganisatie en heeft rechtstreeks toegang tot de korpschef.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/o/ombudsfunctionaris/overzicht>

Klokkenuiders Meldpunt Politie

Bij de vertrouwenspersonen integriteit van het Klokkenuiders Meldpunt Politie (tot voor kort: LMM) kunnen medewerkers terecht om melding te doen van mogelijke misstanden op het gebied van betrouwbaarheid en integriteit of om advies op dit gebied. Het contact is vertrouwelijk.

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1400/klokkenuiders-meldpunt-politie--vertrouwenspersonen-integritei.html>

2.2. Initiatieven rondom zorg

Lokettenwijzer

Sinds 24 september 2021 is de Lokettenwijzer beschikbaar op het Intranet. Dit is een overzicht van de loketten waar men als medewerker terecht kan met vragen over arbeidsrelatie, gezondheid, integriteit, sociale veiligheid en inclusie.

<https://agora.portal.politie.local/sites/210701083800/SitePages/Start.aspx>

Integriteitsbuddy

In de review interne onderzoeken staat dat enkele eenheden gebruik maken van een 'integriteitsbuddy'. Er wordt gesteld dat de ervaring hiermee goed is en lijkt bij te dragen aan de zorg voor medewerkers die onderwerp in een intern onderzoek. De term integriteitsbuddy bestaat niet meer, maar is overgenomen door de zorgloketten met name BMW en GV.

PTSS buddy project

Voor collega's met PTSS is er een landelijk buddy-project opgestart. Hier is een buddy de steun en toeverlaat voor collega's die zijn uitgevallen door beroepsgerelateerd letsel, zoals een beroepsziekte of dienstongeval. Aangezien een collega met PTSS ook betrokken kan raken bij een intern onderzoek of gedurende het onderzoek PTSS kan oplopen, wordt deze buddy hier eveneens genoemd als initiatief rondom zorg.

Overleg individuele belangenbehartigers (IBB-ers) en EL NH

In de eenheid Noord-Holland is er periodiek een bijeenkomst van IBB-ers van een van de bonden met de eenheidsleiding. Vaste onderwerpen zijn de zorgen rond interne onderzoeken en besluitvorming. Ook in Rotterdam is er een overlegvorm tussen de eenheid en en IBB-ers van diverse bonden.

Pilot sociaal loket

Vanuit de korpsleiding is in overleg met de COR opdracht gegeven om een Sociaal Loket (lees centraal punt) te introduceren voor medewerkers. Doel van het sociaal loket is medewerkers (sneller) op weg te helpen. Het Sociaal Loket vormt een coördinatiepunt (gidsfunctie) en geen behandelpunt. Vanaf medio januari 2023 zal binnen drie eenheden een pilot worden uitgevoerd.

2.3. Zorgen om zorg

Uit de review en de enquêtes en interviews van deze opdracht is gebleken dat:

- de aandacht voor het welzijn van de betrokkene beter kan;
- er vaak onduidelijkheid is over wie de direct leidinggevende is;
- bij leidinggevendend regelmatig de kennis ontbreekt die nodig is om de zorgrol goed te kunnen uitvoeren, bovendien voelen veel leidinggevendend de behoefte om meer inzicht te krijgen in het procedureverloop;
- er behoefte is aan meer duidelijkheid in het zorglandschap;
- er behoefte is aan betere afstemming tussen lijn en zorg;
- zorg naar behoefte ook beschikbaar moet zijn voor directe collega's van betrokkene en zo nodig als maatwerk diens partner of familie;
- naarmate de doorlooptijd toeneemt het verlenen van zorg lastiger wordt en onzekerheid toeneemt;
- er onvoldoende aandacht is voor de afloop en afronding van het onderzoek en de terugkeer naar de werkplek (rehabilitatie).

Een andere factor is de ingewikkelde positie waarin de leidinggevende zich soms bevindt; de leidinggevende is vaak betrokken bij het formele proces en moet daarnaast de P-zorg verlenen aan betrokkene. Dit wringt. In die situaties is er behoefte aan een ander die de P-zorg overneemt. Tegelijkertijd geven medewerkers ook wel aan dat zij juist graag zorg ontvangen van hun direct leidinggevende.

Ook de grootte van de teams maakt dat de leidinggevende niet altijd de zorg kan verlenen die hij of zij zou willen.

De meeste zorg verlenende professionals gaven aan onvoldoende kennis te hebben van de processen rond interne onderzoeken en zien dit als een tekortkoming in de begeleiding van betrokkenen. Inmiddels is er een voorlichting gepland voor BMW-ers en geestelijk verzorgers.

2.4. Conclusies huidige zorg voor betrokkenen

1. *Er is voldoende zorg beschikbaar.*
2. *Zorg vraagt om maatwerk en afstemming met de betrokkene en behelst ook zorg naar betrokkenen die niet onderwerp van onderzoek zijn.*
3. *De lokettenwijzer op intranet biedt sinds september 2021 een goed overzicht van de verschillende loketten. Het is nog te vroeg om te concluderen of deze lokettenwijzer voldoende informatie bevat. Het sociaal loket zal (in de toekomst) de medewerker met (hulp)vragen doorverwijzen naar één van deze loketten. Op dit moment is het zorglandschap versnipperd en gaat zorg over meerdere schijven.*
4. *De betrokken actoren in de lijn zijn veelal in mindere mate op de hoogte van de rol die verwacht wordt (wie heeft de rol van direct leidinggevende), de kennis die daarvoor nodig is (wat wordt van mij verwacht / wat is beschikbaar om mijn rol in te vullen) en de afstemming die daarmee gepaard moet gaan (netwerk en afstemming zorgloketten).*
5. *Teamchefs kunnen in een lastige positie komen omdat ze in hun formele rol een andere positie hebben dan in hun zorgrol. Bij betrokkene kan dit tot verwarring en gebrek aan vertrouwen leiden.*
6. *Onbekendheid met wat wel of niet gedeeld kan worden en op welk moment kan drempels opwerpen voor goede zorg.*

7. *De afstand tussen teamchef en betrokkene is vaak (te) groot. Hierdoor ontstaat het gevaar dat er onvoldoende zicht is op de impact van een intern onderzoek op betrokkene en diens omgeving en dat adequate doorverwijzing of hulp niet optimaal is of soms uitblijft.*
8. *Op de terugkeer of rehabilitatie van de betrokkene tijdens of na een onderzoek kan beter geanticipeerd worden naar betrokkene, naar betrokken melders en het team.*

3. Huidige situatie rechten en plichten van betrokkenen

Binnen verschillende wet- en regelgeving en protocollen zijn de rechten en plichten van betrokkenen in een intern onderzoek vastgelegd. Denk aan de Ambtenarenwet, het BARP en het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie (2018). In een strafrechtelijk onderzoek en het feitenonderzoek zijn specifieke regels van toepassing.

In de brochures intern onderzoek (lang en kort) is een beschrijving opgenomen over rechten en plichten.

Opgemerkt dient te worden dat zowel het protocol als de brochures in de deelopdracht 1c - Kadern en Richtlijnen – zullen worden herijkt onder andere op het gebied van rechten en plichten als de zorg.

3.1. Goed werkgeverschap en beginselen van behoorlijk bestuur

Als goed werkgever mag van de politie worden verwacht dat zij een melding van mogelijk plichtsverzuim door een ambtenaar van politie zorgvuldig behandelt. De eisen van proportionaliteit en subsidiariteit en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur zijn leidend. In het bijzonder de beginselen van zorgvuldigheid, fair play en evenredigheid. In het verlengde hiervan is het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken Politie (2018) opgesteld.

3.2. Rechten en plichten “Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie”

In het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie (2018) is het volgende over rechten en plichten opgenomen.

Rechten

De betrokkene heeft de volgende rechten tijdens een onderzoek in disciplinaire zaken:

- recht op een duidelijke beschrijving of omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim;
- kan zich laten bijstaan door een belangenbehartiger (art. 2:1 Awb). De aan de bijstand verbonden kosten komen voor rekening van betrokkene;
- recht op een redelijke voorbereidingstijd ten behoeve van diens hoorgesprek;
- recht op - desgevraagd - inzage in onderliggende documentatie of informatie als niets zich daartegen verzet;
- wordt op de hoogte gehouden van de stand van zaken en de inhoud van het onderzoek, tenzij het onderzoeksbelang of de belangen van derden zich daartegen verzetten;
- kan vragen om een aanvullend onderzoek, het horen van getuigen en/of het toevoegen van documenten in het dossier.

De direct leidinggevende blijft tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken verantwoordelijk voor het bieden van goede personeelszorg aan betrokkene en diens omgeving.

Plichten

Naast rechten heeft de betrokkene de volgende plichten:

- meldingsplicht van wetenschap waarover het bevoegd gezag zou moeten beschikken;
- meewerken aan een onderzoek in disciplinaire zaken, onder meer door zich voor het onderzoek beschikbaar te houden en op uitnodiging te verschijnen;
- zich te verantwoorden over de feiten die in de onderzoeksopdracht staan vermeld, daarbij naar waarheid te verklaren en zoveel mogelijk openheid van zaken te geven.

3.3. Rechten in een opsporings- (132a Sv) en feitenonderzoek (511a Sv)

Artikel 69a BARP regelt dat het bevoegd gezag een tegemoetkoming in de kosten van rechtskundige hulp kan toekennen aan de ambtenaar die wegens de uitvoering van de politietoekening aansprakelijk wordt gesteld of als verdachte of betrokkene ambtenaar wordt aangemerkt. Door de werkgever en het openbaar ministerie wordt onderscheid gemaakt tussen een werk- en privé gerelateerd strafrechtelijk onderzoek. Als een politieambtenaar een strafbaar feit pleegt in privé-tijd kan deze geen beroep doen op artikel 69a BARP. Een mogelijke uitzondering hierop is als de ambtenaar bijvoorbeeld in zijn vrije tijd werk gerelateerd optreedt. De werkgever beoordeelt dergelijke situaties.

In verband met de scheiding tussen strafrecht en tuchtrecht is informatie-uitwisseling tussen het strafrechtelijk onderzoek en interne onderzoeken / geweldsregistraties aan regels gebonden. Dit is beschreven in het document *Samenloop proces beoordeling geweldsaanwending en disciplinaire en strafrechtelijke trajecten*.

3.4. Conclusies rechten en plichten

1. *Rechten en plichten van een betrokkene in een disciplinair (en strafrechtelijk) onderzoek in de huidige situatie zijn voldoende aanwezig en geborgd.*
2. *Het gaat veel meer over de vraag in hoeverre de regelgeving bekend is en binnen alle eenheden op gelijke wijze toegepast wordt:*
 - a. *leidinggevend en lijken niet altijd goed opgeleid en voldoende op de hoogte te zijn over hun rol in het disciplinaire proces en de eventuele samenhang met een strafrechtelijk onderzoek;*
 - b. *medewerkers van meerdere zorgklokken hebben behoefte aan voorlichting over interne onderzoeken;*
 - c. *belangenbehartigers en VIK voelen de behoefte om met enige regelmaat gezamenlijk te spreken over ontwikkelingen, actuele thema's en geanonimiseerde casuïstiek om zo uiteindelijk de betrokkene in het intern onderzoek beter bij te kunnen staan;*
 - d. *maatregelen tijdens het onderzoek worden op verschillende manieren toegepast en soms worden de niet formeel omschreven maatregelen toegepast, zoals het verlenen van bijzonder verlof en het opleggen van een spreekverbod.*

4. Vindbaarheid van zorg, rechten en plichten

Op intranet en Agora is veel informatie te vinden over het proces van interne onderzoeken. Om een beeld te krijgen over deze vindbaarheid is er een enquête gehouden onder politiemedewerkers uit verschillende lagen van de organisatie. Gevraagd is:

- in hoeverre de informatie intern vindbaar was;
- via welke weg de informatie werd gevonden en wat hen daarbij opviel;
- welke vragen rondom zorg, rechten en plichten nog open bleven staan na het lezen van de gevonden documenten.

4.1. Conclusies vindbaarheid van zorg, rechten en plichten

1. *Op intranet is op veel verschillende plaatsen en via verschillende routes informatie te vinden over interne onderzoeken. De gevonden informatie is niet altijd up-to-date en de belangrijkste documenten, zoals het "Protocol in disciplinaire zaken" zijn niet direct na voor de hand liggende zoekvragen te vinden.*
2. *Informatie over rechten, plichten en zorg, de actoren in dat proces en de stappen die in het traject van interne onderzoeken worden genomen zijn nauwelijks te vinden.*
3. *Over het item zorg in het algemeen en de zorg van een leidinggevende tijdens een intern onderzoek wordt het minst gevonden. Zo blijft het ook onduidelijk welke leidinggevende verantwoordelijk is voor de P-zorg.*

5. Rol van VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten

Aan de teamchefs VIK van de eenheden zijn (algemene) vragen over de zorg, rechten en plichten van betrokkenen gesteld en de rol van VIK hierin. Dit om een beeld te krijgen van de aandacht die door VIK besteed wordt aan het informeren van betrokkenen of actoren in het proces en over de beschikbare kennis binnen en buiten VIK afdelingen.

Conclusies rol VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten.

1. *In alle eenheden wordt door onderzoekers de betrokkene actief gewezen op diens rechten en plichten tijdens het intakegesprek en/of de aanzegging van het onderzoek.*
2. *In circa 50% van de eenheden informeert VIK ook de leidinggevende over de rechten en plichten. Bij andere eenheden is dit afhankelijk van de casus of wordt de leiding geïnformeerd als hierom gevraagd wordt.*
3. *Teamchefs VIK constateren dat leidinggevend en lijken niet altijd voldoende op de hoogte zijn omtrent zorg, rechten en plichten.*
4. *Een enkele afdeling VIK ontwikkelt eigen hulpmiddelen zoals een checklist voor leidinggevend en lijken.*
5. *In een enkele eenheid lopen rollen van de leidinggevende (P-zorg en zaakinhoudelijke kennis) door elkaar, wat als een risico wordt ervaren.*
6. *In een aantal eenheden worden de rechten en plichten door VIK gemonitord.*
7. *Met uitzondering van 1 eenheid worden betrokkenen door VIK gewezen op de zorgmogelijkheden die de werkgever te bieden heeft.*
8. *In het merendeel van de gevallen verwijst VIK de betrokkene naar de leidinggevende voor zorgvragen.*
9. *Leidinggevend en lijken worden vanuit VIK geattendeerd op hun zorgrol en in voorkomende gevallen daarover geadviseerd. In een enkel geval verwijst VIK de leiding actief door naar zorgverleners.*
10. *Afstemming tussen VIK en de zorgklokken vindt in mindere mate plaats. Binnen vijf eenheden vindt structureel (dan wel ad hoc) overleg plaats met o.a. de centrale vertrouwenspersoon, BMW en de eenheidspsycholoog.*

11. VIK onderzoekers staan gedurende het hele proces van onderzoek open voor vragen van betrokkenen en is er (warm) contact met de leiding.
12. VIK medewerkers volgen het intakeproces conform de formele procedure. Daarnaast werken enkele eenheden ook met een checklist, een stroomschema, een checklist bij aanzegging of een infographic voor zorg in een intern of strafrechtelijk onderzoek.

6. Stakeholders in het proces van interne onderzoeken

In het kader van deze deelopdracht zijn de in paragraaf 1.4.2. genoemde stakeholders geïnterviewd. Naast genoemde stakeholders hebben ook de belangenbehartiger en de raadsman vaak een belangrijke rol. Hieronder een korte toelichting daarop.

Belangenbehartiger

Bij een (rechtspositioneel) conflict met de werkgever kan een belangenbehartiger ingeschakeld worden. De belangenbehartiger kan ondersteunen door bijvoorbeeld te helpen bij het aangaan en voeren van gesprekken, bij het opstellen, raadplegen en begrijpen van documenten en uitleg geven over rechten en plichten.

Raadsman

Net als de belangenbehartiger mag een raadsman de medewerker altijd ondersteunen tijdens een intern onderzoek. De kosten hiervan zijn voor de betrokkene.

6.1. Conclusies interviews met de stakeholders

Uit de interviews met de stakeholders kunnen de volgende conclusies getrokken worden.

1. *Doorlooptijden en uitblijven informatie.*
Doorlooptijden (zowel in disciplinaire- als in strafrechtzaken) zijn lang. Dit heeft een grote impact op de medewerker en het thuisfront. Het uitblijven van informatie over de voortgang van het onderzoek heeft hetzelfde effect. Er wordt niet aan verwachtingsmanagement gedaan en na de aanzegging en het doorvoeren van maatregelen blijft het vaak stil. Een enkeling is dan ook voorstander van een verkort traject; zoveel mogelijk afhandeling door de lijn.
2. *De impact van een intern onderzoek en de daarmee gepaard gaande maatregelen (innemen diensttelefoon, ontzegging toegang politielocaties, enzovoort) kunnen soms grote of zelfs traumatische gevolgen hebben.* Vooral leidinggevendenden zijn zich niet altijd bewust van deze impact. Stakeholders geven aan dat de afweging tot het nemen van maatregelen zorgvuldiger zou moeten.
3. *Kennis en scholing onder leidinggevendenden / teamchefs.*
Stakeholders constateren regelmatig een gebrek aan kennis over integriteitsvraagstukken in het algemeen en meer in het bijzonder over zorg, rechten en plichten, voornamelijk bij de leidinggevendenden. Leidinggevendenden hebben vragen over: wie mag wat op welk moment, wat mag er wel/niet gedeeld worden, zwijgen of de waarheid spreken en het beroepsgeheim (zorgverleners). Ook lijkt het voeren van "het goede gesprek" lastig. Men geeft aan dat teamchefs vooral bijgeschoold moeten worden in integriteit, het voeren van het goede gesprek en meer zicht moeten krijgen op de impact van een intern onderzoek.
4. *Aandeel bedrijfsmaatschappelijk werk en geestelijk verzorgers in een intern onderzoek.*
BMW en GV worden in enkele eenheden betrokken bij een intern onderzoek. Idealiter worden zij al vóór de aanzegging betrokken of in ieder geval snel zo snel mogelijk. Er wordt gedacht aan een soort 'benen op tafel overleg' waarin samen gekeken wordt naar de context en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene.
5. *Ervaringen met VIK.*
De ervaringen met VIK zijn in het algemeen positief. Door enkele stakeholders zijn er wel enige kanttekeningen geplaatst. Weliswaar beseffen de stakeholders dat betrokkenen vaak al een gekleurd beeld hebben van VIK en dat het wellicht incidenten betreft, niettemin worden de volgende aandachtspunten meegegeven. Objectiviteit is een groot goed. Soms lijkt het dat onderzoekers hun eigen normen mee laten spelen in de vraagstelling. Ook komt het voor dat onderzoekers in een min of meer strafrechtelijke manier van horen vervallen. Dit wordt als confronterend ervaren.
Belangrijk is dat VIK onderzoekers de laatste ontwikkelingen kennen op hun vakgebied en de samenhang kennen met andere actoren in het proces, zoals de diverse zorgketten. Van de onderzoeker mag worden verwacht dat deze de betrokkene en de leidinggevende hierover actief informeert en vragen kan beantwoorden of kan doorverwijzen. Dit kan ook de relatie tussen onderzoeker en betrokkene ten goede komen.
6. *Tactische keuzes rond het onderzoek.*
Stakeholders geven aan dat het beter is om geen aanzegging van of een aanhouding in een onderzoek plaats te laten vinden op vrijdagen of vlak voor feestdagen. Dit voorkomt dat zorg niet beschikbaar is. Soms denken betrokkenen dat ze 24 uur per dag beschikbaar moeten zijn. Dit geeft veel onrust. Wees hier duidelijk over.
7. *Positie en verantwoordelijkheid teamchef.*
Unaniem is men het eens dat de verantwoordelijkheid voor de zorg bij de teamchef ligt. Stakeholders zijn voorstander om de formele en daadwekelijke P-zorg uit elkaar te halen. Zij zijn het eens dat de P-zorg bij iemand anders belegd zou moeten worden dan de teamchef.

8. *Reikwijdte zorg.*
Zorg vanuit de werkgever is casusafhankelijk. Men is het erover eens dat er naast de betrokkene ook altijd hulp moet zijn voor het team van de betrokkene. Over hulp aan het thuisfront is men meer verdeeld. Enkele geïnterviewden vinden dat dit, met toestemming van de betrokkene, ook een verantwoordelijkheid van de werkgever is. Anderen geven aan dat het thuisfront vooral een beroep moet doen op de huisarts, omdat anders de vraag rijst waar de hulpverlening vanuit de werkgever stopt.
9. *Rehabilitatie.*
De meeste stakeholders vragen aandacht voor de rehabilitatie van een betrokken medewerker. Zodra een medewerker terug komt in zijn oude team vergt dit wat van het team en de betrokken medewerker. Zowel betrokkene als het team moeten hierbij ondersteund worden.
10. *Aanzegging.*
Er wordt geconstateerd dat er tijdens de aanzegging geregeld wordt gejuridiseerd en niet het goede gesprek wordt gevoerd. Ook gebeurt het dat de aanleiding van de aanzegging vaag blijft. Daarnaast blijkt ook dat veel informatie tijdens zo'n gesprek bij betrokkene niet blijft hangen. Stakeholders vinden dit een punt van aandacht.
11. *Informatievoorziening.*
De informatievoorziening rondom een intern onderzoek laat te wensen over. Na een aanzegging wordt het vaak stil. Zowel naar betrokkene als naar het team. Dit brengt onzekerheid met zich mee. Het is van belang om daar waar mogelijk zowel betrokkene als team te informeren over de stand van het onderzoek. Dit geeft rust en voorkomt ongefundeerde aannames en roddels.

Een aantal aandachtspunten van stakeholders valt buiten de scope van deze opdracht, maar worden als waardevol gezien en om die reden vermeld.

12. *Lerend effect.*
Er wordt te weinig gebruikt gemaakt van het lerend effect. Daar lijkt geen capaciteit voor te zijn. De organisatie moet meer van bestraffen naar leren. Geef geen straf, maar een maatregel die het leren bevordert, zoals de betrokkene laten spreken op bijvoorbeeld een team-/bureaudag.
13. *Verwijtbaar gedrag leidinggevende.*
Door hun positie lijkt het of leidinggevenden bij verwijtbaar gedrag een andere behandeling krijgen dan de gemiddelde medewerker in de zin van disciplinaire opvolging. Hier wordt aandacht voor gevraagd.
14. *Homogene besluiten.*
Het nemen van homogene besluiten is volgens de meesten niet mogelijk en dat is ook niet erg als het maar geen rechtsongelijkheid in de hand werkt. Er moet altijd ruimte zijn om persoonlijke omstandigheden mee te laten wegen. Let hierbij ook op studenten die nog in hun leerfase zitten. Voor deze groep wordt specifiek aandacht gevraagd voor het kantelpunt tussen mogen leren en disciplinaire opvolging.
15. *Initiële opleiding.*
Bespreek in de initiële opleiding al veelvuldig de thema's integriteit en interne onderzoeken.
16. *Triage.*
De menselijke maat en nuchterheid moeten een belangrijke rol hebben tijdens de triage. Er moet ook afgeschaald kunnen worden, bijvoorbeeld terugverwijzen naar een andere afdoening dan een disciplinaire.

7. Communicatie

Communicatie in het bijzonder in relatie tot zorg, rechten en plichten luistert nauw. In de eerste plaats met betrokkene, maar ook als het gaat om communicatie met het team, de organisatie en de buitenwereld.

7.1. Protocollen, regelgeving en andere bronnen

Het *Communicatieprotocol disciplinaire- en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers* (v 11-02-2019, hierna: 'het communicatieprotocol') is richtinggevend, wanneer het gaat over de wijze waarop gecommuniceerd wordt over disciplinaire en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers. Het korps draagt hiermee zorg voor proactieve, transparante, eenduidige en zorgvuldige berichtgeving via eigen communicatiemiddelen.

Ook het protocol "*Onderzoek in disciplinaire zaken*"(2018) geeft richting aan vormen van communicatie ten aanzien van zorg, rechten en plichten in de diverse stadia van het onderzoek.

Naast beide protocollen en de verdere formele regelgeving zoals het BARP, is er een flink aantal brochures, procesbeschrijvingen en toelichtingen te vinden in de intranetomgeving van de politie. Ook verwijzingen naar loketten zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, vertrouwenspersoon of geestelijke verzorger zijn beschikbaar.

Echter uit zowel de review als uit de gesprekken vanuit deze deelopdracht met stakeholders en politiemedewerkers kan geconcludeerd worden dat er verbeteringen wenselijk zijn als het gaat om de communicatie rond zorg, rechten en plichten. Zeker wanneer het de communicatie met de betrokkene betreft en de wijze waarop dit plaats vindt.

7.2. Review interne onderzoeken en het communicatieprotocol

In relatie tot het communicatieprotocol constateert de review interne onderzoeken het volgende.

(review 3.3.4) Het Communicatieprotocol geeft op hoofdlijnen aan op welke momenten en op welke wijze wordt gecommuniceerd over disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken. Het beginsel van transparantie is leidend, maar de mate van openheid wordt begrensd door onderzoeksbelangen en/of privacybelangen van betrokkene. Het korps is daarom genoodzaakt voorafgaand aan communiceren een zorgvuldige belangenafweging te maken, de berichtgeving zorgvuldig te formuleren en het juiste moment te kiezen voor communicatie.

Het Communicatieprotocol is hiertoe onvoldoende specifiek.

(review 3.4.2) Volgens het Communicatieprotocol is ook de uiteindelijke beslissing om, in welke fase dan ook, al dan niet te communiceren, voorbehouden aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag is tevens verantwoordelijk voor de inhoud van de communicatie. De teamchef VIK, HR-jurist en de (direct) leidinggevende van de betrokkene en de afdeling Communicatie adviseren het bevoegd gezag hierin. De beschrijving van taken, verantwoordelijk- en bevoegdheden van de verschillende actoren ontbreekt in het protocol t.a.v. oriënterende en strafrechtelijke onderzoeken.

(review 9.3) Het opgestelde Communicatieprotocol biedt ruimte aan de eenheden, waardoor in praktijk verschillen ontstaan m.b.t. het moment of de inhoud van de communicatie.

Uit de enquêtes en interviews uit deze deelopdracht blijkt verder dat niet alle leidinggevenden bekend zijn met de communicatierichtlijnen en de (on)mogelijkheden rond communicatie.

7.3. Conclusies ten aanzien van preventieve communicatie

In algemene zin kan geconcludeerd worden dat preventieve communicatie rond integriteitsvraagstukken geen gemeen goed is. Ondanks dat er voldoende informatie is, wordt dit weinig gebruikt voor cultuurverandering of thematische bespreking. Kleine en grote leercirkels worden wel toegepast maar niet overal.

Omdat deze ontwerpen in andere deelopdrachten verder uitgewerkt zijn, laten wij het in deze deelopdracht bij de constatering.

7.4. Conclusies over communicatie rond zorg, rechten en plichten kort voor, tijdens en na het onderzoek in disciplinaire zaken

- 1. Bij diverse actoren is te weinig kennis over de inhoud van het communicatieprotocol en de andere regelgeving zoals het protocol in disciplinaire onderzoeken. Dit maakt dat hier verschillend mee wordt omgegaan en dat communicatie in de diverse stadia niet altijd volledig is en te weinig duidelijkheid schept naar betrokkene.*
- 2. Bij communicatie over het onderzoek krijgt het goed informeren van betrokkene en directe omgeving vaak te weinig aandacht.*
- 3. Het communicatieprotocol zelf is te ruim geformuleerd als het gaat om het spanningsveld tussen enerzijds transparantie en anderzijds privacy en de ruimte die het bevoegd gezag daarin heeft. Hierdoor ontstaan verschillen in interpretatie, kan er verkramptheid optreden en schiet het voorbij aan de preventieve doelstelling van de communicatieboodschap.*
- 4. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de diverse actoren die in het communicatieprotocol genoemd worden, zijn onvoldoende specifiek.*
- 5. Het vigerende communicatieprotocol is niet geëvalueerd na een jaar.*
- 6. Veel informatie kan gevonden worden op intranet, in (landelijke) brochures en op agora-sites. De zoekstructuur is niet eenduidig en trechtert onvoldoende naar de juiste vindplaatsen. Daarnaast is niet duidelijk of de gevonden informatie gevalideerd is / aangepast wordt op de laatste ontwikkelingen. Dit geldt voor de informatie voor betrokkene en ook die voor actoren.*
- 7. In brede zin ontbreekt het aan digitale hulpmiddelen zoals eenvoudige stroomschema's waarin doorgeklikt kan worden naar onderliggende gevalideerde informatie.*

8. Adviezen voor verbeterpunten

Het doel van de opdracht is - met als uitgangspunt de review interne onderzoeken - de huidige situatie en het beeld ten aanzien van zorg, rechten en plichten van betrokkene te beschrijven, de bekendheid daarmee te onderzoeken en advies uit te brengen voor verbeteringen.

In dit hoofdstuk is een reeks aan adviezen voor verbeterpunten geformuleerd die per hoofdthema (in chronologie aan de hoofdstukken van dit document) zijn samengebracht. Er is een onderverdeling gemaakt in snel inpasbare verbeterpunten en verbeterpunten voor de langere termijn, aangegeven door een **K** of een **L**.

8.1. Adviezen zorg

Het verlenen van adequate zorg aan betrokkenen tijdens en na een intern onderzoek vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid vraagt om kennis van de eigen (zorg)organisatie, het beleggen van verantwoordelijkheden op de juiste plek en vooral om bewustzijn van de positie waar de betrokkene als werknemer in verkeert. Ook is het van belang aandacht te besteden aan de impact in de periferie van de betrokkene zoals het team of het gezin van de betrokkene. Zorg vraagt om maatwerk en actieve afstemming met de betrokkene en behelst in voorkomende gevallen ook zorg naar betrokkenen die niet onderwerp van onderzoek zijn.

8.1.1. (K) Verantwoordelijke P-zorg

De teamchef is formeel verantwoordelijk voor de P-zorg van de betrokkene. Implementeer en borg de afspraak dat de P-zorg in principe bij een ander dan de teamchef wordt belegd en dat dit per casus expliciet besproken wordt. Zo mogelijk kan dit in overleg met betrokkene. Degene die de P-zorg op zich neemt moet voldoende kennis hebben om dit goed te kunnen doen. Het is beter om de P-zorg en de formele rollen naar de betrokkene gescheiden te houden, dus niet bij één persoon beleggen, dit geeft rust en duidelijkheid bij de betrokkene en de (direct) leidinggevende. Als betrokkene er juist prijs op stelt en de leidinggevende hierdoor niet voor dilemma's komt, kan hier van worden afgeweken.

8.1.2. (K) P-zorg melder en teamleden

Implementeer en borg de afspraak dat er daar waar mogelijk actief aandacht wordt besteed aan eventuele melders en directe collega's van betrokkene. Tijdens het onderzoek worden zij veelal niet actief geïnformeerd en na afronding van het onderzoek worden melders en directe collega's nogal eens verrast met de gevolgen, zoals het weer geconfronteerd worden met betrokkene.

8.1.3. (K) Zorg familieleden

Zorg voor andere personen dan (betrokken) politiemedewerkers moet in principe in het eigen zorgkader gevonden worden. In sommige gevallen kan het – als maatwerk – wenselijk zijn dat er een gesprek of een doorverwijzing plaats vindt vanuit de politie, in casu bijvoorbeeld de geestelijk verzorger of de bedrijfsmaatschappelijk werker. Advies is om deze overweging te expliciteren in de taakstelling van de actoren in het zorgproces.

8.1.4. (K) Aanzegging

Vermijd dat (tenzij het niet anders kan) een aanzegging of een aanhouding op vrijdag plaatsvindt. Zorgverleners zijn dan minimaal beschikbaar, waardoor een medewerker geen beroep kan doen op een geestelijk verzorger of een bedrijfsmaatschappelijk werker.

8.1.5. (K) VIK-onderzoekers

Laat de onderzoeker duidelijke afspraken maken met de betrokkene, zoals de dag en het tijdstip waarop iemand beschikbaar moet zijn en blijf weg van een opmerking zoals “*Je moet constant telefonisch beschikbaar zijn*”.

8.1.6. (K) Fair

Wees altijd duidelijk (vooral bevoegd gezag en P-Zorg) naar de betrokkene om onzekerheid weg te nemen. De betrokkene heeft recht om te weten waar het onderzoek zich op richt, welke maatregelen er worden genomen (en waarom), de verwachte doorlooptijd en uiteraard zijn rechten en plichten.

8.1.7. (K) (Beheers)maatregelen

Besteedt tijdens de triage nadrukkelijk aandacht aan nut en noodzaak van de inzet van (beheers)maatregelen en maak hierbij een zorgvuldige afweging. Stel richtlijnen op over niet formele maatregelen, zoals een spreekverbod of het verlenen van bijzonder verlof. Wees daar waar mogelijk terughoudend in het toepassen van maatregelen.

8.1.8. (K) Rehabilitatie

Anticipeer al in het proces van triage op mogelijke rehabilitatie; zowel naar betrokkene als melders of directe collega's. De triage deelnemers kunnen dan voor het verdere proces afspraken maken om te anticiperen op rehabilitatie en de acties die in dat verband nodig zijn naar betrokkene, melders of omgeving.

8.1.9. (L) Landelijke uniforme wijze

Organiseer de zorg (inclusief een heldere loketfunctie) op landelijk uniforme wijze en stroomlijn verbeterinitiatieven via de lijn van de portefeuillehouder integriteit en geef daar richting aan vanuit compliance. Meer samenhang tussen de actoren en afstemming met de lijn is daarbij wenselijk.

In het verlengde hiervan is het van belang de oprichting van het sociaal loket te prioriteren, zodat duidelijk is welk zorgaanbod vanuit de werkgever beschikbaar is.

8.1.10. (L) Aandeel BMW/GV in een disciplinair onderzoek

Overweeg om een bedrijfsmaatschappelijk werker of een geestelijk verzorger al voor de aanzegging te informeren en dit in de procesbeschrijving op te nemen. Samen (bevoegd gezag, VIK en BMW) kan dan gekeken worden naar de context en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene en geanticipeerd worden op mogelijke zorgvragen.

8.1.11. (L) Zorgkader

Maak het een verplichting om bij de aanzegging/intake van een onderzoek de betrokkene niet alleen actief te wijzen op een belangenbehartiger, maar wijs ook op de bedrijfsmaatschappelijk werker of een geestelijk verzorger. Overweeg om dit in de schriftelijke aanzegging al mee te nemen, ook kan een zorgverlener op voorhand geïnformeerd worden door de VIK onderzoeker. De deelopdracht kaders en richtlijnen heeft dit al meegenomen in de schriftelijke aanzegging.

8.1.12. (L) Doorlooptijden, informeren en vastleggen

Implementeer en borg in het proces dat de betrokkene tijdens de intake/aanzegging voldoende geïnformeerd wordt over de doorlooptijd van een onderzoek en houdt betrokkene gedurende het onderzoek de hoogte.

Geadviseerd wordt dat de VIK onderzoeker de teamchef van de betrokkene gevraagd en ongevraagd (bijvoorbeeld twee wekelijks) informeert over de fase van het onderzoek. De teamchef of de collega die de P zorg verleent, informeert vervolgens de betrokkene. Van belang voor alle partijen is dat de VIK onderzoeker het informeren vastlegt in een journaal (zie ook advies van de deelopdracht registreren en monitoren Delta).

8.1.13. (L) Doorlooptijden binnen OM

Geadviseerd wordt om in een overleg met het PAG/OM de doorlooptijden van werk gerelateerde strafrechtelijke onderzoeken naar medewerkers te bespreken. Deelopdracht 5c, landelijke afspraken OM, heeft een gespreksnotitie opgesteld, waarbij dit punt een van de onderwerpen is.

8.1.14. (L) Brochure interne onderzoeken

Het uitreiken van de brochure over de procedure van een disciplinair onderzoek hoort standaard te gebeuren. Geef opdracht om de brochure te herijken (rechten en plichten en zorg). Dit wordt in deelopdracht kaders en richtlijnen uitgewerkt.

8.1.15. (L) VIK spart met belangenbehartigers

Geadviseerd wordt om VIK en belangenbehartigers met enige regelmaat gezamenlijk over de ontwikkelingen, actuele thema's en eventuele geanonimiseerde casuïstiek te laten praten.

8.1.16. (L) Item zorg

Bewerkstellig dat aan het item zorg in het algemeen en de zorg door een leidinggevende extra aandacht wordt besteed. Zie hiervoor de adviezen onder communicatie en opleidingen.

8.2. Adviezen rechten en plichten

Waar de rechten en plichten van de betrokkene in een intern onderzoek door wet- en regelgeving voldoende aanwezig en geborgd zijn, verdient de bekendheid hiermee en de toepassing er van nog de nodige aandacht.

8.2.1. (L) Bekendheid met informatie rechten en plichten

Geadviseerd wordt eenvoudige stroomschema's te maken, waarin doorgelinkt kan worden naar gevalideerde informatie over de rechten en plichten van de betrokkene. Zorg hierbij voor goede verwijzingen naar onder meer protocollen, beroepscode, themabladen, zorgloketten en de brochure. Het is van belang dat deze informatie up to date is en blijft.

Niet alleen voor leidinggevend, maar ook voor betrokkenen en politiegetuigen in een disciplinair (en strafrechtelijk) onderzoek zullen de rechten en plichten beter vindbaar en bekend moeten zijn. Dit wordt bereikt door leidinggevend goed op te leiden op deze onderwerpen.

8.2.2. (L) Scholing leidinggevend

School leidinggevend in wet- en regelgeving en de vindbaarheid van de rechten en plichten van de betrokkene in een intern onderzoek. Dit kan worden bereikt door onderwerpen als integriteit, disciplinaire- en strafrechtelijke onderzoeken naar politiemedewerkers, lijnonderzoeken en het goede gesprek op te nemen in het curriculum van leiderschapstrainingen en -opleidingen. Ook zouden deze onderwerpen een terugkerend item kunnen zijn op leiderschapsdagen. Overweeg een stage voor teamchefs binnen VIK, zodat deze meer feeling krijgt met het proces en de impact van het onderzoek op de betrokkene en zijn omgeving.

8.2.3. (L) Stakeholders

Neem de medewerkers van de zorgklokken mee in het proces van interne onderzoeken. Door het geven van voorlichting over het proces kunnen zij de betrokkene beter begeleiden.

Organiseer een terugkerend (thema)overleg tussen VIK, belangbehartigers en mogelijk ook andere stakeholders waarin gesproken wordt over ontwikkelingen, actuele thema's en eventuele geanonimiseerde casuïstiek.

8.3. Adviezen vindbaarheid zorg, rechten en plichten

Uit enquêtes en interviews blijkt dat de vindbaarheid van informatie over zorg, rechten en plichten nog te wensen overlaat. De informatie is te gefragmenteerd en niet up to date.

8.3.1. (L) Digitale vindbaarheid

Maak één algemene landelijke VIK pagina op intranet (Agora), met verwijzingen naar zorgklokken, P-zorg, sociaal loket, protocollen, relevante wet- en regelgeving, beroepscode, themabladen, brochures, jurisprudentie, trends, enz. Zorg dat deze pagina gevalideerd en up to date is en blijft en betrek de afdeling communicatie en arbeidsjuristen hierbij. Besteed naast de rechten en plichten ook (meer) aandacht aan zorg en leg ook uit wie de verschillende actoren zijn in het proces en wat hun rol is.

Door de inrichting van zo'n algemene pagina is alle informatie makkelijk vindbaar en direct beschikbaar. Daarnaast is de informatie up to date en eenduidig binnen de gehele politieorganisatie.

8.3.2. (L) Q&A zorg, rechten en plichten

Ontwikkel samen met VIK, de arbeidsjuristen en communicatie een pagina met Q & A's over zorg, rechten en plichten in een intern onderzoek. Laat recente jurisprudentie hier ook onderdeel van zijn.

8.3.3. (L) Brochure

Maak een duidelijke brochure voor betrokkenen en getuigen in een disciplinair (en strafrechtelijk) onderzoek. De deelopdracht kaders en richtlijnen heeft hier aandacht voor. Besteedt in deze brochure ook aandacht aan zorg en benoem de verschillende zorgklokken en rollen.

8.4. Adviezen rol van VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten

Gebleken is dat binnen alle eenheden de betrokkene door de VIK onderzoekers actief gewezen wordt op rechten en plichten. Het informeren van de leidinggevend over de mogelijkheden en het verwijzen naar de zorgklokken kan verbeterd worden.

8.4.1. (L) Leidinggevend

De leidinggevend zijn niet altijd even goed op de hoogte van de zorg, rechten en plichten voor en van de betrokkene in het proces van een intern onderzoek. Geadviseerd wordt dat de VIK onderzoeker (indien nodig) bij de start van een onderzoek de leidinggevend van de betrokkene informeert over de zorg, rechten en plichten van betrokkene. Maak hen bekend met de verschillende zorgklokken en het protocol disciplinaire zaken.

In de leiderschapstrainingen en -opleidingen zal aandacht moeten worden besteed aan het proces van interne onderzoeken en de taak van de leidinggevende hierin.

De aanzegging wordt vaak als zeer juridisch ervaren. Besteed aandacht aan de menselijke aspecten en de begrijpelijkheid.

8.4.2. (L) Zorgklokken

Geadviseerd wordt om tussen de afdeling VIK en de zorgklokken een zekere vorm van afstemming te realiseren. Informeer de zorgverlener, indien het onderzoek het toelaat, op voorhand wanneer een aanzegging en een intake

gepland is. De zorgverleners zijn minimaal beschikbaar, waardoor een medewerker geen beroep kan doen op een geestelijk verzorger of een bedrijfsmaatschappelijk werker. Door een betere afstemming zou de betrokken medewerker direct een beroep kunnen doen op de zorgverleners.

8.4.3. VIK onderzoekers

Opleiding VIK (L)

Ontwikkel een goede en volledige opleiding voor VIK onderzoekers. Aandacht voor onderwerpen als het verschil tussen tucht- en strafrecht, het voeren van een hoorgesprek, dossiervorming, het objectief blijven tijdens een onderzoek en jurisprudentie is hierbij wenselijk. Zorg dat VIK onderzoekers op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied en de samenhang kennen met andere actoren in het proces. De themagroep Opleidingen VIK schrijft momenteel een ontwikkelplan voor de opleidingen VIK breed.

Aanzegging en intake (K)

Geadviseerd wordt om de betrokkene al bij de aanzegging/intake van een onderzoek niet alleen actief te wijzen op een belangenbehartiger, maar wijs ook op de bedrijfsmaatschappelijk werker of een geestelijk verzorger. Overweeg om dit in de schriftelijke aanzegging al mee te nemen. Ook kan een zorgverlener op voorhand geïnformeerd worden door de VIK onderzoeker (dit is meegenomen kaders en richtlijnen).

Van de onderzoeker mag worden verwacht dat hij de betrokkene en de leidinggevende hierover actief informeert en vragen hierover kan beantwoorden of doorverwijzen.

Informereren teamchef (K)

Neem het gevraagd en ongevraagd informeren van de teamchef over het verloop van het onderzoek standaard op in de taken van de VIK onderzoekers en in het proces van interne onderzoeken. Laat het informeren van de teamchef ook vastleggen in een journaal (zie ook advies van de deelopdracht registreren en monitoren Delta).

8.5. Adviezen communicatie

8.5.1. (L) Communicatieprotocol

Het communicatieprotocol (11-2-2019) moet geëvalueerd en aangepast worden. Aandachtspunten daarbij zijn wie verantwoordelijk is voor de interne- en externe communicatie en de taken en bevoegdheden van de diverse actoren. Bij het herijken van het communicatieprotocol dienen arbeidsjuristen en VIK te worden betrokken.

8.5.1. (L) Communicatie over een onderzoek

Bij communicatie over een intern onderzoek en eventuele maatregelen moet ook (voor zover de zaak dit toelaat) gecommuniceerd worden over het vervolg en de afloop. Dit geeft rust en voorkomt ongefundeerde aannames en roddels. Zo wordt bijvoorbeeld over het opheffen van een buitenfunctiestelling nagenoeg nooit gecommuniceerd.

8.5.2. (L) Bekendheid VIK processen breed

Actoren horen hun rol te kennen. Ontwikkel een handboek voor onder andere betrokkenen, leidinggevenden en VIK medewerkers op de processen, de inhoud en hun rol daarin. Ook is het van belang een checklist voor leidinggevenden te ontwerpen en beschikbaar te stellen op het intranet.

8.5.3. (L) Intranet

Zorg voor eenduidigheid op intranet. Maak één landelijke pagina op intranet/Agora, zoals hierboven in 8.3.1 en 8.3.2. is omschreven.

8.5.4. (K) Communiceren over gedragingen

Vraag nadrukkelijker aan betrokkenen om in het kader van leren te spreken over wat voorgevallen is, bijvoorbeeld tijdens teamdagen, intervisie, enzovoort. Dit heeft een lerend effect.

8.5.5. (K) Communiceren over integriteitsvraagstukken

Communiceer aan de voorkant over integriteitsvraagstukken (preventief), over wat wel en wat niet toelaatbaar is. Zorg dat medewerkers deze vraagstukken, als daar behoefte aan is, kunnen bespreken met hun leidinggevenden.

Pas vaker de kleine en grote leercirkels toe naar aanleiding van een intern onderzoek of een integriteitsvraagstuk.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e @politieacademie.nl
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Bijdrage VIK: OBVS dd. 10-10-22
Datum: maandag 10 oktober 2022 16:55:14
Bijlagen: 20220915 Sjabloon Team Cluster plannen staf 2023.pptx

Beste 5.1.2.e

Bij deze onze bijdrage i.v.m. het overleg voor morgen. Helaas kan ik hier niet bij aanwezig zijn. 5.1.2.e (in cc meegenomen) is aanwezig namens het VIK.

Het VIK heeft als speerpunten:

Veiligheid, Integriteit en Klachten is "chef-sache". De kwesties die hier spelen zijn zo gevoelig en belangrijk dat een directielid is aangewezen (Hoofd Operatiën) voor de behandeling en afwikkeling daarvan. Op korpsniveau is men bezig met een heroriëntatie op het stelsel van integriteit en denkt men na over de samenhang en samenwerking binnen de VIK's van de verschillende eenheden. Resultaten en bevindingen uit deze heroriëntatie zullen in 2023 geïmplementeerd worden.

Naar aanleiding van de landelijke review is er een masterplan met aanbevelingen Review Interne Onderzoeken beschreven. In 2022 is gestart met een kwartiermakers-organisatie. Een drietal deelplannen zijn :Triage, Registratie & Monitoring en een landelijke voorziening complexe onderzoeken. Met de implementatie van Triage is in 2022 gestart en dit zal naar verwachting op 1 januari 2023 afgerond zijn. Ook het VIK PA neemt dit mee in haar werkwijze. Eenduidige Registratie & Monitoring is in ontwikkeling. De verwachting is dat dit in 2023 geïmplementeerd wordt. Dat geldt ook voor het inrichten van een landelijke voorziening complexe onderzoeken.. Tevens wordt gewerkt aan de deelopdrachten:

lerend vermogen met een belangrijke ontwikkeling van preventie naar aanleiding van onderzoeken,

opleiding en bijscholing,

landelijke afspraken met het OM en scheiding Strafrechtelijk en disciplinair traject,

governance ten aanzien van VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken concreet en zichtbaar te maken en e) meer aandacht in het stelsel van integriteit en interne onderzoeken voor het menselijk aspect. Het cluster VIK van de Politieacademie participeert mee in deze ontwikkeling

Kijkende naar de doelen voor 2023:

Het VIK voert momenteel strafrechtelijk onderzoeken uit. We hebben in die hoedanigheid voldoende expertise in huis om deze uit te voeren. Tevens is er een samenwerking tussen VIK-PA en VIK-OOSTNL

De eerste aanzet m.b.t. preventie voor gehele academie is in 2022 reeds gegeven. Doelstelling voor 2023 is dit verder te continueren en te ontwikkelen

Bijdrage ten aanzien van strategische agenda 2022-2026 werkt het VIK aan:

- Thema 1 – opgave 1: (krachtige plek in leerlandschap)
 - o Als stakeholder fungeren bij onderwijsclusters (team onderwijsservicepunt, onderwijs en kennisprofessie, internationale samenwerking) in relatie tot integriteit / beroepsethiek / bewustwording /
- Thema 1 – opgave 3: (sterke kwaliteitscultuur) middels het leren van interne onderzoeken/ klachten/ BVC/ screening
 - o Hierbij kan cluster communicatie een partner zijn in het bereiken van de doelgroep.
- Thema 2 – opgave 4: (toekomstfitte politiemensen) middels preventiesessies stil staan bij gedrag en gevolgen voor dit gedrag op de (mentale en lichamelijke) fitheid van de collega's.

- Hierbij zijn alle clusters een sparringpartner. Het VIK kan als stakeholder hierbij optreden.
- Team directieondersteuning; het VIK kan als stakeholder advies geven op het gebied van veiligheid i.v.m. mogelijk (data)lekken (BVC-er)

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

M: 06 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 088 5.1.2.i

Deelkwartier Integriteitsbevordering

Regievoerder:	Paul Entken	
Opdrachtgever:	Hanneke Ekelmans	Henk van Essen
Periode:	tot 10/10/2022	
Datum	10/10/2022	
Opgesteld door	5.12 e	

Algemeen

Het deelkwartier Integriteitsbevordering kent 4 opdrachten. In deze rapportage zal per opdracht worden gerapporteerd.

Opdracht 1: Review Interne Onderzoeken

De opdracht luidt als volgt:

Voer regie op het in werking krijgen van de aanbevelingen van de review interne onderzoeken door de lijnverantwoordelijken (PC, Hoofden Staf, SH VIKKS, TC VIK, SH AZ), conform het masterplan.

De hoofden Staf zijn opdrachtnemer van het realiseren en het in uitvoering brengen van de deelopdrachten voortkomend uit het masterplan. Om regie te voeren over het masterplan is een regiegroep actief.

In dit overleg zijn aangesloten:

- 2 sectorhoofden staf
- 2 teamchefs VIK
- Sectorhoofd VIKKS
- Coördinator AZ
- Projectleider review interne onderzoeken

De regiegroep heeft de volgende taken:

- Sturen op voortgang van realisatie en implementatie;
- Sturen op behalen meerwaarde;
- Afstemming en opdrachtformulering naar projectleider;
- Reflectie, o.a. versterken realisatiekracht;
- Sturen op samenhang in de realisatie en uitvoering van de gemaakte afspraken over de landelijke deelopdrachten.

In het masterplan zijn de aanbevelingen uit de review verdeeld in 13 deelopdrachten. In onderstaand schema wordt per deelopdracht aangegeven wat inmiddels is uitgevoerd, wat de huidige stand van zaken is en wat er eventueel nog moet gebeuren.

Deelopdracht	Gedaan	Stand van zaken (10/10/22)	Vervolg
<p>1a. Triage</p> <p><i>Aanbevolen wordt om een vorm van triage in te stellen voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) en daartoe criteria op te stellen en doorlooptijden en vaste reviewmomenten te koppelen aan de verschillende categorieën onderzoeken.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pilots in de eenheden Limburg, OostNL en LE ✓ Evaluatie van de pilots ✓ Uitwerkingsnotitie met aanbevelingen besproken in de regiegroep ✓ Besluit implementatie triage + registratie triage ✓ Communicatiebericht ✓ Landelijke triage is uitgewerkt ✓ Implementatie registratie en monitoring bij VIKKS ✓ Implementatie proces triage bij eenheden (Q2-2022) 	<ul style="list-style-type: none"> • Het triage-proces is in alle eenheden geïmplementeerd • Het proces wordt maandelijks gemonitord <p>Deze deelopdracht is voor de review interne onderzoeken afgerond.</p>	<p>Borging en doorontwikkeling in portefeuille integriteit (zie opdracht 3):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling triageproces • Doorontwikkeling registratie in Delta • Procesaudit in Q1-2023 • Afrondingsnotitie <p>De implementatie van de landelijke triage (t.b.v. het landelijke team) is onderdeel van de implementatie van het landelijke team interne onderzoeken.</p>
<p>1b. Registratie & Monitoring</p> <p><i>Geadviseerd wordt bij de keuze en inrichting van een (nieuw) registratiesysteem aandacht te hebben voor sturingsinformatie zodat beter gemonitord en bijgestuurd kan worden. Aanbevolen wordt een heldere vorm van monitoring in te richten op de gemaakte beleidsafspraken en dit op te nemen in een jaarlijkse rapportagecyclus aan de eenheidsleiding en korpsleiding</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Besluit uniforme registratie Delta ✓ Afrondingsnotitie ✓ Stukken verspreid onder teamchefs VIK ✓ Implementatie eenduidige registratie eenheden (Q1-22) ✓ Implementatie monitoring bij VIKKS (Q1-22) 	<ul style="list-style-type: none"> • De eenduidige wijze van registreren is binnen de eenheden geïmplementeerd • De eenduidige wijze van registratie wordt maandelijks gemonitord • Er vindt analyse plaats op de registratie. Hierover wordt maandelijks gerapporteerd. <p>Deze deelopdracht is voor de review interne onderzoeken afgerond.</p>	<p>Borging en doorontwikkeling in portefeuille integriteit (zie opdracht 3):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling registratie in Delta • Uniforme registratie van lijnonderzoeken en meldingen; • Vaststelling van indicatoren voor lijnonderzoeken en meldingen; • Vaststelling van een norm voor doorlooptijden en de opvolging als die dreigen niet gehaald te worden en/of worden overschreden. • Overzicht van de fase waarin een onderzoek zich bevindt (evt. vertragende elementen). • Vaststelling van gewenste sturingsinformatie. • Verbetering van de monitoring en sturing op inspanning van de keten (te weten opdrachtgever, onderzoeker, juridische advisering, besluitvorming en afdoening)
<p>1c. Kaders en richtlijnen processtappen</p> <p><i>Aanbevolen wordt in kaders en richtlijnen nader vast te leggen wie voor welke processtap verantwoordelijk is en heldere eisen te formuleren t.a.v. doorlooptijden, inzet</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uniforme formulieren dossier betrokkene ✓ Overzicht kaders en richtlijnen die herijkt kunnen/moeten worden (w.o. het protocol disciplinaire zaken, de brochure, de intranet pagina, themabladen). 	<ul style="list-style-type: none"> • Het protocol interne onderzoeken wordt momenteel herijkt. • Alle nieuwe en herschrijven procedures en richtlijnen worden toegevoegd aan het handboek. 	<p>Opstellen Handboek interne onderzoeken. Dit is het sluitstuk van alle opdrachten binnen de review. Gedacht moet worden aan herschrijven protocol, beschrijving- triage proces, - zorg voor medewerkers, - registratie, - landelijke voorziening.</p>

<p><i>middelen, gebruik van informatie en registratie en rapportage. Ook wordt aanbevolen de afspraken t.a.v. zorg en rechten van de betrokkene te herijken en concreter te formuleren</i></p>			
<p>2a. Landelijke voorziening</p> <p><i>Geadviseerd wordt een landelijk organisatorische voorziening in te richten (evt. met een flexibele schil met in- en externe experts) t.b.v. grotere, complexere, politiek-gevoelige of eenheid overstijgende (disciplinaire) onderzoeken. Afhankelijk van de casus kan besloten worden of aansturing plaatsvindt door de eenheidsleiding of korpsleiding</i></p>	<p>✓ Adviesnotitie voor inrichting LTIO</p>	<p>Deze deelopdracht is voor de review interne onderzoeken afgerond.</p>	<p>De implementatie van de landelijke voorziening (Landelijke Team Interne Onderzoeken (LTIO)) vindt plaats binnen de kwartiermakersorganisatie. Hiertoe is een extra opdracht verstrekt (zie opdracht 2 van dit document).</p>
<p>2b. Inrichting afdelingen VIK</p> <p><i>Aanbevolen wordt kritisch te kijken naar de inrichting van de afdelingen VIK in de eenheden v.w.b. samenstelling (benodigde functies), competenties, opleidingsniveau, expertisegebieden. Houd hierbij oog voor doorgroeimogelijkheden en specialisaties van medewerkers en het belang van tegenspraak. Overweeg een vorm van rotatie of bindingstermijnen.</i></p>	<p>✓ overzicht van formele VIK organisatie (formatie afdelingen VIK).</p> <p>✓ Negatief advies van KL op uitvoeren procesflow</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen organisatierapportage 	<p>Onder aansturing van de hoofden staf zal een organisatierapportage worden opgesteld welke in Q4-22 zal starten.</p>
<p>3a. Herijken zorg en rechten betrokkenen</p>	<p>✓ interviews met stakeholders</p> <p>✓ adviesnotitie</p> <p>✓ consultatie TC VIK</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 17 oktober adviesnotitie in regiegroep. <p>Eindproduct is de adviesnotitie. De implementatie van de adviezen is geen onderdeel van de opdracht.</p>	
<p>3b. Betrokkenen</p> <p><i>Doe onderzoek naar de betrokkene in het interne onderzoek. Zet de medewerker centraal en onderzoek wat de ervaringen van de betrokkenen waren in het intern onderzoek-proces. Formuleer rode draden uit deze ervaringen en formuleer aandachts- en leerpunten welke van belang zijn ten</i></p>	<p>✓ Aanvraag kwalitatief onderzoek door de lector van de Politieacademie (kon niet op korte termijn wegens een overvolle agenda)</p> <p>✓ schematische samenvatting op basis van twee bestaande onderzoeken door PA</p> <p>✓ presentatie van schematische samenvatting aan regiegroep</p>	<p>Naar aanleiding van de schematische samenvatting is nieuwe richting gegeven door de regiegroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inregelen van exit interviews waarin gesproken wordt met betrokkenen over hoe zij een onderzoek hebben ervaren. • Advies opstellen met daarin de wijze waarop met deze onderzoeks-opbrengsten aan de 	<p>Borging en doorontwikkeling in portefeuille integriteit (zie opdracht 3): De schematische samenvatting is gebaseerd op dossieronderzoeken. Er is behoefte aan een nader (kwalitatief) onderzoek ten einde de onderzoeksvragen vollediger te kunnen beantwoorden. Dit dient teruggelinkt te worden aan de onderzoekers met</p>

<p><i>behoefte van het versterken van het intern onderzoek-proces (lijnverantwoordelijkheid) én het integriteitstelsel.</i></p>		<p>slag gegaan kan worden in de organisatie. En hoe dit zich verhoudt tot andere deelopdrachten van de review, zoals zorg en recht betrokkene.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maken van een praktische en eenvoudige handreiking voor leidinggevend. 	<p>de vraag wat op welke termijn mogelijk is en wat daar voor nodig is.</p>
<p>4a. en 4c. Lerend vermogen en preventie</p> <p><i>Aanbevolen wordt om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen (voor medewerkers VIK en leidinggevend)</i></p> <p><i>Aanbevolen wordt zowel de VIK's binnen de eenheden als Korpsstaf VIK hierop te versterken.</i></p>	<p>✓ Er is een roadmap gemaakt waarin activiteiten zijn opgenomen die landelijk en in iedere eenheid minimaal ontplooit moeten worden om preventie en lerend vermogen in de organisatie te integreren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De roadmap is in de regiegroep besproken. Het huidige document moet aangevuld worden met de bedrijfsvoerings-onderdelen • Er is samenwerking gezocht met het project pro-active monitoring om gezamenlijk de preventie kant van dit project (bewustwording onjuist raadplegen) op te pakken. 	<p>Borging en doorontwikkeling in portefeuille integriteit (zie opdracht 3):</p> <ul style="list-style-type: none"> • periodiek gesprek met (externe) stakeholders over de thema's waarover zij zich zorgen maken en daarop thematisch te focussen in onderzoek en preventie.
<p>4b. Opleidingen en bijscholing</p> <p><i>Aanbevolen wordt de kwaliteit van de opleidingen interne onderzoeken te evalueren, te actualiseren waar nodig en verplicht te stellen voor alle VIK medewerkers. Overweeg ook het uitvoeren van peer reviews. Overweeg het maken van een training voor leidinggevend o.g.v. het acteren als bevoegd gezag en het verlenen van personeelszorg aan betrokken medewerkers in een disciplinair proces.</i></p>	<p>✓ opleidingsplan voor de opleiding en bijscholing van VIK medewerkers.</p> <p>✓ Oriëntatie op welke manier leidinggevend en medewerkers met coördinerende taken opgeleid kunnen worden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • in samenwerking met HRO gaan medewerkers een medewerkersreis maken op het vlak van integriteit. De NP heeft de methodiek afgekocht van KPMG en 12 HRO-medewerkers zijn opgeleid en gecertificeerd om met deze methodiek te werken. 	
<p>5a. Rol mandaat VIKKS</p> <p><i>Geadviseerd wordt een nadrukkelijker rol en ook mandaat voor VIK Korpsstaf vast te leggen. Dit t.a.v. onder andere monitoring, beleidsvorming n.a.v. regelgeving en trends, maar ook t.a.v. nationale en internationale ontwikkelingen in de aanpak van integriteit binnen overheden.</i></p>		<p>De uitwerking van deze deelopdracht krijgt vorm in de governance van de portefeuille integriteit.</p>	

<p>5b. Governance</p> <p><i>Aanbevolen wordt om de governance ten aanzien van VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken concreet en zichtbaar te maken. Zorg voor een eenduidig en transparant inzicht ten aanzien van de sturings- en beleidslijnen nationaal én lokaal.</i></p>		<p>De uitwerking van deze deelopdracht krijgt vorm in de governance van de portefeuille integriteit.</p>	
<p>5c. Landelijke afspraken OM</p> <p><i>Draag zorg voor meer rechtszekerheid voor betrokkenen door duidelijke (landelijke) afspraken met het OM over het delen van informatie en wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart. Draag zorg voor meer scheiding tussen het strafrechtelijke en disciplinaire traject door specifieke onderzoekers aan te wijzen binnen VIK voor strafrechtelijke onderzoeken. Dit zodat informatie gescheiden blijft en deze ook expertise t.a.v. strafrechtelijke onderzoeken kunnen bijhouden.</i></p>	<p>✓ gespreksnotie voor Paul Entken met het PAG/OM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • afspraak wordt ingepland met het PAG/OM en Paul Entken 	<p>De opdracht is afgerond als de gespreksnotitie is besproken met het PAG/OM. Na dit gesprek kunnen een aantal afspraken worden geïmplementeerd.</p>

Opdracht 2: Landelijk Team Interne onderzoeken

De opdracht luidt als volgt:

Richt een landelijk organisatorische voorziening in (met een flexibele schil met in- en externe experts) t.b.v. grotere, complexere, politiek-gevoelige of eenheid overstijgende (disciplinaire) onderzoeken. Afhankelijk van de casus kan besloten worden of aansturing plaatsvindt door de eenheidsleiding of korpsleiding

Tevens vindt hier de implementatie van de landelijke triage plaats.

De kwartiermaker is opdrachtnemer van het realiseren en het in uitvoering brengen van de opdracht.

Opdracht	Gedaan	Stand van zaken	
Implementatie landelijke triage	✓ Landelijke triage is in de review interne onderzoeken uitgewerkt	<ul style="list-style-type: none"> De notitie landelijke triage wordt besproken met de KL, na accordering zal deze worden geïmplementeerd. 	
Inrichten landelijke voorziening	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Per 1 augustus 2022 is de teamleider Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) aangesteld. ✓ Tot aan de formele in werking treding van het LTIO wordt gewerkt met een adhoc (vraag gestuurde) voorziening voor landelijke interne onderzoeken. 	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie-rapportage wordt opgesteld Het organiseren van deze tijdelijke voorziening is een onderdeel van de opdracht en wordt parallel aan de opdracht voor de formele voorziening worden vormgegeven. Doel is om deze tijdelijke voorziening (op basis van TTW) eind 2022 in werking te hebben. 	<p>Flexibele schil/vaste schil</p> <p>Wat is nodig komend jaar?</p> <p>Akkoord te gaan met een tijdelijke formatie van x fte die op basis van TTW worden geworven.</p> <p>Akkoord te gaan met de gevraagde huisvesting.</p>
Ophanging LTIO	<p>Het landelijk team interne onderzoeken is nog niet in de organisatiestructuur opgehangen.</p> <p>Uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> De landelijke voorziening staat organisatorisch losgekoppeld van de eenheden. Hiërarchisch valt de landelijke voorziening direct onder de korpschef. Functioneel en beheersmatig valt de voorziening onder de directeur korpsstaf. Dit is ook de lijn waarin de landelijke voorziening indien nodig kan escaleren. De landelijke voorziening is een aparte entiteit die los staat van VIK Korpsstaf. <p>Op basis van bovenstaande uitgangspunten zijn verschillende scenario's denkbaar:</p> <ol style="list-style-type: none"> LTIO rechtstreeks onder de korpsleiding ophangen; LTIO inrichten onder een directie; Ophanging LTIO bezien in de ontwikkelingen van de transitie van de LE waarbij ook het Landelijk Team Forensisch Digitaal Onderzoek is ondergebracht. 		
Aandachtspunten			

Opdracht 3: Portefeuille integriteit

De opdracht luidt als volgt:
Geef invulling aan het ontwikkelen van de portefeuille integriteit.

De kwartiermaker is opdrachtnemer van het realiseren en het in uitvoering brengen van de opdracht.

Deze opdracht valt uiteen in het daadwerkelijk ontwikkelen van de portefeuille zelf en het borgen van de afgeronde producten vanuit de review interne onderzoeken binnen de portefeuille.

Opdracht	Gedaan	Stand van zaken
Ontwikkelen portefeuille	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gesprekken gevoerd met diverse portefeuilles ✓ Concept governance opgesteld 	<p>Om invulling te geven aan het ontwikkelen van de portefeuille wordt een adviesdocument opgemaakt met de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • positionering van de portefeuille; • scope van de portefeuille; • regievoering/besturing inclusief overleg- en werkvormen; • inbedding portefeuille in bestaande planning- en controlcyclus en portfolioproces; • stakeholdermanagement; • koppelvlakken met andere portefeuilles en programma's; • informatie en ICT, personeel (fte's en profielen), financiën, huisvesting; • communicatie; • risico's en afhankelijkheden. <p>Het advies document zal begin november 2022 worden opgeleverd.</p>
Borgen, doorontwikkelen en monitoren binnen de portefeuille	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Met de projectleider review interne onderzoeken is regulier overleg over de borging van de review binnen de portefeuille. ✓ Met VIKKS zijn werkafspraken gemaakt over de taken die zij uitvoeren tbv de portefeuille 	<p>Triage-proces</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling triage-proces • Procesaudit in Q1-2023 • Opstellen afrondingsnotitie <p>Registratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling registratie in Delta (incl triage-proces) • Uniforme registratie van lijnonderzoeken en meldingen; • Vaststelling van indicatoren voor lijnonderzoeken en meldingen; • Vaststelling van een norm voor doorlooptijden en de opvolging als die dreigen niet gehaald te worden en/of worden overschreden. • Overzicht van de fase waarin een onderzoek zich bevindt (evt. vertragende elementen). • Vaststelling van gewenste sturingsinformatie; • Verbetering van de monitoring en sturing op inspanning van de keten (te weten opdrachtgever, onderzoeker, juridische advisering, besluitvorming en afdoening) <p>Monitoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maandelijks monitoring van de triage-registratie • Maandelijks monitoring van de eenduidige wijze van registreren • Data mbt interne onderzoeken wordt maandelijks geanalyseerd. Hierover wordt maandelijks gerapporteerd. <p>Kaders en richtlijnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelde uniforme kaders en richtlijnen worden beheerd. <p>Onderzoek mbt betrokkene Interne onderzoeken</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Afstemming met de politieacademie over nader (kwalitatief) onderzoek ten einde de onderzoeksvragen vollediger te kunnen beantwoorden. <p>Leren en preventie</p> <ul style="list-style-type: none"> periodiek gesprek met (externe) stakeholders over de thema's waarover zij zich zorgen maken en daarop thematisch te focussen in onderzoek en preventie. <p>De taken van VIKKS overlappen met veel taken van de portefeuille. Daarom is aan medewerkers van VIKKS gevraagd uitvoering te geven aan bovenstaande taken. Met Sectorhoofd VIKKS zijn hierover afspraken gemaakt.</p>
--	--	--

Opdracht 4: Lokettenlandschap

De opdracht luidt als volgt:

Breng, in samenwerking met de directie en dienst HRM én het programma bijzondere zorg, het lokettenlandschap verder in kaart en optimaliseer dit landschap met in ieder geval een duidelijke frontoffice.

De kwartiermaker is (mede) opdrachtnemer van het realiseren en het in uitvoering brengen van de opdracht.

Opdracht	Gedaan	Stand van zaken	Vervolg
lokettenslandschap	<ul style="list-style-type: none"> ✓ lokettenslandschap is in kaart gebracht. ✓ Pilot sociaal loket is geaccordeerd ✓ Getracht is een brown paper sessie te organiseren waarbij alle relevantie actoren aanwezig zijn. Dit is helaas nog niet gelukt. 	<ul style="list-style-type: none"> De pilot sociaal loket zal Q1-2023 gaan starten binnen 3 eenheden. Met deze pilot wordt uitvoering gegeven aan een duidelijke frontoffice; Het lokettenslandschap is op basis van het overzicht verdeeld in 6 hoofdthema's, zijnde: <ul style="list-style-type: none"> - Leidinggevende; - werkgever-werknemerrelatie; - zorg en ondersteuning; - normen en misstanden; - onderlinge bejegening; - netwerken. 	In afstemming met de lijnverantwoordelijken per hoofdthema zal onderzocht worden hoe dit landschap verder geoptimaliseerd kan worden.

OPLEGGER BESLUITVORMING EENHEIDSLEIDING EENHEIDSLEIDINGOVERLEG (ELO)			
Onderwerp	Inrichten Triage LE		
Adviseur dienst	5.1.2 e	Adviseur EL	5.1.2.e
Besproken met plv. diensthoofd	5.1.2 e	Besproken met lid EL	Oscar Dros
Datum ELO	11 oktober 2022	Besluitnummer	2022040

Verantwoordelijk lid EL: Oscar Dros

Aard ingebracht stuk: besluitvormend

Gevraagd besluit:

Informerend

1. Kennis te nemen van de notitie Inrichten triage.

Besluitvormend inrichten triage LE

2. Een keuze te maken uit optie 1 of 2 voor de samenstelling van de kernbezetting en de werkwijze triage.

Besluitvormend delen informatie met VIK

3. Het kader m.b.t. informatiedeling VIK te bespreken, eventueel aan te vullen en akkoord te gaan met deze werkwijze.

Samenvatting notitie/voorstel:

Bijlage(n):

Bijlage 1 Notitie Inrichten triage

Bijlage 1.1 Evaluatie Pilots Triage

Bijlage 1.2 Besluit invoering triage

Doel

Structureel inbedden van triage binnen de LE.

Aanleiding

In de afgelopen periode heeft in drie eenheden (Limburg, Oost-Nederland en de LE) een pilot gelopen om de werkwijze van triage uit te proberen en om gezamenlijk te ondervinden welke werkwijze de voorkeur geniet. In deze pilot had elke deelnemende eenheid een eigen werkwijze en samenstelling van de triagecommissie. De pilot is in oktober 2021 tussentijds geëvalueerd met in december 2021 een eindevaluatie. Op basis hiervan is een eindrapportage opgesteld die definitief is geaccordeerd in de regiegroep van 4 april 2022.

Op basis van die ervaringen is de brief *Besluit invoering triage* gestuurd vanuit de projectleider aanbevelingen review interne onderzoeken. In deze brief worden een procesbeschrijving, werkwijze en compliance afspraken uiteengezet voor de definitieve implementatie van triage in alle eenheden.

In het ELO van 26 juli is gesproken over dit onderwerp. Er is toen afgesproken dat het onderwerp triage formeel op de agenda van het ELO wordt geplaatst waarin wordt gesproken over:

1. De inrichting van triage binnen de LE tijdens de pilot.
2. De evaluatie van de landelijke pilot triage
3. Het besluit invoering triage.
4. Besluitvorming over structurele inbedding van de triage binnen de LE.
5. Welke informatie met VIK gedeeld wordt.

Context:1. De inrichting van triage binnen de LE tijdens de pilotKerncommissie

Binnen de Landelijke Eenheid is er de volgende kerncommissie ingericht:

- bevoegd gezag (3 sectorhoofden van DSI, Dinfra en DLIO);
- twee juristen van arbeidszaken;
- coördinator interne onderzoeken.

Flexibel per casus

Naast de kerncommissie sluiten, als bevoegd gezag en/of leidinggevende van de betrokken medewerker, de volgende rollen bij de triage aan:

- Het inbrengende sectorhoofd;
- De inbrengende teamchef;
- expert.

Als er een signaal/melding van mogelijk plichtsverzuim bij de afdeling VIK binnenkomt, bereidt de coördinator interne onderzoeken de triage voor. De stukken t.b.v. de triage worden gedeeld op een projectschijf en zijn alleen toegankelijk voor de kerncommissie. De triagemomenten vinden in de basis via de mail plaats. Indien de casus zodanig gevoelig of complex is, zal de triage via msteams of fysiek plaatsvinden.

2. De evaluatie van de landelijke pilot triage

Uit de evaluatie is geen duidelijke voorkeur gekomen voor één van de drie pilots. Alle drie de pilots geven een goede invulling aan triage. Er zijn geen onderscheidende verschillen, maar wel een aantal algemene resultaten gekomen:

- Triage zorgt er voor dat willekeur, rechtsongelijkheid en gebrek aan eenduidigheid wordt voorkomen.
- Er is ook meer betrokkenheid vanuit de lijn waargenomen.
- Triage zorgt voor een versnelling van het proces bij alle deelnemende eenheden.

Over een eventuele toe- of afname in aantallen, of een verschuiving in het type onderzoek aangaande disciplinaire, oriënterende en/of lijnonderzoeken, kunnen op basis van de evaluatie nog geen definitieve conclusies getrokken worden

3. Het besluit invoering triage.

Begin april 2022 is de brief *Besluit invoering triage* gestuurd vanuit de projectleider aanbevelingen review interne onderzoeken. In deze brief worden, op basis van de pilots die landelijk zijn uitgevoerd, een procesbeschrijving, werkwijze en compliance afspraken uiteengezet voor de definitieve implementatie van triage in alle eenheden. De LE moet voldoen aan deze uniforme richtlijnen. Er is binnen de richtlijnen vrije ruimte om zaken naar eigen inzicht in te richten:

- De plek waar het mandaat wordt belegd.
- De wijze waarop de triage wordt uitgevoerd.
- De rol en het takenpakket van de VIK-coördinator.

4. Besluitvorming over structurele inbedding van de triage binnen de LE

Naar aanleiding van het *besluit invoering triage* is aan de verschillende eenheden gevraagd om de triage te implementeren. Zolang er wordt voldaan aan de eisen genoemd in het *besluit invoering triage* kan de LE de werkwijze naar eigen inzicht invullen. Uit de evaluatie van de drie pilots komt naar voren dat er geen onderscheidende resultaten te zien waren tussen de pilots. De werkwijzen van de LE, Oost-Nederland en Limburg kunnen structureel worden geïmplementeerd op basis van de resultaten van de pilot.

De eenheid Limburg heeft een eigen werkwijze waarin de Eenheidsleiding samen met de coördinator/teamchef VIK en arbeidszaken de kernbezetting vormen. Deze werkwijze/samenstelling is specifiek voor de eenheid Limburg omdat die eenheid niet met ondermandatering werkt. Daarom is er bij die eenheid gekozen om zonder sectorhoofden in de kernbezetting te werken. De LE kent wel ondermandatering. Daarom is deze optie voor de LE niet opportuun.

Dat betekent dat de LE een keuze heeft te maken uit twee opties voor de structurele samenstelling/werkwijze van triage binnen de eenheid:

Optie 1 werkwijze LE

Kernbezetting

- Bevoegd gezag (3 sectorhoofden);
- Coördinator VIK (Interne onderzoeken);
- Vertegenwoordiging vanuit AZ.

Flexibel per casus

- Inbrengende sectorhoofd;
- Inbrengende teamchef;
- Expert (indien nodig)

Triagemomenten:

De triagemomenten vinden in de basis via de mail plaats. Indien de casus zodanig gevoelig of complex is, zal de triage via msteams of fysiek plaatsvinden.

Overwegingen:

- Deze samenstelling wordt op dit moment gehanteerd.
- De ervaringen zijn, volgens de kernbezetting triage, positief.
- De doorlooptijden zijn kort.
- Door de consultatie via e-mail is er minder ruimte voor gedeelde beeldvorming en oordeelsvorming, wat niet ten goede komt van het lerend vermogen. Het is snel en kort, maar er is weinig ruimte om door te vragen.

Optie 2 werkwijze Oost-Nederland

Kernbezetting

- Bevoegd gezag (1 lid EL (HO) en 1 sectorhoofd vast);
- Coördinator VIK (Interne onderzoeken);
- Vertegenwoordiging vanuit AZ.

Flexibel per casus

- Inbrengende sectorhoofd
- Inbrengende teamchef
- Expert (indien nodig)

Triagemomenten:

In de triagemomenten vinden wekelijks op een vast tijdstip plaats fysiek of via videovergadering. Om snelle doorlooptijden te kunnen garanderen is het van belang dat deze afspraken elke week blijven plaatsvinden en dat hier prioriteit op wordt gegeven.

Overwegingen:

- Deze werkwijze is binnen de LE niet uitgetoetst, maar is in Oost-Nederland wel succesvol geïmplementeerd.
- De EL wordt direct vanaf het begin betrokken bij integriteitszaken.
- Als de wekelijkse afspraak wordt nagekomen, kunnen de doorlooptijden ook snel zijn.

Aan de EL wordt gevraagd om een keuze te maken uit optie 1 of 2 voor het structureel implementeren van triage binnen de eenheid.

5. Delen informatie met VIK

Er is door de EL gevraagd om naast de werkwijze ook een gesprek te voeren over de informatie die met VIK wordt gedeeld indien er een casus is. In het *Besluit invoering triage* zijn in de uniforme werkwijze een aantal eisen gesteld met betrekking tot het delen van informatie:

1. Er wordt geen veredeling van meldingen uitgevoerd. Wat nodig is voor een triage is de naam en locatie waar hij/zij werkt en de context van wat is voorgevallen.

Alleen daarop dient een melding zo nodig te worden aangevuld. Als meer informatie vereist is voor beoordeling van de melding (via bijvoorbeeld een oriënterend onderzoek) kan daartoe alleen in de triage worden besloten.

2. De TC van de betrokken politiemedewerker wordt, ten behoeve van de triage, altijd gevraagd om input te leveren. Het gaat dan over persoonlijke omstandigheden die de politiemedewerker in kwestie betreffen die relevant kunnen zijn voor de weging in de triage en de besluitvorming op basis daarvan door het bevoegd gezag. Het meewegen van de omstandigheden van persoonlijke aard kan bijdragen aan vergroting van de menselijke maat en vermindering van belasting die onderzoeken hebben op medewerkers.

Het vertrekpunt voor het toetsen van een melding zijn Artikel 76 Barp en de beroepscode politie. Binnen de LE zal de coördinator VIK naar aanleiding van een melding expliciet vragen naar persoonlijke omstandigheden en deze (indien van invloed) toevoegen aan het triage-dossier.

Aan de EL wordt gevraagd dit kader te bespreken, eventueel aan te vullen en akkoord te gaan met deze werkwijze.

Vervolgproces

Na het besluit van de EL zal de werkwijze ter informatie worden geagendeerd in het EMO. In Q1 van 2023 vindt een landelijke audit plaats om te kijken of in alle eenheden het triageproces goed is geborgd.

Wor-status

De Review en de aanbevelingen zijn door het KMTO vastgesteld en daarmee ook het instellen triage. Er is daarom geen formeel advies van de OR nodig in het kader van de Wor. Gezien de inhoud van het voorstel en de eenheidsbrede gevolgen wordt geadviseerd om de DB-OR in het informeel overleg op te hoogte te brengen.

PIOFACH consequenties. *Advies over het gevraagde besluit kan worden gevraagd aan de genoemde personen. Indien het aspect niet van toepassing is, dit s.v.p. expliciet vermelden.*

HRM

HR-adviseur van de dienst: *Hier expliciet vermelden van wie HRM-advies afkomstig is. Ook expliciet vermelden of er afstemming is geweest met bestuursadviseur HR M (5.1.2.e) en wat het resultaat daarvan is.*

Niet van toepassing

Informatievoorziening/ICT (relatiemanager 5.1.2.e)

Niet van toepassing

Financiën (financieel controller 5.1.2.e)

Niet van toepassing

Facilitaire Zaken (relatiemanager 5.1.2.e)

Niet van toepassing

Communicatie (hoofd Communicatie 5.1.2.e)

Niet van toepassing

Control (eenheidscontroller 5.1.2.e)

Niet van toepassing

Politieprofessie (teamchef 5.1.2.e)

Niet van toepassing

Capaciteitsmanagement (teamchef 5.1.2.e)

Niet van toepassing

Integraal/overall advies (5.1.2.e)

- In het kader van het verbetertraject interne onderzoeken heeft de LE samen met Oost-Nederland en Limburg deelgenomen aan de pilot Triage. De eenheden volgden in die pilot verschillende werkwijzen die allen positief zijn ervaren.
- Op basis van de positieve ervaringen is een inrichting en werkwijze voor triage opgesteld voor alle eenheden. Deze biedt ruimte in de keuze ten aanzien van de samenstelling van de triagecommissie en de werkwijze.
- Aan de EL wordt gevraagd om een keuze te maken uit twee opties voor het structureel implementeren van triage binnen de eenheid. De opties zijn gebaseerd op de pilots bij de LE en bij Oost-Nederland.
 - Optie 1 is toegepast bij de LE, met een kernbezetting triagecommissie van 3 sectorhoofden; werkwijze is hoofdzakelijk per email, zo nodig fysiek of digitaal overleg;
 - Optie 2 is toegepast bij Oost-Nederland, met kernbezetting van 1 lid EL (HO) en 1 sectorhoofd; werkwijze is 1x per week fysiek of digitaal overleg.
- Overweging:

- bij optie 1 is dat de LE deze kernbezetting en werkwijze kent en positief ervaart. Doorlooptijden zijn kort.
- bij optie 2 is dat de eenheidsleiding direct betrokken is en verantwoordelijkheid kan nemen. De keuze voor een hoofd Operatiën houdt de mogelijkheid van escalatie naar de Politiechef open.
- Advies is om als eenheidsleiding de argumenten tegen elkaar af te wegen en een keuze te maken voor een (of combinatie) van beide opties. Met deze keuze kan de definitieve inrichting en werkwijze worden vastgesteld.
- Advies is om tevens het kader informatiedeling VIK te bespreken en vast te stellen.
- Het besluit heeft geen PIOFACH-consequenties.

BESLISSING: kies status

De eenheidsleiding besluit:

1. Tot de keuze voor een lid eenheidsleiding in de kernbezetting van de triagecommissie (optie 2).
2. Om als consequentie van deze keuze, een uitwerking te vragen voor positionering van het lid eenheidsleiding bij de afdoening.
3. Dit besluit ter verdere bespreking/toetsing door te geleiden naar het EMT van 3 november.

WOR status: Ter informatie

Traject na besluit door EL

- | | | |
|---|-----------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> OR | datum OR | |
| <input checked="" type="checkbox"/> EMT overleg | datum EMT overleg | |
| <input type="checkbox"/> Referentgesprek | datum referentgesprek | |
| <input type="checkbox"/> KMTO/KLO | | <input type="checkbox"/> anders, nl |

Uitkomst EMT-overleg

Uitkomst OR

Besluit politiechef LE

Politiechef LE: _____

Datum: _____

VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER

17 OKTOBER 2022

Overleg

EMT Regulier

Datum

17 oktober 2022

Tijdstip

13:00-15:00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT

Behandeld door

5.1.2.e - 5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e (Vz), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

, 5.1.2.e, 5.1.2.e (vanaf 14.00 uur), 5.1.2.e, 5.1.2.e

, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e (tot 14.00

uur)

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e (wordt vervangen door 5.1.2.e)

Gasten

5.1.2.e, 5.1.2.e (voor agendapunt 6)

1. Opening en vaststelling van de agenda

Niet onder reikwijdte

2. MededelingenTerugkoppeling KMTO 2-daagse:

Niet onder reikwijdte

Terugkoppeling SH-overleg:

- Er heeft geen SH-overleg plaatsgevonden.

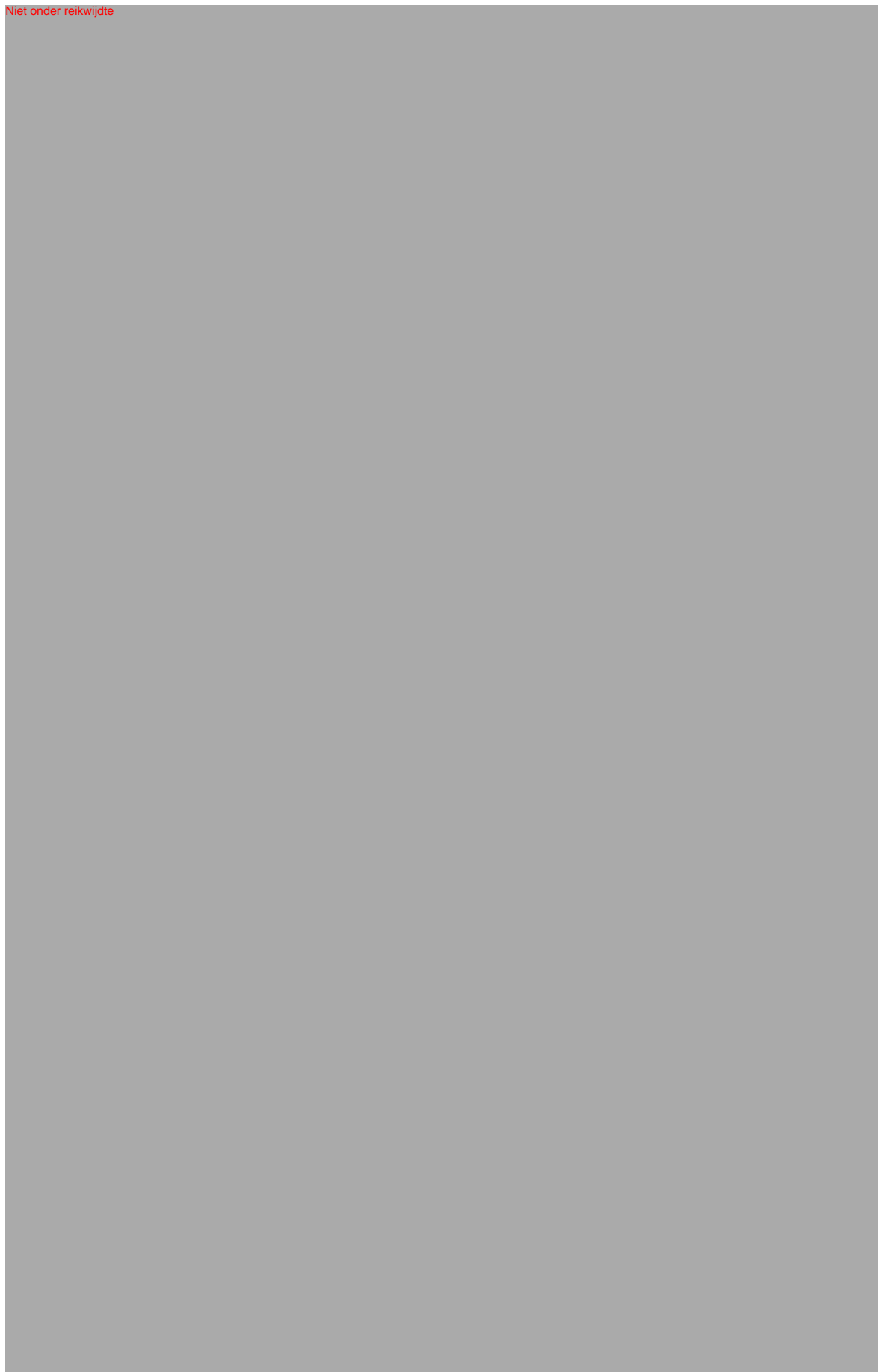
Terugkoppeling ELO:

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



6. Politie voor iedereen – racisme, discriminatie en uitsluiting | 5.1.2.e & 5.1.2.e

Onlangs is het plan van aanpak PVI Limburg in het EMT behandeld. Voorsortierend op het aanvullende hoofdstuk t.a.v. uitsluiting, racisme en discriminatie dat er moet komen op het huidige plan van aanpak, staat het onderwerp opiniërend op de agenda van het EMT. Dit onderwerp is onlangs ook in het KMTO behandeld. De KMT-stukken zijn bijgevoegd ter informatie.

5.1.2.e inclusie en aanpak racisme, discriminatie en uitsluiting sluit aan bij het overleg. Hij stelt zich kort voor. De uitzending de Blauwe familie vormde de aanleiding om 5.1.2.e te vragen voor deze landelijke opgave. Hij merkt dat de impact van de uitzending groot is. De opgave gaat over 3 thema's, te weten de aanpak van discriminatie, racisme en uitsluiting. De afgelopen maanden is er een landelijk kernteam geformeerd en een plan van aanpak ontwikkeld met 6 actiesporen:

- Expliciteren van normen en onderliggende waarden op het terrein van uitsluiting discriminatie en racisme.
- Vernieuwen van de sanctioneringssystematiek.
- Versterken leiderschap op deze thema (kijktip: YouTube filmpje Amerikaanse generaal, toespraak racistisch incident).
- Vormgeven aan verzoening en herstel. 5.1.2.e gaat nader in op de actuele casus die speelt in Noord-Holland en hij vertelt hoe hij het gesprek tussen 5.1.2.e en 5.1.2.e heeft ervaren)
- Bewaken dat afdoening van lopende en nieuwe casuïstiek in lijn is met de in het statement vermelde koers.
- De cultuurbeïnvloeding van onderaf aansturen.

5.1.2.e heeft nog geen casuïstiek uit 5.1.2.e ontvangen. Hij vraagt heel expliciet om hem mee te nemen in casuïstiek. Er komt binnenkort een procesvoorstel met scherpere en concrete afspraken. Tot die tijd vraagt 5.1.2.e om hem te bellen en hem in positie te brengen. De casuïstiek wordt optimaal benut voor leren en verbeteren. 5.1.2.e verwacht geen foutloos parcours. Hij heeft echter de overtuiging dat het moet en dat het haalbaar is. Hij roept op om naast het slachtoffer te gaan staan.

5.1.2.e vraagt aandacht voor het toepassen van hoor en wederhoor voor het innemen van een standpunt.

5.1.2.e is onder de indruk van het betoog van 5.1.2.e In Limburg is geworsteld met het plan van aanpak PVI. 5.2.1

In Limburg bestaan er al een aantal plannen over verdieping op leiderschap op elk niveau, waarop op dit thema verdere verdieping mogelijk is.

5.1.2.e geeft aan dat het enorm leeft. Hij heeft momenteel 2 casussen en heeft behoefte aan een reflectietafel om deze daarin te bespreken.

5.1.2.e wordt bedankt voor zijn indringende en inspirerende betoog. 5.1.2.e spreekt namens Limburg steun aan hem uit.

Afspraak: Casuïstiek wordt met 5.1.2.e gedeeld.

Afspraak: Bij gelegenheid komt een reflectietafel samen t.b.v. bespreking casuïstiek. Doel is leren en ontwikkelen van casuïstiek. Eerder is ook afgesproken dat in het EMT casuïstiek besproken wordt t.b.v. normvinding. Die afspraak blijft staan. Gesprek dient bij voorkeur eerst plaats te vinden aan de reflectietafel. Afgesproken wordt dat in de EMT-agenda standaard onder het kopje uitwisseling een bullet point Racisme, discriminatie en uitsluiting opgenomen wordt.

7. Rondvraag en sluiting

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag

Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 24 oktober 2022

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status /
---	------------	-------	------------------	-----------	-------------	----------

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022 bijgewerkt op 24 oktober 2022

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum
--------	---------	--------------	-------

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

20220511.6 (BD #2022.20)	Van startbekwaam naar vakbekwaam	Bezien wordt of de notitie kan worden uitgebreid met Z&V als zesde thema. 5.1.2.e en 5.1.2.e praten hier samen nog over door. Daarnaast neemt 5.1.2.e neemt het aanbod van 5.1.2. aan om DROS te betrekken bij startbekwaam naar vakbekwaam en verwerkt dit in de notitie.	11-05-2022
-----------------------------	----------------------------------	--	------------

Niet onder reikwijdte

20220523.5	'De blauw familie'	Afgesproken wordt over een half jaar en jaar terug te blikken wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben.	23-05-2022
20220530.3	'De blauw familie'	De afspraak om het onderwerp beet te blijven pakken binnen het EMT is tijdens het EMT van 23 mei reeds gemaakt. Daar wordt aan toegevoegd dat de reacties op docu en wat dat allemaal	30-05-2022

		losmaakt de komende tijd terug blijft keren in het EMT. Daarnaast wordt afgesproken dat 5.1.2.e en 5.1.2.e het EMT mee zullen nemen in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken. Zij stemmen een datum af met 5.1.2.e Het zou mooi zijn om hier dan ook eens een tegenspreker bij uit te nodigen.	
--	--	--	--

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

20221017.1 20221024.4	Reflectietafel discriminatie, racisme, uitsluiting	Bij gelegenheid komt een reflectietafel samen t.b.v. bespreking casuïstiek. Doel is leren en ontwikkelen van casuïstiek. Eerder is ook afgesproken dat in het EMT casuïstiek besproken wordt t.b.v. normvinding. Die afspraak blijft staan. Gesprek dient bij voorkeur eerst plaats te vinden aan de reflectietafel. Afgesproken wordt dat in de EMT-agenda standaard onder het kopje uitwisseling een bullet point Racisme, discriminatie en uitsluiting opgenomen wordt.	17-10-2022 24-10-2022
--------------------------	---	--	--------------------------

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Leiderschapsdilemma's: Integriteit
Datum: dinsdag 18 oktober 2022 15:59:09
Bijlagen: [Leiderschapsdilemma's 16 Integriteit.docx](#)
[image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Beste 5.1.2.e
 Wij kijken er even kritisch naar en laten de PH integriteit nog een laatste check doen. Wat is je deadline?
 Grt 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 18 oktober 2022 15:06
Aan: 5.1.2.e @politie.nl
Onderwerp: Leiderschapsdilemma's: Integriteit

Beste 5.1.2.e

Voor intranet maak ik de interviewserie Leiderschapsdilemma's. Laatst heeft een aflevering van deze serie in vakblad Blauw VIK onbedoeld veel werk opgeleverd. Daarom wil ik je de bijdrage voor intranet bij deze voorleggen.

Deze bevat 3 eerder gepubliceerde interviews en één nieuw interview: met 5.1.2.e. De bijdrage van 5.1.2.e is hierin niet opgenomen.

Ik wil vragen of jij en de collega's van VIK inhoudelijk naar deze bijdrage willen kijken en toestemming willen geven voor publicatie. Eventueel kunnen we ook doorverwijzingen naar informatiepagina's van VIK opnemen. De rubriek staat ingepland voor publicatie op dinsdag 25 oktober.

Alvast bedankt voor je reactie.

Vriendelijke groet,
Ingmar

5.1.2.e
 Redacteur
 06 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl



Politiedienstencentrum | Dienst Communicatie | Korpsmedia
 Marten Meesweg 35, 3068 AV Rotterdam
 Postbus 70023, 3000 LD Rotterdam



TEAMOVERLEG VIK PA dinsdag 18 oktober 2022 09.00 uur (MS TEAMS).

Afwezig: 5.1.2.e (zwangerschapsverlof)	Aanwezig (voor zover bekend): 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
---	--

NB.

Vergadering duurt tot 10.00 uur ivm vervolgsafspraken van 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Opening.
2. Rondje wel en wee.

3. Mededelingen.

Niet onder reikwijdte

- 6 december: Roadshow kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie

4. Ontvangst 5.1.2.e .

Niet onder reikwijdte

5. Opzet onderzoek ON (5.1.2.e / 5.1.2.e)
Voorstel maken hoe we dit gaan doen.

6. Preventie (5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e)
- Stavaza.

7. Jaarplan 2023 / Handboek

Teksten binnen (waarvoor dank). Donderdag gaan 5.1.2.e en 5.1.2.e aan de slag om het jaarplan in elkaar te zetten.

8. Meldingen.

Niet onder reikwijdte

9. Interne onderzoeken.

Niet onder reikwijdte

10. Screening (5.1.2.e / 5.1.2.e)
11. Klachten (5.1.2.e / 5.1.2.e)
12. Secretariële zaken (5.1.2.e)
13. Wvttk.
14. Sluiting.

			<p>De drie vragen waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - welke prioriteit wil je op dit moment in jouw sector stellen? - wat heb je concreet van de portefeuillehouder nodig? - welke (inspirerende) initiatieven zie je in jouw sector? <p>Vanuit iedere sector wordt een update gegeven. Vanuit de EHL worden complimenten gemaakt voor de wijze waarop iedere dienst/district dit opgepakt heeft. Opvallend (in positieve zin) is dat iedereen dit op een eigen wijze heeft opgepakt en hier invulling aan geeft. Benadrukt wordt dat NH er landelijk goed op staat en landelijk vooroploopt in de initiatieven omtrent Pvl.</p>
Ingelast	Leerdossier Iftar	Allen	<p>Niet onder reikwijdte</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Afgesproken wordt te inventariseren waar de kansen en risico's op dit dossier liggen, waarna gekeken wordt hoe de leerpunten het beste geadresseerd kunnen worden.</p>

Niet onder reikwijdte

lijst PM agendapunten EMT 4 oktober 2022

Datum	Verantw.	Omschrijving	Gereed voor / status
Niet onder reikwijdte			
[Redacted content]			

Vorraadagenda

Niet onder reikwijdte

[Redacted content]			
--------------------	--	--	--

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: stellingen / gedachten briefingstool
Datum: woensdag 19 oktober 2022 14:35:56

Niet onder reikwijdte

Paar ideeën:

- Niemand zal mij geloven
- Het was vast niet zo bedoeld
- Misschien lag het ook aan mij
- Niet zeuren dit hoort nou eenmaal bij een masculiene organisatie als de politie
- Een grapje moet kunnen, toch?

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 19 oktober 2022 13:17
Aan:
Onderwerp: stellingen / gedachten briefingstool

Beste collega's,

We hebben jullie hulp nodig. Op dit moment werken we de korte klap campagne (seksueel) grensoverschrijdend gedrag verder uit. Eén van de tools die we in willen zetten betreft de briefingstool. Gedacht wordt om stellingen / gedachten te droppen waarover het gesprek op dat moment gevoerd kan worden. We zijn dus op zoek naar 5 prikkelende stellingen, of ervaringen die mogelijk vanuit een onderzoek naar boven komen, in te zetten. Denk even met ons mee welke stellingen / gedachten kunnen gebruiken. Ik hoor graag van jullie.

Voor reactie graag mailen naar 5.1.2.e en NIET deze mail beantwoorden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Politie | ZWB | VIK
Ringbaan-West 232, 5038 KE Tilburg
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

M: 5.1.2.e | E: 5.1.2.e @politie.nl | I: [VIK intranetpagina](#)

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: stellingen / gedachten briefingstool ZOIETS?? Mvgr 5.1.2.e
Datum: woensdag 19 oktober 2022 13:50:33

ALS IK EEN RELATIE BEGIN MET EEN BURGER DIE IK VIA HET POLITIEWERK HEB LEREN KENNEN, DEEL IK DAT NATUURLIJK MET MIJN LEIDINGGEVENDE.

ALS IK EEN RELATIE BEGIN MET EEN COLLEGA, DEEL IK DAT NATUURLIJK MET MIJN LEIDINGGEVENDE.

ALS IK 'OP HETERDAAD' GETUIGE BEN VAN ONGEWENST (SEKSUEEL) GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN WOORD OF DAAD SPREEK IK DE BETROKKENE(N) DAAR ONMIDDELLIJK OP AAN.

IK MAAK MEZELF OOK WEL EENS SCHULDIG AAN ONGEWENST (SEKSUEEL) GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG, MAAR IK HEB DAT TE LAAT IN DE GATEN. MET ANDERE WOORDEN: "WAAR IS DE GRENS"!!??

ONGEWENST (SEKSUEEL) GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG; WAT BEDOEL JE?

ER IS BINNEN ONS TEAM IEDERE DAG/WEKELIJKS/MAANDELIJKS SPRAKE VAN ONGEWENST (SEKSUEEL) GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG

DAT WAT ER NU NAAR BUITEN KOMT BIJ DE POLITIE OVER ONGEWENST (SEKSUEEL) GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG IS HET TOPJE VAN DE IJSBERG

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 19 oktober 2022 13:17
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: stellingen / gedachten briefingstool





Jaarplan 2023 team Veiligheid, Integriteit en Klachten Politieacademie. Sector Staf

Jaarplan 2023 VIK PA

Door	5.1.2.e
Afdeling	VIK Politieacademie
Versienummer	1
Datum	20 oktober 2022
Kenmerk	22/0001385
Status	Definitief
Rubricering	Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
2. Veiligheid	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3. Interne onderzoeken	3
4. Preventie	4
5. Screening	5
6. Klachten	6
7. Bezetting	7

JAARPLAN VIK PA 2023

1. INLEIDING

Dit document is het jaarplan 2023 voor het cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten. VIK is een van de clusters van de Staf directieondersteuning. In dit plan wordt de werkwijze beschreven van de taken die tot VIK behoren. In hoofdstuk 6 is de huidige bezetting van het cluster weergegeven.

2. VEILIGHEID

Voor een adequate bescherming van medewerkers, gebouwen, middelen en informatie kiest de politie voor een integrale aanpak, waarbij wordt uitgegaan van risico- en continuïteitsmanagement. De beveiligingscoördinator (BVC'er) draagt zorg voor het toezicht (compliance) op de nalevering van politie brede kaders en bevordert een gezamenlijke aanpak van beveiliging binnen de politie, waarbij gevraagd en ongevraagd advies kan worden gegeven over opzet, bestaan en werking van de organisatie van beveiliging. Samen met directies, diensten en eenheden werkt de BVC'er aan het verder op orde brengen van de weerbaarheid van de organisatie.

In deze functie geeft de BVC'er invulling aan Integrale Beveiliging (IB) waarbij geldt, dat:

- a. de te beschermen belangen (TBB) en vitale onderdelen/processen en de lijneigenaren bekend zijn;
- b. risico's bekend zijn, te weten (bedreigingen + kwetsbaarheden) x schade;
- c. de beschermende maatregelen adequaat en proportioneel worden ingezet waarbij risico's bewust en gemotiveerd kunnen worden geaccepteerd;
- d. incidenten direct worden gemeld, onderzocht en afgehandeld en een leereffect hebben.

De definities van TBB en IB zijn hieronder weergegeven

-TBB: personen, informatie, informatiesystemen, materieel, goederen, imago en objecten, waarbij in geval van compromittering, of de mogelijkheid van compromittering, nadelige gevolgen, of een risico daarop, kan ontstaan voor de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van de primaire processen van de rijksoverheid, delen daarvan of voor andere belangen van de Staat, van zijn bondgenoten of van één of meer ministeries (*bron Staatscourant d.d. 29 december 2020*).

-IB: het selecteren, implementeren en periodiek evalueren van een samenhangend stelsel van beveiligingsmaatregelen voor de beveiliging van de Te Beschermen Belangen op basis van risicomanagement (*bron Staatscourant d.d.29 december 2020*).

Niet onder reikwijdte

In samenwerkingsverbanden tussen BVC-collega's van de eenheden worden steeds meer verschillende activiteiten uitgevoerd en waar mogelijk als 'best practice' met de collega's gedeeld. Deze activiteiten dragen verder bij aan beter omgaan met (de deelgebieden van) IB.



3. INTERNE ONDERZOEKEN

VIK voert interne onderzoeken uit naar medewerkers van de PA. Dit kunnen oriënterende, disciplinaire en/of strafrechtelijke onderzoeken zijn. Voor de duidelijkheid wordt hierbij vermeld dat BPO studenten organiek onder het VIK PDC vallen. Het team VIK streeft continu naar verbetering en evalueert om deze reden de onderzoeken qua uitvoering. Hierbij wordt het preventieperspectief meegenomen. De leerpunten worden bij bewustwordingssessies geïntegreerd waar mogelijk.

Het VIK van de Politieacademie werkt samen met het VIK van de eenheid Oost-Nederland. De doelstelling voor 2023 is om deze samenwerking verder vorm te geven.

Gelet op het rapport Review interne onderzoeken d.d. 29-10-2020 en de aanbevelingen die daaruit zijn gekomen is het VIK landelijk in ontwikkeling. VIK staat voor universele taken die voor alle eenheden gelijk zijn. Derhalve is samenwerking noodzakelijk voor een integrale aanpak.

VIK PA participeert binnen landelijke overleggen en de daaruit voortgekomen specifieke werkgroepen.

4. PREVENTIE

Binnen het VIK heeft de kerntaak 'preventie' in 2022 structurele aandacht gekregen. De preventie aanpak is verder uitgedacht, opgezet en uitgebouwd in verschillende subdoelen zoals verbinding, zichtbaarheid vergroten, sociale veiligheid stimuleren, signaleren en monitoren van trends en participeren in landelijke ontwikkelingen.

VIK komt naar je toe!

Het team VIK heeft gewerkt met een adoptieplan om de verbinding met de medewerkers van de PA te verbeteren en de zichtbaarheid te vergroten. Hierdoor is er laagdrempelig contact ontstaan met de teamchefs waardoor signalen en risico's van integriteitskwesaties vroegtijdig worden onderkend. Dit verkleint de kans op repressief optreden. Ten behoeve van de borging is er onderling een verdeling gemaakt van twee VIK-medewerkers per PA (onderwijs)team als contactpersoon. In 2023 zal verder geïnvesteerd worden op verbinding met de teams en medewerkers van de PA.

Werken in een veilig werkklimaat is de wens en behoefte van alle medewerkers binnen de PA. Het VIK geeft als stakeholder (gevraagd en ongevraagd) advies ten aanzien van integriteitsvraagstukken om de integriteit te bevorderen en te borgen. Tevens kan het VIK bevestigd worden voor middelen of deskundigheid op het gebied van sociale veiligheid. Een voorbeeld daarvan is het tonen van de film RAUW en het begeleiden van het goede gesprek en uitvoeren risicoanalyses. Met bewustwordingssessies wil het VIK ingaan op de behoeften. In 2023 zal dit worden voortgezet.

VIK staat voor een lerende organisatie waarbij er geëvalueerd wordt op eigen handelen. Van alle processen binnen het VIK (screening, klachten, IO en BVC) vindt er monitoring plaats, waarbij gekeken wordt naar trends en ontwikkelingen teneinde deze (vroeg) tijdig te signaleren. Leerpunten uit lopende processen worden meegenomen en geëvalueerd c.q. geïntegreerd in evaluatie en bewustwordings- sessies. Hierbij wordt ook kritisch gekeken naar eigen processen binnen het VIK.

Gelet op de review en de aanbevelingen die daaruit zijn gekomen is het VIK landelijk in



ontwikkeling. Het VIK staat voor universele taken die voor alle eenheden gelijk zijn. Derhalve is samenwerking noodzakelijk voor een integrale aanpak. Het VIK participeert binnen landelijke overleggen in het kader hiervan en de daaruit voortgekomen specifieke werkgroepen.

In 2023 zal preventie verder worden geïntegreerd en geoptimaliseerd in de werkprocessen van VIK.

5. SCREENING

Als (tijdelijk) nieuw personeel wordt aangesteld of externe medewerkers worden ingezet, vindt een Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoek (BGO-Lang of BGO-kort) of een Veiligheidsonderzoek (A- of P-onderzoek) plaats. Deze onderzoeken worden door het Centraal Loket Screeningen (CLS) verdeeld over alle eenheden volgens capaciteit.

De BGO-onderzoeken worden door een medewerker van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) uitgevoerd en bewerkt. Bij de BGO's wordt (aanstaand) personeel op zijn integriteit beoordeeld.

Het Veiligheidsonderzoek-P wordt onder mandaat van de AIVD uitgevoerd door een veiligheidsonderzoeker van het VIK. Met dit onderzoek wordt met name de staatsveiligheid getoetst. De veiligheidsonderzoeker kan daarnaast de VO-P bewerken en gaat over afgifte van de Verklaring van geen Bezwaar. Zij werken onder de Aanwijzing artikel 91 Wet op de inlichtingen en veiligheidsdiensten. Het Veiligheidsonderzoek-A wordt door de AIVD zelf uitgevoerd.

Welk onderzoek plaatsvindt, hangt af van de functie binnen de organisatie. Niet elke functie heeft een zware screening nodig. Alle onderzoeken worden in de regel na een periode van vijf jaar herhaald. Indien er zich capaciteitsproblematiek voordoet binnen het Centraal Loket Screeningen (CLS) wordt een beroep op de eenheden gedaan voor het uitvoeren van BGO-lang/kort of VO-P onderzoek.

De screeningen zullen inhoudelijk vanaf peildatum 01-01-2023 wijzigen. De wijziging van de Wet verruiming Screening geeft hierbij meer handvatten voor de politieonderzoeken. Er wordt meer gestuurd op herhaalonderzoek: incidenteel / periodiek, continue controle met koppeling strafregister en de meldplicht van wijzigingen persoonlijke omstandigheden. Met de invoering van deze nieuwe wet gaat ook de organisatorische inrichting van het screeningsproces veranderen. In de loop van 2023 worden de eenheden (incl. PA) hierover nader geïnformeerd vanuit de landelijke werkgroep die dit in portefeuille heeft.

6. KLACHTEN

Iedere dag doen wij ons werk zo professioneel mogelijk: zorgvuldig, onpartijdig en betrouwbaar. Soms lukt het feitelijk niet en soms is het in de beleving van de burger niet gelukt. Deze kan dan een klacht indienen. Iedere burger heeft het recht om een klacht in te dienen over 'gedragingen' van de overheid. Dat staat in de Algemene wet bestuursrecht

(Awb) en in de Wet Nationale ombudsman. In de Politiewet 2012, hoofdstuk 7, is de behandeling van klachten beschreven. De uitwerking hiervan staat in de Uitvoeringsregeling klachtbehandeling politie 2018. In deze regeling staat ook de definitie van een klacht: *iedere uiting van ongenoegen gericht tegen een concrete gedraging van een ambtenaar van de politie.*

Bij een klacht wordt formeel de politiechef van de eenheid aangesproken. Cluster VIK van de PA zorgt voor een objectieve en professionele klachtbehandeling. De klachtbehandelaar werkt in opdracht van de Directie van de Politieacademie.

De behandeling van klachten gaat niet over gelijk hebben of gelijk krijgen, maar om het herstellen van het vertrouwen van de burger in politie. Het gaat ook om het verbeteren van het imago van de politieorganisatie. Klachtbehandeling is er bovendien op gericht om te leren van de situatie. Iedereen kan fouten maken, zowel burgers als ambtenaren, en het is de kunst daar lering uit te trekken. Door gebruik te maken van die leermomenten kunnen we de dienstverlening aan de burger verbeteren. De behandeling van klachten is niet gericht op het straffen van medewerkers. Klachten komen daarom ook niet in het personeelsdossier terecht.

Het behandelen van klachten heeft drie doelen:

1. Het vertrouwen in de politie herstellen;
2. Het lerend vermogen van de politie versterken;
3. Het imago van de politie verbeteren.

Via het contactformulier op de website van de PA komen veel meldingen binnen die als klacht gedefinieerd worden. Het betreft hier vaak vragen over onderwijsgerelateerde zaken, zoals adresgegevens, inhoudelijke opleidingsvragen. Cluster Communicatie werkt aan een nieuwe website van de PA. Op die nieuwe website zal een contactformulier voor studenten meer zichtbaar worden, zodat de vragen m.b.t. onderwijs direct op de juiste plek binnen komen en behandeld worden.


Een andere categorie klachten zijn de interne klachten (bijv. een klacht van een collega tegen een collega). De korpschef heeft medio 2022 besloten dat een loket voor interne klachten moet worden ingericht. Vanuit het landelijk overleg klachtencoördinatoren met VIK korpsstaf is een werkgroep ingericht die landelijk beleid ontwikkelt voor de behandeling van deze interne klachten. Tot op heden is hierover nog niets concreets te benoemen.

6. BEZETTING

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Deelkwartier Aanpak Corruptie

Regievoerder:	Paul Entken	
Opdrachtgever:	Hanneke Ekelmans	Henk van Essen
Periode:	tot 21/10/2022	
Datum	21/10/2022	
Opgesteld door	5.12 e	

Algemeen

Om politieke corruptie te bestrijden is een centraal en gestructureerde aanpak noodzakelijk. Het doel hiervan is om goed zicht te krijgen op welke manieren criminelen hun weg vinden binnen de politie. Het gaat daarbij om het identificeren van omstandigheden en de drijfveren (motieven) van politiemedewerkers om (al dan niet bewust) corruptief gedrag te vertonen. Dit vanuit de werkgevers verantwoordelijkheid met als de vier pijlers: preventie, detectie, onderzoek en zorg.

De kern van de ambitie van het deelkwartier Aanpak Corruptie (hierna deelkwartier) is drieledig. Allereerst het weerbaarder maken van de medewerkers en de politieorganisatie tegen corruptie. De aanpak van corruptie is een cyclisch proces waarbinnen proactief en preventief onderzoek wordt gedaan naar de zwakke plekken binnen de organisatie en de kwetsbaarheden van onze mensen. Ten tweede het snel kunnen ontcrachten of bevestigen van signalen van politieke corruptie. Dit door alle informatie en signalen van politieke corruptie te bundelen, dit te combineren met systeemdata en op innovatieve wijze te analyseren. Tot slot het proactief detecteren en duiden van politieke corruptie om dit gevaar tijdig weg te nemen.

Onder politieke corruptie wordt verstaan:

- de politiemedewerker die – mét of zonder het ontvangen van een tegenprestatie - aan criminelen gelegenheid, middelen of inlichtingen verstrekt om die crimineel te faciliteren, te ondersteunen of te beschermen.
- de politiemedewerker die – mét of zonder het ontvangen van een tegenprestatie – ten gunste van een ander of derde partij, rechtstreeks of via een tussenpersoon middelen of inlichtingen verstrekt en toezeggen doet om ongepaste voordelen te verkrijgen of te behouden.

Het deelkwartier Aanpak Corruptie (gestart januari 2022) kent 3 opdrachten. In deze rapportage zal per opdracht worden gerapporteerd.

Opdracht 1: Maak korps breed zicht op politieke corruptie, vanuit meerdere perspectieven

De opdracht luidt als volgt:

Maak zicht op de politieke corruptie vanuit een meer samenhangend beeld met een gemeenschappelijk referentiekader, belicht vanuit meerdere perspectieven. Het gaat daarbij om een (inter-)nationaal, operationeel, wetenschappelijk en het werkgeversperspectief op de aanpak van politieke corruptie;

Deelopdracht	Gedaan	Stand van zaken (10/10/22)	Vervolg
1a. Nationaal perspectief <i>Het nationale kennisnetwerk corruptie draagt bij aan het verkrijgen van zicht op de aanpak van corruptie bij diverse ketenpartners & organisaties in Nederland. Hiervoor is het deelkwartier aangesloten bij verschillende landelijke</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overleg & Presentatie Douane Projectleider ✓ Overleg FIOD ✓ Overleg & Presentatie Hoofd Opsporing RR & Ovj Ambtelijke Corruptie ✓ Overleg Hoofd ASO RR 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek overleg met het Bureau Veiligheid en Interne Zaken Douane • Periodiek overleg Hoofd Opsporing Rijksrecherche • Gepland overleg verkenning Anti-Corruptie 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentatie Detectie & Intelligence Douane • Verder overleg samenwerking NP&RR

<p><i>overleggen structuren met strategisch ketenpartners.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overleg Ministerie van Justitie ✓ Overleg Landelijke overleg Strategische ketenpartners Anti-corruptie ✓ Presentatie & Overleg Strategisch Kenniscentrum Ondernijning (SKO) ✓ Presentatie Overleg Nationale Veiligheid ✓ Presentatie Overleg NSOC ✓ Presentatie Overleg Portefeuillehouder Terrorisme ✓ Opstellen presentatie Aanpak Corruptie Nationaal 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek Overleg Strategisch onderzoek Ambtelijke Corruptie M.v.J&V • Periodiek Landelijk overleg strategische ketenpartner Anti-Corruptie. • Periodiek Overleg SKO • Samenwerking i.c.m. portefeuille Ondernijning. • Gepland overleg • Presentatie & overleg m.b.t. insider threat NP 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentatie Aanpak Corruptie M.v.J&V. • Opleveren product beschrijving afstemming Openbaar Ministerie • Vervolg individueel overleg m.b.t. aanpak Corruptie NP • Productbeschrijving Impact analyse zicht op aanpak politieke corruptie - Nationaal
<p>1b. Internationaal perspectief</p> <p><i>Vanuit een internationaal beeld op de aanpak van politieke corruptie wordt met verschillende politiekorpsen in de diverse (Europese) landen samenwerkingsverbanden gevormd. Tevens maakt is de aanpak aansloten bij diverse internationale overleg structuren, zoals het ICIN (Internal Criminal Investigations Network).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deelnemer ICIN Europol ✓ Bezoek Internal Affairs Police National Spanje ✓ Verslag bezoek Spanje ✓ Overleg Legal Attache F.B.I. ✓ Overleg Ned. LO in Engeland ✓ Overleg Ned. LO in Italië ✓ Overleg Ned. LO in Australië 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek overleg ICIN • Deelname ICIN Exchange Program • Periodiek overleg FBI 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek overleg organiseren met buitenlandse partners • Overleg FBI collega In VS organiseren • Overleg met collega's FGP • Productbeschrijving Impact analyse zicht op aanpak politieke corruptie - Internationaal
<p>1c. Operationeel perspectief</p> <p><i>Voor de totstandkoming van een operationeel beeld van politieke corruptie binnen de Nederlandse politie is samenwerking gezocht met DLIO. Doormiddel van een Inwinstrategie wordt getracht alle informatie van politieke corruptie onderzoeken en alle signalen van corruptie, verspreidt over alle eenheden & diensten, gebundeld.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overleg DLIO Afd. Landelijk Informatie ✓ Overleg Sector Leiding DLIO ✓ Overleg & presentatie DLIO IK Nationaal ✓ Overleg IK Korpsstaf ✓ Overleg TC TCI (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen toegang tot informatie mbt politieke corruptie • Inwinstrategie opgesteld • Afstemming verdieping informatiebehoefte • Afstemming verdieping informatiebehoefte • Overleg m.b.t. informatiebehoefte en werkwijze TCI 	<ul style="list-style-type: none"> • Productbeschrijving inwinstrategie en monitor politieke corruptie

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overleg & presentatie CAT-corruptie & i.c.m. DLR Programma ACM ✓ Presentatie Sectorhoofden DRR-en(8) ✓ Presentatie Sectorhoofden DRIOs/DLIOs (8) ✓ Presentatie teamchefs VIK (11) 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek Overleg CAT corruptie • Individuele presentaties voorstel aanpak corruptie • Individuele presentaties voorstel aanpak corruptie • Individuele presentaties voorstel aanpak corruptie 	<ul style="list-style-type: none"> • Productbeschrijving Impact analyse zicht op aanpak politieke corruptie – operationeel • Productbeschrijving Ontwikkel dashboard nationale aanpak politieke corruptie
<p>1d. Wetenschappelijk perspectief</p> <p><i>Voor het wetenschappelijke beeld is er actieve een samenwerking met de politieacademie, het kenniscentrum Mens en Organisatie. Het vrijmaken van extra onderzoekscapaciteit door het kenniscentrum is van belang om onderzoek naar politieke corruptie verder en langduriger te onderzoeken. Actueel vindt er al een doorlopend onderzoek naar drijfveren plaats en een eerste verkenning om te komen tot een wetenschappelijk onderbouwd crimescript 'Politieke Corruptie' is in de maak.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overleg Politie Academie (PA) Kenniscentrum Mens & Organisatie ✓ Overleg Onderzoek strategisch CAT-data ✓ Overleg Peter Klerks S.K.O. 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek overleg PA Kenniscentrum Mens & Organisatie • Periodiek overleg onderzoeksteam strategisch CAT-data • Periodiek Overleg SKO 	<ul style="list-style-type: none"> • Productbeschrijving Onderzoeksstrategie PA & Onderzoek Crimescript
<p>1e. Werkgevers (intern) perspectief</p> <p><i>Vanuit het werkgevers perspectief worden zoveel mogelijk eenheden & diensten betrokken bij de aanpak. Tevens wordt er in overleg met de portefeuille Ethiek en Privacy gekeken naar het morele perspectief. Voor de aanpak van politieke corruptie is het eerste belangrijke punt het definiëren van leidende principes in afstemming met deze portefeuille.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aansluiten Ondernemingsmiddag PDC ✓ Overleg PDC IV ✓ Presentatie & Overleg Portefeuille Ethiek & Privacy ✓ Confrontatie Matrix kwartieren Integriteitsbevordering en bedrijfsvoering ✓ Formeren van referentengroep¹ aanpak-corruptie 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek Overleg portefeuille Ethiek & Privacy • Periodiek Overleg Referentengroep aanpak-corruptie 	<ul style="list-style-type: none"> • Opleveren productbeschrijving Programma weerbaarheid Contra strategieën Korps • Opleveren productbeschrijving Programma weerbaarheid Contra strategieën Medewerkers • Meewerken aan Visuele Content Aanpak Politie t.a.v. Portefeuille Onderneming. • Opleveren notitie advies Ethiek & Privacy

¹ De samenstelling van de referentiegroep Aanpak Corruptie per onderdeel: PIO, TAO, DAG, PA, Sectorhoofd Staf, Project Data Misbruik, Informatiebeveiliging PDC, Directie-IV-CISO, Nationale Veiligheid Korpsstaf, COR, HRM en PDC

Opdracht 2: Ontwikkel Intelligence, Detectie & Analyse

Naast het voorkomen van corruptie is de aanpak ook gericht om het signaleren van politieke corruptie snel te falsificeren (of te valideren) en om signalen vroegtijdig te kunnen onderkennen. Om dit te bereiken is een cyclisch proces van detectie & analyse essentieel. Dit proces vergelijkt en stapelt alle (operationele) informatie en signalen van politieke corruptie om die vervolgens te combineren met de systeemdata.

De opdracht luidt als volgt:

Ontwikkel intelligence, detectie & analyse (SPOC²) waar alle informatie en signalen van politieke corruptie samenkomen en innovatief worden gecombineerd met systeemdata. Essentieel hierbij is de snelle analyse & duiding (incl. opwerking & triage). Ten einde de snelle falsificatie c.q. validatie van corruptie signalen en de vroegtijdige detectie van politieke corruptie mogelijk te maken.

Deelopdracht	Gedaan	Stand van zaken (21/10/22)	Vervolg
2a. Intelligence (SPOC) <i>De aanpak van politieke corruptie is een cyclische proces waar intelligence essentieel is om alle informatie, gegevens en signalen van politieke corruptie te bundelen, doorzoekbaar te maken en vervolgens te combineren met systeemdata in een landelijke voorziening AC.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overleg DLR- THTC ✓ Overleg productlijn Cloud, Big Data, Internet (CBI) ✓ Kwaliteitskader Big Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek overleg THTC ontwikkeling Platform • Periodiek overleg productlijn Cloud, Big Data, Internet (CBI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplevering productbeschrijving impactanalyse Intelligence (SPOC) politieke corruptie
2b. Detectie (Systeem kant) <i>Bij detectie gaat het enerzijds om het identificeren en duiden van afwijkende patronen op onze informatievoorziening (zoals systemen, netwerken) en anderzijds signalen van mogelijk corruptief gedrag vanuit TCI, Intel-knooppunten, opsporingsonderzoeken en afdelingen VIK.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overleg VIK-FDO ✓ Overleg project Risicomanagement onjuist datagebruik ✓ Overleg PDC functioneel beheer WN 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek overleg met project Risicomanagement onjuist datagebruik 	<ul style="list-style-type: none"> • Security Operations Center (SOC-IV) • Oplevering productbeschrijving impactanalyse data-ware house politieke corruptie • Oplevering productbeschrijving impactanalyse Detectie politieke corruptie
2c. Analyse (A.I. kant) <i>Bij analyse gaat het om het analyseren en duiden van informatie en informatiestromen ten einde die signalen te falsificeren of te valideren.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Afspraak PDC IA-Lab 		<ul style="list-style-type: none"> • Overleg PDC IA-Lab • Oplevering productbeschrijving impactanalyse Analyse politieke corruptie

² Single Point of Contact

Opdracht 3: Organiseer de samenwerking op politie corruptie met de Rijksrecherche

Indien er dan sprake is van een corruptieonderzoek door de Rijksrecherche (RR), kan de RR, ingevolge een convenant³, een verzoek doen op politiebijstand. Om tot een betere kwalitatieve en evenredige bijstand te komen en dit proces beter te stroomlijnen (i.o.m. de RR en het Openbaar Ministerie (OM)) is het voorstel om te komen tot de vorming van een korps breed afgestemd flexibele opschalingsmodel. Deze flexibele opschaling, gelijkend op het TGO-aanwijzingsmodel, bestaat uit gelabelde medewerkers vanuit alle processen en vanuit alle politie-eenheden.

De opdracht luidt als volgt:

Geef invulling aan de samenwerking op de politie corruptie met de Rijksrecherche door de ontwikkeling van een korps breed afgestemd flexibele opschaling, gelijkend op het TGO-aanwijzingsmodel.

Deelopdracht	Gedaan	Stand van zaken (21/10/22)	Vervolg
<p>1a. Samenwerking Rijksrecherche</p> <p><i>Het gezag over opsporingsonderzoeken ligt bij het OM. Als het gaat om strafrechtelijke onderzoeken naar corruptie ligt de verantwoordelijkheid bij de Rijksrecherche (RR). De aanpak ontwikkelt in afstemming met het OM en de Rijksrecherche (RR) een gestructureerde samenwerking op het gebied van opsporingsonderzoeken naar politie corruptie</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentatie Hoofd Opsporing Rijksrecherche en Ovj Landelijk Parket (OM) ✓ Overleg Hoofd ASO RR 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek Overleg Hoofd Opsporing RR en Ovj Landelijke Parket (OM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Notitie gestructureerde samenwerking OM en RR m.b.t. opsporingsonderzoeken naar politie corruptie
<p>2b. Flexibel opschalingsmodel</p> <p><i>Bij politie corruptieonderzoek door de RR, kan de RR, ingevolge een convenant⁴, een verzoek doen op politiebijstand. Om tot een betere kwalitatieve en evenredige bijstand te komen en dit proces beter te stroomlijnen (i.o.m. de RR en het Openbaar Ministerie (OM)) is het voorstel om te komen tot de ontwikkeling van een korps breed afgestemd flexibele opschaling.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentatie Sectorhoofden DRR-en ✓ Presentatie sectorhoofden DRIO/DLIO (9) ✓ Overleg Ministerie van Justitie en Veiligheid 		<ul style="list-style-type: none"> • Opleveren productbeschrijving Korps brede flexibele opschalingsstructuur bijstand RR
<p>3c. Herziening convenant samenwerking Politie en Rijksrecherche</p> <p><i>De RR kan bij politie corruptie onderzoeken een beroep doen op bijstand vanuit de politie⁵. vastgelegd in het convenant 'inzake bijstand en samenwerking politie en rijksrecherche'</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impactanalyse huidige convenant samenwerking Politie en Rijksrecherche 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultaat Impactanalyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Formeren werkgroep herziening convenant samenwerking Politie en Rijksrecherche

³ Convenant inzake bijstand en samenwerking Politie en Rijksrecherche, d.d. 25 juni 2013

⁴ Convenant inzake bijstand en samenwerking Politie en Rijksrecherche, d.d. 25 juni 2013

⁵ In het kader van artikel 60 Politiewet kan de Rijksrecherche een beroep doen op bijstand van de Nationale politie.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 21 oktober 2022 11:07
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Tijdelijke inrichting LTIO tbv BOO 4 nov 2022 v0.2 pe (002).docx
Bijlagen: Tijdelijke inrichting LTIO tbv BOO 4 nov 2022 v0.2 pe (002).docx

Hoi,

Ik heb na het commentaar van Paul nog hier en daar wat geschoven en aangepast. De rest laat ik even voor jou staan omdat het meer inhoudelijke opmerkingen zijn ipv tekstueel.

Ik heb het scenario van afkomen eenheid of vik samengebracht in één scenario.

Hopelijk lukt t nog om wat inhoudelijke punten aan te vullen.

Ik verstuur maandag de stukken dus hoeft er niet voor bepaalde tijd vandaag uit.

gr

In de boksring		Versie 20221026
Datum Tijdstip Locatie		
Titel	Het 'gevecht' rond de dilemma's van een intern onderzoek.	
Inrichting	<p>Boksring: geïmproviseerde ring Kleding: casual</p> <p>Sheets met de dilemma's Beamer voor de projectie van de dilemma's Opstelling: Interne onderzoeker; officier van justitie; sectorhoofd en de scheidsrechter staan in de ring. In de ring is een 'rode' en een 'groene' hoek. Voor de ring is eveneens een 'rode' en een 'groene' stip.</p>	<p>Deelnemers: Intern onderzoekers; officier van justitie, sectorhoofd;</p> <p>Rolverdeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interne onderzoeker presenteert steeds een deel van de casus; het daarbij behorende dilemma en beslismoment, waarbij er steeds gekozen moet worden tussen de 'rode' en 'groene' beslissing. - Officier van justitie en sectorhoofd kiezen in de ring de positie 'rood' of 'groen' - De mensen in de zaal kiezen voor de ring voor de 'rode' of de 'groene' stip. - De scheidsrechter vraagt per dilemma 1 willekeurige deelnemer zijn/haar keuze te motiveren. <p>Vorm moet snel zijn. Snelle schets situatie, snelle keuze, per dilemma vraagt de scheidsrechter 1 motivatie van de keuze. Doel: bewustwording: ervaren dat je moet kiezen en dat iedere keuze consequenties heeft.</p>
Uitvoering		
.... uur	Welkom Meteen beginnen met de bespreking van de casus	
Situatie 1	<p>Marion en haar partner Erik werken beiden in het basisteam Planetenbuurt als generalist gebied gebonden politiezorg. Zij wonen onder 1 dak en hebben 2 kinderen. Lieke van 9 jaar en Evert van 7 jaar.</p> <p>Marion gaat een gesprek aan met haar teamchef, waarin ze vertelt over een viertal incidenten waarin zij mishandeld werd door Erik. Het laatste incident was 2 weken geleden en was de aanleiding voor het gesprek met haar teamchef.</p> <p>Marion toont haar teamchef verschillende foto's van bloeditstortingen op haar armen en benen die het gevolg zouden zijn van de geweldincidenten. Daarnaast overlegt ze een aantal WhatsApp berichten waarin Erik refereert aan een incident en spijt betuigt. Ze vertelt dat ze 2 vriendinnen na ieder incident in vertrouwen heeft genomen en haar huisarts na het derde incident.</p> <p>Beide kinderen zijn getuige geweest. Volgens Marion is het geweld een half jaar geleden begonnen als gevolg van oplopende spanning over hun financiële problemen die weer het gevolg waren van de hoge energieprijzen en de stijgende hypotheekrente. Ook het geweld waar Erik in zijn jeugd mee te maken kreeg, in het gezin waarin hij opgroeide, zou volgens Marion een rol spelen.</p>	

	<p>Marion wil dat het geweld stopt. Ze wil wel meewerken aan een intakegesprek bij het VIK, als zij de garantie krijgt dat zo'n gesprek niet leidt tot een strafrechtelijk, oriënterend of disciplinair onderzoek. De sociale en financiële gevolgen van een dergelijk onderzoek zouden voor haar, Erik en haar kinderen te groot zijn.</p> <p>Na het gesprek heeft de teamchef overleg met het sectorhoofd. Wat zou het resultaat moeten zijn van dit overleg?</p>	
Dilemma 1	<p>Rood: De teamchef gaat Marion uitleggen dat hij iets met deze casus moet. Daarna voert hij een gezamenlijk gesprek met Marion en Erik, waarin hij vertelt dat hij een melding gaat doen bij Veilig Thuis. En de hofj huisverbod een risicotaxatie laat doen die al dan niet gaat leiden tot het opleggen van een tijdelijk huisverbod. Er komt geen intakegesprek bij het VIK.</p> <p>Groen: De teamchef vertelt Marion dat hij/zij iets met deze casus moet. En dat hij/zij, met behulp van bedrijfsmaatschappelijk werk, de zaak vooralsnog in de lijn oppakt. Hij/zij brengt Marion in contact met het VIK voor een intakegesprek. Hij/zij garandeert niet dat deze intake niet gaat leiden tot een strafrechtelijk of een bestuursrechtelijk onderzoek. Hij/zij informeert Erik niet.</p>	
Situatie 2	<p>Op basis van de Europese Richtlijn Slachtofferzorg moet er bij het eerste contact met het slachtoffer een 'individuele beoordeling' plaatsvinden. Daarbij moet worden beoordeeld wat het risico is dat zij opnieuw slachtoffer wordt en welke beschermingsmaatregelen noodzakelijk zijn. Wie moeten deze individuele beoordeling uitvoeren en wie is er verantwoordelijk voor het initiëren van de beschermingsmaatregelen?</p>	
Dilemma 2	<p>Rood: De teamchef van Marion en Erik</p> <p>Groen: De onderzoekers van het VIK die het intakegesprek voerden.</p>	
Situatie 3	<p>Het intakegesprek met het VIK heeft plaatsgevonden. Marion blijft bij haar standpunt dat zij geen strafrechtelijk of bestuursrechtelijk onderzoek wil. Ze wil slechts dat het geweld stopt. Uit het intakegesprek blijkt duidelijk dat er sprake is van een strafbaar feit (eenvoudige mishandeling). Wat moet het VIK doen met de uitkomst van deze intake?</p>	
Dilemma 3	<p>Rood: Het VIK maakt een PV van bevindingen van het intakegesprek en legt dit voor aan de officier van justitie met de vraag of er ambtshalve een strafrechtelijk onderzoek moet volgen. Tevens wordt het PV van bevindingen voorgelegd aan het sectorhoofd met de vraag of er een oriënterend of een disciplinair onderzoek moet worden ingesteld.</p> <p>Groen: Het VIK maakt een rapport van bevindingen van het intakegesprek en legt dit uitsluitend voor aan het sectorhoofd met de vraag of er een oriënterend of disciplinair onderzoek moet worden ingesteld.</p>	
Situatie 4	<p>In situatie 1 is ervoor gekozen om de hofj huisverbod een risicotaxatie te laten maken, waarop de burgemeester besloot Erik een tijdelijk huisverbod op te leggen. Veilig Thuis start de hulpverlening.</p> <p>Wordt er in deze casus, zoals gebruikelijk, na het opleggen van het huisverbod een 'afspraak op persoon' en een 'afspraak op locatie' in BVH gemaakt ter bescherming van de achterblijvers?</p>	
Dilemma 4	<p>Rood: Ja</p> <p>Groen: Nee</p>	
Situatie 5	<p>Binnen het basisteam ontstaat een geruchtenstroom over de casus van Marion en Erik. Er ontstaan 2 kampen. Een 'kamp Marion' en een 'kamp Erik'</p>	

	Hoe gaat de teamchef hier mee om?	
Dilemma 5	<p>Rood: Hij doet niets en laat de communicatie aan Marion en Erik over.</p> <p>Groen: Hij gaat met Marion en Erik in gesprek en overlegt met hen wat er gecommuniceerd wordt en door wie.</p>	
Situatie 6	<p>In situatie 2 heeft het VIK ervoor gekozen om van het intakegesprek uitsluitend een rapport van bevindingen voor het sectorhoofd te maken en de zaak niet voor te leggen aan de officier van justitie. Het sectorhoofd heeft kennis genomen van dat Rapport van bevindingen van het VIK.</p> <p>Wat doet hij/zij er mee?</p>	
Dilemma 6	<p>Rood: Vooralsnog niets. Hij/zij wacht het resultaat af van het tijdelijke huisverbod en de hulpverlening van Veilig Thuis. De teamchef houdt i.v.m. de P-zorg een vinger aan de pols bij Marion en Erik</p> <p>Groen: Hij/zij geeft het VIK opdracht een oriënterend onderzoek in te stellen, waarover hij/zij Marion en Erik informeert.</p>	
Situatie 7	<p>De hofj huisverbod heeft in een besloten registratie in BVH het risicotaxatieformulier ingevuld, een rapport van bevindingen en een beschikking gemaakt op basis waarvan de burgemeester een tijdelijk huisverbod heeft opgelegd.</p> <p>Kunnen deze documenten worden opgevraagd in het kader van een oriënterend onderzoek?</p>	
Dilemma 7	<p>Rood: Ja. Deze documenten zijn immers opgemaakt in een bestuursrechtelijk kader.</p> <p>Groen: Nee. Deze documenten zijn uitsluitend opgemaakt ten behoeve van het al dan niet opleggen van een tijdelijk huisverbod door de burgemeester.</p>	
Situatie 8	<p>De succesvolle interventie van Veilig Thuis en de hulpverlening in de 'time out' periode van het huisverbod geven na 10 dagen de burgemeester geen aanleiding om het huisverbod te verlengen.</p> <p>Marion en Erik besluiten hun relatie niet te verbreken en accepteren de verdere begeleiding van hun gezin door hulpverleners.</p> <p>Marion en Erik bedanken hun teamchef voor de steun en hebben alle vertrouwen in de toekomst. Sluit het sectorhoofd de casus hiermee af of komt er alsnog een disciplinair onderzoek naar de gedragingen van Erik?</p>	
Dilemma 8	<p>Rood: De zaak wordt afgesloten.</p> <p>Groen: Er komt alsnog een disciplinair onderzoek naar de gedragingen van Erik, waarin zijn positieve houding in het proces wordt meegenomen.</p>	
Situatie 9	<p>Wordt een huiselijk geweld casus, waarbij zowel slachtoffer als dader politieambtenaren zijn, hetzelfde behandeld als iedere andere huiselijk geweld casus?</p>	
Dilemma 9	<p>Rood: Ja.</p> <p>Groen: Nee, zo'n casus vraagt om een andere aanpak.</p>	

Uit het vastgesteld verslag ELO 011122**1. Evaluatie pilot triage VIK-onderzoeken**

Punten uit de bespreking:

- De eenheidsleiding spreekt haar voorkeur uit voor positionering van de eenheidsleiding in de triage commissie. Een lid eenheidsleiding kan als voorzitter een onafhankelijke positie innemen, waar een sectorhoofd mogelijk een dubbel belang heeft in een zaak. Deze keuze impliceert dat de eenheidsleiding ook een positie aan de achterkant heeft, bij de afdoening.

Besluit

De eenheidsleiding besluit:

1. Tot de keuze voor een lid eenheidsleiding in de kernbezetting van de triagecommissie (optie 2).
2. Om als consequentie van deze keuze, een uitwerking te vragen voor positionering van het lid eenheidsleiding bij de afdoening.
3. Dit besluit ter verdere bespreking/toetsing door te geleiden naar het EMT van 3 november.

De screening verandert

Dit moet je weten

Per 1 januari 2023 komt er een aanpassing in de Politiewet bij het onderdeel screening. Dit onderdeel van de Politiewet regelt alles rondom de screening van iedereen die bij, voor en met de politie werkt. Door deze aanpassing gebeurt screening niet meer alleen eenmalig voordat iemand met politiewerkzaamheden begint, maar ook erna. Lees hier wat deze aanpassing voor jou betekent.

Waarom verandert de screening?

Een betrouwbare en integere politieorganisatie vraagt om betrouwbare en integere medewerkers. Screenen draagt hieraan bij. Maatschappelijke en technische ontwikkelingen vragen om een screening die beter aansluit bij onze snel veranderende samenleving.

Inhoud

- [1. Wat verandert er aan de screening?](#)
- [2. Soorten screening](#)
- [3. Continucontrole](#)
- [4. Meldplicht](#)
- [5. Herhaalonderzoeken](#)

1. Wat verandert er aan de screening?

Iedereen die bij en voor de politie werkt, wordt gescreend

Politiemedewerkers en externen worden gescreend. Dus of iemand nu in dienst komt of tijdelijk voor de politie gaat werken, een positieve screening is randvoorwaarde voor een aanstelling of contract. Zonder positieve screening is het niet toegestaan te starten met werkzaamheden bij de politie. Door de aanpassing in de Politiewet is dit formeel vastgelegd. Het soort screening hangt af van iemands functie en werkzaamheden en de integriteitsrisico's die daarbij horen. Dus van teamchef tot trainingsacteur: iedereen wordt gescreend. Zo dragen we allemaal bij aan een betrouwbare en integere politie.

Soorten screeningsonderzoeken

Het uitgangspunt voor de meeste politiemedewerkers wordt het nieuwe Betrouwbaarheidsonderzoek (BO), voor sommige situaties is een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) voldoende. De huidige Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoeken, BGO- Kort en BGO- Lang, komen te vervallen. Het huidige screeningsinstrumentarium wordt uitgebreid met het omgevingsonderzoek. Als de werkzaamheden van de politiemedewerker een verhoogd risico kunnen vormen voor de integriteit van de politie, wordt het Betrouwbaarheidsonderzoek met omgevingsonderzoek (BO+) uitgevoerd. Dit nieuwe onderzoek voert de politie zelf uit, het VO-P komt te vervallen gevallen. Het aantal vertrouwensfuncties zal wijzigen, voor de vertrouwensfuncties die overblijven wordt het Veiligheidsonderzoek door de AIVD uitgevoerd.

[Lees meer over de soorten screening](#)

Screening van ketenpartners

Er komt een wettelijke grondslag om externen te screenen. Dit geldt niet voor keten- en samenwerkingspartners. Dat is de werkgeversverantwoordelijkheid van de partner.

Screening wordt meer dan een momentopname

Voorheen werden politiemedewerkers en externen enkel gescreend voordat ze konden beginnen met hun werkzaamheden. Dat maakte de screening vooral een momentopname. Nu kijken we ook tijdens iemands loopbaan of in de periode dat een externe voor de politie werkt naar de betrouwbaarheid en integriteit. Na vijf of acht jaar, afhankelijk van het soort screening, vindt een herhaalonderzoek plaats. Daarnaast worden met de continue controle wijzigingen in het strafregister automatisch aan de politie doorgegeven. In sommige gevallen, bijvoorbeeld bij een verandering in de persoonlijke situatie, kan een incidenteel herhaalonderzoek plaatsvinden. Ook is en blijft de meldplicht belangrijk.

[Lees meer over herhaalonderzoeken](#)

[Lees meer over de continue controle](#)

[Lees meer over de meldplicht](#)

Bezwaar en beroep

De politie krijgt met de aanpassing in de wet meer bevoegdheden in het screeningsonderzoek. De uitkomst van dit screeningsonderzoek wordt vastgelegd in een besluit zoals bedoeld in de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB). Zodoende kan de gescreende tegen de uitkomst van de screening bezwaar maken en in beroep gaan.

[Lees meer over bezwaar en beroep](#)

2. Soorten screening

1. Betrouwbaarheidsonderzoek (BO)

Het Betrouwbaarheidsonderzoek is het standaard screeningsonderzoek voor betrouwbaarheidsfuncties. Wettelijk is geregeld waar het Betrouwbaarheidsonderzoek uit bestaat en welke gegevens hierin worden betrokken. Nieuw is onder meer dat er ook gekeken wordt naar gegevens over verslaving en andere afhankelijkheden van de gescreende. Zo mogen met toestemming bijvoorbeeld medische gegevens opgevraagd worden. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door de politie.

2. Betrouwbaarheidsonderzoek met omgevingsonderzoek (BO+)

Voor veiligheidsfuncties waarbij sprake is van een hoog integriteitsrisico geldt dat de omgeving ook in het onderzoek betrokken wordt. Onder omgeving wordt in ieder geval verstaan de partner, inwonende ouders en kinderen (twaalf jaar en ouder). Er wordt dan ook gekeken of deze personen voorkomen in de politieke en justitiële systemen. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door de politie.

3. Veiligheidsonderzoek

Functies die de mogelijkheid bieden de nationale veiligheid te schaden, zijn door de minister van Veiligheid en Justitie aangewezen als vertrouwensfuncties. Om een vertrouwensfunctie te mogen bekleden is een veiligheidsonderzoek nodig. Dit wordt uitgevoerd door de AIVD.

4. Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Voor werkzaamheden waarbij sprake is van een laag integriteitsrisico geldt een VOG. Deze kan worden aangevraagd bij Justis.

3. Continu controle

De continu controle is van toepassing op iedere persoon die belast is met het verrichten van werkzaamheden voor de politie waarvoor een BO of BO+ vereist is. De continue controle komt erop neer dat dagelijks wordt bezien of er zich mutaties voordoen in de justitiële documentatie. Dit gaat om wijzigingen die te maken hebben met een misdrijf. Daar krijgt de politie automatisch bericht van. Afhankelijk van waar het om gaat, wordt bepaald wat het vervolg is. Voor medewerkers die een vertrouwensfunctie hebben geldt ook continu controle, maar deze vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de AIVD.¹

4. Meldplicht

Je hebt een meldplicht - Wat moet je melden en wat niet?

Een belangrijk onderdeel van de screening is de meldplicht. Dit was altijd al belangrijk en dit blijft belangrijk. Omdat het niet altijd eenvoudig is om te bepalen wat wel en niet gemeld moet worden, lees je hier nog eens alles over de meldplicht.

Achtergrondinformatie

In artikel 48q tot en met 48z van de Politiewet 2012 lees je alles over de screening. Bekijk ook de Beroepscode politie voor alle regels waar we als politieambtenaren mee te maken hebben.

De meldplicht in de wet

Als politiemedewerker heb je de plicht zaken te melden die van invloed kunnen zijn op je werk. Die plicht was er altijd al. Door de aanpassing in de Politiewet is de meldplicht nu ook nadrukkelijk in de wet opgenomen. Dit heeft twee redenen:

- **Bewustwording vergroten**

Het is belangrijk dat we ons bewust zijn van zaken die invloed kunnen hebben op onze integriteit en betrouwbaarheid. Dit gaat over onderwerpen die tijdens je eerste screening aan de orde zijn gekomen en veranderingen daarop. Denk aan burgerlijke staat, gezinssamenstelling, financiële situatie, nevenwerkzaamheden en persoonlijke omstandigheden.

¹ Dit is nog niet mogelijk per 1 januari 2023

- **Belang van melden benadrukken**

Het is belangrijk dat we zulke zaken melden. Dat is niet alleen van belang voor onze organisatie als geheel, maar ook voor de medewerker zelf. Door te melden kun je namelijk problemen voorkomen en hulp krijgen als dat nodig is.

Goed werkgeverschap

Bij de politie vinden we goed werkgeverschap en zorg voor elkaar voorwaarden om ons werk goed te kunnen doen. De meldplicht draagt hieraan bij. Het maakt mogelijke risico's en kwetsbaarheden in iemands situatie bespreekbaar. Als je tijdig je leidinggevende benadert over zorgen of zaken die mogelijk je integriteit en betrouwbaarheid beïnvloeden, kan je leidinggevende je adviseren of helpen. Een leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid om de werknemer tegen integriteitsrisico's te beschermen. Samen kijk je naar wat nodig is om te voorkomen dat een bepaalde situatie een probleem wordt. Beter voorkomen dan genezen: dat is in essentie waar de meldplicht om gaat.

Wanneer melden?

We gaan uit van de eigen verantwoordelijkheid en het gezonde verstand van medewerkers. Of je iets wel of niet moet melden, is een inschatting die iemand zelf maakt.

Vermoed je dat een verandering in je persoonlijke situatie een risico kan zijn voor je integriteit en betrouwbaarheid? Dan doe je er goed aan dit tijdig bij je leidinggevende te melden. Hiermee voorkom je problemen later.

**'In de meeste gevallen heeft melden geen gevolgen.
Door te melden kun je vervelende gevolgen juist voorkomen.'**

Wat melden?

- **Verandering in de burgerlijke staat**

Ga je samenwonen? Of is er sprake van een huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract? Meld dit bij je leidinggevende. Verbreek je een relatie en is dat van invloed op je burgerlijke staat? Ook hiervan is het belangrijk dat je je leidinggevende op de hoogte brengt.

- **Justitiële gegevens en politiegegevens**

Een parkeerboete hoef je niet te melden. Maar is er sprake van een zwaardere overtreding? Of heb je te maken gehad met een misdrijf? Deze gegevens kunnen ook via de continu controle bij je leidinggevende terechtkomen. Daarom is het belangrijk dat je deze zaken zelf tijdig meldt.

- **Verslaving of afhankelijkheid**

Is er sprake van een verslaving? Of maak je je zorgen dat een bepaalde afhankelijkheid zich ontwikkelt tot een verslaving? Een leidinggevende kan dan helpen door in overleg met de medewerker hulp in te schakelen. Denk hierbij niet alleen aan (soft-)drugsgebruik of overmatig alcoholgebruik, maar ook aan een gok-, game- of seksverslaving.

Wist je dit?

In de Beroepscode politie staat dat iedere vorm van soft- en harddrugsgebruik ontoelaatbaar is. Een enkele keer drugs gebruiken, is al problematisch. Je hebt dus de plicht dit te melden. Lees hier meer over in de Beroepscode politie in paragraaf 3.3.6.

- **Relevante verandering in financiële situatie**

Denk hierbij aan problematische schulden (bijvoorbeeld als er loonbeslag dreigt of een deurwaarder is ingeschakeld), contact met schuldhulpverlening of een faillissement. Een leidinggevende kan in overleg met de medewerker hulp inschakelen als er financiële problemen zijn of dreigen te ontstaan.

- **Nieuwe betaalde en onbetaalde nevenactiviteiten**

Werk je in loondienst bij een andere werkgever? Of werk je naast je politiewerk als zelfstandige? Meld dit altijd bij je leidinggevende. Ook als je commissaris, bestuurder of venoot van een vennootschap, stichting of vereniging bent.

Meer over nevenactiviteiten

Nevenactiviteiten die de belangen van de politie kunnen raken, moet je melden. Denk aan werkzaamheden die kunnen leiden tot belangenverstremgeling of botsing van belangen. Meer hierover vind je in de notitie Nevenwerkzaamheden 2014 op intranet (ga naar personeel/nevenwerkzaamheden/downloads).

• Sociale media en online activiteiten

We gaan ervan uit dat je zowel zakelijk als privé zorgvuldig bent met hoe je sociale media gebruikt. Als politiemedewerker heb je een voorbeeldfunctie, ook online. De volgende activiteiten moeten altijd gemeld worden: het niet naleven van afspraken over sociale media (deze vind je in de Beroepscode politie), het actief zijn (geweest) op platformen die het aanzien van de politie aantasten (zoals fora of websites van extremistische groeperingen) of het zelfstandig benaderen van de pers over zaken die met de politie te maken hebben.

• Relevante informatie over een partner of ander persoonlijk contact

Als je partner of iemand met wie je persoonlijk contact hebt in aanraking komt met politie of justitie (omdat diegene verdachte van een misdrijf is of hiervoor veroordeeld is) moet je dit melden. Ook privécontacten met personen uit het criminele circuit of extremistische groeperingen moet je melden.

Voorbeelden uit de Beroepscode politie van zaken die je moet melden

- Het gebruik van soft- of harddrugs, ook zonder dat er sprake is van signalen die wijzen op verslaving of afhankelijkheid.
- Het aannemen van geschenken voor je werkzaamheden die meer waard zijn dan € 50,-.
- Een lidmaatschap van een vereniging die een imago heeft dat in strijd is met je functie als politieambtenaar.
- Gezinsleden of goede vrienden die zich in het criminele circuit begeven.
- Andere omstandigheden die je chantabel of op een andere manier kwetsbaar maken.

Bij wie melden?

Als je iets wilt melden, doe je dat bij je leidinggevende. Als dit om wat voor een reden dan ook niet mogelijk is, kun je terecht bij de eerstvolgende leidinggevende in de lijn. Een externe medewerker die iets wil melden, doet dat bij de contactpersoon van de politie of bij de contractverantwoordelijke.

Hoe melden?

Je melding toets je bij je leidinggevende. Voldoet het aan de meldplicht, dan dien je het schriftelijk vast te leggen. Dit kan via een brief, e-mail of Youforce. Door schriftelijk te melden, kun je later aantonen dat je aan de meldplicht hebt voldaan. Bewaar om die reden ook een kopie van je melding.

Wat gebeurt er na een melding?

Na je melding bekijkt je leidinggevende samen met jou hoe jullie eventuele risico's voor je integriteit en betrouwbaarheid zoveel mogelijk kunnen beperken. Denk bijvoorbeeld aan passende ondersteuning bij financiële problemen of bij een verslaving. Soms komt het voor dat een melding aanleiding is voor een nieuw Betrouwbaarheidsonderzoek. In zeldzame gevallen leidt een melding tot disciplinaire maatregelen.

Veiligheidsonderzoek (VGB) of VOG?

Medewerkers die werkzaam zijn op een vertrouwensfunctie hebben dezelfde meldplicht. Ook hier geldt, als je iets wilt melden, doe je dat bij je leidinggevende. Alleen is dit voor hen niet nadrukkelijk in de wet opgenomen. Deze medewerkers kunnen terecht bij AIVD. Ben je in het bezit van een VOG, en je hebt iets te melden in het kader van deze meldplicht, dan doe je dat ook bij je leidinggevende.

Meer weten over de meldplicht?

Je kunt altijd bij je leidinggevende terecht met vragen over de meldplicht. Meer lezen over dit onderwerp? Bekijk ook de Beroepscode politie.

[Lees hier meer over meldplicht als je een VGB hebt](#)

5. Herhaalonderzoeken

Na vijf of acht jaar

Afhankelijk van het soort screening dat iemand krijgt, vindt er een periodiek herhaalonderzoek plaats.

- Betrouwbaarheidsonderzoek (BO): na acht jaar is er een herhaalonderzoek.
- Betrouwbaarheidsonderzoek met omgevingsonderzoek (BO+): na vijf jaar is er een herhaalonderzoek.
- Veiligheidsonderzoek: na vijf jaar is er een herhaalonderzoek.
- VOG: elke twee jaar een nieuwe VOG.

Geen verrassingen

Als een politiemedewerker of externe een verandering in de persoonlijke situatie tijdig meldt, worden verrassingen tijdens het herhaalonderzoek voorkomen. Bovendien kan dan tijdig samen met de leidinggevende bekeken worden welke oplossingen er zijn. Als een melding pas bij een herhaalonderzoek naar voren komt, kan een probleem mogelijk onnodig groter zijn geworden en kan dit bovendien rechtspositionele gevolgen hebben.

[Lees meer over de 4. Meldplicht](#)

Meer weten?

We begrijpen dat je misschien nog vragen hebt over de nieuwe manier van screenen. Wanneer ben jij voor het laatst gescreend? Wat verandert er voor jou? Kijk op intranet Personeel/Screening. Zo weet jij tijdig wat je kunt verwachten en kom je niet voor verrassingen te staan. Blijf ook met leidinggevende en collega's het gesprek aangaan over alles wat te maken heeft met betrouwbaarheid en integriteit. Ook kun je je vraag stellen aan het VIK.

Screenen van medewerkers

Dit zijn jouw taken als leidinggevende

Per 1 januari 2023 komt er een aanpassing in de Politiewet bij het onderdeel screening. Die aanpassing betekent ook iets voor de taken die jij als leidinggevende hebt rondom de screening. Een groot deel van de taken blijft hetzelfde, maar er zijn ook veranderingen. Hier vind je een overzicht van die veranderingen en jouw rol daarin.

1. Nieuwe medewerker

Je wilt een nieuwe medewerker aannemen en hebt een vacature uitgezet. De kandidaat naar keuze moet gescreend worden. Jij als leidinggevende zorgt dat de screening in gang wordt gezet. Een medewerker mag pas starten met de werkzaamheden als er een positieve uitkomst is.

Jouw taken

1. **Bepalen.** Bij het opstellen van de vacature bepaal je welke screening de geselecteerde kandidaat moet krijgen. In de screeningslijst is te vinden welk niveau screeningsonderzoek bij de functie hoort (Betrouwbaarheidsonderzoek (BO), Betrouwbaarheids- en omgevingsonderzoek (BO+), Veiligheidsonderzoek (VO) of een VOG). De recruiter neemt het niveau screeningsonderzoek op in de vacaturetekst.
Ben je het niet eens met het screeningsniveau? Neem dan contact op met VIK van je eenheid.
2. **Selecteren en informeren.** Zodra je een kandidaat hebt geselecteerd en de recruiter hierover hebt geïnformeerd, meldt de recruiter de kandidaat aan bij Cluster Screenen en Keuren (Sector HR-Administratie). Cluster Screenen en Keuren zorgt dat de kandidaat de screeningsformulieren ontvangt en ingevuld terugkrijgt van de kandidaat. De screening wordt ingepland door Centraal Loket Screening (CLS) en de VIK-onderzoeker start het screeningsonderzoek.
3. **Ontvangen.** Als de uitkomst van de screening bekend is, krijg je een afschrift van het besluit. De kandidaat ontvangt het besluit. De uitkomst van de screening is een besluit van de teamchef VIK.

Positief resultaat

Is de uitkomst van de screening positief? Dan kan de medewerker aangesteld worden bij de politie. Via Youforce krijg je de vraag of het klopt dat deze nieuwe medewerker in jouw team komt. Alle facilitaire en administratieve processen worden dan vervolgens in gang gezet.

Negatief resultaat

Is de uitkomst van de screening negatief? Dan mag de kandidaat de functie niet vervullen. Er volgt geen aanstelling. Er zal een nieuwe kandidaat geworven moeten worden.

Meer informatie

Lijst overzicht functies en screening (volgt nog)

[Contactgegevens VIK eenheid](#)

Waarschuwing dat screening langer duurt

Soms duurt het screenen van een nieuwe medewerker langer dan de verwachte acht weken. Hierover word je door de VIK-onderzoeker tijdig geïnformeerd.

Spoedaanvraag screening

In zeldzame gevallen is het mogelijk om de screening versneld te laten plaatsvinden. Wil je hier gebruik van maken? Neem contact op met je recruiter om te kijken wat er mogelijk is.

2. Herhaalonderzoeken

Screenen gebeurt niet meer alleen voordat iemand komt werken bij de politie of als een medewerker een andere functie wil bekleden, maar ook in de periode dat iemand werkzaam is bij en voor de politie. Afhankelijk van het soort screening, krijgt iemand na vijf (bij een BO) of na acht jaar (bij een BO+) een herhaalonderzoek.

Jouw taken

1. **Ontvangen en reageren.** Via VIK krijg je bericht als de periode van een bepaalde screening van een medewerker afloopt. Als leidinggevende hoef je niets te doen, tenzij een herhaalonderzoek voor deze medewerker nu niet relevant is. Bijvoorbeeld als de medewerker ziek is of bijna met pensioen gaat of als er bij de medewerker zaken spelen die van invloed kunnen zijn op de herscreening. Denk bijvoorbeeld aan een traject schuldhulpverlening vanwege loonbeslag. Dit bespreek je dan met VIK. De Teamchef VIK besluit of het herhaalonderzoek vervalt of wordt uitgesteld. De uitslag van een herhaalonderzoek kan namelijk rechtspositionele consequenties hebben. Een negatieve uitkomst betekent ontslag uit de functie. Daarom is het belangrijk dat je lopende zaken, die te maken hebben met de betrouwbaarheid en integriteit van een medewerker, vooraf met VIK bespreekt.
2. **Ontvangen en bespreken.** Je krijgt bericht van VIK over het resultaat van het herhaalonderzoek. Is het positief? Dan hoef je niks te doen. Is er een negatief resultaat? Dan kijk je in de instructie Negatieve screening en dan? wat de mogelijke vervolgstappen zijn. Neem contact op met je HR-adviseur.

Meer informatie

Handelingsperspectief leidinggevenden (publicatie op intranet volgt in november)

Instructie Negatieve screening en dan? (volgt in de loop van 2023)

[Contactgegevens VIK eenheid](#)

3. Continu controle

Bij mutaties in het politie- en justitiesysteem

De continu controle regelt dat mutaties van politiemedewerkers in het politie- en justitiesysteem worden doorgegeven aan de leidinggevende van de betrokken medewerker. Dit gaat om wijzigingen die te maken hebben met een misdrijf. Als er een wijziging is bij een medewerker in jouw team, dan geeft VIK hier een advies over. Een speciale commissie voert triage uit n.a.v. de melding en adviseert over het vervolg.

Jouw taken

1. **Ontvangen en bespreken.** VIK informeert je over de melding. Bespreek met je medewerker of p-zorg nodig is en zet deze hulp voor de medewerker in gang. Hierover kun je meer informatie krijgen bij je HR-adviseur. Is er een intern onderzoek of herhaalonderzoek nodig? Dan zet VIK dit in gang.

Meer informatie

[Contactgegevens VIK eenheid](#)

4. Meldplicht

Meldingen van of over medewerkers

Politiemedewerkers hebben de plicht zaken te melden die van invloed kunnen zijn op het werk. Die plicht was er altijd al. Door de aanpassing in de Politiewet is de meldplicht nu ook nadrukkelijk in de wet opgenomen.

Een medewerker doet een melding bij de leidinggevende. Het is jouw taak om deze melding te beoordelen. Je gaat het gesprek aan met de medewerker en bekijkt welke actie passend is.

Jouw taken

1. **Creëren van veilig werkklimaat.** Als leidinggevende is het jouw verantwoordelijkheid om een werkklimaat te creëren waarin medewerkers zich veilig voelen om zaken te bespreken. Dat betekent dat je ook regelmatig met medewerkers in gesprek gaat over onderwerpen die van invloed kunnen zijn op de betrouwbaarheid en de integriteit van een individu en die van de organisatie.

Zorg dat je benaderbaar bent voor je medewerkers zodat je tijdig de juiste hulp kunt inschakelen als dat nodig is. Maak je medewerkers er ook van bewust dat het belangrijk is dat ze zaken tijdig bij jou melden. Anders kan het later tijdens een herhaalonderzoek grote consequenties met zich meebrengen.

- 2. Beoordelen, bespreken en actie ondernemen.** Beoordeel de melding en bespreek samen met de medewerker hoe jullie eventuele risico's voor de integriteit en betrouwbaarheid zoveel mogelijk kunnen beperken. Denk bijvoorbeeld aan passende ondersteuning bij financiële problemen of bij een verslaving. Soms komt het voor dat een melding aanleiding is voor een nieuw Betrouwbaarheidsonderzoek. In zeldzame gevallen leidt een melding tot disciplinaire maatregelen.
 - Als p-zorg de best passende maatregel is, zet je deze hulp voor de medewerker in gang. Hierover kun je meer informatie krijgen bij je HR-adviseur.
 - Is er een herhaalonderzoek nodig? Dan kun je met VIK in overleg over de mogelijkheden.

Meer informatie

[Contactgegevens VIK eenheid](#)

5. Bezwaar of beroep

Een gescreende kan tegen de uitkomst van de screening bezwaar maken en in beroep gaan.

Als leidinggevende hoef je niet direct iets te doen met een bezwaar. Een bezwaar wordt behandeld door Team Arbeidszaken. Team Arbeidszaken stelt jou als leidinggevende op de hoogte als het gaat om een bezwaar van een van jouw (toekomstige) medewerkers. Team Arbeidszaken maakt de beslissing op bezwaar op waarin de medewerker in het gelijk gesteld wordt of niet. De politiefchef van de eenheid ondertekent dit. Als de medewerker het hier niet mee eens is, kan de medewerker de beroepsprocedure opstarten.

Jouw taak

- 1. Contact onderhouden.** Gedurende de bezwaar- en beroepsprocedure onderhoud je contact met de medewerker en bied je p-zorg aan indien nodig.

6. Kwaliteitsmanagement

We vinden het belangrijk dat we de kwaliteit bewaken van de screening en alles wat daarmee te maken heeft. Zo is het ook jouw taak als leidinggevende om je medewerkers te voorzien van de juiste informatie over de screening. En heeft een medewerker feedback op de screening? Of merk je als leidinggevende dat de informatie naar medewerkers beter kan? Of heb je andere suggesties? Dan is het belangrijk dat je dit deelt met de VIK-onderzoeker.

Meer informatie

[Contactgegevens VIK eenheid](#)

Oplegmemo

ELO/ EMO

Onderwerp

Voortgang Politie voor
ledereen

Organisatieonderdeel

Eenheid Midden-
Nederland
Eenheidsleiding

--

Behandeld door

Martin Sitalsing

Functie

Politiechef

Telefoon

--

E-mail

5.12i @politie.nl

Datum

4 november 2022

Bijlage(n)

1

Pagina

1

Bespreekpunt en/of gevraagd besluit

Bijgevoegde memo is geagendeerd met als doel om de voortgang Politie voor ledereen met elkaar te bespreken en te zoeken naar de samenhang vanuit de Eenheidsleiding om meer realisatiekracht toe te voegen.

Context en/of aanleiding

Gezien de vele ontwikkelingen op het thema Politie voor ledereen is het van belang om n.a.v. bijgevoegde memo af te stemmen op de voortgang en wat wij als Eenheidsleiding kunnen betekenen om onze doelen te halen.

Samenvatting inhoud

In bijgevoegde memo staat op hoofdlijnen de stand van zaken Politie voor ledereen in de eenheid Midden-Nederland beschreven.

Voortraject

Deze input is gebruikt bij een KMT 2-daagse in oktober. Op de eerste dag van de 2-daagse was de Raad van Inspiratie aanwezig. Ter voorbereiding op deze bijeenkomst zijn voorafgaand een aantal vragen gesteld. Te weten:

Welk beelden heeft de Raad van Inspiratie opgehaald in hun ontmoetingen en wat zijn de beelden van jullie? Waar loop je tegenaan in je eenheid, wat lukt wel en wat lukt minder goed? Wat kunnen we met elkaar waarmaken in de praktijk?

Risico's en/of knelpunten

N.v.t.

Impactanalyse bedrijfsvoering

N.v.t.

Bijgevoegde stukken

1. Memo voortgang Politie voor ledereen

Routing

Vervolg bepalen in Eenheidsleidingoverleg

Communicatie

N.v.t.



Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Voortgang Politie voor
Iedereen

OR

Bepalen in Eenheidsleidingoverleg

Datum

4 november 2022

Pagina

2 van 2

nb1 oplegmemorandum en stukken uiterlijk woensdag vóór 12 uur aanleveren

nb2 geen wijzigingen in de opzet aanbrengen

Afzender

Martin Sitalsing

5.1.2.i @politie.nl

--

Ontvanger(s)

Leden Eenheidsleidingoverleg

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 4 november 2022**Behandeld door** 5.1.2.e en 5.1.2.e**Ons kenmerk** --**Kopie aan** --**Uw kenmerk** --**Bijlage(n)** --**Onderwerp** Voortgang Politie voor iedereen

Beste leden Eenheidsleiding,

Hierbij op hoofdlijnen de stavaza in de eenheid:

Focus aanbrengen

Voor 2023 zullen we de focus leggen op Veilige, Inclusieve Teams (traject OE/TC'S) en Diverse Instroom (begeleiden kandidaten/samenwerking scholen en gemeenten). We merken dat de workload in de portefeuille groot is en dat de landelijke programmastructuur ook behoorlijk wat werk genereert. We kiezen nadrukkelijk voor de ontwikkelopgave van deze twee schijven, waarbij de andere opdrachten natuurlijk niet uit het oog verdwijnen. Het onderhouden van bondgenoten, NDV en de borging van de implementatie ProCo blijven van belang, maar we zien hierin nadrukkelijk een verantwoordelijkheid voor de lijnchefs.

Collectiviteit

In het EMT ervaren we steeds meer collectieve verantwoordelijkheid en dat is goed nieuws. Door de nadruk te leggen op inclusief vakmanschap en leiderschap gaan we 'verzuiling' tegen en wordt Pvl veel meer een onderdeel van het gewone werk. In DMT's zijn onderdelen van Pvl steeds meer aan de orde. De koers van de eenheid (w.o. de ontwikkellijn Maatschappelijke Rust) en de nieuwe governance (naar collectief opdrachtgeverschap) versterken dit. Tegelijkertijd is er nog steeds te veel vrijblijvendheid op geïmplementeerde processen, zoals het organiseren van twee dialoogbijeenkomsten per basisteam per jaar. Hier wordt simpelweg te weinig op gestuurd.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Trots

Tegelijkertijd zijn we trots op resultaten. Allereerst het zichtbare:

- De bekendheid met Politie voor Iedereen en de toegenomen urgentie/collectiviteit op inclusief vakmanschap en leiderschap
- De bijeenkomsten en interventies op het gebied van Veilige Teams, o.a. n.a.v. De Blauwe Familie (EMT, LIO)
- De allianties binnen de eenheid met andere thema's, waaronder Leiderschap, Leren & Ontwikkelen en Duurzame Inzetbaarheid
- De samenwerking op landelijk niveau en specifiek met Rotterdam op het gebied van Veilige Teams
- De grip op discriminatiezaken en de samenwerking met OM en de ADV's
- De doorontwikkeling van NDV en de bondgenoten
- De samenwerking binnen de R4 op het gebied van Diverse Instroom en de verbeterde grip op het selectieproces

Maar ook in het 'onzichtbare' spelen we een belangrijke rol. Als onofficieel loket voor medewerkers en leidinggevenden én als spiegel en aanjager voor de hele eenheid.



Praten over politiewerk is ook politiewerk ... is leren...



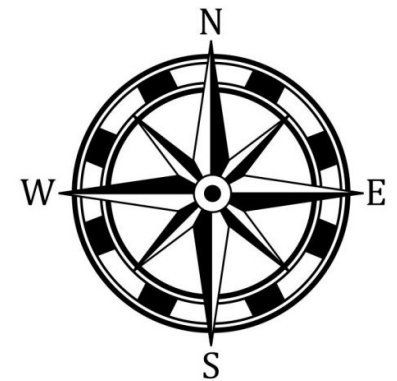
Staat jouw kompas al bij de tijd?

Wie zijn er aan boord...

Wat zijn de rollen...

Indeling MC:

- Doel
- Kennismaking
- Richten Morele Kompas (Filmpjes Stellingen Discussie)
- Afronding



Doel / Opdracht : Ontwikkeling Ethisch Leiderschap



Ethisch Leiderschap



- Het draait om respect, vertrouwen, eerlijkheid, openheid en medeleven.
- Het gaat over integriteit op de werkvloer, maar is tegelijkertijd meer dan alleen integer handelen.
- Het gaat erom dat de leidinggevende in staat is om integriteit in de organisatie te bevorderen.

Integriteit



- Beschermen (van organisatie en de medewerker)
- Bekrachtigen (stimuleren en bevorderen van gewenst gedrag) (LEREN)
- Begrenzen (omgaan met ongewenst gedrag, aanspreken, onderzoeken en bestraffen) (LEREN)





« waakzaam en dienstbaar »

Hoeveel jaar werk je bij de politie?

- A. 0 → 10 jaar
- B. 10 → 25 jaar
- C. 25 + jaar



Bij de politie werken was mijn droombaan

A. Ja

B. Nee



Ik ben ook HOvJ

- A. Ja
- B. Nee
- C. Nee, niet meer



Toetsingskader 	
Het <u>toetsingskader</u> voor geweldsaanwendungen	
PROFESSIONALITEIT	
WETTELUK KADER *	VAKMANSCHAP
Was de politieambtenaar in de rechtmatigheid van de uitoefening van zijn/haar bediening?	Is er voldoende respectvol opgetreden?
Rechtvaardigt het doel het toegepaste geweld, mede gelet op de risico's en gevaren?	Is er voldoende voorspelbaar opgetreden?
Is aan het geweld zo mogelijk een waarschuwing voorafgegaan?	Is er voldoende de-escaleren opgetreden?
Was het geweld subsidiair ? Was het toegepaste geweld het minst ingrijpende middel?	Is er voldoende zorgvuldig opgetreden?
Was het geweld proportioneel ? Stond het geweld in verhouding tot het beoogde doel?	Was het optreden moedig maar niet overmoedig ?
Is het geweld afgegeven, getraind en toegepast volgens de regelgeving?	



Mijn Leiderschapsstijl...

A. Meer Mensgericht

B. Meer Taakgericht





Het Goede
Gesprek...

« waakzaam en dienstbaar »





Staat jouw kompas al bij de tijd?



Media



« waakzaam en dienstbaar »

Whatsapp/Media



En dit is nu...



Statement KL



Wat blijft je het meest bij uit wat je zojuist zag en hoorde?

- Voorbeeldfunctie
- Politie voor iedereen
- Ingrijpen, Altijd sanctie
- Begrens, Bescherm, Bekrachtig
- LEREN



Staat jouw kompas al bij de tijd?



NRC / Intranet



« waakzaam en dienstbaar »

NRC Oktober 2022:

Politie stelt onderzoek in naar racisme
politiebaas W.v.Vemde, Noord-Holland.

De politie heeft besloten tot een oriënterend onderzoek naar de politiebaas. Hij zou tijdens een Iftar-viering racistische uitlatingen hebben gedaan.



NRC artikel oktober 2022: Racisme Politiebaas NH? Oriënterend onderzoek?



- A. Ik begrijp de actie van de KL en sta hier achter.
- B. Ik vind het overdreven, we slaan door.
- C. Ik zou dit anders hebben aangepakt.



ANP november 2022:

Maryam Hassouni stopt als actrice
(oa flikken R'dam, Soof en Oogappels)

Redenen: Collega's die pesten,
intimideren, pornofilmpjes sturen,
toespelingen van seksuele aard
maken en producenten en
regisseurs (leidinggevenden)
die weg keken.



ANP november 2022:

Maryam Hassouni stopt als actrice.

Is er op je team aandacht voor dit soort actualiteit?

- A. Ja, elke dag
- B. Ja, af en toe
- C. Nee, is geen politie
aangelegenheid



NOS oktober 2022: Coördinator racismebestrijding Commissaris Johan van Renswoude: Agent met hoofddoek moet kunnen

Reden: passend in deze tijd,
diversiteit, ook hoe je er uit ziet.
Minister van Justitie Yesilgöz:
Niet aan de orde, de politie is, als
vertegenwoordiger van de Staat,
volledig neutraal.



NOS oktober 2022:

Commissaris Johan van Renswoude:
Agent met hoofddoek moet kunnen?

A. Ja, zorgt voor meer verbinding

B. Nee, politie moet neutraliteit
uitstralen



Staat jouw kompas al bij de tijd?



Bevragingen



« waakzaam en dienstbaar »

Bevragingen



Je hoort dat één van je medewerkers deze bevraging heeft gedaan. Hoe reageer je?

- A. Ik onthoud het.
- B. Ik ga het gesprek aan, toon begrip en schets de geldende afspraken.
- C. Ik spreek hem aan op het overtreden van de regels en benoem de norm.



Staat jouw kompas al bij de tijd?



EIGEN of TEAM: DILEMMA en/of MEMO ???



« waakzaam en dienstbaar »

Stelling a.d.h.v. het Thema

- A
- B
- C



Ontwikkeldoelen...

- (zelf) Reflectie, eigen houding, gedrag en handelen
- Kernwaarden Politie
- Beschermen, Bekrachtigen en Begrenzen
- Resultaat : doorontwikkeling (Morele Kompas)
- Tools



Staat jouw kompas al bij de tijd?



Geweld



« waakzaam en dienstbaar »

Geweld



Je vangt dit gesprek op. Je gaat als 1^e het gesprek aan met

- A. Met de collega die het knietje heeft gegeven
- B. Met de collega die er buikpijn van heeft
- C. Ik wacht de i8 af en ga dan het gesprek aan conform SHG (Toetsingskader)



Ontwikkeldoelen...

- (zelf) Reflectie, eigen houding, gedrag en handelen
- Kernwaarden Politie
- Beschermen, Bekrachtigen en Begrenzen
- Resultaat : doorontwikkeling (Morele Kompas)
- Tools



Toetsingskader



Het toetsingskader voor geweldsaanwendungen

PROFESSIONALITEIT



WETTELIJK KADER *

Was de politieambtenaar in de **rechtmatigheid** van de uitoefening van zijn/haar bediening?

Rechtvaardigt het doel het toegepaste geweld, mede gelet op de risico's en gevaren?

Is aan het geweld zo mogelijk een **waarschuwing** voorafgegaan?

Was het geweld **subsidiar**? Was het toegepaste geweld het **minst ingrijpende middel**?

Was het geweld **proportioneel**? Stond het geweld in verhouding tot het beoogde doel?

Is het geweld **afgegeven, getraind en toegepast** volgens de regelgeving?



VAKMANSCHAP

Is er voldoende **respectvol** opgetreden?

Is er voldoende **voorspelbaar** opgetreden?

Is er voldoende **de-escalerend** opgetreden?

Is er voldoende **zorgvuldig** opgetreden?

Was het optreden **moedig maar niet overmoedig**?



Ontwikkeldoelen...

- (zelf) Reflectie, eigen houding, gedrag en handelen
- Kernwaarden Politie
- Beschermen, Bekrachtigen en Begrenzen
- Resultaat : doorontwikkeling (Morele Kompas)
- Tools



Doel / Opdracht :

Ontwikkeling Ethisch Leiderschap



Staat jouw kompas al bij de tijd?



« waakzaam en dienstbaar »

Staat jouw kompas al bij de tijd?



« waakzaam en dienstbaar »

Afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten Politieacademie

INLEIDING

VIK bestaat uit drie werkprocessen: veiligheid, integriteit en klachten. De afdeling heeft als doel het bewaken van de integriteit van de politie als maatschappelijke organisatie en specifiek, in dit geval de Politieacademie en haar medewerkers.

1. Veiligheid

Het werkproces veiligheid houdt zich bezig met:

-de screening van politiemedewerkers en externen. Alle nieuwe collega's (dus ook studenten) ondergaan een zogenaamd betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (BGO) of veiligheidsonderzoek. De zwaarte van het onderzoek is afhankelijk van het feit of je op een veiligheidsfunctie geplaatst bent.

-integrale beveiliging. Integrale beveiliging kent verschillende gebieden. Fysieke- en informatiebeveiliging liggen voor de hand, maar ook bescherming persoons- en politiegegevens, vertrouwensfuncties, integriteit, inkoop en aanbesteding, bedrijfshulpverlening, continuïteits- en crisismanagement. Cyberdreiging en spionage hebben in meer of mindere mate raakvlakken. Efficiënte en vooral ook gezamenlijke aanpak van deze terreinen levert de organisatie (financiële) winst op en beperkt (reputatie)schade. Rode draad bij dit alles is het streven naar kennis van zaken bij iedereen, permanente bewustwording en helderheid over de (governance) structuur en de processen in de organisatie.

-toezicht houden op de uitvoering van het Veiligheidsbeleid op operationeel en tactisch niveau.

2. Integriteit

Het werkproces integriteit houdt zich bezig met:

-interne onderzoeken. Dit kunnen oriënterende of disciplinaire onderzoeken zijn. De afdeling handelt hierin altijd in opdracht van het bevoegd gezag. Strafrechtelijke onderzoeken vinden momenteel nog alleen plaats in samenwerking met VIK van de betrokken eenheid.

-preventie, waaronder het voorkomen van integriteitschendingen, is erg belangrijk. Het vraagt naast aandacht voor de regelgeving ook investering op het eigen professionele beoordelingsvermogen. Het team VIK ondersteunt hierbij.

3. Klachten

De centrale registratie, beoordeling en coördinatie van klachten vindt plaats door de klachtencoördinator van de afdeling VIK.

Belangrijke speerpunt is om het bestaande proces zodanig aan te passen dat er een goed werkend en herkenbaar klachtenloket voor studenten is ingericht, zoals dit vereist is voor onderwijsinstellingen die geaccrediteerd onderwijs geven.

BEREIKBAARHEID

Onderstaand tref je de gegevens aan van de medewerkers van het cluster VIK PA. Indien telefonisch niet bereikbaar, kun je altijd een boodschap achterlaten op de voicemail of een e-mail sturen naar een van de algemene mailadressen van VIK PA:

5.1.2.i [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl) of 5.1.2.i [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

Het algemene telefoonnummer van VIK PA is: 088 5.1.2.i [redacted]

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

M: 06-5.1.2.e [redacted]

E: 5.1.2.e [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl) of

E: 5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

5.1.2.e [redacted]

Veiligheidsonderzoeker / screening / klachten

M: 5.1.2.e [redacted]

E: 5.1.2.e [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl) of

E: 5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

5.1.2.e [redacted]

Onderzoeker / screening

M: 06-5.1.2.e [redacted]

E: 5.1.2.e [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl) of

E: 5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

5.1.2.e [redacted]

Onderzoeker / preventie

M: 06-5.1.2.e [redacted]

E: 5.1.2.e [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl) of

E: 5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

5.1.2.e [redacted]

Onderzoeker / preventie

M: 06-5.1.2.e [redacted]

E: 5.1.2.e [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)

E: 5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

5.1.2.e [redacted]

Onderzoeker

M: 06-5.1.2.e [redacted]

E: 5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

5.1.2.e [redacted]

Onderzoeker / Klachten

M: 06-5.1.2.e [redacted]

E: 5.1.2.e [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl) of

E: 5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

M: 06-5.1.2.e [redacted]

E: 5.1.2.e [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl) of

E: 5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

Versie: 7 november 2022

Overleg Samenwerking teamchef VIK en sectorhoofd DROC

9 november 2022



Agenda:

- Bijzonderheden per cluster uit het VIK
- Trends
- Loonbeslag
- Ervaring met VIK en suggesties voor verbetering
- Stand van zaken landelijke ontwikkelingen
- Hoe eigenaarschap op leren creëren

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Wijzigingen Politiewet 2012

- In werking: 1 januari 2023
- Iedereen die **bij** of **voor** politie gaat werken wordt **gescreend**
- Screenen ketenpartners (**met** de politie werken) → niet toegestaan
- Bij **wijziging werkzaamheden** die vallen onder zwaarder screeningsregime: **zwaardere screening voor aanvang werkzaamheden**
- Geen advies maar **Beschikking** na een betrouwbaarheidsonderzoeken (BO en BO+) (bezwaar, beroep)

Meerdere controle momenten

- **Herhaalonderzoek:** incidenteel / periodiek
- **Continue controle** koppeling strafregister
- **Meldplicht** wijzigingen persoonlijke omstandigheden



Welke soorten screening nu en straks?

Type screening nu	Type screening straks	Uitvoerder	Voor wie?
VOG	VOG	<u>Justis</u>	Leveranciers, monteurs, schoonmaak
BGO-kort	Komt te vervallen		
BGO-Lang	Betrouwbaarheidsonderzoek	Politie	Voor iedereen met een aanstelling als ambtenaar van politie en de functie nu niet is aangewezen als vertrouwensfunctie, VAP-executief, externe inhuur
P-veiligheidsonderzoek	Betrouwbaarheidsonderzoek +omgevingsonderzoek	Politie	Voor iedereen met een aanstelling als ambtenaar van politie en de functie nu is aangewezen als P-vertrouwensfunctie, externe inhuur, VAP specifieke taak
P-veiligheidsonderzoek	B-veiligheidsonderzoek	AIVD	Voor de enkele P/B-vertrouwensfunctie die overblijft. Ongeacht type dienstverband
A-veiligheidsonderzoek	A-veiligheidsonderzoek	AIVD	Voor de A-vertrouwensfuncties die overblijven. Ongeacht type dienstverband

Integrale Beveiliging

Algemeen

Niet onder reikwijdte

2. Er vinden verkennende gesprekken plaats om te komen tot een inrichting van een kwaliteitskring Integrale Beveiliging (IB) binnen de eenheid met als doel het vergroten van de

samenwerking, samenhang en de uiteindelijke slagkracht op het onderwerp integrale beveiliging. De volgende afdelingen/functies zouden onderdeel uit kunnen maken van deze kwaliteitskring: portefeuillehouder IB van Bedrijfsvoering, coördinator integrale beveiliging, coördinator BHV, adviseur fysieke beveiliging, privacyfunctionaris, VGW, HRM, informatiebeveiliging, RFS/TFS

3. Als lerende organisatie wil de politie uit incidenten en veiligheidsrisico's trends en ontwikkelingen kunnen halen. Vanuit deze gedachte vinden er algemene dan wel specifieke (n.a.v. een veiligheidsincident) gesprekken plaats met teamchefs om hen te informeren en mee te nemen wat hun rol betekent in het domein van de integrale beveiliging.
4. Het promoten dat integrale veiligheid structureel aandacht krijgt op de afdelingen/teams. Bijvoorbeeld dat het een structureel agendapunt wordt op de MT's van afdelingen/teams.

Niet onder reikwijdte



Verslag landelijk coördinatorenoverleg I.O. VIK d.d. 10-11-22

Verslag

Overleg

Notulen landelijk coördinatorenoverleg VIK

Datum

10 november 2022

Tijdstip

10:00

Locatie

Leusden

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Pagina

1

Aanwezig:

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e.

Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e.

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulist: 5.1.2.e

1. Opening.

5.1.2.e opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Vaststellen notulen 14-04-2022.

Er zijn geen opmerkingen over de notulen en zijn daarmee, met dankzegging aan 5.1.2.e vastgesteld.

3. Actiepunten.

Zie schema actiepunten.

4. Opleidingsplan VIK (5.1.2.e)

Er is snel resultaat bereikt door de bijbehorende werkgroep (bestaande uit 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e). Het opgestelde document bevat een beschrijving van de competenties, taken/werkzaamheden, benodigde competenties/opleidingen/leerbehoefte. Het ontwikkelplan is afgestemd in relatie tot de bestaande opleiding en wat daarvoor nog nodig is. Het opleidingsplan ligt bij de teamchefs VIK Amsterdam en Landelijke Eenheid voor verder vervolg (op 02-12-22 staat dit onderwerp geagendeerd binnen het TC's VIK-overleg). 5.1.2.e geeft aan dat de opleidingen verzorgd kunnen worden door de Politieacademie en externe partij. HRO is ook bezig met een ontwikkelplan.

NB. Bovenstaand opleidingsplan is voor VIK-breed opgepakt en uitgevoerd.

5. Vakdag VIK (5.1.2.e)

De datum van donderdag 09-02-2023 is akkoord bevonden.

5.1.2.e heeft als input voor die dag: hoe leren van onderzoeken, workshop creatief presenteren, mogelijkheden in het bestuursrecht (loskomen van het 'strafrecht-denken') en PTSS in relatie tot interne onderzoeken.

5.1.2.e legt het idee voor van een mini-symposium/boksring over de dilemma's binnen het werkkterrein van interne onderzoeken. Het draaiboek daarvoor is opgemaakt door intern onderzoeker 5.1.2.e en is gereed voor gebruik. Toegezegd is dat dit draaiboek naast de notulen worden toegestuurd aan eenieder.

5.1.2.e levert het idee aan voor een preventiesessie, alleen gericht op interne onderzoeken.

5.1.2.e stelt een masterclass PTSS voor, zoals de eenheidspsycholoog die geeft.

Als er nog meer ideeën zijn, dan kunnen deze aan 5.1.2.e worden gemaild.

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum

10 november 2022

Pagina

2 van 6

5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen met de organisatie van deze vakdag aan de slag gaan. Het uitgangspunt is dat alle medewerkers binnen het werkerrein van interne onderzoeken voor deze dag worden uitgenodigd. Gevraagd wordt alle namen van deelnemers uit de diverse eenheden aan 5.1.2.e te mailen, hierna zal 5.1.2.e aan eenieder een agendaverzoek vanuit Outlook sturen. De vakdag zal ook onder de aandacht worden gebracht tijdens het komende TC's VIK-overleg.

6. Financiële problemen/masterclass VIK/afwerken in de lijn (5.1.2.e)
In de eenheid Den Haag draait een pilot masterclass VIK (in totaal 50 lessen), gegeven door 5.1.2.e. Er worden dan diverse casussen besproken en wordt het gezicht achter I.O. zichtbaar gemaakt (er is ook altijd iemand van I.O. aanwezig). Niet onder reikwijdte

Indien er interesse is om hier een keer bij aan te haken, dan kan dat, 5.1.2.e kan hiervoor dan benaderd worden.

5.1.2.e geeft aan dat de input van 5.1.2.e over klachten niet overeenkomt met de werkwijze van het team Klachten binnen de politie.

5.1.2.e geeft aan dat een vergelijkbare uitleg binnen de eenheid ook gegeven kan worden vanuit Preventie.

5.1.2.e geeft aan dat ook zij een Masterclass VIK zijn gestart: leidinggevenden kunnen zich hiervoor inschrijven en wordt gegeven door de preventiecoördinator.

Aangegeven wordt dat er door de komst van triage meer meldingen zijn gekomen, die meer werk genereren. De adviesrol vanuit I.O. is daardoor kleiner geworden. De ervaring is dat bijna alle meldingen nu in de triage voor worden gelegd, waarna blijkt dat er vaak veel meer info nodig is om een goed gezamenlijk advies te kunnen geven over het eventuele vervolg ("zijn dan dus onnodige dure triage-uren"). Het vooraf veredelen van informatie, bijvoorbeeld bij mogelijk lekken, wordt in het land divers opgepakt (zo veredelen Midden-Nld, Den Haag en de Kmar al informatie, voordat de triage heeft plaatsgevonden). Dit verschil is niet wenselijk, daar zou een landelijke lijn voor moeten komen. De evaluatie van de triage is nog steeds niet echt van de grond gekomen, Paul Entken pakt dit verder op. In dat kader wordt de vraag gesteld wat het doel is van het invullen en maandelijks toesturen van het bijbehorende triage-Excelbestand: 5.1.2.e/5.1.2.e gaan dit adresseren bij Paul en 5.1.2.e. Voorgesteld wordt om 5.1.2.e uit te nodigen voor een volgend overleg, zodat goede voorbeelden uit de triage besproken kunnen worden, maar ook voorbeelden van zaken die niet in de triage worden voorgelegd en er een meer gezamenlijke eenduidige landelijke lijn vastgesteld kan gaan worden. 5.1.2.e/5.1.2.e gaan dit voorleggen bij 5.1.2.e

5.1.2.e brengt in dat afdoeningen in de lijn op basis van AVG bewaard dienen te worden, dat mag volgens hem alleen in de vorm van een gespreksverslag als onderdeel van een R&O-gesprek. Deze lijn wordt niet herkend. 5.1.2.e pakt dit op om verder uit te lopen (hoe, waar en hoe lang vastleggen) en koppelt terug wat de juiste werkwijze hiervoor is. Benoemt wordt dat een leiderschaps-gesprek iets anders is dan een lijngesprek.

Voor wat betreft het onderwerp financiële problemen en loonbeslag, wordt verwezen naar het bijbehorende Intranetbericht.

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum

10 november 2022

Pagina

3 van 6

Niet onder reikwijdte

8. Feitenonderzoek en Summ-IT (VIK Korpsstaf)

5.1.2.e geeft aan dat zij bezig zijn met het bouwen van een bestuursrechtelijke tool in Summ-IT. Zij lopen daarvoor ook de juridische grondslag uit. Hierover zullen zij een terugkoppeling geven binnen het landelijke coördinatorenoverleg.

Rondom het feitenonderzoek is het templaid van de Rijksrecherche doorgenomen door VIK Korpsstaf. Er wordt nog wat aan gewijzigd en de uitkomst daarvan wordt met AZ besproken. Daarnaast zijn de 'rollen' in Summ-IT ook onderwerp van gesprek. Verder mogen de verklaringen in het feitenonderzoek in het bijbehorende strafrechtelijke onderzoek worden gebruikt.

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e geeft aan dat zij alleen vorderen (126nda Sv) indien er sprake is van letsel.

De vraag is hoe te handelen rondom bodycambeelden: wel/niet vorderen (is er hierbij wel/geen sprake van verwerking?). Hetzelfde geldt voor het uitlezen van het SSW. 5.1.2.e pakt dit punt op met de privacy-adviseur en koppelt de uitkomst hiervan terug.

Benoemt wordt dat een p-v bevindingen rondom geweld niet meer in het dossier mag worden gevoegd. Geweldsrapportages mogen sowieso niet met het OM worden gedeeld, aangezien dat als intern document moet worden gezien. De vraag doet zich voor of nu wel of geen p-v bevindingen moet worden opgemaakt als dit belastende informatie zou bevatten. 5.1.2.e geeft aan dat zij de betreffende tekst dan mailen aan de OvJ en dan om kaders vragen hoe dit vast te moeten leggen. 5.1.2.e en 5.1.2.e verwijzen hieromtrent naar het document van het Wetenschappelijk Bureau OM over belastende en ontlastende verklaringen.

Vervolgens wordt de aanwezigheid van de 'geweldsconsulenten' binnen de eenheden besproken. Zij zijn belast met de taak om het toegepaste geweld (18) te monitoren.

9. Vorderen meldkamergegevens (VIK Korpsstaf)

Vanuit het TC's VIK-overleg is een nieuw handelingskader aangeleverd voor de werkwijze rondom meldkamer gesprekken. Na een check (5.1.2.e) met de privacy-adviseur van het Wetenschappelijk Bureau OM zal dit document worden rondgestuurd.

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-overleg VIK

Datum

10 november 2022

Pagina

4 van 6

De lijn lijkt nu: meldkamergesprekken+ WPG-info als het verwerkt is, indien het niet verwerkt is betreft het geen WPG-info. De vraag is wanneer er sprake is van verwerking van deze informatie.

5.1.2.e vraagt wie er aan kan/wil sluiten bij de Taskforce Sexual Harassment (ontstaan naar aanleiding van de zogenoemde me too-beweging), een eerste bijeenkomst is gepland op 30 november a.s. 5.1.2.e meldt zich hiervoor aan.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

10. VIK-brochure en Slachtofferhulp (5.1.2.e)

Een update van de VIK-brochure is onderdeel van de deelopdracht, dit heeft een hoge prioriteit. Verder zal ook qua inhoud onder andere het landelijke protocol en de Intranetpagina's worden vernieuwd. 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben hiervoor input nodig, gevraagd wordt om feedback vanuit de eenheden voor de huidige brochure (kort en lang). Het differentiëren van de rol als getuige-betrokkene wordt meegenomen evenals de triage, LTIO en feiteonderzoek (dit geldt ook tav het landelijke protocol).

5.1.2.e brengt het punt rondom Slachtofferhulp Nederland (SHN) in naar aanleiding van het TC's VIK-overleg. Gebleken is dat er maar twee VIK-eenheden (Amsterdam en Noord-Holland) Terwee-informatie doorzetten naar SHN en niet iedere aangever de bijbehorende folder schijnt te ontvangen, terwijl dit wel een landelijke verplichting is. 5.1.2.e gebruikt hiervoor een vaste format en stuurt deze aan ons allen door. 5.1.2.e adviseert één onderzoeker binnen het team verantwoordelijk te maken voor deze taak.

Meerdere eenheden geven aan die informatie wel degelijk aan te leveren aan SHN, maar kennelijk is dat niet bekend of wordt dat niet geregistreerd. Iedere eenheid heeft een eigen 'SHN-loket'.

11. Bespreking casus (5.1.2.e)

In overleg wordt de inhoud van de besproken casus niet vastgelegd in de notulen.

12. Kennisoverdracht (5.1.2.e)

5.1.2.e brengt het onderwerp van opvragen van logginggegevens van portofoons in: deze kunnen tot één jaar terug worden opgevraagd.

13. Rondvraag

5.1.2.e benoemt dat er oud-politieambtenaren actief zijn met betrekking tot rechercheteam.nl betreffende maatschappelijk ongenoegen. Zowel Den Haag

Overleg
Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum
10 november 2022

Pagina
5 van 6

als VIK Korpsstaf lopen uit hoe het zit met het hieromtrent gebruik van de politiesystemen.

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e vraagt om ervaringen hieromtrent uit het land. Geadviseerd wordt AZ hierover een standpunt te laten innemen.

5.1.2.e vraagt verder om de ervaringen vanuit het land rondom de afdoeningscommissie vanuit de eenheden in relatie tot het mandaat van het sectorhoofd met betrekking tot de afdoening. Het doel van de afdoeningscommissie binnen de eenheid is meer eenduidigheid te krijgen.

5.1.2.e vraagt naar de ervaringen van AGFA (Adviescommissie Grondrechten en Functie-uitoefening Ambtenaren)-zaken. Aangegeven wordt dat dit veelal bij de juristen ligt en dergelijke zaken lang duren.

5.1.2.e vraagt naar het gebruik van OSINT-specialisme. Hier wordt in het land veelal gebruik van gemaakt.

Niet onder reikwijdte

ACTIEPUNTENLIJST

Actiepunt	Actiehouder	Datum
Autorisatieniveau Summ-IT omhoog (memo).	5.1.2.e	14-04-2022, 5.1.2.e pakt dit nog op.
Onderwerpen opleidingsplan (naar 5.1.2.e sturen).	Allen	=gereed (opleidingsplan ligt nu bij TC's VIK A'dam en LE).
Hoe blijf je 'bij' (kennis).	5.1.2.e	14-04-2022: kan komen te vervallen, wordt opgenomen in opleidingsplan.
Toesturen draaiboek mini-symposium/boksring.	5.1.2.e	10-11-2022
Mailen deelnemers I.O. van elke eenheid tbv vakdag I.O.	Allen	10-11-2022
Aanmaken agendaverzoek voor alle deelnemers I.O.	5.1.2.e	10-11-2022
Bij Paul/5.1.2.e doel navragen tav invullen en maandelijks toesturen van triage-Excelbestand.	5.1.2.e/5.1.2.e	10-11-2022

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum

10 november 2022

Pagina

6 van 6

5.1.2.e uitnodigen voor volgend overleg ivm triagebespreking.	5.1.2.e/5.1.2.e	10-11-2022
Niet onder reikwijdte	5.1.2.e	10-11-2022
Geven terugkoppeling bouw bestuursrechtelijke tool in Summ-IT en bijbehorende juridische grondslag.	5.1.2.e	10-11-2022
Uitnodigen 5.1.2.e en 5.1.2.e voor fysieke overleg op 17-03-23 ivm stavaza corruptie.	5.1.2.e/5.1.2.e	10-11-2022
Niet onder reikwijdte	5.1.2.e	10-11-2022
Opvragen input tav huidige VIK-folders (kort en lang) tbv update door 5.1.2.e/5.1.2.e	Allen	10-11-2022
Doorsturen vaste format tbv doorgeven Wet Terwee-info tbv SHN	5.1.2.e	10-11-2022

Voorstel planning overleg:

Niet onder reikwijdte



Projectnaam	Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)		
Opdrachtgever	Paul Entken	Organisatieonderdeel	Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering
Datum	11.11.2022	Versie	0.4
		Schrijver	5.1.2.e

PROJECTBRIEF

Vraagstelling	Antwoord	Toelichting
Achtergrond bij het project	<p>De uitvoering en kwaliteit van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling van zowel de bonden als de Kamer. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie op waarin hij pleitte voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.</p> <p>Het resultaat van die opdracht is de Review VIK die het hele proces evalueert en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet. Eén van de aanbevelingen is het inrichten van een landelijke organisatorische voorziening voor complexere disciplinaire onderzoeken.</p> <p>De review constateert dat complexe zaken een bovengemiddeld beroep doen op de tijd en dossiervorming binnen de huidige afdelingen VIK. Het vraagt veel van de politie om bij complexe onderzoeken de juiste kwaliteit op het juiste moment inzetbaar te krijgen.</p> <p>In de review komt onder ander naar voren dat grotere complexe zaken op dit moment incidenteel buiten de eenheid worden geplaatst. De respondenten in de review geven aan dat er behoefte is aan een duurzame oplossing. Een centrale landelijke voorziening voor complexe disciplinaire zaken zou volgens de respondenten een duurzame oplossing zijn.</p>	<p><i>Formuleer kort de context waarin het project gezien wordt, de relaties met ander projecten en de reden voor dit project-initiatief. Voor wie is het een oplossing van welk probleem.</i></p>
Hoofddoel van het project	<p>Het <u>doel</u> van deze opdracht is het inrichten en in werking brengen van een landelijke organisatorische voorziening die grote, complexe, politiek gevoelige of eenheidoverstijgende disciplinaire onderzoeken behandelt. Dit betreft disciplinaire onderzoeken die vanuit de triage in de eenheden bij het LTIO worden aangeleverd, danwel grote, complexe, politiek gevoelige of eenheidoverstijgende disciplinaire onderzoeken die ontstaan n.a.v. de meldingen die binnenkomen bij het Klokkenuiders Meldpunt Politie (KMP).</p> <p>De Landelijke voorziening zal met de implementatie in de staande organisatie de volgende <u>effecten</u> bereiken:</p> <ol style="list-style-type: none"> de werklust in de eenheden verminderen; kwalitatief goed onderzoek kunnen uitvoeren; kennis en ervaring delen ten behoeve van de uitvoering. 	<p><i>Beschrijf de hoofddoelen van het project zo concreet mogelijk. Wat wordt bereikt met welk effect en beantwoord de vraag; 'zodat?', een aantal maal.</i></p>
Reikwijdte van het project	<p>Binnen de opdracht moet onderscheid gemaakt worden tussen de ontwikkeling van een tijdelijke voorziening en de ontwikkeling van een vast team. Tot aan de formele in werking treden van het LTIO zal er gewerkt worden met een tijdelijke voorziening voor landelijke disciplinaire onderzoeken en KMP-meldingen. Het organiseren van deze tijdelijke voorziening is een onderdeel van de opdracht en zal parallel aan de opdracht voor de formele voorziening worden vormgegeven.</p> <p><u>Tijdelijke voorziening</u></p> <p>De werkelijkheid toont dat zich in de actualiteit al onderzoeken en KMP-meldingen t.b.v. de landelijke voorziening aandienen. Deze kunnen niet wachten om opgepakt te worden tot er een compleet en afgerond LTIO in werking is gebracht. Er zal een tijdelijke voorziening ingericht en in</p>	<p><i>Welke begrenzingen zijn er in de aanpak van het project, wat is de scope, waar richt het zich wel en niet op, wat doen we bewust wel of niet en waarom.</i></p>

werking worden gebracht om deze onderzoeken op te pakken.

Vast team

De teamleider bouwt een landelijk team dat zich richt op de grotere complexe disciplinaire zaken en de opvolging van specifieke KMP-meldingen.

Ook het inrichten, in werking brengen en implementatie van dit team vallen binnen de reikwijdte van deze opdracht.

Dit wordt gedaan door het 'inzet gereed' maken van een nationaal organisatie onderdeel, het door ontwikkelen van werkprocessen t.a.v. interne onderzoeken en KMP-meldingen en het aanscherpen en implementeren van de functies die er binnen het team zijn.

De opdracht zal gereed zijn als het hoofddoel behaald is. De afronding van de opdracht en de start van het LTIO zullen organisch in elkaar overlopen. Dit vraagt daarmee aandacht voor zicht op voortgang en doelen van de lopende onderzoeken en KMP-meldingen.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

<p>Veronderstellingen t.a.v. succes van het project</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ De vaste kern kan verschillende onderzoeken tegelijk uitvoeren. (organisatie principe) ○ De vaste standplaats zorgt voor een duidelijke reistijd voor de medewerkers van de kern en de schil (rechtspositie/ reiskosten). ○ Vanuit checks and balances gezien is de voorziening een volwaardig team die zo onafhankelijk mogelijk gepositioneerd is (principe). ○ Medewerkers uit alle eenheden/onderdelen krijgen de mogelijkheid om mee te draaien in een onderzoek (ervaringsplek). ● Draagvlak in de operatie wordt geborgd en bestuurd door het management, ● We werken planmatig en methodisch, ● Beschikking over geplande bedrijfsvoeringadvies en ondersteuning, ● Beschikking over noodzakelijke capaciteit & ondersteuning, ● 	<p><i>Wat zijn de belangrijkste aannames en veronderstellingen die het project doet t.a.v. het slagen van het project doel.</i></p>
<p>Risico's in het project</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Gelijktijdig uitvoeren functie teamleider en rol projectleider met weinig zicht op capaciteit en werklust, ● Verhouding aantal onderzoeken/KMP-meldingen t.o.v. bezetting ● Bedrijfsvoeringelementen (bijv. huisvesting, middelen, randvoorwaarden moeilijk te organiseren i.v.m. ontbreken OE-code) ● Politieke druk, prestatiedruk..... zijsturing op het project (...) ● Er moet een leveringsinspanning komen voor alle eenheden en onderdelen, gezien de huidige capaciteitsuitdagingen in het korps kan de voorziening dan kwetsbaar zijn bij opschaling. -> Coördinatiefunctionaliteit 	<p><i>Benoem de meest relevante risico's ten aanzien van de voortgang van het project die binnen de invloedssfeer van het project vallen.</i></p>
<p>Producten die het project gaat opleveren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Oplosteam/ review commissie ● Projectplanning LTIO ● Selectie oplosteam (stakeholders?) ● Missie/visie/strategie LTIO ● Beleidsreview ● Inrichtingsplan (competentieprofiel, functiebeschrijving, werving & selectie) ● Processen/Governance (besluitvorming, TBV, triage, communicatie, samenwerking met eenheid, etc.) ● Methoden & systemen (t.b.v. intern onderzoekers) ● Huisvesting, randvoorwaarden en middelen ● Landelijke triage 	<p><i>Welke belangrijkste producten/ diensten/ resultaten levert het project op voor de realisatie van het projectdoel.</i></p>

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 11 november 2022 12:12
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Roadshow preventie TC's - VPO

Beste 5.1.2.e

Dank je wel voor je vraag. Hier kunnen we zeker als VIK – preventie een bijdrage aan leveren. Het lijkt me verstandig om met elkaar af te stemmen wat precies je gedachten is hierbij (kijkende naar doelgroep/samenstelling etc) zodat we samen onderzoek kunnen doen naar de mogelijkheden. Vandaag zit ik krap in de tijd volgende week heb ik meer ruimte.

Ik kan niet in jou agenda kijken voor het plannen van een afspraak misschien lukt het andersom wel? Anders hoor ik dat graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
 M: 06 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 088 5.1.2.i

Van: 5.1.2.e @politieacademie.nl]
Verzonden: vrijdag 11 november 2022 11:40
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Onderwerp: RE: Roadshow preventie TC's - VPO

Dag 5.1.2.e

Een vraag; op 25 november a.s. is de onderwijsdag VPO. Mijn vraag is of er in het kader van preventie een bijdrage kan worden geleverd door het VIK. We hoorden dat e voorstelling RAUW is vertaald naar een film en dat het werken daarmee is belegd bij de afdeling preventie van de VIK's. Is dat zo en zouden jullie hier een rol in kunnen pakken?

Je bericht lees ik graag.

Alvast dank en groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 14 september 2022 16:00

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politieacademie.nl>
Onderwerp: RE: Roadshow preventie TC's - VPO

Dag 5.1.2.e

Zoals afgesproken kom ik bij je terug n.a.v. je mail/vraag/aanbod;

Fijn om te lezen dat de gesprekken met de TC's zijn geweest en gepland zijn en dat deze goed verlopen. Vanuit mijn portefeuille zou ik daar graag nog een keer met iemand van jullie afdeling op terugkijken. Dit vooral om gevoel te krijgen bij deze ontwikkeling op dit belangrijke thema. V.w.b de extra sessie. Met het voorgaande in het achterhoofd en jullie rol op de geplande leiderschapsdag denk ik dat die extra sessie nu niet nodig is.

Bij wie mag ik op de lijn komen voor het maken van een afspraak of zoeken jullie mij op wanneer jullie alle teams hebben bezocht?

Alvast dank en groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl
Verzonden: donderdag 8 september 2022 13:55
Aan: 5.1.2.e politieacademie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Roadshow preventie TC's - VPO

Beste 5.1.2.e

In verband met onderstaande mail en de afwezigheid van 5.1.2.e i.v.m. Niet onder reikwijdte mail ik je;

Uit onderstaande mail is gebleken dat er behoefte is aan een ochtendsessie over normoverschrijdend gedrag bestemd voor alle leidinggevenden binnen het VPO.

Het VIK-PA voert momenteel een roadshow "VIK komt naar je toe" uit aan de TC's verbonden aan de PA. Het centrale thema is daarin verbinding en het afstemmen van behoeften. Inmiddels zijn de eerste contacten gelegd en er afspraken gemaakt met TC's van het VPO. Onlangs hebben er kennismakinggesprekken plaatsgevonden die tot nu toe als zeer waardevol worden ervaren. Op 16 december 2022 staat er een leiderschapsbijeenkomst gepland. Voor zover mij bekend is zal daar ook invulling gegeven worden aan het thema integriteit en lerend vermogen uit onderzoeken.

Ik verneem graag of de behoefte m.b.t een (ochtend) sessie over normoverschrijdend gedrag nog aanwezig is.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
M: 06 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 088 5.1.2.f

Ha 5.1.2.e en 5.1.2.e

Wegens de vakantie van 5.1.2.e wil ik graag even 2 vragen/aandachtspunten aan jullie doorgeven voor het overzicht van onze preventie roadshow. Wellicht kan dit ergens worden genoteerd of de aandacht krijgen de komende periode tijdens mijn Niet onder 5.1.2.e

Thnx,

5.1.2.e

- *Wie staat voor VPO? Ik heb iig aangeboden een sessie te doen over thema integriteit voor alle ldg binnen het VPO (soort roadshow ook). Soort ochtendsessie over normoverschrijdend gedrag ook, gaat er vooral om dat ik ook eerst voorbespreek met 5.1.2.e wat de club nodig heeft en welke aanpak handig is bij wie. 5.1.2.e gaat sowieso dit in zijn MT opnemen en bespreken zodat deze ochtend in het najaar van 2022 georganiseerd wordt als ik weer terug ben van verlof. Dit voorstel kwam uit een overleg waarin hij mij vroeg wat er mogelijk was. Wellicht valt het gewoon te combineren met de roadshow, anders kan iig aan de VIK mensen die naar VPO gaan worden meegegeven dat dit afgesproken is.*

5.1.2.e

5.1.2.e VIK

Politie | Politieacademie | Team Veiligheid, Integriteit & Klachten
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

M: +31 6 5.1.2.e

E: 5.1.2.e @politie.nl / 5.1.2.e @politieacademie.nl

(werkdagen: woensdag afwezig)

----- Disclaimer -----

De informatie verzonden met dit e-mailbericht (en bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n) en zij die van de geadresseerde(n) toestemming kregen dit bericht te lezen.

Kennisneming door anderen is niet toegestaan.

De informatie in dit e-mailbericht (en bijlagen) kan vertrouwelijk van aard zijn en binnen het bereik van een geheimhoudingsplicht en/of een verschoningsrecht vallen.

Indien dit e-mailbericht niet voor u bestemd is, wordt u verzocht de afzender daarover onmiddellijk te informeren en het e-mailbericht (en bijlagen) te vernietigen.

Conform het beveiligingsbeleid van de Politie wordt e-mail van en naar de politie gecontroleerd op virussen, spam en phishing en moet deze e-mail voldoen aan de voor de overheid verplichte mailbeveiligingsstandaarden die zijn vastgesteld door het Forum Standaardisatie.

Mail die niet voldoet aan het beveiligingsbeleid kan worden geblokkeerd waardoor deze de geadresseerde niet bereikt. De geadresseerde wordt hiervan niet in kennis gesteld.

The information sent in this E-mail message (including any attachments) is exclusively intended for the individual(s) to whom it is addressed and for the individual(s) who has/have had permission from the recipient(s) to read this message.

Access by others is not permitted.

The information in this E-mail message (including any attachments) may be of a confidential nature and may form part of the duty of confidentiality and/or the right of non-disclosure.

If you have received this E-mail message in error, please notify the sender without delay and delete the E-mail message (including any attachments).

In conformity with the security policy of the Police, E-mails from and to the Police are checked for viruses, spam and phishing and this E-mail must meet the standards of the government-imposed E-mail security as set by the Standardization Forum.

Any E-mail failing to meet said security policy may be blocked as a result of which it will not reach the

intended recipient. The recipient concerned will not be notified.

CONCEPT
VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
14 NOVEMBER 2022

Overleg

EMT OSO-E

Datum

14 november 2022

Tijdstip

13:00-15:00

Locatie

Maastricht(zaal)

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT**Behandeld door**

5.1.2.e – 5.1.2.e EMT

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e (wnd-vz), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e

Gasten

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e


5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

1. Opening en vaststelling van de agenda


De voorzitter (5.1.2.e) bij afwezigheid van 5.1.2.e opent de vergadering. Vandaag sluit naast de OS-E's ook 5.1.2.e aan (collega uit Oost-Brabant). De agenda wordt conform vastgesteld.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



- Tot slot wordt opgemerkt dat het onderwerp 'racisme, discriminatie & uitsluiting' als vast agendapunt vermeld staat, maar de wens is hier met voldoende tijd bij stil te staan. 5.1.2.e verzoekt dit niet als vast agendapunt, maar juist periodiek te agenderen aan de hand van een casus. Ondergetekende herinnert het EMT aan de afspraak die vorig EMT hierover gemaakt is: *"Afgesproken wordt dat in de EMT-agenda standaard onder het kopje uitwisseling een bullet point Racisme, discriminatie en uitsluiting opgenomen wordt."*

Afspraak: Afgesproken wordt dat komend EMT 5.1.2.e een casus inzake 'racisme, discriminatie & uitsluiting' inbrengt. Daarna 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

7. Rondvraag en sluiting

Er zijn geen vragen voor de rondvraag. De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 21 november 2022

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
---	------------	-------	------------------	-----------	-------------	-------------------

Niet onder reikwijdte

[Empty table body]						
--------------------	--	--	--	--	--	--

Niet onder reikwijdte


[Empty table body]						
--------------------	--	--	--	--	--	--

Niet onder reikwijdte

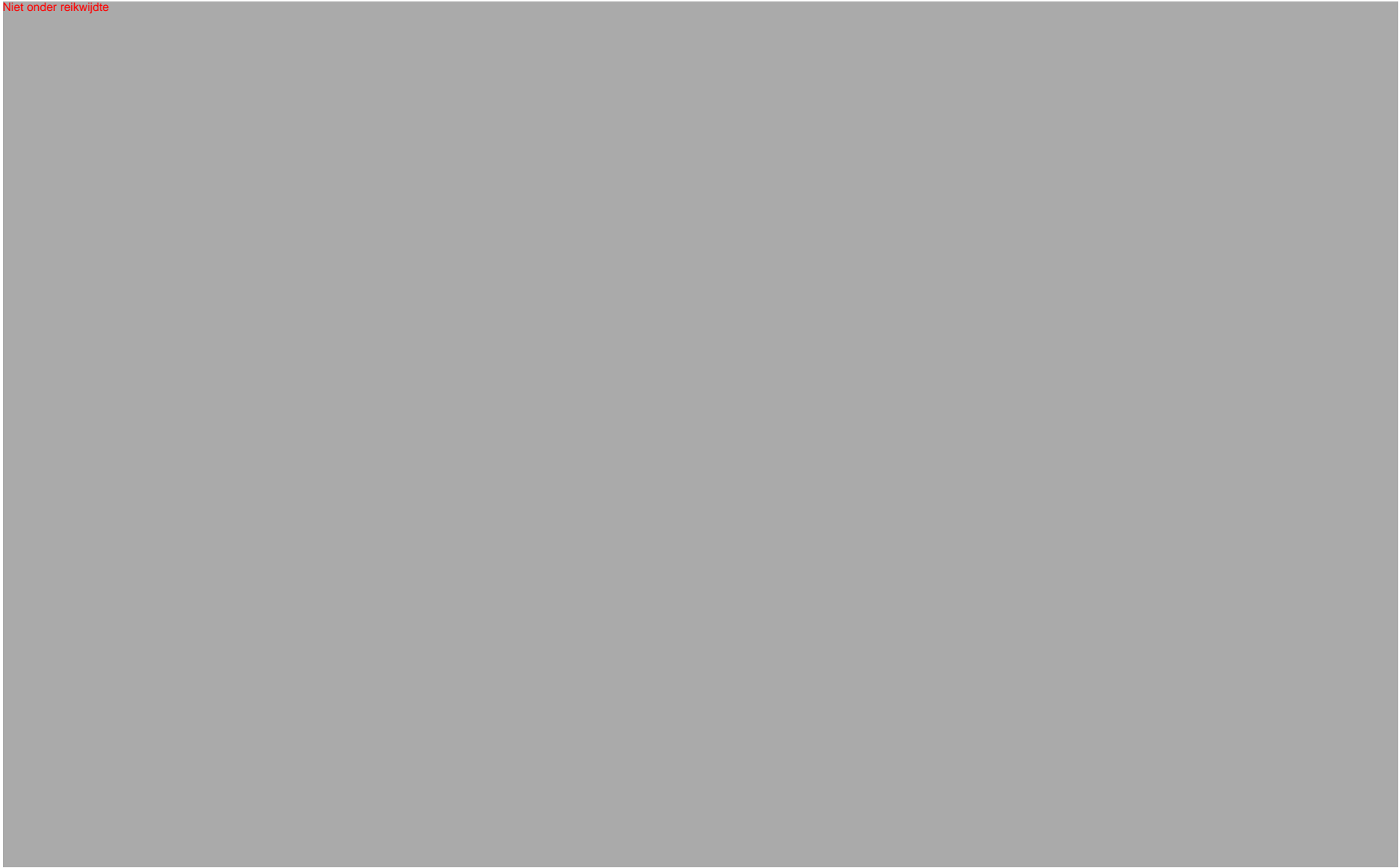


Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022 bijgewerkt op 14 november 2022

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

20220523.5	'De blauw familie'	Afgesproken wordt over een half jaar en jaar terug te blikken wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben.	23-05-2022
20220530.3	'De blauw familie'	De afspraak om het onderwerp beet te blijven pakken binnen het EMT is tijdens het EMT van 23 mei reeds gemaakt. Daar wordt aan toegevoegd dat de reacties op docu en wat dat allemaal	30-05-2022

		losmaakt de komende tijd terug blijft keren in het EMT. Daarnaast wordt afgesproken dat 5.1.2.e en 5.1.2.e het EMT mee zullen nemen in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken. Zij stemmen een datum af met 5.1.2.e Het zou mooi zijn om hier dan ook eens een tegenspreker bij uit te nodigen.	
--	--	--	--

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

20221017.1 20221024.4	Reflectietafel discriminatie, racisme, uitsluiting	Bij gelegenheid komt een reflectietafel samen t.b.v. bespreking casuïstiek. Doel is leren en ontwikkelen van casuïstiek. Eerder is ook afgesproken dat in het EMT casuïstiek besproken wordt t.b.v. normvinding. Die afspraak blijft staan. Gesprek dient bij voorkeur eerst plaats te vinden aan de reflectietafel. Afgesproken wordt dat in de EMT-agenda standaard onder het kopje uitwisseling een bullet point Racisme, discriminatie en uitsluiting opgenomen wordt.	17-10-2022 24-10-2022
20221114.4		14-11-2022: Afgesproken wordt dat er met concrete casussen gewerkt wordt. Komend EMT brengt 5.1.2 e een casus inzake 'racisme, discriminatie & uitsluiting' inbrengt. Daarna 5.1.2 e	14-11-2022

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Ontvanger(s)
Leden TAO & PIO

Rubricering

Politie INTERN - Politietaak

Datum	15 november 2022	Behandeld door	5.1.2.e
Ons kenmerk	Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie	Kopie aan	Typ Kopie aan
Uw kenmerk	Typ Uw kenmerk	Bijlage(n)	Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp Aanpak politieke corruptie

Ter bespreking**Aanleiding:**

Het vertrouwen in de Politie en het hebben van een goede reputatie zijn essentieel voor het goed uitvoeren van onze missie ‘waakzaam en dienstbaar’ zijn aan de waarden van de rechtsstaat. Ook als goed werkgever is de Politie verplicht om haar medewerkers te beschermen tegen vormen van politieke corruptie. Want politieke corruptie kan bijdragen aan de erosie van het vertrouwen van burgers en onze medewerkers, in de Politie, de rechtstaat en kan daarmee ook onze legitimiteit aantasten. In 2019 en 2020 is een eerste aanzet gegeven door het schrijven “Fundamentele Heroriëntatie Integriteitsbeleid”¹ en de inspanning van de werkgroep Corruptie en Contra strategieën onder leiding van 5.1.2.e.

In navolging hierop en naar aanleiding van het strategisch advies integriteitsbevordering² (september 2021) heeft het KMTO besloten om de aanpak van politieke corruptie, vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid binnen de politie te ontwikkelen. Tegen het licht van het eerder genomen besluit en de genoemde stukken, leest u hieronder de uitwerking hiervan.

Doelstelling

Om een veilig werkklimaat te creëren, medewerkers en de politieorganisatie weerbaarder te maken en politieke corruptie te kunnen bestrijden is een gezamenlijke en gestructureerde aanpak noodzakelijk. De aanpak politieke corruptie sluit daarbij aan op de bestaande werkwijze en initiatieven in de organisatie (zoals het intelligence, opsporing en digitaal domein), vult aan waar nodig en voegt toe indien dit noodzakelijk blijkt te zijn.

Onder politieke corruptie wordt verstaan:

1. De politiemedewerker die – mét of zonder het ontvangen van een tegenprestatie - aan criminelen gelegenheid, middelen of inlichtingen verstrekt om die crimineel te faciliteren, te ondersteunen of te beschermen.

¹ Memo van 5.1.2.e en 5.1.2.e over de intensivering van de aanpak van corruptie incl. verrijken van het beeld, systeemdetectie & verruiming van capaciteit

² Omdat het om ónze mensen gaat, 2021

2. De politiemedewerker die – mét of zonder het ontvangen van een tegenprestatie – ten gunste van een ander of derde partij, rechtstreeks of via een tussenpersoon middelen of inlichtingen verstrekt en toezeggingen doet om ongepaste voordelen te verkrijgen of te behouden.

Beeld

Om bovengenoemde maatregelen en interventies te ontwikkelen en uit te voeren is het van belang een goed beeld te krijgen op welke manieren kwaadwillende hun weg vinden binnen de politie. Het identificeren van omstandigheden en de drijfveren (motieven) van politiemedewerkers om corruptief gedrag te vertonen is essentieel.

Om het zicht t.a.v. politieke corruptie te verrijken kijkt de aanpak naar een meer samenhangend beeld met een gemeenschappelijk referentiekader, belicht vanuit meerdere perspectieven. Het gaat hierbij om een (inter-)nationaal, operationeel, wetenschappelijk en het werkgeversperspectief op de aanpak van politieke corruptie;

- Voor de totstandkoming van een operationeel beeld van politieke corruptie zijn meerdere lijnen binnen de informatieorganisatie geactiveerd. Het delen van informatie over corruptie binnen de organisatie is een knelpunt. Afbreukrisico en afscherming werken hierbij belemmerend. Mede hierom is het nog niet gelukt om een bruikbaar operationeel beeld op te stellen.
- Het nationale kennisnetwerk corruptie draagt bij aan het verkrijgen van zicht op de aanpak van corruptie in diverse organisaties en ketenpartners in Nederland.
- Voor het verkrijgen van het Internationale beeld is aangesloten bij het ICIN (Internal Criminal Investigation Network). Hierbij valt op dat nagenoeg alle partners binnen Europa op zoek zijn naar enige vorm van systeemdetectie.
- Voor het wetenschappelijke beeld is er een samenwerking met de politieacademie, het kenniscentrum Mens en Organisatie. Het vrijmaken van extra onderzoekscapaciteit door het kenniscentrum is van belang om onderzoek naar politieke corruptie verder en langduriger te kunnen verrichten. Actueel vindt er al een doorlopend onderzoek naar drijfveren plaats en een eerste verkenning om te komen tot een wetenschappelijk onderbouwd crimescript 'Politieke Corruptie'.
- Vanuit het morele perspectief is er overleg met de portefeuille Ethiek en Privacy. Met deze portefeuille is het afstemmen van de leidende principes van de aanpak van politieke corruptie het eerste belangrijke punt.

Om vanuit deze verschillende perspectieven een goed samenhangend beeld te kunnen construeren is een veilige, uniforme, geregisseerde en gestructureerde wijze van werken een belangrijke conditie. Hierbij zijn lokale initiatieven belangrijk maar dienen deze wel in afstemming en samenhang verder gebracht te worden.

Detectie

Naast het voorkomen van politieke corruptie is de aanpak ook gericht om signalen van politieke corruptie snel te falsificeren (of te valideren) en om signalen vroegtijdig te kunnen onderkennen. Om dit te bereiken is een cyclisch proces van detectie & analyse essentieel. Dit proces vergelijkt en stapelt alle (operationele) informatie en signalen van politieke corruptie om die vervolgens te combineren met de systeemdata.

Na een eerste verkenning bleek dat dergelijk systemen, voor andere doeleinden, binnen de politie al aanwezig zijn. De verdere ontwikkeling zitten enerzijds aan de ontsluitingskant van bronnen, op de



ontwikkeling van innovatieve monitoring/ analyse en anderzijds op de juridische inbedding van zowel input als output van signalen. De aanpak politieële corruptie kan bij deze ontwikkeling aansluiten en hierop aanvullen.

Het cyclische proces monitort voortdurend de zwakke plekken in de organisatie en/of kwetsbaarheden van onze mensen. De uitkomsten van de analyses kunnen leiden tot contra-strategieën of het opwerpen van barrières door het treffen van preventieve maatregelen c.q. weerbaarheidsadviezen, t.w. de (her)ontwikkeling of aanpassing van; beleid, van werkprocessen, systemen of voor wetenschappelijke toetsing.

Na veredeling en triage van de uitkomsten kan dit ook leiden tot een verzoek aan de Rijksrecherche (RR) of (in afstemming met de RR) een verzoek aan de NP (Opsporing/VIK) tot het opstarten van een strafrechtelijk onderzoek³ of het verzoek aan een politie-eenheid om een onderzoek te verrichten naar wie ons corrupt maakt, een zgn. 'fenomeenonderzoek' (Titel V).

Samenwerking

Indien er dan sprake is van een onderzoek van politieële door de RR, kan de RR, ingevolge een convenant⁴, een verzoek doen op politiebijstand. Om tot een betere kwalitatieve en evenredige bijstand te komen en dit proces beter te stroomlijnen (i.o.m. de RR en het Openbaar Ministerie (OM)) is het voorstel om te komen tot de vorming van een korps breed afgestemd flexibel opschalingsmodel. In de komende periode zal dit met de betrokken van de diverse processen (t.w. intelligence, opsporing en expertise) worden besproken en verder worden uitgewerkt.

Een voorbeeld van een flexibele opschaling is het TGO-aanwijzingsmodel. Deze wijze van opschaling heeft onder andere het voordeel dat in deze medewerker door opleiding/scholing kan worden geïnvesteerd. Hiermee wordt recht gedaan aan het afbreukrisico en het specialisme van dit soort onderzoeken.

Stakeholders

Vanaf januari jl. is veel geïnvesteerd in het ophalen van context/informatie en afstemming te organiseren op de ontwikkelrichting. Hiervoor is extern en intern een zo breed mogelijk netwerk (>150 contacten) meegenomen⁵. Er zijn zowel individueel als in groepen ruim 75 presentaties gehouden. Daarnaast is als klankbord vanuit dit brede netwerk een referentengroep Aanpak Corruptie samengesteld⁶. De referentengroep is in de ontwikkeling en planvorming van de aanpak in dit netwerk een belangrijke schakel. Voor de verder uitwerking (concrete invulling) van de voorgestelde richting van de aanpak politieële corruptie zal nadere bespreking en afstemming met de stakeholders (individueel en in bestaande overlegvormen) plaatsvinden. De aanpak van politieële corruptie moet leiden tot een netwerkgerichte inspanning om de medewerker en organisatie weerbaarder te maken.

³ Onder leiding van het Openbaar Ministerie zijnde het Landelijke Parket

⁴ Convenant inzake bijstand en samenwerking Politie en Rijksrecherche, d.d. 25 juni 2013

⁵ O.a. zijn met de volgende groepen/organisaties gesproken: Teamchefs VIK, TCI, DLR, DSO (18), Sectorhoofden DRIO/, DLIO, DRR/DLR, PDC (21), Hoofden Operaties (12), Korpsleiding, C.O.R., Nationale Veiligheid Korpsstaf, Autoriteitspersoonsgegevens, Portefeuille ondermijning, Ethiek & Privacy, SKC, Politieacademie, Douane, Rijksrecherche, FBI, Police National Spanje,

⁶ De samenstelling van de referentiegroep Aanpak Corruptie per onderdeel: PIO, TAO, DAG, PA, Sectorhoofd Staf, Project Data Misbruik, Informatiebeveiliging PDC, Directie-IV-CISO, Nationale Veiligheid Korpsstaf, COR, HRM en PDC



Teamplan VIK 2023

Integrity is... choosing courage over comfort. Choosing what's right over what's fun, fast or easy. Practicing your values, not just professing them. (Brené Brown).

Niet onder reikwijdte



Preventie

Vanuit de VIK taakvelden bijdragen aan het ontwikkelen van leiderschap en ethisch werkklimaat

VIK is gestart met een aantal pilots voor de module VIK van de Masterclass Bedrijfsvoering. Met de evaluaties wordt deze module verder verbeterd en in 2023 breed en actief aangeboden aan alle leidinggevenden (OE en hoger) binnen de LE. De afgelopen jaren is al een verschuiving ingezet van preventie vooral gericht op medewerkers naar leiderschap.

Een andere tool die ontwikkeld wordt / gaat worden, is een risicoanalyse integriteit. Dit is een kleinschalige en laagdrempelige analysetool die onder begeleiding van VIK bij teams ingezet kan worden, zodat meer zicht komt op de risico's en kwetsbaarheden van dat team. Door deze risico's en kwetsbaarheden zichtbaar te maken, kunnen ze aangepakt dan wel verkleind worden. Daarnaast levert de risicoanalyse een meerwaarde op in de bewustwording.

Integrale Beveiliging

Integrale Beveiliging blijft zich komend jaar richten op het intensiveren van het verzorgen van (maatwerk) Security Briefings aan alle de teams van de Landelijke Eenheid. Doel is om hierbij meer preventief aan de voorkant te komen.

Verder gaan we vanuit de opdracht aan de CSO vanuit het KLO bezig met het vormgeven en implementeren van de kwaliteitskring onder de staf.

Voor het aandachtsgebied Integrale Beveiliging is het van groot belang om altijd bij de (wijzigende) interne- en externe stakeholders aangesloten te blijven. Dit doet IB ondermeer door het actueel houden van onze stakeholder analyse en het bijbehorende overzicht van overlegvormen. Dit stelt IB tevens in staat om in te springen op situaties waar wordt gesignaleerd dat stakeholders niet of onvoldoende in gesprek zijn met elkaar.

Vanuit Integrale Beveiliging wordt integriteit (preventie) standaard meegenomen. Dit is een belangrijk onderdeel van de Organisatorische beveiligingsmaatregelen. IB ondersteunt de Coördinator Preventie door aan te sluiten bij, of het verzorgen van, awareness sessie bij teams. Tijdens Security Risk Assessments is integriteit een vast onderdeel.

Interne Onderzoeken

In 2023 gaan we verder met de ontwikkeling en implementatie van de aanbevelingen uit de *review interne onderzoeken (2020)*. De eerste interne doorontwikkeling voor de Landelijke Eenheid zit op Triage. De vaste commissie zal verder gaan in een gewijzigde samenstelling en betrokken worden bij de afdoening.

De nieuwe wetgeving die per 1 juli 2022 is ingegaan met daarin het feitenonderzoek artikel 511a Wetboek van strafvordering vraagt om meer communicatie naar de diensten.

Steeds meer zullen de medewerkers van VIK n.a.v. disciplinaire/strafrechtelijke onderzoeken nabesprekingen en bewustwordingssessies initiëren bij de teams.

De pilot masterclass VIK leert ons dat wij actief aan de slag moeten gaan met zorg voor betrokkenen. De impact van een disciplinair onderzoek is groot en leidinggevendenden moeten goed geïnformeerd zijn in wat er van hen verwacht wordt.

We gaan intensiever samenwerken met het OM op het gebied van tegenspreken, meelesen en kritisch beoordelen van onze producten. Dit met als doel kwaliteitsverbetering.

Wij leveren actief een bijdrage aan het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) dat nog in een opstartfase zit. Wij zullen dit collegiaal blijven doen waarbij wij telkens een afweging maken of dit past naast de lopende onderzoeken die wij zelf draaien. Hierbij hoort ook een nee als antwoord of het voorleggen van de consequenties voor de landelijke eenheid aan de EL.

Screening

Met ingang van 1 januari 2023 zal de nieuwe wet screening in werking treden. Deze wet brengt naast meerdere veranderingen zoals nieuw type screenings, herhaalonderzoeken en continu screening ook meer werk met zich mee. De exacte belasting die deze werkzaamheden met zich meebrengen is nog niet geheel duidelijk. Per 1 februari 2023 zal het mandaat AIVD worden ingetrokken.

Verder zal het jaar 2023 volledig in het teken staan van de aanstaande centralisatie screening. Bij het opmaken van dit plan kijkt men vanuit het LFNP naar de gemaakte proces flow. Hierna zal het reorganisatieplan, besluitvorming en eind Q4 de verwerking hiervan plaatsvinden. Gedurende dit alles blijft VIK naast de uitbreiding van taken nieuwe wetgeving verantwoordelijk voor de geldende afspraken (quotum) uit 2017.

Klachten

Het voornemen voor het team klachten is om te blijven werken aan het verhogen van de kwaliteit van de klachtbehandeling. Daarin worden de aanbevelingen meegenomen, die de Nationale ombudsman (NO) gedaan

heeft in zijn rapport '*Professionele klachtbehandeling*'. Er is aandacht voor het eenduidig werken in het land en het leren van klachten blijft een hoge prioriteit houden.

Naast het rapport van de Nationale Ombudsman komt er een evaluatie van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Mogelijk komen daar aanbevelingen uit die dan zullen worden meegenomen in dit jaarplan en in het professionaliseren van de afdeling klachten. Het rapport over deze evaluatie komt hoogstwaarschijnlijk in januari 2023 uit.

Verder verwachten we uiterlijk begin 2023 tijdelijk, voor de periode van twee jaar, het team klachten te versterken met twee nieuwe klachtbehandelaren.

Niet onder reikwijdte



Vakontwikkeling

Naast de genoemde kwartaalbijeenkomsten met gasten en thema's zijn er vanuit de *review interne onderzoeken* stappen gezet om voor iedere medewerker VIK een basisprofiel op te stellen. Het doel is om op landelijk niveau voor elk onderdeel binnen VIK (ook nog screening) een opleiding bestaande uit 3 clusters (algemeen, basis proces, verdieping) te ontwikkelen. Daarnaast zullen er profchecks en jaarlijkse mental check ups ontwikkeld worden. Dit is ambitieus, gaat verder dan aanvankelijk de scope was en zal verder uitgewerkt worden in 2023. Binnen het team worden collega's gestimuleerd en gefaciliteerd om zich te blijven ontwikkelen.

Van: 5.1.2.e
Aan: b.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: Intranet Noord-Holland
Datum: woensdag 16 november 2022 10:41:10

Bericht van Intranet Noord-Holland. Misschien al gezien, anders hierbij:

Groet 5.1.2.e

Deze maand is de campagne 'Wat VIK je me nou?!' van start gegaan. De campagne moet meer bewustwording creëren rondom het onderwerp integriteit. Dit kan door het vergroten van kennis bij collega's ten aanzien van onze beroepscode en het integriteitsbeleid.

De interne campagne 'Wat VIK je me nou?' is ontwikkeld door VIK Noord-Holland en gaat over onderwerpen die onze integriteit als politiemens raken. Het eerste onderwerp van de campagne is het onrechtmatig raadplegen van de politiesystemen. Komt een collega in de verleiding om de politiesystemen onrechtmatig te bevragen, dan is dat plichtsverzuim.

Grijze gebied

In de praktijk blijkt dat niet alle collega's goed op de hoogte zijn welke richtlijnen hiervoor gelden. Vooral wanneer het gaat om het zogenaamde 'grijze gebied'. We weten allemaal precies wat wél en niet kan. Maar dat 'grijze gebied' daar zijn ook regels voor en daar kan de afdeling VIK meer helderheid over verschaffen.

Praat er met elkaar over

Het is belangrijk dat collega's open en eerlijk zijn naar hun leidinggevende, dat ze het gesprek met elkaar én met hun leidinggevende aangaan. Er kunnen omstandigheden zijn, die mogelijk meewegen in eventuele sancties en dan kan de onrechtmatige bevraging leiden tot alleen een waarschuwing. Of het kan zijn dat er toch wordt besloten een nader onderzoek in te stellen. Die beslissing wordt genomen door onze Eenheidsleiding.

Posters

Er hangen al de 'Wat VIK je me nou?'-posters in de politiebureaus. Op deze posters staan de verwijzingen naar de Agorapagina van het VIK NH. Deze posters informeren over de diverse integriteitsvraagstukken. Maar ook met diverse andere communicatiemiddelen, zoals filmpjes, een nieuwsbrief en een column, zal de komende maanden aandacht worden gevraagd om met elkaar het gesprek aan te gaan.

Teamdag

Leidinggevendenden kunnen de middelen gebruiken als extra ondersteuning tijdens de campagneweeken, door actief het gesprek aan te gaan met hun afdeling of team. Of ze kunnen een deel van een teamdag aan dit onderwerp besteden. Heb je nog vragen, neem dan contact op met 5.1.2.e en 5.1.2.e. Meer weten over het raadplegen van onze politiesystemen? Kijk op de Agora-pagina van het VIK NH



Ontwikkelplan 2022

**Veiligheid,
Integriteit en
Klachten**

5.1.2.e ,

5.1.2.e ,

5.1.2.e en

5.1.2.e

Concept

Versie 0.3

Versie datum 16 november 2022

Rubricering

Niet vertrouwelijk.

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0.1	10-11-22		
0.2	15-11-22	Feedback verwerkt van 5.1.2.e	
0.3	16-11-22	Feedback verwerkt Themaoverleg Opleidingen	

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie
0.1	10-11-22	5.1.2.e	HRO Specialist
0.2	15-11-22	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e	Themaoverleg Opleidingen
0.3	16-11-22	Coördinatoren en medewerkers uit de processen betrokken bij de Rubrics	VIK

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie
0.1	11-11-22	5.1.2.e	HRO Specialist
0.2	16-11-22	5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e	Themaoverleg Opleidingen

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Inhoudsopgave

Rubricering.....	2
Documentinformatie	3
Inhoudsopgave.....	3
Inleiding.....	5
1. Opdracht	6
1.1 Doel van de opdracht	6
1.2 Aanpak opdracht.....	6
1.3 Scope opdracht.....	6
2. VIK	7
2.1 Ontwikkeling medewerker Integriteit	7
3. Ontwikkelthema's VIK.....	8
Ontwikkelthema's basisprofiel medewerker VIK	8
Ontwikkelthema's Screening.....	9
Ontwikkelthema's Klachten	9
Ontwikkelthema's Interne onderzoeken	10
Ontwikkelthema's Preventie.....	10
Ontwikkelthema's Administratie/ recherche assistenten	11
Ontwikkelthema's coördinatie/ leidinggeven	11
4. Uitvoering	12
4.1 Korpsvisie Leren en Ontwikkelen	12
4.2 Waarborgen kwaliteit.....	12
4.3 Uitvoering	12
Themaoverleg Opleidingen	12
TC VIK Overleg	12
Partners van het themaoverleg Opleidingen	12
4.4 Budget.....	13
Bijlage	14

Inleiding

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling. Zowel de bonden als de Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 komt het Kamerlid Van Dam met een notitie waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren. Het resultaat van die opdracht is de Review Interne Onderzoeken die het hele proces evalueert en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet.

Eén van de aanbevelingen is:

Aanbevolen wordt de kwaliteit van de opleidingen interne onderzoeken te evalueren, te actualiseren waar nodig en verplicht te stellen voor alle VIK medewerkers. Overweeg ook het uitvoeren van peer reviews. Overweeg het maken van een training voor leidinggevendend o.g.v. het acteren als bevoegd gezag en het verlenen van personeelszorg aan betrokken medewerkers in een disciplinair proces.

In opdracht van de Korpschef is de politie aan de slag gegaan met de uitwerking van de aanbevelingen van de review. Daarvoor is het Masterplan opgesteld dat structuur en richting geeft door de aanbevelingen in deelopdrachten op te delen. Naar aanleiding van de hierboven genoemde aanbeveling is deelopdracht 4B opgesteld; Opleiding en bijscholing. Deze deelopdracht heeft als doel; *bereiken dat de medewerkers van interne onderzoeken kwalitatief goed (zowel in kennis en kunde) opgeleid worden en blijven om zodoende efficiënt en effectief hun werk te kunnen doen.*

Vrijwel gelijktijdig startte VIK Korpsstaf in samenwerking met HRO met een inventarisatie van alle opleidingen van VIK en de ontwikkelbehoeftes van de VIK medewerkers, VIK breed. Waar de review zich richtte op het proces van interne onderzoeken, richtte deze inventarisatie zich op alle onderdelen binnen VIK; interne onderzoeken, klachten, screening, administratie/ recherche assistenten en preventie.

Daarnaast bestond vanuit het verleden een themaoverleg opleidingen waar VIK breed ook naar opleidingen werd gekeken.

Omdat er binnen drie verschillende overlegstructuren over opleiden en ontwikkelen van VIK medewerkers werd nagedacht, is besloten dit samen te brengen tot één themaoverleg Opleidingen. Het opleiden van de VIK medewerkers is uit deelopdracht 4B gehaald, waarna opdracht 4B is herschreven.

De opdracht voor het themaoverleg Opleidingen luidt: *Schrijf een landelijk ontwikkelplan voor de professionalisering van alle medewerkers binnen VIK.*

Het themaoverleg Opleidingen bestaat uit 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, HR Ontwikkelspecialist en 5.1.2.e, adviseur VIK Korpsstaf.

Daar waar nodig maakt het themaoverleg Opleidingen gebruik van de expertise van haar collega's binnen VIK of HRM/HRO. Het themaoverleg Opleidingen levert het ontwikkelplan op aan 5.1.2.e en de TC's VIK.

1. Opdracht

Het themaoverleg Opleidingen heeft de volgende opdracht gekregen;

Schrijf een landelijk ontwikkelplan voor de professionalisering van alle medewerkers binnen VIK.

1.1 Doel van de opdracht

Het hoofddoel van deze opdracht is; bereiken dat alle medewerkers van VIK kwalitatief goed (zowel in kennis en kunde) ontwikkeld en opgeleid worden en blijven om zodoende efficiënt en effectief hun werk te kunnen doen.

1.2 Aanpak opdracht

Voor het opstellen van het ontwikkelplan zijn vijf focuspunten benoemd:

1. Duurzaam
2. Toewerken naar een basisedwerker integriteit bij VIK
3. Verbinding met het LFNP (werkgroep inrichting)
4. Opbouw ontwikkeling; start bekwaam, vakbekwaam, expertniveau
5. Uitvoering van het ontwikkelplan

Om te komen tot een profiel van een basisedwerker integriteit bij VIK is er een overzicht gemaakt van de huidige functies binnen de VIK's van de eenheden. Het basisprofiel is bedoeld voor alle medewerkers die werkzaam zijn binnen de afdeling VIK. Daarna is aan de hand van recente vacatures gekeken naar overige competenties die gevraagd worden voor deze functies. Deze totale set aan competenties vormen samen het competentieprofiel van de medewerker integriteit bij VIK. @ [Bijlage basisprofiel](#)

Om te achterhalen wat de ontwikkelbehoeften zijn voor VIK in het algemeen en per proces specifiek, is gebruik gemaakt van de evaluatiemethodiek Rubrics. Dit is een instrument waarbij bekwaamheden in kaart gebracht worden en welke gebruikt kan worden om de bekwaamheden van een medewerker te evalueren. Voor deze opdracht is dit instrument gebruikt om in kaart te brengen wat de bekwaamheden per proces zijn en welke ontwikkelbehoefte hierbij hoort.

Er is een inventarisatie gedaan van opleidingen voor VIK medewerkers die door de Politieacademie worden aangeboden. Daarnaast is een inventarisatie gedaan van de opleidingen die de VIK's van de eenheden zelf hebben ingekocht /afgenomen bij externe partijen.

Aan de hand van de Rubrics en de inventarisatie van bestaande opleidingen zal onderzocht worden welke leerinterventies voldoen aan de wensen van VIK en waar uitbreiding of verbetering nodig is. De uitkomsten hiervan leiden tot een opleidingsplan.

1.3 Scope opdracht

Conform de opdracht van de teamchefs VIK, vastgesteld door het TC VIK overleg op 4 februari 2022, richt dit ontwikkelplan zich op alle medewerkers van VIK, inclusief coördinatoren en teamchefs binnen VIK.

Het ontwikkelplan beschrijft de aanpak van de opdracht, de ontwikkelthema's binnen VIK en de uitvoering van het ontwikkelplan.

Gekoppeld aan het ontwikkelplan is het opleidingsplan. Het opleidingsplan richt zich op het aanbieden van concrete opleidings- en ontwikkelmogelijkheden. Het themaoverleg Opleidingen is verantwoordelijk voor de inhoud en de realisatie van het opleidingsplan. Het opleidingsplan wordt na goedkeuring van het ontwikkelplan in het TC VIK overleg op 2 december 2022 opgepakt en uitgewerkt.

2. VIK

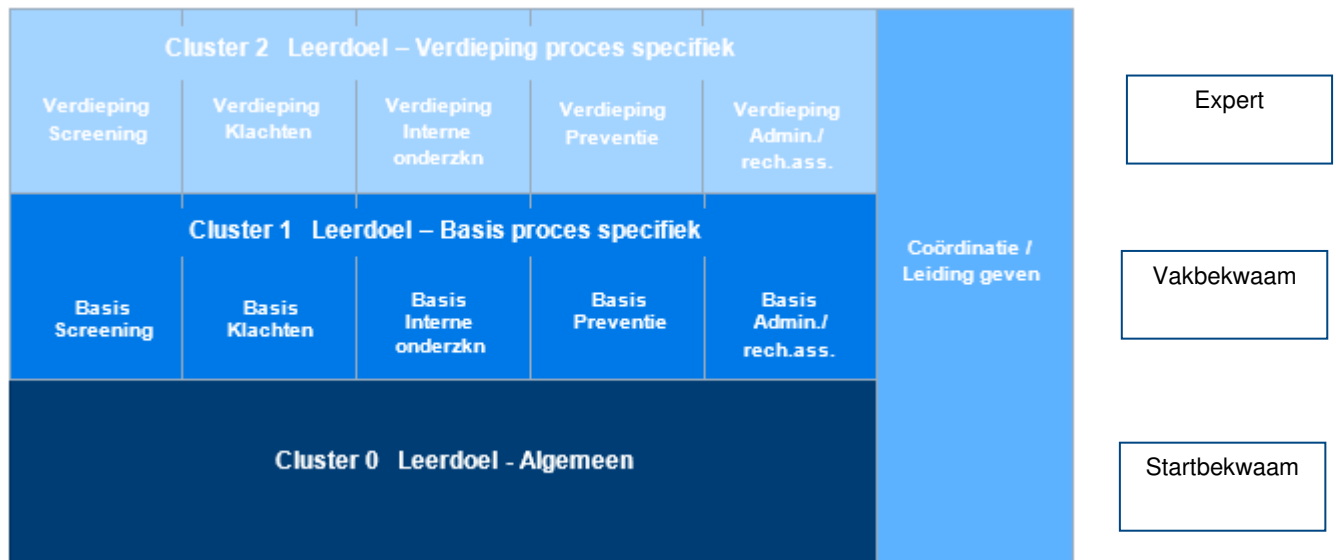
2.1 Ontwikkeling medewerker Integriteit

Op basis van alle competentieprofielen van functies binnen VIK, is in het themaoverleg Opleidingen een basisprofiel van een (allround) medewerker Integriteit opgesteld. Het basisprofiel is bedoeld voor alle medewerkers die werkzaam zijn binnen de afdeling VIK. Met dit basisprofiel is de lerende professional *startbekwaam* voor het werk bij VIK in het algemeen. Deze startbekwaamheid vraagt om continue ontwikkeling.

Door het uitvoeren van specifieke werkzaamheden in de praktijk en voor het proces waar de medewerker voor is aangenomen en verdere professionalisering, ontwikkelt de startbekwame medewerker VIK uiteindelijk verder naar *vakbekwaam*. Ook het onderhouden van vakbekwaamheid is een continu proces, vanuit noodzaak in het werk.

De vakbekwame medewerker kan door werkervaring en begeleiding op den duur meer complexe werkzaamheden uitvoeren binnen een proces en zich nog verder professionaliseren. Deze medewerker kan doorgroeien naar het niveau van *expert*.

Onderstaand plaatje laat een visuele weergave zien van de ontwikkeling van een medewerker Integriteit binnen VIK.



Per cluster zijn naar aanleiding van de Rubrics de leerdoelen/ ontwikkelthema's beschreven. Een leerdoel is een concrete beschrijving van de gewenste kennis die een lerende professional moet verwerven en toepassen of gewenst gedrag dat een lerende professional moet laten zien na afloop van een ontwikkelinterventie.

Leerdoelen die samenhangen met het basisprofiel zijn verwerkt in cluster 0 en betreffen algemene leerdoelen die betrekking hebben op het totale proces binnen de afdeling VIK. Ze zijn bedoeld voor alle VIK medewerkers. Denk bijvoorbeeld aan visie op integriteit, rol/taak/beroepshouding, basiskennis alle VIK-processen, soft skills, WPG, AVG, etc. In cluster 1 worden vervolgens de leerdoelen beschreven die passen bij de basis van elk proces specifiek. Cluster 2 sluit hierop aan met de leerdoelen voor de verdieping per proces specifiek.

Parallel aan de ontwikkeling van medewerkers VIK loopt de kolom coördinatie/ leidinggeven. Ook hier is de ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam en uiteindelijk expert te maken. @@ nog uitwerken met TC's

3. Ontwikkelthema's VIK

Het themaoverleg Opleidingen heeft alle processen binnen VIK gevraagd om met behulp van de Rubrics methodiek, alle bekwaamheden in kaart te brengen per proces en onderverdeeld in de clusters 1 en 2 (vakbekwaam en expert).

@ bijlage alle input van de processen

Op basis van deze bekwaamheden zijn er ontwikkelthema's geformuleerd per proces en per cluster. Deze ontwikkelthema's staan in de volgende tabellen weergegeven.

Ontwikkelthema's basisprofiel medewerker VIK

Categorie	Ontwikkelthema's
Vakontwikkeling	Basiskennis wetgeving VIK gerelateerd Basiskennis AVG/WPG, WOO Kennis van het VIK proces Beroepscode incl. themabladen Kernwaarden politie Kennis IBT Integriteitsbeleid
Mondelinge vaardigheden	Gesprekstechnieken Interviewtechnieken Houden van eenvoudige presentaties Geven van feedback Omgang met weerstand
Schriftelijke vaardigheden	Schrijven van eenvoudige mail, journaalmutatie, basisrapport, basis PV
Digitale vaardigheden	Informatiecompetente dienders Veilig gebruik systemen Werken met Office en bevraging
Samenwerken	Onderhouden van contacten Verbinding met collega's Dialogoog Luisteren
Overig	Politie voor iedereen Maatschappelijk geïnformeerd Uitdragen normen en waarden VIK

Ontwikkelthema's Screening

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vakontwikkeling	Kennis van formele processen (bezwaar/beroep) Kennis van social media Wet en regelgeving tbv Screening Preventie? Beoordelen van gesprek	Overleg ketenpartners Adviseren bij bezwaar en beroep Bewerken dossier
Mondelinge vaardigheden	Gesprekstechnieken Interviewtechnieken	Het voeren van een zienswijze gesprek
Schriftelijke vaardigheden	Rapportage schrijven	Negatief rapportage opmaken
Communicatieve vaardigheden	Omgang met weerstand (coachende vaardigheden) Onafhankelijk, onbevooroordeeld luisteren	
Digitale vaardigheden	Systeemkennis t.b.v. screeningsprocessen	
Overig	Politiek bestuurlijke sensitiviteit Maatschappelijke oriëntatie	

Ontwikkelthema's Klachten

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vak ontwikkeling	- Analyseren van de klacht - Beoordelen van de klacht - Behandelen regulier dossier - Adviseren naar de klager /OE/organisatie - Kennis wet- en regelgeving klachten - Begrenzen van klagers - Procesbewaking/ regie voeren - Integere grondhouding(bewustwording/ betrouwbaar/distantie/objectief)	- Behandelen dossier klager/advocaat - Behandelen interne klacht - Adviseren teamchefs, sectorhoofden en leden eenheidsleiding
Mondelinge vaardigheden	-Gesprekken voeren met leidinggevenden, medewerkers en burgers -Intake gesprek klager en betrokkene -Reflectiegesprek betrokkene -Bemiddelingsgesprek -Wederhoor gesprek	- In gesprek met personen met complex klaaggedrag - Managementgesprekken - In gesprek met onderzoekers Nationale ombudsman
Schriftelijke vaardigheden	-Klachtrapport schrijven -Brieven klachtproces -Mailcontacten met betrokkene	-Brief PC opstellen -Leermomenten/ adviezen delen
Communicatieve vaardigheden	-Bemiddelen tussen klager en organisatie -Luisteren, samenvatten, doorvragen, reflecteren -feedback geven en ontvangen -Specifieke klacht presentaties geven - bijdragen aan preventie- en thema bijeenkomsten	-Bemiddelen+ bij weerstand (complexe klachten, interne klachten)
Digitale vaardigheden	-Systeemkennis specifiek (DMS) -Systeemkennis BVH. IB	
Overig		-Inzetbaarheid op andere clusters -Ontwikkelen van thema dagen

Ontwikkelthema's Interne onderzoeken

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vakontwikkeling	Verhoortechnieken Eenvoudige BOB aanvragen verwerken Werken met het Auto systeem Eenvoudige dossiervorming FDO info opvragen Publiek contact Overleg met OM Tappen Eenvoudig verhoorplan opmaken Contact met specialisten onderhouden Kennis van social media	Complex verhoor Complex verhoor plan Complexe dossiervorming Specialisten/bijzondere taken Complexe analyse uitvoeren Complexe BOB aanvraag verwerken
Mondelinge vaardigheden	Gesprekstechnieken Intakegesprek voeren Presenteren, inhoud ppt en presenteren Geven van een preventie sessie	Presentatie met weerstand
Schriftelijke vaardigheden	Verslaglegging PV en rapporten opmaken Advies opmaken	Adviseren in een bestuurlijke omgeving
Communicatieve vaardigheden	Feedback geven Overleg met bevoegd gezag Werkoverleg	
Digitale vaardigheden	Systeemkennis IO specifiek	

Ontwikkelthema's Preventie

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vakontwikkeling	Maatschappelijk geïnformeerd en anticiperen Leerpunten uit IO formuleren ihkv preventie Eenvoudige probleemanalyse Gevraagd en ongevraagd advies geven	Uitvoeren risico taxatie Uitvoeren probleemanalyse en omzetten in oplossing (adviseren) Lerend vermogen, leerpunten formuleren en omzetten in advies Opzetten projecten en interventies tav preventies. Opstellen PvA (SMART) Gevraagd en ongevraagd advies geven met weerstand.
Mondelinge vaardigheden	Presenteren, didactiek, ppt	Presentatie complex team met weerstand Dialogoog met veel weerstand/complex team.
Schriftelijke vaardigheden	Rapporten en complexe mails opstellen	Schrijven van advies/beleidsstukken
Communicatieve vaardigheden	Objectief luisteren Dialogoog met enige weerstand	Objectief luisteren
Digitale vaardigheden		
Overig	Collega's motiveren en coachen Verbinding collega's en operationeel leidinggevenden	Kennis van stakeholders Samenwerken (met prev. Co's) uit netwerk ihkv preventie.

		Deelnemen aan landelijk netwerk Intervisie prevco landelijk
--	--	--

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



4. Uitvoering

4.1 Korpsvisie Leren en Ontwikkelen

Het algemeen uitgangspunt van het ontwikkelplan VIK is de korpsvisie Leren en Ontwikkelen. De focus van deze visie ligt op een ontwikkelgerichte cultuur en het stimuleren van de brede ontwikkeling, binnen de mogelijkheden van het individu. Daarbij wordt gekeken naar het continue proces van startbekwaamheid, vakbekwaamheid, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling.

De korpsvisie op Leren en Ontwikkelen wordt uitgewerkt in zes uitgangspunten en zijn daarmee ook van toepassing op het ontwikkelplan VIK:

1. Medewerkers en vak staan centraal
2. Leren is onderdeel van het werk: individueel en samen
3. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling, leidinggevenden geven richting en ruimte: samen verantwoordelijk
4. Investeren in leren en ontwikkelen gebeurt bewust en gericht op rendement
5. Er worden meerdere vormen van leren en ontwikkelen toegepast op de ontwikkelbehoeften
6. Er wordt één gezamenlijk taal gehanteerd met eenduidige begrippen (zoals startbekwaamheid en vakbekwaamheid)

4.2 Waarborgen kwaliteit

Voor het borgen van de kwaliteit van leren en ontwikkelen binnen VIK worden de zes uitgangspunten uit de korpsvisie Leren en Ontwikkelen gehanteerd.

Daarnaast is het belangrijk om een planning- en control cyclus in te richten. In deze cyclus kijk je beleidsmatig vooruit en kun je sturen in de vorm van middelen en mensen, alsook vastleggen van de voortgang en bijtijds bijsturen waar nodig en tenslotte ook verantwoording afleggen. Deze P&C cyclus wordt bewaakt door het themaoverleg Opleidingen.

4.3 Uitvoering

Na definitieve vaststelling van het ontwikkelplan door de TC's VIK, voert het themaoverleg Opleidingen het opleidingsplan uit. Hierna volgt een overzicht van alle stakeholders die bij de realisatie van dit opleidingsplan betrokken zijn en hun rol daarbij.

Themaoverleg Opleidingen

Het themaoverleg Opleidingen heeft als doelstelling; het opstellen en realiseren van een ontwikkel- en opleidingsplan voor VIK. Onder het realiseren van het ontwikkel- en opleidingsplan VIK verstaan we:

- Het coördineren en **faciliteren** van wat is beschreven in het ontwikkel- en opleidingsplan;
- Het opzetten van (maatwerk)opleidingen, **zowel inhoudelijk als logistiek**;
- Het **controleren, evalueren en communiceren over de voortgang** van de diverse opleidingen, trainingen en andere initiatieven zoals beschreven in het ontwikkel- en opleidingsplan;
- Het frequent toetsen in hoeverre het ontwikkel- en opleidingsplan aansluit bij de ontwikkelingen binnen VIK
- Het fungeren als aanspreekpunt binnen VIK voor interne en externe partners, alsmede de VIK collega's over L&O gerelateerde onderwerpen;
- Het monitoren of de geformuleerde doelstellingen uit het ontwikkel- en opleidingsplan gehaald worden, daarover rapporteren aan het TC VIK overleg en voorstellen doen voor bijsturing.

TC VIK Overleg

In het themaoverleg Opleidingen zit een TC VIK (5.1.2.e) vanuit het TC VIK overleg als linking pin. Aan het TC VIK overleg wordt het ontwikkel- en opleidingsplan ter goedkeuring voorgelegd. Het TC VIK overleg monitort vervolgens hoe het themaoverleg Opleidingen hier uitvoering aan geeft. De teamchefs en coördinatoren VIK hebben een belangrijke rol in het ophalen van de behoeftes in het kader van leren en ontwikkelen vanuit de verschillende teams.

Partners van het themaoverleg Opleidingen

- Interne partners: vanuit de dienst HRM/HRO sluit 5.1.2.e als HR-Ontwikkelspecialist aan bij het themaoverleg Opleidingen. Het themaoverleg Opleidingen en HRO kunnen zo samen de vertaalslag maken van opgehaalde opleidings- en ontwikkelbehoeftes naar hetgeen er daadwerkelijk mogelijk en beschikbaar is binnen de Nationale Politie. HRO treedt hierin ook op als de contactpersoon met de preferente leveranciers en is in staat

de uitvraag bij de juiste uitvoerende partij te plaatsen. HRO is tevens inzetbaar bij het inventariseren van de behoeften en het bijstellen van opleidings- en ontwikkelmogelijkheden.

- Binnen de Nationale Politie kennen we het opleidingsinstituut de Politieacademie. Haar missie is het (mede)bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen). Waar mogelijk wordt met deze interne partner samengewerkt.
- Externe partners: de uitvoerende partijen die trainingen of cursussen verzorgen.

Niet onder reikwijdte



Bijlage

<Type tekst>

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Handige documenten omtrent de nieuwe wet
Datum: vrijdag 18 november 2022 11:13:24
Bijlagen:
[image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[image019.png](#)
[image020.png](#)
[image021.png](#)
[image022.png](#)
[image023.png](#)
[image024.png](#)
[20221116 Instructie leidinggevenden screening_021122_v10 \(1\).pdf](#)
[20221116 Basisverhaal screeningswet_021122_v10.docx+js.pdf](#)
[20221109 Handelingsperspectief Leidinggevenden politie Wet screening ambtenaren van politie en politie-externen.pdf](#)
[20221116 Folder betrouwbaarheidsonderzoek.pdf](#)

TER INFO

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 veiligheidsonderzoeker / Klachten / Preventie
 06 - 5.1.2.e / 088 5.1.2.i
 5.1.2.e [@politieacademie.nl](mailto:5.1.2.e@politieacademie.nl)



POLITIEACADEMIE

Veiligheid, Integriteit en Klachten | Team Directie Ondersteuning
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 348, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politieacademie.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 16 november 2022 12:53
Aan: 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl); PDC - HRM - Team Selectie -
 Screeningsaanvragen 5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl); 'retour.aanvraag'
 <5.1.2.i [@politieacademie.nl](mailto:5.1.2.i@politieacademie.nl)>; PDC - ICT - Servicepunt Capaciteit 5.1.2.i
 <5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl)>; 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl); 5.1.2.e
 <5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>; 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl); 5.1.2.e
 <5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>; 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl); 5.1.2.e
 <5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>; PDC - HRM - Team Recruitment - Inhuurdesk DAS
 <5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl)>; 5.1.2.e
 <5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl)>; LEE - DLIO - Afd Landelijk IRC - Vertalingen en Tolkencoördinatie
 5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl); PDC -
 HRM - Team Recruitment - Banenafpraak 5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl); PDC -
 HRM - Detacheren 5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl); PDC - HRM - Team Recruitment - Inhuurdesk
 Uitzenden <5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl)>; 5.1.2.e
 <5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>; 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl); dl -

NP - Coördinatoren VIK Screening <[redacted]@politie.local>

CC: PDC - Staf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten - Centraal loket screening <[redacted]@politie.nl>

Onderwerp: Handige documenten omtrent de nieuwe wet

Beste collega's,

Wellicht ten overvloede en al via andere kanalen ontvangen of op Intranet gevonden. Bijgaand een aantal handige documenten en links omtrent de nieuwe wet screening die 01jan23 in werking treedt.

Via de onderstaande link zijn een aantal zaken omtrent de nieuwe wet terug te vinden.

<https://intranet.politie.local/zoeken?query=instructie+leidinggevend+aanangepaste+screening&sortBy=none&pageSize=50>

Ik heb de volgende documenten waar naar verwezen wordt toegevoegd aan deze e-mail:

- Instructie voor leidinggevenden
- Basisverhaal over wat er in de nieuwe wet wijzigt
- Handelingsperspectief Leidinggevenden politie Wet screening ambtenaren van politie en politie-externen (Staatscourant)
- Folder betrouwbaarheidsonderzoek

Onder de onderstaande link staan alle documenten ook op een rij in een toolkit voor leidinggevenden.

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/toolkit-leidinggevend-aanangepaste-screening.html>

Doe er jullie voordeel mee!

Met vriendelijke groet,

[redacted]
[redacted] Centraal Loket Screening
06 - [redacted]
[redacted]@politie.nl



Politie Diensten Centrum | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten | Centraal Loket Screening
Marten Meesweg 35, 3068 AV Rotterdam
Postbus 70023, 3000 LD Rotterdam



Meer informatie? Kijk op politie.nl

----- Disclaimer -----

De informatie verzonden met dit e-mailbericht (en bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n) en zij die van de geadresseerde(n) toestemming kregen dit bericht te lezen.

Kennisneming door anderen is niet toegestaan.

De informatie in dit e-mailbericht (en bijlagen) kan vertrouwelijk van aard zijn en binnen het bereik van een geheimhoudingsplicht en/of een verschoningsrecht vallen.

Indien dit e-mailbericht niet voor u bestemd is, wordt u verzocht de afzender daarover onmiddellijk te informeren en het e-mailbericht (en bijlagen) te vernietigen.

Conform het beveiligingsbeleid van de Politie wordt e-mail van en naar de politie gecontroleerd op virussen, spam en phishing en moet deze e-mail voldoen aan de voor de

overheid verplichte mailbeveiligingsstandaarden die zijn vastgesteld door het Forum
Standaardisatie.

Mail die niet voldoet aan het beveiligingsbeleid kan worden geblokkeerd waardoor deze de
geadresseerde niet bereikt. De geadresseerde wordt hiervan niet in kennis gesteld.

The information sent in this E-mail message (including any attachments) is exclusively
intended for the individual(s) to whom it is addressed and for the individual(s) who
has/have had permission from the recipient(s) to read this message.

Access by others is not permitted.

The information in this E-mail message (including any attachments) may be of a
confidential nature and may form part of the duty of confidentiality and/or the right of non-
disclosure.

If you have received this E-mail message in error, please notify the sender without delay
and delete the E-mail message (including any attachments).

In conformity with the security policy of the Police, E-mails from and to the Police are
checked for viruses, spam and phishing and this E-mail must meet the standards of the
government-imposed E-mail security as set by the Standardization Forum.

Any E-mail failing to meet said security policy may be blocked as a result of which it will
not reach the intended recipient. The recipient concerned will not be notified.

CC: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted]

[redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>

Onderwerp: Afspraak Paul Entken en 5.1.2.e [redacted]

Beste allemaal,

Gisteren hebben wij jullie een aantal keer voor antwoorden op vragen door moeten verwijzen naar Paul en/of 5.1.2.e [redacted]

Vanochtend heb ik met Paul gesproken en uiteraard is hij bereid om een keer aan te sluiten bij het coördinatorenoverleg (of apart een teamoverleg in te plannen, bijv. half december.)

Kunnen jullie alvast de vragen die bij jullie leven alvast voorbereiden (triage, landelijk team etc)?

Bedankt en wordt vervolgd.

5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]

Met vriendelijke groet

5.1.2.e [redacted]

Adviseur Politie | Veiligheid Integriteit en Klachten

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP | Den Haag

Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

M 06 5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: werkinstructie Integriteit
Datum: zondag 20 november 2022 19:15:52
Bijlagen:

- [3. bijlage Delta codes.docx](#)
- [4. Woordenwolk v2.xlsx](#)
- [5. Deelopdracht 1b \(deel 2\) Registreren en monitoren.docx](#)
- [Werkinstructie Integriteit Rotterdam concept 2 .DOCX](#)
- [1. bijlage Verplichte velden in Delta v2.docx](#)
- [2. bijlage Gebruikersinstructie Delta 12102022 VIK IO 2.0.docx](#)

Beste allemaal,

Ik heb de werkinstructie met de feedback van de onderzoekers verwerkt in bijgevoegd document. Daarnaast heb ik 5 bijlage toegevoegd waarvan ik vind dat deze erbij horen. Doe je dit niet dan wordt de werkinstructie een onleesbaar document en moet ik er nog meer pagina's aan toe voegen. De werkinstructie is ook bedoeld voor nieuwe medewerkers straks.

IWaar we het nog over moeten hebben is of JZ nu de aankondiging en gespreksverslagen in een lijnonderzoek upload of dat wij dit doen. Ik kon het iig nergens vinden. Heb nu de beslissing genomen dat wij dit doen en aangegeven hier nog op terug te komen. (anders blijft dit weer in het midden hangen)

Indien er nog opmerkingen en of aanvullingen zijn dan hoor ik dit graag zsm, kan ik dit weer verwerken, en wellicht kunnen we deze dan aftikken tijdens de briefing dinsdagochtend.

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e ik bel je morgen nog even om te overleggen of ik dinsdag moet komen ivm Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Fijne avond en als jullie zaken hebben, gooi ze over de schutting ik ben gewoon aan het werk.

(Niet onder reikwijdte)

Groetjes 5.1.2.e

Jaarplan VIK

2023

5.1.2.e

Concept

Versie 0.1

Versie datum: 21 november 2022

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0,1	21-11-22	Eerste concept jaarplan VIK	
0,2			
0.3			
0.4			
0.5			

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie
0.2			Sectorhoofd / Teamchef
0.3			
0.4			

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Inhoudsopgave

Documentinformatie	2
Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	4
1. Beschrijving cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten.....	6
1.1 Visie	6
1.2 Opbouw cluster	7
1.3 Clusterdoelstellingen.....	8
1.4 Kwaliteitszorg	9
1.5 Afhankelijkheden intern en extern.....	9
1.6 Professionalisering.....	10
2. Vraagarticulatie	11
2.1 Benodigde ICT voorzieningen	11
2.2 Benodigde facilitaire voorzieningen	11
2.3 Benodigde ondersteuning dienst communicatie.....	11
2.4 Overige benodigde voorzieningen of diensten	12
3. Optioneel gedeelte	13

Inleiding

De Staf van de Politieacademie ondersteunt de academie en is daarbij dienstbaar aan de directie, het managementteam en de sectoren binnen ons instituut.

De Staf kenmerkt zich door een grote variatie aan disciplines en specialismes welke binnen verschillende clusters zijn georganiseerd. De ondersteuning aan het onderwijs, de ontwikkeling van de professie en het (wetenschappelijk) onderzoek voor de Politieacademie en de Nationale Politie, is wat hen bindt.

Voor de Politieacademie coördineert en regisseert de staf de planning- en controlcyclus, ondersteunt en bewaakt de kwaliteit van de opleidingen, het hoger onderwijs, de professionaliseringstrajecten en het (wetenschappelijk) onderzoek, faciliteert de examen- en bezwarencommissie, is verantwoordelijk voor de onderwijsbedrijfsvoering, bewaakt de generieke bedrijfsvoering, levert zorgt voor een heldere positionering en bewaakt de reputatie van de Politieacademie, ondersteunt het bestuur en draagt zorg voor veiligheid, integriteit en klachten.

De staf van de Politieacademie (verder te noemen PA) is verantwoordelijk voor het ondersteunen van de directie in haar taken en het ondersteunen van het Basis Politieonderwijs, het Vakspecialistisch Politieonderwijs en Kennis en Onderzoek. De staf bestaat uit twee teams: Directieondersteuning en Onderwijsservicepunt.

Het team Directieondersteuning bestaat uit de volgende vaste clusters:

- a) Onderwijs- en kennisprofessie
- b) Onderwijsregie
- c) Operational Control
- d) Bestuursondersteuning
- e) Veiligheid, integriteit en klachten**
- f) Communicatie
- g) Internationale samenwerking

Dit document is het jaarplan 2023 voor het cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten en beschrijft de doelstellingen en werkwijzen van het cluster in relatie tot de visie, missie en strategische doelen van de Politieacademie.

Missie PA

De missie van de Politieacademie is het (mede)bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen). Deze missie vervult de Politieacademie door het uitvoeren van twee taken:

1. Ontwikkelen en verzorgen van politieonderwijs, bestaande uit (onderwijs)taak:
 - a. Ontwikkelen en verzorgen van politieopleidingen: kwalificerend politieonderwijs.
 - b. Ontwikkelen en verzorgen van overige opleidingen: overig politieonderwijs.
 - c. Examineren van de studenten die opleidingen hebben gevolgd.
2. Ontwikkelen van kennis over de politie of de politietaak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietaak waarop het politieonderwijs is gericht, onder meer door (kennis- en onderzoek)taak:
 - a. Verrichten van onderzoek.
 - b. Verzamelen, veredelen, beheren en overdragen van politiekundige kennis.

De Politieacademie is het kwalificerend onderwijsinstituut en onderzoeksinstituut voor de Politie en staat garant voor onderwijs en onderzoek dat aansluit bij de beroepspraktijk, doelgroep en vraag en toekomstgericht en innovatief is.

Onderwijs en onderzoek worden efficiënt uitgevoerd met gebruikmaking van passende methoden.

Het realiseren van de missie van de Politieacademie vraagt om een sterke verbinding tussen alle actoren die binnen het politiebestedel een verantwoordelijkheid hebben voor het bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen)..

Visie PA

De visie van de Politieacademie is vervat in vier kenmerken:

- Wij leveren toegevoegde waarde in leerprocessen.
- Wij combineren de politiewereld met de onderwijs- en kenniswereld.
- Wij richten ons op de politie binnen het (internationale) veiligheidsnetwerk.
- Wij richten ons op de nationale en internationale dimensie van het politiewerk.

PA-strategische agenda

De strategische agenda 2022-2026 is als volgt opgebouwd:

- Stevige basis:
 1. Krachtige plek in het leerlandschap
 2. Unieke bijdrage aan kennis en onderzoek
 3. Sterke kwaliteitscultuur
- Grondige vernieuwing:
 4. Toekomstfitte politiemensen
 5. Toekomstbestendig politieonderwijs
 6. Nieuwe onderwijs- en kenniscoalities
- Passende organisatie
 7. Passende financiering
 8. Passende besturing
 9. Passende (onderwijs)bedrijfsvoering

Missie staf:

Het zijn van een deskundige en proactieve staf. Werken aan samenhang en vernieuwing en leveren van een integrale bijdrage aan het realiseren van kwalitatief goed politieonderwijs voor iedere student.

Visie staf:

In 2022 biedt de staf van de politieacademie vanuit samenwerking een uitstekende integrale ononderbroken ondersteuningservaring:

- Zorgen voor de juiste kennis en ervaring
- Samenwerken met onderwijs & kennis en onderzoek
- Aansluiten bij dat wat nodig is
- Vanuit gewaagde randvoorwaarden voor succes als onderdeel van de aanpak
- Verbeteren, vernieuwen en veranderen is vanzelfsprekend

1. Beschrijving cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten

1.1 Visie

De politie heeft tot doel bij te dragen aan een veiliger samenleving. Voor een groot deel ontleent de politie haar legitimiteit aan het vertrouwen dat de burger in haar heeft. Het vertrouwen in de politie is niet vanzelfsprekend. Dagelijks moet de politie werken aan het verkrijgen en behouden daarvan.¹

Naast de verantwoordelijkheid die de politie als overheidsorgaan heeft naar de samenleving, heeft de organisatie ook een verantwoordelijkheid naar de medewerker.

De politie wil een goed werkgever zijn. Dit houdt in dat de korpsleiding zich verantwoordelijk voelt voor een aantal essentiële waarden binnen de organisatie:

- Medewerkers hebben recht op een veilige werkomgeving, waarin met vertrouwen samengewerkt kan worden;
- Medewerkers hebben recht op een transparante aansturing, waarbij helder is wat er van medewerkers verwacht mag worden en wat de kwaliteitscriteria zijn;
- Medewerkers hebben recht op een gezonde werkomgeving, die voldoet aan arbo-eisen;
- Medewerkers hebben recht op leidinggevendenden die zelf in woord en gebaar een voorbeeld zijn van de gewenste cultuur;
- Medewerkers hebben recht op transparante besluitvormingsprocessen.

Omdat deze waarden niet automatisch leiden tot het gewenste organisatiegedrag, is er een aantal waarborgen van meer fundamentele aard in de organisatie ingebouwd. Een van die waarborgen is het cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK), zowel voor de preventieve als de curatieve kant. Iedere eenheid heeft een VIK, die haar onderzoekstaken uitvoert onder directe verantwoordelijkheid van de politiefchef van de eenheid. Voor de eenheid ODPa ligt die verantwoordelijkheid bij de directeur van de PA.

Het VIK ondersteunt de politiefchef (directeur PA) in de uitvoering van het beleid op de taakvelden veiligheid, integriteit en klachten. Vanuit de kerntaken levert VIK zijn bijdrage aan betrouwbaar en goed politiewerk. De kernwaarden betrouwbaar, integer, moedig en verbindend staan hierbij centraal met de focus op leiderschap, vakmanschap en samenwerking. VIK levert een bijdrage aan een veiliger samenleving door het bijeenbrengen van signalen op de verschillende taakvelden. Zij speelt een belangrijke rol in het signaleren van trends op het gebied van gewenst en ongewenst gedrag van haar (politie)medewerkers. Daarnaast signaleert en adviseert VIK op basis van casuïstiek knelpunten in processen en procedures. Tevens heeft VIK een essentiële inbreng ten aanzien van de cultuurverandering en een lerende organisatie.²

Werkzaamheden van VIK zijn middels landelijk beleid bepaald, daar waar nodig aangevuld met eenheid specifieke componenten. Voor de eenheid PA geldt de onderwijsspecifieke component, waarin ook VIK van de PA een rol heeft. De PA biedt haar medewerkers en studenten een veilige leeromgeving en moet daar voortdurend en aanhoudend aandacht voor hebben. Zo praktijkgericht mogelijk oefenen om politiemedewerkers te bekwaamen in het vakgebied, brengt altijd risico's met zich mee. Ongevallen zijn niet te voorkomen, maar moeten tot het uiterste beperkt blijven. Hoewel 'de lijn' en de onderwijsteams hiervoor verantwoordelijk zijn – veiligheid is een onderdeel van je professionaliteit / vakbekwaamheid - heeft VIK van de PA de taak gekregen om hierop toe te zien en daar waar nodig te coördineren. Van haar wordt verwacht om overzicht te hebben en samenhang te bewaken. In specifieke gevallen in de dagelijkse operatie van de PA en in opdracht van de Directeur PA onderzoekt VIK van de PA daar waar nodig ongevallen. Dit om herhaling voor de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen, door de directie te adviseren over haar bevindingen. Algemene aspecten die voortvloeien uit de bedrijfsvoering vallen onder de verantwoordelijkheid van het Politiedienstencentrum (PDC).

Het zijn van een lerende organisatie brengt ook met zich mee, dat VIK van de PA zich buigt over integriteit in het onderwijs. Incidenten op dit gebied worden niet alleen vertaald naar oriënterende- en disciplinaire onderzoeken, maar ook naar preventieve acties, die aan het onderwijs worden aangeboden. VIK van de PA heeft hierin een adviserende, ondersteunende rol.

¹ Werkingsdocument korpsstaf en eenheidsstaf, mei 2014

² Werkingsdocument korpsstaf en eenheidsstaf, mei 2014

1.2 Opbouw cluster

Niet onder reikwijdte





1.3 Clusterdoelstellingen

De afdelingen/clusters VIK van de NP werken landelijk op een uniforme wijze, conform het daartoe ingerichte beleid. VIK van de PA volgt al jaren dit beleid en heeft haar werkwijze daarop zoveel mogelijk afgestemd.

Ten aanzien van screening is binnen PDC een Centraal Loket Screeningen (CLS) ingericht, dat stuurt op de uitvoering van die onderzoeken. Na rato van het aantal medewerkers worden onderzoeken automatisch aan de VIK eenheden toebedeeld, zo ook aan VIK PA.

Naast een vast takenpakket – interne onderzoeken, screeningen en klachten - bestaat er binnen iedere eenheid ruimte voor specifieke invulling. Het cluster VIK van de PA richt zich hierbij vanuit het gehele taakveld op het onderwijsspecifieke karakter van de organisatie, waarin het leren centraal staat en medewerkers en studenten een veilige werk(leer)omgeving wordt geboden.

Vanuit de kerntaken levert VIK zijn bijdrage aan betrouwbaar en goed politiewerk.

Nu de PA onderdeel is geworden van de NP en op basis van de reorganisatie die daaraan vooraf is gegaan, richt VIK van de PA zich, behalve op alle voorkomende werkzaamheden, specifiek voor 2018 op vier mijlpalen. Een extern gerichte mijlpaal in de samenwerking met de NP en drie intern gerichte, waaronder het uitwerken van twee processen, die binnen de PA op orde gebracht moeten worden. De mijlpalen zijn:

1. Volledige uniformiteit in handelen en uitwisselbaarheid, in de samenwerking met de NP;
2. Begeleiding/opleiding van medewerkers, die bij VIK zijn geplaatst;
3. Het klachtenproces van de PA op orde brengen;
4. Veiligheid binnen de PA naar een hoger (veiligheids)niveau brengen.



Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

1.4 Kwaliteitszorg

Alle beleidsadviseurs van VIK hebben, naast hun bestaande taken, op grond van bovengenoemde constatering, een specifiek taakveld toegewezen gekregen. Deze taakvelden zijn:

- Screening
- Interne onderzoeken
- Klachten
- Veiligheid (waaronder Wapens en Munitie)

De beleidsadviseurs richten zich hierbij niet alleen op de interne organisatie, maar zijn op het thema ook de vertegenwoordigers naar de NP, waarmee het beleid gevolgd kan worden en naar een naadloze aansluiting met die NP kan worden gezocht.

Iedere drie weken hebben de beleidsadviseurs overleg met de clustertrekker, waarbij de onderscheiden taakvelden gemonitord worden en daar waar nodig worden bijgesteld.

Voortgang van alle projecten wordt maandelijks besproken met de directeur.

Niet onder reikwijdte

1.6 Professionalisering

Het landelijk speelveld van integriteit en veiligheid is voortdurend in beweging. Iedere maand komen de teamchef's VIK een groot dagdeel bij elkaar om de ontwikkelingen te bespreken, daarin afstemming met elkaar te zoeken en/of richting te bepalen. Inhoudelijk wordt deze vergadering gevoed door de zgn. 'bloembladen' en daaronder ressorterende werkgroepen; overlegvormen waarin teamchef's VIK, coördinatoren en/of beleidsadviseurs VIK zitting hebben. Rondom het Teamchef's overleg zijn de volgende bloembladen actief: Preventie, Interne Onderzoeken, Screeningen, Klachten en Integrale Beveiliging.

Bloembladen en daaronder ressorterende werkgroepen, die veelal binnen een thema een specifiek onderwerp nader uitwerken, hebben hun eigen vergaderstructuur. Over het algemeen hebben bloembladen ook 1 x per maand een dag overleg.

Op basis van een verdeelsleutel participeren medewerkers van het cluster VIK PA in de bloembladen Interne Onderzoeken, Screeningen en Integrale Veiligheid.

Op de inhoud kent VIK een aantal interne opleidingen, die samen met de PA zijn ontwikkeld en nu door hen wordt uitgevoerd. Naast een basisopleiding VIK bestaan de verdiepingmodules: Interne onderzoeken en Klachten.

Ten aanzien van screeningen, preventie en veiligheid moeten nog opleidingen gemaakt worden. In hoeverre de PA hierin een rol gaat spelen, dan wel andere (externe) partijen, is nog onduidelijk. Veelal zal het hier om maatwerktrajecten gaan.


Daarnaast zijn er specifieke opleidingen bij o.a. de AIVD

Het VIK kent ook zgn. deskundigheidsdagen. Deze worden vaak in eigen beheer gegeven.

Twee keer per jaar hebben de Teamchef's VIK een tweedaagse, om te werken aan de eigen vakbekwaamheid, met elkaar visie te bepalen op de onderscheiden thema's en/of om bepaalde thema's nader uit te werken.

Jaarlijks worden door de onderscheiden bloembladen voor de verschillende doelgroepen themadagen en of andere bijeenkomsten georganiseerd, om aan kennisuitwisseling te doen. Inhoudsdeskundigen op een bepaald vakgebied zijn georganiseerd in zgn. coördinatorenoverleg. Zij komen periodiek bij elkaar om casuïstiek te bespreken, daar waar nodig knelpunten te signaleren en met elkaar afstemming te zoeken in de aanpak.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



2.3 Benodigde ondersteuning dienst communicatie

Landelijk bestaat er een communicatieprotocol Interne onderzoeken. Dit protocol geeft aan wanneer en op welke wijze gecommuniceerd moet worden. VIK van de PA, maar ook de afdeling communicatie van de PA dienen zich hier aan te confirmeren.

Hiernaast heeft VIK regelmatig te maken met calamiteiten, die veelal ook aandacht van communicatie vragen. In de praktijk betekent dit dat er op alle mogelijke tijdstippen behoefte kan zijn om directe afstemming te zoeken met de eigen woordvoerder en/of met Directie Communicatie Den Haag en/of woordvoerders van de eenheden. Een PA aanspreekpunt communicatie die te allen tijde beschikbaar is, is een vereiste.

2.4 Overige benodigde voorzieningen of diensten

n.v.t.

Niet onder reikwijdte



VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER 21 NOVEMBER 2022

Overleg

EMT Regulier

Datum

21 november 2022

Tijdstip

13:00-14:30

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT

Behandeld door

5.1.2.e – 5.1.2.e EMT

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e (Vz), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e

Gasten

5.1.2.e (voor agendapunt 2)

1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt conform vastgesteld. Zowel Roy als Ingrid sluiten later aan.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

4. Uitwisseling

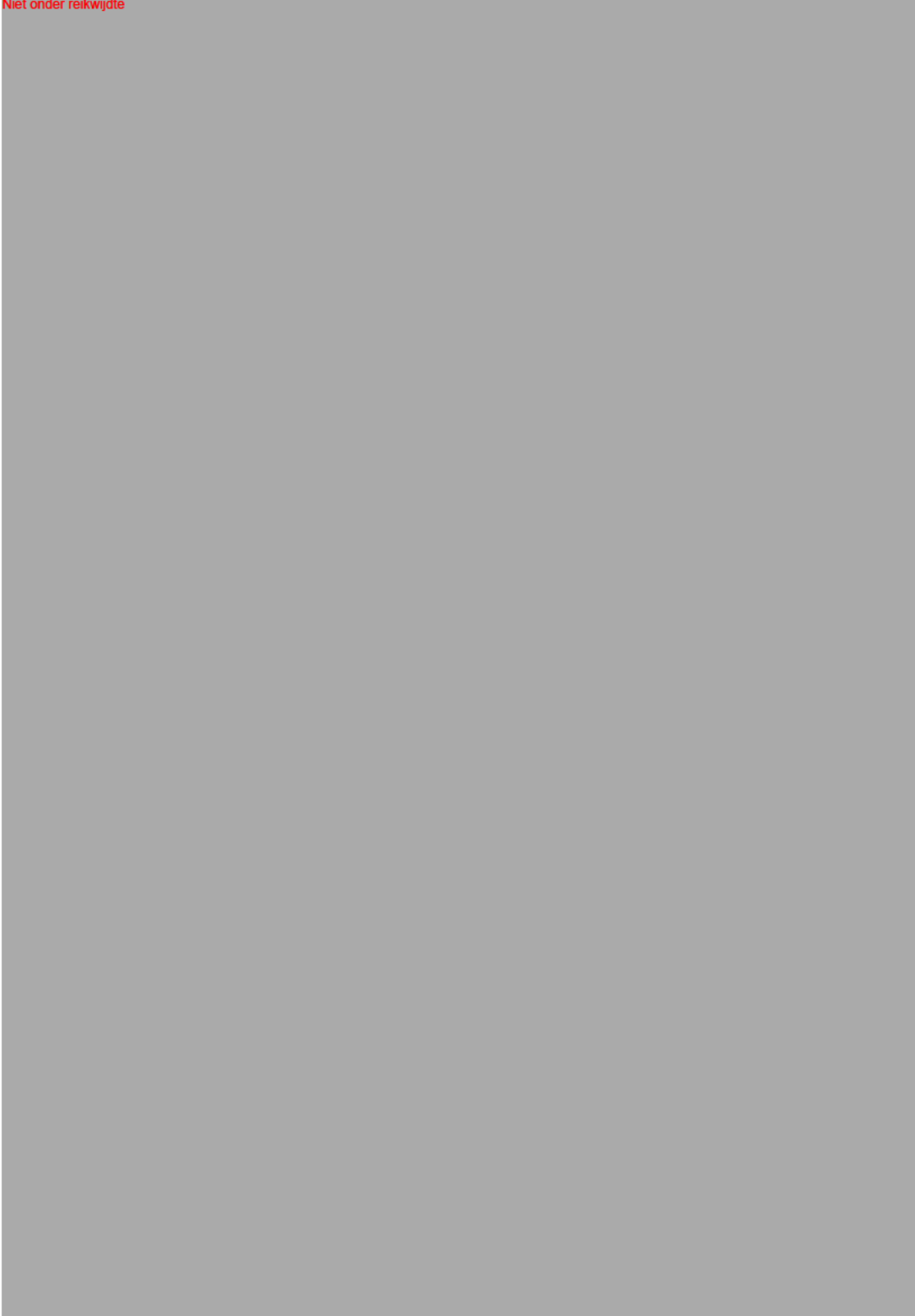
Casus racisme, discriminatie & uitsluiting (5.1.2.e): Vorige week is afgesproken dat er met meer tijd stilgestaan zou worden bij dit thema. 5.1.2.e zou vandaag een casus inbrengen. Zij was in de veronderstelling dat het EMT vandaag fysiek bijeen zou komen. Helaas geldt ook vandaag dat er wederom weinig tijd overblijft voor de bespreking van deze casus. Besloten wordt dit door te schuiven naar een later moment. De voorkeur gaat uit om dit fysiek en met meer tijd te doen. Dit jaar is daar echter o.b.v. huidige planning geen ruimte meer voor.

De voorzitter geeft aan dat er juist gekozen is om dit op deze wijze onder de uitwisseling terug te laten komen zodat het een terugkerend onderwerp van gesprek zou zijn. Dat pakt in de praktijk anders uit zo blijkt nu.


Afspraak: 5.12 e en ondergetekende stemmen samen af op welke wijze recht gedaan kan worden aan eerdere afspraak, maar ook de behoefte voor bespreking van casuïstiek. Zij nemen daarin de suggestie van 5.12 e mee om tijdens reflectietafels uitgebreid stil te staan bij casuïstiek en in de uitwisseling eventueel terug te komen op de uitkomsten van de reflectietafel.

Er zijn verder geen punten voor de uitwisseling.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



7. Rondvraag en sluiting

Niet onder reikwijdte



Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 5 december 2022

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status/ deadline
---	------------	-------	------------------	-----------	-------------	---------------------


Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022 bijgewerkt op 21 november 2022

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



20220523.2	Reputatie & vertrouwen	Er is behoefte om de resultaten van het interne onderzoek naar reputatie en vertrouwen in samenhang met de interne MEMO te bespreken. 5.1.2.e plant samen met 5.1.2.e 5.1.2. 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2. een EMT-sessie in waarin de onderzoeksresultaten van de Dienst Communicatie in samenhang met de MEMO besproken wordt.	23-05-2022
Niet onder reikwijdte			
20220523.5	'De blauw familie'	Afgesproken wordt over een half jaar en jaar terug te blikken wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben.	23-05-2022
20220530.3	'De blauw familie'	De afspraak om het onderwerp beet te blijven pakken binnen het EMT is tijdens het EMT van 23 mei reeds gemaakt. Daar wordt aan toegevoegd dat de reacties op docu en wat dat allemaal	30-05-2022

		losmaakt de komende tijd terug blijft keren in het EMT. Daarnaast wordt afgesproken dat 5.1.2.e en 5.1.2.e het EMT mee zullen nemen in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken. Zij stemmen een datum af met 5.1.2.e Het zou mooi zijn om hier dan ook eens een tegenspreker bij uit te nodigen.	
--	--	--	--

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte





<p>20220905.5 (BD #2022.37)</p>	<p>Politie voor iedereen</p>	<p>Het EMT omarmt voorliggend voorstel. De portefeuillehouder PVI en hoofd Control gaan samen in gesprek over hoe de managementgesprekken in 2023 hierop ingericht en voorbereid kunnen gaan worden. N.a.v. de reacties op het eerste voorstel en i.v.m. de recente aanpassingen van het BD, wordt afgesproken dat de sectorhoofden het stuk opnieuw op de DMO agenda te plaatsen en met het DMO te bespreken met de gedachte zoals verwoord in het besluitdocument en verwoord door 5.1.2.e tijdens het EMT van 5 september in het achterhoofd.</p> <p>De politiechef besluit conform voorgesteld besluit. Concreet betekent dit dat de politiechef akkoord gaat met: de uitwerking doelen plan van aanpak Politie voor iedereen Limburg, zoals uitgewerkt in de bij het besluitdocument bijgevoegde PowerPoint. Met dit besluit wordt</p>	<p>05-09-2022</p>
-------------------------------------	------------------------------	--	-------------------

		beoogt beweging te brengen op de afgesproken thema's, verantwoording leggen we af via "Rijker Verantwoorden".	
		Het betreft hier een vertaling van het PVI landelijke realisatieplan naar een werkwijze binnen de eenheid en zal derhalve niet aan de OR worden voorgelegd voor instemming of advies. Gerard bekijkt op welke wijze het stuk eventueel informatief verder gebracht wordt richting de OR.	

Niet onder reikwijdte

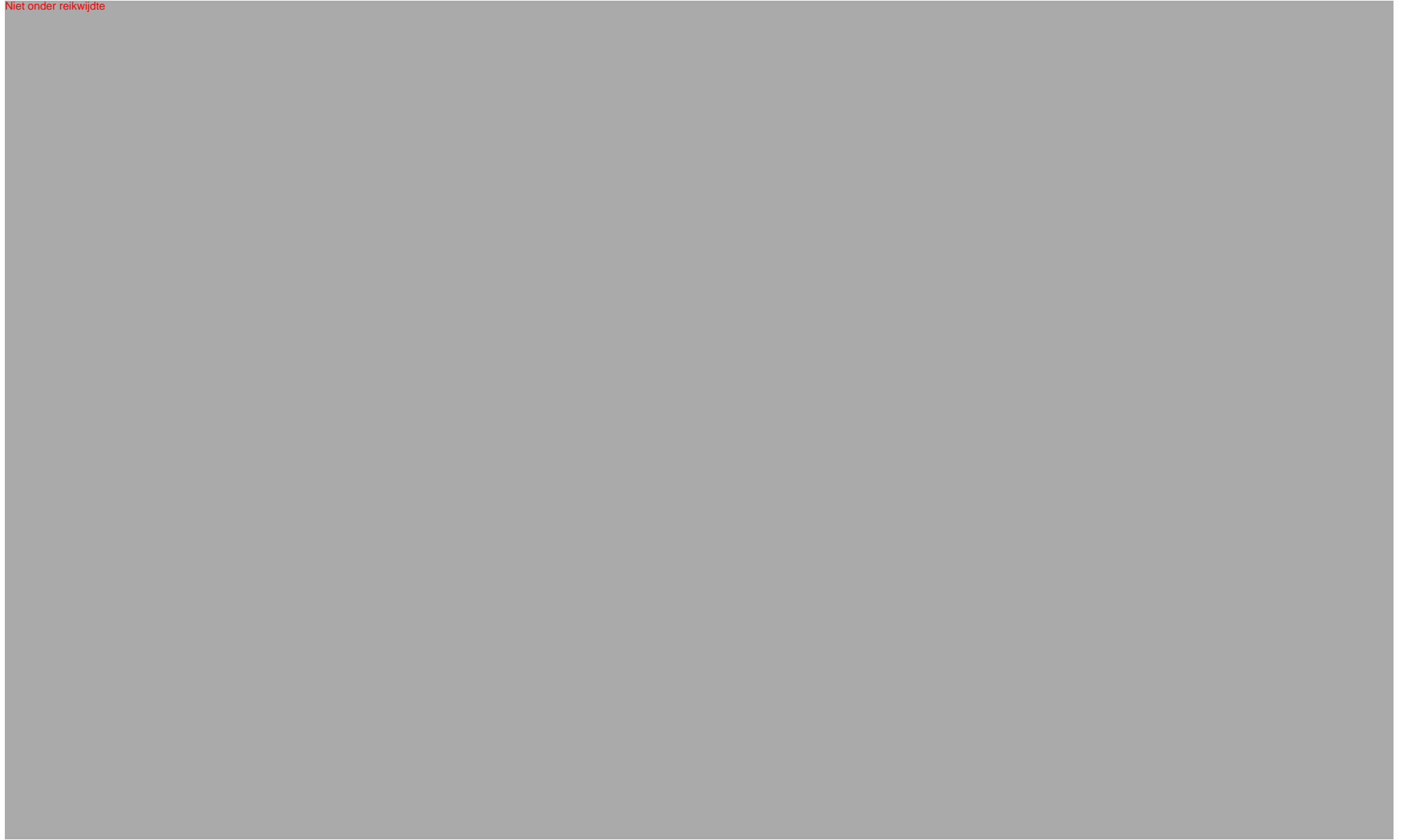


Niet onder reikwijdte

20221017.1 20221024.4	Reflectietafel discriminatie, racisme, uitsluiting	Bij gelegenheid komt een reflectietafel samen t.b.v. bespreking casuïstiek. Doel is leren en ontwikkelen van casuïstiek. Eerder is ook afgesproken dat in het EMT casuïstiek besproken wordt t.b.v. normvinding. Die afspraak blijft staan. Gesprek dient bij voorkeur eerst plaats te vinden aan de reflectietafel. Afgesproken wordt dat in de EMT-agenda standaard onder het kopje uitwisseling een bullet point Racisme, discriminatie en uitsluiting opgenomen wordt.	17-10-2022 24-10-2022
20221114.4		14-11-2022: Afgesproken wordt dat er met concrete casussen gewerkt wordt. Komend EMT brengt 5.1.2.e een casus inzake 'racisme, discriminatie & uitsluiting' inbrengt. Daarna 5.1.2.e	14-11-2022
20221121.4		21-11-2022: 5.1.2.e en ondergetekende stemmen samen af op welke wijze recht gedaan kan worden aan eerdere afspraak, maar ook de behoefte voor bespreking van casuïstiek. Zij nemen daarin de suggestie van 5.1.2.e mee om tijdens reflectietafels uitgebreid stil te staan bij casuïstiek en in de uitwisseling eventueel terug te komen op de uitkomsten van de reflectietafel.	21-11-2022

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



TEAMOVERLEG VIK PA dinsdag 22 november 2022 om 09.00 uur (fysiek Apeldoorn B.1.23)

<p>Afwezig: 5.1.2.e (?)</p>	<p>Aanwezig: 5.1.2.e (weloom!), 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e</p>
---------------------------------	--

1. Opening.
2. Rondje wel en wee.
3. Mededelingen.
 - 6 december: Roadshow kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie. Paul Entken (Niet onder reikwijdte) op 24-02-2023?
 - Wie sluit aan bij PP VIK HO door 5.1.2.e op 24-02-2023?
 - Wie kan een 'VIK PP' geven bij Team Onderzoek (5.1.2.e) op 1-12-22 van 11.30 u tot 13.00 u (met lunch)?
 - Digitaal vragenronde Paul Entken / 5.1.2.e op 15-12-2022 van 09.00 u tot 10.00 u.
 - Er is een concept 'Ontwikkelplan VIK'. Ter inzage en opmerkingen zijn welkom.
 - Er komt een nieuwe tool 'TROI'. Wie van ons kan aansluiten in de ontwikkeling (5.1.2.e)
 - Uitnodiging MS Teams op 14-11-22 van 13.00 u – 15.00 u bijeenkomst voor alle VIK medewerkers met 5.1.2.e, Ombudsfunctionaris (5.1.2.e weet meer).

4. Meldingen.

Niet onder reikwijdte

5. Interne onderzoeken.

Niet onder reikwijdte

6. Summit. (5.1.2.e)

- Regelen juiste autorisaties

7. Vakantieplanning.

Niet onder reikwijdte

8. 'Overdracht' > 5.1.2.e .
 - Welke dossiers / onderwerpen?
9. Screening (5.1.2.e / 5.1.2.e)
 - PP over nieuwe wet screening. (Zie mailtje van 5.1.2.e)
10. Klachten (5.1.2.e)
11. Preventie (5.1.2.e)
 - Preventieactie NH
12. BVC (5.1.2.e)
13. Secretariële zaken (5.1.2.e)
14. Wvttk.
15. Sluiting.

Overdracht 5.1.2.e

- Screening PP voor sectorhoofden (5.1.2.e / 5.1.2.e)
- Autorisatie Summit
- Jaarplan (concept is gereed)
- Verlof (kerst/jaarwisseling, zomer 2023)
- Stavaza Niet onder reikwijdte
- Afhandeling 5.1.2.e
- ...
- ...

NB.

Een aantal agendapunten zijn gebaseerd op binnengekomen mails. Ik zal kijken of ik die in één mail naar jullie kan versturen.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: eigen aantekeningen prevco overleg 24-11
Datum: donderdag 24 november 2022 15:51:15

>

Verzonden: donderdag 24 november 2022 12:35

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politieacademie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politieacademie.nl>;
 5.1.2.e politie.nl>

Onderwerp: eigen aantekeningen prevco overleg 24-11

Ha allemaal,

Hierbij mijn aantekeningen van het landelijk prevco overleg. Heb je vragen/ opmerkingen of is er iets anders... Laat het mij weten☺

Themabladen:

5.1.2.e krijgt het woord over de themabladen. 5.1.2.e is bezig vanuit de VIK KS met de beroepscode. 5.1.2.e geeft aan dat de themabladen worden vernieuwd. Gevraagd wordt om mee te denken/kijken. De JP wordt gedaan door JZ om recente uitspraken hierin mee te nemen. Het plan is om de prevco's te verdelen in duo's die twee themabladen bekijken en bijstellen. Daarna vindt er een check plaats door een ander duo prevco. Juridisch wordt het gecheckt door JZ/PZ en KS gaat kijken naar uniformiteit. Planning is december/januari voor aanpassen en second opinion. Zodat dit in februari/maart bekeken wordt door JZ en dit in maart gepresenteerd kan worden. 5.1.2.e maakt duo's en houd de regie hierop.

Masterclasses

Er lopen meerdere Masterclasses. LE – Den Haag – Midden Nederland – ZeBra. Er is behoefte om hier verder op in te gaan en dit te delen met prevco's.

- LE – Masterclass bedrijfsvoering -> richt zich op leidinggevende. Hier zijn modules ondergehangen zoals R & O, ziekteverzuim. Er is een module VIK taakvelden (pilot december 2022). Masterclass is gericht op alle taakvelden van het VIK. Doelstelling is bedoeld om leidinggevende te prikkelen om zelf aan de gang te gaan.
- ZeBra- Vrijwillige inschrijving. In eerste instantie gericht op de laag OE. Doelstelling is dat 70% van de OE deze krijgt. – Nu de vraag voor TC om deze sessies te geven.
- Den Haag – verplichting om te volgen. Hierdoor een hoge opkomst. Keuze is voor OE, OSA, OSB en OSC. Hiervoor is gekozen om dat TC en SH al eerder sessies heeft gehad.

Kritische kanttekening is (ihkv deelopdracht 4B)

Roadmap

Is nog een concept versie. Dit komt nog.

Deelopdracht 4B

5.1.2.e binnenkort vindt een sessie plaats met experts om te kijken wat de behoefte is van de medewerkers aangaande integriteit en beroepsethiek.

Onderwijsplan – er komt deze week nog een sessie met de coördinatoren. Dit plan wordt gepresenteerd op TC overleg.

Werkgroepen

- Werkgroep opleidingen; Er zit meer stuwkracht achter de opdracht van de review dan deze werkgroep. Noord-Holland is bezig met pilot. Ze zijn bezig met evaluaties. Terugkoppeling volgt nog. Er wordt aangegeven dat niet iedere PA het even goed heeft geregeld. 5.2.1

5.2.1 Ik heb aangegeven knelpunten te mailen naar mij. Indien hier een patroon in zit kunnen we vanuit de PA kijken.

- Werkgroep competentieprofiel: concept is gemaaild, de werkgroep heeft aanpassingen aangegeven. Deze worden verwerkt. Naast de opdracht heeft dit voor prevco breed mooie tool gegeven om mee te nemen voor 2023. Deze werkgroep mag beëindigd worden.
- Niet onder reikwijdte
- Werkgroep social media/ digitaal; Toolbox is gevuld, doelen zijn behaald. Werkgroep kan eraf gehaald worden.
- Werkgroep externe sprekers: Vanmiddag een sessie met 5.1.2.e Ook dit is nog een pilot. Na deze sessie wordt dit ook geëvalueerd. Verder is het idee geopperd om een fysieke VIK dag te organiseren. 5.1.2.e is enthousiast. 5.1.2.e gaat een plan van aanpak opstellen.
- Werkgroep grensoverschrijdend gedrag: ZeBra heeft hier een korte klap plan van aanpak gemaakt. Er zijn 3 acties ingezet een 4^{de} staat op de rol. Begin november is er vanuit de leidinggevende een mail verstuurd, een paar dagen later sessies met leidinggevende, daarna een ervaringsverhalen delen. Laatste fase is deponeren van stellingen. – Staat op de P schijf Prevco. Is geanonimiseerd en te gebruiken landelijk. 5.1.2.e (DH) geeft aan dat er programma C is – staat op agora pagina. Resultaat is nog niet meetbaar, betreft een lange adem. 5.1.2.e (rotterdam) is de mogelijkheid om een APP te ontwikkelen -> komt nog terugkoppeling op.

CAOP – doel is van de terugkomdag om te kijken waar lopen we tegenaan. 5.1.2.e gaat hierover nog een mail sturen naar de prevco's.

Rondvraag

5.1.2.e – Vanuit de groep Paul van Entken zijn bezig aanpak van corruptie – Vanuit TC VIK verzoek om ook preventie hierin te betrekken. Paul gaat zijn plan presenteren bij i.i.g. coördinator IO. Verzoek is of wij (Prevco) dat ook behoeften aan hebben. Deze behoefte ligt er. Er wordt gekeken of dit voor 5-12 januari op fysiek overleg prevco haalbaar is en in de agenda past.

Volgend overleg is 5 of 12 januari (fysiek) dag wordt samengesteld door 5.1.2.e en mij.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
M: 06 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 088 5.1.2.1

----- Disclaimer -----

De informatie verzonden met dit e-mailbericht (en bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n) en zij die van de geadresseerde(n) toestemming kregen dit bericht te lezen.

Kennisgeving door anderen is niet toegestaan.

De informatie in dit e-mailbericht (en bijlagen) kan vertrouwelijk van aard zijn en binnen het bereik van een geheimhoudingsplicht en/of een verschoningsrecht vallen.

Indien dit e-mailbericht niet voor u bestemd is, wordt u verzocht de afzender daarover onmiddellijk te informeren en het e-mailbericht (en bijlagen) te vernietigen.

Conform het beveiligingsbeleid van de Politie wordt e-mail van en naar de politie gecontroleerd op virussen, spam en phishing en moet deze e-mail voldoen aan de voor de overheid verplichte mailbeveiligingsstandaarden die zijn vastgesteld door het Forum Standaardisatie.

Mail die niet voldoet aan het beveiligingsbeleid kan worden geblokkeerd waardoor deze de geadresseerde niet bereikt. De geadresseerde wordt hiervan niet in kennis gesteld.

The information sent in this E-mail message (including any attachments) is exclusively intended for the individual(s) to whom it is addressed and for the individual(s) who has/have had permission from the recipient(s) to read this message.

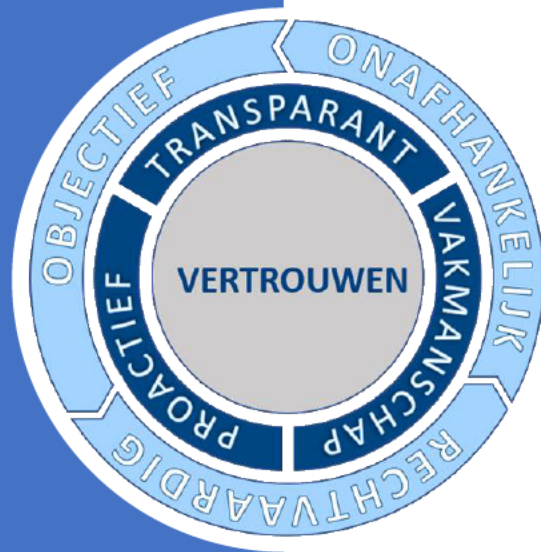
Access by others is not permitted.

The information in this E-mail message (including any attachments) may be of a confidential nature and may form part of the duty of confidentiality and/or the right of non-disclosure.

If you have received this E-mail message in error, please notify the sender without delay and delete the E-mail message (including any attachments).

In conformity with the security policy of the Police, E-mails from and to the Police are checked for viruses, spam and phishing and this E-mail must meet the standards of the government-imposed E-mail security as set by the Standardization Forum.

Any E-mail failing to meet said security policy may be blocked as a result of which it will not reach the intended recipient. The recipient concerned will not be notified.



VIK Oost-Nederland

Eén VIK van Morgen, up-date

Screening



- Doorlooptijden in 2022 gehaald
- 2023 continuïteit borgen door ttw
- 2024 screening landelijk gecentraliseerd naar PDC
- Lerend vermogen: evaluatie (o.a. proces/klassen), opleiding
- Politie voor iedereen: training interculturele communicatie
- Wetwijziging per 1 januari continue screening en meldplicht vergt aandacht (leiderschap en communicatie naar medewerkers)

Preventie



- Rond de 200 preventiesessies (tot nu toe in 2022)
- Grotere vraag 'rauw' sessies
- Thema's: lekken van informatie, financieel (kwetsbaarheid, ongewenste omgangsvormen (blauwe familie), politie voor iedereen en drugs
- Masterclass Leidinggevenden (Haaglanden)

Niet onder reikwijdte



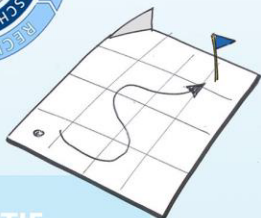
Resultaten: Interne onderzoeken



- Werkvoorraad onder controle
- Doorlooptijden onder controle (dashboard beschikbaar)
 - Landelijk troi aangesloten bij ONL voor landelijk dashboard (delta)
- Kwaliteit: ombudsfunctionaris, sectorhoofden, OM tevreden
 - Continue kwaliteitscontrole (intern)
- Lerend vermogen: vrijwilligers, tegenspraak op dossiers, ONL tegenspraak andere eenheden
- Medewerkers: 7 medewerkers ingestroomd, opleiding verhoor
- Intervisie (iedere maand 1 casus van een collega)
- Politie voor iedereen: experiment anders werven
- Netwerkversterking: NDV, recherchepsychologen
- Aandachtspunt aanpak corruptie flexibele schil(notitie bij BBVO)
- Rondgang lijnonderzoek DMO's vanaf januari 2023



TEAMPLAN



PREVENTIE

SCREENING

INTEGRALE BEVEILIGING

KLACHTEN

INTERNE ONDERZOEKEN

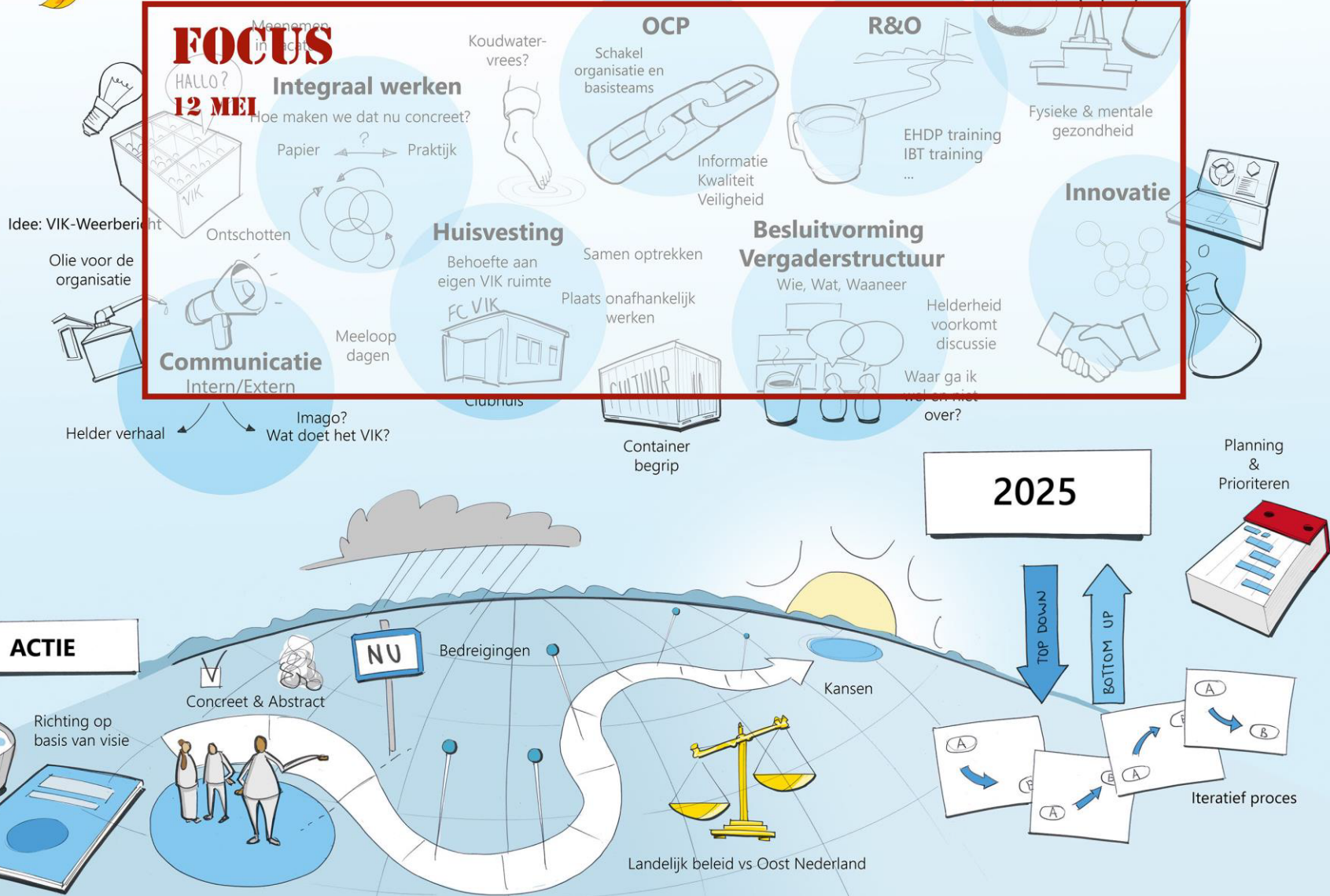
Speerpunten
Politie Oost Nederland

Digitale transitie (Cyber)
Ondermijning
Politie voor iedereen



ÉÉN VIK VAN MORGEN

VERTROUWD ADVISEUR VOOR EEN VEILIGE POLITIEORGANISATIE



TEAMOVERLEG VIK PA dinsdag 27 september 2022 09.00 uur **MS Teams**.

Afwezig: 5.1.2.e (5.1.2.e)	Aanwezig: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
--------------------------------	--

1. Opening.
2. Rondje wel en wee.
3. Mededelingen.
 - Bezoek Nationale Ombudsman 10 oktober 09.00 – 11.00 uur. Directie (5.1.2.e) coördineert dit). Afwachten wat onze rol is.
 - Niet onder reikwijdte
 - Do 29 september: 'Dag van de integriteit 2022' in Rhenen. 5.1.2.e en 5.1.2.e gaat daar naar toe.
 - Assistentie ON: 5.1.2.e en 5.1.2.e geven uitleg.
4. Preventie (5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e)
 - Stavaza.
5. Jaarplan 2023 / Handboek

Afspraak gemaakt dat we op 15 oktober het concept gereed hebben. Wat het 'handboek' betreft: gelet op landelijke ontwikkelingen alleen 'eigen' procedures op papier zetten.
6. Meldingen.

Niet onder reikwijdte
7. Interne onderzoeken.

Niet onder reikwijdte
8. Screening (5.1.2.e / 5.1.2.e)
9. Klachten (5.1.2.e / 5.1.2.e)
10. Secretariële zaken (5.1.2.e)
11. Wvttk.
12. Sluiting.

VOLGEND OVERLEG: dinsdag 4 oktober 09.00 uur Niet onder reikwijdte Om 10.30 uur komt Niet onder reikwijdte !

Oplegnota

Zeeland-West-Brabant

Datum: 30 november 2022

Onderwerp: risicoanalyse ondermijning

Rubricering¹: politie INTERN

Opsteller oplegnota: 5.1.2.e en 5.1.2.e

Aangeboden door c.q. akkoord van

- Politiechef Gerda van Leeuwen
- Hoofd Operatiën / plv Politiechef Peije de Meij
- Hoofd Operatiën 5.1.2.e
- Hoofd Bedrijfsvoering 5.1.2.e
- Hoofd Staf 5.1.2.e
- Eenheidscontroller 5.1.2.e
- Lid EMO: 5.1.2.e

Ingediend door de portefeuille: *ondermijning*

- Besluitvormend
 Opinievormend
 Ter vaststelling
 Ter kennisname

Doel bespreking

Het ELO wordt gevraagd:

1. Kennis te nemen van de duiding de uitgevoerde risicoanalyse integriteit en ondermijning
2. Een standpunt in te nemen ten aanzien van een tweede analyse in 2023

Samenvatting onderwerp/voorstel

In 2021 is opdracht gegeven tot het uitvoeren van een risicoanalyse integriteit en ondermijning. Eind 2021 hebben een extern bureau en de 5.1.2.e integrale beveiliging de analyse uitgevoerd bij het team Generieke Opsporing (GO-DRR). Het opgeleverde adviesrapport schetst een duidelijk beeld van de risico's en geeft een behoorlijk aantal aanbevelingen. De aanbevelingen zijn geformuleerd richting korpsleiding, eenheidsleiding en GO. Het EMO wordt gevraagd kennis te nemen van de risicoanalyse en de duiding van de stuurgroep.

Deze analyse was een pilot om te beoordelen of de risicoanalyse als instrument waardevol is. De stuurgroep heeft procesmatig van deze eerste pilot geleerd. De stuurgroep evalueert dit eerste deel van de pilot als positief. De stuurgroep zoekt naar een passend proces en een goede, wat beperktere scope voor een tweede analyse in 2023. Daarbij passen we de geformuleerde procesverbeteringen toe. Het EMO wordt gevraagd een standpunt in te nemen ten aanzien van een tweede analyse in 2023.

Voortraject / Afstemming en uitkomst bespreking

Met wie is afgestemd	(Beoogde) datum	Uitkomst bespreking
<input type="checkbox"/> Personeel/ HRM		
<input type="checkbox"/> Financiën & Control		
<input type="checkbox"/> Informatievoorziening		
<input type="checkbox"/> Facility management		
<input type="checkbox"/> Communicatie		
<input type="checkbox"/> Bestuur		
<input type="checkbox"/> Operatiën		
<input type="checkbox"/> Portefeuillehouder ...		
<input type="checkbox"/> Medew. participatie via		
<input type="checkbox"/> O-team		
<input type="checkbox"/> Anders, namelijk		
<input type="checkbox"/> OS-E		

¹ Politie ZEER GEHEIM, Politie GEHEIM, Politie CONFIDENTIEEL, Politie INTERN of Niet Vertrouwelijk. [Meer info](#)

<input type="checkbox"/> BVO		
<input type="checkbox"/> EMO		
<input type="checkbox"/> ELO		
<input type="checkbox"/> OR		
<input type="checkbox"/> DMT:		
<input type="checkbox"/> (Verbrede) Driehoek		
<input type="checkbox"/> Anders, namelijk...		

Vervolgtraject		
	(Beoogde) datum	Doel
<input type="checkbox"/> OS-E		<input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> OR (WOR)		<input type="checkbox"/> ter informatie <input type="checkbox"/> voor instemming <input type="checkbox"/> voor advies
<input type="checkbox"/> EMO		<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> ELO		<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> BVO		<input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> (Verbrede) Driehoek		
<input type="checkbox"/> Anders, namelijk...		

Bijgevoegde stukken:

- Stuurgroep risicoanalyse integriteit en ondermijning – duiding en vervolg
- Rapportage – risicoanalyse integriteit en ondermijning

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Antw: Eerste beelden video "moedig"
Datum: woensdag 30 november 2022 16:24:42
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[image007.png](#)
[image008.png](#)
[image009.png](#)
[image010.png](#)
[image011.png](#)
[image012.png](#)

Ha 5.1.2.e

Mooi gemaakt.

Moed is idd niet allen externe moed, ook intern. Elkaar aanpreken op het moment dat niemand iets doet.

Mooi dat dit er ook in is meegenomen.

Alle kernwaarden zijn zowel intern als extern. Ik durf ook te stellen dat het start met intern, dan pas komt de stap naar buiten.

De kernwaarden staan aan de basis van de loopbaan bij de politie. Het start met de screening waarbij je eerlijk (en soms moedig moet zijn). In Q1 van PO21 komen de kernwaarden en professionele beroepshouding c.q. oriëntatie ook in de lessen. Deze kernwaarden vormen een rode draad door de opleiding heen. Qua borging mist hier nog wel een stap trouwens, 5.2.1

Niet onder reikwijdte

Als je nog meer wil weten dan hoor ik dat graag.

Groet,

5.1.2.e

Ps. Met 5.1.2.e heb ik volgende week een afspraak gepland staan.

Van: 5.1.2.e @politieacademie.nl]

Verzonden: woensdag 30 november 2022 16:00

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: RE: Antw: Eerste beelden video 'moedig'

Ha 5.1.2.e

Mocht je het nog niet gezien hebben, kun je beter deze (laatste) versie bekijken 😊 5.1.2.i

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Communicatieadviseur Social Media
 Socialmediaregisseur Politieacademie

06 - 5.1.2.e

5.1.2.e @politieacademie.nl

Werkdagen: ma, di, wo en do



POLITIEACADEMIE

Staf | Team Communicatie
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politieacademie.nl

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 30 november 2022 12:59

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>

Onderwerp: Re: Antw: Eerste beelden video 'moedig'

Ha 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

Mocht je ook qua tekst nog goede aanvullingen hebben voor bij het bericht is dat ook welkom. Bijvoorbeeld hoe we als PA met de kernwaarden omgaan. Hoe het onderdeel is van ons onderwijs etc.

We horen graag van je.

Met vriendelijke groeten, 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Communicatieadviseur Social Media
Socialmediaregisseur Politieacademie

06 - 5.1.2.e

5.1.2.e @politieacademie.nl

Werkdagen: ma, di, wo en do

Staf | Team Communicatie
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

From: 5.1.2.e @politie.nl>

Sent: Wednesday, November 30, 2022 12:47:44 PM

To: 5.1.2.e @politieacademie.nl>

Subject: Antw: Eerste beelden video 'moedig'

Ha 5.1.2.e

Bekijken op mijn telefoon lukt me even niet. Ik ga deze vanmiddag (na 15.00) bekijken en FB geven.

Groet,

5.1.2.e

Van: ^{5.1.2.e} [redacted] <[\[redacted\]@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)>

Verzonden: woensdag 30 november 2022 12:23

Aan: ^{5.1.2.e} [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Onderwerp: Eerste beelden video 'moedig'

Ha ^{5.1.2.e} [redacted]

Zie hier de eerste ruwe beelden van de kernwaarde 'Moedig' het idee is om de (nog af te maken) video vrijdag te plaatsen op Instagram: ^{5.1.2.1} [redacted]

Niet onder reikwijdte



De kernwaarden Betrouwbaar, Verbindend en Integer plaatsen wij de opeenvolgende vrijdagen in december.

We zijn benieuwd wat je van deze eerste beelden vindt. Morgen hebben wij een vakdag, dus we proberen alles vandaag af te hebben. Het zou daarom fijn zijn om je evt. feedback vandaag te ontvangen.

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]

Communicatieadviseur Social Media
Socialmediaregisseur Politieacademie

06 - ^{5.1.2.e} [redacted]

^{5.1.2.e} [redacted] <[\[redacted\]@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)>

Werkdagen: ma, di, wo en do



POLITIEACADEMIE

Staf | Team Communicatie
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op [politieacademie.nl](https://www.politieacademie.nl)

----- Disclaimer -----

De informatie verzonden met dit e-mailbericht (en bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n) en zij die van de geadresseerde(n) toestemming kregen dit bericht te lezen.

Kennisgeving door anderen is niet toegestaan.

De informatie in dit e-mailbericht (en bijlagen) kan vertrouwelijk van aard zijn en binnen

het bereik van een geheimhoudingsplicht en/of een verschoningsrecht vallen.
Indien dit e-mailbericht niet voor u bestemd is, wordt u verzocht de afzender daarover onmiddellijk te informeren en het e-mailbericht (en bijlagen) te vernietigen.
Conform het beveiligingsbeleid van de Politie wordt e-mail van en naar de politie gecontroleerd op virussen, spam en phishing en moet deze e-mail voldoen aan de voor de overheid verplichte mailbeveiligingsstandaarden die zijn vastgesteld door het Forum Standaardisatie.

Mail die niet voldoet aan het beveiligingsbeleid kan worden geblokkeerd waardoor deze de geadresseerde niet bereikt. De geadresseerde wordt hiervan niet in kennis gesteld.

The information sent in this E-mail message (including any attachments) is exclusively intended for the individual(s) to whom it is addressed and for the individual(s) who has/have had permission from the recipient(s) to read this message.

Access by others is not permitted.

The information in this E-mail message (including any attachments) may be of a confidential nature and may form part of the duty of confidentiality and/or the right of non-disclosure.

If you have received this E-mail message in error, please notify the sender without delay and delete the E-mail message (including any attachments).

In conformity with the security policy of the Police, E-mails from and to the Police are checked for viruses, spam and phishing and this E-mail must meet the standards of the government-imposed E-mail security as set by the Standardization Forum.

Any E-mail failing to meet said security policy may be blocked as a result of which it will not reach the intended recipient. The recipient concerned will not be notified.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: blog teamchef (seksueel) grensoverschrijdend gedrag
Datum: donderdag 1 december 2022 08:26:30

Hoi 5.1.2.e

Ik kreeg van een collega die we het ook hadden laten lezen nog wat feedback, vandaar onderstaand de definitieve versie. Wil jij er ook nog even overheen kijken voordat het geplaatst wordt. Dat geeft me vertrouwen. Alvast super bedankt,

“Denk nooit dat je leiding geeft aan een veilig team”

Na een casus met seksueel grensoverschrijdend gedrag op haar team, vraagt de teamchef zich af: hoe hebben we dit als teamleiding gemist? De teamchef vertelt wat het met haar heeft gedaan en de lessons learned die het heeft opgeleverd voor de toekomst.

Niet onder reikwijdte

Dit heeft mij erg geraakt en ik heb me dit persoonlijk aangetrokken. In mijn gedachten dacht ik dat we als teamleiding gebouwd hadden aan een veilige cultuur. Niks was minder waar.

Niet onder reikwijdte

Wat ik ervan geleerd heb, is dat je er nooit vanuit kunt gaan dat je leiding geeft aan een ‘veilig’ team. Aan ‘veiligheid’ dien je te blijven werken. Niet alleen als teamleiding. Een veilige werkplek is de verantwoordelijkheid van ieder teamlid. Snel interveniëren kan de schade beperken.

Niet onder reikwijdte

Deze casus is aanleiding geweest voor de teamleiding om in samenspraak met de teamleden dit thema verder te agenderen. We willen samen werken aan een betere bespreekcultuur. Daarin worden we ondersteund door verandercoaches en de vertrouwenspersonen. Het thema (seksueel) overschrijdend gedrag, hoe gaan we met elkaar om, zal een blijvend thema op de agenda moeten zijn.”

5.1.2.e

5.1.2.e

VIK.

06 - 5.1.2.e of 088-5.1.2.1 (algemeen nummer VIK)

Werkdagen: ma, di, wo en do

5.1.2.e

Meer informatie? Kijk op

[Agora-site VIK ZWB](#)

Afzender

5.1.2.e / 5.1.2.e

Eenheid Noord-Holland

5.1.2.e @politie.nl

06-5.1.2.e

Ontvanger(s)

5.1.2.e

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 1 december 2022

Ons kenmerk -

Uw kenmerk -

Behandeld door 5.1.2.e / 5.1.2.e

Kopie aan -

Bijlage(n) -

Onderwerp Inrichting & werkzaamheden afdeling VIK

Beste 5.1.2.e

Gezien landelijke ontwikkelingen rondom het VIK zijn wij gemeend om jou in de recente ontwikkelingen, veranderingen en ambities mee te nemen. Het is nog onbekend wat voor een invloed zij op elkaar zullen hebben maar enige samenhang ontbreekt. Hierdoor hebben wij zorgen rondom het proces VIK. In deze memo nemen we je stap voor stap mee in de ontwikkeling per proces.

Zoals je weet bestaat de afdelingen VIK uit 5 processen. Te weten,

- het behandelen van klachten,
- het doen van onderzoek,
- het doen van screening,
- coördineren interne beveiliging,
- het geven van preventie en de ontwikkeling van het leren van zaken.

We beginnen echter met het schetsen van de huidige bedrijfsvoering binnen het VIK.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Het onderzoek van de ombudsman roept op dat er meer geleerd moet worden van klachten. (NOM. Momenteel loopt er een onderzoek vanuit de Inspectie naar de klachtbehandeling binnen de Nationale Politie. De verwachting is dat deze aanbeveling ook uit het onderzoek van de Inspectie gaat komen (verwacht Q1 2023) Momenteel krijgt het leren van klachten nog niet de aandacht die het verdient. Hierin kunnen we (landelijk) nog stappen maken. Dit vraagt tijd en misschien wel ander soort functies binnen de afdeling. Hier zit een duidelijke samenwerking met het proces preventie.

Onderzoeken

Als we kijken naar het proces onderzoeken kunnen we deze onderverdelen in strafrechtelijke onderzoeken, feitenonderzoeken en disciplinaire onderzoeken.

Strafrechtelijk/feitenonderzoek

We zien een toename van strafrechtelijke onderzoek en feitenonderzoeken (vanaf 1 juli 2022). 2022 lijkt een topjaar te worden qua de hoeveel strafrechtelijke/feitenonderzoeken. Dit zijn processen onder bevoegd gezag van het Openbaar Ministerie. Mede door de toename van beeldmateriaal, dat uitgewerkt moet worden, zien we een toename van onderzoeksuren. Door ondersteuning vanuit de andere processen is het mogelijk om voortgang te realiseren. Het proces is wel kwetsbaar. Ziekte of andere uitval heeft direct gevolgen voor de doorloop.

Disciplinaire onderzoeken

Vanuit de landelijke review zijn er binnen het proces disciplinaire onderzoeken zeer veel veranderingen ingevoerd of staan op het punt ingevoerd te worden. Zo is het **proces triage** ingevoerd dat veel extra tijd/handelingen kost. Zo moeten er diverse landelijke formulieren worden ingevuld vooraf en achteraf. Zaken moeten worden voorbereid en besproken. Het is lastig om hier exact structureel uren aan te koppelen. Maar het gaat als snel over 6 tot 8 extra uur per week.

Niet onder reikwijdte

Momenteel wordt er nog te weinig invulling gegeven aan het leren van disciplinaire onderzoeken. De ambitie en wens ligt er (landelijk) om dit uniform vorm te geven. Dit vraagt echter tijd en capaciteit om dit te ontwikkelen. Deze tijd is er momenteel onvoldoende. Ook initiatieven om met minder capaciteit efficiënt te kunnen zijn vraagt ook extra inzet. Denk hierbij aan het maken van filmpjes.



Screening

Vanaf 1 januari 2023 gaat de nieuwe Wet Screening van kracht. Het is de bedoeling dat het proces vanaf 1-1-2024 is gecentraliseerd binnen het PDC. Niet onder reikwijdte

[Redacted text block]

Niet onder reikwijdte

Preventie/ leren van

Zoals hierboven geschetst is de functie van beveiligingscoördinator opgesplitst in een ½ fte beveiliging en een ½ fte preventiecoördinator. Dit doet beide functies geen recht en dat is te zien in de ontwikkeling op beide gebieden. Dit gaat te langzaam en verdient meer tijd. Momenteel worden we ondersteund met een tijdelijke TTW vanuit de afdeling communicatie en dit is direct terug te zien in activiteiten.

Niet onder reikwijdte

Presentaties voor studenten prioriteit gekregen en we zijn dus zeer actief op de nieuwe instroom. De presentaties in 2022 hebben (met de voet op de rem) al meer dan 400 inzeturen gekost.

Binnen de landelijke review ligt er een ambitieus preventieplan waarin nog veel meer verwacht wordt van de afdeling dan alleen maar preventiebijeenkomsten. Het gaat hier over het geven van adviezen aan bevoegd bezag, het ondersteunen van leidinggevenden, vorm geven aan het leren van zaken/klachten en creëren van kennisoverdracht en bewustwording. Dit vraagt om een aangepaste **inrichting of een aangepaste bezetting** van de afdeling VIK en andere rollen binnen de afdeling. De inrichting van de afdeling VIK is 1 van de deelopdrachten van de VIK Review. Opdrachtnemer is zijn de hoofden staf en er wordt gezocht naar een landelijke projectleider.

Eindnoot

We kunnen constateren dat er veel verandert binnen de processen van VIK. Triage kost extra inzet/inspanning, casusbesprekingen op strategisch niveau, levering aan Rijksrecherche en LTIO, het ontwikkelen van preventie, het ontwikkelen van leerdossiers, centralisatie van screening. En met bovenstaande gelezen te hebben zijn er pas 2 van de 10 deelopdrachten klaar. We weten dus dat de druk en vraag groter gaat worden. Daarbij is het imago van de Nationale Politie in de



buitenwereld die zich aan het ontwikkelen is. Deze opsomming noopt om aan de knoppen werk en personeel te draaien. Want nu gaat het ten koste van het personeel.

Landelijk is de visie en ambitie (vanuit de review) dat het VIK van een repressieve afdeling zich doorontwikkeld naar een preventieve afdeling die ondersteunt in het leren van onderzoeken en klachten. Deze ontwikkeling kost capaciteit en vraagt om een ander soort functies en dus inrichting van de afdeling. Er liggen veel kansen om aan te haken op onderwerp uit de pf. Politie voor Iedereen, de leerportefeuille van het hoofd bedrijfsvoering en het voorkomen van onderzoeken/klachten door goede voorlichting. Nog steeds blijkt dat de waarden en daarbij behorende normen nog niet voor iedereen duidelijk zijn. Dit vraagt bijscholing en onderhoud van de kennis.

Denk hierbij aan de verschillende preventiebijeenkomsten, leerbijeenkomsten, kennisbijeenkomsten, invulling van groepsdagen, campagnes zoals WAT VIK JE ME NOU?! Deze activiteiten moeten ontwikkeld en opgezet worden. Met de huidige inrichting en formatie is dat een niet haalbare ambitie.

Tegelijk is het besef dat integriteit niet van de afdeling VIK is. Het is een onderwerp waar we als eenheid verantwoordelijk voor zijn. Van laag naar hoog binnen de organisatie heeft iedereen een rol in het aanspreken, begrenzen en bekrachtigen. Wel is de vraag van leidinggevenden om te voorzien in kennis en ondersteuning in het pakken van hun gevraagde rol. Dat is waar de afdeling VIK een belangrijke rol in kan gaan spelen. Ambitie is om te groeien naar een kenniscentrum dat adviseert, ondersteunt, kennis deelt, onderzoekt en klachten behandelt.

Vanuit diverse kanten veranderen processen en wordt er een beroep gedaan op de afdeling VIK. Beroep in de vorm van capaciteit en kennis. Hierin wordt de samenhang gemist. Onduidelijk is welke invloed de verschillende veranderingen op elkaar hebben. Vandaar dat het noodzakelijk is om hierin scherp te blijven en eventuele risico's met elkaar te bespreken.

5.1.2.e & 5.1.2.e

1 december 2022, Haarlem



Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e (Intgr Veiligheid)
Onderwerp: RE: Antw: RIO
Datum: donderdag 1 december 2022 09:33:50
Bijlagen: [Oplegnota ELO 13-12-22 - risicoanalyse integriteit en ondermijning zwb.doc](#)
[Bijlage 1. Stuurgroep risicoanalyse - duiding en vervolg.docx](#)
[Bijlage 2. Risicoanalyse integriteit en ondermijning \(def\).pdf](#)

Dag beiden,

Je hebt gelijk 5.1.2.e het is een ELO. Ik heb het aangepast in de oplegnota en ook de rapportage zelf toegevoegd, zodat het ELO hiervan kennis kan nemen.

@ 5.1.2.e 5.1.2.e bijgevoegde rapportage is volgens mij de laatste versie die ik heb ontvangen van 5.1.2.e 5.1.2.e Is dit inderdaad de definitieve versie?

Groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: woensdag 30 november 2022 15:42
Aan: 5.1.2.e (Intgr Veiligheid) 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e politie.nl>
Onderwerp: RE: Antw: RIO

Hoi 5.1.2.e en 5.1.2.e

5.2.1

De insteek voor het moment met het ELO (of EMO ??) is dat zij kennis nemen van "het product risicoanalyse", wat de kosten en de baten zijn en de nadrukkelijke vraag m.b.t. een vervolg in 2023.

Ik meen dat we hiermee 13/12 naar het ELO gaan en niet het EMO of vergis ik me ??? Hoor het wel.

Fijne avond en groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e (Intgr Veiligheid)
Verzonden: woensdag 30 november 2022 15:01
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Antw: RIO

Hoi 5.1.2.e

Allereerst bedankt voor het initiatief tot het schrijven van de oplegnota.

Ik heb de oplegnota gelezen. Voor mij is die helder met een hele duidelijk vraagstelling in de richting van het EMO.

Ik vind hem heel beknopt en to the point. Uiteindelijk willen we graag een vervolg en dat komt duidelijk naar voren.

Volgens mij was het niet de insteek om inhoudelijk op de duiding het EMO om specifieke besluitvorming te vragen omtrent de opvolging?

Dan bedoel ik opvolging van de aanbevelingen. Volgens mij staat dat hier los van dus dan vanuit mij geen opmerkingen.

Laten we de reactie van 5.1.2.e even afwachten.

Groet,

5.1.2.e [redacted], BA
5.1.2.e [redacted] Integrale Veiligheid
Bedrijfsvoeringspecialist Veiligheid & Integriteit

06 5.1.2.e [redacted] of 088 5.1.2.i [redacted]
Werkdagen: di, wo, do en vrij
Mij e-mailen? Controleer goed de initialen

Politie | Zeeland-West-Brabant | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten
Hoofdvestiging: Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
Dependance: Buitenruststraat 237, 4337 ER Midde burg
Postadres: Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Van: 5.1.2.e [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
Verzonden: woensdag 30 november 2022 14:34
Aan: 5.1.2.e [redacted] (Intgr Veiligheid) <5.1.2.e [redacted]@politie.nl>
CC: 5.1.2.e [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
Onderwerp: RE: Antw: RIO

Dag 5.1.2.e [redacted]

Bijgevoegd een voorstel. Ben benieuwd naar je aanvullingen.
Ik heb nog twee tekstuele zaken aangepast in de duiding: (1) een datum en (2) 'bijgevoegd rapport' geschrappt aangezien we dat niet meezenden naar het EMO.

Groet,
5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e [redacted] Intgr Veiligheid) 5.1.2.e [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
Verzonden: dinsdag 29 november 2022 08:31
Aan: 5.1.2.e [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
CC: 5.1.2.e [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
Onderwerp: RE: Antw: RIO

Hoi 5.1.2.e [redacted]

Dat is helemaal prima.
Graag neem ik 5.1.2.e [redacted] hier nog wel in mee zodat 5.1.2.e [redacted] up-to-date blijft omtrent dit onderwerp.

Groet,

5.1.2.e [redacted], BA
5.1.2.e [redacted] Integrale Veiligheid
Bedrijfsvoeringspecialist Veiligheid & Integriteit

06 5.1.2.e [redacted] of 088 5.1.2.i [redacted]
Werkdagen: di, wo, do en vrij
Mij e-mailen? Controleer goed de initialen

Politie | Zeeland-West-Brabant | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten
Hoofdvestiging: Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
Dependance: Buitenruststraat 237, 4337 ER Midde burg
Postadres: Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Van: 5.1.2.e [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Verzonden: maandag 28 november 2022 11:47

Aan: [redacted] (Intgr Veiligheid) [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Onderwerp: RE: Antw: RIO

Dag [redacted]

Het secretariaat ZLD heeft vanochtend, op verzoek van [redacted] gevraagd de oplegnota in orde te maken.

Zullen we afspreken dat ik een voorstel maak en dat aan jou voorleg om mee te lezen/

Volgens mij is verder akkoord van de stuurgroep niet meer nodig, aangezien iedereen per mail akkoord heeft gegeven.

Groet,

[redacted]

Van: [redacted] (Intgr Veiligheid) [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Verzonden: maandag 28 november 2022 11:27

Aan: [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

CC: [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Onderwerp: Antw: RIO

Hoi [redacted] en [redacted]

Volgens mij ging er wat fout in de berichtgeving. Ik heb [redacted] gesproken en de rapportage mag gedeeld worden. Zij heeft dit besproken op mijn verzoek met [redacted]. Beiden zijn akkoord.

Laten we het donderdag de 13de bespreken in de stuurgroep. Volgens mij zouden we het vanaf dan kunnen delen.

[redacted]

Groet,

[redacted]

Hallo [redacted] en [redacted]

Ik heb contact gehad met [redacted] en gevraagd of de rapportage RIO gedeeld mag gaan worden. [redacted] heeft dit besproken met [redacted].

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 1 december 2022 13:53
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: tijdelijk LTIO

Datum: 01-12-2022

Aanwezig:

5.1.2.e

Bespreekpunten

1. duidelijk krijgen welke onhelderheden er kennelijk zijn m.b.t. het tijdelijke LTIO en om deze weg te nemen.
2. gezamenlijk kijken op welke wijze de onderzoeken, die n.a.v. triage aan de LTIO-criteria voldoen, tot de komst van het vaste team opgepakt kunnen worden.

Ad1. Onhelderheden

De volgende onhelderheden worden aangegeven:

- in het document dat naar de BOO is gestuurd staan twee onderwerpen die onduidelijkheid geven: 1) klokkenluidersmeldpunt en 2) de heimelijke teams 3) budgetneutraliteit
- 5.1.2.e geeft aan dat de routing van 1) de klokkenluidersmeldpunt door Henk van Essen, nadat het document was ingediend, is toegevoegd. Meldingen en signalen die bij het klokkenluidersmeldpunt binnen komen volgen hetzelfde proces als andere meldingen en signalen. Hierin kan dus besloten worden dat het LTIO onderzoek gaat doen

Niet onder reikwijdte

- Aangegeven wordt dat in de stukken moeilijk te duiden is wat nieuw is en wat niet. Advies is om het simpel te maken (leesbaar) vooral voor collega's die niet de hele dag hiermee bezig zijn. Ook een korte historie van de besluitvorming zou meegenomen moeten worden.
- De 3) budgetneutraliteit is een continue vraagstuk binnen de organisatie en is niet een specifiek VIK thema.

Ad2. Oppakken LTIO-waardige onderzoeken

- Aangegeven wordt dat een roulatieschema het beste zou werken en het minste impact heeft op de lopende werkzaamheden binnen de eenheden. De TCVIK maken dan een verdeelsleutel en zorgen dat er wordt geleverd zodra er een verzoek komt. Belangrijk is ook dat er een verankering.
- 5.1.2.e schetst 4 mogelijke scenario's
 - adhoc-gelabelde capaciteit,
 - adhoc-niet gelabelde capaciteit,
 - tijdelijk vast team-vaste kern vanuit VIK en
 - tijdelijk vast team-vaste kern vanuit belangstellingsregistratie Nationale Politie Nederland
- afgesproken wordt dat de 4 scenario's kort worden uitgewerkt en morgen tijdens het TCVIK overleg worden voorgelegd.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 2 december 2022 09:12
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
 5.1.2.e Entken, Paul (P.J.A.)
Onderwerp: RE: Verslag meedenksessie tijdelijk LTIO 01/12/22

Hoi,

Op basis van onderstaande mijn reactie.

De essentie van de bespreking is om beter zicht te krijgen op de complexe opdrachten om de weerstand (gevoel niet gehoord te worden) weg te halen.

De gekozen oplossing is blauw -> nieuwe structuur, probleem opgelost. Van insights heb ik geleerd (lang leve de TLL!) dat bij het kenmerkend gedrag van blauw (pietluttig, besluiteloos, argwanend, koud, afstandelijk) een blauwe oplossing niet altijd het beste is om te doen. Ik onderschrijf dat het belangrijk is een duidelijke structuur neer te zetten, met duidelijkheid wat de opdrachten zijn en hoe het proces loopt, maar ik mis de groene kant van onze aanpak op het onderwerp: "niet gehoord voelen".

*Wanneer je gehoord wordt, wordt er ook naar je geluisterd.
 Wanneer er geluisterd wordt en wanneer je gehoord wordt, wordt je blijkbaar ook begrepen.
 Wie zich gehoord en dus begrepen voelt, heeft toegevoegde waarde en betekenis.*

De behoefte die schuil gaat achter gehoord worden is de sociale behoefte van erkenning:

- Ik wil erkend worden;
- Ik wil ook een plek;
- Ik wil erbij horen.

Mogelijke leerdoelen voor ons m.b.t. onze belangrijke stakeholders:

- Een goede relatie opbouwen;
- Leren om waardering te geven;
- Meer tijd en aandacht geven;
- Commitment verkrijgen;
- Betrokkenheid vergroten;
- Onderlinge vertrouwen opbouwen.

Ik denk dat het goed is met elkaar van gedachte te wisselen over hoe we meer onze groene kant kunnen laten zien of misschien via de gele kant iets creatief kunnen doen om de relatie te verbeteren.

Een eerste idee: 5.2.1

Ik hoor graag hoe jullie hier tegenaan kijken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 5.1.2.e Integriteitsbevordering

M 5.1.2.e
 E 5.1.2.e @politie.nl

Van: Entken, Paul (P.J.A.)
Verzonden: donderdag 1 december 2022 16:56
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;

5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
@politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Verslag meedenksessie tijdelijk LTIO 01/12/22

Mbt het gesprek met Hanneke en Erik de Vries

De essentie van de bespreking is om beter zicht te krijgen over de complexe opdrachten om de weerstand (gevoel niet gehoord te worden) weg te halen.

Per onderwerp is er behoefte aan overzicht welke besluitvorming nodig is, waar het momenteel staat in het proces en wat er al is doorlopen.

Erik haalde nog even de screeningslijn aan en het 'gedoe' dat daar ook op gaande is (als soort medeleven met ons en de inbreng van de hoofden staf)

De aandacht zit vanuit Erik en Hanneke met name op de review van wege de politieke druk en afbreukrisico. Paul heeft toegelicht wat de huidige werking van de review (regiegroep) is en hoe dat verschilt met wat voorheen werd gedaan.

De verwarring vanuit Erik zit op de beschrijving.. 'als de deelopdracht is afgerond gaat het naar de portefeuille'. In zijn beleving valt het hele review proces onder de portefeuille.

Na toelichting van Paul dat de review in de realisatiefase zit met de SH staf als opdrachtnemer vielen er wat puzzelstukjes op z'n plek.

Het is dus niet ondenkbaar dat deze verwarring voor andere 'belanghebbenden' ook (nog) zo worden ervaren. Door heel concreet een scheiding aan te brengen tussen Maken (regiegroep en KMO) en Doen (Lijn en PF/VIKKS) werd het plaatje helder.

Er is daarnaast gesproken over de mogelijkheid om de huidige sponsorgroep om te bouwen naar een stuurgroep of een variant.

Erik raadt aan om binnen de bestaande en bekende termen van de organisatie te gaan werken.

Dan past het best een *programmaboord* om de KMO te gaan helpen; vertegenwoordiging zou goed een aantal functies kunnen zijn zoals ook nu in de sponsorgroep.

Maar bv Dir HRM zit daar nog niet in. Het voordeel hiervan is dat de rollen en verantwoordelijkheden voor iedereen duidelijker worden.

5.1.2.e en ik gaan voorzet doen voor een samenstelling van de board en ik bespreek het morgen met 5.1.2.e ook als PF Diversiteit/PVI.

Vraag is even of de review ook hier aan de board moet worden geklikt. Dat hangt samen met de mate van voortgang (bv als 70 % al is gedaan dan niet voor die 30% de boel weer omgooien)

Eea ook in te brengen in KMT als 'zo gaan we het doen'.

Ook nog even stilgestaan bij de positionering: en weer de drie scenario's benoemd zoals bekend (in de staf, zoals de OFP of opdelen).

Het zou helpen daar helderheid over te krijgen.

Wordt vervolgd.

Gr 5.1.2.e en Paul

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: donderdag 1 december 2022 15:50

Aan: Entken, Paul (P.J.A.) <5.1.2.1 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;

5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;

@politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>

@politie.nl>

Onderwerp: FW: Verslag meedenksessie tijdelijk LTIO 01/12/22

Ola,

Vanmorgen hebben 5.1.2.e en ik een digitale bijeenkomst gehad over het tijdelijke LTIO.

Wat ons betreft is het een open overleg geweest. Hieronder het verslag.

Morgen sluit ik in het TC-VIK overleg aan voor een ander onderwerp. Gezien het gegeven dat de 2 uur die Henk v Essen ingeboekt stond zijn vervallen, hebben 5.1.2.e en ik afgesproken hierin ruimte te pakken om het tijdelijk LTIO ter sprake te brengen. Dit doen we bewust in gezamenlijkheid.

Onderstaande 4 scenario's worden geschetst incl. alle voor- & nadelen. Doel is morgen dan een gedragen uitwerkriching vanuit de TC's te krijgen. 5.1.2.e heeft benoemd dat het inhoudelijke gesprek hierover primair met de TC's gevoerd dient te worden. Ze onderschreef deze route dus (namens de hoofden staf).

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

06 – 5.1.2.e of 0900 – 8844
Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering | LTIO
Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 1 december 2022 13:58
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>
Onderwerp: Verslag meedenksessie tijdelijk LTIO 01/12/22

Onder dankzegging aan 5.1.2.e hieronder een kort verslag van ons overleg vanmorgen. Bedankt voor jullie input en openheid.

Gelijk aan doc. 524

Afzender

Themaoverleg klachten

5.1.2.e (vz) 5.1.2.e (secr), 5.1.2.e 5.1.2

5.1.2.e @politie.nl

065.1.2.e

Ontvanger(s)

Teamchefs VIK

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum

5 december 2022

Ons kenmerk

Typ Ons kenmerk

Uw kenmerk

Typ Uw kenmerk

Behandeld door 5.1.2.e**Kopie aan**

Typ Kopie aan

Bijlage(n)

Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp

Afspraken themaoverleg klachten

Beste teamchefs VIK,

Hierbij bieden wij jullie deze memo aan met daarin de afspraken over de samenwerking in het themaoverleg klachten. Deze memo is inhoudelijk afgestemd in het themaoverleg van 18 nov jl.

Het verzoek aan jullie is om deze afspraken definitief in het teamchef VIK overleg vast te stellen, zodat we er daarna ook mee kunnen werken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e (vz), 5.1.2.e (secr), 5.1.2.e 5.1.2

1. Inleiding

In 2021 is onder begeleiding van een teamcoach een begin gemaakt met de verbetering van de samenwerking in het landelijk themaoverleg klachten. In 2022 is dit traject voortgezet en is verder geïnvesteerd in het elkaar beter kennen, begrijpen, waarderen en vertrouwen met als doel beter samenwerken.

De noodzaak wordt nu gevoeld om de samenwerking in het overleg te her-contracteren, zodat daarmee het overleg, de samenwerking daarbinnen en de producten die eruit voortkomen voor deelnemers een toegevoegde waarde hebben en bijdragen aan de professionalisering van de klachtbehandeling door de politie.

Daarom is besloten om de afspraken hierover te bekrachtigen door ze vast te leggen in deze memo.

Deze memo wordt ter vaststelling voorgelegd aan het themaoverleg en aan het TC VIK overleg.

We leggen afspraken vast over: de missie en visie van klachtbehandeling, over het doel van het overleg, over deelname daaraan, over frequentie en inhoud, over rollen en escalatie en over het vaststellen en evalueren van de afspraken.

2. De afspraken (het huishoudelijk reglement)

2.1. Missie en visie

Als klachtbehandelaars van de politie dragen we bij aan goed en betrouwbaar politiewerk door te werken aan:

- Het herstellen van vertrouwen in de politie;
- Het leren van klachten door de politie;
- Het verbeteren van het imago van de politie.

Dit doen we door:

- Het professioneel behandelen van klachten;
- Het signaleren en adviseren op basis van deze klachten;
- Bij te dragen aan het leren van klachten en aan preventie.

2.2. Doel overleg

Het landelijk themaoverleg klachten is ingesteld, omdat de klachtencoördinatoren van VIK samen met adviseurs van VIK korpsstaf verantwoordelijk zijn voor een professionele klachtbehandeling door de politie.

In opdracht van de korpsleiding wordt in het landelijk overleg gewerkt aan een gezamenlijke opvatting over hoe de klachtbehandeling verricht dient te worden.

Het landelijk overleg heeft de volgende doelstellingen:

- De ontwikkeling van het vak;
- Bijdragen aan beleidsontwikkeling;
- Bijdragen aan implementatie van beleid. Denk hierbij aan implementatie van de aanbevelingen uit:
 - Onderzoeken van de NOM en de Inspectie;
 - Wetenschappelijke en andere onderzoeken;
 - Korpsbeleid dat raakt aan klachtbehandeling: dienstverlening, geweldsaanwending, preventie, schade, privacy, documentatie/DIV, registratie/DMS)

Daarnaast gaat het om:

- Eenduidigheid in behandeling van klachten, zodat klachten van burgers en medewerkers op gelijke wijze worden behandeld.
- Eenduidigheid in registratie van klachten, zodat op basis van betrouwbare en vergelijkbare informatie kan worden gesignaleerd, geadviseerd en verantwoord.

2.3. Deelname

Aan het themaoverleg nemen deel de 13 klachtencoördinatoren van de politie, de klachtencoördinator van de KMAR, twee teamchefs VIK en twee adviseurs van VIK korpsstaf. Dit is in overeenstemming met de landelijke afspraken op het gebied van de VIK thema's.

We spreken af dat:



- Deelname aan het landelijk overleg maakt deel uit van je functie. Jouw inbreng is onderdeel van de resultaat- en ontwikkelgesprekken die je hebt met jouw leidinggevende.
- De afspraak is dat je er zelf bent. We vinden het namelijk belangrijk om te kunnen bouwen aan een goede samenwerking en een veilige omgeving voor intervisie. Dit betekent dat we niet werken met plaatsvervangers.
- Als je er echt niet bij kunt zijn, dan meld je dit bij de secretaris van het overleg. Je hebt hierover contact met je teamchef.
- Je informeert na het overleg bij je buddy wat er besproken en eventueel besloten is.

2.4. Frequentie en inhoud

Vanaf 1 januari 2023 vergaderen we iedere 6 weken. Deze vergadering vindt zo veel als mogelijk plaats op een centrale vergaderlocatie van de politie.

In het ochtenddeel is ruimte gereserveerd voor het operationele overleg. In het middagdeel is aandacht voor het uitdiepen van thema's, voor gastsprekers en voor intervisie.

- De vergadering is gepland van 10-15.00 uur
- Het overleg is gericht op:
 - Het maken van landelijke afspraken
 - Het monitoren van de landelijke afspraken
 - Intervisie
- We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor tijdige en heldere agendering.
- Punten die in dit overleg worden vastgesteld, zijn ook echt vastgesteld.
- Voorzitter en secretaris komen uit het themaoverleg. Ieder jaar vindt evaluatie plaats van de invulling.

2.5. Rollen en escalatie

De deelnemers aan het overleg hebben vanuit verschillende rollen ieder een bijdrage aan het overleg. Deze zijn:

- Rol klachtencoördinatoren: hebben een actieve bijdrage aan het overleg en aan de werkgroepen.
- Rol KMAR: hebben een actieve bijdrage aan het overleg gericht op de onderwerpen waar we als KMAR en politie van elkaar kunnen leren.
- Rol adviseurs VIK korpsstaf: hebben een actieve bijdrage aan het overleg en aan de werkgroepen. In het bijzonder verantwoordelijk voor kaderstellend beleid en monitoring van de afspraken. Waar nodig escalatie naar korpsleiding.
- Rol teamchefs met portefeuille klachten: hebben een actieve bijdrage aan het overleg. Zij treden op als verbindende schakel tussen het themaoverleg en het overleg van de teamchefs VIK en brengen en halen informatie. Als zaken niet van de grond komen, of deelnemers van het overleg zich niet houden aan de afspraken, dan kan dit via deze teamchefs worden geëscaleerd naar het overleg van de teamchefs VIK en van de sectorhoofden staf.

2.6. Vaststellen en evalueren van de gezamenlijke afspraken

We leggen onze gezamenlijke doelstellingen vast in een jaarplan. Dit jaarplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het overleg van de teamchefs VIK. In het landelijk overleg worden de voortgang en de resultaten die we met elkaar halen besproken. We werken aan het behalen van de resultaten door middel van een klein aantal werkgroepen. Iedere werkgroep werkt met een opdracht die in het themaoverleg is vastgesteld.



Als resultaten uit het overleg te delen zijn of besluitvorming noodzakelijk is, wordt het onderwerp d. t. v. de teamchefs geagendeerd voor het overleg van de teamchefs VIK.

2.7. Kritische succesfactoren

Tot slot. Wat is er nodig om het overleg, de samenwerking daarbinnen en de producten die eruit voortkomen een toegevoegde waarde te laten hebben en bij te laten dragen aan de professionalisering van de klachtbehandeling door de politie.

In het overleg, dat in het teken staat van professionalisering, is een aantal kritische succesfactoren opgehaald. Het gaat hierbij om:

- Commitment van alle deelnemers aan de afspraken in dit memo
- Formatie (en capaciteit) om daadwerkelijk te kunnen uitvoeren. We willen wel, maar het is met de huidige formatie en bezetting niet altijd mogelijk.
- Haalbaarheid gezamenlijke doelstellingen vooropstellen
- Vasthouden aan doelen
- Besluiten nemen en doen
- Meer concreetheid - toewerken naar afspraken
- Elkaar helpen m.b.t. het nakomen van afspraken – landelijke samenwerking
- Elkaar kunnen aanspreken op niet halen/nakomen van afspraken
- Gericht zijn op de kwaliteit van het vak
- Van groepsproces naar inhoud
- Leren van elkaar langs de inhoud
- Gerichtte vragen stellen
- Verbinding zoeken en houden

Aan : 5.1.2 e , 5.1.2.e , 5.1.2 e , 5.1.2 e
 Van : 5.1.2 e en 5.1.2 e
 Betreft : Quick scan Organisatie- & HRM-interventies t.b.v. RIO onderdeel 4a/ 4b
 Datum : 7 december 2022

CONTEXT

Opdracht Deelproject 4 a/ c is gericht op ontwikkeling en preventie op het thema Integriteit.

OPDRACHT

Deelopdracht 4a/ 4c: Evalueer, onderzoek en formuleer aanbevelingen t.b.v. Preventie en Ontwikkeling (4 a en 4c) op het thema Interne Onderzoeken:

1. Missie & visie op preventie, in het kader van interne onderzoeken, (doel, strategie, leidende principes en normen) *1;
2. Stakeholdersanalyse met als doel; welke relatie preventie IO heeft met andere processen/ partners, (dus: stakeholder-analyse – service levels – samenwerking en partners);
3. Bepaal een aanpak op preventie (producten, diensten, resultaatgebieden en verantwoordelijkheden en werkprocessen, methoden, technieken, systemen, processen);
4. Stem aanpak af met stakeholders (professionele review aanpak);
5. Welke overlegstructuur (governance- en managementstructuur) is nodig is voor het in werking brengen van preventie zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau;
6. Bepaal welke opleidingen noodzakelijk zijn in het kader van preventietaken (Talentontwikkeling en empowerment).

*1 In oranje zijn de thema's bedrijfsvoering toegevoegd daar waar wij denken dat deze van toepassing zijn op de opdracht.

UITWERKING RIO 4a en 4c – Masterplan Thema's Preventie & Ontwikkeling

De deelonderwerpen RIO kunnen vanuit organisatorisch perspectief niet los van elkaar gezien worden, al zijn ze zo wel gedistribueerd onder de TC's VIK. Veel van de aspecten van een thema (4 a/ 4c) hebben direct en indirect invloed op de andere organisatiethema's VIK (1 t/m x). Daarom is het onnodig moeilijk en niet zinvol om op alle deelonderwerpen een onafhankelijk organisatie-/ bedrijfsvoeringsplan op te stellen. Met dit in het achterhoofd adviseren we:

1. Haal op organisatiethema's per onderdeel (1a t/m 5c) de aanbevelingen op, op resultaat- en product-niveau,
2. Bundelen de aanbevelingen in één plan van aanpak en maak hierop een projectplanning (SH Staven) en zet hierop de productiemiddelen in t.b.v. de realisatie. Om deze bundeling vanuit twee perspectieven (bedrijfsvoeringsthema's en producten VIK) mogelijk te maken hebben we onder andere:
 - 1: Alvast de bedrijfsvoering- en organisatiethema's benoemd. Deze hebben we bij het kopje 'opdracht' in het geel benoemd; 2: Product-log deel-project VIK 4a en 4c toegevoegd (zie tabel).

Product-log RIO 4 PREVENTIE & ONTWIKKELING				
Doelen	Resultaat	Product	KSF	
Beschermen	Handelingskader	Strategie VIK	Ethisch werkklimaat = veilig, inspirerend en uitdagend, voor iedereen	
		Beleid communicatie op thema		
		Beroepscode, etc.		
		Introductie & on-boarding programma op VIK		
		Product portfolio VIK NP & Eenheid		
	Beveiligingsmaatregelen	IDU beleid op selectiecriteria op preventie en thema		
		Check lijst vroeg -signalering management		
		Instructie VGW/ BMW/		
		Bezetting en doorontwikkeling Preventie Coördinator Integriteit		
	Risicoanalyse	Intelligence positie op thema - BICC		
		Prestatie en managementinformatie / dashboard EW-system		
		Monitoring strategie en tools		
	Bekrachtigen	Stimuleren		Voorbeeldgedrag management & feedback cultuur
				VIK dialoog sessies in eenheden
				Proactief aanhaken bestaande netwerken
Media dekking en aanwezigheid en campagnes				
Sturing/ beheer: Domein, Eenheids-, Team-plan, R&O, POP en Management- & HRM instrumenten				
Leren		Leercirkels op Thema		
		Opleiding & training portfolio		
		On-boarding instroom en studenten		
Opleiden		Leer Ontwikkelplekke – LOP		
		Opleidingsplan & begroting		
		Profcheck, publicaties en werkoverleg		
Ontwikkelen		Verander coaching (?) v.s. preventiecoördinator verantwoordelijkheden?		
		Programma weerbaarheid		
		Van screen-er / klachtenbehandelaar naar adviseur specialist		
		Veranderstrategie, planning & uitvoering NP VIK		
		RASCI VIK opstellen Verantwoordelijkheden en rollen		
Begrenzen		Aanspreken	Feedback instructie op thema & gedrag	
			Instructie HRM- en AZ-kader disciplinair	
			Checklist besluitenschema IO-proces	
		Onderzoeken	Richtlijnen doelgroep – studenten	
	Monitoring & onderzoek methodiek, communicatie, systeem, etc.			
	Sanctioneren	Disciplinaire maatregelen		
	Zorg en rehabilitatie			
				Leiderschap = integriteit is van en voor iedereen en begint met een goed voorbeeld.

AANVULLENDE VRAGEN:

1. In de praktijk blijkt dat preventie snel in het nauw komt. Hoe werkt dat? Hoe lost dat op?
2. Wie gaat de producten ontwikkelen, bij elkaar brengen of maken, t.b.v. implementeren?
3. Check rolverdeling Hanneke Ekemans/ Paul Entken (opdrachtgever), SH-overleg staven opdrachtnemer, werkgroep VIK 4a/ 4c (Raadgever).

STAPPEN

Stap 1:

- Aansluiting opdracht project inrichting VIK (5.1.2.e 5.1.2.e)
- Concretiseren opdracht ontwerp BV, O&O en HRM en rolverdeling,
- Afspraken samenwerking en resultaatgebieden,
- Presentatie aanpak Organisatierapportage & HRM plan t.b.v. organisatiewijzigingen, en
- Deelproject Planning Bedrijfsvoering, Organisatie- & HRM,

Entken, Paul (P.J.A.) <5.1.2.1@politie.nl>

Onderwerp: Save the date

Beste collega's,

Hierbij wil ik jullie informeren dat de heer Paul Entken zal aansluiten bij ons volgende intervisieoverleg op gebied van integriteit met SH/VIK/AZ/EL.

Paul zal tijdens het overleg een toelichting geven op de stand van zaken van zijn landelijke programma (Kwartiermakerorganisatie n.a.v. de VIK review).

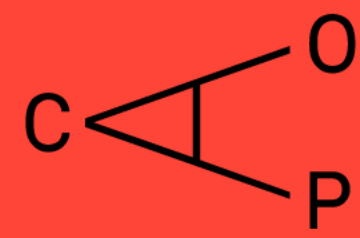
Het overleg vindt plaats op **12 december tussen 15.30 en 17.30u.**

Ik laat nog weten of het een overleg via TEAMS is of dat we fysiek bij elkaar komen.

De agenda van het overleg zal later worden toegezonden.

Groet,

5.1.2.e



Terugkomdag integriteit & sociale veiligheid 8 december 2022


5.12.e [Redacted]

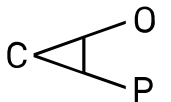
5.12.e [Redacted] sociale veiligheid en integriteit

5.12.e [Redacted]

Adviseur sociale veiligheid en integriteit

Programma

- Aftrap door 5.1.2.e 
- Terugblik en vooruitblik
- Fase 1: Randvoorwaarden
- Fase 2: Uitvoering risicoanalyse integriteit / sociale veiligheid
- Fase 3: Voorbereiding
- Fase 4: Opvolging en resultaat
- Testfase prototype
- Vervolg en acties
- Afsluiting

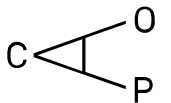




C
A
P
O

Check-in & kaders voor gewenst klimaat tijdens bijeenkomst

- Laat een ander uitspreken
- Vertrouwelijk omgang met casuïstiek
- Stel je oordeel uit - LSD
- Wees nieuwsgierig
- Wees beknopt
- Zorg voor mekaar
- Samen verantwoordelijk voor goed verlopen middag: inhoud, tempo, tijd, pauze, sfeer, participatie, e.d.)
- Telefoon op stil



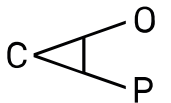
Nut & noodzaak risicoanalyse

- Kern: mensen en organisatie weerbaar maken
- Stand van zaken / thermometer
- Kwetsbaarheden blootleggen – beheersmaatregelen formuleren
- 0-meting, 1-meting, etc. – wat is het effect van beleid?
- Praktijkervaring / deskundigheid eigen medewerkers



Uitgangspunten risicoanalyse integriteit / sociale veiligheid VIK

- Laagdrempelig (laag tot hoog in de organisatie moeten werknemers mee kunnen doen aan een risicoanalyse)
- Gericht op werkprocessen uit de dagelijkse praktijk
- Uitvoering risicoanalyse door VIK medewerkers
- Verantwoordelijkheid bij de lijn voor opdracht en opvolging resultaat
- Focus op integriteit én sociale veiligheid





Integriteitsbeleid politie

5.3. Beveiligingsmaatregelen

Diverse beveiligingsmaatregelen worden genomen om de organisatie en de medewerker te beschermen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om toegangscontrole, logging, screening van (nieuwe) medewerkers, maar ook de aanwezigheid van camera's en het gestructureerd autoriseren en de-autoriseren van medewerkers voor politiesystemen.

5.4. Risico's en kwetsbaarheden

Structurele risicoanalyse draagt bij aan het signaleren van risicovolle werkomgevingen en het aanpassen van processen. Ook het koppelen van data (klachten, interne onderzoeken, vertrouwenswerk, meldingen misstanden, veiligheidsincidenten en declaraties) geeft inzicht in de risico's. Nieuw beleid wordt getoetst op risico's voor de integriteit en de mogelijke beheersmaatregelen. Getroffen maatregelen worden geëvalueerd. Dit wordt de komende jaren verder ontwikkeld.

De toenemende informatisering biedt mogelijkheden om vroegtijdig risico's te signaleren. De nieuwe mogelijkheden als het omgaan met big data, integrity testing, risicoanalyse en het opmaken van risicoprofielen van medewerkers voor het opsporen van afwijkend gedrag roepen nieuwe vragen op (ongebreedelde mogelijkheden versus ethische grenzen en privacy).

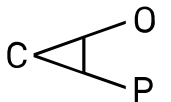




Fase 1: Randvoorwaarden

Van ingrediënten naar een recept

Welke onderwerpen staan centraal?
Welk doel dient een risicoanalyse?
Noodzaak uitvoer
Hoe vaak?
Wie doen mee?
Bij een bijeenkomst, hoe vindt het plaats?
Welk hulpmiddel is eventueel nodig?
Wie is verantwoordelijk voor de opvolging van de interventies en adviezen?
Andere randvoorwaarden?





Fase 2: Uitvoeren risicoanalyse integriteit / sociale veiligheid bijeenkomst

Risico

Risico: kans dat er iets gebeurt met een ongewenst effect

- **Risicogebeurtenis:** het voorval, wat kan er fout gaan op een bepaalde plaats binnen een bepaald tijdsinterval
 - Onzekerheid: Iets kan gebeuren, maar hoeft niet.
 - Impact: negatief
- **Oorzaak:** de reden waarom iets verkeerd dreigt te gaan
- **Gevolg:** het (ongewenste) resultaat

Risico
Oorzaak
Gevolg
een voorbeeld

Risico	Vriendjespolitiek bij aanbesteding
Oorzaak	Negeren richtlijn, gedoogcultuur
Gevolg	Organisatie duurder uit, opmaat voor corruptie, marktbederf, etc.

Risico	Ongewenste omgangsvormen
Oorzaak	Geen aandacht voor een sociaal veilig werkklimaat
Gevolg	Werknemers voelen zich onveilig op de werkplek

Beheersmaatregelen

- Oorzaak en gevolg achterhalen helpen om beheersmaatregelen te formuleren
- Focus op:
 - Kans op risico verlagen (denk aan appen op de fiets verbieden)
 - Je kunt ook de impact verlagen (denk aan airbags en autogordels)
 - Acceptatie van het risico



Type beheersmaatregelen

Hard Controls	Soft Controls
Procedurebeschrijvingen	Overleg / dialoog
Handboeken	Voorbeeldfunctie
Protocol	Loyaliteit en houding
Werkplekinspecties	Stimuleren voorbeeldgedrag
Projectevaluaties	Bespreekbaar maken
Handhaven	Bewustwording
Interne controle, functiescheiding, vier-ogen	Transparantie

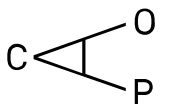
Niveaus van maatregelen

Macro	Meso	Micro
<ul style="list-style-type: none">• Infrastructuur• Systeem• Regelgeving• Cultuur bedrijf	<ul style="list-style-type: none">• Aansturing teams• Communicatie• Cultuur team• Consequent en zichtbaar handelen	<ul style="list-style-type: none">• Zelfreflectie• Bewustwording• Omgang met de ander• 4-ogen principe• Functiescheiding• Weerbaarheid

Integriteitsrisico - beheersmaatregelen

Risico	Vriendjespolitiek bij aanbesteding
Oorzaak	Negeren richtlijn, gedoogcultuur
Gevolg	Organisatie duurder uit, opmaat voor corruptie, marktbederf, etc.

Creatief	Klussen worden gegund aan werkervaringsprojecten van scholings- en trainingsinstituten.
Soft controls	Bewustwording vergroten waarom het niet kan en dat het effect heeft op het voorbeeldgedrag. Kan door training.
Hard controls	Richtlijn evalueren, eventueel aanvullen, en handhaven



Creatief



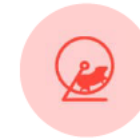
'Never waste a good crisis'



Actualiteit gebruiken –
kwesties uit het
nieuws



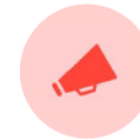
Column/blog/podcast



Dagelijkse praktijk
gebruiken – wat zou je
doen als...?



Acteurs / cabaret /
toneelstuk



Inspirerende spreker
uitnodigen



Groep 1:

Wat is er voor nodig om een risicobijeenkomst over integriteit / sociale veiligheid op een goede manier in te leiden en op welke wijze?

Groep 2:

Welke informatie wil je ophalen over de beleving bij een risico?

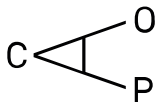
(denk aan risico – oorzaak – gevolg)

Groep 3:

Hoe wil je collega's laten nadenken over beheersmaatregelen?

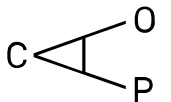
Groep 4: Hoe lang duurt een risicoanalyse bijeenkomst?

Welke opvolging geef je aan kwesties die voorbij komen?



Gouden regels

- Eigen morele kompas uitschakelen
- Veiligheid in het gesprek
- Sfeer creëren van openheid (belonen) – geen veroordelingen
- Zorg voor mekaar
- Rekening houden met doelgroep – daar pas je de analyse op aan
- Geen pottenkijkers
- Mens is niet feilloos – fouten worden gemaakt – hoe ga je er mee om?



Aanleiding van de sessie – waarom en hoe?

Doelen:

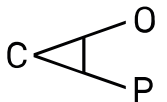
- ✓ Bewust(er) worden van morele vraagstukken en dilemma's uit de praktijk
- ✓ Bewust(er) worden van handelingsperspectieven bij dergelijke vraagstukken
- ✓ Bewust(er) worden van de eigen (expliciete) afwegingen
- ✓ Bespreken van vraagstukken en de afwegingen die in de praktijk gemaakt worden
- ✓ Opedane kennis toepassen in de praktijk



Beroepscode Politie – integer handelen

“In de beroepscode staat integer beschreven als:

- Ik ben **onafhankelijk** in mijn optreden.
- Ik handel niet uit **eigenbelang**, maar voor de veiligheid van de burger, mijn collega en mijzelf.
- Ik ben mij bewust dat ik als politieambtenaar **24/7** een **voorbeeldfunctie** vervul.
- Ik zorg ervoor dat mijn gedrag tijdens de dienst, daarbuiten, en ook op **social media**, het imago van de politie niet schaadt.
- Als iets is voorgevallen waarbij ik twijfel over mijn uitlatingen of handelen, neem ik hiervoor verantwoordelijkheid en spreek mij hierover uit.”





Fase 3: Voorbereiding risicoanalyse

Groep 1:

Welke informatie is nodig om vooraf toe te sturen aan de werknemers (deelnemers) over de risicoanalyse en wie stuurt dit uit?

Groep 2:

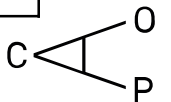
Met wie bereid je de risicoanalyse bijeenkomst voor?

Hoe maak je de bijeenkomst maatwerk en is dat nodig?

Heb je nog voorbereidende gesprekken met iemand van het team?

Groep 3:

Hoe werk je samen met andere professionals en haal je bestaande risico's op bij integrale beveiliging, en/of de RI&E of bij andere professionals?



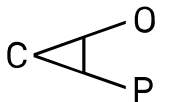
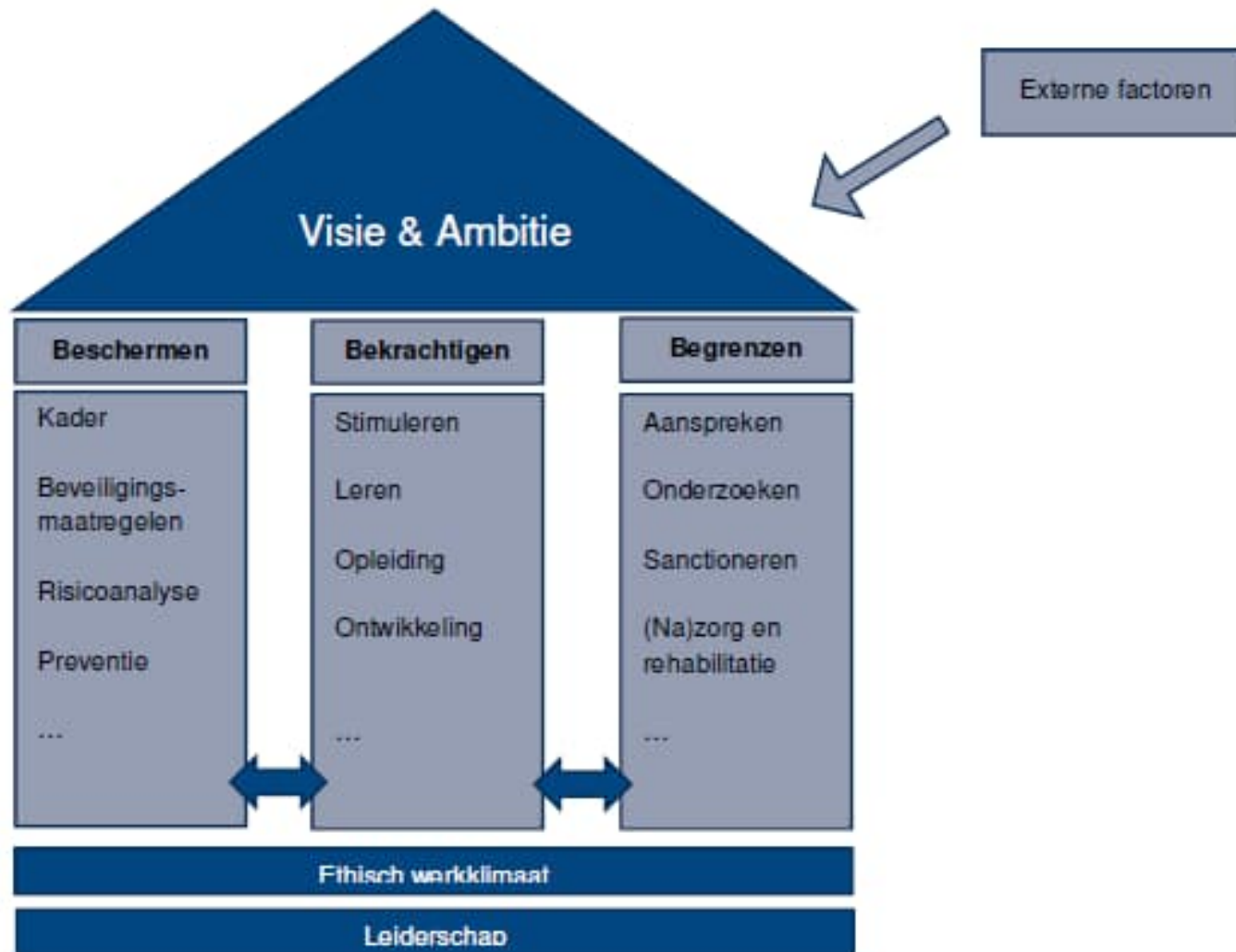


Fase 4: Opvolging en resultaat

Infrastructuur



Kapstok



Weerstand risicoanalyse

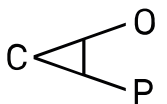
Management

- Resultaten zijn confronterend
- Zichtbare problemen moet je aanpakken

Werknemers

- Veiligheid werknemers: vooraf, tijdens en na afloop
- Angst dat het een oordeel is over de eigen integriteit / sociale veiligheid

Ignoring the problem



Groep 1:

Welke 'kapstok' gebruik je om de resultaten te presenteren?

Hoe presenteer je het resultaat van de risico's, voorgestelde interventies en adviezen?

En aan wie presenteer je de bevindingen?

Groep 2:

In hoeverre pas je beleid aan op basis van (nieuwe) risico's?

In hoeverre toets je of interventies effectief zijn geweest?

Groep 3:

In hoeverre verzamel je de informatie uit de risicoanalyses in een database en wat doe je met deze informatie?

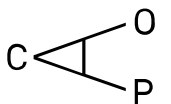




Testfase prototype

Testfase risicoanalyse integriteit – sociale veiligheid

- Hoe ziet de testfase eruit?
- Hoe kun je feedback ophalen of het instrument aanslaat?
- Welke vragen moeten we aan wie stellen?

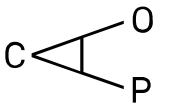




Vervolg en acties

Vervolg & acties

- Wat kun jij vanuit jouw positie doen om de ontwikkeling van een prototype vooruit te helpen?
- Wat is de belangrijkste volgende eerste stap?
- Welke acties kunnen gezamenlijk worden opgepakt? Wie doet wat?



Wat neem je mee uit deze dag?





5.1.2.e

5.1.2.e

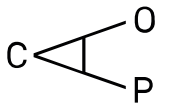
5.1.2.i

@caop.nl



Gouden regels

- Eigen kwetsbaarheid - voorbeelden
- Gebruik anekdotes – dagelijkse nieuws (denk aan #MeToo, digitalisering, tonen aan de top)
- Geschikte vraagstellingen – van abstract/ver weg – naar meer persoonlijk
- Doorvragen relevant – door eigen interpretaties / morele kompas

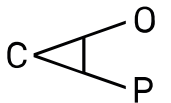


Risicoanalyse workshop

- Integriteit?
- Raakvlakken dagelijkse praktijk
- Risico's benoemen - actueel en urgent – top 3
- Samen beheersmaatregelen formuleren

- Maatwerk – naar sector/functionaris

- Group Decision Room
 - Nivelleert dominantie/hiërarchie
 - Past goed bij kwetsbaar onderwerp
 - Moderne variant van geeltjes plakken



Gewenst werkklimaat

Werkcultuur:

- Voel je je gesteund?
- Kun je openlijk spreken over gemaakte fouten?
- Kun je je collega's en leidinggevenden vertrouwen?
- Voel je je gezien en erkend op het werk?
- Hoe zit het met werkdruk?

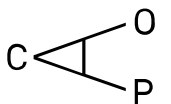
Leercultuur:

- Staan collega's en leidinggevenden open voor kritische bijdragen?
- Kun je vrijuit praten over je mening?
- Kun je lastige kwesties bespreekbaar maken?
- Weet je met wie je in gesprek kan als er iets speelt (klacht/melding)?

Integriteitsschendingen *(van hard/helder naar zacht/subjectie)*

1. Omkopen
2. Bevoordelen van vrienden, familie, partij
3. Frauderen en stelen
4. Aannemen / geven van dubieuze giften en beloften
5. Onverenigbare nevenfuncties, activiteiten en/of contacten
6. Misbruik maken van bevoegdheden
7. Misbruiken en manipuleren van (de toegang) tot informatie
8. Ongewenste omgangsvormen: discrimineren, (seksueel) intimideren, agressie en geweld, discriminatie
9. Verspillen en wanpresteren
10. Wangedrag in de vrije tijd

© Prof. Leo Huberts



Ongewenst gedrag / grensoverschrijdend gedrag



Seksuele intimidatie

enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (opmerkingen, afbeeldingen, opdringerig gedrag, aanranding)

Agressie en geweld

verbaal geweld (beledigen, uitschelden), fysiek geweld, psychisch geweld (intimideren, onder druk zetten)

Pesten

Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere collega's gericht tegen een persoon of een groep werknemers – (kleineren, negeren, roddelen)

Discriminatie

onterecht verschil in behandeling van mensen op basis van geslacht, geloof, etniciteit, lichamelijke beperking, leeftijd, huidskleur, LHBTQI



Al het gedrag dat als ongewenst wordt ervaren.
Spreek elkaar hier op aan: "Dit vind ik niet fijn..."

Gedrag dat iemands waardigheid aantast,
ongeacht hoe het gedrag wordt ervaren.
Aanspreken én melden bij leidinggevende of HR.

Sociale veiligheid

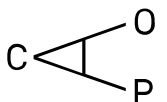
Sociale veiligheid

Een werkomgeving waarin mensen zich op hun gemak en beschermd voelen als zij zich uiten of zichzelf zijn.

Sociaal veilige werkomgeving

Een sociaal veilige werkomgeving is een omgeving waarin mensen zichzelf kunnen zijn, waarin ze optimaal hun vakmanschap kunnen inbrengen, waarin ze fouten mogen maken, het open gesprek kunnen voeren en tegenspraak kunnen geven, van elkaar kunnen leren en op elkaar kunnen vertrouwen en onveilige situaties op een veilige manier kunnen bespreken.

Een sociaal veilige werkomgeving vraagt om goed werkgever- en werknemerschap; werkgever en werknemer zijn zich bewust van hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te (moeten) leveren aan een sociaal veilige werkomgeving. Het vraagt kennis en skills in weerbaarheid van medewerkers en ethisch leiderschap bij leidinggevenden.



Kwetsbare werkgebieden en activiteiten – integriteit

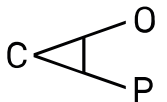
	Activiteit
Innen	aanslagen, belastingen, invoerrechten, accijnzen, leges, premies
Uitbesteden	aanbestedingen, orders, opdrachten, gunningen
Uitkeren	subsidies, uitkeringen, toelagen, premies, sponsoring
Verlenen	vergunningen, paspoorten, rijbewijzen, legitimatiebewijzen, machtigingen, keuringen
Handhaven	toezicht, controle, vervolging, opsporing, rechtspraak, (straf)executie
Geld	contant/giraal via budgetten, premies, declaraties, gratificaties, toelagen, etc.
Goederen	Aanschaf van goederen als bedrijfsmiddelen, inventaris, computers, voertuigen. Of bezit van waardevolle goederen die gemakkelijk te verhandelen zijn.
Vastgoed	Grote financiële belangen bij een vaak kleine groep gespecialiseerde deskundigen
Informatie	Vertrouwelijke informatie, documenten en dossiers.

— O

— P

Kwetsbaarverhogende factoren – integriteit

Complexiteit	Ingewikkelde structuren en constructies (juridisch/fiscaal), keten samenwerkingsverbanden, veel bureaucratische procedures
Verandering / dynamiek	Sterke groei / krimp, crisissituaties, reorganisaties
Management	Houding & gedrag management, tonen aan de top
Personeel omgeving / loyaliteit en individueel	(gok)verslaving, ontbreken loopbaanperspectief, veel tijdelijke contracten, zwakke sociale binding, lage beloning, slechte sfeer
Probleemhistorie	Werkachterstand, veel integriteitsincidenten, 'slechte' cultuur



Kwetsbaarverhogende factoren – sociale veiligheid

Sterke hiërarchie

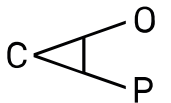
Afhankelijkheidsrelaties

Management

Competitieve werkcultuur

Onvoldoende aandacht voor verschil in moreel kompas

Geen inclusieve en diverse organisatie



Weerbaarheidsmaatregelen - integriteit

Functiebeschrijving	welke taken voer je uit, welke wijze en met welke verantwoordelijkheden. Vaagheid en onduidelijkheid leidt tot grote vrijheid van handelen
Functieroulatie of roulatie van klanten	Voorkomen dat medewerkers te lang dezelfde klanten bedienen waardoor nauwe relaties ontstaan
Functiescheiding	Kwetsbare functies in deelfuncties opsplitsen – voorkomen dat alle bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij 1 persoon liggen
Vier-ogensysteem	Solistisch optreden proberen te voorkomen – sociale, collegiale controle. Tenminste 2 personen verrichten samen de kwetsbare handeling.
Screening van kandidaten	Voorkomen dat werknemers in kwetsbare functies gaan werken die eerder niet integer gedrag hebben vertoond of risico op belangenverstremgeling

Functie = kwetsbaar als er tegenover risico's geen maatregelen staan

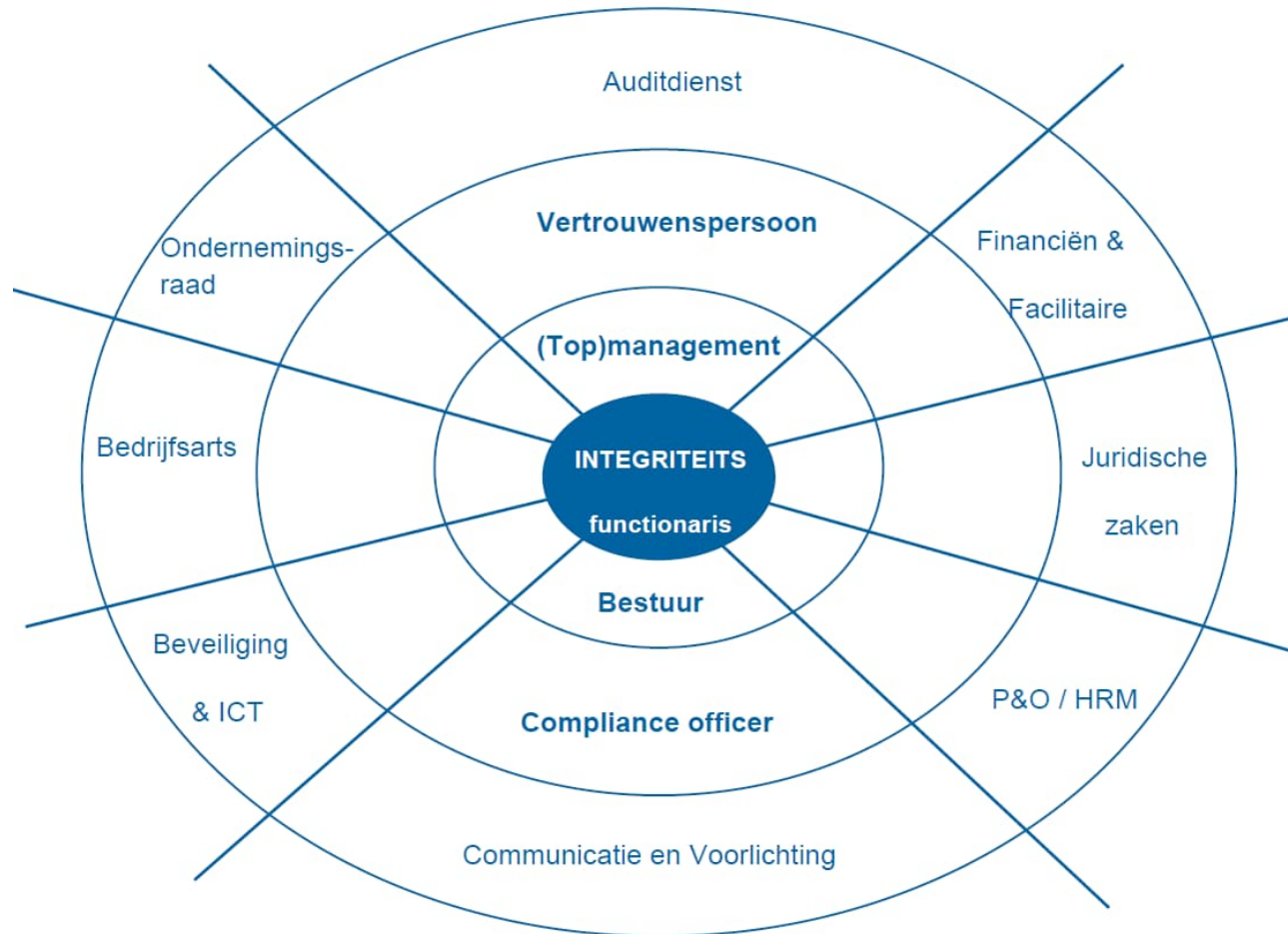
Bruto kwetsbaarheid = er zijn geen maatregelen getroffen

Netto kwetsbaarheid = na toepassing van weerbaarheidsverhogende maatregelen

Gap = ongedekte deel. Sommige 'gaps' zijn geaccepteerde risico's.



Integriteit/sociale veiligheid bevorderen – teamprestatie



Gelijk aan doc. 540

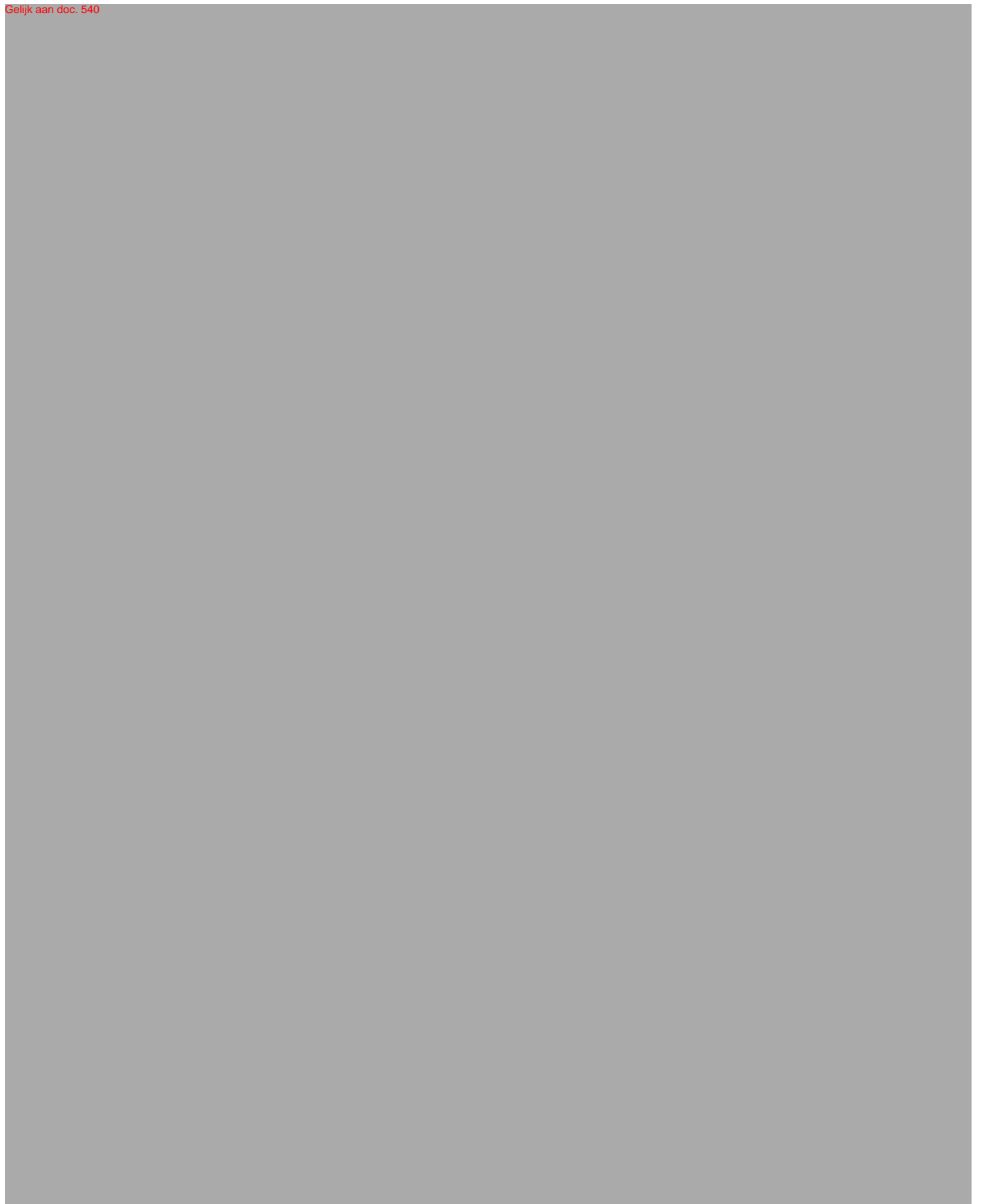


Van: 5.1.2.e

Verzonden: zondag 4 december 2022 11:56

Gelijk aan doc. 540





Van: 5.1.2.e

Verzonden: dinsdag 22 november 2022 11:29



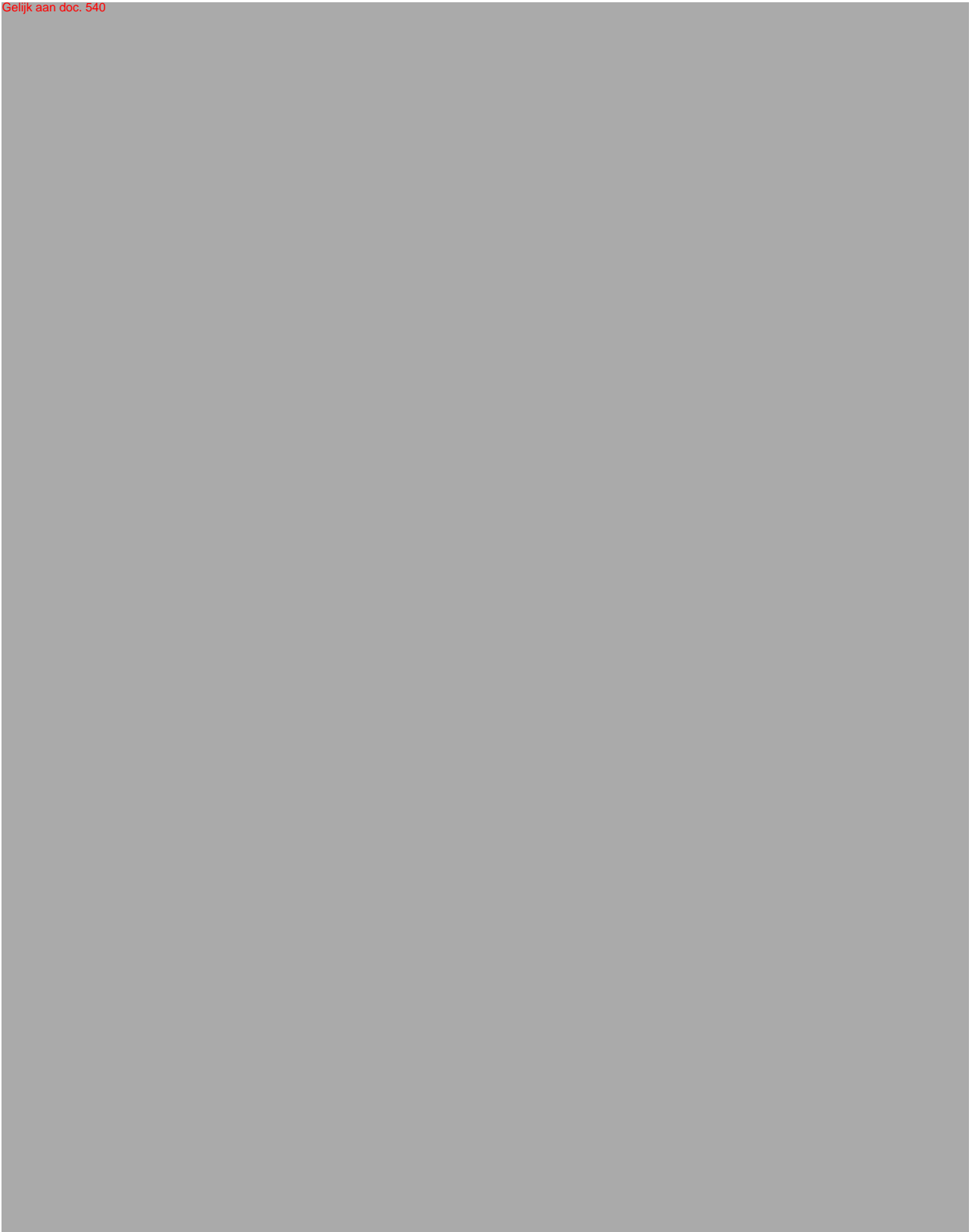
Gelijk aan doc. 540



Van: 5.1.2.e

Verzonden: donderdag 10 november 2022 17:25

Gelijk
aan
d



Ontvanger(s)
t.a.v. leden BOO**Rubricering**

Kies een item uit de lijst

Datum	9 december 2022	Behandeld door	5.1.2.e
Ons kenmerk	Integriteitsbevordering en aanpak corruptie	Kopie aan	Typ Kopie aan
Uw kenmerk	Typ Uw kenmerk	Bijlage(n)	0
Onderwerp	Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)		

Geachte leden van het BOO,

Voor u ligt een memo m.b.t. de voortgang van het LTIO met een aantal punten ter besluitvorming. Na een korte toelichting op de aanleiding en opdracht tot het oprichten van het LTIO, wordt een beeld geschetst van de huidige stand van zaken.

Gevraagde besluiten:

- Het BOO wordt gevraagd (in de fase waarin nog geen formele tijdelijke of structurele inrichting van het LTIO is toegekend), om commitment op levering van de benodigde expertise t.b.v. de onderzoeken die door het LTIO behandeld worden.
- Het BOO wordt gevraagd om, in afwachting van besluitvorming m.b.t. de structurele inrichting, akkoord te gaan met de werving en aanstelling (middels TTW) van een tijdelijk team conform de door de regiegroep review interne onderzoeken aanbevolen inrichting.
- Het BOO wordt gevraagd een besluit te nemen over de financiering van de tijdelijke landelijke voorziening.

Aanleiding

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling. Zowel de bonden als de Tweede Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie¹ op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.

Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken² die het hele proces heeft geëvalueerd en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken heeft gedaan. Eén van de aanbevelingen is: “het inrichten van een landelijke organisatorische voorziening voor complexere disciplinaire onderzoeken”.

De review constateert dat complexe zaken een bovengemiddeld beroep doen op de tijd en dossiervorming binnen de huidige afdelingen VIK. Het vraagt veel om bij complexe onderzoeken de juiste kwaliteit op het juiste moment inzetbaar te krijgen. De respondenten in de review geven aan behoefte te hebben aan een structurele oplossing. Een Landelijke Voorziening voor complexe interne onderzoeken zou volgens hen zo'n oplossing zijn.

¹ Van Dam, 'Onveilig buiten? Veilig binnen', 2019

<https://d14uo0i7wmc99w.cloudfront.net/CDA/Actueel/Nieuws/Onveilig%20buiten%20veilig%20binnen%21.pdf>

² Mos, Kwaliteit interne onderzoeken, 2020

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/11/12/tk-bijlage-kwaliteit-interne-onderzoeken>

Opdracht

Het inrichten van het LTIO is één van de deelopdrachten van het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken. Eén van de deelgroepen heeft deze opdracht in een uitwerkingsnotitie³ opgesteld. Daarin zijn vier inrichtingsscenario's beschreven. De deelgroep is, na consultatie bij de teamchefs VIK en de Hoofden Staf, tot een advies van één van deze scenario's gekomen. Hierbij zijn de meegegeven kaders van de opdracht, leidende principes uit het Masterplan, alle voor- en nadelen en de politiek bestuurlijke verwachtingen afgewogen. Op 22 november 2021 is in de regiegroep besloten om het geadviseerde scenario Bravo over te nemen. Hiertoe is door de projectleider masterplan een afrondende notitie gemaakt en is de opdracht tot uitwerking overgedragen aan de Kwartiermakersorganisatie Integriteit.

'Richt op basis van het geadviseerde scenario Bravo een Landelijk Voorziening complexe disciplinaire onderzoeken in, met een vaste kern en een grote flexibele schil vanuit de eenheden.'

Het LTIO zal met de implementatie in de staande organisatie de volgende effecten bereiken:

- de werklust in de eenheden verminderen;
- kwalitatief goed onderzoek kunnen uitvoeren;
- onafhankelijkheid en minder verstrengeling van belangen;
- kennis en ervaring delen ten behoeve van de uitvoering.

Stand van zaken

Binnen de opdracht moet onderscheid gemaakt worden tussen het ontwerpen, inrichten en de realisatie van een tijdelijke voorziening en van een formeel ingericht team. Tot aan de formele in werking treden van het LTIO zal er gewerkt worden met een tijdelijke voorziening voor complexe disciplinaire onderzoeken. Het organiseren van deze tijdelijke voorziening is een onderdeel van de opdracht en loopt parallel aan de opdracht voor vorming van een vast team.

Formeel ingericht team

Op dit moment bevindt de bouw van het team zich in de ontwerp- en inrichtingsfase. Het structureel inrichten en in werking brengen van een nieuw organisatieonderdeel vraagt om een gedegen organisatierapportage. Onderdeel hiervan is een werklust & draagkrachtmeting. Een beeld t.b.v. de structurele inrichting volgt dan ook nog op een later moment en daarmee ook de bijbehorende scenario's t.b.v. besluitvorming.

In voornoemde uitwerkingsnotitie Landelijke Voorziening is er van uitgegaan dat het LTIO drie tot vier disciplinaire zaken per jaar onderzoekt, alsmede mogelijk vervolgonderzoek naar aanleiding van juridische procedures.⁴ Het uiteindelijke advies van de werkgroep is op basis van dit aantal opgesteld. Eventuele specifieke, niet zijnde disciplinaire, opdrachten van de korpschef, evenals de interne onderzoeken n.a.v. KMP-meldingen zijn niet in deze telling meegenomen.

In het gekozen scenario Bravo bestaat het LTIO uit een kleine vaste kern met, in eerste aanleg, ondersteuning voor de capaciteit en specialisme uit de desbetreffende eenheid in een flexibele schil.

In scenario Bravo wordt benoemd dat de vaste kern bestaat uit 7 fte; 1 fte teamleider (OS-C/D), 1 fte coördinator (OS-B), 4 fte onderzoekers (OS-A/BS-A) en 1 fte administratieve- /rechercheondersteuning (med. I&S/gespec. med.). Dit aantal is vastgesteld op basis van interviews, berekeningen en ervaring vanuit het verleden en geldt in afwachting van de werklust & draagvlak-meting als voorlopig uitgangspunt. Hierbij dient opgemerkt te worden dat hierbij dus nog geen vertaling is gemaakt naar de in de review beoogde veranderingen. Het is aannemelijk dat doorvoering van de gevraagde verbeteringen consequenties kunnen hebben voor de formatie.

Tijdelijke voorziening

De werkelijkheid toont dat zich in de actualiteit al onderzoeken t.b.v. het LTIO aandienen. Deze kunnen niet wachten om behandeld te worden tot er een compleet en afgerond organisatieonderdeel in werking is gebracht. Er zal een tijdelijke voorziening ingericht en in werking worden gebracht om deze onderzoeken op te pakken. In afwachting van de organisatierapportage t.b.v. de structurele inrichting van het LTIO en daaropvolgende

³ Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, 2 december 2021.

⁴ Dit aantal is gebaseerd op het aantal complexe zaken uit het verleden die passen bij de toewijzingscriteria die in paragraaf 2.5 van de uitwerkingsnotitie genoemd worden. Deze aantallen zijn teruggelegd en bevestigd in de gesprekken die de werkgroep heeft gevoerd.



besluitvorming is er behoefte om voor de tijdelijke voorziening reeds een aantal teamleden te werven. Dit zal zijn conform de voorgestelde inrichting in scenario Bravo. Deze collega's zullen geworven en tewerkgesteld worden d.m.v. een TTW. NB: Van deze 7 fte is de teamleider LTIO reeds (via TTW) tewerkgesteld.

Ter besluitvorming: de inrichting en financiering van de tijdelijke voorziening.

Inrichting en financiering van de tijdelijke voorziening

Eén van de meegegeven kaders voor de uitwerkingsnotitie was dat de inrichting van het LTIO niet ten koste mag gaan van de huidige capaciteit van de eenheden of meer precies de VIK afdelingen. Dat betekent in ieder geval dat voor de inrichting van de vaste kern extra financiering nodig is die op dit moment nog niet is voorzien. Hieronder wordt een aantal mogelijke financieringsbronnen geschetst:

1. Het aanvragen van extra formatie bij het Departement.
Het instellen van de landelijke voorziening kent een politiek/bestuurlijke basis en urgentie. Het oprichten van een landelijke voorziening is als opdracht van het Masterplan onderdeel van het verbeteren van het gehele integriteitsstelsel en de aanpak van corruptie. Vanuit deze bestuurlijke opdracht t.b.v. de gehele integriteitsbevordering kan een aanvraag worden gedaan bij het Departement voor het financieren van de landelijke voorziening.
2. Reallocatie binnen het korps
Mocht er geen extra formatie beschikbaar worden gesteld dan kan het korps er voor kiezen om capaciteit en middelen te re-alloceren. De benodigde capaciteit en middelen voor de landelijke voorziening worden dan met een budgetwijziging gefinancierd vanuit de eigen middelen.

Huidige werking

Zolang er ook voor de tijdelijke voorziening geen "vaste" teamleden zijn aangesteld, zal aan de eenheden gevraagd worden om, conform huidige werkwijze, bijstand te leveren ten behoeve van de lopende onderzoeken. Bij de formulering van de onderzoeksopdracht van een nieuw intern onderzoek is de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het onderzoeksteam onderwerp van gesprek. Naar aanleiding hiervan zal een uitvraag binnen de eenheden plaats vinden. Dit kan naast de expertise van VIK-onderzoekers ook betrekking hebben op andere vormen van expertise, zoals bijvoorbeeld financieel of intelligence.