

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: Annotatie Integriteit def na overleg MS
Datum: dinsdag 25 april 2023 09:23:50
Bijlagen: [VIK Annotatie integriteit tbv man.gesprek EL-KL def.docx](#)

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand de annotatie, aangepast op ons gesprek van vanochtend. Ook de pagina met VIK plannen toegevoegd. Graag extra aandacht voor de voorgestelde Preventie Campagne: in afstemming met 5.1.2.e, 5.1.2.e komt daar binnenkort een voorstel voor.

@ 5.1.2.e en 5.1.2.e

Verzoek vanuit 5.1.2.e en 5.1.2.e is om ook nog de inspanningen mee te nemen tav:

- Seat at the table;
- PVI;
- Invulling LIO dag
- De manier waarop we in de eenheid berichtgeving rond integriteitskwesities verzorgen.

Deze onderwerpen vallen buiten mijn zicht, dus verzoek om die info elders op te halen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

OPLEGGER BESLUITVORMING EENHEIDSLEIDING EENHEIDSLEIDINGOVERLEG (ELO)			
Onderwerp	Afdoeningsoverleg Disciplinaire Onderzoeken VIK		
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	250423	Besluitnummer	2023071

Verantwoordelijk lid EL: Oscar Dros

Aard ingebracht stuk: besluitvormend

Gevraagd besluit:

Besluitvormend

De eenheidsleiding wordt gevraagd:

1. Een keuze te maken uit optie 1, 2 of 3 voor de werkwijze van het afdoeningsoverleg

Samenvatting notitie/voorstel:

Doel

Inrichten afdoeningsoverleg disciplinaire onderzoeken VIK.

Aanleiding

In het ELO van 1 november jl. is besloten om een triagecommissie in te stellen met daarin een lid van de eenheidsleiding als voorzitter van de commissie. Het ELO concludeerde dat deze keuze impliceert dat de eenheidsleiding ook een positie heeft aan de achterkant van het proces, bij de afdoening. Er is gevraagd om een voorstel uit te werken om de eenheidsleiding ook bij de afdoening te positioneren. In dit voorstel worden de ervaringen uit drie regionale eenheden beschreven en vervolgens worden er drie opties voorgelegd voor het inrichten van een afdoeningsoverleg binnen de LE.

Context

Om de EL te positioneren in de afdoening is gekeken naar de manier waarop dit in andere eenheden is ingericht. Er zijn drie eenheden die ervaring hebben met een vorm van afdoening en hiervoor een overleg hebben ingesteld:

- Oost-Nederland

In Oost-Nederland wordt elke zaak waarbij er sprake is van een disciplinaire afdoening besproken in het afdoeningsoverleg. Dit is een wekelijks overleg waarbij de betrokken leidinggevende (sectorhoofd) de casus schetst. Vervolgens kunnen er vragen gesteld worden. Daarna geeft elke deelnemer zijn mening en vat de voorzitter de conclusie samen. Deze conclusie vormt een (zwaarwegend) advies aan de betrokken leidinggevende.

Het overleg is via teams en wordt voorgezeten door het hoofd bedrijfsvoering en bij afwezigheid door het hoofd operatie. Verder neemt de teamchef van de collega, de teamchef VIK, het inbrengende sectorhoofd en een jurist deel aan het overleg. Het gesprek vindt plaats voor het SMO.

- Zeeland-West Brabant

Na het afronden van een disciplinair onderzoek wordt er een RTO (Ronde Tafel Overleg) ingepland met AZ (Arbeidszaken), VIK (coördinator), Teamchef(s) van betrokkene, sectorhoofd van betrokkene en een lid van de Eenheidsleiding. Hier wordt het onderzoek besproken, waarna een voorgenomen besluit wordt genomen door het bevoegd gezag. Dit wordt vervolgens door AZ ingebracht in het SMO.

- Midden-Nederland

In Midden-Nederland is er eens in de vier weken een Eenheidsleiding/VIK overleg. Daarin worden de onderzoeken die afgerond zijn besproken. Deelnemers aan het overleg zijn het Hoofd operatie, een jurist, TC VIK (soms coördinator/onderzoeker bij grotere lastigere onderzoeken) en alle sectorhoofden. Het sectorhoofd van de betreffende collega legt kort de casus voor en dan komt er een gezamenlijk besluit.

-Document gaat verder op de volgende pagina-

Opties en overwegingen

Op basis van de bovenstaande ervaringen in andere eenheden zijn drie opties uitgewerkt voor de implementatie van een afdoeningsoverleg binnen de LE. Bij elke optie worden de samenstelling, frequentie, locatie en de overwegingen uiteengezet. *Voor alle opties geldt dat het besluit pas door het bevoegd gezag wordt genomen na het overleg.*

Optie 1 Afdoeningsoverleg	Optie 2 Ronde Tafel Overleg	Optie 3 EMT/VIK overleg
<u>Samenstelling</u> Lid EL triage Betrokken sectorhoofd Betrokken Teamchef Coördinator/TC VIK Jurist AZ	<u>Samenstelling</u> Lid EL Triage Betrokken sectorhoofd Betrokken Teamchef Coördinator/TC VIK Jurist AZ	<u>Samenstelling</u> Lid EL triage Alle sectorhoofden Coördinator/TC VIK Jurist AZ
<u>Frequentie en locatie</u> Wekelijks (bij casus) Via Teams	<u>Frequentie en locatie</u> Na afronding onderzoek Via Teams/fysiek	<u>Frequentie en locatie</u> 1x per vier weken Fysiek
<u>Overwegingen</u> <ul style="list-style-type: none"> + Afspraak staat wekelijks in de agenda + Kans op afzegging kleiner door kleinere groep en elke week weer nieuw overleg + Digitaal overleg is makkelijker bij te wonen - Minder betrokkenheid van diensten die niet bij onderzoek zijn betrokken <p><i>*Om alle sectorhoofden te betrekken bij disciplinaire onderzoeken wordt periodiek een vorm van moresprudentie uitgevoerd in het EMO.</i></p>	<u>Overwegingen</u> <ul style="list-style-type: none"> - Bij drukke agenda lastig plannen, bij uitstel kans op grotere doorlooptijd + Hybride mogelijkheid vergroot kans op doorgang overleg - Minder betrokkenheid van diensten die niet bij onderzoek zijn betrokken <p><i>*Om alle sectorhoofden te betrekken bij disciplinaire onderzoeken wordt periodiek een vorm van moresprudentie uitgevoerd in het EMO.</i></p>	<u>Overwegingen</u> <ul style="list-style-type: none"> - Grote groep die elke vier weken bij elkaar moet komen - Planning van overleg is aandachtspunt - Kans op veel afwezig en uitstel van overleg, kan doorlooptijd onderzoek vergroten + Gezamenlijk doorleven van moresprudentie door alle diensten is van meerwaarde voor lerend vermogen. <p><i>*Bij de keuze voor optie drie wordt er gekeken of het overleg periodiek na een EMO gepland kan worden. Dat is de meest praktische optie.</i></p>

Aan het ELO wordt gevraagd om een keuze te maken uit één van de drie bovenstaande opties.

Vervolgproces

Na het besluit van het ELO zal het voorstel worden besproken in het EMO. Na akkoord in EMO zal er gekeken worden naar de planning van het overleg.

Evaluatie

Negen maanden na het besluit van het ELO wordt de werkwijze voor het afdoeningsoverleg samen met het eerder ingevoerde triageproces geëvalueerd. Deze evaluatie wordt geagendeerd in het ELO.

Wor-status

De OR heeft geen formele rol in de besluitvorming in het kader van de Wor. Geadviseerd wordt het proces toe te lichten in het informeel overleg tussen het DB-OR en de EL.

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)

De voor- en nadelen van de opties staan helder beschreven. Belangrijkste verschillen tussen de opties zijn:

Deelnemers: één sectorhoofd (optie 1 en 2) of alle sectorhoofden (optie 3)

Frequentie: wekelijks (optie 1), na afronding casus (optie 2), vierwekelijks (optie 3)

Aanvullend is van belang om bij de keuze voor een van de opties uit te gaan van de situatie met twee (kleinere) eenheden; dit heeft o.a. gevolgen voor het aantal afdoeningen, maar ook aantal sectorhoofden.

BESLISSING: kies status

Besluit

De eenheidsleiding besluit:

- Voor de werkwijze van het afdoeningsoverleg te kiezen voor optie 3. Dat wil zeggen een vierwekelijkse fysieke bijeenkomst, samengesteld uit de voorzitter triagecommissie, sectorhoofden, teamchef VIK en een HR-jurist.

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**

Landelijke Eenheid

AGENDAPUNT: 05

Politiechef LE:

Datum:

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: uitwerking prio's 2023 - in lijn met roadmap
Datum: dinsdag 25 april 2023 15:05:52
Bijlagen: [3. 20220428 Uitwerking deelopdracht 4 versie 0.3.pdf](#)
[Definitieve Memo Fysieke Bijeenkomst Q3 2023 TC VIK.docx](#)
[image001.png](#)

Voor na je verlof ;) Zag dat je niet meegenomen was in de mailing,

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: dinsdag 25 april 2023 14:39
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: uitwerking prio's 2023 - in lijn met roadmap

Hallo 5.1.2.e

Nav het onderwerp organisatie landelijke dag voor alle VIK medewerkers, waar we het vanmorgen even over hebben gehad, heb ik even navraag gedaan waar dit zijn oorsprong heeft.

Nav de digitale bijeenkomsten die voor VIK breed vorig jaar zijn georganiseerd, kwam uit de evaluatie dat er een grote behoefte bij de VIK medewerkers om een landelijke fysieke dag te organiseren. Hierbij werd de wens uitgesproken om bv de KMO uit te nodigen over de voortgang en hoe de toekomst eruit gaat zien en de ontwikkelingen op de centrale screeningsorganisatie te bespreken. Ook is er de behoefte om gastsprekers uit te nodigen.

Vervolgens is er door een aantal prevco's de Memo Fysieke Bijeenkomst Q3 2023 opgesteld. Zie bijlage.

Deze memo is door 5.1.2.e in het TC VIK overleg ingebracht en hier is door de TC's akkoord op de uitwerking op gegeven. Dit is de oorsprong van deze landelijke VIK dag.

Inmiddels worden er door de verschillende VIK onderdelen al landelijke dagen georganiseerd. Ook komt er in het najaar de week van de integriteit.

Op de bovengenoemde onderwerpen die uit de evaluatie kwamen kan nu nog geen concreet antwoord gegeven worden. Mijn advies is dan ook om de landelijke dag naar volgend jaar te verschuiven. Dit heeft diverse voordelen, t.w.

- Meer zicht op hoe de KMO vorm gaat krijgen
- Duidelijkheid m.b.t. LTIO
- Meer zicht op inrichting nieuwe screeningsorganisatie
- Voldoende tijd om de dag te organiseren en
- Uitvraag te doen wie dit gaan organiseren.
- Begroten budget.

Als jij met dit voorstel akkoord bent, aan jou het verzoek om dit in het komende TC VIK overleg bespreekbaar te maken. Mogelijk kan je dan gelijk het verzoek doen welke TC bij de organisatie betrokken wil zijn, zodat er een groepje geformeerd kan worden die met de organisatie van deze dag aan de slag kan gaan.

Als je nog vragen hebt, hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet

5.1.2.e

Adviseur Veiligheid, Integriteit & Klachten.

5.1.2.e : [Meer info Agorapagina Rauw](#)

5.1.2.e : [Meer info Agorapagina Coachpool](#)

Politie IStaf Korpsleiding I VIK KS
Nieuwe Uitleg 1
2514 BP Den Haag

M 06 - 5.1.2.e
Maandag afwezig

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: donderdag 23 februari 2023 16:40

Aan: dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren

<5.1.2.i @politie.local>

Onderwerp: uitwerking prio's 2023 - in lijn met roadmap

Goedemiddag prevco's,

Recent informeerden we jullie over de bespreking van het preventie-plan voor 2023 en de 3 prio's in het TC VIK overleg. We bleken toen, na hun akkoord, nog even langs de portefeuillehouder Integriteit te mogen met dit plan. Daar is het ter instemming voorgelegd en toen kregen we de reactie dat de prio's wel in lijn moeten zijn met de roadmap, deelopdracht 4 (zie bijgevoegd doc en het schema onderaan deze mail). Op een of andere manier hebben we dat in het gesprek met elkaar allemaal over het hoofd gezien, of niet expliciet benoemd, maar nu hebben we dit alsnog kunnen koppelen.

We hebben de portefeuillehouder nu een voorstel gedaan wat we nu ook aan jullie meegeven, namelijk dat we in lijn met de roadmap prio 1 (risico-analyse) en 2 (masterclasses) gewoon doen. Prio 3 (week/dag van de integriteit) kunnen we voor onszelf wel uitwerken voor 2023, maar kan niet als hoofdprio worden genoemd omdat dit niet als zodanig in de roadmap staat. Dus als prio 3 hebben we nu de themadag ingevoegd, de notitie daarover wordt op 8 maart nogmaals aan de TCs voorgelegd en vinden jullie bijgevoegd, want die is wel in lijn met de roadmap en in lijn met jullie wensen zoals besproken tijdens de bijeenkomst van 5 januari jl.

Zie het dus als het volgende lijstje prio's voor 2023, met als 4^e prio voor onszelf de dag/week van de integriteit.

- **Risico-analyse** ex onderwerp 2 actieplan roadmap
- **Masterclass(es)** ex onderwerp 3.3 actieplan roadmap
- **Themadag** ex onderwerp 3.1 actieplan roadmap

We hopen dat jullie je in deze inhoudelijke en pragmatische oplossing kunnen vinden. Let op: dat prio 3 nu de themadag wordt is voor ons een voorstel aan de regiegroep maar omdat het in lijn is met de roadmap en onze eigen koers verwachten we geen hobbels. Wel moeten we definitief bericht nog even afwachten maar dat zal er voor 23 maart zeker wel zijn.

@5.1.2.e zou je voor de agenda van 23 maart een half uurtje willen reserveren voor bovenstaande? Dan kunnen we alles daar nog rustig toelichten en eventuele vragen beantwoorden.

Als er voor die tijd vragen zijn, weet 5.1.2.e of mij te vinden!

Fijne avond,

5.1.2.e

Hieronder een overzichtje waarin de 3 prioriteiten worden afgezet tegen de tekst in de roadmap:

3 prioriteiten vanuit prevco's voor 2023	Roadmap
<p>Doortontwikkeling van het risicoanalyse instrument op het gebied van integriteit, kwetsbaarheid en blinde vlekken.</p> <p>Het is de bedoeling dat de prevco's binnen de eenheden de risicoanalyse uitleren op teamniveau. Hiervoor wordt een tool ontwikkeld. De bedoeling is dat teams straks zelf in staat zijn om een risicoanalyse te maken. De prevco's begeleiden de teams hierin.</p> <p>-----</p> <p>Wordt de beknopte risicoanalyse hier opgepakt?</p> <p>In 2022 is de training Risico Analyse verzorgd door het CAOP waaraan een 16tal prevco's hebben deelgenomen.</p>	<p><u>Uitvoeren diepgaande risicoanalyse (2024)</u> (Hoe kwetsbaar is een proces, zijn medewerkers et cetera ? Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig ?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 1 diepgaande-risicoanalyse uit. • Landelijke afstemming mb.t. o.a onderwerp et cetera. (samenspel integrale beveiliging (CSO) en preventie netwerk) • Delen uitkomst en vervolg van de diepgaande risicoanalyse op strategisch en tactisch niveau. <p><u>Opleiden / scholen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen elke eenheid zijn minimaal 2 medewerkers opgeleid om een diepgaande risicoanalyse te kunnen uitvoeren. (2024) • Er is landelijk budget om in deze opleidingen te voorzien. (2022-2023) <p><u>Uitvoeren beknopte risicoanalyse (Q1-2023)</u> (Hoe kwetsbaar is een proces, zijn medewerkers et cetera?. Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig?.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 2 beknopte- risicoanalyses uit. • Afstemming binnen de eenheden m.b.t. onderwerp, sector/dienst, team et cetera. (Samenspel integrale beveiliging / preventie op eenheidsniveau) • Delen uitkomst en vervolg van de beknopte risicoanalyse op alle niveaus (strategisch, tactisch, operationeel en uitvoerend) <p><u>Opleiden / scholen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen elke eenheid zijn minimaal 2 medewerkers opgeleid om een beknopte risicoanalyse te kunnen uitvoeren. (Q1-2023) • Er is landelijk budget om in deze opleidingen te voorzien. (2022) <p><u>Bespreken voortgang en effectiviteit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • O.b.v. de uitkomsten risicoanalyses bespreken door de SH /TC's in de teams. Bespreken concrete invulling leerpunten en uitwisselen good practices. • In het ritme van de P&C cyclus uitkomsten en voortgang van risicoanalyse bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Afspraken maken over aangepaste en aanvullende maatregelen.
<p>Ontwikkelen van een VIK Masterclass voor leidinggevenden.</p> <p>Het streven is om 1 VIK Masterclass te ontwikkelen, met daarin 'the best practices' van de al bestaande Masterclasses waardoor het eenduidig werken verder</p>	<p><u>Masterclasses voor operationeel leidinggevenden. (2022-2023 ev)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen elke eenheid worden masterclasses aan operationeel leidinggevenden (vanaf het niveau TC) aangeboden, waarin het hoofdthema een ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap is

<p>wordt gestimuleerd.</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Hier gaan we het nog ontwikkelen! • 1 gezamenlijk product <p>In 2022 zijn diverse VIK Masterclasses Leidinggevendend georganiseerd.</p>	<p>Verbinding maken met Leidersprogramma, Politieacademie, Politie voor iedereen, Ethiek & Privacy, Blauw Vakmanschap et cetera</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Hier gaan we het doen! • Elke eenheid voor zich.
<p>Organiseren van de Week / dag van de Integriteit Politie breed. Een themaweek of -dag organiseren die in het teken staat van Preventie en Integriteit.</p>	<p>Deze komt niet terug in de roadmap</p>

5.1.2.e

5.1.2.e

M: +31 6 5.1.2.e

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

(werkdagen: ma, di, do, vr ochtend)



POLITIEACADEMIE

Politie | Politieacademie | Staf | Afdeling VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten)
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

Kort verslag werkoverleg 25 april 2023:

1 Notulen vorige keer & openstaande actiepunten

Verslag 7 maart 2023:

Opmerking van 5.1.2.e m.b.t. punt 7 op pagina 2:

5.1.2.e koppelt terug dat er vanuit Preventie een nieuwe werkvorm is bedacht en dat hij in mei daar een uitleg over krijgt.

Correctie: Dit is niet alleen voor 5.1.2.e bedoelt, maar iedereen binnen ons team krijgt hier t.z.t. uitleg over.

2 Stand van zaken overleg TC's VIK/Regiegroep/landelijke ontwikkelingen (5.1.2.e)

5.1.2.e vertelt wat er tijdens het laatste landelijk overleg TC's VIK is besproken:

- De stand van zaken m.b.t. de review kwam aan bod en dan met name de deelopdrachten. De meeste staan op groen en de vraag is nu hoe en op welke manier deze plannen, voortvloeiend uit de deelopdrachten, vorm worden gegeven. Er is een realisatiegroep in het leven geroepen, maar er zal ook gebruik worden gemaakt van de thema overleggen;
- De tijdelijke inrichting van het LTIO is besproken. Het is de bedoeling dat er eind van het jaar een vast LTIO is ingericht. 5.1.2.e is hier volop mee bezig;
- De reorganisatiefase bij Screening is van start gegaan. Niet iedereen zal mee gaan in de reorganisatie. Niet onder reikwijdte

Regiegroep en Landelijke ontwikkelingen:

Niet onder reikwijdte

- M.b.t. de inrichting van de VIKS is 5.1.2.e de 5.1.2.e Hij is bezig met de opdrachtformulering in samenspraak met de TC's VIK. Een belangrijk punt, omdat het gaat over de gehele inrichting en de formatie VIK-breed. Alles wat onder de afdelingen Preventie, Screening, Klachten, Integrale Beveiliging en IO valt, zal opnieuw in kaart worden gebracht;

Andere mededelingen:

Niet onder reikwijdte

- In het overleg van het EMO kwam de wens naar voren, om één aanspreekpunt te hebben voor de teamleiding m.b.t. de VIK-casussen. 5.1.2.e blijft aanspreekpunt voor 5.1.2.e en 5.1.2.e. Alle andere taken zoals triage, afdoening en het aanspreekpunt voor Screening en Klachten komen in de portefeuille van 5.1.2. binnen afzienbare tijd.
- 5.1.2.e heeft tevens de rol van het team Menselijke Maat met 5.1.2.e besproken. Het betreft dan de volgende vraagstukken: Wat voor personage is nodig om op strategisch niveau te kunnen acteren tussen de collega die subject van onderzoek is geweest en de eenheidsleiding? Over welke competenties moet iemand beschikken om deze functie uit te kunnen voeren? Wanneer hier meer duidelijkheid over is, komt 5.1.2.e hier op terug.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5.1.2. heeft de werkgroep opleidingen in portefeuille. 5.2.1

. In afwachting van de bevindingen en uitkomsten, staat deze werkgroep on hold. Er volgt eerdaags een enquête om uit te vragen waar onze behoeften m.b.t. opleidingen liggen.

5 Input vanuit team t.a.v. flexibele schil (kwaliteiten individuele onderzoeker), wensen opleiding? + 'wederzijdse' uitruil binnen VIK/andere eenheden/DR/DRR? (5.1.2.e)

5.1.2.e licht toe dat wanneer de flexibele schil daadwerkelijk ingericht gaat worden, het van belang is om te weten welke kwaliteiten wij zelf in huis hebben binnen ons team. D.m.v. een inventarisatie kan er bepaald worden, of er opleidingen nodig zijn voor het ontwikkelen van een bepaald specialisme. T.z.t. zal hier een uitvraag over komen, om het e.e.a. concreet te maken.

6 N.a.v. landelijke vakdag: uitwisseling onderzoeker (5.1.2.e)

5.1.2.e neemt zitting in een landelijke vakdag met mensen die werken bij verschillende overheidsinstanties. Het onderwerp integriteit staat daar centraal. Het idee is geopperd om onderzoekers van de verschillende overheidsorganen uit te wisselen, om te leren van elkaar. Privacy technisch moet het e.e.a. nog wel worden uitgezocht. Wanneer dit idee meer vorm gaat krijgen, horen wij dit uiteraard.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

2	13-12-2022	5.1.2 e en 5.1.2	5.1.2 e en 5.1.2 bespreken tijdens de DMO's het voorstel van 5.1.2 e, om als intern onderzoeker met enige regelmaat mee te draaien op een basisteam. Ook zal dit voorstel kenbaar worden gemaakt bij de sectorhoofden. Update 14-03: 5.1.2 e checkt bij 5.1.2 wat de stavaza hier in is en wanneer er een start kan worden gemaakt.
3	13-09-2022	5.1.2 e (IB) / 5.1.2 e	5.1.2 e brengt samen met 5.1.2 de te beschermen belangen in kaart m.b.t. veiligheidsrisico's en 5.1.2 e koppelt dit t.z.t. terug d.m.v. een presentatie Update 14-03 5.1.2 e heeft 5.1.2 e en 5.1.2 gemaild. Bij de volgende Bila zal 5.1.2 e dit punt met 5.1.2 verder bespreken.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Landelijk Team Interne Onderzoeken

Organisatie-
rapportage

Opdrachtgever: 5.1.2.e / Paul Entken

Projectleider: 5.1.2.e

Adviseur HRM en O&O: 5.1.2.e

5.1.2.e

Concept, versie 0.12

Versie datum 25 april 2023

Rubricering Politie intern

« waakzaam en dienstbaar »

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0.1 – 0.4	Jan/feb 2023	Verschillende werkversies	Verwerkt in opvolgende versies
0.5	12 feb 2023	Inrichtingsvraagstukken (LFNP en financiering)	
0.7	13 feb 2023	Besluitvormingsproces en financiering inrichting	
0.8	Mrt 2023	Bedrijfsvoering	
0.9	6 apr 2023	Tekstuele aanpassingen	
0.10	19 en 25 april 2023	Opmerkingen teamchefs VIK en hoofden Staf	
0.11	14 april 2023	5.1.2 e / 5.1.2, 5.1. Bijlage toegevoegd, berekening correctie formatie, toelichtende tekst t.b.v. beknopte onderbouwing formatie.	Verwerkt in rood

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie
0.1 -0.3	-		
0.4	10.02.2023	5.1.2.e	
0.5	13.02.2023	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.7	13.02.2023	Kwartiermakersorganisatie aanpak corruptie & integriteitsbevordering	
0.8	22.02.23	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.9	06.04.2023	Paul Entken, 5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.10	07.04.2023	Teamchefs VIK, Hoofden Staf, VIK KS, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.12			
0.13			

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie

© 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
1. Inleiding	4
1.1. Aanleiding	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
1.2. Opdracht	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2. Missie Landelijk Team Interne Onderzoeken	5
2.1. Doel	5
2.2. Strategie	5
2.3. Leidende principes	6
2.4. Specifieke omstandigheden LTIO	6
3. Interne organisatie	8
3.1. Speelveld en netwerk	8
3.2. Resultaatgebieden & verantwoordelijkheden	8
3.2.1. Resultaatgebieden	8
3.2.2. Verantwoordelijkheden	9
3.3. Producten en diensten	9
3.4. Methoden, technieken en systemen	10
3.5. Processen	10
3.5.1. Werkproces	10
3.5.2. Besluitvormingsproces	10
3.6. Inrichting LTIO	10
3.6.1. Formatie en werkzaamheden per LFNP-functie	10
3.6.2. Functiespecifieke vereisten	12
3.6.3. Werking LTIO en flexibele schil	13
4. Implementatie	15
4.1. Financiering	15
4.2. Besluitvorming	15
4.3. Werving & selectie	15
Bijlagen	16
Bijlage 1	16
Bijlage 2	-
Bijlage 3	-

1 Inleiding

1.1 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 interne onderzoeken".

De review constateert dat zeer 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. De respondenten in de review geven aan dat er behoefte is aan een structurele oplossing. Een Landelijke Voorziening³ voor complexe interne onderzoeken zou volgens de respondenten zo'n oplossing zijn.

1.2 Opdracht

Het inrichten van het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) is één van de deelopdrachten van het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken. Eén van de deelgroepen heeft deze opdracht in een uitwerkingsnotitie⁴ opgesteld. Daarin zijn vier scenario's beschreven voor de inrichting van het LTIO. 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 Landelijke Voorziening complexe interne onderzoeken in, met een vaste kern en een grote flexibele schil vanuit de eenheden.'

Zie [bijlage ...](#) voor de uitwerkingsnotitie Landelijke Voorziening, incl. scenario B.

Bij de inrichting van het Landelijk Team Interne Onderzoeken worden de in 2014 vastgestelde uitgangspunten voor inrichting gehanteerd. Het optimaliseren van (werk)processen, methoden, systemen en doel-oriëntatie van het team worden hiermee een onderwerp van het operationeel management van het LTIO na de start van het vaste team.

Organisatie-rapportage

Deze organisatie-rapportage betreft het realisatiedocument n.a.v. voornoemde uitwerkingsnotitie en dient als input en onderbouwing voor de beoogde besluitvorming over het LTIO. De gevraagde besluiten zijn in een separaat bijgevoegde oplegnotitie uitgewerkt.

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>

³ In dit document worden de termen 'landelijke voorziening' en 'Landelijk Team Interne Onderzoeken' (LTIO) door elkaar heen gebruikt. In alle gevallen wordt hiermee hetzelfde bedoeld, nl. het LTIO.

⁴ Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, 2 december 2021.

2. Missie Landelijk Team Interne Onderzoeken

2.1 Doel

Het is het doel van het LTIO is om in opvolging van een onderzoeksoopdracht alle relevante feiten en omstandigheden te verzamelen om hiermee vast te stellen of er sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim in grote, complexe, politiek gevoelige of eenheid-overstijgende casuïstiek.

De uitoefening van de werkgeversbevoegdheid tot het verrichten van een intern onderzoek wordt ingekleurd en gekaderd door wetten, regelingen en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur; in het bijzonder de beginselen van zorgvuldigheid, fair play en evenredigheid (proportionaliteit en subsidiariteit). Alle onderzoeken zullen adequaat, doelmatig en evenwichtig afgehandeld worden, met oog voor de menselijke maat en met de focus op het lerend vermogen van de betrokkenen en de Nationale Politie.

Hierdoor draagt het LTIO bij aan het hoog houden van het vertrouwen van de burgers en de collega's van de Nationale Politie. Daarnaast draagt het LTIO bij aan een kwaliteitsverbetering door o.a. expertise in grote, complexe, politiek gevoelige en/of eenheid overstijgende interne onderzoeken op één plek op te bouwen.

2.2 Strategie

Het LTIO richt zich op het verzamelen van alle relevante feiten en omstandigheden:

- met het doel om inzicht te verkrijgen in het feitencomplex en/of de mogelijke rol hierin van één of meer medewerkers om vast te stellen of al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim, of;
- naar aanleiding van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim in grote, complexe, politiek gevoelige en/of eenheid overstijgende interne onderzoeken een onderzoek dat tot doel heeft.⁵

Het LTIO wil haar missie bereiken door:

1. vertrouwen te wekken door open, transparant en navolgbaar te zijn in de wijze waarop zij resultaten bereikt;
2. elk onderzoek efficiënt, adequaat en evenwichtig (met oog voor belangen en gevoelens van betrokkene) te behandelen;
3. elk onderzoek onbevooroordeeld en onafhankelijk uit te voeren door onderzoek naar feiten te doen, waarin o.a. de persoonlijke omstandigheden van de betrokkene worden beschreven;
4. kwalitatief hoogwaardige producten op te leveren;
5. ontwikkeling van kennis en vaardigheden van de teamleden als één van haar kerntaken te benaderen;
6. in haar onderzoek altijd een advies op te nemen dat gericht is op het lerend vermogen van betrokkenen, team en organisatie.

Uitgangspunt is dat de LFNP functies die worden toegepast in de decentrale VIK afdelingen ook van toepassing zijn op de VIK-onderzoekers, coördinator en teamleider die werkzaam zijn voor het LTIO. De ervaring tot nu toe is wel dat de complexiteit, relaties en bestuurlijke sensitiviteit verzwarend kunnen zijn in de uitvoering van deze functies. De achtergrond hiervan ligt o.a. in het feit, dat bij complexe onderzoeken uit het verleden is gebleken, dat onderzoekers zich soms belemmerd voelden om betrokkenen/getuigen uit bijvoorbeeld korps- of eenheidsleiding of andere specifieke functies, vragen te stellen, door te vragen of te confronteren met gegeven antwoorden. Er zal in het vacatureprofiel rekening worden gehouden met deze situationele vereisten.

⁵ Deze organisatie rapportage richt zich volledig op het LTIO. Voor de leesbaarheid van dit document zal daarom in het vervolg enkel gesproken worden over (complexe) onderzoeken. In alle gevallen wordt daarmee bedoeld op de grote, complexe, politiek gevoelige en/of eenheid overstijgende oriënterende en/of disciplinaire onderzoeken die bij het LTIO behandeld worden.

In de werking van het LTIO zal ervaring worden opgedaan met de bestaande functies. In de review interne onderzoeken, deelopdracht inrichting VIK's, wordt gekeken naar de inrichting van alle VIK's. Het LTIO zal hier ook in worden meegenomen.

Binnen het LTIO is leren een vast onderdeel in het proces. De persoonlijke- en vakontwikkeling van de vaste teamleden wordt geborgd in de R&O-cyclus. De toegepaste leermiddelen voor de teamleden sluiten aan bij het ontwikkel- & opleidingsplan t.b.v. alle VIK-afdelingen.

Leren en ontwikkelen tijdens het uitvoeren van onderzoeken wordt gestimuleerd door sparringsessies en tegenspraak als vast onderdeel te organiseren in de onderzoeksplanning.

Leren en ontwikkelen t.b.v. betrokkenen, hun team en de organisatie wordt gefaciliteerd, door n.a.v. het onderzoek, een advies uit te brengen dat gericht is op preventie en het lerend vermogen.

2.3 Leidende principes

In het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken⁶ wordt aan de hand van zes leidende principes (vuistregels die besluitvorming sturen en richting geven aan het handelen) structuur aangebracht in de verschillende invalshoeken van het werken aan integriteit/interne onderzoeken vanuit VIK/HR/AZ perspectief. De leidende principes dienen als 'haakjes' om bij de bedoeling (de geest) van de aanpak te blijven. De beschrijving van de leidende principes zijn richtinggevend en niet in beton gegoten.

1. Rechtvaardigheid:

Recht doen aan de persoonlijke beleving van wat juist en eerlijk (*fair*) is, alsmede het recht én de verplichting dat *gelijke gevallen* gelijk dienen te worden behandeld en *ongelijke gevallen* verschillend naar de mate van het verschil. Rechtszekerheid is geborgd in professionele standaards.

2. Menselijke maat:

Oog hebben voor de persoonlijke omstandigheden; het perspectief van menselijk handelen in balans met de professionele maat.

3. Eenduidigheid:

Uniformiteit van aanpak, geborgd in professionele standaards.

4. Professionele maat:

De juiste vragen leiden naar de juiste aanpak op het juiste moment.

5. Transparant:

Openheid geven en rekenschap afleggen over het proces en de resultaten, rekening houdend met privacy belangen.

6. Lerend vermogen:

Opgedane kennis, leermomenten en ervaringen van de betrokkenen (effectief) toepassen in de organisatie. Waarbij het lerend vermogen van de organisatie zijn weerspiegeling vindt in het leiderschap.

2.4 Specifieke omstandigheden LTIO

Het uitvoeren van deze strategie vraagt om een aantal normen in het proces en de cultuur van het LTIO. Deze sluiten aan op de leidende principes zoals benoemd in paragraaf 2.3 en het 'protocol disciplinaire zaken politie 2018'. Het LTIO conformeert zich hieraan.

Daarnaast zijn de volgende specifieke omstandigheden van toepassing op het LTIO:

- Het LTIO behandelt complexe interne onderzoeken. De opgedane kennis hierin wordt uitgeleerd aan de collega's van de VIK's in de eenheden. Het LTIO draagt hiermee bij aan het lerend vermogen van de interne organisatie.
- Bij een intern onderzoek moet altijd een dossier worden opgemaakt. In het protocol disciplinaire zaken politie zijn echter geen heldere kwaliteitscriteria opgenomen. Hierop vindt op dit moment een

⁶ Masterplan van aanpak, Regiegroep, versie 1.1 definitief, 11 juni 2021

aantal ontwikkelingen plaats, waar het LTIO op zal aansluiten. Het LTIO zorgt d.m.v. personeelsontwikkeling, vakontwikkeling en interne & externe tegenspraak en expertise voor een goede kwaliteit van haar onderzoeken en dossiers.

- De onderzoeken die door het LTIO behandeld worden kenmerken zich door complexiteit, het feit dat deze eenheid overstijgend zijn en/of politieke druk. Voor de medewerkers van het LTIO gelden specifieke functievereisten t.o.v. de intern onderzoekers bij de eenheden.
- Om tunnelvisie te voorkomen, organiseert het LTIO (collegiale) kwaliteitscontrole d.m.v. sessies waarin het team met elkaar praat/spart. Daarnaast wordt ook met partijen buiten het VIK-landschap sparren/tegenlezen georganiseerd (bijv. jurist AZ, VIK-onderzoeker eenheid, etc.)
- Met het oog op de gewenste voortvarendheid, wordt de doorlooptijd tussen start en afronding van een onderzoek zo kort mogelijk gehouden. Onderzoekers houden voor zover mogelijk het bevoegd gezag op de hoogte van de globale planning van het onderzoek.

3. Interne organisatie LTIO

3.1 Speelveld en netwerk

Voor het beleid en de ontwikkeling is het LTIO aangehaakt op de (in ontwikkeling zijnde) portefeuille integriteit. De intentie is om de portefeuille integriteit onder te brengen binnen een nieuw te bouwen organisatieonderdeel, gepositioneerd op nationaal niveau, onafhankelijk en nevenschikkend t.o.v. de eenheden, onder de portefeuillehouder (de Korpschef).

Dit organisatieonderdeel heeft een eigenstandige resultaat-/lijnverantwoordelijkheid onder het juiste bevoegd gezag op:

- Beleid, ontwikkeling en monitoring t.a.v. integriteit(-stelsel);
- **De uitvoering van complexe interne onderzoeken;**
- Het voorkomen en de aanpak van politieke corruptie;
- De actieve compliance t.a.v. interne onderzoeken bij de NP;
- De NP brede communicatie rond integriteit;
- De interne en externe vertegenwoordiging op het thema integriteit.

Het LTIO wordt conform de brief van de minister aan de Tweede Kamer⁷ gepositioneerd onder de korpschef.

Het LTIO is een nieuw team ten behoeve van interne onderzoeken met een specifiek taakveld. Dat vraagt van het team om positie te verwerven in het bestaande landschap. Dit gebeurt door in nauwe verbinding te werken met de VIK-afdelingen uit de eenheden en aan te sluiten bij het teamchef VIK-overleg en het themaoverleg interne onderzoeken. Ook voor de ontwikkeling en uitwisseling van kennis en kunde haakt het LTIO aan bij de thema- en reguliere overleggen die voor interne onderzoeken relevant zijn. De sturingslijn van het LTIO is beschreven in de notitie Nationale Triage.

3.2 Resultaatgebieden & verantwoordelijkheden

3.2.1 Resultaatgebieden

- **Complexe & Landelijke Interne Onderzoeken**
Door het coördineren, uitvoeren, signaleren en adviseren op het proces en de inhoud van complexe onderzoeken, draagt het LTIO bij aan een adequate, efficiënt en evenwichtig verloop van onderzoeken. Dit geschiedt binnen de bestaande kaders en richtlijnen t.b.v. interne onderzoeken. Hierdoor wordt bijgedragen aan het vertrouwen van burgers en politiecollega's in complexe onderzoeken van de politieorganisatie.
- **Ontwikkelinterventies op specialismen**
Het binnen de geformuleerde doelstelling van de portefeuille integriteit vaststellen van verbeterinterventies en adviezen die bijdragen aan de ontwikkelagenda van de Nationale Politie en die van relevante partners. Dit gebeurt door het monitoren, reflecteren en analyseren van de eigen prestaties en ervaringen van het LTIO en dit via de reguliere lijnen inbrengen (BG, themaoverleggen, etc.).
- **Advisering op specialisme**
De landelijk voorziening heeft een uitleerplicht. De voorziening deelt actief haar kennis en ervaring.⁸ De binnen het LTIO opgebouwde kennis en expertise wordt overgedragen naar de belanghebbende medewerkers bij de VIK-afdelingen van de eenheden.

⁷ Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken, 11 november 2020

⁸ Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, p.12, 2 december 2021.

3.2.2. Verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheden van het LTIO zijn zoals beschreven in het bestaande werkproces (onderzoek VIK), richtlijnen en regelgeving van de Nationale Politie.

3.3 Producten en diensten

De producten en diensten die door het LTIO worden opgeleverd, zijn gelijk aan deze van de afdeling interne onderzoeken van de VIK's van de eenheden. Enige uitzondering hierop is dat het LTIO geen strafrechtelijke onderzoeken behandelt.

- **Triage**

De eerste stap bij een melding van een normschending betreft het doen van triage. Als tijdens de triage op eenheidsniveau blijkt dat een melding voldoet aan de LTIO-criteria⁹ dan wordt de melding doorgezet naar het LTIO en zal er op nationaal niveau een (vervolg)trriage plaatsvinden. In het geval van een melding waarbij het bevoegd gezag bij de korpschef ligt of wanneer bij voorbaat duidelijk is dat het aan de LTIO-criteria voldoet, wordt de melding direct ingebracht bij de nationale triagecommissie.

Onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers op basis waarvan er wordt besloten welke opvolging de melding krijgt. Zie het 'besluit invoering triage' en de notitie 'nationale triage'.

- **Onderzoeksopdracht**

De onderzoeken die worden toegewezen aan het LTIO kennen een zeker mate van dualiteit. Het bevoegd gezag van de eenheid (met eventueel de getrapte bevoegdheid) blijft in principe het bevoegd gezag. Toewijzing van het onderzoek (na triage) gaat via dit bevoegd gezag. De opdracht tot het onderzoek wordt echter gegeven door of namens de korpschef. Het voorgenomen besluit, volgend op het onderzoek, wordt weer genomen door het desbetreffende bevoegd gezag. Er is dus een scheiding tussen toewijzing (bevoegd gezag), onderzoeksopdracht (korpschef) en voorgenomen besluit (bevoegd gezag). In specifieke gevallen kan het zijn dat de korpschef het bevoegd gezag is.

Wanneer een onderzoeksopdracht aan het LTIO is gegeven, worden de volgende processtappen door de teamleider of coördinator van het LTIO gezet:

- Verzamelen van beschikbare informatie en intake van de opdracht;
- Schrijven onderzoeksopdracht;
- Opstellen plan van aanpak, waarbij inzet, de benodigde competenties van de medewerkers, middelen, omschrijving (en begrenzing) van het onderzoek, tussenrapportages, verantwoording en doorlooptijd worden beschreven;
- de onderzoeksopdracht en het plan van aanpak worden goedgekeurd en getekend door het lid van de KL;

- **Onderzoek**

Het LTIO gaat uitvoering geven aan het onderzoek nadat, via de nationale triage, een onderzoek wordt toegewezen door een lid van de korpsleiding en dat is vastgelegd in een onderzoeksopdracht. Het onderzoek kan een oriënterend- of een disciplinair onderzoek betreffen.

⁹ Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, p.7, 2 december 2021.

- **Onderzoeksdossier**

Na afronding van het onderzoek stelt het LTIO het onderzoeksrapport zo spoedig mogelijk ter beschikking aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag zal, na advisering door de AZ-jurist, de te nemen vervolgstappen bepalen. Voor het LTIO wordt gewerkt met vaste aanspreekpunten in deze afdeling die bekend zijn met het LTIO en haar medewerkers.

De wijze waarop de besluitvorming door het bevoegd gezag vorm gegeven wordt, verschilt per eenheid. In onderzoeken waarbij het bevoegd gezag bij de eenheid ligt, sluit het LTIO zich in het besluitvormingsproces aan bij de werkwijze die binnen betreffende eenheid gangbaar is.

5.2.1

- **Leren en verbeteren**

Naar aanleiding van het onderzoek kan er noodzaak gezien worden tot ontwikkelinterventies, bijvoorbeeld preventie. Het LTIO levert naast het onderzoeksdossier tevens een leerdossier op in ieder onderzoek.

Het LTIO gaat bij de landelijke ontwikkelingen mee in die van de portefeuille integriteitsbevordering, net als de VIK's van de eenheden. De coördinator van het LTIO sluit aan bij themaoverleg interne onderzoeken. De teamleider van het LTIO sluit aan bij het TC-VIK overleg. Hiermee wordt geborgd dat de ontwikkelinterventies van het LTIO aansluiten op de ontwikkelingen binnen het vakgebied.

- **Zorg en recht betrokkenen**

Tijdens het doen van onderzoek wordt de betrokkene altijd gewezen op de mogelijkheden vanuit het zorgkader. 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.

Vooropgesteld dat de P-zorg voor de betrokkene een lijnverantwoordelijkheid is, draagt het LTIO bij aan het welbevinden van betrokkene(n) door de aanbevelingen die genoemd worden in de uitwerkingsnotitie 'Zorgen en rechten betrokkenen'¹⁰ op te volgen.

- **Procesevaluatie**

Het LTIO staat voor kwalitatief hoogwaardig onderzoek en schriftelijke dossiervorming in interne onderzoeken. Om deze kwaliteit te garanderen is het van belang altijd open te staan voor andere mogelijkheden en een kritische blik op het eigen handelen. Vast onderdeel van het onderzoeksproces bij het LTIO zijn sessies waarin het team met elkaar praat/spart over de inhoud van het onderzoek, de gebruikte werkwijzen en de kwaliteit van het dossier. Daarnaast wordt (collegiale) kwaliteitscontrole georganiseerd door ook externe partijen (bijv. jurist AZ, VIK-onderzoeker eenheid, recherchekundige, specialist) te bevragen op het onderzoeksproces en onderzoeksdossier (tegenlezen).

3.4 Methodes, technieken en systemen

Met betrekking tot het taakveld interne onderzoeken, verhoudt het LTIO zich op dezelfde wijze tot de portefeuille integriteit als de VIK's van de eenheden. Dit houdt in dat alle methodes, technieken en systemen die door de VIK's van de eenheden in gebruik zijn, danwel in de toekomst ontwikkeld worden, ook door het LTIO gebruikt worden.

¹⁰ Uitwerkingsnotitie Deelopdracht 3a: Zorg en rechten van betrokkenen, versie 2.0, definitief, 17/10/2022

3.5 Processen

3.5.1. Werkprocessen

Met betrekking tot het taakveld interne onderzoeken, verhoudt het LTIO zich op dezelfde wijze tot de portefeuille integriteit als de VIK's van de eenheden. Dit houdt in dat alle relevante werkprocessen die door de VIK's van de eenheden gelden, danwel in de toekomst ontwikkeld worden, ook door het LTIO gebruikt worden.¹¹


3.5.2. Besluitvormingsproces

Het besluitvormingsproces m.b.t het toewijzen, behandelen en afhandelen van LTIO-zaken geschiedt conform de procesbeschrijvingen in het 'besluit invoering triage', de notitie 'nationale triage', het 'protocol in disciplinaire zaken politie 2018' en het 'werkproces disciplinaire zaken'.

3.6 Inrichting

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



3.6.2 Functie specifieke vereisten

Uit ervaring is gebleken dat, buiten de competenties zoals genoemd in de LFNP-functies, het noodzakelijk is dat onderzoekers van zowel de kern als uit de flexibele schil beschikken over meer specifieke vaardigheden, kennis en eigenschappen. De noodzaak hiervan ligt in het feit dat bij complexe onderzoeken onderzoekers zich soms belemmerd voelden om betrokkenen/ getuigen uit bijvoorbeeld korps- of eenheidsleiding of andere specifieke functies, vragen te stellen, door te vragen,

¹⁴ In de uitwerkingsnotitie Landelijke Voorziening wordt de analyst ingeschaald op geeralist intelligence, schaal 7. Binnen het LFNP bestaat deze inschaling echter niet voor analisten. Om die reden wordt hierboven afgeweken van de uitwerkingsnotitie.

en/ of te confronteren met gegeven antwoorden. In de werving en selectie van medewerkers voor het LTIO houden we rekening met de onderstaande competenties:

- een "leergierige teamspeler", die open staat voor coaching.
- status 'ongevoelig', min of meer 'onafhankelijk';
- stabiel, ervaren uitstraling;
- zelfreflectie en kwetsbaar op durven stellen;
- "belezen", min of meer gelijkwaardige gesprekspartner op alle niveaus;
- hoffelijk, dus in principe niet op druk gericht;
- vasthoudend, durven door te vragen;
- kennis van verhoortechnieken, maar ook flexibel in andere aanpak kunnen zijn;
- zich bewust van eigen positie en opstelling;
- organisatie sensitief;
- bewust van de politiek- en media gevoeligheid van de betreffende onderzoeken.

De voorkeur heeft dat iemand vanuit het verleden kennis/ervaring heeft met:

- opstellen van een proces-verbaal danwel rapportage
- doen van onderzoek
- doen van hoorgesprekken

3.6.3 Werking LTIO en Flexibele schil

Het LTIO kenmerkt zich door een vaste kern van specialisten met een eigen standplaats. Daarnaast werkt het LTIO met een flexibele schil van specialisten die een tijdelijke bijdrage leveren in een complex intern onderzoek. De kern is bij het hele onderzoeksproces betrokken. De flexibele schil is er voor capaciteit en specialistische kennis. De medewerkers uit de flexibele schil kunnen zowel van binnen als buiten de politieorganisatie komen en worden na toewijzing op uitleenbasis aan het LTIO toegevoegd. De teamleider van het LTIO kijkt bij de uitvraag t.b.v. de flexibele schil zorgvuldig naar nut en noodzaak, waarbij uiteraard niet overvraagd.

De vaste kern is bij alle fases van het onderzoek betrokken en stuurt het onderzoek aan. De flexibele schil maakt, indien nodig, tijdelijk onderdeel uit van het LTIO. Voor de goede werking van het LTIO is het van belang, dat er snel opgeschaald kan worden met de juiste expertise en benodigde capaciteit. In de basis levert de eenheid waar de betrokkene(n) in het onderzoek werkzaam zijn capaciteit aan de flexibele schil, tenzij distantie vereist is. Indien nodig wordt de gevraagde capaciteit geleverd of aangevuld door andere eenheden/onderdelen. De teamschefs VIK stemmen de verdeling van de gevraagde capaciteit hierin onderling af.

De inhoud van het onderzoek bepaalt welke aanvullende expertise aan de flexibele schil toegevoegd dient te worden. Dit kan variëren van (VIK)onderzoekers, financiële experts, intelligence, ICT, Inkoop, gedragsdeskundige, etc. Deze specialistische kennis kan zowel binnen als buiten de organisatie gezocht worden.

Het LTIO werkt zelfstandig vanuit een eigen standplaats en indien nodig voor bepaalde onderzoeks-handelingen op locatie.

Omdat het LTIO met een flexibele schil werkt, is een leveringsverplichting vanuit de eenheden/onderdelen noodzakelijk. De levering vindt op uitleenbasis plaats.

Werkproces

1. Het bevoegd gezag geeft de teamleider van het LTIO opdracht tot onderzoek.
2. De teamleider van het LTIO formuleert namens het bevoegd gezag de onderzoeksopdracht, incl. de benodigde capaciteit en competenties.

3. De onderzoeksopdracht wordt na goedkeuring door het bevoegd gezag getekend.
4. De teamleider van het LTIO doet de uitvraag bij de teamchef(s) VIK van de betrokken eenhe(i)d(en), waarbij inzet, de benodigde competenties van de medewerkers, omschrijving (en begrenzing) van het onderzoek en beoogde doorlooptijd worden beschreven.
5. In het geval dat de beoogde doorlooptijd verandert (bijv. door onvoorziene omstandigheden of door uitbreiding van de onderzoeksopdracht) is hierover contact tussen de teamleider LTIO en de leverende teamchef(s). In gezamenlijkheid wordt afgestemd hoe de gewenste levering voor alle betrokken partijen zo effectief en efficiënt mogelijk vorm gegeven wordt.

Vanwege het leveren van medewerkers aan de flexibele schil kan het LTIO te maken krijgen met behoorlijke beheersvraagstukken. Eén van de meegegeven kaders van de deelopdracht was om doorzettingsmacht te creëren voor de invulling van de flexibele schil. De doorzettingsmacht bij deze uitwerking is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag.

Delen van kennis en kunde

Het uitleren van specialistische kennis en ervaring is een belangrijke pijler van het LTIO. Het LTIO en de VIK's moeten elkaar versterken en verrijken. Hierin bestaat een wisselwerking. Medewerkers van de eenheden draaien mee in het LTIO-onderzoek. De opgedane kennis en ervaring nemen ze weer mee terug naar hun eigen eenheid en delen ze actief. Andersom leert het LTIO van de specifieke kennis en ervaring van de tijdelijke medewerkers uit de eenheden. Het LTIO heeft een uitleerplicht, zij deelt actief haar kennis en ervaring.

Uitvoering onderzoek

Na toewijzing en levering van het personeel komt het LTIO in actie. De kern wordt uitgebreid met medewerkers van de flexibele schil. De kern is verantwoordelijk voor het meenemen van de medewerkers in de flexibele schil in de werkwijze. Dat vereist een inzet van zowel de kern als de tijdelijke medewerkers.

5.2.1

4 Implementatie

4.1 Financiering

Niet onder reikwijdte

4.2 Besluitvorming

Voor leggen t.b.v besluitvorming Bevoegd gezag (en gedelegeerd gezag Bedrijfsvoering), aan de COR door bevoegd gezag. Strekking; kleine wijziging – geen sprake van reorganisatie – beperkte rechtspositionele consequenties anders dan vrijwillige verplaatsing – op basis van reeds vastgestelde uitgangspunten Masterplan RIO.

5.2.1

4.3 Werving & selectie

De werving en selectie zal in samenwerking met de dienst HRM uitgevoerd worden. September 2023 zullen de vacatures open te stellen. Rekening houdend met de benodigde doorlooptijden in het selectie-

en aanstellingsproces wordt hiermee beoogd om met het LTIO in december 2023 volledig in werking te zijn.

Betreft: voorbereiding managementgesprek KL-EL, onderwerp: Integriteit
 aan: Eenheidsleiding MN / afd. Control
 van: 5.1.2.e, tc VIK, datum: 25 april 2023 definitief na bespreking MS en MdR

Antwoorden op gestelde vragen:

1. Hoe loopt de triage in jouw eenheid?

De triage is vorig jaar juni conform landelijke afspraken ingevoerd. Het was nog even zoeken naar de vorm. Vanaf februari 23 op een vast moment, 1 x per week. Triage bestaat uit (vast) 2 x SH, 1 x jurist AZ, 1 coördinator VIK en daarbij het bevoegd gezag van de medewerker die onderwerp van Triage is. Door de triage is er meer sprake van gelijke behandeling in gelijke gevallen. Ook wordt aan de voorkant al geanticipeerd op de benodigde P-zorg, eventuele inzet van andere loketten. TC VIK is positief over de resultaten en manier van werken en stelt dat de resultaten die geboekt worden in pas zijn met het vanuit de review gewenste verbeterproces. Ter verrijking gaat de eenheid meer diversiteit aan de Triage commissie toevoegen en laagdrempelig specifieke deelnemers (vanuit zorgloketten of de TC) uitnodigen.

2. In hoeverre lukt het VIK om volgens de afspraken de interne onderzoeken eenduidig te registreren en wat zijn hier nog obstakels voor?

De afspraken die landelijk worden gemaakt ten aanzien van eenduidige registratie worden door VIK MN gevolgd en in Delta verwerkt. Een deel van de kaders mag nog wat duidelijker; dat is in ontwikkeling (VIK-KS). Door de rapportages die we inmiddels ontvangen is steeds beter inzichtelijk waar verbeteringen gevonden kunnen worden. Vanuit compliance mag hier wat ons betreft op gestuurd worden. VIK MN stemt regelmatig af met VIK-KS over mogelijke verbeteringen. Als de werkafspraken duidelijk zijn wordt er gewerkt conform deze afspraken.

3. Welke aandacht krijgt preventie en lerend vermogen vanuit integriteit en welke concrete activiteiten zijn hiervoor uitgevoerd/gepland?

VIK MN heeft preventie / lerend vermogen in relatie tot integriteit als prioriteit gesteld (sinds 2020).

Landelijk: in TC VIK overleg en met de uitvoerend poho zwaar gestuurd op preventie als onderdeel van de review, als proces binnen VIK en op eigenaarschap van de lijn in volle breedte van de organisatie (bvb in leerstelsel PA). Ook met KC hier positief gesprek over gevoerd met als gevolg: Preventie in Managementgesprekken. De KC zegt: preventie is VIK proces en preventie is prio. Voor de hoe vraag is de eenheid aan zet.

Eenheid: binnen de eenheid biedt VIK MN een aantal preventieproducten aan die wisselend maar wel in toenemende mate worden afgenomen (zie bijgaande preventie taart). Dit is moeizaam omdat enerzijds VIK niet te veel reclame durft te maken omdat we onvoldoende capaciteit hebben en anderzijds is de lijn (van mw tot PC) nog onvoldoende in staat of gedreven om het eigenaarschap van integriteitsontwikkeling / veilige werkomgeving in de volle breedte op te pakken. Gezien de actualiteit binnen en buiten de organisatie mag hier zwaarder op ingezet worden.

Naast VIK inspanningen zijn er ook vanuit de eenheid inspanningen rond PVI en de leerlijn voor OE's.

VIK intern: VIK is in principe een reactieve afdeling met operationele taken op het vlak van klachtbehandeling, interne onderzoeken en screening. VIK MN heeft 1 preventie coördinator (80%) en deze timmert zowel landelijk als in de eenheid flink aan de weg. Door de ontwikkelingen (Review, The Voice, Me Too, Onveiligheid, Racisme, Discriminatie enz.) is wel duidelijk dat al deze problemen een preventie aanpak (in samenhang) nodig hebben. VIK kan en wil hier een grote rol in spelen. De inrichting/ flexibele inzet staat dat echter niet toe. Daarom zijn we nu in de ontwerpfase van een "permanente preventie campagne" (werktitel). We willen in samenspraak met de eenheid in eerste instantie in een tijdelijk verband gelden / capaciteit benutten om diensten en districten te ondersteunen met bepaalde activiteiten uit onze preventietaart.

4. Zijn de 1 jaar beelden rond registratie/ Delta bij jullie bekend?

Deze beelden hebben we nu 2 x ontvangen. (1^e en 2^e half jaar 2022. Hieruit halen we verbeterpunten. We zouden graag rond het rapportagemoment met de samenstellers contact hebben om een stukje toelichting te ontvangen en te bespreken wat leermomenten zijn.

Plannen VIK-MN

Proces screening:

Huidige werkzaamheden tot centraliseren conform afspraken (quota en kwaliteit) blijven uitvoeren

Personele zorg tijdens proces van reorganisatie (proces-flow is geweest) naar centralisatie (verwacht q1 of q2 2024)

Met de eenheid het plan maken voor de ontvlechting screening (capaciteit / gelden)

Proces Integrale beveiliging:

Status quo handhaven / samenwerking preventie verder vorm geven

Proces klachtbehandeling:

- Inbedden proces *interne* klachten (klachten van medewerkers)
- Leren en ontwikkelen – leercirkels (ism accounts)
- Verdere professionalisering klachtbehandelaars ivm toename complexe klachten (bvb mediation training)
- Versterken relatie accounts
- Preventie activiteiten ihkv Permanente Preventie Campagne (zie onder preventie)

Proces interne onderzoeken:

- Afspraken deelopdrachten in werking brengen
- Bijdragen aan landelijke ontwikkelingen (LTIO, Inrichting, Compliance)
- Verkennen bovenregionale samenwerking
- Professionalisering onderzoekers

Proces Preventie:

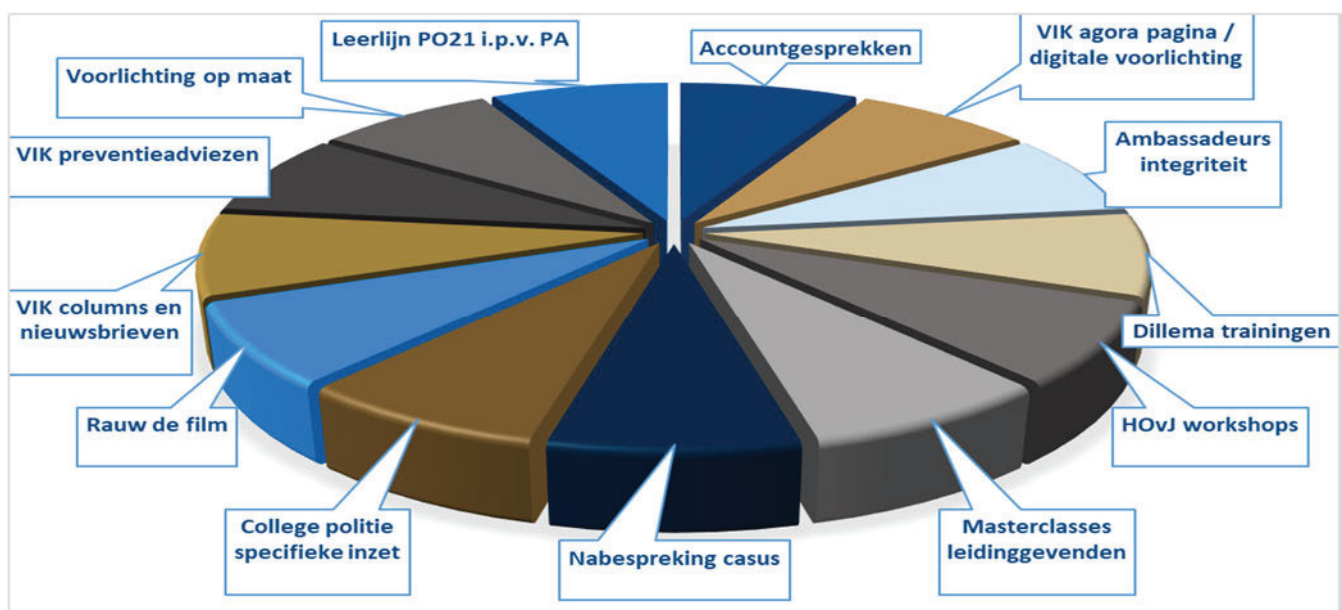
Plan voor (semi) **"Permanente Preventie Campagne"** = (tijdelijke) hulpstructuur voor de eenheid, gekoppeld aan de Koers: Fundament op Orde en Ondernijning. Doel: een sterke impuls geven aan het voorkomen van integriteitsschendingen, onveiligheid en klachten door een aantal effectieve preventieproducten uit de preventietaart breed en in relatief korte tijd aan te bieden aan starters operationele collega's en leidinggevendenden, parallel aan een proces van stimuleren van eigenaarschap en bewustwording door en in de lijn.

(Dit plan is in ontwerp. Vraag zal zijn in de tijdelijkheid (2-3 jaar): 1 campagneleider/onderwijskundige; invulling 1 MD leerplek tbv coördinatie en relaties met accounts; gedurende 1 jaar vervanging ivm afwezigheid huidige preventie-coördinator.)

Verder: (de meer reguliere activiteiten die ook deels in de PPC gepast zullen worden)

1. Uitbouwen ambassadeurschap
2. Streven naar 10% inzet per VIK mw op preventieactiviteiten / leren
3. Stimuleren van eigenaarschap en aanspreekbaarheid (van chef tot mw) in accountgesprekken en via de lijn HS-EL-EMO
4. Ondersteunen van activiteiten die bijdragen aan veiligheid op de werkvloer en transparantie (reflectie)
5. Voorlichting geven (al dan niet n.a.v. casuïstiek Klachten/Interne Onderzoeken)
6. Ondersteuning bij kleine en grote leercirkels nav VIK casuïstiek / leren van geweld, leren van klachten, leren van interne onderzoeken;
7. Maatwerk in specifieke gevallen
8. Advisering EL-EMO t.a.v. ontwikkelingen / te maken keuzes

VIK PREVENTIETAART



Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: RE: 5.1.2.e communicatie
Datum: woensdag 26 april 2023 13:47:00
Bijlagen: [Handreiking+nabespreking+\(VIK+toolkit\).pdf](#)
[image001.png](#)
[Communicatieprotocol+disciplinaire+en+strafrechtelijke+zaken.2019.pdf](#)

He 5.1.2.e

Hierbij het communicatieprotocol en de handreiking nabesprekingen. Hier staan wat adviezen in. In het kort, je hoeft niet te communiceren. Je kunt wel communiceren, bijvoorbeeld als het binnen de afdeling algemeen bekend was, als het onrust heeft veroorzaakt, in het kader van lerend vermogen. Het is misschien handig om hierin ook af te stemmen met 5.1.2.e wat zij hierin prettig vindt en wat zij hier zelf al over gecommuniceerd heeft. En dan kun je misschien ook gelijk afspraken maken over wat er wel en niet over gecommuniceerd gaat worden.

Bij communiceren hierover is het belangrijk om rekening te houden met de privacy van de betrokken medewerker, in dit geval 5.1.2.e. Dat maakt communiceren soms zo ingewikkeld, omdat je met die privacy zit. En daarom is het ook handig om haar hierin te betrekken als dat mogelijk is. Misschien juist mooi in het kader van het lerend vermogen (preventie) als zij hieraan mee wil werken. En als wij hierin iets kunnen betekenen is dat ook altijd goed. Denk aan bijvoorbeeld een nabespreking (al dan niet in afstemming met 5.1.2.e in combinatie met een bewustwordingssessie/uitleg VIK.

Groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e

Politie | Landelijke Eenheid | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten
 Lookant 2, 3971 PK Driebergen
 Postbus 100, 3970 AC Driebergen
 T 06-5.1.2.e
 e-mail 5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 26 april 2023 13:16

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: RE: 5.1.2.e communicatie

Hoi 5.1.2.e

Ik denk dat mogelijk de afdeling Communicatie van de LE hier het beste antwoord op kan geven. Ik weet zelf ook niet precies wanneer er nu wel en niet over dit soort zaken wordt gecommuniceerd.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
 T nemaspecialist (jurist) Arbeidszaken HRM
 Cluster Disciplinair en Ontslag

06 – 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl
 088 – 5.1.2.i 5.1.2.i @politie.nl

Werkdagen: di, wo, do en vr



Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Arbeidszaken
Hanzelaan 150, 8017 JG Zwolle
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

Van: ^{5.1.2.e} [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
Verzonden: woensdag 26 april 2023 11:55
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: ^{5.1.2.e} [redacted] communicatie

Hoi ^{5.1.2.e} [redacted]

Nav de aanzegging van ^{5.1.2.e} [redacted]; er is de vraag van de leiding afdeling; moeten we dit communiceren, zo ja, wat en hoe breed
En wanneer

Zoniet; wat is gebruikelijk?

^{5.2.1} [redacted]

Ik bel graag even met je

Ik neem ^{5.1.2.e} [redacted] mee omdat vanuit JZ wellicht ook do's en don't s zijn ..

Ik bel jou ^{5.1.2.e} [redacted] als ik ^{5.1.2.e} [redacted] heb gesproken

Schriftelijk reactie vooraf kan uiteraard ook, graag

Dbv
^{5.1.2.e} [redacted]

5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl
 065.1.2.e

Ontvanger(s)
 t.a.v. leden BOO

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum	28 april 2023	Behandeld door	5.1.2.e
Ons kenmerk	Typ Ons kenmerk	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 structurele inrichting van het LTIO is toegekend), om commitment op levering van de benodigde expertise t.b.v. de onderzoeken die door het tijdelijke LTIO behandeld worden.
- Het BOO wordt gevraagd een besluit te nemen over de financiering van de inrichting van het LTIO.

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.

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

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>

³ Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, 2 december 2021.

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 vast 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.

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 dient een tijdelijke voorziening te worden ingericht en in werking gebracht om deze onderzoeken op te pakken. Afgelopen periode is hierover uitvoerig afstemming geweest met de teamchefs VIK en de Hoofden Staf van alle eenheden. Hieruit is het besluit voortgekomen om geen mensen via ttw toe te kennen aan een tijdelijke voorziening, maar ieder nieuw onderzoek het benodigde team samen te stellen. De kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het onderzoeksteam is onderdeel van de formulering van de onderzoeksopdracht van een nieuw LTIO-onderzoek. 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. Tevens wordt er een uitvraag gedaan voor middelen.

Ten behoeve van de huisvesting is in goede samenwerking met FM van het PDC voor het LTIO een locatie gevonden. Het LTIO heeft in het midden van het land een eigen werkplek die aan alle benodigde voorzieningen en voorwaarden voldoet.

Vast team

Op dit moment bevindt de bouw van het vaste team zich in de ontwerp- en inrichtingsfase. Het structureel inrichten en in werking brengen van een nieuw organisatieonderdeel vraagt om een organisatie-rapportage, welke bij deze notitie is gevoegd. Deze rapportage is besproken met de teamchefs VIK van de eenheden en de hoofden staf. **Hun feedback is separaat bij deze notitie gevoegd (?)**

In de 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, 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

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.



benoemd dat de vaste kern bestaat uit 7 fte; 1 fte teamleider (OS-C/D), 1 fte coördinator (OS-B), 1 dossiervormer (OS-A), 2 fte onderzoekers (OS-A), 1 analist (OS-A) en 1 fte administratieve-/rechercheondersteuning (medewerker I&S/gespecialiseerd medewerker). Dit aantal is vastgesteld op basis van interviews, berekeningen en ervaring vanuit het verleden. 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 op termijn consequenties kunnen hebben voor de formatie.**

Ter besluitvorming: de inrichting en financiering van het LTIO.

Niet onder reikwijdte



⁵ Er zijn vijf VIK-deelgebieden: Klachten, Interne Onderzoeken, Screening, Preventie, Integrale Beveiliging



Van: 5.1.2.e
Aan: b.1.2.e; 5.1.2.e
Cc: [Entken, Paul \(P.J.A.\);](#) 5.1.2.e
Onderwerp: Organisatierapportage LTIO v 0.12 + concept oplegnotitie tbv BOO
Datum: vrijdag 28 april 2023 20:44:26
Bijlagen: [Organisatierapportage LTIO 0.12.docx](#)
[Oplegnotitie Inrichting LTIO tbv BOO mei 2023 v0.1.docx](#)

Ola,

In de bijlage de laatste versie van de organisatierapportage. Hierin heb ik een aantal van de opmerkingen van 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en de TC's verwerkt. De opmerkingen uit de sessie met de HS heb ik nog niet ontvangen. Deze heb ik dus deels verwerkt (wat ik aan de hand van mijn en 5.1.2.e aantekeningen kon herinneren).

!! Er is nog wel een aantal vragen die om een beslissing/keuze aan onze zijde vragen. Ik heb die als opmerkingen in de kantlijn gezet.

Ook aan 5.1.2.e heb ik verduidelijkingsvragen in de kantlijn opgenomen.

Daarnaast in de bijlage het eerste opzetje voor de oplegnotitie. Deze is vooral voor 5.1.2.e bestemd. Laten we er in de 2^e week van mei samen voor gaan zitten.

Niet onder reikwijdte

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e 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



Rapport procesaudit Triage

2023

Door	5.12 e	,	5.12 e	en	5.12 e
Afdeling	Concernaudit				
Versienummer	1.0				
Datum	2 mei 2023				
Kenmerk	Typ Kenmerk				
Status	Definitief				
Rubricering	Politie INTERN – Bedrijfsvoering				

Typ Naam Dienst of Naam Eenheid

Typ Postadres Dienst of Postadres Eenheid

Managementsamenvatting

Naar aanleiding van het interne onderzoeksrapport 'Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik' in opdracht van het Ministerie van J&V van oktober 2020 is een triageproces uitgewerkt voor de keuze van het soort interne onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) naar mogelijk plichtsverzuim en eventueel strafbaar handelen. In april 2022 heeft dit geleid tot het 'Besluit Invoering Triage', dat door de regiegroep Review Interne Onderzoeken is geaccordeerd. In dit besluit is een procesbeschrijving triage en de werkwijze opgenomen die door VIK binnen de eenheden in het tweede kwartaal 2022 moesten zijn ingevoerd. Op verzoek van de directeur Korpsstaf en de ph integriteit heeft CA een procesaudit uitgevoerd naar de implementatie van het Triageproces over een mogelijke integriteitsschending binnen de eenheden.

Deze managementsamenvatting geeft antwoord op de gestelde onderzoeksvragen. Daarnaast worden de belangrijkste bevindingen, observaties en adviezen weergegeven. In hoofdstuk 2 zijn de detailuitkomsten opgenomen.

Beantwoording centrale vraag:

In welke mate hebben de eenheden, Staf KL, PDC en PA geborgd dat Triage conform de procesbeschrijving en werkwijze Triage is geïmplementeerd en dat blijvend (centrale) monitoring en sturing hierop plaatsvindt?

- Het proces en de werkwijze triage is in alle eenheden en binnen Staf KL, PDC, PA en het LTIO geïmplementeerd.
- Binnen de eenheden heeft het triageproces gezorgd voor meer eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijk maat. Echter op landelijk niveau is er beperkt sprake van eenduidigheid en uniformiteit. De doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau wordt daarom mogelijk nog niet gerealiseerd.
- Blijvende (centrale) monitoring en sturing op het triageproces is nog niet voldoende ingericht en geborgd.

Belangrijkste bevindingen en observaties van de deelvragen:

In de procesaudit hebben wij de volgende deelvragen beantwoord:

1. Algemeen: Is de proces- en werkbeschrijving Triage voldoende helder, gecommuniceerd en toegepast binnen de eenheden, Staf KL, PDC, PA en LTIO?
2. En specifiek: op welke wijze is geborgd dat:
 - a. bij Triage altijd bevoegd gezag, een jurist van Arbeidszaken en vertegenwoordiger van het VIK zijn betrokken met eventueel aanvullend bijvoorbeeld een expert op het gebied van financiën, psychologie, culturen, etc.
 - b. de toetsingscriteria worden gehanteerd waarbij ook de menselijke maat en leren richtinggevend zijn.
 - c. de beschreven uniforme werkwijze wordt toegepast.
 - d. de compliance afspraken over registratie triage worden nageleefd en monitoring en sturing hierop plaatsvindt.



3. Welke kansen en belemmeringen ervaren de eenheden bij het uitvoeren van het Triageproces?

Beantwoording van de deelvragen is hieronder uitgewerkt in bevindingen en observaties met betrekking tot **uniformiteit, registratie en monitoring en sturing**.

Uniformiteit

Het proces- en de werkwijze triage is in alle eenheden, Staf KL, PDC, PA en binnen het LTIO geïmplementeerd en wordt door de betrokkenen als positief ervaren. Bij alle eenheden, inclusief het LTIO-team, is er sprake van een kernbezetting bestaande uit Bevoegd Gezag (BG), VIK en Arbeidszaken (AZ). Als de casus zich daarvoor leent, wordt dit uitgebreid met een expert. Binnen de eenheden heeft het triageproces gezorgd voor meer eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijk maat.

Borging in hoeverre er zichtbaar wordt getoetst aan de toetsingscriteria (plichtsverzuim, beroepscode, Wetboek van strafrecht, context, LTIO) is niet eenduidig door CA vast te stellen omdat dit niet door alle eenheden wordt vastgelegd. In alle interviews is bevestigd dat de VIK-coördinatoren en juristen van AZ veel kennis en ervaring hebben en deze criteria worden meegenomen tijdens triage.

Het is nog niet in alle gevallen duidelijk wat wel of niet moet worden ingebracht voor triage waardoor of wel onnodig veel meldingen bij VIK binnenkomen dan wel dat er nagelaten wordt om een melding te doen bij VIK.

De eisen gesteld aan de uniforme werkwijze¹ wordt bij de meeste eenheden gevolgd. Drie eenheden passen wel enige vorm van preselectie/veredeling toe.

CA heeft niet kunnen vaststellen welke overwegingen zijn gemaakt die hebben geleid tot het triagebesluit omdat deze niet zichtbaar worden vastgelegd in het Excelbestand en Delta (op basis van de deelwaarneming) en afstemming van deze overwegingen op landelijk niveau nog niet plaatsvindt. Hierdoor is er op landelijk niveau nog niet voldoende inzicht of er sprake is van eenduidigheid en uniformiteit ten aanzien van de overwegingen en het daaruit afgeleide triagebesluit.

Registratie

Slechts een deel van de compliance afspraken ten aanzien van registratie worden nageleefd:

- Meldingen worden in Delta geregistreerd. Echter de besluiten worden beperkt in het journaal van Delta geregistreerd.
- Ook wordt '#trriage' niet door alle eenheden in de titel en/of het journaal vermeld.

Volgens het besluit invoering triage zijn de compliance afspraken tijdelijk, alsook het invullen van het Excel overzicht, totdat Delta hierop is aangepast. De eenheden zijn nog niet geïnformeerd dat aanpassing van Delta niet op de korte termijn gaat plaatsvinden.

¹

- geen preselectie, geen veredeling, niet geanonimiseerd, kernbezetting, input persoonlijke omstandigheden,
- besluitvorming navolgbaar vastgelegd in journaal Delta,
- alle meldingen komen op 1 punt binnen,
- het proces doorloopt verplichte stappen

- Het Excel overzicht wordt door alle eenheden ingevuld naast de registratie in Delta maar dit wordt als een extra belasting ervaren. Ook worden er vragen gesteld over het Excel overzicht met betrekking tot nut en noodzaak van het invullen hiervan.
- Een aantal eenheden maakt gebruik een checklist/verslag voor de terugkoppeling van het triageoverleg. Een formulier, waaruit blijkt dat er is getoetst aan de toetsingscriteria en waarin de overwegingen worden vastgelegd die hebben geleid tot het triagebesluit, kan helpen om landelijk meer uniformiteit en eenduidigheid in de werkwijze te realiseren en de compliance afspraken beter na te leven.

Monitoring en sturing

- De decentrale² monitoring en sturing op het triageproces varieert sterk van: geen monitoring, periodiek overleg tussen teamchef VIK en VIK-coördinatoren, tot overleg tussen teamchef VIK en BG.
- Blijvende centrale monitoring en sturing op het triageproces door VIK KS beperkt zich tot de verwerking van Exceloverzichten die door de eenheden worden aangeleverd. De uitkomsten hiervan worden nog niet teruggekoppeld aan de eenheden.
- De ontwikkeling van een landelijk dashboard is onderhanden.

Kansen en belemmeringen

Alle geïnterviewden ervaren het triageproces als positief. De implementatie van het proces triage heeft gezorgd voor meer aandacht voor menselijke maat, meer eenduidigheid en meer uniformiteit binnen de eenheden. Aan de andere kant wordt het proces als tijdrovend en arbeidsintensief ervaren.

Adviezen

Adviezen aan VIK KS en VIK met betrekking tot uniformiteit:

- Verbeter de eenduidigheid en uniformiteit op landelijk niveau, bijvoorbeeld door het centraal beoordelen van vergelijkbare casuïstiek om de rechtsgelijkheid te borgen.
- Maak duidelijke afspraken over de vastlegging van de overwegingen die hebben geleid tot het triagebesluit en zie toe op de naleving hiervan.
- Creëer meer duidelijkheid voor de lijn zodat ze begrijpen wat ze wel/niet moeten inbrengen voor triage en wat er op de triagetafel moet komen.
- Bepaal op welke wijze het proces- en werkwijze triage mogelijk verduidelijkt kan worden onder andere door een evaluatie uit te voeren met de betrokkenen in het triageproces. Betrek hierin de verbeterpunten zoals genoemd in 2.1, 2.2.1 en 2.2.3.

Adviezen aan VIK KS met betrekking tot registratie:

- Ontwikkel een landelijk formulier (AVG-proof) ten behoeve van triage zodat transparante en eenduidige vastlegging van gegevens wordt geborgd.
- Zorg voor meer aandacht en bewustwording voor het belang van goede registratie:
 - Goede registratie van gegevens kan een eenheid inzicht geven in de resultaten van meldingen en onderzoeken.
 - Het voorkomt veel handwerk en vragenlijsten achteraf bij vragen vanuit politiek, media, enz.;

² Binnen de eenheden.

- Faciliteer de hulp van VIK-collega's binnen de eenheden en VIK KS die de registratie van Delta goed onder de knie hebben. Een simpel stroomschema van de invoer in Delta kan hierbij zeker helpen (met name voor nieuwe collega's).
- Betrouwbare invoer van gegevens leidt tot betere sturingsinformatie en monitoring;
- Verbeter de tijdigheid en transparantie van communicatie vanuit VIK KS over zaken met betrekking tot registraties en de status Delta. Betrek hierin de verbeterpunten zoals genoemd in 2.2.5.

Adviezen aan Teamchefs VIK met betrekking tot **registratie**:

- Spreek de VIK-coördinatoren aan op (goede) registratie in Delta. Je registreert niet voor VIK KS maar voor jezelf als VIK en voor de Eenheidsleiding (EHL).

Adviezen aan VIK KS met betrekking tot **monitoring en sturing**:

- Verbeter de communicatie over de centrale monitoring en sturing door vanuit VIK KS terug te koppelen aan de eenheden wat er met de cijfers/Exceloverzichten wordt gedaan en welke informatie dat heeft opgeleverd.
- Maak het bespreken van casuïstiek een vast agendapunt tijdens het VIK-coördinatorenoverleg en het VIK teamchefoverleg om de doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau meer te borgen.
- Waarborg voorafgaand aan de implementatie van een landelijk dashboard dat voldoende maatregelen zijn getroffen ten aanzien van de betrouwbaarheid van de primaire registratie.

Managementreactie

Beste **5.1.2 e** **5.1.2.e** en **5.1.2.e**

Wij willen jullie hartelijk danken voor de uitgevoerde procesaudit rondom het triageproces en de door jullie gegeven adviezen en verbeterpunten. Wij herkennen grotendeels de observaties en de adviezen en zullen deze waar nodig overnemen voor de verbetering van het triageproces.

De implementatie van de triage en hierdoor de eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijke maat in dit proces, zien wij als een resultaat dat voortkomt uit de aanbevelingen vanuit de review interne onderzoeken. Wij zien dat (landelijke) eenduidigheid en uniformiteit in het triageproces beter kan. Een van de resultaten was immers dat de rechtsgelijkheid zou worden geborgd. Tot op heden is om juridische redenen, schending van de privacy van betrokken medewerkers, het vastleggen en delen van de overwegingen van het triagebesluit nog niet optimaal. Het advies om een landelijk AVG-proof formulier te ontwikkelen t.b.v. de triage nemen wij over. Dit doen we in afstemming met de privacy deskundigen.

Jullie geven aan dat niet in alle gevallen duidelijk is welke meldingen er wel of juist niet in de triage moeten worden gebracht. Dit zullen wij samen met de VIK's verder gaan monitoren, bijsturen en voorlichten daar waar nodig, want ook hier is het uitgangspunt eenduidigheid en uniformiteit.

Voor de leidinggevendenden moet duidelijk zijn wat een mogelijke normschending (melding) is en hoe hij dient te handelen. In enkele eenheden wordt hier aandacht aan geschonken, in bijvoorbeeld (VIK) masterclasses voor leidinggevendenden. We gaan ook bewerkstelligen in de Masterclass VIK voor leidinggevendenden triage onderdeel van het programma wordt. De door jullie genoemde veredeling of preselectie zal in ieder geval in het teamchefs VIK, het thema-overleg interne onderzoeken en de overleggen met de AZ-juristen aan de orde komen.

Onlangs zijn de coördinatoren interne onderzoeken weer geïnstrueerd en is met hen de nut en noodzaak van goede registratie besproken. Er zullen 4-maandelijks registratie- en monitoringsrapportages, met o.a. type en aantal onderzoeken, triage en in de toekomst wellicht doorlooptijden, worden opgemaakt. Deze worden gedeeld met de hoofden Staf, teamchefs VIK en coördinatoren, zodat zij hier binnen hun eigen eenheid op kunnen sturen.

Er wordt een eenvoudig stroomschema ontwikkeld voor de triage en de invoer in Delta die als leidraad kan dienen.

De aanbevelingen gelden ook voor het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO).

2 mei 2023
Kenmerk

Naar aanleiding van deze procesaudit zal de procesbeschrijving triage en het besluit invoering triage worden geactualiseerd. Tevens zullen deze documenten goed vindbaar op Agora of Intranet worden gepubliceerd.

Mede namens de directeur Korpsstaf en de Portefeuillehouder Integriteit dank voor jullie adviezen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2 e en 5.1.2.e



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	2
Managementreactie	6
Inhoudsopgave	8
1 Inleiding.....	9
1.1 Aanleiding voor de onderzoeksvraag	9
1.2 Onderzoeksvraag	9
1.3 Scope	10
1.4 Werkwijze onderzoek.....	10
1.5 Rapportage	10
2 Detailuitkomsten.....	11
2.1 Doelstelling van het proces triage.....	11
2.2 Detailuitkomsten deelvragen.....	12
2.2.1 De proces- en werkbeschrijving triage	12
2.2.2 Kernbezetting	13
2.2.3 Gebruik toetsingscriteria en aandacht voor de menselijke maat en leren.....	14
2.2.4 Uniforme werkwijze	17
2.2.5 Naleving compliance afspraken en monitoring en sturing.....	19
2.2.6 Kansen en belemmeringen	22
2.3 Aanvullende observaties	22
Bijlage 1 Documentatie	23

1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor de onderzoeksvraag

In oktober 2020 is het interne onderzoeksrapport 'Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik' gepubliceerd in opdracht van het Ministerie van JenV. Een van de aanbevelingen in het rapport luidde:

"Stel een vorm van triage in voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk).

In april 2022 is het 'Besluit Invoering Triage' met de teamchefs VIK gedeeld. In dit besluit is een procesbeschrijving van en werkwijze voor de Triage uitgewerkt. Met dit proces wordt beoogd om een eenduidig proces van weging van meldingen en het vervolg hierop te bewerkstelligen. Het niet eenduidig uitvoeren van triage kan mogelijk leiden tot rechtsongelijkheid voor medewerkers en reputatieschade voor de politie. De eenheden dienden deze werkwijze uiterlijk tweede kwartaal 2022 te hebben ingevoerd. Verder is intern afgesproken dat een halfjaar na de implementatie van triage een procesaudit zou worden uitgevoerd door VIK KS.

Het doel van deze procesaudit is om vast te stellen op welke wijze de verschillende eenheden het triageproces hebben geïmplementeerd, en de monitoring en sturing hierop. Tevens is in dit onderzoek aandacht besteed aan mogelijke kansen en belemmeringen in de uitvoering van het Triageproces.

1.2 Onderzoeksvraag

In welke mate hebben de eenheden, Staf KL, PDC en PA geborgd dat Triage conform de proces- en werkwijze Triage is geïmplementeerd en dat blijvend (centrale) monitoring en sturing hierop plaatsvindt?

In de procesaudit zijn de volgende deelvragen beantwoord:

1. Algemeen: Is de proces- en werkbeschrijving Triage voldoende helder, gecommuniceerd en toegepast binnen de eenheden, Staf KL, PDC en PA?
2. En specifiek: op welke wijze is geborgd dat:
 - a. bij Triage altijd bevoegd gezag, een jurist van Arbeidszaken en vertegenwoordiger van het VIK zijn betrokken met eventueel aanvullend bijvoorbeeld een expert op het gebied van financiën, psychologie, culturen, etc.
 - b. de toetsingscriteria worden gehanteerd waarbij ook de menselijke maat en leren richtinggevend zijn.
 - c. de beschreven uniforme werkwijze wordt toegepast.
 - d. de compliance afspraken over registratie triage worden nageleefd en monitoring en sturing hierop plaatsvindt.
3. Welke kansen en belemmeringen ervaren de eenheden bij het uitvoeren van het Triageproces?

1.3 Scope

De scope van ons onderzoek richt zich op alle VIK afdelingen binnen de eenheden, Staf KL, PDC en PA en het triageproces binnen het LTIO.

In dit onderzoek is **geen** aandacht besteed aan:

- In hoeverre het triageproces en de vastlegging hiervan AVG-/Wpg-proof is.
- De (onderzoeks)werkzaamheden en activiteiten die door VIK na afronding van het triageproces worden uitgevoerd.

1.4 Werkwijze onderzoek

Voor de uitvoering van het onderzoek is gebruik gemaakt van:

- Interviews met teamchefs VIK en VIK-coördinatoren van eenheden, PDC en PA, juristen Arbeidszaken, medewerkers van VIK KS, LTIO (naamgeving hiervan in besluit is: team complexe disciplinaire zaken) en één bevoegd gezag van een eenheidsleiding.
- Documentenonderzoek: uitgangspunt is het 'Besluit Invoering Triage' van 4 april 2022.
- Deelwaarneming vastlegging triage in Delta per eenheid op basis van een selectie van de Excel overzichten van de maand november 2022, met uitzondering van de Politieacademie (Nb Excel overzicht van de maand december 2022).

CA heeft de medewerking van de eenheden, juristen AZ en VIK KS als positief en constructief ervaren. Dankzij deze goede medewerking en beschikbaarheid van betrokkenen is CA in staat geweest om alle interviews in een kort tijdsbestek af te nemen.

1.5 Rapportage

Dit rapport is tot stand gekomen op basis van interviews, documentenonderzoek en een deelwaarneming. Op 2 maart jl. heeft CA de observaties, bevindingen en adviezen gepresenteerd aan het sectorhoofd VIK KS en deeltkwartiermaker Integriteitsbevordering. Dit maakte onderdeel uit van de afstemming (hoor- en wederhoor) en de ontvangen feedback is meegenomen in dit rapport.

De rapportage is als volgt opgebouwd:

- Managementsamenvatting.
- Ruimte voor de managementreactie.
- Hoofdstuk 1 Inleiding.
- Hoofdstuk 2 Detailuitkomsten.
- Bijlage 1 Documentatie.

2 Detailuitkomsten

2.1 Doelstelling van het proces triage

Context

Triage is het wegen c.q. beoordelen van meldingen met betrekking tot gedrag en handelen van politiemedewerkers (ten aanzien van integriteit en zorg), op basis van genormeerde criteria, om te besluiten welke vervolgstap wordt ingezet. Dat kunnen zijn:

1. lijnonderzoek;
2. oriënterend onderzoek;
3. disciplinair onderzoek;
4. strafrechtelijk onderzoek;
5. geen onderzoek;
6. andere interventies zoals een (functionering)gesprek met de betrokken medewerker, of het in gang zetten van een zorgtraject of aanbieden van een cursus of training;
7. melding ter overname doorzetten naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken (heet nu: Landelijk Team Interne Onderzoeken).

In de uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van de regiegroep Review Interne Onderzoeken staat dat er aanbevelingen worden gedaan die gekoppeld zijn aan de zes leidende principes zoals benoemd in het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken, te weten: eenduidigheid, menselijke maat, transparantie, professionele maat, lerend vermogen en rechtvaardigheid (zie voorbeeld hieronder) om te komen tot rechtsgelijkheid.



Bevindingen

Niet alle zes leidende principes en het voorbeeld komen expliciet terug in het 'Besluit Invoering Triage'. De principes professionele maat en rechtvaardigheid worden niet vermeld in de procesbeschrijving en werkwijze triage. Het principe transparantie waarbij openheid wordt gegeven en rekenschap wordt afgelegd over het proces en de resultaten wordt niet als zodanig benoemd. Verder hebben wij vastgesteld dat in het besluit niet wordt benoemd waarom eenduidigheid en uniformiteit van belang zijn, namelijk om te komen tot rechtsgelijkheid. Ook het uiteindelijke doel van triage, gelijke gevallen gelijk dienen te worden behandeld en ongelijke gevallen verschillend naar de mate van het verschil, is onvoldoende benadrukt in de werkwijze en procesbeschrijving triage.

Verbeterpunt

Actualiseer de huidige procesbeschrijving triage en de werkwijze waarbij de zes leidende principes en het voorbeeld expliciet worden opgenomen.

2.2 Detailuitkomsten deelvragen

2.2.1 De proces- en werkbeschrijving triage

Context

In het besluit invoering triage van 4 april 2022 (hierna het besluit) staat dat de procesbeschrijving en werkwijze triage deels uniform is, maar deels ook vrije ruimte geeft aan de eenheden om in te richten. Het proces triage moest ingevoerd worden in het tweede kwartaal van 2022.

Bevindingen

Op basis van ons onderzoek hebben wij vastgesteld dat het proces en de werkwijze triage bij alle eenheden, Staf KL, PA, PDC en binnen het LTIO bekend is en geïmplementeerd is. Alle geïnterviewden ervaren het triageproces als positief en voldoende helder.

Draagvlak voor het proces en de werkwijze is vooraf gecreëerd doordat een drietal eenheden³ zijn betrokken bij de pilot. Daarnaast zijn teamchefs VIK van eenheden⁴ betrokken bij de deelopdracht triage. De uitkomsten van de evaluatie en de deelopdracht triage hebben geleid tot het uiteindelijke besluit triage. Daarnaast is het proces triage ook besproken tijdens het landelijke teamchefs VIK-overleg. Communicatie over en deling van het besluit invoering triage en het Excel sjabloon VIK KS heeft plaatsgevonden via een email van 11 april 2022 aan de teamchefs VIK met de aankondiging dat de implementatie van triage van start kan gaan. Het besluit invoering triage of een verwijzing hiernaar is echter niet gepubliceerd op intranet.

De eenheden, het PDC en de Politieacademie (PA) hebben intern aandacht besteed aan de proces- en werkbeschrijving triage door: het delen van het besluit invoering triage, overleggen met sectorhoofden/eenheidsleiding, en presentaties aan Dienst Management teams of het Districtelijk management overleg.

Een aantal eenheden heeft een eigen procesbeschrijving gemaakt op basis van de werkwijze en

³ de Landelijke Eenheid, Limburg en Oost-Nederland.

⁴ Amsterdam, Rotterdam, Oost-Brabant en Zeeland-West-Brabant

procesbeschrijving triage en dit intern binnen de eenheid gecommuniceerd. Dit heeft vooral betrekking op de vrije ruimte die eenheden hebben om het proces in te richten, namelijk waar het mandaat van het BG wordt belegd, de wijze waarop de triage wordt uitgevoerd en de rol en het takenpakket van de VIK-coördinator.

De meeste triages worden uitgevoerd via MS Teams, maar ook fysiek, en in een enkele situatie telefonisch of via email. Bij triage via email worden er geen documenten gedeeld via de email. De eenheden maken gebruik van een (afdelings-)schijf waar alleen deelnemers aan het triageoverleg voor geautoriseerd zijn. CA heeft niet van alle eenheden een printscreen met autorisaties ontvangen en derhalve niet daadwerkelijk kunnen vaststellen in hoeverre deze autorisaties correct zijn toegekend.

Iets meer dan de helft van de eenheden heeft een vast triagemoment, bij de rest van de eenheden vindt triage ad hoc plaats.

Voor Staf KL ontbreekt de triage in de procedure en werkbeschrijving. Het Bevoegd Gezag (hierna BG) voor de triage is belegd bij de directeur Korpsstaf. De triage zelf en het onderzoek wordt uitgevoerd bij/door de eenheid Den Haag. Deze werkwijze is goedgekeurd door de directeurs Korpsstaf. In de procedure- en werkbeschrijving wordt het team complexe disciplinaire zaken benoemd echter inmiddels is de naamgeving hiervan veranderd in Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO).

Verbeterpunten

- Vergroot de vindbaarheid van het besluit invoering triage door plaatsing of verwijzing hierna op intranet.
- Actualiseer de huidige procesbeschrijving en werkwijze Triage door (zie ook verbeterpunt 2.1):
 - Naamgeving team complexe disciplinaire zaken te vervangen in LTIO.
 - Voeg Staf KL toe aan de werkbeschrijving.

2.2.2 Kernbezetting

Context

In het besluit staat dat er aan triage in ieder geval deelnemen:

- *Het bevoegd gezag.*
- *Een jurist van Arbeidszaken.*
- *Een vertegenwoordiger van het VIK (i.c. de coördinator).*

Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:

- *Een expert bijvoorbeeld op het terrein van financiën, psychologie, culturen, etc.*

Bevindingen

Bij alle eenheden is er sprake van een kernbezetting bestaande uit BG, VIK en Arbeidszaken (hierna AZ). Als de casus zich daarvoor leent, wordt dit uitgebreid met een expert. Eén eenheid laat altijd een vertrouwenspersoon aansluiten. In een aantal eenheden sluit de teamchef van de betrokken medewerker aan.

De rol van AZ houdt in dat vanuit de juridische kant wordt gekeken of er meldingen zijn waarbij mogelijk sprake is van plichtsverzuim. AZ houdt daarbij landelijke uniformiteit in het oog. AZ houdt rekening met het Strafmaatoverleg (hierna SMO) en op basis daarvan is er een database ontstaan

waardoor je zaken met elkaar kan vergelijken.

De VIK-coördinatoren geven aan dat zij de melding in Delta registreren, verzamelen de documenten, archiveren deze in de map op een schijf (waar alleen deelnemers van het triageoverleg toegang toe hebben), bereiden de triage voor en leggen het besluit van triage vast in Delta. Het mandaat van het bevoegd gezag (BG) is deels belegd bij de EHL (politiechef of hoofd Operaties) of bij één of meerdere sectorhoofden. Het BG is vaak voorzitter van het triageoverleg. Hij/zij neemt een beslissing mede op basis van het advies van VIK en AZ.

Voorafgaand aan de implementatiedatum van het besluit triage werkte meer dan de helft van de eenheden al met een vorm van triage waarbij overleg plaatsvindt tussen BG, VIK en AZ. Met de implementatie van het besluit triage wordt het triageoverleg nu explicieter vastgelegd.

Bij het LTIO is eveneens sprake van een kernbezetting triage. De afdeling zelf is nog niet geformaliseerd. Hiervoor ligt er een voorstel wat moet worden goedgekeurd door een lid van de korpsleiding. Dit valt echter buiten de scope van de procesaudit.

Het proces en de werkwijze triage is geborgd doordat:

- Het mandaat van het BG is belegd, hetzij bij de eenheidsleiding, hetzij bij één of meer sectorhoofden.
- Bij elke eenheid een kernteam aanwezig is met verschillende expertises.
- Communicatie van het proces triage binnen de eenheden plaatsvindt bijvoorbeeld bij het informeren van nieuwe politiechefs, het geven van presentaties en het bespreken van casuïstiek.

Verbeterpunten

Geen

2.2.3 Gebruik toetsingscriteria en aandacht voor de menselijke maat en leren.

Context

In het besluit staat dat bij het triëren een aantal toetsingscriteria gehanteerd worden. Deze criteria bevatten open normen die enerzijds voldoende richting geven om tot een goede beoordeling te komen. Anderzijds biedt het voldoende ruimte om maatwerk mogelijk te maken. Hieronder zijn de stappen benoemd die gezet moeten worden bij toetsing van meldingen:

- *Plichtsverzuim: bekijk of het vermelde gedrag en/of handelen in de melding is beschreven en toets dit vervolgens aan de elementen van artikel 76 Barp.*
- *Beroepscode politie met de daarbij behorende themabladen: toetsing aan de daarin vermelde hoofdcategorieën zoals financiële schendingen, misbruik positie of (gewelds)bevoegdheden, ongewenste omgangsvormen.*
- *Wetboek van Strafrecht: gedraging waarbij sprake is van een evident strafbaar feit dat strafrechtelijk onderzocht moet worden.*
- *Context: aspecten die van belang zijn in de weging te betrekken (zoals duur gedraging/handelen, privé- en/of werk gerelateerd, aard gedraging en/of handelen i.r.t. de functie van de medewerker en/of werkzaamheden).*
- *Team complexe disciplinaire onderzoeken: het gedrag en/of handelen toetsen aan de hand van de harde criteria die bepalen of de verdere behandeling door het Team complexe disciplinaire*

onderzoeken wordt uitgevoerd (zoals eenheid overstijgend, eenheidsleiding/strategische top/COR-leden betrokken, aanhoudende landelijke publiciteit).

Het is aan het BG, VIK en de jurist van AZ om de uniformiteit te bewaken en te waarborgen.

Bevindingen

Borging in hoeverre er zichtbaar wordt getoetst aan de toetsingscriteria (plichtsverzuim, beroepscode, Wetboek van strafrecht, context, LTIO) is niet eenduidig door CA vast te stellen, omdat veel kennis en ervaring in de hoofden van VIK-coördinatoren en juristen van AZ zit waardoor deze criteria als vanzelfsprekend tijdens triage worden meegenomen en niet expliciet worden vastgelegd. De eenheden geven aan dat de aanwezigheid van een kernbezetting ook zorgt voor uniformiteit in toetsingscriteria.

Good practices:

- Eenheid Oost-Brabant maakt gebruik van een checklist triage met toetsingscriteria.
- Eenheid Rotterdam heeft een format terugkoppeling triage commissie.
- Eenheid Den Haag heeft blanco formulier verslag triage.

Ad Plichtsverzuim

In interviews is aangegeven dat de toetsing van het vermelde gedrag aan BARP artikel 76 altijd in het triage overleg plaatsvindt. Dat is ook het doel van het triage overleg – om in een kernbezetting het gesprek aan te gaan of er sprake is van een mogelijk plichtverzuim. De juristen die aan het overleg deelnemen bezitten voldoende kennis en ervaring om te beoordelen of het gedrag onder mogelijk plichtverzuim valt. Of het definitief onder plichtverzuim valt wordt vastgesteld door een onderzoek te starten. VIK-coördinatoren en AZ kijken ook naar vergelijkbare casuïstiek (elke casus is maatwerk) en de afdoening ervan.

De toetsing en de uitkomsten hiervan wordt echter niet zichtbaar vastgelegd, behalve bij de bovengenoemde good practices.

Een extra waarborg is dat alle zaken van alle vier typen onderzoeken (Barp artikel 77, schriftelijke berisping) ook worden voorgelegd aan het Strafmaatoverleg (SMO). Hierin zitten drie onafhankelijke juristen van Juridische Zaken die de voorgestelde straf bekijken en aangeven of ze het eens zijn met het voornemen waarin de straf is benoemd.

Ad Beroepscode

Toetsing aan de beroepscode wordt volgens de VIK-coördinatoren altijd meegenomen tijdens de triage. De beroepscode is een vanzelfsprekend iets en is een onderdeel van elk onderzoek. Hier speelt de jurist ook een belangrijke rol in. De toetsing aan de beroepscode wordt echter niet zichtbaar vastgelegd. Dit blijkt ook uit de deelwaarneming vastlegging triage in Delta waarbij CA heeft geconstateerd dat er niet op de hoofdcategorie van de beroepscode wordt geregistreerd maar op een verdieping lager van deze categorie conform het Excel sjabloon. Dit wijkt af van het besluit triage.

Ad Wetboek van strafrecht

De toetsing van dit criterium vindt landelijk niet uniform plaats. Uit de interviews blijkt dat de eenheden hier verschillend mee omgaan. Door sommige VIK-coördinatoren is aangegeven dat als er duidelijk sprake is van een strafbaar feit, dit direct met het OM wordt besproken. Hierover wordt geen

triage uitgevoerd. Dit komt niet overeen met het besluit triage. Als het echter over aangiftes gaat, worden deze direct met het OM gedeeld en niet getrieerd wat in lijn is met het besluit. Bij andere eenheden wordt het vermelde gedrag, waarbij sprake is van een strafbaar feit, eerst in het triageoverleg ingebracht. Één eenheid gaf aan dat niet alle strafbare feiten ter beoordeling aan het OM worden voorgelegd. Dat zijn met name de meldingen waarvan de eenheid weet dat die tot een sepot zullen leiden. Vergelijkbaar met de andere toetsingscriteria, is het toetsen van het gedrag aan het wetboek van strafrecht ook niet zichtbaar vastgelegd.

Ad Context

De context in de zin van persoonlijke omstandigheden wordt volgens VIK-coördinatoren meegenomen tijdens de triage. In de context wordt er ook rekening gehouden welke standpunten de strategische top van politie inneemt bijvoorbeeld over onderwerpen als uitsluiting, racisme en discriminatie. Deze aspecten worden meegenomen in de context van de casus. Hierin wordt ook de opmerking van de korpschef "Iedereen verdient een 2^e kans" meegenomen. De aspecten die bij de toetsing van een melding meegenomen moeten worden, worden niet zichtbaar vastgelegd. Hierdoor kan CA niet vaststellen of alle benoemde aspecten in het besluit meegenomen worden tijdens het triage overleg.

Ad LTIO

Uit de interviews blijkt dat de eenheden bekend zijn met het LTIO-team en welke casussen naar het LTIO team doorgezet moeten worden volgens het besluit. Niet alle eenheden hebben casussen gehad die aan deze criteria zoals vermeld in het besluit voldoen. Voor de eenheden die dat wel hebben ingebracht, blijkt dat aan de voorkant de meldingen met het LTIO zijn besproken waarbij besloten wordt of ze overgedragen moeten worden aan het LTIO of toch binnen de desbetreffende eenheid blijven. CA heeft niet kunnen vaststellen of de overwegingen zichtbaar vastgelegd worden. Een aantal eenheden heeft aangegeven dat casussen die door het LTIO-team behandeld moesten worden, uiteindelijk door de eenheden zelf zijn behandeld vanwege gebrek aan capaciteit bij het LTIO. Als tijdens de LTIO triage besloten wordt dat de melding leidt tot een onderzoek, vraagt het LTIO de desbetreffende eenheid om capaciteit.

Menselijke maat:

Met de invoering van het triageproces is bevestigd door de teamchefs VIK, VIK-coördinatoren en AZ dat er meer aandacht is voor de menselijke maat. Elke casus wordt individueel beoordeeld – wat past het best bij de collega waarover de melding gaat. AZ heeft aangegeven altijd al naar de menselijke maat te kijken. Dit komt vooral terug in de besluitvorming. Eenheden streven ook naar minder disciplinaire onderzoeken, waardoor het aantal lijnonderzoeken omhoog is gegaan.

In de Uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van de regiegroep staat dat triage bijdraagt aan rechtsgelijkheid en eenduidigheid in de beoordeling van casuïstiek. In de Review interne onderzoeken staat dat alle signalen van mogelijk plichtsverzuim in triage moeten worden gebracht. Dit voorkomt willekeur en een (soms) onnodige inbreuk op de (vertrouwens)relatie tussen werkgever en medewerker.

In het oorspronkelijke Excel sjabloon zouden de overwegingen die hebben meegewogen van de betreffende gedraging worden vastgelegd. Volgens geïnterviewden is het registreren van de overweging/motivatie en de gedraging in het Excel-overzicht om juridische en privacy redenen op

aangedragen door AZ niet doorgevoerd. CA heeft hier geen besluitvorming over of bevestiging van gezien.

Op basis van onze werkzaamheden heeft CA niet kunnen vaststellen welke overwegingen zijn gemaakt in het triage besluit omdat deze niet zichtbaar zijn vastgelegd in het Excelbestand en Delta (op basis van de deelwaarneming).

Lerend vermogen:

In de Uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van regiegroep is aangegeven dat de inzet van triage verder het lerend vermogen van de betrokkenen op individueel niveau versterkt maar ook de organisatie als geheel. Een tweetal eenheden heeft het triageproces geëvalueerd en één eenheid gaat het proces nog evalueren. De evaluatie was vooral bedoeld om te kijken hoe het triageproces verloopt en om ervan te leren. Eenheden doen ook veel aan preventie, waarin ze van bestaande casuïstiek leren.

Verbeterpunten

- Ontwikkel een landelijk formulier (AVG-proof) ten behoeve van triage zodat transparante en eenduidige vastlegging van gegevens wordt geborgd.
- Evalueer vanuit VIK KS het proces triage in het teamchefs VIK-overleg en het VIK-coördinatorenoverleg zodat het lerend vermogen ook landelijk wordt vergroot.

2.2.4 Uniforme werkwijze

Context

In het besluit triage zijn aspecten opgenomen om de vereiste uniformiteit in werkwijze binnen het hele korps te borgen. Dit zijn:

1. Er wordt **geen preselectie** uitgevoerd als stap voorafgaand aan de feitelijke triage.
2. 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.
3. In de dossiers wordt in principe **niet geanonimiseerd** gewerkt, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet. Daarbij kan worden gedacht aan onderzoeksbelang, afbreukrisico, betrokkenheid van een externe die niet bekend mag zijn met de naam. In de werkwijze c.q. behandeling van het dossier moet altijd zorgvuldigheid worden betracht en moet het conform de regels van de AVG zijn. Dossiers worden niet per mail verstrekt maar via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor degenen die toegang moeten hebben.
4. In de triage wordt gewerkt met een **kernbezetting** bestaande uit het BG, de VIK-coördinator en een vertegenwoordiger van AZ. Daarnaast is het optioneel om, afhankelijk van de casus, incidenteel bijvoorbeeld externe deskundigen toe te voegen.
5. De **teamchef** 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 BG. 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.
6. Het proces van triage **doorloopt verplicht de stappen** zoals toetsing aan artikel 76 Barp en de toetsing aan criteria als Beroepscode, Wetboek van Strafrecht, Context en Team complexe

disciplinaire onderzoeken (Landelijk Team Interne Onderzoeken).

7. Alle **besluitvorming** in de triage (net als het dossier) **wordt transparant en navolgbaar vastgelegd** in het journaal van Delta.
8. **Alle meldingen komen op één punt binnen** (i.c. bij de VIK-coördinator). Hij/zij bereidt de triage voor waarin de meldingen worden besproken en zorgt ook voor de vastlegging van het besluit en de archivering.

Bevindingen

De eisen gesteld aan de uniforme werkwijze (geen preselectie, geen veredeling, niet geanonimiseerd, kernbezetting, input persoonlijke omstandigheden, besluitvorming navolgbaar vastgelegd in journaal Delta, alle meldingen komen op 1 punt binnen, proces doorloopt verplichte stappen) worden bij de meeste eenheden gevolgd. CA heeft vastgesteld dat de uniformiteit binnen een eenheid voldoende is geborgd, echter op landelijk niveau zijn nog onvoldoende maatregelen getroffen om dit punt te borgen. Ook volgens AZ is uniformiteit op landelijk niveau nog een aandachtspunt. Het delen van de uitkomsten van deze audit en meer aandacht voor het onderwerp op intranet zouden hierin kunnen helpen.

Ad 1 en 2 Preselectie en veredeling

Uitgangspunt in het besluit is onder andere dat er geen triage voor triage plaatsvindt. Bij drie eenheden vindt een beperkte vorm van triage voor triage plaats, hetzij door preselectie of veredeling van informatie om de triage effectiever uit te kunnen voeren, vanwege het grote aantal meldingen en onvoldoende capaciteit.

Ad 3 Dossier niet geanonimiseerd

In interviews is aangegeven dat eenheden de dossiers niet anonimiseren wat ook in lijn is met het besluit. Tot nu toe hebben de eenheden geen casussen gehad waarbij het anonimiseren nodig is geweest.

Ad 4 Kernbezetting

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.2.

Ad 5 Betrokkenheid teamchef betreffende medewerker

De wijze van betrokkenheid van de teamchef van de betreffende medewerker varieert van: niet betrokken/gevraagd om input, sectorhoofd/VIK-coördinator haalt input op bij de teamchef, tot de teamchef neemt deel aan triage.

Ad 6 Triageproces doorloopt verplicht alle stappen

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.3.

Ad 7 Besluitvorming wordt transparant en navolgbaar vastgelegd

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.5.

Ad 8 Alle meldingen komen op één punt binnen

Niet alle meldingen komen op één punt binnen bij de VIK-afdelingen. Meldingen komen telefonisch of per e-mail bij de VIK-coördinator, teamchef VIK, het BG of bij een VIK interne onderzoeker. Alle meldingen die binnenkomen, worden wel in Delta geregistreerd. De VIK-coördinatoren hebben geen

zicht in hoeverre alle meldingen bij de VIK-eenheden binnen komen. Wat niet bij VIK wordt gemeld, ziet VIK niet. Bijvoorbeeld als een teamchef/leidinggevende in het kader van een goed gesprek een medewerker aanspreekt op grensoverschrijdend gedrag.

Verbeterpunten

- Verbeter de eenduidigheid en uniformiteit op landelijk niveau door het beoordelen van vergelijkbare casuïstiek.
- Creëer meer duidelijkheid voor de lijn zodat ze begrijpen wat ze wel/niet moeten inbrengen voor triage en wat er op de triagetafel moet komen, om te voorkomen dat niet onnodig veel meldingen bij VIK binnenkomen, maar ook om te voorkomen dat er meldingen ten onrechte niet bij VIK binnen komen.

2.2.5 Naleving compliance afspraken en monitoring en sturing

Context

Om alle stappen binnen triage op een goede manier te registreren wordt gekeken naar de aanpassing van Delta. Om op korte termijn het werkproces triage in te voeren, zal tot de aanpassing van Delta gewerkt worden met een tijdelijke vorm van gecombineerde registratie in Delta en een Excel overzicht. Zodra de aanpassingen in Delta zijn doorgevoerd, vervalt de tijdelijke registratievorm en wordt overgegaan op volledige registratie in Delta.

Tijdelijke registratievorm:

- Iedere melding wordt geregistreerd in Delta.*
- In de titel van de melding moet het woord #triage worden vermeld.*
- Alle besluitvorming in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het journaal van de melding in Delta.*
- Een separaat vastgesteld Excel sjabloon wordt bijgehouden door de VIK-coördinator in de eenheden. Het betreft niet naar personen herleidbare informatie. Deze staan in Delta.*
- Consolidatie naar de portefeuillehouder vindt plaats bij de Korpsstaf.*

Overige afspraken:

- *Een half jaar na de implementatie van triage wordt een procesaudit gedaan door VIK KS.*
- *Na de implementatie van triage wordt door de eenheden een overzicht gemaakt waarin naar voren komt wat de werkwijze is in die eenheid. Dit zal worden gedeeld met VIK KS.*
- *Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met VIK KS. In het overzicht staat geanonimiseerd: de datum van binnenkomst van een melding, de datum van triage, de datum besluit triage, besluit afhandeling, de werkvorm triage, de deelnemers triage, bij wie ligt het mandaat en de doorlooptijd.*

Bevindingen

CA heeft een deelwaarneming uitgevoerd op de vastlegging triage per eenheid in Delta op basis van een selectie van de Excel overzichten van de maand november 2022, met uitzondering van de PA (Nb Excel overzicht van de maand december 2022). Het Excel overzicht wordt gebruikt omdat de informatie met betrekking tot triage niet eenvoudig uit Delta te halen is. Samen met VIK KS heeft CA vervolgens naar de vastlegging van de triage gekeken in Delta. CA heeft vastgesteld dat de

zoekfunctie op dossiernummer in Delta niet efficiënt werkt en verbetering behoeft. Daarnaast is Delta niet gebruikersvriendelijk vanwege performanceproblemen.

Ad a)

In interviews is aangegeven dat alle meldingen die bij VIK binnenkomen, worden geregistreerd in Delta. De VIK-coördinatoren hebben geen zicht in hoeverre alle meldingen bij de VIK-eenheden binnen komen. Wat niet bij VIK wordt gemeld, ziet VIK niet. Bijvoorbeeld als een teamchef/leidinggevende in het kader van een goed gesprek een medewerker aanspreekt op grensoverschrijdend gedrag.

Ad b)

Zowel uit de interviews als uit onze deelwaarneming vastlegging triage blijkt dat niet iedere eenheid '#triage' gebruikt in de titel en/of het journaal van Delta. Hierdoor ontbreekt een landelijk eenduidig inzicht in het aantal gevoerde triages.

Ad c)

De triagebesluiten worden beperkt in het journaal van Delta vastgelegd (op basis van de deelwaarneming triage in Delta). Tijdens de interviews bleek ook dat verschillende eenheden de dossiers op verschillende manieren vastleggen – sommige eenheden leggen de melding, het besluit, en de documentatie vast, terwijl andere eenheden alleen de melding registreren en de rest op de afgeschermd schijf bewaren. Voor veel eenheden wordt de afdelingsschijf als primaire locatie gebruikt en worden dossiers achteraf in Delta in één keer geüpload vanuit noodzaak vanuit het besluit.

Ad d)

Het Excel overzicht wordt door de eenheden, PDC en PA ingevuld en verstuurd aan VIK KS, echter niet altijd op de eerste maand van de maand. De eenheden ervaren het als een extra belasting om zowel in Delta als in het Exceloverzicht te registreren.

Volgens het besluit invoering triage zijn de compliance afspraken tijdelijk, ook het invullen van het Excel overzicht, totdat Delta hierop is aangepast. De eenheden zijn nog niet geïnformeerd dat aanpassing van Delta niet op de korte termijn gaat plaatsvinden.

Ad e)

VIK KS consolideert de verkregen cijfers van de eenheden en rapporteert aan de deeltkwartiermaker Integriteit. De laatst beschikbare rapportage is van de periode juli-sept 2022. De uitkomsten zijn niet gedeeld met de VIK afdelingen binnen de eenheden.

Ad Overige afspraken

De overige afspraken worden nageleefd (door de eenheden):

- VIK KS heeft CA verzocht om een procesaudit uit te voeren.
- Na de implementatie van de triage is een overzicht opgesteld waarin naar voren komt wat de werkwijze per eenheid is. Het overzicht is ingevuld door bijna alle eenheden.
- Elke eenheid vult het Excel sjabloon maandelijks in en stuurt deze naar VIK KS. Zie voor verdere details Ad d) hierboven.

Monitoring en sturing:

De decentrale⁵ monitoring en sturing op het triageproces varieert sterk van geen monitoring, periodiek overleg tussen teamchef VIK en VIK-coördinatoren tot overleg tussen teamchef VIK en BG. Een tweetal eenheden heeft het triage proces geëvalueerd en één eenheid gaat het proces nog evalueren.

De centrale monitoring en sturing is tot op heden gebaseerd op de aangeleverde Exceloverzichten door eenheden. Het Exceloverzicht wordt door de VIK-eenheden ingevuld ten behoeve van VIK KS en meestal op tijd gestuurd zoals in het besluit aangegeven. Wel worden hier vragen over gesteld over:

- Hoe lang het Exceloverzicht moet worden ingevuld? Volgens VIK KS is er geen sprake van verlenging maar moet het Excel overzicht voortaan altijd worden ingevuld. Eenheden aan de andere kant hebben de indruk dat het Excel overzicht alleen het eerste half jaar na het uitvoeren van het besluit gebruikt zou worden. In het besluit is het aangegeven dat het gebruik van het Excel tijdelijk is. Communicatie vanuit VIK KS hierover heeft niet plaatsgevonden.
- Wat is het nut en noodzaak van het invullen? Dit wordt als dubbel werk ervaren bij de eenheden.
- Wat doet VIK KS met de informatie die de eenheden aanleveren?
- Er vindt geen terugkoppeling plaats vanuit VIK KS naar de eenheden.

De ontwikkeling van een landelijk dashboard is onderhanden. Het plan van aanpak hiervoor wordt opgesteld. CA heeft dit nog niet ontvangen en niet kunnen beoordelen. Het voordeel van het landelijk dashboard is volgens VIK KS dat het kan helpen om de registratie te verbeteren, niet alleen op landelijk niveau maar ook op eenheidsniveau omdat je realtime kunt zien of je wel of niet goed registreert. CA heeft echter niet kunnen vaststellen in hoeverre voldoende maatregelen aan de voorkant zijn getroffen om een betrouwbare primaire registratie te borgen.

De werkgroep 1b registratie en monitoring is opgeheven. Doorontwikkeling hiervan is belegd bij de staande organisatie. Voor monitoring is dit belegd bij VIK KS, naast het verbeteren van het registratiesysteem. De eenheden zelf zijn verantwoordelijk voor een goede registratie.

Verbeterpunten

- Verbeter de tijdigheid en transparantie van communicatie vanuit VIK KS over zaken met betrekking tot registraties, Delta (bijvoorbeeld dat er een gegevens effect beoordeling (GEB) onderhanden is op Delta waarin wordt meegenomen in hoeverre Delta AVG-/Wpg-proof is), en het nut en de noodzaak van/voor de Exceloverzichten.
 - Transparantie en communicatie dat Delta voorsnog de komende drie jaar nog niet wordt vervangen maar dat er wel wordt gekeken in hoeverre Delta verbeterd kan worden.
 - Koppel vanuit VIK KS terug wat er met de cijfers/Exceloverzichten wordt gedaan en welke informatie dat heeft opgeleverd.
- Maak het bespreken van casuïstiek een vast agendapunt tijdens het VIK-coördinatorenoverleg en het VIK teamchefoverleg om de doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau meer te borgen.
- Neem LTIO ook mee in het monitoringsproces vanuit VIK KS.

⁵ Binnen de eenheden.

2.2.6 Kansen en belemmeringen

CA heeft de volgende kansen en belemmeringen van de invoering van de procesbeschrijving en werkwijze Triage met de eenheden besproken.

Kansen:

- Door het proces triage is er meer aandacht voor menselijke maat. Elke melding is maatwerk waarbij rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de betreffende medewerker.
- Door het proces triage is er ook meer eenduidigheid en uniformiteit binnen een eenheid.
- Het triageproces- en werkwijze is een landelijke kapstok en is voor alle politiemedewerkers herkenbaar.
- Nog eenduidiger registratie in Delta zorgt voor betere monitoring en sturingsinformatie, mits er wordt voldaan aan betere gebruikersvriendelijkheid, performance, functionaliteit en zoekfunctie.

Belemmeringen:

- Het triageproces is tijdrovend en arbeidsintensief, vraagt veel tijd en capaciteit zowel bij VIK als bij BG.
- Alle meldingen moeten worden ingebracht voor triage, ook meldingen waarbij van tevoren duidelijk is wat het vervolgtraject moet zijn.
- Zorgen en onduidelijkheid over in hoeverre Delta AVG-/Wpg-proof is.
- Veel dubbele registratie en archivering (Delta, Excel overzicht, Summ-IT, mappen). Er worden workarounds gecreëerd om gegevens te kunnen registreren.

2.3 Aanvullende observaties

Naast de bevindingen met betrekking tot triage heeft CA ook aanvullende observaties gedaan en geconstateerd dat er door de eenheden veel in preventie wordt geïnvesteerd:

Preventie: een kerntaak van VIK volgens de korpschef

- Veel eenheden investeren in preventie en willen zich ontwikkelen van onderzoeksafdeling naar een preventie afdeling.
- Meer bewustwording en awareness door preventievoorlichting.
- Als een casus zich daarvoor leent kan door de VIK-coördinator interne onderzoeken samen met een preventie-coördinator een preventieadvies gegeven worden aan het BG.
- Integriteit komt ook terug in de 3-maandelijks gesprekken tussen KL en politiechefs.

Hierbij zijn verder geen verbeterpunten naar voren gekomen.

Bijlage 1 Documentatie

Naam document	Versie	Datum	Opsteller
Besluit invoering triage		4 april 2022	5.1.2.e
Proces Triage.pdf		9 april 2021	5.1.2.e
Kwaliteit interne onderzoeken	Definitief	29 oktober 2020	5.1.2.e
Verslag regiegroep		13 juni 2022	
Presentatie KMTO Kwartiermakersorganisatie		14 december 2022	
Codes Delta, email aan TC's VIK		28 februari 2022	5.1.2.e
Totaaloverzicht triage eenheden, juli, augustus en september			5.1.2.e
Besluit uniforme registratie Delta		27 december 2021	5.1.2.e
Uitwerkingsnotitie deelopdracht 1b registreren en monitoren	Concept	28 juni 2022	5.1.2.e
Uitwerkingsnotitie triage t.b.v. regiegroep	Definitief	16 februari 2022	5.1.2.e
Verslag landelijk coördinatorenoverleg		12 januari 2023	5.1.2.e

Uit het vastgesteld verslag ELO 020523

1. Afdoeningsoverleg VIK

Punten uit de bespreking:

- In het ELO van 011122 is besloten om voor de onderzoeken een triagecommissie in te stellen met een lid van de eenheidsleiding als voorzitter. Dit vraagt ook positie van de eenheidsleiding bij de afdoening.
- Er is op verzoek van de eenheidsleiding door VIK een voorstel uitgewerkt waarin drie opties worden voorgelegd voor de inrichting van het afdoeningsoverleg LE. Daarbij is gekeken naar de manier waarop dit in andere eenheden is ingericht.
- De eenheidsleiding geeft de voorkeur aan de optie van een vierwekelijkse fysieke bijeenkomst aansluitend aan het EMO, samengesteld uit de voorzitter van de triagecommissie, sectorhoofden, teamchef VIK en een HR-jurist. Deze optie biedt in het kader van lerend vermogen de meeste ruimte aan het gezamenlijk doorleven van moresprudentie.
- Het EMT wordt via het EMO van 040523 over deze keuze geïnformeerd.
- Negen maanden na het besluit van het ELO wordt het functioneren van het afdoeningsoverleg samen met de eerder ingevoerde triagecommissie geëvalueerd. Het resultaat van deze evaluatie wordt geagendeerd in het ELO (**actie 5.1.2 e**)

Besluit

De eenheidsleiding besluit:

- Voor de werkwijze van het afdoeningsoverleg te kiezen voor optie 3. Dat wil zeggen een vierwekelijkse fysieke bijeenkomst, samengesteld uit de voorzitter triagecommissie, sectorhoofden, teamchef VIK en een HR-jurist.

In de R&O gespreksleidraad valt integriteit onder het kopje kernwaarden en wordt er weinig expliciete aandacht aan integriteit gegeven. Dit is een gemiste kans en kan anders. Ook is het een wettelijke verplichting dat integriteit tijdens de R&O gesprekken wordt besproken en past de huidige vrijblijvendheid hier niet bij. Het gaat hierbij om het gehele proces van idee tot eindproduct, deadline is de volgende R&O periode.

Laat het mij per mail weten als een onderwerp je aanspreekt.

Groet, 5.12e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Vragen management gesprek KL integriteit
Datum: dinsdag 9 mei 2023 08:29:50
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Hallo 5.1.2.e

Het antwoord op onderstaande vragen:

- Hoe gaat het volgens de eenheid met de verbetering van de kwaliteit van interne onderzoeken?

Er is geen duidelijk 0-moment geweest daar Limburg geen deel uitmaakte van de review. De deelprojecten vanuit de review zijn in Limburg geïmplementeerd. Het proces wordt bewaakt en frequent ter discussie gesteld, tevens door brede feedback.

De triage verloopt prima, landelijke formulieren worden gebruikt. Er wordt momenteel beter gestuurd op registratie.

- Wat wordt er gemist of waar wordt specifiek aandacht aan gegeven in de komende tijd?

De bezetting ten aanzien van interne onderzoeken is gedaald. Het aanbod blijft onverminderd hoog. Er is een voorstel ter besluitvorming ingediend om de bezetting op orde te houden, zodat continuïteit en kwaliteit van de interne onderzoeken gewaarborgd kan blijven.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 5.1.2.e integriteit
 06 – 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl



Limburg | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten
 Prins Bisschopsingel 53, 6212 AB Maastricht
 Postbus 1230, 6201 BE Maastricht

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: zondag 7 mei 2023 16:40
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Vragen management gesprek KL integriteit

Hallo 5.1.2.e

Afgelopen donderdagavond heeft de Staf KL de concept annotatie aangeleverd voor het management gesprek van 11 mei.

Ten aanzien van integriteit zouden ze graag antwoord willen op de volgende vragen, kun jij hier een kort antwoord op formuleren? Mogelijk samen met 5.1.2.e
Gezien de krappe timing zou ik je antwoord graag zsm retour zien....

Advies KL:

De eenheid Limburg heeft in de 4-maands rapportage geantwoord op de vragen van VIK Staf KL. U kunt het gesprek over Integriteit voeren aan de hand van de volgende gesprekspunten die door VIK Staf KL zijn aangedragen:

- Hoe gaat het volgens de eenheid met de verbetering van de kwaliteit van interne onderzoeken?
- Wat wordt er gemist of waar wordt specifiek aandacht aan gegeven in de komende tijd?

Alvast bedankt,

Groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e

5.1.2.e

@politie.nl

Werkdagen: ma, di, wo-ochtend, do en vr



Eenheid Limburg | Staf | Control
Prins Bisschopsingel 53, 6212 AB Maastricht
Postbus 1230, 6201 BE Maastricht



Meer informatie? Kijk op [politie.nl](https://www.politie.nl)

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 11 mei 2023 18:50
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Terugkoppeling overleg LTIO

Hoi 5.1.2.e

Hierbij de beloofde terugkoppeling van de hoofden staf.

Hartelijke groet,

5.1.2.e

- Algemeen: Na afloop ontstond nog het idee om het stuk te voorzien van een oplegger, waarin de context wordt beschreven waarin dit stuk is geschreven en waarin wordt meegenomen wat er nog voor ontwikkelingen worden verwacht (denk aan de landelijke voorziening). Geadviseerd wordt alle reeds plaatsgevonden besluitvorming plus de nog op handen zijnde besluitvorming samengevat weer te geven en dat mee te sturen in het verdere proces van de besluitvorming.
- Missie (2.4): 5.1.2.e geeft aan dat de specifieke competenties niet in het systeem kunnen worden verwerkt zoals nu beschreven.
- 3.1 – tweede zin: “nationaal niveau” → kan dat scherper? Ook in het kader van de relatie met VIK KS en risico belangenverstrengeling. → er is aangegeven dat het centrale onderdeel buiten de discussie valt, maar dat dit stukje tekst om enige verduidelijking vraagt.
- 3.2.1 – zoals het nu staat omschreven lijkt het alsof het LTIO zelf de ontwikkelinterventies op specialismen oppakt, ipv enkel op adviseert zoals de andere VIKs doen. Voorstel tot dat duidelijker omschrijven.
- 3.3 – Opmerking over link met Rijksrecherche wordt meegenomen naar bespreken van het stuk triage.
- Er wordt de tip gegeven iets op te nemen over een evaluatie.
- 3.5 – Opnemen streeftermijn voor een reactie. 4 weken zou hiervoor te lang zijn, 5.1.2.e geeft aan dat 1,5 week nu vaak haalbaar blijkt te zijn. Los van triage wordt ook de suggestie gedaan voor de andere onderdelen termijnen te noemen. Dit zou moeten worden afgesproken met de TCs VIK.
- Niet onder reikwijdte
 [Redacted text block]
- 3.6 – nav het benoemen van een analist in de inrichting, dit zou niet mogelijk zijn buiten de intel-organisatie. Niet aan hoofden staf om over te beslissen, maar wel goed om aan de voorkant de basis te leggen voor afspraken over het leveren van analist/onderzoekers. Niet per incident bekijken. Hierbij de EL in positie brengen.
- 3.6 – Tekstuele suggestie om het niet over een ‘klein’ team te hebben.
- 3.6.3 – Geattendeerd op de onrust en ontwikkelingen die er nog meer op dit onderwerp spelen.
- 4.1.1. – 5.1.2.e is al voornemens de geschetste scenario’s uit het stuk te halen.
- Twee excelsheets:
 - In de sheet opnemen dat het gaat om 0,2 tot 0.98 FTE per eenheid.
 - Alleen het kostenplaatje opnemen, niet het HOE van het financieren. Niet onder reikwijdte
 [Redacted text block]
- Stuk triage
 - P. 4 – Duidelijker omschrijven wie ‘betrokken vertegenwoordiger VIK’ is
 - Welke rol heeft de politiechef wanneer betrokkene iemand is uit eigen eenheidsleiding?

Agenda coördinatoren IO overleg 11 mei 2023

Agenda

Overleg

VIK IO coördinatoren

Datum

11 mei 2023

Tijdstip

09:30 uur

Locatie

Teams

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

Afmelding: 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn afwezig. 5.1.2.e sluit voor Den Haag aan.

Afwezig: 5.1.2.e (ivm triage)

Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e (later), 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 (later), 5.1.2.e (later), 5.1.2.e (later), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e.

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulist: 5.1.2.e

1. 09:30 Opening

De vergadering wordt geopend. De notulist sluit iets later aan. 5.1.2.e (NN) neemt het eerst over.

Niet onder reikwijdte

5. 5.1.2.e

Ontwerpen checklist voor gebruik bij triage.

(Ik zal het toelichten tijdens het overleg. Het is een dringend verzoek van TC VIK PA).

Heeft behoefte aan formulier waarbij triage beschreven wordt, wie is aanwezig etcetera om terug te kunnen halen wanneer wat is besloten.

5.1.2.e Daar is Delta en een triageformulier voor. 5.1.2.e geeft aan dat hij deze niet heeft. Verzoek aan 5.1.2.e deze nogmaals te versturen

5.1.2.e 5.2.1

5.1.2.e Hanteert een eigen formulier. Deze wordt uiteindelijk geknipt en geplakt in Delta

5.1.2.e Eigen formulier en alles wordt daarna geplakt in Delta

5.1.2.e 5.2.1

5.2.1

Resumé, verslagen en uitkomsten verwerken in Delta. Prima dat iedereen een eigen tool gebruikt om Delta goed te kunnen vullen. 5.2.1

6. 5.1.2.e: Hoe wordt er omgegaan met het feitenonderzoek

Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren

Datum

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

Pagina

2 van 5

Brabant en NN bij elke aangifte met geweld en (enig)letsel een feitenonderzoek. In MD wordt alles verzameld en meestal volgt dan een afdoening. Pas daarna bij twijfel of vragen opdracht feitenonderzoek.

5.1.2.e Naslagen opzoeken is in principe al feitenonderzoek. Daar hoeven verbalisanten niet voor gehoord te worden, maar dit kan wel een verzoek worden.

5.1.2.e Idem 5.1.2.e maar vaak wel verhoor mdw. Vraag neergelegd bij OM om diversiteit landelijk te bespreken.

5.1.2.e Ook nagenoeg geen feitenonderzoeken.

5.1.2.e Compleet pakket voor OM, waarop OM beslist wel of geen feitenonderzoek.

5.1.2.e Kaart diversiteit bij 5.1.2.e aan om landelijk te bespreken.

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e sluit aan en wordt welkom geheten. Vraag over de folders. (zie actielijst)

8. 5.1.2 : Stand van zaken audit triage?
Officieel is deze nog niet binnen. Zodra die er is, horen we het.

9. Casus door Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e Hebben het hierover gehad en overdenken een folder over gebruik alcohol en drugs voor leidinggevenden.

5.1.2.e Misschien om volgende overleg door 5.1.2.e terugkoppeling te laten geven over resultaat van dit onderzoek.

5.1.2.e Goed idee

AGENDEREN

5.1.2.e Geeft aan dat ze met 5.1.2.e nog even gaat schakelen over dit onderwerp.

5.1.2.e Er is een juridisch kader mbt alcohol op de werkvloer. Bij een ieder bekend? Stuk is nog een concept(voorlopig)

Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren

Datum

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

Pagina

3 van 5

10. Kennis door Niet onder reikwijdte (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

[Redacted text block]

5.1.2.e Vult aan dat het ook staat in de E-learning. Mdw moet wel de gelegenheid krijgen zelf eerst zijn LG te informeren.

11. Rondvraag.

5.1.2.e Wil graag geagendeerd hebben hoe we omgaan of in gang zetten bezoeken plaatsen waarvan bekend is dat drugs is/wordt gebruikt. Denk aan bv festivals. Kunnen we dit de volgende keer agenderen om het eens goed bij de kop te pakken.

- Reacties: 5.1.2.e ze dragen kennis van strafbaar feit en moeten dit melden.
- 5.1.2.e er wordt ze verweten dat ze op een plek komen waar drugs worden gebruikt, meer dan prominent? Interessant om te bespreken. Liever als we fysiek bij elkaar zijn. (13 juli Leusden agenderen)

Niet onder reikwijdte

[Large redacted area]

Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren

Datum

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

Pagina

4 van 5

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Vraag hoe het zit met de werkgroep opleidingen?

5.1.2.e (LTIO) is aangeschoven. Wil graag herhaling vraag mbt opleidingen. Vraag is wat is de ontwikkelbehoefte? Is dat voor onderzoekers of voor iedere medewerker op gebied integriteit?

5.1.2.e Is voor VIK medewerkers, niet voor nationale politie.

5.1.2.e Streven is om voor 2024 een nieuwe opleiding te hebben. Men gaat niet meer samen werken met de politieacademie, maar extern.

5.1.2.e Worden gastdocenten ook meegenomen in de ontwikkelingen.

5.1.2.e Er is al een grote groep bezig en we zijn al ver, dus op gebied van informeren worden ze meegenomen, maar niet bekend mbt meedenken.

LTIO, we zijn woensdag (10/5) met een nieuw onderzoek gestart.

12. Sluiting.

5.1.2.e sluit tegen 11 uur de vergadering met dank aan allen.

ACTIEPUNTENLIJST

Niet onder reikwijdte



Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren

Datum

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

Pagina

5 van 5

Niet onder reikwijdte

[Redacted content]		

Planning overleg

Niet onder reikwijdte

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

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 15 mei 2023 09:31
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Sectorplan

Hi,

Hierbij voor ons gesprek straks een overzicht van alle ideeën die we de afgelopen tijd hebben gehad voor het sectorplan.

R&O integriteit in sectorplan

*Governance leerpunten uit klachten en onderzoeken: voorbeeld Niet onder reikwijdte .
Eigenaarschap/eindverantwoordelijke/verantwoordelijke. Bespreken ook tijdens accountgesprek? Rol Controller?*

Risicoanalyse: Het lijkt mij verstandig om eens te kijken naar hoe integriteit meer geborgd kan worden, bijvoorbeeld via de sectorplannen. Wellicht kunnen de teams zelf verantwoordelijkheid nemen voor het uitvoeren van een risicoanalyse op integriteit en aan de hand hiervan teamspecifieke risico's aanpakken.

Masterclass in sectorplan? Dit jaar 2, optioneel 3, masterclasses in November.

Commitment aan VKNJT in sectorplan?

Ik heb geen zicht op wat er op eigen initiatief aan preventie wordt gedaan binnen de teams. Wellicht is dit wel een interessante die meegenomen kan worden in de sectorplannen?

Gr. 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Verzoek tot verlenen decharge deelopdracht 3A
Datum: dinsdag 16 mei 2023 21:41:00
Bijlagen: [230406 implementatieadvies 3a v2 regiegroep.pdf](#)

En deze ook ingediend gisteren.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 15 mei 2023 21:45
Aan: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.f @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Verzoek tot verlenen decharge deelopdracht 3A

Ha Paul,

Zie bijgevoegd het stuk waarover wij eerder hebben gesproken. De rest heb jij al gekregen. Kun jij op basis hiervan decharge verlenen aan de regiegroep voor deelopdracht 3A?

Groet, 5.1.2.e