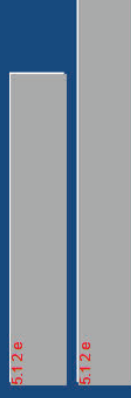


Presentatie

**Veiligheid Integriteit Klachten
t.b.v. Adviseurs Gewelddaanwending**



Den Haag, 16 mei 2023



Zorg voor medewerkers

Doel van deze presentatie:

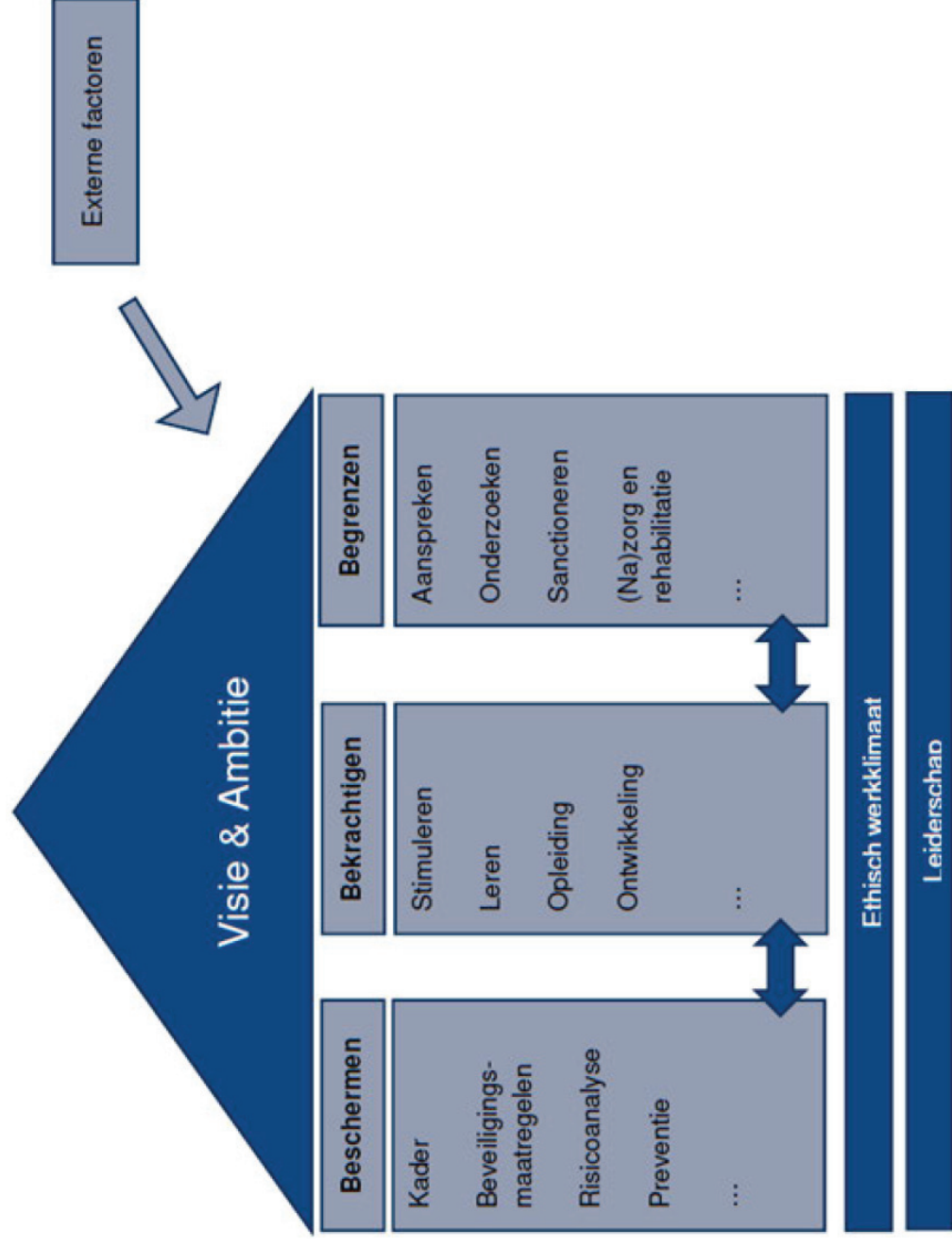
- Aandacht en signalen afgeven van samenhangende thema's waar de verschillende taakvelden van VIK tegenaanlopen
- Hulp vragen van de adviseurs geweldsaanwending bij het bespreekbaar maken binnen de verschillende districten en diensten



Integriteitsbeleid

Ontwikkeling:

- Van reactief naar preventie en lerend vermogen.
- Niet alleen begrenzen, maar juist beschermen en bekrachtigen.



Taakvelden VIK

Interne onderzoeken (review)

Klachten (medewerkersklachten)

Screening (meldplicht, herhaal, strafregister)

Preventie (awareness, toolkit)

Integrale beveiliging

VIK KS

Kader stellend beleid, adviseren KL, monitoren uitvoering, parlementaire - en Europese vraagstukken.



▲ © Eldridge Pentury

Politie wil twee agenten ontslaan en drie overplaatsen wegens wangedrag

Politie start onderzoek naar verzonnen proces-verbaal, bewijs uit dossier gelaten

23 november 2022 17:30 • Aangepast 23 november 2022 18:30



Beeld © ANP

Net binnen

VIDEO F
10:57
nieuwe v

Apple nie
10:54
veilighe n

Signalen vanuit klachtenbehandeling

- Niet opnemen van aangiften. Ook de afhandeling het juist informeren van aangever is vaak matig.
- Legitimeren is een terugkerend klachtelement.
- Kwetsbare verdachten (minderjarigheid, overleg arts bij vermoeden van stoornis, laaggeletterdheid)
- Persvrijheid / behandeling journalisten
- Actief informeren over de reden van staandehouding of controle. Uitleggen aan de burger op basis waarvan hij/zij geselecteerd is voor een controle en wat de reden van de controle is.
- Parkeren politievoertuigen op de stoep of op invalideparkeerplaats om even een boodschap te doen. Die klachten worden voortvarend door TC's opgepakt. Klachten over verkeersgedrag worden via de TC's doorgezet naar OBT.

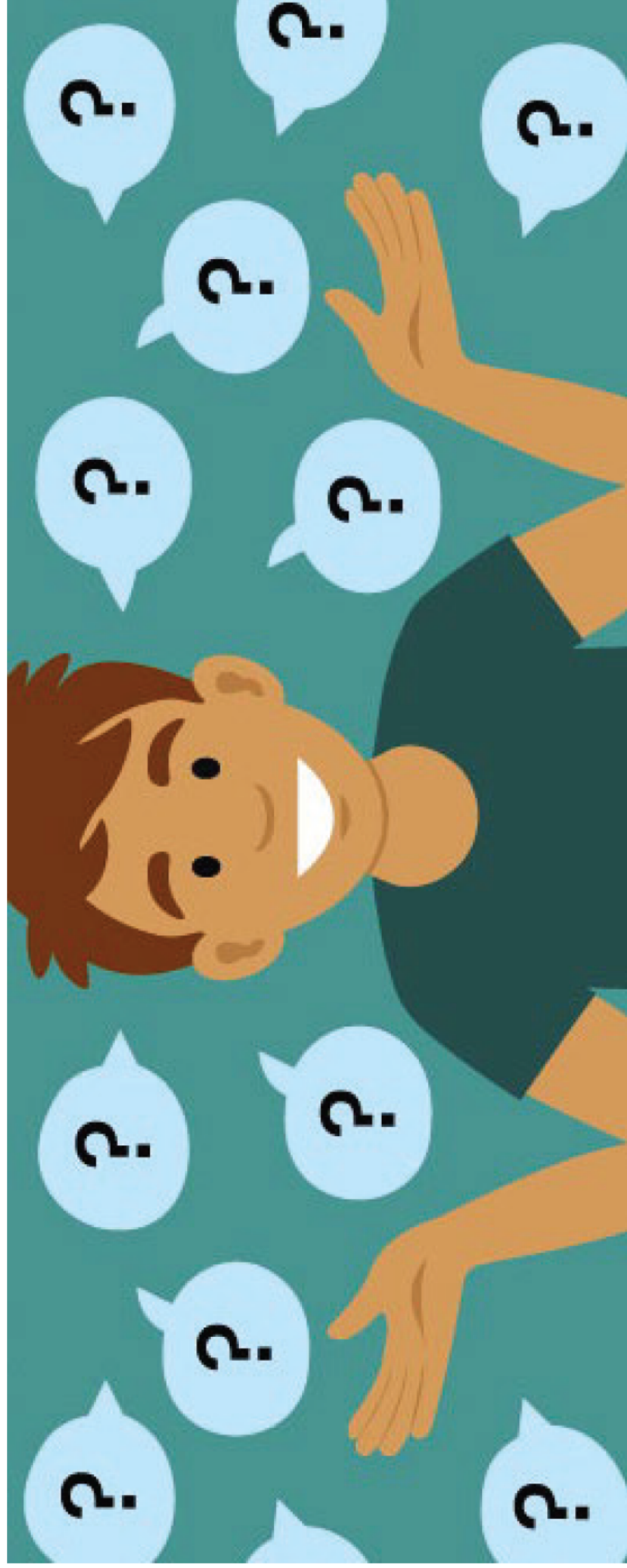


Signalen vanuit Onderzoeken

- Misbruik geweldsbevoegdheid
- Alcoholmisbruik/gebruik. Onder invloed op het werk komen/(te) veel alcohol bij bureaubijeenkomsten
- Verantwoordingsplicht versus zwijgrecht / Opmaken pv na geweldstoepassing
- Achtervolging/voertuig



Vragen, geen vragen?! Bedankt!



5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 16 mei 2023 08:12
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Terugkoppeling TC VIK 5.1.2.e : Annotatie 4 - marap gesprek KL - EL OB : Integriteit
Bijlagen: Annotatie startgesprek KL en EL OB : Integriteit (16 februari 2023)

Dag 5.1.2.e

Hierbij de aanvullende annotatie t.b.v. de 4 – marap KL – EL OB d.d. 11 mei 2023. De basis is de annotatie van het startgesprek 16 februari 2023.

Mocht je nog vragen hebben dan kun je me bellen.

Bijlage 5: Concept Notitie integriteit t.b.v. managementgesprekken
 VIK Korpsstaf
 Versie 1 mei 2023
 Integriteit: ontwikkeling op inhoud, proces en structuur

Achtergrond

Integriteit is een van de vier kernwaarden van de politie. Integriteit is het fundament onder de legitimiteit van en vertrouwen in de politie. Het is een onderwerp dat iedereen in de organisatie aangaat en waar we met elkaar verantwoordelijk voor zijn. De korpschef heeft in het KLO van 10 januari 2023 aangegeven integriteit als expliciet onderwerp in de startgesprekken te willen bespreken. Dit is de eerste keer dat het onderwerp integriteit expliciet in het managementgesprek wordt opgenomen. Daarom is hieronder een eerste algemeen beeld opgenomen. In komende managementgesprekken wordt dit aangevuld met concrete doelstellingen en toelichting, waarbij zal worden ingezoomd op de afzonderlijke eenheden.

Ontwikkelingen

Vershillende ontwikkelingen zijn van belang op het gebied van integriteit. In het algemeen zijn dat onderwerpen op het gebied van voortgang van ingezet beleid en algemene aandachtspunten, waaronder:

- Ontwikkelen en implementeren werkwijze/procesafspraken behandeling medewerkersklachten: [Zie bijlage.](#)
- Implementatie nieuwe wet screening per 1 januari 2023
- Implementeren van aanbevelingen met betrekking tot integriteit in het onderwijs (o.a. naar aanleiding van het onderzoek naar integriteitsschendingen door studenten en de grote huidige instroom)
- Aanpak uitsluiting, racisme en discriminatie (n.a.v. Blauw Familie en onder coördinatie Pvl)
- Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag (n.a.v. presentatie van het Nationaal Actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag van de regeringscommissaris)
- Aandacht voor integriteit als kernwaarde in de eenheden (o.a. vanuit voorlichting en preventie VIK, sturing door OE's)
- Preventie en lerend vermogen als focus van integriteitsbeleid en uitvoering door VIK.

Verder is een kwartiermaker integriteit en een portefeuillehouder integriteit aangesteld. Een van de taken van de kwartiermakersorganisatie is het voeren van regie op het masterplan aanbevelingen review interne onderzoeken. Binnen deze opdracht zijn vier verbeterpunten geprioriteerd:

- Eenduidige triage aan de voorkant; [Zie bijlage.](#)
 - Proces is op orde en in april 2023 een korte (proces en inhoudelijke) evaluatie gedaan met AZ, VIK en EL (5.1.2.e). Dit heeft opgeleverd dat we los van de huidige werkwijze een structureel moment plannen als 'Triage-commissie' bij meer complexe triages. Dit vergroot o.a. het lerend vermogen.
- Registratie en monitoring; [Zie bijlage.](#)
- LTIO; [Zie bijlage.](#)
 - De Eenheid (lees de TC VIK) conformeert zich aan de huidige werkwijze bij het leveren van formatie op ad-hoc basis ingeval van een onderzoek LTIO. [Niet onder reikwijdte](#)

- De Organisatierapportage LTIO is in concept besproken met TC VIK en SH Staf (half april 2023) . De rapportage moet leiden tot besluitvorming over het LTIO door KL/KMTO ? Niet onder reikwijdte
- Preventie en lerend vermogen. [Zie bijlage](#).
- Niet onder reikwijdte Het proces van screening verloopt traag. De gevolgen daarvan spreken voor zich. Het inhuurproces is sowieso een traag en technisch proces waardoor ik er nu al 4 maanden mee bezig ben.
- Invalshoeken voor het managementgesprek**
- Hoe draagt de betreffende eenheid bij aan integriteit als kernwaarde en aan de uitvoering van het integriteitsbeleid?
- 5.1.2.e Het zou goed zijn als de EL de kernwaarde integriteit zichtbaar belangrijk maakt in alle stappen die ze op dit moment binnen de Eenheid zetten i.r.t. PVI, grensoverschrijdend gedrag, klachtbehandeling, Leiderschapsdagen LG - OE etc. Als eyeopener : Integriteit (houding- en gedragsaspecten) kunnen als 'rode draad' worden geïntegreerd in de dagelijkse gesprekken op iedere werkvloer. Het voeren van het kleine dagelijkse gesprek is een laagdrempelige wijze om een groot en beladen thema dichtbij onszelf en onze collega's te brengen. Het uitgangspunt is samen leren, de goede weg vinden en daardoor bijdragen aan een integere politie in OB.
- Hoe loopt de uitvoering van de triage en welke vraagstukken kom je erin tegen? [Zie bijlage](#).
- Hoe loopt de praktijk m.b.t. klachten en screening?
- [Grote let op screening](#): In deze fase is nog duidelijker geworden dat de financiering Niet onder reikwijdte
- Welke obstakels of uitdagingen spelen er op dit gebied en hoe worden die opgepakt?
- [Klachten knelpunt capaciteit](#) : Niet onder reikwijdte
 - Niet onder reikwijdte
- Hoe staat het met de uitvoering van de aanbevelingen uit de review, specifiek de vier geprioriteerde verbeterpunten? [Zie hierboven](#).
- Welke rol heeft preventie en lerend vermogen, bijvoorbeeld op het vlak van vormen van grensoverschrijdend gedrag? [Zie bijlage](#).

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Tel : 5.1.2.e

Werkdagen : ma, di, wo en do.

Politie | Oost Brabant | Eenheidsstaf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
De Beverspijken 1, 5221 EE 's-Hertogenbosch
Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: maandag 8 mei 2023 09:14

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

CC: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Annotatie 4 - marap gesprek KL - EL OB : Integriteit

Dag 5.1.2.e

Zoals je hebt kunnen zien was ik met vakantie.

Vandaag heb ik hier geen tijd voor. Ik zal morgen na het DMT opnieuw inlezen en annoteren aanvullend op de annotatie t.b.v. het startgesprek 16/2/2023.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Tel : 06 - 5.1.2.e

Werkdagen : ma, di, wo en do.

Politie | Oost Brabant | Eenheidsstaf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
De Beverspijken 1, 5221 EE 's-Hertogenbosch
Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: donderdag 4 mei 2023 16:51

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

CC: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: RE: OB-4-marapgesprek 11/5/2023: agenda/annotatie en bijlagen

Met excuus, verkeer de bijlage..., nu de goede

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Eenheidscontroller

Politie | Oost Brabant | Staf
Vogelstraat 41, 5212 VL 's Hertogenbosch
Postbus 90163, 5200 MS 's Hertogenbosch

M 06 5.1.2.e

E-mail 5.1.2.e @politie.nl

Werkdagen: maandag t/m vrijdag.

Van: 5.1.2.e

Verzonden: donderdag 4 mei 2023 16:45

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

CC: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: FW: OB-4-marapgesprek 11/5/2023: agenda/annotatie en bijlagen

Hoi 5.1.2.e

Op 11 mei is het gesprek over de 4-marap tussen KL en EL.

Daar is in de stukken vandaag bijgekomen, een bijlage over integriteit waarover de EL geacht wordt iets te kunnen vertellen, zie bijlage 5.

Het is kort dag, dat besef ik, maar ik wil je toch vragen of je er naar kunt kijken en reactie kunt geven?, als het kan uiterlijk woensdag de 10^{de}

Over het feit dat dit zo last minute naar ons komt, heb ik een signaal afgegeven aan de stafdirectie Finance en Control, hopelijk helpt dat voor een volgende keer.

Hopelijk lukt het je te reageren,

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Eenheidscontroller

Politie | Oost Brabant | Staf
Vogelstraat 41, 5212 VL 's Hertogenbosch
Postbus 90163, 5200 MS 's Hertogenbosch

M 06 5.1.2.e
E-mail 5.1.2.e [politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)

Werkdagen: maandag t/m vrijdag.

Van: 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>

Verzonden: donderdag 4 mei 2023 15:28

Aan: Ekelmans, Hanneke (J.C.J.) 5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl)>; 5.1.2.e
[@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>

CC: 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>; 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>; 5.1.2.e
[@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>

Onderwerp: OB-4-marapgesprek 11/5/2023: agenda/annotatie en bijlagen

Beste Hanneke en 5.1.2.e

Hierbij stuur ik jullie de agenda/annotatie toe (inclusief bijlagen 1 tm 5) tbv het 4-marap managementgesprek met Oost Brabant, volgende week donderdag 11 mei 2023 van 15.30-17.30 uur aan de Vogelstraat 41 in Den Bosch. De inhoud van de agenda en annotatie is in constructieve samenwerking opgesteld door 5.1.2.e en mij. Verzoek aan 5.1.2.e / 5.1.2.e willen jullie svp de verdere distributie richting de overige OB-deelnemers aan het gesprek voor jullie rekening nemen?

Mochten jullie nog vragen of opmerkingen hebben, dan hoor ik dat graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Controller

Politie | directie Financien en Control | Concercontrol

Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag
Postbus 17107, 2502 CC Den Haag
Telefoon: 06 – 5.1.2.e
E-mail: 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)

Werkdagen: maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 16 mei 2023 21:40
Aan: Entken, Paul (P.J.A.)
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: verzoek tot decharge deelopdracht 3b
Bijlagen: Uitwerkingsnotitie deelopdracht 3b.pdf

Beste Paul,

Hierbij vraag ik je decharge te verlenen voor deelopdracht 3b 'Ervaringen betrokkenen bij een intern onderzoek'.

In de uitwerking van deelopdracht 3b zijn, op een zevental adviezen na, gelijklopende adviezen beschreven als in de uitwerking van deelopdracht 3a. De aanvulling op deelopdracht 3a is, naast de genoemde zeven adviezen, gelegen in het feit dat alle adviezen gebaseerd zijn op interviews met en interview- en gespreksverslagen van direct betrokkenen in een intern onderzoek.

Hieronder zijn de 7 adviezen nogmaals weergegeven en is vermeld waar in de uitwerkingsnotitie deze adviezen terug te vinden zijn.

- **3.1.4. Onderzoeklocatie**

Betrokkenen ervaren de locatie van het onderzoek als stressvol. Dit activeert het angstsysteem wat niet ten goede komt aan het gesprek wat gaat volgen, gezien uit onderzoek blijkt dat het angstsysteem fruikend werkt voor reflectie.

Advies: Overweeg een herinrichting van de hoorkamers, zodat deze worden ervaren als laagdrempelig, warm en vriendelijk met betrekking tot de ontvangst.

- **3.3.3. Begeleiding na afronding onderzoek**

De direct leidinggevende heeft, ook na het onderzoek, een belangrijke rol in hoe met betrokkenen omgegaan wordt.

Advies: Organiseer in samenspraak met de betrokkene, na afloop van het onderzoek, een reflectief individueel en/of collectief moment.

- **3.5.1. Zorg voor -en impact van de omgeving**

De beleefde ervaring van betrokkenen met de rol die de omgeving (werk, gezin/ familie en media) heeft gespeeld, blijkt divers te zijn. Zowel een ervaren belemmerende rol komt voor, als een ervaren ondersteunende rol.

Advies: Heb behalve oog voor de zorg voor betrokkene en voor de omgeving (werk, gezin/ familie), ook oog voor de impact van de omgeving (werk, gezin/ familie en media).

- **3.7.1. Regie**

De impact van het proces is in alle gevallen groot en vooral schrijnend in de gevallen waarbij het vermoeden van plichtsverzuim niet aangetoond wordt of zelfs wordt weerlegd.

Het blijkt dat de verergerende werking van hoe het proces zich voltrekt vele malen groter is dan het vermoeden van plichtsverzuim zelf. Dit heeft ook te maken met hoe men opgevangen is door de organisatie. Het vertrouwen in en van de organisatie is weggeweest en komt soms ook niet meer terug.

Advies: Zorg dat de P-zorg ook gericht is op het faciliteren van betrokkenen in het vinden van grip/ regie. Het gaat erom dat betrokkenen worden gestimuleerd om zelf een vorm van regie of grip te vinden of te behouden in dit proces.

- **3.8.1. Normatieve kader organisatie**

De motivatie en persoonlijkheid van een betrokkene zijn van invloed op het besef of het gedrag als ongepast kan worden gezien. Onwetendheid en onachtzaamheid (*zie paragraaf 2.8*) hebben te maken met de perceptie van het normatieve kader van organisatie. Bij betrokkenen gaat het om de normatieve beleving,

men wordt beïnvloed door onder andere de organisatie, het team, de privé omgeving, de maatschappij en iemands persoonlijke historie (dus alle confrontaties met normatieve kaders, uit alle contexten van iemands leven).

Uit de vier onderzoeken blijkt dat betrokkenen zich heel vaak niet/ ten dele bewust zijn van het normatieve kader van de organisatie.

Advies: zorg ervoor dat het normatieve kader (integriteitsbeleid) van de organisatie duidelijk is en ondersteun bij de vertaling naar het handelen door politiemedewerkers.

- **3.9.1. Reflectie en bewustwording**

Ten aanzien drie van de vier profielen, genoemd in paragraaf 2.8, geldt dat het gedrag nooit helemaal voorkomen zal kunnen worden. Wanneer door het delen van ervaringen men eerder kwetsbaarheden herkent, komt het moment van besef mogelijk vóór de handeling welke resulteert in plichtsverzuim.

Advies: Maak individuele leermomenten collectief. Zorg dat hier ook tijdens onderwijs aandacht aan wordt besteed door aan de hand van casuïstiek ervaringen te delen. Ten aanzien van het voorkomen van gedrag bij betrokkenen met het profiel van de *politimedewerker op persoonlijk gewin gericht*, is nader onderzoek nodig.

- **3.9.2. Cultuur**

De cultuur binnen een team of groep kan bepalen dat laakbaar gedrag normaal is.

Advies: Het voeren van '*het goede gesprek*' naar aanleiding van normschendingen, maatschappelijke ontwikkelingen en mediagevoelige onderwerpen.

Ik hoor graag van je of je decharge verleent voor deze deelopdracht.

Groet, 5.12 e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: FW: HJB 2023-1, deel Discriminatie en Racisme + Hoofdbrief [#6897]
Datum: vrijdag 19 mei 2023 13:45:27
Bijlagen: [HJB 2023-1 Bijlage 5 - Discriminatie en racisme.docx](#)
[HJB 2023-1 Hoofdbrief opm.pol.docx](#)
Prioriteit: Hoog

Beste collega's,

Tkn.

Ik zie dat 5.1.2.e v.w.b. het lokketenlandschap heeft doorverwezen naar 5.1.2.e/KMO.

Groeten,

5.1.2.e
 Adviseur VIK

06 - 5.1.2.e
 Werkdagen: ma t/m do

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf | VIK
 Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag
 Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: woensdag 17 mei 2023 21:49
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; Wallage, Leo (L.B.) 5.1.2.1 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: HJB 2023-1, deel Discriminatie en Racisme + Hoofdbrief [#6897]
Urgentie: Hoog

Hallo Leo, 5.1.2.e 5.1.2.e
 We hebben een eerste versie binnen van het Halfjaarbericht waar we al vast naar kunnen kijken. De hoofdbrief heb ik al even bekeken, daar is het racisme / discriminatie deel maar een paragraaf. De bijlage is al wat lijviger terwijl er ook nog eens veel zaken 'op pm staan'. Achtereenvolgens worden in de bijlage behandeld;

- Beleidsreactie deelrapport politie POC EK
- *Explicitering van de gelijkebehandelingsnorm en/of het discriminatieverbod in de Politiewet.*
- *Het institutionaliseren van onafhankelijk toezicht op naleving van de norm en het afleggen van verantwoording daarvan.*
- *Wetgeving ten behoeve van transparant, verantwoord en controleerbaar gebruik van algoritmen bij preventieve signalering van verhoogd risico op misdaad en fraude. Het benoemen van een bevoegd en onafhankelijk toezichthouder is hiervoor een vereiste.*

- *Aanpassing van het functiehuis van de politieorganisatie, zodanig dat operationele experts de formele status en bevoegdheden krijgen die zij nodig hebben als volwaardig leidinggevende onder de teamchefs.*
- *Maatregelen en instrumenten die professionalisering en vakmanschap van politiemedewerkers bevorderen; de wetgever moet erop toezien dat die maatregelen en instrumenten (zoals het handelingskader, training met VR-brillen) consequent en uniform worden toegepast. Ook kan de wetgever erop toezien dat integriteit en non-discriminatie onlosmakelijk verbonden zijn met goed politiewerk en de beroepsidentiteit van 'goede diender'.*
- *Professionalisering van meld- en klachtprocedures en het hanteren van voorzienbare en eenduidige sancties op normovertreding.*

Zouden jullie de teksten kunnen checken daar waar het jullie thema betreft?

In een volgende versie zullen ook de thema's

- Voortgang implementatie weerbaarheidsscan
- Politie voor iedereen
- Stand van zaken uitwerking plan van aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme (plus aanbevelingen uit het rapport daarom stappen ze op.
- Nieuwe stelsel VIK
- Etnisch profileren n.a.v. uitspraak hoogerechtshof

aan de orde gaan komen. Het zou dus zo maar kunnen dat jullie daarover al in gesprek zijn met het departement teneinde een eerste concepttekst op te stellen...

In het combi-MT van afgelopen dinsdag kwam het volgende nog aan de orde;

Niet onder reikwijdte

Daarnaast wordt afgesproken dat er een visual wordt gemaakt waarin het 'lokettenlandschap' zichtbaar wordt gemaakt, incl. de governance, toezicht ed. die daarop zit. Dit is in het kader van de VIK-review geïnventariseerd.

T.z.t. kan ook een dergelijke visual gemaakt worden i.r.t. het sociaal jaarbeeld, maar voor nu is dat nog te vroeg.

Wat betreft deadline: visuals zijn bedoeld om op te nemen in het aanstaande HJB dat gepland staat voor medio juni. **actie** ^{5.1.2.e} **en** ^{5.1.2.e}

Oftewel, daar moeten we ook nog mee aan de slag.

Nu ^{5.1.2.e} van een welverdiende vakantie geniet ben ik even jullie contactpersoon bij Bestuurszaken. Geniet van Hemelvaart dag en laten we maandag even bekijken wat mogelijk is gelet op bovenstaande. Als we al input hebben, dan dienen we deze dinsdag aan te leveren richting JenV... ^{5.2.1}

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e}

^{5.1.2.e}

Politie | Staf Korpsleiding | Bestuursondersteuning | Cluster Parlementair & Bestuur
Maandagmiddag roostervrij

Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP | Den Haag
Postbus 17107 | 2502 CG | Den Haag
M 06 ^{5.1.2.e}

Van: ^{5.1.2.e} @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 16 mei 2023 20:17

Aan: ^{5.1.2.e} [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>; ^{5.1.2.e} [redacted]
[redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

CC: SK - Korpsstaf - Afd Bestuursondersteuning ^{5.1.2.i} [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>;
^{5.1.2.e} [redacted] [politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Onderwerp: HJB 2023-1, deel Discriminatie en Racisme + Hoofdbrief [#6897]

Urgentie: Hoog

Dag ^{5.1.2.e} [redacted] ^{5.1.2.e} [redacted]

Bijgaand het onderdeel Discriminatie en Racisme en de Hoofdbrief (met daarin e.e.a. over dat onderwerp) voor het **Halfjaarbericht 2023-1**. Wil jij die tekst (laten) beoordelen en waar nodig (laten) aanpassen? Vergeet daarbij niet om vooraf het 'Wijzigingen bijhouden' aan te zetten.

Uiterlijk volgende week dinsdag (23 mei) wil DG-P&V al onze bijdragen terugontvangen.

Stuur je input, i.v.m. diverse afwezigheden de komende week, maar direct naar DG-P&V (^{5.1.2.i} [redacted] [@minjenv.nl](mailto:[redacted]@minjenv.nl)) terug, graag met mij ^{5.1.2.e} [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)) in CC.

Vanuit J&V zal nog een redigeerslag plaatsvinden. Daarnaast missen er nog een aantal teksten. Die worden nog nagezonden.

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]
senior-adviseur

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf |
Bestuursondersteuning | Cluster Parlementair & Bestuur


Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP | Den Haag
Postbus 17107 | 2502 CG | Den Haag

M: 06 ^{5.1.2.e} [redacted]
E: ^{5.1.2.e} [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

werkdagen: ma., di. (beide wekeljks),
do. (even weken) en vr. (oneven weken)

<p>Stand van zaken Review Interne Onderzoeken 20 april 2023</p>	<p>Contour Kamerbrief Toezegging Kamerbrief/ Masterplan 1a Triage</p>	<p>Groen betekent dat de deelopdracht in de ontwikkelingsfase afgerond en niet langer onder de verantwoordelijkheid van de regiegroep valt. Oranje betekent dat er op dit moment nog wordt gewerkt aan de deelopdracht en dat dit wordt gemonitord door de regiegroep.</p> <p>Ontwikkefase (regiegroep) → Deelopdracht uitvoeren</p> <p>Vanuit de ontwikkelingsfase is het triageproces ontwikkeld en beschreven. Vervolgens is het beproefd binnen drie pilotenheden en is het beschreven proces geëvalueerd wat heeft geleid tot een gedragen triageproces. Binnen het proces zijn vaste verplichte (zoals kernbezetting van de triage commissie) elementen beschreven en variabele (zoals digitale of fysieke toepassing) elementen.</p>	<p>Groen betekent dat de uitwerking van de deelopdracht is gerealiseerd. Monitoring vindt plaats o.a.v. de portefeuille. Oranje betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de realisatie. Rood betekent dat nog niet is aangevangen is met het realiseren van de uitwerking van de deelopdracht.</p> <p>Realisatie → Uitwerkingen verwetlijken/maken</p> <p>Het triageproces is verwoord in het 'besluit invoering triage'. In het besluit staan naast het in te voeren werkproces ook compliance afspraken zodat triage geëvalueerd kan worden. In april 2023 is het 'besluit invoering triage' aangevuld met het proces nationale triage. Na goedkeuring van (ref) KL worden de documenten gebundeld gedeeld met de voorzitters van de triagecommissies en KL.</p>	<p>Groen betekent dat de uitwerking van de deelopdracht is geïmplementeerd. Monitoring vindt plaats o.a.v. de portefeuille. Oranje betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de implementatie. Rood betekent dat nog niet is aangevangen met het implementeren.</p> <p>Implementatie – Uitvoering → Uitwerkingen implementeren</p> <p>Het 'besluit invoering triage' is in het tweede kwartaal van 2022 ingevoerd binnen alle eenheden, PA, PD en Staf KL.</p> <p>In het derde kwartaal van 2023 zal de nationale triage ook geïmplementeerd zijn.</p>	<p>Groen betekent dat de geïmplementeerde uitwerking is geborgd en in de staande organisatie wordt gemonitord. Oranje betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de borging en monitoring in de staande organisatie Rood betekent dat nog niet is aangevangen met het borgen en monitoren.</p> <p>Borging / Monitoring</p> <p>Audit Triage heeft plaatsgevonden. Managementreactie wordt nog gedeeld. Nadere ontwikkelingsvragen zijn: - Eenduidig mandaat - Leercyclus verschillende triagecommissies</p>
<p><i>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</i></p>	<p>1b Registratie en Monitoring</p>	<p>Vanuit de ontwikkelingsfase is de wijze van uniforme registratie, in het huidige registratiesysteem Delta, uitgewerkt. Toekomstige ontwikkeling: Het uiteindelijke doel is te komen tot een eenduidig registratiesysteem, waardoor voldaan kan worden aan de behoefte om transparant te zijn en beter te kunnen monitoren. Daarvoor wordt aangesloten op CSM, wat landelijk wordt ingevoerd. Tot die tijd wordt gewerkt met het registratiesysteem Delta. Ten behoeve daarvan worden werkspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig.</p>	<p>De uniforme werkwijze is vastgelegd in een document: Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek (versie 3 februari 2022).</p>	<p>Per 01-01-2022 is de ontwikkelde uniforme wijze van registreren in Delta van kracht. Helaas komen nog niet alle eenheden deze afspraken volledig na. D.m.v. diverse inspanningen (oa rapportages vanuit VIKKS) wordt de kwaliteit van registratie in Delta van de interne onderzoeken verder bevorderd.</p>	<p>De monitoring van de kwaliteit van de registraties vindt plaats binnen VIKKS. Elk half jaar wordt hierover via de reguliere lijn gerapporteerd. Naast deze monitoring op kwaliteit van registraties wordt er periodiek een overzicht opgeleverd met resultaten. In de toekomst volgt een realtime dashboard voor interne onderzoeken in Cognos.</p>
<p>1c Kaders en richtlijnen</p>	<p>Dit is het sluitstuk van alle opdrachten binnen de review. Gedacht moet worden aan herschrijven protocol, beschrijving triage proces, - zorg voor medewerkers, - registratie, - landelijke voorziening. Er wordt apart naar de themabladen gekeken en binnenkort wordt ook het communicatieprotocol opgepakt. Tevens wordt er nagedacht over het vormen van een intranet-side integratie en de brochures worden aangepast.</p>	<p>Het stuk is in afrondende fase en zal via TC VIK-overleg en het HSO naar de regiegroep gaan. Daarna moet het naar de verschillende overleggen.</p>	<p>Standaardformulieren voor dossiervorming zijn ondertussen geïmplementeerd.</p>	<p>De archivering, borging en doorontwikkeling van de opgeleverde documenten vindt plaats bij VIKKS. Eventueel toekomstige aanpassingen zal via de reguliere lijn lopen.</p>	<p>De archivering, borging en doorontwikkeling van de opgeleverde documenten vindt plaats bij VIKKS. Eventueel toekomstige aanpassingen zal via de reguliere lijn lopen.</p>
<p><i>Duidelijke organisatiestructuur</i></p>	<p>2a. Landelijke voorziening voor complexe of eenheids-overstijgende onderzoeken</p>	<p>Een projectteam heeft in 2021 een advies gegeven voor de uitwerking van een landelijke voorziening. <naam document></p>	<p>Het scenario van een definitief landelijk team, te weten de kleine kern van 7 personen met flexibele schil - is verder uitgewerkt en wordt ter besluitvorming voorgelegd aan het KTMO. Eind april 2023 is het stuk besproken in het TC VIK-overleg en het HSO. 7 juli staat het inrichtingsplan ter besluitvorming op de agenda van het BOO. Het traject van ontwikkeling naar realisatie en de daaraan gekoppelde besluitvorming verloopt</p>	<p>Indien er meldingsignalen binnenvallen komen die voldoen aan de toewijzingscriteria voor het LTIO, dan wordt op dit moment een adhoc team ingericht. Er vindt altijd een triage plaats.</p>	<p>T.a.v. de monitoring wordt aangesloten op de reguliere monitoringscyclus in de staande organisatie.</p>

				traag. De vertraging wordt o.a. ingegeven door beperkte capaciteit, onduidelijkheid t.a.v. sturingslijnen en groter dan voorziene uitdaging op bedrijfsvoeringsconsequenties.		
	2b. (her)inrichting VIK afdelingen	Voor deze deelopdracht vindt nu het proces van de opdrachtformulering plaats. Dit stuk zal eind april/begin mei 2023 langs de TC VIK en Hoofden Staf gaan, waarna de opdrachtformulering via de regiegroep richting de kwartiermakersorganisatie zal gaan.				
Contour Kamerbrief	Toezegging Kamerbrief/ Masterplan	Ontwikke fase (regiegroep)	Realisatie	Implementatie - Uitvoering	Borging / Monitoring	
<i>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</i>	3a. Herijken zorg en rechten betrokkene	Deze deelopdracht is in de afrondende fase. De afrondende notitie geeft inzage in de behoeften (do's and don't's) t.a.v. de betrokkene in een onderzoek. De regiegroep heeft een realisatie/implementatie-advies gevraagd aan de opdrachtneermer. <i>Deze is opgeleverd en zal binnenkort worden besproken in de regiegroep, waarna er een verzoek tot decharge zal worden gedaan (mbt de ontwikkelingsfase).</i>	Een aantal adviezen worden al meegenomen in bijv. in het herschrijven van het protocol. In de standaardformulieren voor dossiervorming zijn de adviezen al meegenomen welke in 3a terugkomen.			
	3b. Betrokkenen	De uitwerkingsnotitie is in de week van 13 april 2023 opgeleverd aan de regiegroep. Deze is in de regiegroep besproken en heeft nog verdere specificering met betrekking tot de realisatiefase en de fasering daarin.				
	4a. Lerend vermogen	Deze opdracht is afgerond in samenhang met de deelopdracht preventie. In dit kader is een roadmap opgeleverd waarin producten staan beschreven die binnen de politieorganisatie moeten worden ontwikkeld om de preventie en het lerend vermogen te bevorderen.. De uitwerkingsnotitie is bijna afgerond. De werkgroep verwacht deze medio juni 2023 aan de regiegroep op te leveren.	Realisatie en implementatie gaat via het themaoverleg, m.u.v. de onderwerpen die niet in dat themaoverleg of TC VIK overleg passen (ontwikkelingen risicoanalyse etc).		De borging van preventie en lerend vermogen zit in de ontwikkelagenda van de portefeuille integriteit. Elk jaar moet worden bekeken wat haalbaar is te ontwikkelen en hierin te prioriteren	
<i>Versterken lerend vermogen</i>	4b. Opleiding en scholing		Met diverse partijen is contact over de realisatie van de beschreven opleidingen en scholing.			
<i>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</i>	4c. Preventie	Deze opdracht is afgerond in samenhang met de deelopdracht lerend vermogen. In dit kader is een roadmap opgeleverd waarin producten staan beschreven die binnen de politieorganisatie moeten worden ontwikkeld om de preventie en het lerend vermogen te bevorderen..	Realisatie en implementatie gaat via het themaoverleg, m.u.v. de onderwerpen die niet in dat themaoverleg of TC VIK overleg passen (ontwikkelingen risicoanalyse etc). Op het gebied voor preventie moet in 2023 het jaarplan voor 2024 worden ontwikkeld en in 2024 een jaarplan voor 2025.		De borging van preventie en lerend vermogen zit in de ontwikkelagenda van de portefeuille integriteit. Elk jaar moet worden bekeken wat haalbaar is te ontwikkelen en hierin te prioriteren	
<i>Inzetten op preventie</i>						
Duidelijke organisatiestructuur	5a. Rol mandaat VIKKS	In het inrichtingsplan voor het centrale onderdeel integriteit en aanpak corruptie wordt tevens de rol van VIKKS meegenomen.				
	5b. Governance	In het inrichtingsplan voor het centrale onderdeel integriteit en aanpak corruptie wordt tevens de governance voor het proces van interne onderzoeken meegenomen.				

<p><i>Heider onderscheid strafrechtelijk vs. disciplinair</i></p>	<p>5c. Heider onderscheid disciplinair en strafrechtelijk. 1. Disciplinair onderzoek wat strafrechtelijk niet door dezelfde VIK medewerker wordt uitgevoerd. 2. Daarnaast in overleg met OM kaders opstellen voor wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld, de samenloop van onderzoeken en de informatiedeling van politie met het OM.</p>	<p>Een eerste verkennend gesprek met het landelijk Parket heeft plaatsgevonden op 10 mei jl. Er wordt in samenwerking met het OM een notitie ontwikkeld waarin kaders worden vastgelegd. t.a.v. scheiding strafrecht onderzoeken- disciplinaire onderzoeken, doorlooptijden en informatiedeling.</p>			<p>De monitoring t.a.v. de scheiding tussen strafrechtelijk en disciplinair onderzoek wordt in de staande organisatie geborgd.</p>
---	---	--	--	--	--

Vastgestelde conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 22 mei 2023

Aanwezig: [redacted] (vz na 9.30 uur), [redacted] (vz tot 9.30 uur), [redacted] en [redacted]

Afwezig: -

Secretaris: [redacted]

Gasten: [redacted] (punt 7)

Locatie: MST

Pnt	Onderwerp	Door	Toelichting
1.	Opening en mededelingen	VZ	<p>De voorzitter opent om 09.00 uur het overleg. De agenda wordt vastgesteld.</p> <p>Mededelingen</p> <p>[redacted]</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Algemene beschouwingen</u> – Er ligt een concept presentatie voor de AB mbt Pvl en Augustinus in samenhang met de docu De Blauwe familie. Een terugkoppeling vanuit de MARAP-gesprekken inz. Pvl kan hier onderdeel vanuit maken. Control zal worden gevraagd de rode draden hiervoor op papier te zetten.
2.	Conclusie- en actiepuntenlijst ELO 15 mei 2023	Allen	Het verslag van 15 mei 2023 wordt, met de voorgestelde aanpassingen, vastgesteld.
3.			

[redacted]

			Niet onder reikwijdte
4.	Niet onder reikwijdte		
5.			
6.			
7.	Vooruit- en terugblik	Allen	Vooruitblik

<p>Niet onder reikwijdte</p>	
	8.

Niet onder reikwijdte

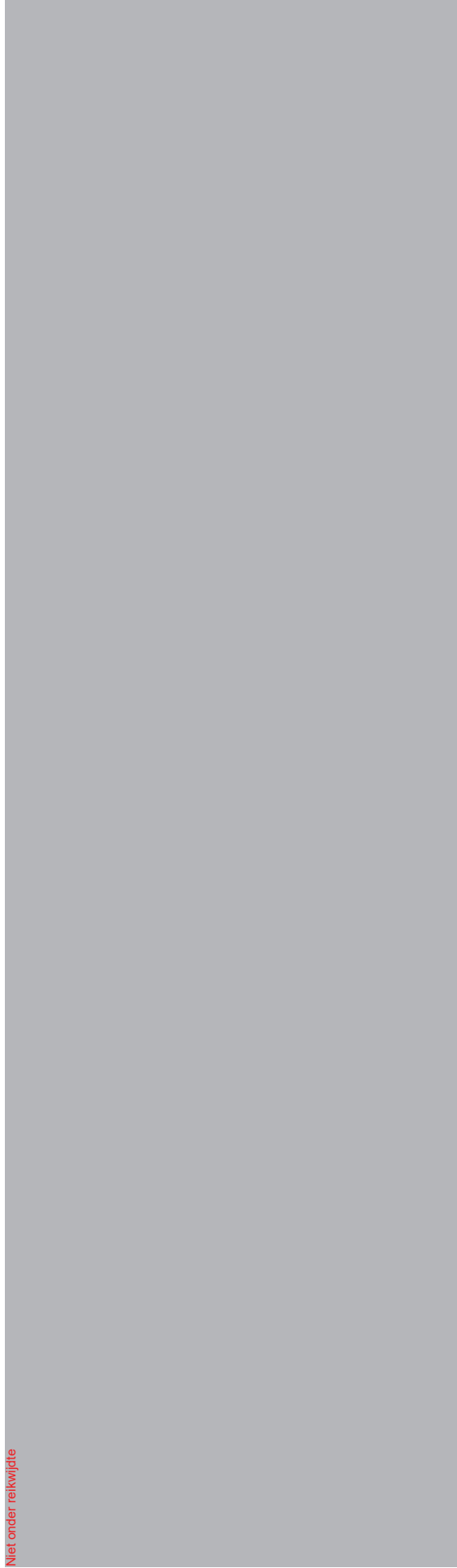
11.

Lijst PM punten ELO 22 mei 2023

Niet onder reikwijdte

Datum

Niet onder reikwijdte





VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER

22 MEI 2023

Overleg

EMT regulier

Datum

22 mei 2023

Tijdstip

13:00-15:00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT

Behandeld door

5.1.2.e – wnd secr. EMT

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig

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

Afwezig

Ingrid Schäfer, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e.

Gasten

5.1.2.e (in plaats van 5.1.2.e)

1. Opening en vaststelling van de agenda


5.1.2.e treedt op als voorzitter. Hij opent de vergadering en stelt de agenda ongewijzigd vast.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte




a. Terugkoppeling KMTO

- De actielijst blijft verspreid. We moeten nog nader bespreken met Henk Geveke, hoe we goed aangesloten blijven op het strategische niveau.

b. Terugkoppeling ELO(S)

Niet onder reikwijdte



- c. Terugkoppeling Sectorhoofdenoverleg
- Er heeft geen terugkoppeling plaatsgevonden.

Niet onder reikwijdte

g. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

- **5.1.2.e** gaat nog even in op de normvinding en het moreel beraad. Een moreel beraad is een breed overleg met de aanwezigheid van de benodigde expertise om een casus of thema breed te verkennen. Daarmee worden vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken bekeken. In de eenheid zijn maar beperkt aantal personen betrokken. Een moreel beraad moet op initiatief van verschillende mensen in het leven kunnen worden geroepen. Daarnaast wordt in het kort gesproken over een afdoeningsoverleg waarin breed van gedachte kan worden gewisseld. **5.1.2.e** vraagt om concrete stappen om te komen tot gezamenlijke normvinding. **5.1.2.e** noemt een concreet voorbeeld en wijst op de hobbels, die we dan nog steeds tegenkomen. Het zijn vaak moeizame processen. **5.1.2.e** vult nog aan en wijst op overleg om te komen tot een collectieve normvinding. **5.1.2.e** wijst op het communiceren van standpunten, die volgen uit een breed overleg over normvinding. Hij geeft een voorbeeld, waarin op verschillende manieren tegen een kwestie kan worden aangekeken. **5.1.2.e** wijst op het risico van versnippering als zaken die de normvinding raken, bij verschillende chefs worden belegd en dus verschillend kunnen worden beoordeeld.

Niet onder reikwijdte

4. Agendavorming EMT (ter advies)

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

6. Rondvraag en sluiting

- Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

Einde

- **5.1.2.e** sluit hierna de vergadering om 14.55 uur.

Besluitenlijst bijgewerkt op 22-05-2023

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum

Actielijst bijgewerkt op 22-05-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline

Voorraad agenda/actielijst bijgewerkt op 22-05-2023

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

Niet onder reikwijdte

--	--	--	--	--	--	--

Programma LG dag

Werkconferentie Leiderschap ZWB

Dinsdag 23 mei 2023

Locatie: Ford Sabina Heijningen

Concept Programma en voorbereiding

Over leiderschap wordt veel *gesproken*; leiderschap wordt echt zichtbaar als je het doet, laat zien, vanuit je voorbeeldrol. Het intrinsiek overbrengen van wat jij belangrijk vindt, vanuit de gezamenlijke koers van leiderschap in de eenheid, kan aanstekelijk en inspirerend werken. Er ontstaat dialoog met groepsdynamiek waar je mee om moet gaan. Jouw team meenemen in die koers is hard *werken* en soms ook lastig. Het vraagt voorbereiding, voor jezelf helder hebben wat de koers is en toerusting. Dat geldt ook voor de teamchefs, die je wilt uitnodigen om het goede gesprek te voeren in hun TMT (etc).

De werkconferentie (en het programma) borduurt door op de drie werkteams 'koers en taal' – 'inclusief leiderschap' – 'toerusting alle lagen'. Eenheidsleiding en sectorhoofden hebben in de HUB een eerste stap gemaakt. Niet alles is nog 100% duidelijk maar door aan de slag te gaan, te oefenen en betekenissen op te halen in jouw eigen DMT krijgt het leiderschap in de eenheid organisch vorm en inhoud.

Programmablokken

1. Opening door Gerda van Leeuwen en 5.1.2.e

- Werkvorm: plenair
- Introductie koers leiderschap ZWB (de essentie): aanloop naar de 3 sporen
- De verwachtingen t.a.v. de dag
- Programma overzicht en eerste onderdeel
- Ondersteuning en voorbereiding door 5.1.2.e 5.1.2.e

2. Koers en Taal: waar hebben we het concreet over?

- Werkvorm: '30 seconds' door sectorhoofden (spelleiders)(bij afwezigheid SL- lid EL als spelleider)
- Inhoud: door EMT vastgesteld begrippenkader op kaartjes (voorbereiding 5.1.2.e)
- Doel: ophalen concrete vertalingen en essenties bij jouw teamleden.
- Borging: noteer betekenissen die steeds terugkomen, die je verrassen, die blijven hangen en deel deze later in EMT. Verrijk met e kaar de koers in taal.

3. Intermezzo: warming up volgende onderdeel

- Werkvorm: plenair door verandercoaches
- Inhoud: enkele stellingen inclusief leiderschap "Eens – Oneens"
- Doel: prikkelen op nieuwsgierig zijn naar opvattingen / luisteren, niet te snel oordelen

4. Inclusief leiderschap

- Werkvorm: gemengde groepen (8) van 10 pers. / werkvorm naar eigen keuze
- Inhoud: casuïstiek (dilemma's) uit de praktijk
- Voorbereiding: waarden-normen inclusief leiderschap scherp hebben [zie bijlage]
- Doel: de casuïstiek lokt reacties en opvattingen uit. Sommige passen in de koers, andere geven dilemma's en er zijn ook opvattingen die tegen de koers indruisen. Probeer in de dialoog overeenstemming te vinden in waarden-normen, parkeer dilemma's waar je het in EMT verband nader over wilt hebben en ga op jouw manier om met tegengestelde opvattingen. Kijk hoe het je afgaat en deel ervaringen in jouw EMT-team. Wat ging goed, waar liep je tegen aan?
- Ondersteuning: e ke gespreksleider (EL/SL) heeft een 'helper' (VC/talent uit veld)

5. Toerusting alle lagen

- Werkvorm: Buitengebied, DMT's, competitief, ontspannen deelnemen aan leuke creatieve opdrachten.
- Inhoud: maken we niet bekend, verrassing
- Doel: wedstr jdelement en punten scoren en kennismaken met aspecten van groepsdynamiek.
- Het kan zijn dat deze dag je bewust maakt dat er veel komt kijken bij leiderschap in teams en het hanteren van groepsdynamiek. Wellicht geeft dat aanknopingspunten voor nadere toerusting. Reflectie later in EMT verband.

- Afsluiting buiten door Gerda en 5.1.2.

Attentie

Een belangrijke vraag is hoe we borgen wat deze dag heeft opgeleverd. Het is immers een werkconferentie. Deze vraag en voorbereiding kan 8 mei 2023 in het EMT nader ingevuld worden. Daarbij wordt opgemerkt dat er kort voor de werkconferentie een 2^e EMT-bijeenkomst is in de HUB Utrecht. EMO 5 juni kunnen we gebruiken voor terugblik/ reflectie/vervolgafspraken.

Bijlage behorend bij onderdeel 4

Centrale Waarden & normen

Het EMT heeft een aantal waarden & normen vastgesteld, die centraal staan in het gedachtegoed en de koers van leiderschap op dit thema. Hieronder de letterlijke tekst zoals deze opgenomen is in het koersdocument.

- Eenieder mag er zijn en een open houding t.a.v. inbreng moet er zijn
- Iedereen moet zich gezien en gehoord voelen
- We zijn strak in relatie tot artikel 1 Grondwet:
 - Niet voor alles is plek: racisme bv heeft geen plaats in de organisatie!
 - Doe de goede dingen vanuit de actualiteit, maar in balans en vanuit rust
- Gedrag zien we, (h)erkennen we en doen hierop een interventie
 - Versterken van interventiegedrag gewenst en nodig.
 - Drietrup: uitspreken, bespreken en afspreken
 - Zowel op gedrag als resultaten en vermogen
- Balans aanbrengen in groepen (iedereen telt mee)
- Authenticiteit (mogen en kunnen zijn wie je bent en allerlei soorten inbreng activeren en koesteren) aan de ene kant en uniformiteit aan de andere kant (dragen uniform en neutraliteit naar buiten toe)

Eerste concept-uitwerking: Waarden, Normen, Houding en Gedrag Inclusief Leiderschap

- Inclusie/verbinding : je hoort erbij en je doet mee
- rechtvaardigheid/ eerlijkheid/gelijkheid: iedereen heeft zijn plek, je wordt eerlijk ontvangen, gewaardeerd en beoordeeld in het team.
- Vrijheid: er is vrijheid van meningsuiting, ruimte voor je bijzondere eigenschappen, je wordt niet veroordeeld op je afkomst, geloof, seksuele geaardheid.
- openheid/ nieuwsgierigheid: norm uitstellen, onderzoekende houding, niet iedereen hoeft hetzelfde te zijn, er is een (basale) belangstelling naar elkaar, er is een bereidheid om je in een ander te verplaatsen, er is een bereidheid om te leren en eigen opvattingen te bespreken en indien nodig bij te stellen. Je bent je bewust van je vooroordelen en er is ruimte om respectvol & kritisch bij ieders vooroordelen stil te staan.

Ofwel: en werkklimaat waar je jezelf mag en kunt zijn, waar je wordt ingezet op je kwaliteiten, waar je je kunt en mag uitspreken en waar onderzoekende vragen gaan boven (dis)kwalificaties van afwijkende standpunten. De kracht van het verschil wordt ingezet om vraagstukken effectiever aan te pakken

Als leidinggevende doe je moeite om ieder zijn plek in het team te kunnen laten innemen. Luister je naar de behoeften, ambities, zorgen en emoties die in het team leven en bewaak je de balans waarin iedereen aan bod kan komen. Je herkent en erkent de verschillen en de mogelijkheden om elkaar hierin te versterken. Een veilige leer-en werkomgeving creëren voor alle medewerkers en gebruik maken van de inbreng van de diverse generaties en achtergronden in het hier en nu alsook bouwen aan de toekomst zodanig dat er een inclusieve cultuur ontstaat met een open houding tav diverse inbreng.

Beschermen: van de minderheid/ minderheidsstandpunt/ tegen fysiek en verbaal geweld.

Bekrachtigen: van alle gedragingen die aansluiten bij bovenstaande waarden en normen.

Begrenzen: Van kwetsende grappen, stigmatiserende uitspraken, negatief en discriminerend gedrag. Duidelijkheid bieden/ in gezamenlijkheid creëren over de normen en de manier waarop deze nageleefd worden.

Houding: als leidinggevende neem je verantwoordelijkheid om de noodzakelijke rondvoorwaarden te creëren om inclusiviteit in praktijk te brengen. Dat kun je als leidinggevende niet alleen. Ook houding en gedrag van teamleden bepaalt in hoeverre er sprake is van een inclusief team. Als leidinggevende sta je aan de lat om de dynamiek constructief te laten lopen.

Met collega's die daar moeite mee (lijken te) hebben, ga je open het gesprek aan om te achterhalen wat hen drijft in het gedrag/houding die ze tonen. Je verkent in hoeverre de waarden onderschreven worden en in hoeverre er spanning zit op de normen die daaraan verbonden zijn. Je biedt helderheid over de verwachtingen die je hebt qua houding en gedrag en je maakt duidelijke afspraken over vervolgstappen. Je stimuleert dat men elkaar aanspreekt op helder gemaakte afspraken, resultaten en gedrag en bent hier zelf een voorbeeld in. Er is ruimte voor feedback, zelfreflectie en een kritische houding

Verslag Eenheidsleidingoverleg (ELO) 23 mei 2023	ACTIE EN WOR-status
<p>Deelnemers: ^{5.12 e} , ^{5.12 e} , ^{5.12 e} , ^{5.12 e} , ^{5.12 e} , ^{5.12 e} , ^{5.12 e} (secretaris)</p> <p>Afwezig: ^{5.12 e}</p>	
<p>1. Opening</p>	
<p>3. Toekomst Programma C</p> <p>Met ^{5.12 e} en ^{5.12 e}</p> <p>Toen Programma C in 2019 startte was één van de uitgangspunten dat het programma eindig zou zijn. In 2022 is besloten Programma C te verlengen tot eind 2023. De vraag die nu voorligt is of en hoe Programma C na 2023 wordt voortgezet.</p> <p>Het ELO is van mening dat het niet wenselijk is de activiteiten van Programma C na 2023 helemaal stop te zetten. Er is nog genoeg te doen op de thema's inclusie en veilige werkomgeving. Wel is het goed als het programma een nieuwe fase in gaat, waarbij nog meer dan nu wordt aangesloten bij het programma Politie voor iedereen (PVI). Vraagstuk is nog de mate van ondersteuning door het portefeuilleteam en Politieprofessie.</p> <p>Besproken wordt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De beweging van het geleidelijk overgaan van Programma C in PVI wordt onderschreven. - Een goede koppeling met bestaande instituties als het Vertrouwenswerk en de Eenheidspsychologen is noodzakelijk. - Het overgaan van Programma C in PVI moet voorzien worden van een goede communicatiestrategie. - Het zou goed zijn om in evaluerende zin terug te kijken op het hele proces rondom Programma C en wat we daarvan kunnen leren voor de toekomst. - Vraagstuk voor de toekomst is of een programmatische aanpak op de thema's nodig blijft of kun je dit structureel borgen in de Staf en de lijn? <p>Voorgaande wordt verwerkt in een beslisnotitie, die ter consultatie in het EMTO komt en daarna ter besluitvorming in het ELO.</p>	<p>Actie ^{5.12 e} ^{5.12 e} ^{5.12 e}</p>
<p>Niet onder reikwijdte</p>	



Niet onder reikwijdte



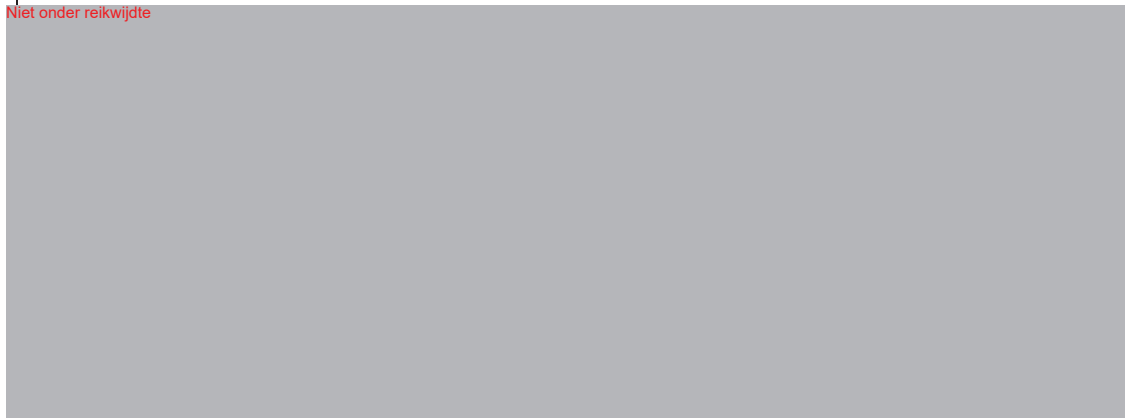
3a. Verslag ELO 9-5-2023

Het verslag wordt vastgesteld.

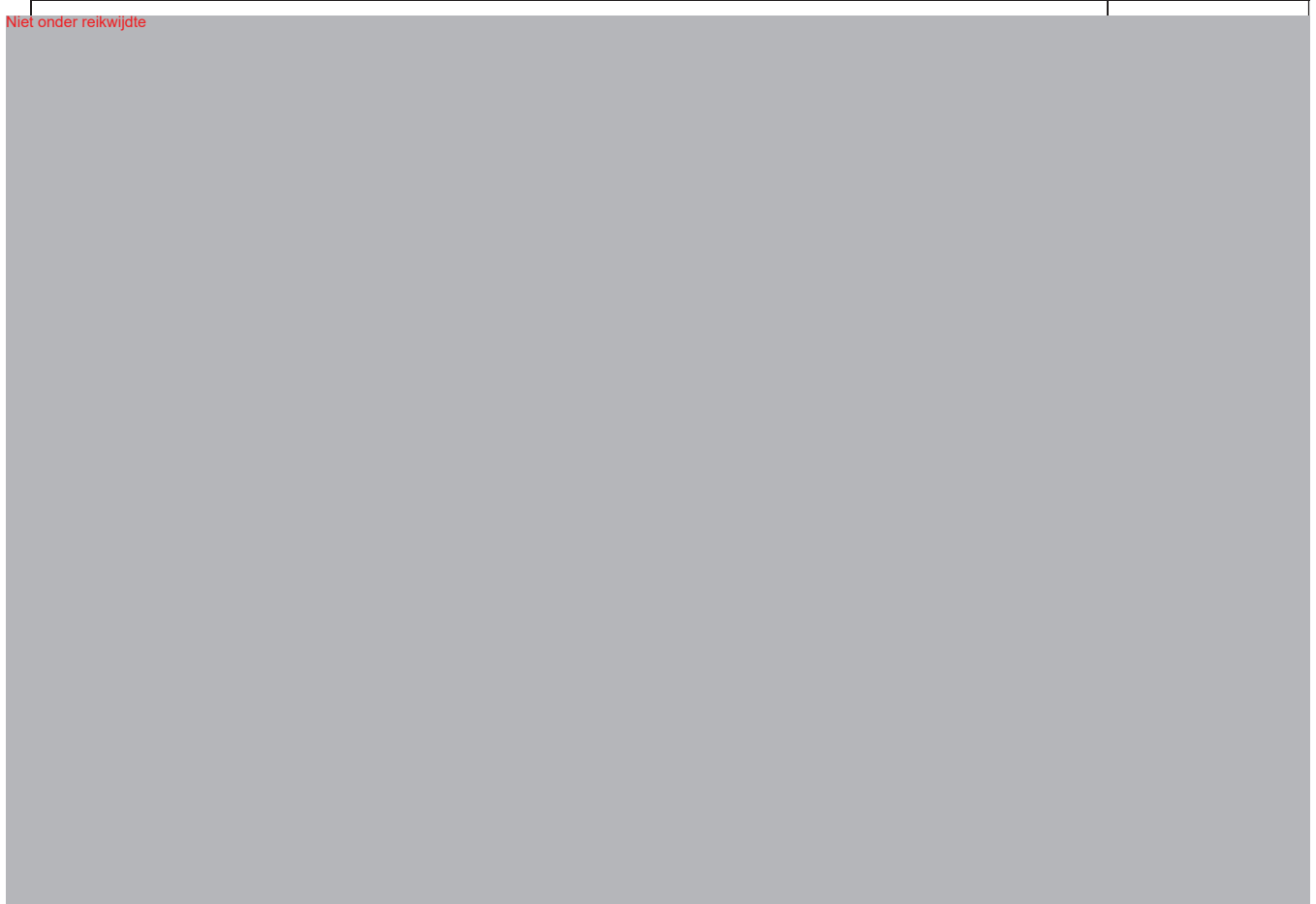
3b. Actiepuntenlijst 23-5-2023

De actiepunten worden doorgenomen.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



5. Terugkoppelingen en vooruitblik vergaderingen

Er wordt kort teruggekoppeld uit de verschillende vergaderingen.

6 Rondvraag

Niet onder reikwijdte



23 mei 2023

Aan: control MN, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e, TC VIK

Onderwerp: integriteit en daarmee samenhangend preventie en een veilige werkomgeving

Relatie met Koers: fundament op orde / ondermijning

Wat: aanreiken EL gespreksstof voor management ontmoetingen in juni 23

Doel: bewustwording, 0-meting en opmaat naar de gesprekken in november waar meer op inhoud/ resultaten gesproken kan worden.

Beschikbare tijd: ca 30 minuten

Waarom:

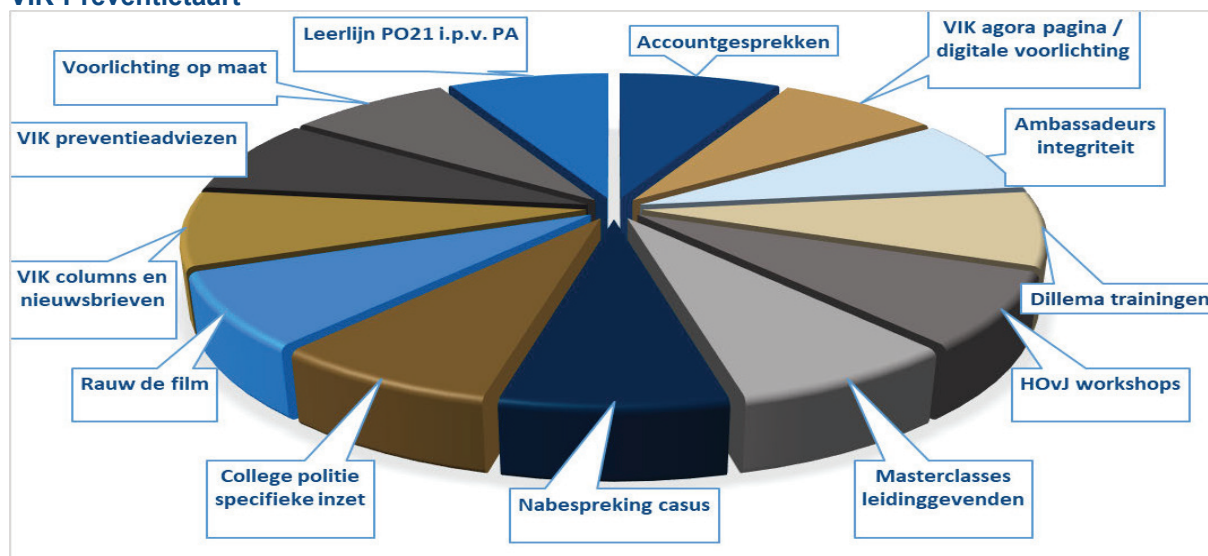
- 1) Maatschappelijke ontwikkelingen (polarisatie, the Voice, enz.)
- 2) Ontwikkelingen politie: Review VIK, Blauwe Familie en reeks aan incidenten, gevoelde urgentie tav cultuur, ambities klachtbehandeling, veilige werkomgeving, het eigenaarschap van integriteit en de verantwoordelijkheid van de lijn op dit thema
- 3) KL heeft Integriteit / preventie op integriteitsschendingen op de agenda van de managementgesprekken met de EL gezet.
- 4) Past binnen de Koers MN: het fundament op orde (*Integriteit weer op de agenda als hoeksteen van onze professie en als basis voor een open, transparante organisatie die binnen en buiten veiligheid biedt*) en Ondermijning. (*Voorkomen van corruptie preventie / scherpste mbt corruptie*)

Gesprek aan de hand van 3 stellingen met richtinggevende vragen:

- 1) Integriteit en leiderschap/eigenaarschap/cultuur:
Integriteit is een van de vier kernwaarden van de politie. Het gaat iedereen in de organisatie aan en we zijn met elkaar verantwoordelijk. Dat geldt voor iedere medewerker en de lijn (van KC tot OE) heeft hier een belangrijke verantwoordelijkheid in.
 - a. *Hoe kijkt het district naar deze stelling en welke urgentie geeft zij daaraan?*
 - b. *Op welke manieren geeft het district invulling aan het thema integriteit?*
 - c. *Heeft het district voldoende zicht op wat er speelt (in brede zin)?*
 - d. *Hoe kijkt het district naar cultuur en (nodige) cultuurverandering?*
 - e. *Heeft het district ambities op het thema? Zo ja welke en waar zijn die vastgelegd?*
 - f. *Hoe zijn de leidinggevendenden geschoold op het thema integriteit?*
 - g. *Is het thema integriteit een prominent gespreksonderwerp als het gaat om leiderschap? Meer concreet: hoe houden de LG elkaar/ zichzelf scherp?*
 - h. *Op welke wijze dragen de OE's actief bij aan een gewenste cultuur / preventie / leren / bevindingen delen met TC*
 - i. *Op welke wijze is het onderwerp integriteit onderdeel van de R&O cyclus?*
- 2) Veilige en inclusieve werkomgeving:
Een veilige, transparante, professionele en inclusieve werkomgeving is een basisvoorwaarde voor een integere politie.
 - a. *Deelt het district deze stellingname?*
 - b. *Hoe laat zich dit vertalen naar de cultuur van het district?*
 - c. *Zijn er dingen anders dan 2-3 jaar geleden als het gaat om cultuur, omgangsvormen, (sociale) veiligheid?*
 - d. *Waar maakt het district zich zorgen over?*
 - e. *Wat gaat goed?*
 - f. *Wat is wel of niet nodig?*
 - g. *Hoe gaat het district om met de nieuwe instroom? Op welke wijze worden zij begeleid en gezien als kans om bij te dragen aan een gewenste cultuur?*
- 3) Voorkomen van integriteitsschendingen en klachten:
Een flink aantal integriteitsschendingen (tuchtrechtelijke onderzoeken) en klachten (klachtbehandeling) die nu grotendeels reactief opgevolgd worden is te voorkomen door nadrukkelijker eigenaarschap en sturing op preventie en inclusieve en transparante cultuuraspecten (zie preventietaart)
 - a. *Deelt het district deze stelling?*

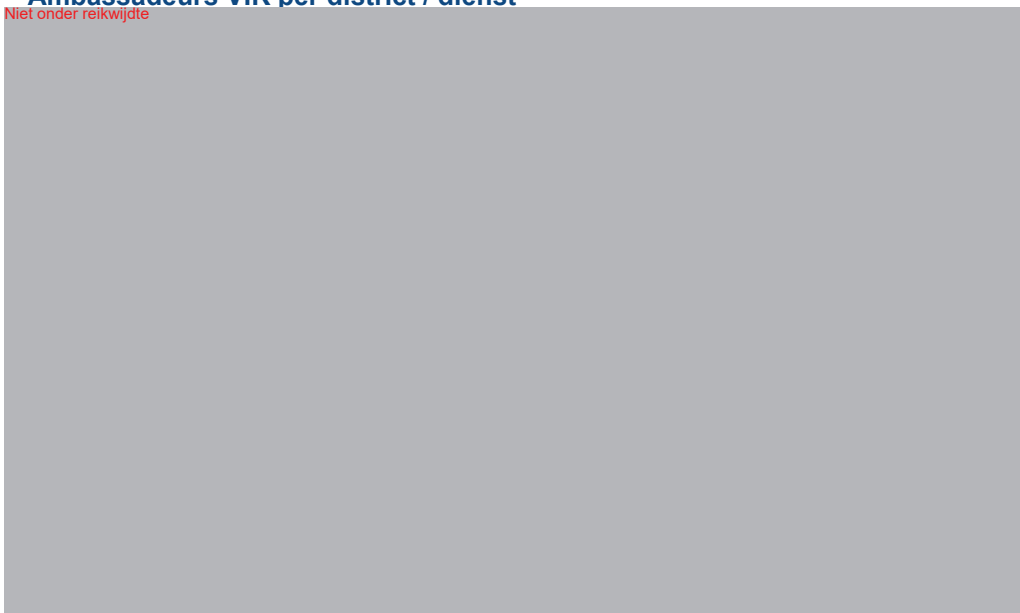
- b. Op welke manier gaat het district om met kleine en grote leercirkels?
- c. Wat doet het district om integriteitsschendingen en klachten te voorkomen?
- d. Is het district bekend met de tools die beschikbaar zijn in het kader van preventie?
- e. Zo ja, welke zijn succesvol en minder succesvol gebleken?
- f. Zo nee, wat heeft het district nodig?
Heeft het district ambassadeurs integriteit? Zo ja, hoe worden die ingezet?
(aantallen ambassadeurs bijvoegen)

VIK-Preventietaart



Ambassadeurs VIK per district / dienst

Niet onder reikwijdte



Bijlagen: tabellen op volgende 2 bladzijden

Niet onder reikwijdte



Tabel 2: Disciplinaire onderzoeken 2022 per dienst / district

Niet onder reikwijdte



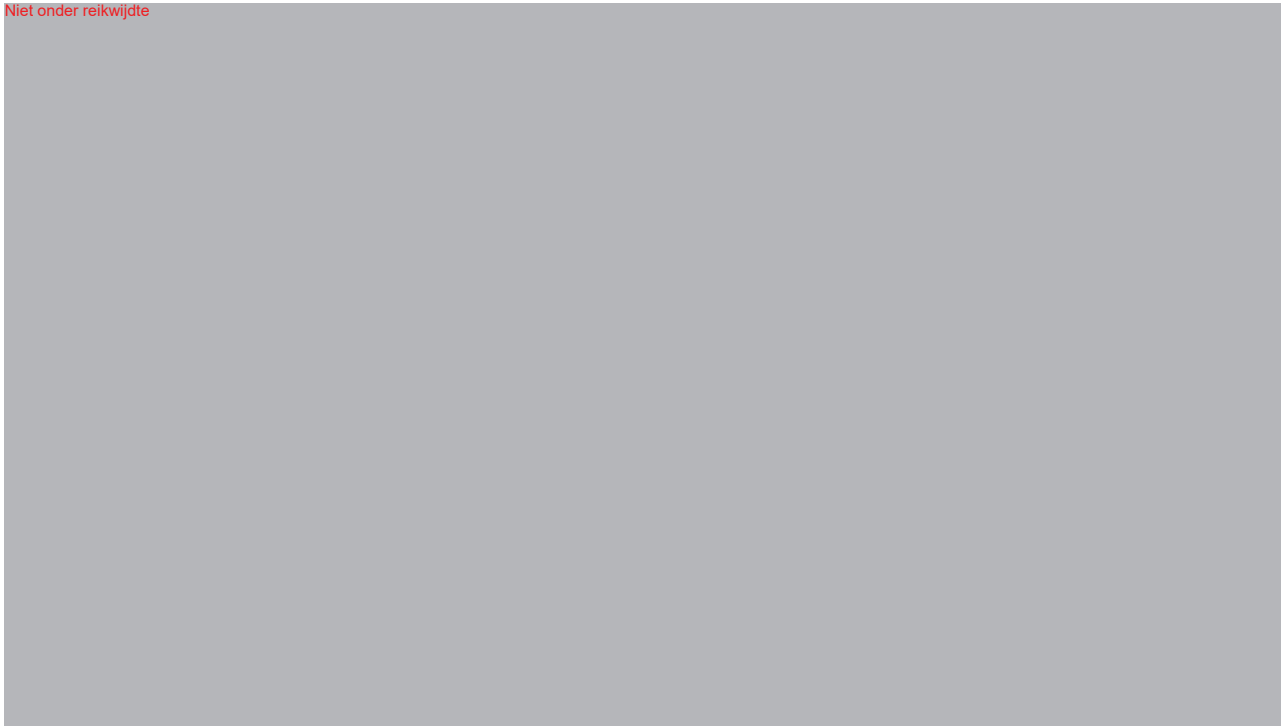
Tabel 3: Benchmark naar tijd / districten

Niet onder reikwijdte



Tabel 4: Klachten naar soort

Niet onder reikwijdte



Tabel 5: Klachten 2022 naar dienst / district

Niet onder reikwijdte



Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e - LEE - Staf - Team Veiligheid, [Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren](#)
Onderwerp: RE: Foto's van aspiranten op social media
Datum: dinsdag 23 mei 2023 09:19:03
Bijlagen: [In je uniform staan op jouw prive account.pdf](#)
[Info over jouw politie actie op je prive account plaatsen.pdf](#)
[Via jouw prive socials het profiel van een verdachte opzoeken.pdf](#)
[Infographic sociale media.jpg](#)
[brief leidinggevendenden campagne wat VIK je me nou - social media .pdf](#)
[image001.png](#)

Goedemorgen collega's!

Wij hebben deze maanden als onderdeel van onze VIK-campagne bewustwording m.b.t. privégebruik van #socialmedia en #doxing.

Voor diegene die mogelijk geholpen zijn met wat info hierover: ik zal de video op de server zetten en in de bijlage en links wat overige info die we gemaakt hebben hiervoor.

De posters + infographic hangen in onze politiebureau's en de video staat op intranet en wordt via de BBM verzonden naar de collega's.

De posters staan in het ontwerpportaal en kun je zelf aanpassen. Mocht het niet lukken, doe ik het voor je!

Agorapagina VIK NH

<https://agora.portal.politie.local/sites/180503125908/SitePages/Wat%20VIK%20je%20me%20nou.asp>

X

en

Communicatiepagina NH

https://agora.portal.politie.local/sites/170808151706/SitePages/prive_op_social_media.aspx

intranetbericht

[https://blue.politie.local/nieuws/07f0af8b-e601-4017-aff2-2d3cb9a05211?](https://blue.politie.local/nieuws/07f0af8b-e601-4017-aff2-2d3cb9a05211?itemContentType=politieintranet:nieuwsdocument&itemTitle=Wat%20VIK%20je%20me%20nou%3F!%20%20-%20%20Weet%20wat%20je%20deelt%20op%20social%20media&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Fnieuws%2Fdetail)

[itemContentType=politieintranet:nieuwsdocument&itemTitle=Wat%20VIK%20je%20me%20nou%3F!](https://blue.politie.local/nieuws/07f0af8b-e601-4017-aff2-2d3cb9a05211?itemContentType=politieintranet:nieuwsdocument&itemTitle=Wat%20VIK%20je%20me%20nou%3F!%20%20-%20%20Weet%20wat%20je%20deelt%20op%20social%20media&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Fnieuws%2Fdetail)

[%20%20-%20%20Weet%20wat%20je%20deelt%20op%20social%20media&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Fnieuws%2Fdetail](https://blue.politie.local/nieuws/07f0af8b-e601-4017-aff2-2d3cb9a05211?itemContentType=politieintranet:nieuwsdocument&itemTitle=Wat%20VIK%20je%20me%20nou%3F!%20%20-%20%20Weet%20wat%20je%20deelt%20op%20social%20media&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Fnieuws%2Fdetail)

Mogelijk hebben jullie hier wat aan, hartelijke groetjes en fijne dag,

5.1.2.e

5.1.2.e

ttw: 5.1.2.e

5.1.2.e en 5.1.2.e

Politie I Noord-Holland I VIK + Communicatie

Koudenhorn 2, 2011 JC Haarlem Postbus 57, 2000 AB Haarlem
M. 06 - 10 92 65 87

Woensdag vrij

[Klik hier -> voor de agorapagina van 'Wat VIK je me nou?!](#)

Mag dat?

INFO OVER JOUW POLITIE-ACTIE
OP JE PRIVÉ ACCOUNT PLAATSEN
#SOCIALMEDIA



Mag dat?

VIA JOUW PRIVÉ ACCOUNT HET
PROFIEL VAN EEN VERDACHTE
OPZOEKEN
#SOCIALMEDIA



Mag dat?

IN JE UNIFORM STAAN OP JOUW
PRIVÉ ACCOUNT
#SOCIALMEDIA



Van: [redacted] 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: maandag 22 mei 2023 09:14

Aan: [redacted] 5.1.2.e @politie.nl>; [redacted] 5.1.2.e
[redacted] @politie.nl>; dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten -
Preventiecoördinatoren <[redacted] 5.1.2.1 @politie.local>

Onderwerp: RE: Foto's van aspiranten op social media

Goedemorgen,

Niet onder reikwijdte

Al met al; Goed om de studenten bewust te laten zijn over de mogelijke kwetsbaarheden hiervan.

Groet,

[redacted] 5.1.2.e

Van: [redacted] 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: maandag 22 mei 2023 09:01

Aan: [redacted] 5.1.2.e @politie.nl>; [redacted] 5.1.2.e
[redacted] @politie.nl>; dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten -
Preventiecoördinatoren <[redacted] 5.1.2.1 @politie.local>

Onderwerp: RE: Foto's van aspiranten op social media

Niet onder reikwijdte

Weet je dat [redacted] 5.1.2.e

Gr [redacted] 5.1.2.e

Van: [redacted] 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: zondag 21 mei 2023 11:13

Aan: ^{5.1.2.e} <[redacted]> @politie.nl>; dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren <^{5.1.2.i} [redacted]> @politie.local>

Onderwerp: RE: Foto's van aspiranten op social media

Hallo ^{5.1.2.e} [redacted]

^{Niet onder reikwijdte} [redacted] Weet dat wij, als ik spreek over Limburg, dit onderwerp altijd in de presentaties meenemen. Dat is dan meestal in de vorm van een dia (filmpje) met 1 of 2 dilemma's.

Goed om dit weer even onder de aandacht te brengen.

Vrgr
^{5.1.2.e} [redacted]

Van: ^{5.1.2.e} [redacted] @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 19 mei 2023 12:59

Aan: dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren
^{5.1.2.i} [redacted] @politie.local>

Onderwerp: Foto's van aspiranten op social media

Goedemiddag,

^{Niet onder reikwijdte} [redacted]

[redacted]

Aangezien de meeste sessies in de eenheid worden gegeven is mijn vraag aan jullie of je dit signaal mee wil nemen bij je preventiesessies / bewustwording sessies aan studenten (en overig personeel)? Ik ben in overleg met de sociaalmedia regisseur van de PA in hoeverre we dit onder de aandacht kunnen brengen binnen de (digitale) muren van de PA.

Alvast dank,

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]

^{5.1.2.e} [redacted] - Politieacademie

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



Memo

Afzender

5.12 e / 5.12.e
 Eenheid Noord-Holland
 5.12 e @politie.nl
 06-5.12.e

Ontvanger(s)

Eenheidsleiding Noord-Holland

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 29 mei 2023

Ons kenmerk VIK 2024

Uw kenmerk -

Behandeld door 5.12 e / 5.12.e

Kopie aan -

Bijlage(n) -

Onderwerp Inrichting & werkzaamheden afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

Geachte leden van de eenheidsleiding,

In 2023 en mogelijk 2024 worden er landelijk een aantal beslissingen genomen die direct invloed hebben op de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK). Hierdoor hebben wij zorgen over de afdeling VIK en de ambities van deze afdeling van de eenheid Noord-Holland. In deze memo wordt stap voor stap de ontwikkeling per proces beschreven. We beginnen echter met het schetsen van de huidige bedrijfsvoering binnen de afdeling VIK.

Algemeen/ Bedrijfsvoering (IST)

De afdeling VIK bestaat uit 5 processen. Te weten;

- het behandelen van klachten,
- het doen van onderzoek (strafrechtelijk en intern),
- het uitvoeren van screenings,
- coördineren interne beveiliging,
- het geven van preventie en de ontwikkeling van het leren van zaken.

De afdeling VIK bestaat uit een bescheiden formatie van 17 fte voor de kernprocessen. Met kernprocessen wordt in deze notitie bedoelt klachten, onderzoek en screening. Bij het formeren van de Nationale Politie is geen rekening gehouden met de processen interne beveiliging en preventie en leren van. Voor het proces preventie/leren van betekent het dat dit proces een nevenactiviteit is voor de medewerkers, naast de kernactiviteiten.

De afdeling is intern aan het ontwikkelen. Van een plek voor eindloopbaan medewerkers, is het een plek geworden van innovatie, anders werken en denken. Er wordt er ook steeds meer, mede door noodzaak, schottenvrij gewerkt. Ervaring leert dat het ondersteunen vanuit het proces klachten naar het proces onderzoek eenvoudiger is te realiseren dan andersom. Het klachtenproces is een proces waarvoor ervaring/kennis nodig is. Een klachtbehandelaar heeft gemiddeld tientallen klachten per persoon in behandeling. Het proces onderzoek is afgebakend en "opknipbaar" werk waarin eenvoudiger ondersteund kan worden. We zijn als afdeling bezig met pragmatische sturing op werkverdeling.

29 mei 2023
VIK 2024

In onderstaande tabel is de huidige bezetting zichtbaar. In het **rood** staan de TTW-medewerkers
weergegeven

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Peildatum bezetting 03-04-2023

Proces Klachten

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Proces Onderzoeken

Als we kijken naar het proces onderzoeken kunnen we deze onderverdelen in strafrechtelijke onderzoeken, feitenonderzoeken en disciplinaire onderzoeken.

Strafrechtelijk/feitenonderzoek

We zien een toename van strafrechtelijk onderzoek en feitenonderzoeken. Dit zijn processen onder bevoegd gezag van het Openbaar Ministerie. De afdeling VIK heeft een vaste officier van justitie die ook de officier is van Rijksrechercheonderzoeken.

Los van de kwantitatieve toename, zien we ook een stijging in het aantal onderzoeksuren per zaak. Belangrijke oorzaak hiervan is de toename van beeldmateriaal, zoals van bodycams, en andere data. Door ondersteuning vanuit de andere processen is het mogelijk om de noodzakelijke voortgang te realiseren. Dit gaat echter ten koste van de andere VIK processen. Daarbij blijft het onderzoeksproces kwetsbaar vanwege het beperkte aantal onderzoekers. Ziekte of andere uitval heeft direct gevolgen voor de doorloop. Daarbij is het niet toegestaan dat onderzoekers een casus strafrechtelijk en disciplinair onderzoeken. Dit wordt strikt gescheiden gehouden op de afdeling. Dit vraagt extra capaciteit voor dezelfde casus, wat gezien het beperkte aantal onderzoekers een uitdaging is.

Het proces kent, net als binnen de afdeling Zeden, geen vrijheid in het wel of niet oppakken van



strafrechtelijke signalen. Dit betekent zoveel dat elk signaal wordt besproken met het Openbaar Ministerie en wordt onderzocht. Wel vindt in afstemming met de officier van justitie prioritering plaats.

Disciplinaire onderzoeken

Algemeen

Het protocol disciplinaire onderzoeken stelt dat binnen de termijn van 8 weken disciplinaire onderzoeken worden afgerond. Dit redden wij momenteel maar het gaat wel ten koste van de doorlooptijd strafrechtelijke onderzoeken en de doorlooptijd van klachten. Klachten en strafrechtelijke onderzoeken worden waar dit mogelijk/noodzakelijk is *on hold* gezet ten behoeve van de disciplinaire onderzoeken. Dit levert een primair onwenselijke situatie op en vindt in overleg plaats met de referent en het Openbaar Ministerie. Strafrechtelijke onderzoeken kennen geen afgesproken doorlooptijd.

Landelijke Review

Vanuit de landelijke review zijn er binnen het proces disciplinaire onderzoeken veranderingen ingevoerd of staan op het punt ingevoerd te worden. Zo is het proces triage ingevoerd dat extra tijd/handelingen kost. Zo moeten er diverse landelijke formulieren worden ingevuld vooraf en achteraf. Zaken moeten worden voorbereid en besproken. Het is lastig om hier exact structureel uren aan te koppelen. Een voorzichtige schatting is 6-8 uur extra werkzaamheden per week. Daarnaast levert triage ook meer oriënterende en disciplinaire onderzoeken op.

Daarnaast zijn er landelijke afspraken gemaakt over het invoeren van het Delta systeem. Dit is een taal systeem in het gebruik en met de huidige afspraken nemen de administratieve lasten toe.

Vanuit de review is er het **Landelijke Team Interne Onderzoeken** (LTIO) opgericht. Dit team is voor de eenheid overschrijdende en extra gevoelige zaken. Momenteel bestaat dit team uit een coördinator. De onderzoekers worden bij een casus naar het team toe getrokken vanuit de verschillen afdelingen VIK in het land. In de toekomst is hiervoor een vaste kleine kern (7 fte) gerekend die vanuit het land zal moeten worden gevuld. Hier zijn nog geen concrete beslissingen over genomen. De verwachting is dat de eenheid/VIK hiervoor evenredig wordt aangeslagen. Naast een vaste kern van het LTIO zal er per onderzoek een uitvraag worden gedaan aan de verschillende eenheden. De harde kern van LTIO is niet in staat om zelfstandig alle complexe onderzoeken te doen. Hiervoor is bijstand nodig uit de eenheden wat ten koste gaat van de onderzoeken binnen de eigen eenheid.

Momenteel wordt er nog te weinig invulling gegeven aan het leren van disciplinaire onderzoeken. De landelijk ambitie en wens ligt er om dit uniform vorm te geven. Het vraagt echter tijd en capaciteit om dit te ontwikkelen. Dit is er momenteel onvoldoende. Ook initiatieven om met minder capaciteit efficiënt te kunnen zijn vraagt (nu nog) extra inzet.

Proces Screening

Vanaf 1 januari 2023 is de nieuwe Wet Screening van kracht gegaan. Het is de bedoeling dat het proces vanaf 1 januari 2024 is gecentraliseerd binnen het PDC. **Niet onder reikwijdte**

[Redacted content]



Niet onder reikwijdte

Proces Integrale Beveiliging

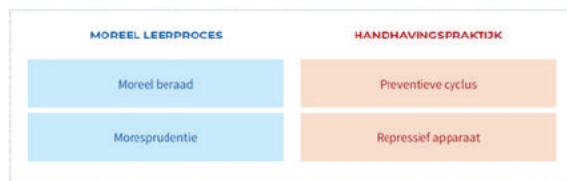
Bij het formeren van de huidige afdelingen is landelijk afgesproken dat de beveiligingscoördinator werd ondergebracht binnen de afdeling VIK. Niet onder reikwijdte

Proces Preventie/ leren van

*Preventie zonder repressie is tandeloos
Repressie zonder preventie is eindeloos*

Henk van Essen (2023)

Voorkomen van integriteitsschendingen vraagt om duidelijkheid van regels en gewenste gedragingen. Binnen de Nationale Politie is slechts een deel van een goed functionerend integriteitssysteem ingeregeld. Zie hiervoor het onderstaande schema dat gebruikt wordt binnen de opleiding Integriteitscoördinator vanuit de organisatie *Governance & Integrity International*.



Het repressieve apparaat is binnen de Nationale Politie operationeel. Binnen de preventieve cyclus maken we vorderingen, al is dit geen kernactiviteit. Met andere woorden, hiervoor is geen vaste capaciteit vrijgemaakt. Dit is een nevenactiviteit van alle medewerkers binnen de afdeling VIK en heeft invloed op de andere processen. Hierdoor gaan de ontwikkelingen minder snel dan gewenst en kan er minder goed ingespeeld worden op actualiteiten.

Om het systeem compleet te maken, en dus goed werkend, is het noodzakelijk dat het moreel beraad met hieraan moresprudentie gekoppeld gaat worden ontwikkeld. Het moreel leerproces zal een plek moeten krijgen binnen de hele eenheid. Begeleiding en het vastleggen van moresprudentie zal op een centraal punt moeten worden geregeld. Een logische plek is de afdeling VIK.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Veranderingen die invloed hebben op (de toename van) het werk

In het voorgaande zijn per werkproces de belangrijkste ontwikkelingen beschreven. In enkele gevallen verdwijnt er werk (screening, beveiligingscoördinator en een deel van de onderzoeken), maar overall worden wij geconfronteerd met ontwikkelingen die maken dat het werk toeneemt.

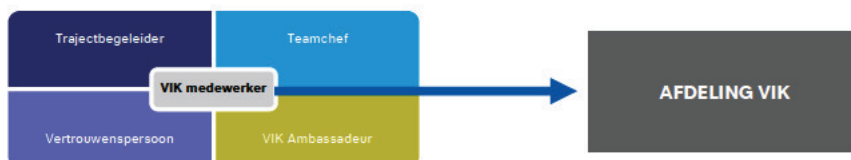
De belangrijkste ontwikkelingen die tot toename van werk leiden op een rij:

- o Binnen het klachtenproces wordt momenteel het oppakken van de medewerkersklacht vormgegeven. Onbekend hoeveel dit er zullen worden. Ervaring leert dat dit complexe klachten zijn.
- o Vanuit de triage en de her-/continue screening volgt meer werk doordat er extra onderzoeken uit volgen.
- o De capaciteit voor het op te richten LTIO komt deels ten laste van de eenheden of afdelingen VIK. Besluitvorming hierover moet nog worden genomen. Daarnaast zijn de eenheden verplicht om capaciteit te leveren aan de flexibele schil van het LTIO. Dit komt dus bovenop de vorming van het vaste team.
- o Voor een goed werkend integriteitssysteem moet het moreel beraad en de moresprudentie vorm worden gegeven.

Ambitie voor de eenheid Noord-Holland

De notitie laat zien dat extra capaciteit, danwel behoud capaciteit die we geacht worden in te leveren voor landelijke screening en/of LTIO, nodig is om de opgave en ambities te kunnen invullen. De afdeling VIK wil niet groter worden dan de huidige formatie, maar kan ook niet (te veel) dalen in formatie en bezetting. Een belangrijke kracht wordt gezien in het bouwen van een netwerk van medewerkers die zich, ondersteunt door de afdeling VIK, bezighoudt met de bevordering van integriteit in de teams. Hierbij is een grote rol voor het netwerk per basisteam onder begeleiding van de afdeling VIK.

Op klachten hebben we nu een ambassadeur op elk basisteam. Vanuit deze situatie kunnen we uitbouwen op het onderwerp integriteit. Elk basisteam krijgt een “cel/netwerk” waardoor de lijnen naar afdeling VIK kort zijn en de medewerkers en leidinggevenden van het betreffende team zelf ook aan zet zijn. Door het aansluiten van de vertrouwenspersoon, de trajectbegeleider, de VIK-ambassadeur en de teamchef ontstaat een stevig netwerk waarbij preventie, repressie, leren en moreel beraad een prominente plek krijgen.



“Integriteit-cel/netwerk” per basisteam



Eindnoot

We kunnen constateren dat er veel verandert binnen de processen van de afdeling VIK. Triage kost extra inzet/inspanning, medewerkersklachten, casusbesprekingen op strategisch niveau, levering aan Rijksrecherche en LTIO, het ontwikkelen van preventie, het ontwikkelen van leerdossiers, centralisatie van screening, her-/ continu screening en de extra meldingen die hieruit komen.

Landelijk is de visie en ambitie (vanuit de review) dat het VIK van een repressieve afdeling zich doorontwikkeld naar ook een preventieve afdeling die ondersteunt in het leren van onderzoeken en klachten. Deze ontwikkeling kost capaciteit en vraagt om een ander soort functies/functie invulling en mogelijk dus inrichting van de afdeling. Er liggen veel kansen om aan te haken op onderwerpen uit de portefeuille Politie voor Iedereen en de portefeuille Leiderschap.

Nog steeds blijkt dat de waarden en daarbij behorende normen nog niet voor iedereen duidelijk zijn. Dit vraagt bijscholing en onderhoud van de kennis. Denk hierbij aan de verschillende preventiebijeenkomsten, leerbijeenkomsten, kennisbijeenkomsten, invulling van groepsdagen, campagnes zoals WAT VIK JE ME NOU?! Deze activiteiten moeten ontwikkeld en opgezet worden.

Tegelijk is het besef dat integriteit niet van de afdeling VIK is. Het is een onderwerp waar we allemaal verantwoordelijk voor zijn en verantwoordelijkheid in te nemen hebben. Van laag naar hoog binnen de organisatie heeft iedereen een rol in het aanspreken, uitspreken, begrenzen en bekrachtigen. Wel is de vraag van leidinggevendenden om te voorzien in kennis en ondersteuning in het pakken van hun gevraagde rol. Dat is waar de afdeling VIK een belangrijke rol in kan gaan spelen door het voornoemde initiatief met integriteit-cellen/netwerken. Ambitie is om te groeien naar een kennis(expertise)centrum dat adviseert, ondersteunt, kennis deelt, onderzoekt en klachten behandelt.

Gevraagd besluit

Bovenstaande is niet mogelijk op moment dat de afdeling VIK de gestelde 4,96 fte moet leveren aan de landelijke centralisatie van het proces screening, in combinatie met de komst van het LTIO die zowel formatieruimte als capaciteit van ons vraagt.

Naast dat er werk van de afdeling verdwijnt, laat deze memo zien dat er ook nieuw werk naar de afdeling komt. **Niet onder reikwijdte**

Niet onder reikwijdte

De overige gevraagde capaciteit dient daarmee te worden geleverd vanuit de eenheid Noord-Holland breed. Bedoeld om de ambities ten aanzien van met name preventie en morele oordeelsvorming verder te kunnen brengen, voor de gehele eenheid en samen met de eenheid. Een taak waar het VIK tot nu toe niet voor was ingericht.

5.1.2.e 5.1.2.e
8 mei 2023, Haarlem



Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Data Intrus DROS
Datum: donderdag 1 juni 2023 07:14:56
Bijlagen: [image001.png](#)

Aan jou

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 31 mei 2023 09:44

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

CC: 5.1.2.e @politie.nl>, 5.1.2.e @politie.nl>, 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: RE: Data Intrus DROS

Ha 5.1.2.e

Aangezien de volgende introductie volgende week al plaats gaat vinden, zullen we snel iets in moeten plannen als we nog eea door willen bespreken. Ik denk dat we niet heel lang nodig hebben, maar misschien goed om toch even door te spreken hoe om te gaan met die diversiteit van geheel nieuwe collega's en al ervaren collega's, binnen de groep.

Ik werk zelf alleen op woensdag en vrijdag dus ik weet niet of je aanstaande vrijdag wellicht nog een gaatje hebt? Anders volgende week woensdag, maar dat wordt wel erg kort dag.

Wellicht dat je, @5.1.2.e aan kan sluiten?

Ik hoor graag wat je/jullie uitkomt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek
Langegracht 11, 2312 NV Leiden
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

de WERKSTUDENT 

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 26 mei 2023 16:01

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

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

[redacted]@politie.nl>

Onderwerp: RE: Data Intrus DROS

Hallo 5.1.2.e [redacted]

Bedankt voor de terugkoppeling.

Ik kreeg ook leuke reacties idd over de presentaties richting interessant en leerzaam, maar merkte ook wel dat het een samengestelde groep was van heel erg nieuw tot zeer ervaren.

Dat maakte het wel wat lastig om de juiste inhoud te vinden, passend bij de groep. Laten we inderdaad binnenkort nog even overleggen hoe hier mee om te gaan en wat er eventueel uit de presentatie gelaten kan worden.

De sessie van juni kan ik niet zelf doen, maar zeer waarschijnlijk zal 5.1.2.e [redacted] dat waarnemen.

Niet onder reikwijdte [redacted]
[redacted]
[redacted]

We spreken elkaar komende week.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

Bedrijfsvoeringspecialist B / Veiligheidskundige

5.1.2.e [redacted] Integrale Veiligheid en Beveiliging

Politie | Den Haag | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag (kamer 5.1.2.e [redacted])

Postbus 264, 2501 CG Den Haag

M: +316 5.1.2.e [redacted]

(RV op woensdag)

Van: 5.1.2.e [redacted]@politie.nl>

Verzonden: vrijdag 19 mei 2023 11:22

Aan: 5.1.2.e [redacted]@politie.nl>

Onderwerp: RE: Data Intrus DROS

Ha 5.1.2.e [redacted]

Nog even ter aanvulling op onderstaande data, de Intrus van juli zal komen te vervallen. Niet onder reikwijdte [redacted]

[redacted]
[redacted]

Uit de evaluatie kwam naar voren dat de deelnemers het VIK onderdeel erg interessant vinden. Maar zoals we ook al op de dag zelf hadden besproken, zijn er toch wel meer deelnemers die al langere tijd bij de politie werken. Wellicht kunnen we binnenkort nog even bespreken hoe we het onderdeel eventueel een beetje aan

kunnen passen zodat het beter aansluit op de deelnemers?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek
Langegracht 11, 2312 NV Leiden
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

de **WERKSTUDENT** 

Van: 5.1.2.e <[redacted]@politie.nl>

Verzonden: dinsdag 16 mei 2023 15:52

Aan: 5.1.2.e <[redacted]@politie.nl>

Onderwerp: RE: Data Intrus DROS

Hoi 5.1.2.e

Bedankt voor de info, ik wacht de terugkoppeling wel af.

Ik laat je z.s.m. weten hoe het met de data zit qua mogelijkheden, of door wie ik mij laat vervangen.

Vr.gr.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <[redacted]@politie.nl>

Verzonden: vrijdag 12 mei 2023 09:42

Aan: 5.1.2.e <[redacted]@politie.nl>

Onderwerp: Data Intrus DROS

Ha 5.1.2.e

Nogmaals dank voor je inzet afgelopen dinsdag bij de Intrus.

Naar aanleiding hiervan had ik jou nog beloofd de overige data van de Intrus voor dit jaar te sturen. Dus hierbij even een overzichtje:

8 – 9 mei

7 – 8 juni

10 – 11 juli

13 – 14 september

11 – 12 oktober

13 – 14 november

Het zal voor VIK dus telkens gaan om de tweede dag voor zover ik nu weet. Ik wacht even een terugkoppeling van de algemene evaluatie af of er eventueel nog zaken aangepast dienen te worden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek
Langegracht 11, 2312 NV Leiden
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

de **WERKSTUDENT** 

Van: 5.1.2.e <[redacted]>@politie.nl>

Verzonden: maandag 8 mei 2023 09:00

Aan: 5.1.2.e <[redacted]>@politie.nl>

Onderwerp: RE: Intrus & VIK op 9 mei

Top, komt goed.

Gr.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <[redacted]>@politie.nl>

Verzonden: vrijdag 5 mei 2023 14:32

Aan: 5.1.2.e <[redacted]>@politie.nl>

Onderwerp: RE: Intrus & VIK op 9 mei

Hoi 5.1.2.e

Dat is een goede vraag, Niet onder reikwijdte [redacted].

Tot dinsdag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: "5.1.2.e" <[redacted]>@politie.nl>

Verzonden: donderdag 4 mei 2023 14:35

Aan: "5.1.2.e" <[redacted]>@politie.nl>

Onderwerp: RE: Intrus & VIK op 9 mei

Hoi ^{5.1.2.e}

Komt helemaal goed hoor, ik zal de presentatie idd zo veel mogelijk aanpassen aan hetgeen ^{5.1.2.e} en ik al eerder verzorgd hebben.

Wel even een vraag over de locatie, welke briefingsruimte bedoel je? ^{Niet onder reikwijdte}

Qua tijd komt het wel in orde, ik start om 14.00 uur met een presentatie aan het HB bij ABB voor nieuwe collega's.

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e}

Bedrijfsvoeringspecialist B / Veiligheidskundige

^{5.1.2.e} Integrale Veiligheid en Beveiliging

Politie | Den Haag | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag (kamer ^{5.1.2.e})

Postbus 264, 2501 CG Den Haag

M: +316 ^{5.1.2.e}

(RV op woensdag)

Van: ^{5.1.2.e} @politie.nl>

Verzonden: woensdag 3 mei 2023 11:05

Aan: ^{5.1.2.e} @politie.nl>

CC: ^{5.1.2.e} @politie.nl>

Onderwerp: RE: Intrus & VIK op 9 mei

Hoi ^{5.1.2.e}

Wat leuk dat je het VIK-onderdeel voor de nieuwe collega's van de DROS komt verzorgen volgende week dinsdag. Als het programma een beetje overeenkomt met wat jullie altijd voor Programma C hebben verzorgd, dan moet het volgens mij helemaal goed komen.

Het programma voor de ochtend ziet er als volgt uit:

08:00u – 09:30u : Groep 1 VIK in de briefingsruimte

09:30u – 10:00u: koffie + wissel

10:00u – 11:30u: Groep 2 VIK in de briefingsruimte

11:30u – 12:00u: open gesprek in de kantine

12:00u – 12:30u: lunch in de kantine

Het onderdeel VIK zal dus van 08:00u tot 11:30u plaatsvinden in de briefingsruimte. Hierbij zullen er twee groepen langskomen voor wie dus elk 1,5 uur is gereserveerd.

Na de eerste twee rondes zal er een open gesprek in de kantine worden gehouden, waarbij er ruimte is voor de deelnemers om eventuele vragen, gedachtes, etc. te delen/over in gesprek te gaan. Mocht je het leuk vinden, dan ben je van harte uitgenodigd om hierbij aan te sluiten. Wellicht zijn er deelnemers die naar aanleiding van

jouw presentatie nog over zaken in gesprek willen gaan of vragen hebben. Niet onder reikwijdte

Mochten er nog vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek
Langegracht 11, 2312 NV Leiden
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

de WERKSTUDENT 

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 28 april 2023 12:48

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

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

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

5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: FW: Intrus & VIK op 9 mei

Hallo 5.1.2.e

Als afgesproken neem jij het goede gesprek over normen en waarden en de daarbij behorende gedragingen voor jouw rekening op 9 mei a.s; zie onderstaande mail. Het moet dus een interactief gesprek worden, waarin de nieuwe collega's 'verleid' worden om dilemma's bespreekbaar te maken. Maar met de toolkit preventie en jouw kennis en ervaring, gaat dat helemaal goed komen. Mocht je nog iemand mee willen nemen, bespreek dit dan even met 5.1.2.e.

De overige data worden nog verdeeld.

Groetjes,

5.1.2.e

5.1.2.e **Afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten**

Mobiel 06-5.1.2.e Algemeen 088-5.1.2.i | Spoed, buiten kantoortijden 088-5.1.2.i

Werkdagen: ma, di, wo, do en vrij

Politie | Eenheid Den Haag | Staf Regionale Eenheid | Afdeling VIK
Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

Kijk ook eens op: <https://agora.portal.politie.local/sites/170929153352/SitePages/Start.aspx>

Van: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
Verzonden: vrijdag 14 april 2023 13:35
Aan: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
CC: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
Onderwerp: Intrus & VIK

Hoi 5.1.2.e [redacted]

Leuk om zojuist even kennis gemaakt te hebben en het te hebben over de visie van VIK tijdens het introductieprogramma *Intrus*. Fijn dat jullie aan willen sluiten en wij hebben er alle vertrouwen in dat dit een leuk en leerzaam programmaonderdeel voor de deelnemers zal zijn.

Hierbij het beloofde overzichtje van de geplande data voor Intrus voor komend jaar:

- 8 – 9 mei
- 7 – 8 juni
- 10 – 11 juli
- 13 – 14 september
- 11 – 12 oktober
- 13 – 14 november

Voor VIK zal het dus telkens om de ochtend van de 2de dag van het introductieprogramma gaan. We hebben in totaal +/- 30 deelnemers die per keer deelnemen aan Intrus. We hadden dus bedacht dat VIK twee sessies van 1,5 uur zou verzorgen met 15 deelnemers per ronde. Op deze manier het je niet al te grote groepen, maar voldoende om een leuke discussie te kunnen houden. De eerste ronde zou dan bv van 08:00u – 09:30u plaatsvinden en de tweede ronde van 10:00u – 11:30u (tijden onder voorbehoud). Bijgevoegd een overzichtje van hoe het programma er ongeveer uit kan komen te zien voor een deelnemer.

Tevens bijgevoegd een overzichtje van de deelnemers en op welke afdeling zij werkzaam zullen worden, voor Intrus in mei. Op deze manier geeft het hopelijk enigszins inzicht welke doelgroep we verwachten (welke afdeling en functie). Het zal dus voornamelijk gaan om een instroom van nieuwe collega's. Voor de sessies is het vooral leuk als deze interactief zijn, raakvlakken hebben met het werkveld van de collega's en dat het voor hen praktisch toepasbaar/herkenbaar is/zal zijn. Hoe 5.1.2.e [redacted] het afgelopen keren voor Programma C had verzorgd (met o.a. de dilemma's) sprak mij erg aan omdat de deelnemers dan actief met 'de stof' aan de slag gaan, erover nadenken en met elkaar in discussie kunnen gaan. Zeker deze groep van nieuwe collega's zal nog minder het besef hebben wat het voor hen precies betekent om voor 'de politieorganisatie' aan de slag te gaan. Hen hiervan bewust maken zodat ze er in de toekomst (beter) over na zullen denken, lijkt ons een hele mooie boodschap.

Als laatste ook de eerste opzet van de spreeklijn voor de eerste dag van Intrus, opgesteld door 5.1.2.e [redacted]. Deze is dus nog onder voorbehoud, maar hopelijk geeft het enigszins inzicht wat de strekking van deze dag zal worden en hoe het programma van de tweede dag hierop aan kan sluiten.

Voor nu hopelijk voldoende informatie. Mochten er nog vragen zijn, dan weet je ons te vinden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek
Langegracht 11, 2312 NV Leiden
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

de **WERKSTUDENT** 

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Moreel kompas zij-instromers
Datum: donderdag 1 juni 2023 13:37:00

8/11/23 Ontwikkeling morele weerbaarheid nieuwe medewerkers – zij instromers 2022-2023

Vanwege het succes van het lesprogramma voor de zij-instromers in november 2022 wordt er dit jaar een nieuwe dag gepland voor alle nieuwe medewerkers die zijn ingestroomd tussen november 2022 en november 2023. Deze dag zal plaats vinden op **woensdag 8 november 2023** op de Essendonk in Breda. Uit een evaluatie onder de deelnemers van 2022 is gebleken dat zij deze dag als zeer waardevol hebben ervaren.

Sommige nieuwe medewerkers krijgen in hun 3 maanden opleiding een dagdeel les van het VIK. De inhoud hiervan is gelijkend op het lesprogramma 1 van de initiële studenten binnen de eenheid Zeeland-West Brabant.

Uit onderzoek binnen onze eenheid is gebleken dat deze groep zij-instromers geen of nauwelijks onderwijs krijgen in het onderdeel integriteit.

Het integriteitsbeleid gebruikt de termen Beschermen, Bekrachtigen en Begrenzen.

Onder Bekrachtigen worden onderwerpen genoemd als *Stimuleren, Leren, Opleiding en Ontwikkeling*. Onder Begrenzen staat onder andere *Aanspreken* genoemd.

Vanuit Bekrachtigen en Begrenzen willen wij de leerlijn die ook vanuit de politieacademie wordt meegegeven doortrekken naar de periode dat deze nieuwe medewerkers voor het eerst kennis maken met de weerbarstige politiepraktijk en daarbij behorende de dilemma's, morele vraagstukken en ontwikkelingen zoals BOPW.

Veel van deze zij-instromers komen vanuit het bedrijfsleven of andere organisaties. Daarom is het voor onze organisatie ook een kans om inzicht te krijgen wat deze collega zij-instromers voor kijk hebben op de cultuur en dilemma's binnen onze organisatie. Zij zijn in de start van hun loopbaan bij de politie nog niet beïnvloed en kunnen hier een scherpe kijk op hebben. Hier kunnen wij als organisatie van leren.

Er zijn drie lesprogramma's ontwikkeld die aansluit op deze doelgroep.

Deze lesprogramma's worden ingevuld door

- Diversiteit & Inclusie (5.1.2.e)
- Afdeling Communicatie (5.1.2.e) Politieprofessie (5.1.2.e)
- Team Veiligheid, Integriteit en Klachten.(5.1.2.e / 5.1.2.e)

Gestart zal worden met een korte inleiding over het integriteitsbeleid van de nationale politie waarbij de vraag centraal staat: "Wat voor politie willen wij zijn en wat vraagt dat aan vakmanschap van je? Aansluitend zal er worden gesproken over dilemma's en actuele onderwerpen zoals bijvoorbeeld privé-raadplegingen, gedrag in vrije tijd, drugsgebruik en "Grijs vakmanschap" (Taak gerelateerd ongeoorloofd handelen(TOH), diversiteit, inclusie en gebruik social media ("Digibewust"). Hierin wordt een beroep gedaan op de zij-instromers om bestaande dilemma's aan te dragen. Hoe zien zij onze politie organisatie, wat valt hen op en wat kunnen wij daarvan leren.

Graag via de mail van ondergetekende opgeven welke zij-instromers hiervoor in aanmerking komen. Let op: Alle medewerkers (zonder initiële opleiding) die zijn ingestroomd (zullen instromen) tussen november 2022 en november 2023.

m.vr.gr.

5.1.2.e

Operationeel Specialist A
Veiligheid Integriteit en Klachten – Preventie ZWB
06-5.1.2.e

Werkdagen: ma, di en do

Evaluatie (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e
 Datum: 4 juni 2023

Aanleiding:

De aanleiding was de toename van intern onderzoeken (VIK) op het gebied van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. In het merendeel van de onderzoeken was er sprake van ongelijkwaardigheid, door een machtsverhouding of een afhankelijkheidsrelatie. Dit speelde zich af in zowel de analoge als de digitale wereld.

Verzoek eenheidsleiding:

'Als het gaat om de korte klap, dan moeten we tevens de kansen grijpen die zich voordoen. Niet onder reikwijdte
Dan is men over het algemeen gemotiveerd en betrokken om herhaling te voorkomen'

Deze aanleiding en het verzoek van de eenheidsleiding heeft geleid tot het opzetten van "een korte klap" actie rondom (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Het doel van de actie is om bewustwording te creëren over dit thema en medewerkers aan te moedigen om in actie te komen als zij signalen van grensoverschrijdend gedrag opmerken.

Activiteiten:

Tijdens de actie zijn er verschillende activiteiten georganiseerd, zoals:

- Start mail Peije de Meij (eenheidsleiding) aan alle medewerkers (8/11/2022);
- Workshop leidinggevende dag (10/11/2022);
- Artikel leidinggevende brief (alle leidinggevenden ontvangen een brief met daarin Handvaten;
- Storytelling slachtoffer (intranet)
- Storytelling teamchef (intranet)
- Storytelling Intern Onderzoekster (intranet)
- Artikel vertrouwenspersonen (intranet)
- Tafelbordjes met stellingen per team.

Dit alles om medewerkers te informeren over wat seksueel grensoverschrijdend gedrag inhoudt en hoe zij hiermee om kunnen gaan.

Evaluatie:

Het algehele gevoel is positief en is de "korte klap" actie succesvol verlopen. In het traject is niet de 'klassieke' weg bewandeld. Deze keuze had voor- en nadelen. Eén van de voordelen was dat de ingezette actie binnen een beperkt termijn (dus de korte klap) uitgerold kon worden (verzoek

eenheidsleiding). Het was een uitdagend proces, maar door inzet en creatieve oplossingen te bedenken, hebben we uiteindelijk de juiste stappen (activiteiten) kunnen zetten, om een hoog rendement te behalen met beperkte middelen en capaciteit.

Leerpunten:

De afstemming in het EMO en ELO heeft niet plaats gevonden waardoor de sector- en diensthoofden verrast werden door de mail van Peije en niet op de hoogte waren van de ingezette campagne. Als de sector- en dienstleiding door warme communicatie was meegenomen, was er meer draagvlak ontstaan en waren zij niet voor een voldongen feit, waarbij eigen keuzes niet meer gemaakt konden worden.

Conclusie:

Het is belangrijk dat er aandacht wordt besteed aan seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen onze organisatie. Door bewustwording te vergroten en medewerkers aan te sporen om in te grijpen wanneer zij geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag, kan er een cultuurverandering plaatsvinden waarin dit gedrag niet langer wordt getolereerd.

Uit zowel evaluatie als terugkoppeling van de teams is gebleken dat de meeste teams ermee aan de slag zijn gegaan op verschillende manieren en zijn er bij het vertrouwenswerk meldingen ontvangen. Ook n.a.v. de mail van Peije zijn er positieve reacties binnen gekomen waaruit de urgentie van het thema (seksueel) grensoverschrijdend gedrag werd benadrukt.

Landelijk is er een uitvraag gedaan naar ons plan van aanpak en de stappen die daarin gezet zijn. Het plan van aanpak met bijbehorende acties is opgeslagen in de landelijke apothekerskast.

Het thema (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is opgenomen in het preventieprogramma VIK.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zondag 4 juni 2023 12:29
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Terugkoppeling Z3 brainstorm integriteit

Hoi 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
 (5.1.2.e in de cc, zie onderaan),

Afgelopen vrijdag hebben de leden eenheidsleiding met integriteit in portefeuille vanuit Z3 bij elkaar gezeten. Om te spreken over 'hoe doen we dit eigenlijk' en 'waar ligt meerwaarde om van elkaar te leren'. Was een eerste verkennend gesprek. Wel al bijzonder om te zien hoe we het allemaal anders doen.

Ik was wel gecharmeerd van het signaaloverleg in ZEBRA. Kennen jullie dit en is dit iets om ook in onze eenheid te gaan doen? Is een overleg waar alle signalen (dus niet casussen) bij elkaar komen op een vertrouwelijke tafel. Maar waarbij de ogen en oren en kennis van de professionals bij elkaar komen en zicht geeft op waar de aandacht in de eenheid zou moeten liggen als het gaat om bijvoorbeeld leiderschap of toon en taal.

Daarnaast bespraken we dat het ons goed lijkt om in specifieke casuïstiek waar normvinding aan de orde lijkt te zijn, elkaar in triages of afdoeningsoverleggen meer op te zoeken door te vragen of iemand vanuit een andere eenheid kan aansluiten. Dit moet in de praktijk een weg gaan vinden door maar gewoon te gaan doen. Geen structuur voor afgesproken.

En tot slot - en daar is deze mail specifiek op gericht- bespraken we dat het ons goed lijkt om 2 maal per jaar een Z3 thema bijeenkomst integriteit te houden. Op een actueel thema met bijvoorbeeld sprekers of voorbeelden. Met de betrokken professionals (hoe groot die groep is hebben we nog niet besproken). Ik heb hierbij voorgesteld dat wij de eerste thema bijeenkomst op ons zullen gaan nemen. Verder uitwerking moet nog helemaal volgen.

Ik zie jullie als belangrijke spelers hierin. Welk thema is relevant en hoe zouden we dit verder moeten organiseren? En wie zouden hierbij uitgenodigd moeten worden? Alleen intern of ook van buiten naar binnen halen om perspectieven toe te voegen?

Graag overleg ik in persoon met jullie over hoe verder.

@ 5.1.2.e zou je hiervoor een overleg willen inplannen? Heeft geen haast, maar wel fijn als alvast een datum gevonden kan worden. Een uurtje is voldoende.

Groet 5.1.2.e



Memo

Afzender

Preventiecoördinatoren landelijk

5.1.2.e @politie.nl

06-5.1.2.e

Ontvanger(s)

Teamchefs VIK

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum	5 juni 2023	Behandeld door	Werkgroep / JvD
Ons kenmerk	Werkgroep Week van de Integriteit	Kopie aan	Preventiecoördinatoren
Uw kenmerk	Week van de Integriteit 2023	Bijlage(n)	-

Onderwerp Verzoek goedkeuring plan 'Week van de Integriteit 2023'

Beste teamchefs VIK,

In de week van 1 t/m 8 december van 2023 vindt de *Week van de Integriteit* plaats.

De preventiecoördinatoren VIK hebben voor onze organisatie hiertoe een werkgroep 'Week van de Integriteit' ingesteld, met als doel om in deze week elke dag alle politiemedewerkers op een vriendelijke en educatieve wijze te voorzien van informatie, tips, bewustwording en handelingsperspectief over integriteit en onze beroepscode.

Het voornemen van de werkgroep is om elke dag een thema aan bod te laten komen via onder andere het landelijk intranet, de briefings, narrow casting en mogelijk zelfs via advertising op onze koffieapparaten (de mogelijkheid is aanwezig).

Deze thema's en bijbehorende problematiek zijn gebaseerd op de meest voorkomende integriteitskwesies waar je als politiemens mee geconfronteerd kan worden:

- Integriteit: wat betekent dit voor jou? (Beroepscode, themabladen, handelingsperspectief)
- Imago van de politie (privé social media, glazen huis, bewustzijn)
- Pesten/uitsluiten/veilig werkklimaat/intimidatie
- Drugs
- (On)rechtmatig gebruik politiesystemen
- Discriminatie
- Alcoholgebruik.

We willen deze week laten starten met een video, waarin KC Henk van Essen de aftrap doet door zijn visie te geven op integriteit binnen de politie en hierin korte quotes verwerken van meerdere politiechefs.

Elke dag pakken we een thema bij de kop en daarbij willen we persoonlijke verhalen aan bod laten komen van collega's en voorbeelden geven van o.a. loyaliteitsconflicten, aanspreken en bespreekbaar maken, hoe leren we van elkaar, klachten, humor, persoonlijke voorkeur, drugs en ondermijning, casuïstiek n.a.v. integriteitsonderzoeken, etc.

Gevraagde beslissing: graag zouden we toestemming van jullie, teamchefs VIK, willen hebben hiervoor, zodat we o.a. de nodige acties kunnen uitwerken en voorbereiden.

Graag vernemen wij jullie reactie!

Alvast hartelijk dank en op naar een fijne **Politieweek van de Integriteit!**

Namens de werkgroep:

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



Afzender

Paul Entken
Regievoerder aanbevelingen Review
Interne Onderzoeken

Ontvanger(s)

Hanneke Ekelmans

Rubricering

Politie INTERN - Politietaak

Datum

6 juni 2023

Behandeld door

5.1.2.e

Ons kenmerk

Typ Ons kenmerk

Kopie aan

Regiegroep RIO

Uw kenmerk

Typ Uw kenmerk

Bijlage(n)

1

Onderwerp

Voortgangsrapportage aanbevelingen Review Interne Onderzoeken

Masterplan aanbevelingen review interne onderzoeken

In 2020 werden de aanbevelingen Review Interne Onderzoeken (RIO) onderschreven door de Korpsleiding. In een brief aan de Kamer van 11 november 2020 schetste de Minister van Justitie en Veiligheid (J&V) vervolgens de contouren van een ‘vernieuwd stelsel van integriteit en interne onderzoeken’. Dit gaf aanleiding tot een aanpak en verbetering van het proces rondom interne onderzoeken in de organisatie. Deze aanpak werd in juni 2021 vormgegeven door het masterplan aanbevelingen review interne onderzoeken. Kort gezegd betrof dit het oprichten van een regiegroep met vertegenwoordiging vanuit de TC’s VIK, SH Staf, Arbeidszaken en VIK KS. En werden de aanbevelingen als deelopdrachten verdeeld over de SH-staf en TC’s VIK. Er werden een drietal deelopdrachten geprioriteerd, te weten Triage-Registratie & Monitoring en Landelijke voorziening (Nu: Landelijk Team Interne Onderzoeken LTIO). Hier werd later preventie ook aan toegevoegd. In januari 2022 werd op verzoek van de SH-staf en TC’s VIK een projectleider aangesteld om de voortgang van de deelopdrachten te organiseren, stimuleren en bewaken. Na het vertrek van de projectleider in augustus 2022 is er geen nieuwe projectleider meer ingezet.

Voortgang geprioriteerde aanbevelingenTriage

Het triageproces is door de deelopdracht-groep ontwikkeld en beschreven. Vervolgens is het beproefd binnen drie piloteenheden en is het beschreven proces geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een gedragen triageproces. Binnen het proces zijn vaste verplichte elementen (zoals kernbezetting van de triage commissie) en variabele elementen (zoals digitale of fysieke toepassing) beschreven.

Het triageproces is verwoord in het ‘besluit invoering triage’. In het besluit staan naast het in te voeren werkproces ook compliance afspraken, zodat triage gemonitord kan worden. Het ‘besluit invoering triage’ is in het tweede kwartaal van 2022 ingevoerd binnen alle eenheden, PA, PD en Staf KL. In april 2023 is het ‘besluit invoering triage’ aangevuld met het proces nationale triage. Na goedkeuring van (ref) KL worden de documenten gebundeld gedeeld met de voorzitters van de triagecommissies en KL.

In 2022-2023 heeft er een proces-audit Triage plaatsgevonden en heeft uitgewezen dat de implementatie van het proces triage gezorgd heeft voor meer aandacht voor menselijke maat, meer eenduidigheid en meer uniformiteit binnen de eenheden. Daarnaast blijkt ook dat niet meer standaard wordt aangestuurd op een disciplinair onderzoek, maar meer in de lijn van functioneren wordt opgepakt en afgedaan. Er is inmiddels ook verbetering van registratie en monitoring van onderzoeken zichtbaar. De eenheden worden periodiek aangesproken op hun resultaten.

In het derde kwartaal van 2023 zal naar verwachting de nationale triage ook geïmplementeerd zijn.

Registratie en Monitoring

Door de deelopdracht-groep is de wijze van uniforme registratie, in het huidige registratiesysteem Delta,

uitgewerkt. De uniforme werkwijze is vastgelegd in een document: Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek (versie 3 februari 2022). Per 01-01-2022 is de ontwikkelde uniforme wijze van registreren in Delta van kracht. De monitoring van de kwaliteit van de registraties vindt plaats binnen VIKKS. Elk half jaar wordt hierover via de reguliere lijn gerapporteerd.

Er is een duidelijke verbetering zichtbaar m.b.t. het uniform registreren, maar er is nog ruimte voor verbetering. D.m.v. diverse inspanningen (o.a. rapportages vanuit VIKKS) wordt de kwaliteit van registratie in Delta van de interne onderzoeken verder bevorderd.

Naast deze monitoring op kwaliteit van registraties wordt er periodiek een overzicht opgeleverd met resultaten. In de toekomst volgt een realtime dashboard voor interne onderzoeken in Cognos.

Het uiteindelijke doel is te komen tot een eenduidig registratiesysteem, waardoor voldaan kan worden aan de behoefte om transparant te zijn en beter te kunnen monitoren. Daarvoor wordt aangesloten op CSM, wat landelijk wordt ingevoerd. Tot die tijd wordt gewerkt met het registratiesysteem Delta. Ten behoeve daarvan worden werkafspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig. Dit wordt in de begroting van 2024 opgenomen.

Landelijke voorziening voor complexe of eenheids- overstijgende onderzoeken

De deelopdracht-groep heeft in 2021 een advies gegeven voor de uitwerking van een landelijke voorziening welke staat beschreven in de 'uitwerkingsnotitie – deelopdracht 2a'.

Het scenario van een definitief landelijk team, te weten de kleine kern van 7 personen met flexibele schil- is verder uitgewerkt in een inrichtingsplan Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) en wordt ter besluitvorming voorgelegd aan het KTMO. Eind april 2023 is het stuk besproken in het TC VIK-overleg en het HSO. Op 7 juli staat het inrichtingsplan ter besluitvorming geagendeerd voor het BOO. Het traject van ontwikkeling naar realisatie loopt op het moment van schrijven en wordt omringd door verschillende stappen in (consultatie voorafgaand aan) besluitvorming.

Als er meldingen/signalen binnenkomen die voldoen aan de toewijzingscriteria voor het LTIO, dan wordt op dit moment een ad hoc team ingericht. Er vindt altijd een triage plaats.

T.a.v. de monitoring wordt aangesloten op de reguliere monitoringscyclus in de staande organisatie.

Preventie

De deelopdrachten preventie en lerend vermogen zijn in gezamenlijkheid opgepakt. De deelopdracht-groep heeft een roadmap opgeleverd waarin producten staan beschreven die binnen de politieorganisatie moeten worden ontwikkeld om de preventie en het lerend vermogen te bevorderen.

De realisatie en implementatie van de (producten uit de) roadmap gaat via het themaoverleg preventie. Preventie wordt gezien als een prominent thema om de komende jaren op te ontwikkelen én investeren. In 2023 zal het jaarplan voor 2024 worden ontwikkeld en in 2024 een jaarplan voor 2025 om concreet te bepalen op welke elementen de eerste focus ligt.

Voortgang aanbevelingen algemeen

De voortgang van de aanbevelingen RIO conform het masterplan en onder aansturing van de regiegroep zal in Q2 van 2023 worden afgerond. Het merendeel van de aanbevelingen is in de fase van ontwikkelen afgerond. Met name de deelopdracht (her)inrichten VIK afdelingen kent een langere looptijd omdat de input uit de andere aanbevelingen voorwaardelijk was om juist beeld te krijgen bij de behoefte en noodzaak tot (her)inrichting van de afdelingen.

In afstemming met de huidige voorzitter(s) van de regiegroep (SH Staf) en regievoerder Review Interne Onderzoeken wordt een nieuw werkmodel met governance afspraken opgeleverd en voorgelegd aan de opdrachtgever (referent KL). Het uitgangspunt hierbij is zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande overleg en werkstructuren zoals de thema overleggen.

Tot op heden heeft de focus van de regiegroep en deelopdrachten gelegen op de ontwikkelfase. De focus in de volgende fase om de aanbevelingen RIO verder te brengen ligt op realisatie, implementatie, monitoring en borging. Dit vraagt nadrukkelijk realisatie kracht (capaciteit) in de eenheden en begeleiding (o.a. een



projectleider) vanuit de portefeuille(houder) integriteit en VIK KS.

In de bijlage is een totaaloverzicht gevoegd dat duiding geeft aan de voortgang van alle deelopdrachten en waar (realisatie en implementatie) nog stappen te zetten zijn.

Het totaaloverzicht zal periodiek worden bijgewerkt en aangeleverd aan de opdrachtgever.

Tav de monitoring geldt dat enerzijds de eigen Control van de eenheden hiervoor cijfermatig een aandeel heeft en anderzijds de Portefeuillehouder (gedaan door VIKKS) de analyses maakt van de uitgewerkte verbetering. Daarmee hangt samen de compliance (voldoen aan de afspraken) die nog niet verder is geëxpliciteerd.

De lijn blijft verantwoordelijk (de PC, Hoofden Staf) voor **de uitvoering en als bevoegd gezag**.

De portefeuille ondersteunt daar uiteraard bij.



Bijlage: Stand van zaken Review Interne Onderzoeken 31-05-2023	Contour Kamerbrief	Masterplan RIO 1a Triage	1b Registratie en Monitoring Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.	<p>Groen betekent dat de deelopdracht in de ontwikkelingsfase afgerond en niet langer onder de verantwoordelijkheid van de regiegroep valt.</p> <p>Oranje betekent dat er op dit moment nog wordt gewerkt aan de deelopdracht en dat dit wordt gemonitord door de regiegroep.</p>	Ontwikkelingsfase (regiegroep) → Deelopdracht uitvoeren	<p>Vanuit de ontwikkelingsfase is het triageproces ontwikkeld en beschreven. Vervolgens is het beproefd binnen drie piloten en is het beschreven proces geëvalueerd wat heeft geleid tot een gedragen triageproces. Binnen het proces zijn vaste verplichtingen (zoals kernbezetting van de triage commissie) elementen beschreven en variabelen (zoals digitale of fysieke aanpak) elementen.</p> <p>Vanuit de ontwikkelingsfase is de wijze van uniforme registratie, in het huidige registratiesysteem Delta, uitgewerkt.</p> <p>Toekomstige ontwikkeling: Het uiteindelijke doel is te komen tot een eenduidig registratiesysteem, waardoor voldaan kan worden aan de behoefte om transparant te zijn en beter te kunnen monitoren. Daarvoor wordt aangesloten op CSM, wat landelijk wordt ingevoerd. Tot die tijd wordt gewerkt met het registratiesysteem Delta. Ten behoeve daarvan worden werkspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig.</p>	<p>Groen betekent dat de uitvoering van de deelopdracht is gerealiseerd. Monitoring vindt plaats o.a.v. de portefeuille.</p> <p>Oranje betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de realisatie.</p> <p>Rood betekent dat nog niet aangevangen is met het realiseren van de uitvoering van de deelopdracht.</p>	Realisatie → Uitwerkingen verwirkelijken/maken	<p>Het triageproces is verwoord in het 'besluit invoering triage'. In het besluit staan naast het in te voeren werkproces ook compliance afspraken zodat triage gemonitord kan worden.</p> <p>In april 2023 is het 'besluit invoering triage' aangevuld met het proces nationale triage. Na goedkeuring van (ref) KL worden de documenten gebundeld gedeeld met de voorzitters van de triagecommissies en KL.</p> <p>De uniforme werkwijze is vastgelegd in een document: Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek (versie 3 februari 2022).</p>	<p>Groen betekent dat de uitwerking van de deelopdracht is geïmplementeerd. Monitoring vindt plaats o.a.v. de portefeuille.</p> <p>Oranje betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de implementatie.</p> <p>Rood betekent dat nog niet is aangevangen met het implementeren.</p>	Implementatie - Uitvoering → Uitwerkingen implementeren	<p>Het 'besluit invoering triage' is in het tweede kwartaal van 2022 ingevoerd binnen alle eenheden, PA, PD en Staf KL.</p> <p>In het derde kwartaal van 2023 zal de nationale triage ook geïmplementeerd zijn.</p>	<p>Per 01-01-2022 is de ontwikkelde uniforme wijze van registreren in Delta van kracht. Helaas komen nog niet alle eenheden deze afspraken volledig na. D.m.v. diverse inspanningen (oa rapportages vanuit VIKKS) wordt de kwaliteit van registratie in Delta van de interne onderzoeken verder bevorderd.</p>	<p>Groen betekent dat de geïmplementeerde uitwerking is geborgd en in de staande organisatie wordt gemonitord.</p> <p>Oranje betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de borging en monitoring in de staande organisatie</p> <p>Rood betekent dat nog niet is aangevangen met het borgen en monitoren.</p>	Borging / Monitoring	<p>Audit Triage heeft plaatsgevonden. Managementreactie wordt nog gedeeld.</p> <p>Nadere ontwikkelingsvraagstukken zijn: - Eenduidig mandaat - Leercyclus verschillende triagecommissies</p> <p>Monitoring: PF/VIKKS</p>	<p>De monitoring van de kwaliteit van de registraties vindt plaats binnen PF/VIKKS. Elk half jaar wordt hierover via de reguliere lijn gerapporteerd.</p> <p>Naast deze monitoring op kwaliteit van registraties wordt er periodiek een overzicht opgeleverd met resultaten. In de toekomst volgt een realtime dashboard voor interne onderzoeken in Cognos.</p>		Besluitvorming	<p><i>Besluitvorming:</i> Deelopdracht, ter consultatie TC VIK, HSTAF, regiegroep, besluitvorming PH.</p> <p><i>Voortgang:</i> Uitvoering Eenheden, aanbevelingen Audit landelijk doorvoeren</p>	<p><i>Besluitvorming:</i> Regiegroep, PH, invoering. Besluitvorming is al eerder geweest (KL). Is ook onderdeel van de nationale politie eenduidigheid. Hoef geen nadere besluitvorming plaats te vinden.</p> <p><i>Voortgang:</i> Uitvoering in de eenheden. Aanpassingen zoals # via PF/VIKKS.</p> <p>Aanpassingen Delta (PF/VIKKS)</p>
--	---------------------------	---	---	---	--	---	---	---	---	--	--	---	--	--	-----------------------------	--	--	--	-----------------------	--	---

	<p>1c. Kaders en richtlijnen</p>	<p>Dit is het sluitstuk van alle opdrachten binnen de review. Gedacht moet worden aan herschrijven protocol, beschrijving- triage proces, - zorg voor medewerkers, - registratie, - landelijke voorziening.</p> <p>Er wordt apart naar de themabladen gekeken en binnenkort wordt ook het communicatieprotocol opgepakt. Tevens wordt er nagedacht over het vormen van een intranetside integriteit en de brochures worden aangepast.</p>	<p>Het stuk is in afrondende fase en zal via TC VIK-overleg en het HSO naar de regiegroep gaan. Daarna moet het naar de verschillende overleggen.</p>	<p>Standaardformulieren voor dossiervorming zijn ondertussen geïmplementeerd.</p>	<p>De archivering, borging en doorontwikkeling van de opgeleverde documenten vindt plaats bij PF/VIKKS. Eventueel toekomstige aanpassingen zal via de reguliere lijn lopen.</p>	<p>Besluitvorming: Deelopdracht- ter consultatie Teamchefs- sectorhoofden staf, AZ, JZ, Communicatie, HRM (expertise), Regiegroep -PH -> inbrengen ter besluitvorming: Ter info COR Onduidelijk of besluitvorming moet plaatsvinden in BBVO of KMITO Bonden betrekken? Voortgang: Uitvoering: VIK eenheden, AZ, Communicatie, lijn.</p>
	<p>2a. Landelijke voorziening voor complexe of eenheids- overstijgende onderzoeken</p>	<p>Een projectteam heeft in 2021 een advies gegeven voor de uitwerking van een landelijke voorziening. Uitwerkingsnotitie – deelopdracht 2a</p>	<p>Het scenario van een definitief landelijk team, te weten de kleine kern van 7 personen met flexibele schil- is verder uitgewerkt en wordt ter besluitvorming voorgelegd aan het KMO. Eind april 2023 is het stuk besproken in het TC VIK-overleg en het HSO. 7 juli staat het inrichtingsplan ter besluitvorming op de agenda van het BOO. Het traject van ontwikkeling naar realisatie en de daaraan gekoppelde besluitvorming verloopt traag. De vertraging wordt o.a. ingegeven door beperkte capaciteit, onduidelijkheid t.a.v. sturingslijnen en groter dan voorziene uitdaging op bedrijfsvoeringsconsequenties.</p>	<p>Indien er meldingen/signalen binnenkomen die voldoen aan de toewijzingscriteria voor het LTIO, dan wordt op dit moment een adhoc team ingericht. Er vindt altijd een triage plaats.</p>	<p>T.a.v. de monitoring wordt aangesloten op de reguliere monitoringscyclus in de staande organisatie.</p>	<p>Besluitvorming: Deelopdracht, Teamchefs VIK en Hoofden staf ter consultatie, regiegroep. regievoerder KL. De invulling wordt door KMO ter besluitvorming voorgelegd aan het BOO/BBVO Voortgang: Inrichten team, uitvoering onderzoeken onder het bevoegde gezag</p>
<p>Duidelijke organisatiestructuur</p>	<p>2b. (her)Inrichting VIK afdelingen</p>	<p>Voor deze deelopdracht vindt nu het proces van de opdrachtformulering plaats. Dit stuk zal eind april/begin mei 2023 langs de TC VIK en Hoofden Staf gaan, waarna de opdrachtformulering via de regiegroep richting de regievoerder KL. gaat. Met opmerkingen retour. Inmiddels projectgroep gevormd door de PL.</p>				<p>Besluitvorming: Deelopdracht: ligt nog bij de Hstaf, ondersteund door een PL. Opdracht wordt nu geschreven. Daarna naar BBVO/KMITO. Betrokken moet worden de COR. Dus even wachten tot de opdracht klaar is en dan de governance beschrijven (vraag staat uit bij BZ) Voortgang: Na goedkeuring opdracht zal de PL KMO deze opdracht onder verantwoordelijkheid van de regievoerder oppakken.</p>
<p>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</p>	<p>3a. Herijken zorg en rechten betrokkene</p>	<p>Deze deelopdracht is in de afrondende fase. De afrondende notitie geeft inzage in de behoeften (do's and don't's) t.a.v. de betrokkene in een onderzoek. De regiegroep heeft een realisatie/implementatie-advies gevraagd aan de opdrachtnemer.</p>	<p>Een aantal adviezen worden al meegenomen in bijv. in het herschrijven van het protocol. In de standaardformulieren voor dossiervorming zijn de adviezen al meegenomen welke in 3a terugkomen.</p>		<p>Monitoring: PF/VIKKS</p>	<p>Besluitvorming: Deelopdracht-ter consultatie bij de tvik-hstaf-HR expertise- Regiegroep- regievoerder. Geen verder besluitvorming, zijn werkafspraken. Voortgang: Deelopdracht maakt implementatie voorstel. Uitvoering zal plaatsvinden aan de eenheden, actie houders voornamelijk de lijn,</p>

		<p><i>Deze is opgeleverd en zal binnenkort worden besproken in de regiegroep, waarna er een verzoek tot decharge zal worden gedaan (m.b.t. de ontwikkelingsfase).</i></p>			iam VIK.
3b. Betrokkenen		<p>De uitwerkningsnotitie is in de week van 13 april 2023 opgeleverd aan de regiegroep. Deze is in de regiegroep besproken en heeft nog verdere specificering met betrekking tot de realisatiefase en de fasering daarin.</p>		<p>Monitoring: PF/VIKKS maar ook aan de hand van signalen bonden, brieven aan de KC enz.</p> <p>Besluitvorming: Deelopdracht-ter consultatie bij de tcvk-hstaf- Regievoerder. Hoeft niet ter besluitvorming voorgelegd te worden, zijn werkafspraken; Voortgang: uitvoering binnen de eenheden.</p>	
Versterken lerend vermogen	4a. Lerend vermogen	<p>Deze opdracht is afgerond in samenhang met de deelopdracht preventie. In dit kader is een roadmap opgeleverd waarin producten staan beschreven die binnen de politieorganisatie moeten worden ontwikkeld om de preventie en het lerend vermogen te bevorderen...</p>	<p>Realisatie en implementatie gaat via het themaoverleg, m.u.v. de onderwerpen die niet in dat themaoverleg of TC VIK overleg passen (ontwikkelingen risicoanalyse etc).</p>	<p>De borging van preventie en lerend vermogen zit in de ontwikkelagenda van de portefeuille integriteit. Elk jaar moet worden bekeken wat haalbaar is te ontwikkelen en hierin te prioriteren</p> <p>Besluitvorming: Deelopdracht-ter consultatie bij de tcvk-hstaf- Regievoerder. Hoeft niet ter besluitvorming voorgelegd te worden, zijn werkafspraken; Voortgang: Teamchefs VIK en preventie coördinatoren voeren uit.</p>	
Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.	4b. Opleiding en scholing	<p>De uitwerkningsnotitie is bijna afgerond. De werkgroep verwacht deze medio juni 2023 aan de regiegroep op te leveren.</p>	<p>Met diverse partijen is contact over de realisatie van de beschreven opleidingen en scholing.</p>	<p>Monitoring lijnverantwoordelijkheid om medewerkers op kennispeil te houden het thema-overleg monitort de kwaliteit van de opleidingen en eventueel aanpassingen op het aanbod.</p> <p>Besluitvorming: Deelopdracht-ter consultatie bij de tcvk-hstaf- Regievoerder. Hoeft niet ter besluitvorming voorgelegd te worden, zijn werkafspraken; Voortgang: thema overleg opleidingen, HRO, PA, PF/VIKKS Opleidingsplan schrijven, budget creëren enz.</p>	
Inzetten op preventie	4c. Preventie	<p>Deze opdracht is afgerond in samenhang met de deelopdracht lerend vermogen. In dit kader is een roadmap opgeleverd waarin producten staan beschreven die binnen de politieorganisatie moeten worden ontwikkeld om de preventie en het lerend vermogen te bevorderen...</p>	<p>Realisatie en implementatie gaat via het themaoverleg, m.u.v. de onderwerpen die niet in dat themaoverleg of TC VIK overleg passen (ontwikkelingen risicoanalyse etc). Op het gebied voor preventie moet in 2023 het jaarplan voor 2024 worden ontwikkeld en in 2024 een jaarplan voor 2025.</p>	<p>De borging van preventie en lerend vermogen zit in de ontwikkelagenda van de portefeuille integriteit. Elk jaar moet worden bekeken wat haalbaar is te ontwikkelen en hierin te prioriteren</p> <p>Besluitvorming: Deelopdracht-ter consultatie bij de tcvk-hstaf- Regievoerder. Hoeft niet ter besluitvorming voorgelegd te worden, zijn werkafspraken; Voortgang: PF, teamchefs VIK en het themaoverleg preventie ontwikkelen verder en zetten de tools in.</p>	
Duidelijke organisatiestructuur	5a. Rol mandaat VIKKS	<p>In het inrichtingsplan voor het centrale onderdeel integriteit en aanpak corruptie wordt tevens de rol van VIKKS meegenomen.</p>		<p>Besluitvorming: KLO moet nog voorbereid worden Voortgang: na besluitvorming onderbrengen VIKKS zal verdere inrichting en mandaat worden opgepakt</p>	
	5b. Governance	<p>In het inrichtingsplan voor het centrale onderdeel integriteit en aanpak corruptie wordt tevens de governance voor het proces van interne onderzoeken meegenomen.</p>			



<p><i>Helder onderscheid strafrechtelijk vs. disciplinair</i></p>	<p>5c. Helder onderscheid disciplinair en strafrechtelijk.</p> <p>1. Disciplinair onderzoek wat strafrechtelijk niet door dezelfde VIK medewerker wordt uitgevoerd.</p> <p>2. Daarnaast in overleg met OM kaders opstellen voor wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld, de samenloop van onderzoeken en de informatiedeling van politie met het OM.</p>	<p>Een eerste verkennend gesprek met het landelijk Parket heeft plaatsgevonden op 10 mei '23. Er wordt in samenwerking met het OM een notitie ontwikkeld waarin kaders worden vastgelegd. t.a.v. scheiding strafrecht onderzoeken- disciplinaire onderzoeken, doorlooptijden en informatie deling.</p>		<p>De monitoring t.a.v. de scheiding tussen strafrechtelijk en disciplinair onderzoek wordt in de staande organisatie geborgd.</p>	<p>Besluitvorming: Deelopdracht-ter consultatie bij de tvik-hstaf- Regiegroep-regievoerder. Voortgang: Uitwerking afspraken regievoerder/VIKKS.</p>
---	---	--	--	--	---