

Interne memo



Organisatieonderdeel Eenheid 5.1.2.1
STAF
Afdeling VIK

Behandeld door 5.1.2.e
Functie
Telefoon 06 5.1.2.e
E-mail 5.1.2.e@politie.nl

Aan
Leden werkgroep 5.1.2.1

Datum 6 juni 2023
Bijlage(n) 0
Pagina 1

Onderwerp Samenvatting overleg Werkgroep 5.1.2.1 15 september 2020

Aanwezig:

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

Niet onder reikwijdte

2. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

3. Fieldlab politiële corruptie.

Het in moet niet voldoende helder welke eenheden aansluiten. 5.1.2.e en 5.1.2.e zetten zich in voor de Fieldlabs en de portefeuillehouders zijn verantwoordelijk voor de inhoud en communicatie richting de eenheden. Loopt wat moeizaam. 5.1.2.1 sluit aan, 5.1.2.1 nog niet zeker en 5.1.2.1 haakt niet aan.

Volgend overleg:

Dinsdag 4 juli 2023, 14.00u via Teams.



Interne Memo

EMO

Onderwerp
Triage VIK

Organisatieonderdeel
Politie
Eenheidsstaf Rotterdam

Behandeld door
5.1.2 e
5.1.2 e

Functie
5.1.2 e
5.1.2 e

Telefoon
06 5.1.2.e

E-mail
5.1.2 e @politie.nl

Ons kenmerk
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Uw kenmerk
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

In afschrift aan
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum
8 juni 2022

Bijlage(n)
3

Pagina
1

Beste leden EMT,

In opdracht van de korpschef is binnen de politie een regiegroep gestart met de uitwerking van de aanbevelingen van de Review. Daarvoor is het Masterplan aanbevelingen Review interne Onderzoeken opgesteld.

Het masterplan is een uitwerking van de opdracht zoals deze is gegeven aan de regievoerder door de KL.

Waarom triage

De opzet van disciplinaire onderzoeken staat in hoofdlijnen beschreven in het Protocol. De processtappen in oriënterende onderzoeken zijn niet op eenzelfde wijze vastgelegd. Ditzelfde geldt voor strafrechtelijke onderzoeken.

Er bestaat geen criterium voor wanneer een onderzoek in de lijn kan worden afgedaan en wanneer een disciplinair onderzoek kan of moet worden opgestart. Volgens het huidige Werkproces doet VIK deze eerste weging. De criteria hiervoor liggen nu niet vast. Ook is niet vastgelegd wat nodig is als de feiten al op een andere manier deugdelijk zijn vastgesteld. Er ontbreekt een omschrijving van een handelwijze of een onderzoek dan nog geëigend is of dat een verantwoordingsgesprek met betrokkene (of andere sanctie of reactie, zoals een functioneringstraject) in dat geval volstaat. Volgens het huidige protocol stelt het bevoegd gezag de aanzeggingsbrief op in samenspraak met VIK en de HR-jurist. Niet helder is vastgelegd wie de aanzegging doet (bevoegd gezag, direct leidinggevende of VIK). Ook is onduidelijk of bij een lijnonderzoek een aanzegging vereist is. In het Protocol staat dat het bevoegd gezag ervoor zorgt dat de aanzeggingsbrief zo spoedig mogelijk aan betrokkene wordt uitgereikt en dat ook VIK en de HR-jurist worden geïnformeerd zodra en wanneer de aanzeggingsbrief aan de betrokkene is uitgereikt.

Om in deze werkwijze meer uniformiteit, eenduidigheid en rechtsgelijkheid te organiseren is in het KMTO vorig jaar besloten om bij VIK triage in te voeren, dat is: het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers alvorens er een besluit wordt genomen over het vervolg.

In de afgelopen periode heeft in verschillende eenheden – waaronder Limburg, Oost en de LE – een pilot gelopen om de werkwijze van triage uit te proberen en om gezamenlijk te ondervinden welke werkwijze de voorkeur geniet. De pilot is in oktober 2021 tussentijds geëvalueerd met in december 2021 een eindevaluatie. Op basis hiervan is een eindrapportage opgesteld die is geaccordeerd in de regiegroep van 4 april jl.

Onderwerp
Triage VIK

Datum
8 juni 2022

Pagina
2 van 3

Op basis van het proces dat is doorlopen en waarin een procesbeschrijving van de triage is uitgewerkt, de pilot die is uitgevoerd en de algemene conclusies die daaruit getrokken zijn, is de deelgroep gekomen tot aanbevelingen die zich richten op:

- a) aspecten om vereiste uniformiteit in werkwijze binnen het hele korps te borgen;
- b) aspecten waarvoor aandacht wordt gevraagd, maar ruimte wordt gelaten voor elke eenheid om daar op de voor haar passende wijze invulling aan te geven;
- c) de koppeling vanuit deze werkgroep naar de opdrachten van andere werkgroepen.

Deze aanbevelingen zijn overgenomen in het landelijk voorgeschreven werkproces voor de in de eenheden in te voeren triage. Deze 'Procesbeschrijving triage' en de werkdocumenten hebben we voor Rotterdam invulling gegeven. Gevraagd is om triage in te voeren in het tweede kwartaal van 2022.

Triage momenten

Alle meldingen komen op één punt binnen bij de VIK-coördinatoren. Hij/zij bereidt de triage voor waarin de meldingen worden besproken en zorgt ook voor vastlegging van het besluit en de archivering. Naast de twee VIK-coördinatoren is de TC-VIK achtervang om daarmee te bewerkstelligen dat het proces altijd doorgang kan blijven vinden.

De triage momenten vinden op vaste momenten in de week plaats, bijvoorbeeld een half uur op de dinsdag en donderdag. De bijeenkomsten vinden plaats via MS teams. Hierdoor ontstaat er minimale vertraging in het proces.

Voorbereiding, voorzitterschap en verslaglegging is belegd bij de coördinatoren en de administratieve ondersteuning van de afdeling VIK.

Kernbezetting

Niet onder reikwijdte

Informatiedeling en registratie

De beschikbare informatie wordt digitaal gedeeld. Hiervoor zijn de kernleden geautoriseerd en per casus worden personen uit de flexibele inzet geautoriseerd. Hierdoor hebben de deelnemers alleen toegang tot hun specifieke casus. Intern hebben we een formulier ontwikkeld waarop de noodzakelijke en beschikbare informatie kort staat weergegeven. Hier kunnen waar nodig bijlagen aan worden toegevoegd. Ook eventuele beschikbare strafrechtelijke dossiers worden via deze wijze beschikbaar gesteld aan de leden. Uitkomsten van de triage worden op de voorgeschreven wijze



Onderwerp
Triage VIK

verwerkt in het aangeleverde Exel-document en in Delta. De totaaloverzichten en bijzondere casuïstiek worden gedeeld met de leden Eenheidsleiding.

Datum
8 juni 2022

Overige afspraken

Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met VIK Korpsstaf. Hierin staat geanonimiseerd:

Pagina
3 van 3

- a) de datum van de binnenkomst van een melding;
- b) de datum triage;
- c) de datum besluit triage;
- d) besluit afhandeling;
- e) de werkvorm triage;
- f) de deelnemers triage;
- g) bij wie ligt het mandaat;
- h) doorlooptijd.

Een half jaar na de implementatie van triage wordt een procesaudit gedaan door VIK Korpsstaf.

In de bijlagen de stukken van VIK Korpsstaf die voor de implementatie zijn gesteld.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Plan voor ambassadeurs integriteit op de teams
Datum: donderdag 8 juni 2023 14:03:25

Hoi 5.1.2.e en 5.1.2.e

Helemaal goed! Ik heb inmiddels al wat informatie opgehaald met eenheden die al (samen)werken met ambassadeurs integriteit. Vooral de zaken waar zij tegenaan gelopen zijn (en nu dus anders zouden doen) zijn helpend. Spreek je/jullie volgende week!

Groet,
 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 8 juni 2023 13:38
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Plan voor ambassadeurs integriteit op de teams

Hoi 5.1.2.e
 Niet onder reikwijdte

Fijn dat 5.1.2.e er volgende week weer is!

Het ambassadeurschap hadden we de laatste keer al besproken en ik ben zeker enthousiast. Denk wel dat het goed is om samen even een plannetje te maken hoe hier mee om te gaan. Misschien ook eens even sparren met het DB van de OR en bv Pvl over hoe zij hier naar kijken en of ze tips en trucs hebben.

Gr
 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 8 juni 2023 09:34
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Plan voor ambassadeurs integriteit op de teams

Goedemorgen 5.1.2.e

Alles goed? Niet onder reikwijdte
 Met mij alles prima! Hieronder even wat mededelingen/vragen van mijn kant.

T.a.v. de inhoud van mijn werkdagen:

Ik heb gisteren het landelijke (fysieke) overleg Integrale Veiligheid bijgewoond, dit op de PA Apeldoorn.

Niet onder reikwijdte

Maandag 12 juni is weer de eerste werkdag van 5.1.2.e Ik spreek hem dan helemaal bij over de afgelopen 4 weken en dit doen we op het politiebureau van Hellevoetsluis. Hier hebben we dan meteen een overleg over de door het BT Haringvliet aangevraagde preventiesessies. Dinsdag 13 juni zijn we dan beiden weer op het Doelwater aanwezig.

T.a.v. het ambassadeurschap Integriteit (zie onderstaande mail, eerder aan je verzonden)

Ben je hier (ook) enthousiast over?

Zo ja, is het dan een idee om stap 2 te gaan zetten (een brief voor het ELO/EMO op te stellen)?

Volgende week even bespreken?

Groetjes en fijn weekend alvast!

5.1.2.e

-

Van: 5.1.2.e)

Verzonden: woensdag 17 mei 2023 08:58

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Plan voor ambassadeurs integriteit op de teams

Hoi 5.1.2.e

Zoals besproken gisteren, hierbij een korte uiteenzetting van het plan voor Ambassadeurs Integriteit IN de teams.

Als VIK geven wij op jaarbasis vele preventiesessies/dilemmatrainingen, dit met het doel integriteitsschendingen te voorkomen en te leren van wat eerder mis is gegaan.

Om dit door te ontwikkelen, willen we naast deze preventieactiviteiten een start maken met "Ambassadeurs Integriteit" op de basisteams. Met deze collega's willen wij een netwerk opzetten en daarmee investeren in vakmanschap, houding en gedrag.

De ambassadeur doet dat vanuit collegiale interactie en - ondersteuning.

Hoe zou het profiel van een VIK-ambassadeur Integriteit eruit moeten gaan zien?

Naar ons idee zou het moeten gaan om collega's die uiteraard affiniteit hebben met de onderwerpen integriteit en vakmanschap, die communicatief vaardig zijn en het lef hebben om zich uit te spreken binnen het team. Iemand die pijnpunten durft te benoemen richting collega's, leidinggevend en VIK.

Het is verder van belang dat deze collega's goed liggen in de groep en goed zicht hebben op het werk en de werkomgeving. Zowel binnen als buiten. Ze weten wat er speelt en leeft in een team en worden nu al gezien als 'het geweten' van het team.

Wat gaat een ambassadeur Integriteit doen?

- Hij of zij heeft contact over preventieonderwerpen: wat zijn de trends in "kwetsbaar" gedrag (do's en dont's), de ambassadeur bespreekt deze trends in zijn team
- Signaleert welke onderwerpen op het gebied van integriteit en veiligheid spelen
- Onderhoudt contact met VIK-preventiecollega's (mochten de medewerkers VIK vanuit de I en de K ook verbonden zijn -of gaan worden-gaan aan teams/districten, dan worden ook zij hierbij betrokken)
- Is er vooral om de collega's door middel van deze activiteiten te helpen! Het gaat om preventie

Wat gaat een ambassadeur integriteit vooral niet doen?

- De ambassadeur integriteit is absoluut geen vooruitgeschoven post van VIK
- Meldingen van integriteitsschendingen horen dus niet thuis bij de ambassadeur integriteit
- De ambassadeur integriteit is geen vertrouwenspersoon
- De ambassadeur integriteit is niet betrokken bij repressieve activiteiten in het kader van integriteit

Wat bieden wij de ambassadeurs integriteit?

- Bij aanvang een volledige preventiesessie/dilemmatraining
- Hierna minimaal 1 x per jaar een training om ontwikkelingen, risico's en verleidingen te delen
- Nauw contact met VIK-preventie als vraagbaak over alle onderwerpen die met het thema

- integriteit te maken kunnen hebben
- Eventueel, naar behoefte, een nieuwsbrief

Investing in tijd

De bijeenkomsten die we vanuit VIK voor de ambassadeurs integriteit zullen gaan organiseren beslaan een dagdeel. De overige activiteiten vinden 'on the job' plaats. Het betreft een taakaccent. We denken aan twee medewerkers per team.

Wat verwachten we van de sectorleiding / teamchef?

We hopen dat zij dit nieuwe initiatief omarmen en willen meewerken aan een dergelijk netwerk. Te beginnen met het op de agenda zetten van een ELO/EMO.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e



Deelopdracht 2b: Inrichting VIK

Herformulering
opdracht en
startdocument

De projectgroep

5.12 e

Deelopdracht 2b
Concept t.b.v. regiegroep
Versie 0.17
Versiedatum 12 juni 2023

Inleiding.

Bij de inrichting van de Nationale Politie in 2012 is de formatie van VIK bepaald op basis van het toenmalige werkaanbod en de (historische) context van dat moment.

Zowel maatschappelijk als organisatorisch heeft zich een flink aantal ontwikkelingen voorgedaan. Eén daarvan was de Review kwaliteit interne onderzoeken. Vanuit deze Review werd opdracht gegeven om een nieuw ontwerp te maken voor de inrichting van VIK, aanvankelijk ten aanzien van de verbetering van interne onderzoeken.

Sinds de eerste opdracht zijn er echter belangrijke ontwikkelingen geweest, waaronder de constatering dat de inrichting van VIK, vanwege de onderlinge samenhang tussen de verschillende onderdelen, het gehele palet van haar werkprocessen moet omvatten en niet alleen interne onderzoeken. Ook de prioriteit op preventie en de lerende organisatie vragen om herformulering van de opdracht zodat deze ook toekomstgericht is.

De oorsprong van de opdracht.

De oorsprong van de opdracht is het gevolg van kritiek vanuit de politiek, landelijke media en vakbonden op het integriteitsstelsel van de Nederlandse Politie en dan met name het proces interne onderzoeken. Dit heeft geresulteerd in een opdracht van de Minister van Justitie en Veiligheid aan de korpschef. Tegelijk ontstond ook binnen de politieorganisatie de behoefte aan kwaliteitsverbetering vanuit het uitgangspunt “omdat het om onze mensen gaat” (Strategisch advies over de integriteitsbevordering bij de Nationale politie) en door de geconstateerde toename van werkzaamheden en daarmee de hoge belasting binnen de VIK afdelingen.

Het resultaat van die opdracht was o.a. de Review VIK Interne Onderzoeken met 10 concrete aanbevelingen. Eén van de aanbevelingen is het kritisch kijken naar de inrichting van de afdelingen VIK in de eenheden.

In opdracht van de korpschef is de politie aan de slag gegaan met de uitwerking van deze aanbevelingen. Daarvoor is het Masterplan aanbevelingen Review interne onderzoeken opgesteld. De inrichtingsopdracht maakt deel uit van dit Masterplan.

Zes leidende principes.

De zes leidende principes uit het Masterplan moeten richting geven aan het opstellen van het inrichtingsplan. Deze zijn: rechtvaardigheid, menselijke maat, eenduidigheid, professionele maat, transparantie en lerend vermogen.

Voortschrijdend inzicht.

Hieronder volgt een aantal aspecten die een rol spelen bij het ontwerp en daarom expliciet moeten worden meegenomen in de uitwerking van de opdracht.

De opdracht beperkt zich niet tot interne onderzoeken, maar richt zich op de gehele VIK organisatie. Rekening moet worden gehouden met de effecten als gevolg van de volgende ontwikkelingen:

- Ter voorbereiding op deze opdracht heeft een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de VIK afdelingen plaats gevonden als een weergave van de huidige situatie. Daarbij is o.a. gebleken dat veel VIK afdelingen in verhouding tot het takenpakket zeer schaars zijn ingericht.
- Centralisatie van de screening. Deze ontwikkeling leidt tot ontvlechting binnen de bestaande VIK afdelingen. Bezien moet worden welk effect ontstaat op de formatie van de VIK afdelingen en de beschikbare capaciteit.
- Toepassing van triage bij onderzoeken. Dit kan effect geven op de werklust.
- Het gebruik van Delta waardoor mogelijk meer zicht ontstaat op doorlooptijden. Doorlooptijden zijn een indicator voor kwaliteit.
- De herinrichting van de Landelijke Eenheid en daarmee de huidige afdeling VIK van de LE.
- De inrichting van het LTIO (voorheen de landelijke voorziening). Ook deze ontwikkeling kan een effect hebben op de personele capaciteit binnen de afdelingen VIK.
- De inrichting van een centraal onderdeel integriteit. De ontwikkeling van dit onderdeel kan een effect hebben op de personele capaciteit.
- De ontwikkelingen ten aanzien van het proces klachten. Hierbij gaat het om de specifieke ontwikkeling van onderzoek naar medewerkersklachten, dat sinds 2023 bij de VIK afdelingen is belegd. De verandering in de samenleving heeft effect op het proces klachten. Vooral moet rekening worden gehouden met de toename van het aantal klachten en steeds meer complexe klachten als gevolg van grotere ontevredenheid over de overheid, polarisatie en de toename van psychische problematiek in onze samenleving. Klagers zijn doorgaans meer veeleisend geworden, waardoor juridificering van de klachtafhandeling plaats vindt. Daarnaast liggen meerdere opdrachten en aanbevelingen vanuit de Nationale Ombudsman en de Inspectie van het ministerie van J&V, die onder meer aangeven dat de klachtbehandeling verbetering behoeft en het lerend vermogen van klachten verbetering vraagt. Verbetering van het lerend vermogen kan weer een positief effect hebben op het aantal klachten. Daarbij

moet in ogenschouw worden genomen, dat klachtafhandeling ook effect heeft op de reputatie en het vertrouwen in de politie.

- De visie met betrekking tot de integrale beveiliging binnen de politieorganisatie. Welk effect heeft de ontwikkeling van de bedrijfsvoering op het thema van integrale beveiliging in relatie tot integriteit en wat gaat dit betekenen voor de VIK afdelingen.
- Preventie (voorkomen van integriteitsschendingen en klachten, zorgdragen voor een veilige werkomgeving, leren en ontwikkelen) is een prioriteit. De korpsleiding heeft expliciet aangegeven preventie uiterst belangrijk te vinden. Het proces preventie is en blijft belegd bij VIK. Het eigenaarschap is van iedere medewerker. De lijn (van KC tot OE) stuurt hierop. VIK ondersteunt met haar expertise. Naast het verrichten van onderzoeken komt een accent op "leren, keren en weren". Repressie moet het sluitstuk vormen.
- Het belang van de werkgeversrol, de notie "omdat het om onze mensen gaat" vraagt om een meer mensgerichte benadering en mogelijk om een aangepaste werkwijze.
- Het nastreven van kwaliteitsverbetering, het belang van integriteitsbevordering en een mogelijk andere werkwijze kan leiden tot een heroriëntering op de competenties en specialismen binnen VIK.
- De uitwerking van de overige deelopdrachten. Er moet sprake zijn van coördinatie, samenhang, integraliteit en een versterkend effect op de overige deelopdrachten door de inrichting.

De opdracht

Rekening houdend met het bovenstaande formuleren we de actuele opdracht als volgt:

Ga uit van de missie en visie met de focus op VIK in 2025 zoals eerder in 2021 door de teamchefs VIK is vastgesteld.

Werk vanuit deze missie en visie een organisatorisch model voor de VIK afdelingen in de eenheden uit, waarbij sprake is van eenduidigheid in de functionaliteiten en competenties binnen een VIK afdeling.

Dit model moet leiden tot:

- Een effectieve en efficiënte organisatievorm, die voorziet in een behoefte voor de lange termijn (= langer dan 5 jaar). Doe dit vanuit meerdere mogelijke scenario's, waaronder ook een verkenning van samenwerking op bovenregionaal niveau;
- Optimalisatie van de werkprocessen;
- Een mogelijk flexibele VIK structuur die optimaal bijdraagt aan het vertrouwen dat de burger in de politie mag stellen en de medewerkers in de eigen organisatie, door in zowel de preventieve als repressieve taakstelling een significante bijdrage te leveren aan integriteitsbesef en een veilige werkomgeving;
- Samenhang en versterking van de deelprocessen.

Wat wel tot de opdracht behoort:

- Naast de VIK afdelingen aan de eenheden ook de VIK afdeling bij PDC en de Politieacademie;
- Het vraagstuk met betrekking tot de positie en inrichting van het FDO.

Wat niet tot de opdracht behoort:

- De rol en het mandaat voor VIK Korpsstaf. VIK Korpsstaf is onderdeel van een lopende herinrichting van de gehele Korpsstaf (Korpsstaf 2.0) en de kwartiermakersopdracht.

Randvoorwaarden:

- Als gevolg van de eerder geschetste ontwikkeling dient rekening te worden gehouden met de effecten ten aanzien van de formatie en inrichting van de centralisatie van de screening; de inrichting van het LTIO en het centraal onderdeel integriteit. De genoemde ontwikkelingen zelf vallen buiten de scope van de opdracht, maar hebben wel effect op de opdracht.
- Ten aanzien van het vraagstuk van de governance is de projectgroep van mening dat de structuur van governance volgend moet zijn op de (flexibele) organisatie. Een adaptief vermogen van de governance is noodzakelijk.
- De governance voor de review en de opdrachten moet worden voortgezet.
- Vanuit HR perspectief:
 - Voldoende loopbaanperspectieven voor medewerkers;
 - Roulatie is wenselijk, maar de organisatie moet daartoe de mogelijkheden bieden;
 - Invulling specifieke toezegging herbeoordeling functie medewerkers klachtbehandeling;
 - Aanpassingen van competenties en functies.

Structuur

Opdrachtgever.

Mevrouw J.C.J. Ekelmans van de korpsleiding is overkoepelend opdrachtgever. Vooralnog is de uitvoerend portefeuillehouder integriteit de opdrachtgever tot dat de governance meer helderheid heeft verschaft.

Projectgroep.

De projectgroep bestaat uit:

- 5.1.2.e (5.1.2.e)) en 5.1.2.e (5.1.2.e)). Zij zijn ook opdrachtnemer;
- 5.1.2.e (5.1.2.e), 5.1.2.e (5.1.2.e);
- 5.1.2.e (5.1.2.e).

Meelees/tegenspreekgroep.

Deze moet nog worden samengesteld. Uitgangspunt bij de samenstelling is minimaal 3-tal leden, die vanuit strategisch -, tactisch - en operationeel perspectief op gezette tijden deelproducten krijgen voorgelegd en deze kritisch beschouwen.

Werkgroep.

De samenstelling van de werkgroep is op dit moment nog in overleg.

Naast de projectleider wordt gedacht aan de volgende functies/personen:

- Een schrijver/secretaris;
- 5.1.2.e HR-organisatieadviseur;
- 5.1.2.e HR adviseur;
- Een bedrijfsvoering adviseur;

De verdere samenstelling van de werkgroep is op dit moment nog niet bekend. Bij de samenstelling zal ook rekening worden gehouden met het belang van medewerkersparticipatie.

Besluitvorming.

De regiegroep of de opvolger van de regiegroep na opheffing van de huidige regiegroep hecht aan een afstemming en communicatie tussen de projectgroep/opdrachtnemers volgens een vast patroon, waarbij altijd in eerste aanleg door de projectgroep met de (opvolgende) regiegroep zal worden afgestemd. Na akkoord van de (opvolgende) regiegroep kan verdere afstemming en communicatie plaats vinden. Het patroon is op hoofdlijnen als volgt:

1^e Voorleggen voor akkoord aan de (opvolgende) regiegroep;

2^e Na akkoord van de (opvolgende) regiegroep volgt voorleggen aan de TC's VIK en Hoofden staf voor akkoord;

3^e Tegelijkertijd: afstemmen met de opdrachtgever;

4^e Alle input gaat retour naar de (opvolgende) regiegroep;

5^e Hierna start de formele besluitvorming waarbij de directeur Korpsstaf stukken ter besluitvorming zal voorleggen in de landelijke besluitvormingsorganen.

Toelichting op besluitvorming

Voor de formele besluitvorming worden de lijnen van de formeel ingerichte organisatie gevolgd. Concreet houdt dit in dat alle voorliggende besluitvorming op het gebied van inrichting eerst binnen de verschillende eenheden afgestemd dient te worden in de lijn van de TC's VIK en hoofden staf. In hetzelfde stadium vindt afstemming plaats met de regievoerder integriteit. De voorliggende besluitvorming zal vervolgens vanuit de hoofden staf aan de Directeur Korpsstaf worden voorgelegd die dit op zijn beurt inbrengt in de relevante landelijke besluitvormende overleggen zoals het HBVO en het KMTO. Het is van belang te vermelden dat het mandaat voor inrichtingsvraagstukken van VIK op het moment van schrijven bij de eenheid ligt.

De toekomstige VIK organisatie wordt ingericht onder de afspraken en voorwaarden van het experiment "passend omvormen en organiseren" in het kader van Politie in Beweging (PiB).

Het CGOP moet daarbij instemmen met het feit dat deelopdracht 2b een casuïstiek is in het kader van PiB en dat daarvoor de Organisatie rapportage een belangrijk instrument is. De politie is in 2020 gestart met dit experiment, waarbij naast het inrichten van de organisatiestructuur en vaste formatie ook mogelijkheden zijn om wendbaar en

flexibel te organiseren waar dat passend is. Het is de nadrukkelijke wens om een deskundige op dit terrein deel uit te laten maken van de werkgroep of daar nauw aan verbonden te zijn.

Het document: "Werken aan de organisatie binnen de Nationale Politie is het richtinggevende kader.

Tijdslijn.

In de huidige fase is het nog lastig om een betrouwbare tijdslijn, die recht doet aan onze ambitie weer te geven. Een voorzichtige ambitie is een tijdsduur van 9 maanden nadat formeel de besluitvorming over de opdracht formeel is afgehandeld en het projectplan is geformaliseerd.

Namens de projectgroep,

5.1.2.e

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 14 juli 2023 12:25
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Verzoek

Snel kunnen schakelen vanuit trends naar bekendmaking op de LOP's.

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: maandag 3 juli 2023 15:06
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
CC: PDC - HRM - Team OBT RT - Trajectbegeleiding - MT <5.1.2.i @politie.nl>
Onderwerp: RE: Verzoek

Beste 5.1.2.e
 Goed dat jullie dit doen. Ik kan hier uiteraard niet tegen zijn. Ik zal de coördinatoren meenemen, zodat zij van jullie initiatief weten. 5.1.2.e stem jij af met 5.1.2.e

@5.1.2.e neem jij dit mee naar het Pipoverleg?

Gr

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: maandag 3 juli 2023 13:40
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e politie.nl>
Onderwerp: Verzoek

Beste 5.1.2.e

Binnen VIK (landelijk) horen wij als preventiecoördinatoren met enige regelmaat onderwerpen die als trends waargenomen worden onder studenten. Onderwerpen waar wij dan ook adequaat op willen reageren door hier specifiek aandacht voor te vragen.

Dit doen wij al binnen de (verplichte) preventiesessies/dilemmatrainingen voor de studenten BPO21 die nog op de politieacademie zitten, maar willen uiteraard ook graag de studenten aan de LOP's bereiken.

Hoe willen wij dit doen?

Graag willen wij posters op gaan hangen, waarbij aandacht gevraagd wordt voor één bepaald item (wat als trend speelt).

Als onderlegger bij deze poster leveren wij, als VIK, een nadere uitleg aan over het waarom van de boodschap en biedt het de trajectbegeleider/praktijkbegeleider de mogelijkheid om hier inhoudelijk het gesprek over aan te kunnen gaan.

Om de X-tijd, zullen de posters vervangen worden door nieuwe.

Zowel de posters (1 exemplaar per LOP) als de onderleggers zullen door ons aangeleverd worden.

Over het algemeen zal het gaan over de onderwerpen die ook op de themabladen vermeld staan (denk aan gebruik social media, bevragen politiesystemen etc.etc.)

Onze vraag is of je akkoord bent met deze opzet? De medewerking/samenwerking bestaat dan uit het op een prominente plek ophangen van de poster(s) en het op een zelf gekozen moment bespreekbaar maken van de daarbij geleverde informatie.

In afwachting van je reactie,

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e **VIK**

Operationeel Specialist B

Nationale politie | Eenheid Rotterdam | Staf | VIK

Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam

M 06 5.1.2.e

werkdagen: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag

Bestemd voor: Portefeuillehouder Ethiek & Privacy, Paul van Beers
 Aanbieder: 5.1.2 e Politie Professie 5.1.2 e
 Bijlage: Implementatieopdracht

Evaluatie ZWB Masterclass OE

Staat jouw kompas al bij de tijd!

Eén van belangrijke doelen van het landelijke integriteitsbeleid is om een ethisch klimaat te creëren. Onder ethisch werkklimaat wordt verstaan: Een werkomgeving waarin ethische normen en waarden worden nageleefd en gerespecteerd. Dit betekent dat medewerkers openlijk kunnen communiceren over ethische kwesties en dat er een cultuur van respect, integriteit en vertrouwen heerst. Het is belangrijk dat er duidelijke richtlijnen en procedures zijn om ethisch gedrag te bevorderen en dat medewerkers zich gesteund voelen om ethisch te handelen. Een ethisch klimaat biedt ruimte om zelf na te denken, een eigen moreel oordeel te vormen in lijn met de normen en waarden, voor de eigen mening uit te komen, verantwoording af te leggen, elkaar vragen te stellen en lastige situaties met elkaar te bespreken.

Om uitvoering te geven aan de hierboven genoemde pijlers is het proces preventie binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant ingeregeld, zodat er meer intensieve werkzaamheden en borging kunnen plaatsvinden. De preventieactiviteiten worden onder andere gekoppeld onder de naam Moreel Kompas. Je eigen moreel kompas verwijst naar de innerlijke gids die je leidt bij het nemen van beslissingen en het bepalen wat goed of fout is. Om je moreel kompas te ontwikkelen kun je beginnen met het reflecteren op je eigen waarden en overtuigingen en hoe deze van invloed zijn op je besluitvorming. Daarnaast is er natuurlijk het moreel kompas van onze organisatie dit staat beschreven in themabladen en de beroepscode politie.

De ontwikkeldoelen:

- De medewerker is in staat om zaken bij zichzelf te houden, zelfreflectie toe te passen, respectvol te zijn en zicht te hebben op doorontwikkeling van het morele proces.
- De medewerker is in staat om de effecten van eigen gedrag, houding en handelen te zien in relatie tot het morele kompas.
- De medewerker is in staat om andere medewerkers feedback te geven op gedrag, houding en bejegening.

Er vinden al verschillende activiteiten plaats om de ontwikkeldoelen te halen, o.a. lesprogramma's voor nieuwe studenten, zij-instromers, masterclasses integriteit, bespreken dilemma's op teams, rauw, campagnes en voorlichtingen.

Het doel

De IBT docenten, de trajectbegeleiders en de OE's extra informatie te geven over het gedachtegoed - en de doelstellingen van het Moreel Kompas, het verder ontwikkelen van een eigen Moreel Kompas en ze handvatten te geven om dit door te geven en te bespreken met de medewerkers.

Hiervoor is in de vorm van een masterclass een programma c.q. bewustwordingsprogramma ontwikkeld en uitgerold voor genoemde doelgroepen.

Start try-outs:

In november- en december 2021 is gestart met twee try-out Masterclasses verspreid binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant. De deelnemers ontvingen een evaluatieformulier. Op basis van 50% respons is de Masclass geëvalueerd en bijgesteld. In mei 2022 is gestart met de uitrol van deze masterclass. Gedurende het verloop, zijn er wisselingen geweest van actuele thema's. In totaal zijn er 20 Masterclasses gegeven, zowel op inschrijving, als op locaties en op verzoek.

Samenwerkingsverband:

Bij het ontwikkelen van de lesprogramma's/bewustwordingsprogramma's 'Moreel Kompas' is een samenwerkingsverband ontstaan tussen verschillende disciplines zijnde, Veiligheid Integriteit Klachten (VIK), PolitieProfessie (PP), Communicatie en Operationele Begeleiding en Training (OBT). Echter waar nodig zijn andere partijen uitgenodigd om mee te denken en te ontwikkelen. Er is als het ware een ontwikkelplein 'moreel kompas' gevormd wat alle benodigde expertises in huis heeft.

Vorbereiding:

De voorbereiding voorafgaand aan de uitrol is gestart met warme communicatie met alle teamchefs in het blauwe proces. Deze zijn telefonisch benaderd, waar ze meegenomen zijn in het gedachtegoed en geïnformeerd zijn over de doelstelling van het programma. Daarnaast hebben deze teamchefs een inhoudelijke mail ontvangen met het verzoek zijn of haar OE'ers te motiveren en te stimuleren voor de inschrijving. Er is een intekenlijst Moreel Kompas opgesteld met verschillende data waarop de OE'ers zich vrijwillig in konden schrijven. Naast deze intekenlijst zijn de coördinatoren en de teamchef van de trajectbegeleiders en de IBT-docenten geïnformeerd over de Masterclass. In aanloop tot iedere Masterclass ontvingen de deelnemers een motivatiemail.

Ondanks alle genoemde communicatie blijkt uit de terugkoppeling van de trainers dat de informatievoorziening onvoldoende geland was bij de deelnemers:

- Sommige deelnemers waren niet bekend met het doel of doelstelling ;
- Sommige deelnemers hadden geen informatie ontvangen van de teamleiding;
- Sommige deelnemers gaven aan zich te laten verrassen, onbekend met de inhoud;

Opkomst:

Om het 'goede' gesprek met elkaar te kunnen voeren is er gekozen voor een maximale groepsgrootte per lesprogramma van 15 personen. Gelet op de opkomst zien we dat gemiddeld 20 procent zich per aangemelde data, voorafgaand, had afgemeld. Hierbij zagen we dat prioritering leidend was (inzet ME, verschuiving diensten, ander soorten inzet). Punt van aandacht: De administratieve registratie van de opkomst dient nauwkeuriger te worden geregistreerd. Oorzaak hiervoor is het gebrek aan administratieve ondersteuning (binnen PolitieProfessie). De betrokken ondersteuner (banenafpraak) is gedurende het traject van functie gewisseld, waardoor de administratieve druk bij PP niet opgelost kon worden. Team PP heeft 0 FTE administratieve krachten / teamsecretariaat.

Effectmeting:

De doelgroepen extra informatie te geven over het gedachtegoed - en de doelstellingen van het Moreel Kompas, het verder ontwikkelen van een eigen Moreel Kompas en ze handvatten te geven om dit door te geven en te bespreken met de medewerkers.

Reacties deelnemers:

- Een gemeenschappelijk gevoel van de deelnemers na iedere sessie is de behoefte aan een follow up;
- Er is een aanzet in de ontwikkeling en herkenning van het eigen moreel kompas, echter mist men een verdere verdieping (ethisch leiderschap) door tijdgebrek;
- Diverse deelnemers geven aan behoefte te hebben aan meer handvatten voor het voeren van het 'goede gesprek';

Reactie leiding:

- Teamleiding ziet een veranderend taalgebruik en mist hierin de aansluiting;
- Diverse teamchefs hebben interesse getoond en het verzoek gedaan om ook de MC te volgen;
- Leiding RSC heeft een verzoek gedaan om een afgeleide van de MC in de vorm van een workshop aan te willen bieden voor hun personeel.

Er is geen kwantitatief of kwalitatief onderzoek ingesteld om meer inzicht te krijgen in de effecten. Wel zijn de try-outs (twee sessies met 30 deelnemers) uitgebreid geëvalueerd. Hieruit bleek dat het effect gelijk was aan de vervolg sessies (zie bovenstaand).

Kwetsbaarheid trainers:

Gezien het belang was de ambitie hoog voor wat betreft de inzet van de trainers. Bij iedere Masterclass sloten vier medewerkers aan om het dagdeel te begeleiden. De organisatiestem, teamchef VIK of PP, een verandercoach en een trainer met een sidekick. Er werd een groep van acht medewerkers geformeerd die beurtelings in overleg rouleerden. Uit de evaluatie is gebleken dat dit aantal een overkill betrof in verhouding tot de opkomst van de deelnemers. Daarnaast resulteerde dit aantal in kwetsbaarheden door uitval en geen opvolging van trainers, omdat ze door vertrek van enkele collega's en toenemende werkdruk van de verandercoaches (op andere issues) niet meer in deze aantallen beschikbaar zijn.

Acceptatie criteria :

- Alle IBT docenten hebben het lesprogramma/bewustwordingsprogramma gevolgd.
- Alle trajectbegeleiders hebben het lesprogramma/bewustwordingsprogramma gevolgd.
- Ongeveer 65 % van de OE-laag heeft het lesprogramma/bewustwordingsprogramma gevolgd. (1)
- De OE'ers van team Walcheren hebben, op nadrukkelijk verzoek van de leiding van dit team, een apart lesprogramma / bewustwordingsprogramma gevolgd.

De criteria zijn voor een groot deel bereikt. Naast de IBT-docenten hebben ook alle trajectbegeleiders het lesprogramma/bewustwordingsprogramma gevolgd. Ook is er een Masterclass op locatie geweest bij een team in onrust. Op dit moment is het nog onduidelijk hoeveel procent van de OE'ers de Masterclass hebben gevolgd. Er staan nog enkele datums gepland.

Vervolg:

In aansluiting op eerdere opmerkingen vraagt het voorstel om tot een vervolg te komen nog om een nadere concrete uitwerking. Gelet op de totale portfoliodruk en een kleiner aantal beschikbare trainers is het vooral de vraag of we deze investering gaan doen. Het voorstel

5.2.1

5.2.1

tot een vervolg is in de trainingen bij deelnemers en trainers ontstaan (behoefte), maar is wat de opdracht betreft geen noodzaak. Je zou kunnen stellen dat het 'succes' heeft geleid tot nieuwe behoefte, waarvan de vraag blijft of we deze moeten en willen beantwoorden. In vergelijking tot andere eenheden hebben wij deze investering al extra georganiseerd zonder extra capaciteit (voor trainers) toegekend te krijgen. Er is hier ook geen sprake van een 'verplichte implementatie'. We kunnen ons ook de vraag stellen wanneer we tevreden zijn ?

Van: [Entken, Paul \(P.J.A.\)](#)
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: RE: verzoek tot decharge deelopdracht 3b
Datum: donderdag 15 juni 2023 08:58:18

Ha 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte ...maar bij deze decharge of had je die al...

Gr Paul

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 16 mei 2023 21:40

Aan: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.f @politie.nl>

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

@politie.nl>

Onderwerp: verzoek tot decharge deelopdracht 3b

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 fnuikend 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 *politiemedewerker 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, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: (extra) landelijke werkzaamheden
Datum: vrijdag 16 juni 2023 09:12:00

Goedemorgen 5.1.2.e

Hierbij een korte opsomming van hetgeen wij doen, buiten de reguliere werkzaamheden om:

- PSI (Politie Specifieke Inzet) sessies verzorgen aan de NPA Leusden
- Deelname aan werkgroep t.a.v. de Landelijke week Integrale Beveiliging
- Deelname aan werkgroepen t.a.v. de week van de integriteit. Twee kwesties die wij uitwerken, te weten: *bevragen politiestructuren* en *gebruik alcohol*. Daarnaast opzet banners ontwikkelen t.b.v landelijke uitrol, script KC samenstellen met Noord-Holland.
- Niet onder reikwijdte
- Overleggen met OBT-IBT/R&R i.v.m. convenant samenwerking
- I.v.m. bovenstaande: ontwikkelen, uitwerken en aanleveren van les- en voorlichtingsmateriaal t.b.v. docenten OBT

Groet,

5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 21 juni 2023 17:27
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: vraagje!

Hoi 5.1.2.e

Het is opgenomen in de kaderbrief, en wij hebben het ook in het basis jaarplan gezet. Zou dus aanleiding moeten zijn voor de onderdelen om na te denken over wat ze doen op dit onderwerp. Lijkt mij voor jou het mooiste haakje dat er is. Het staat in de landelijke resultaat afspraken dus iedereen "moet er wat mee".
Hoe fijn als VIK dan komt met "we kunnen jullie helpen"..... ;-)

Groet

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: dinsdag 6 juni 2023 11:38
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: vraagje!

Hi 5.1.2.e

In hoeverre neemt control ter inspiratie tussen EL en de Diensten het gesprek over integriteit, preventie en de inbedding daarvan mee in de management ontmoetingen?

Dit n.a.v. maatschappelijke ontwikkelingen, de ambities van de politie (inclusie, veilige werkomgeving) maar ook het feit dat de KL integriteit/preventie op de agenda van de managementgesprekken met de EL heeft staan.

Hoe zou ik dit verder kunnen brengen?

Thanks!

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Ethische Toets/commissie
Datum: donderdag 22 juni 2023 11:37:02
Bijlagen: [image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[Deelname aan klankbordgroep KO - afvaardiging vanuit staf en hoger onderwijs.msg](#)

From: 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Sent: Thursday, June 22, 2023 9:36:55 AM (UTC+00:00) Monrovia, Reykjavik
To: 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Cc: 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Subject: Ethische Toets/commissie

Dag 5.1.2.e

Deze week sprak ik 5.1.2.e Binnen K&O en in samenwerking met HPO zijn we bezig met het ontwikkelen van ethische toets in het kader van kwaliteitszorg onderzoek.

De onderzoeken moeten (in bepaalde gevallen) aan een Ethische Commissie – nadat de ethische toets is doorlopen en er twijfel ontstaat – worden voorgelegd aan de EC.

De werkgroep met leden van K&O en HPO is hiermee bezig.

De sectorleiding HPO heeft aangegeven dat het goed is om VIK te betrekken.

Met 5.1.2.e afgesproken dat ik jou benader om in deze werkgroep aan te sluiten gezien jouw expertise.

Doel is 2^e helft 2023 producten/uitkomsten voor te leggen aan een klankbordgroep. 5.1.2.e zal tussentijds om feedback worden gevraagd als 5.1.2.e VIK van de PA.

Volledigheidshalve voeg ik een mail bij waar e.e.a. staat vermeld (oorsprong van samenkomst werkgroep). Dat geeft je mogelijk een beetje een beeld.

De eerstvolgende bijeenkomst is dinsdag 27 juni van 11.00 – 12.30 uur, waarvoor ik jou ook uit zal nodigen. Het vergaderverzoek volgt.

Laat de aanwezigen (mn 5.1.2.e x 5.1.2.e) weten na afloop of het voor jou handig is bij deze werkgroep aan te blijven sluiten. Ikzelf ben nl. met vakantie.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 5.1.2.e peer review Onderzoek
 06 5.1.2.e
 5.1.2.e @politieacademie.nl
 Werkdagen: ma, di, wo, do en vr



POLITIEACADEMIE

Politieacademie | Sector Kennis en Onderzoek
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 348, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politieacademie.nl

Organisatieonderdeel Eenheid Amsterdam
Staf
VIK - Integriteit

Behandeld door

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

Pagina 1

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

Overleg **Operationeel overleg Integriteit**

Datum 27 juni 2023

Locatie HB Elandsgracht

1. Opening
2. Personeel
3. Bespreking notulen van de vorige vergadering;
4. Intervisie en leren van onderzoeken (5.1.2.e, 5.1.2.e)
5. Gesprekken leren van onderzoeken (5.1.2.e)
6. Niet onder reikwijdte
7. Niet onder reikwijdte
8. Niet onder reikwijdte
9. Niet onder reikwijdte
10. Sluiting

1. Vergadering wordt om 08:10 uur geopend door 5.1.2.e

2. Personeel wordt niet genotuleerd.

3. Notulen:

De notulen van de vorige vergadering worden onder dankzegging aan 5.1.2.e goedgekeurd. Er worden een paar kleine wijzigingen door 5.1.2.e verwerkt.

Mededeling 5.1.2.e er komt een oproep op intranet waarbij een Sessie op Maat wordt aangeboden. De planning zal worden afgestemd met degene die de sessies zullen verzorgen.

4. Intervisie en leren van onderzoeken (5.1.2.e, 5.1.2.e)

5.1.2.e schetst de stand van zaken en vraagt om input. Dit betreft de twee onderwerpen die voorliggen: Tegenspraak en Zaaksoverleg.

5.1.2.e goed om te sparren voor wat betreft tegenspraak en zaaksoverleg.

5.1.2.e licht toe wat de bedoeling is om elke dinsdag zaken te bespreken. Bedoeling is dat elke zaak in totaal 3 keer wordt besproken. Er is eerder een uitleg verzonden door 5.1.2.e en 5.1.2.e hoe dit er praktisch uit zal zien.

5.1.2.e Tweeledig. Veel om alles te bespreken. Wel belangrijk om te leren van elkaar. Vraagt of deze werkwijze geëvalueerd kan worden.

5.1.2.e licht een zorg toe dat er nu al heel veel momenten zijn dat een zaak besproken wordt. Hoe voorkom je dat de nu voorgestelde formele bespreking dan geen meerwaarde meer heeft?

5.1.2.e Geen fan om elke zaak te bespreken, belangrijk om het doel voor ogen te houden, dat het dus wel meerwaarde moet hebben.

5.1.2.e Inhoudelijk eens met de mail van 5.1.2.e De mail had misschien wel later verzonden moeten worden, dus na inhoudelijke bespreking. Tegenspraak is wel een goed idee. Zaaksoverleg is wellicht wat te veel van het goede qua vorm en hoeveelheid.

5.1.2.e Sluit zich bij 5.1.2.e en 5.1.2.e aan. Niet praten om het praten, het wordt al snel teveel. Voelt er meer voor om tijdens de ochtendbriefing inhoudelijk te praten over zaken. Vast moment voor overleg voelt onnatuurlijk.

5.1.2.e Goed om zaken te bespreken. Dat gebeurde vroeger tijdens de briefing en daar kwamen goede dingen uit. Er wordt nu te weinig inhoudelijk over zaken gesproken tijdens de ochtendbriefing.

5.1.2.e Is het nodig om alles van iedere zaak te weten, ook vanuit privacy standpunt.

5.1.2.e Wat is het doel van tegenspraak? Voorkomen van tunnelvisie? 5.1.2.e vraagt zich af dat aan de orde is op ons team. Is tegenspraak niet meer ad-hoc te organiseren? Ervaring uit het verleden bij een andere organisatie is om operationeel zaakoverleg in de ochtendbriefing te bespreken. Dat werkte goed en is wellicht ook een idee voor Integriteit.

5.1.2.e Tegenspraak is dat je 2 collega's koppelt aan een onderzoek en mee laat lezen tot in de haarvaten van een onderzoek. Nadeel: Deze kunnen dan geen disciplinair onderzoek meer doen. Indien je echt tegenspraak wilt geven, moet je wel in deze mate in het onderzoek meelezen en de details kennen.

5.1.2.e Tegenspraak nuttig bij meer complexe zaken. Zaakoverleg alleen als het nodig is en meerwaarde heeft en dat kan je zelf ook wel ad-hoc organiseren vanuit je eigen onderzoek.

5.1.2.e Stelt voor om het te proberen of het werkt. Vooral in een frisse structuur presenteren, dus niet te lang en structuur aanbrengen. Goed voorzitterschap om lange discussies af te kappen. Per zaak wordt maximaal 6 minuten uitgetrokken. Doel is om te leren van de onderzoeken en andere opties te overwegen. Stelt voor om het te proberen.

5.1.2.e is benieuwd hoe ga je meten of het meerwaarde heeft? Dus als je start met het te proberen, wanneer ben je dan tevreden over deze proef?

5.1.2.e als wordt besloten om soms een andere afslag te nemen in een onderzoek.

5.1.2.e is het een idee om na afloop van een onderzoek leerpunten eruit te halen en deze te delen met het team?

5.1.2.e Tegenspraak op complexe zaken een must. Zaakoverleg zoals het is opgezet, voelt te veel als verplichting en te veel details. Vraag is of dat meerwaarde oplevert. Bob: organiseer tegenspraak of zaakoverleg wel beter. Niet standaard elke week, maar kijk per zaak of het nodig is. Overleg dus als het voor de zaak nodig is.

5.1.2.e tegenspraak is een goed idee bij meer complexe onderzoeken. Alle zaken bespreken is een onevenredige belasting. Ochtendbriefing is nu al te lang met soms niet relevante zaken.

Actiepunt: briefing onder de loep nemen. 5.1.2.e start een kettingmail om input op te vragen aan het team hoe de ochtendbriefing beter kan. Verzoek aan iedereen om te reageren op haar mail, zodat er een digitaal gesprek ontstaat.

5.1.2.e Als een zaak in aanmerking komt voor tegenspraak, hoeft deze niet besproken te worden in zaakoverleg. Gemiste kans als er geen zaakoverleg wordt gehouden, waarbij ook voor ogen moet worden gehouden dat we werken in team verband en het dus belangrijk is om op de hoogte te zijn van elkaar wat we doen. De hoe-vraag is bespreekbaar volgens 5.1.2.e Mede door thuiswerken een trend van individualisering. Vanuit betrokkenheid zou hij graag willen weten welke zaken spelen.

5. Gesprekken leren van onderzoeken (ingebracht door 5.1.2.e besproken door 5.1.2.e)

Dit gaat over gesprekken met collega's die in onderzoek zijn geweest en aan hen te vragen wat er geleerd kan worden. Vraag van 5.1.2.e aan het team wanneer hiermee gestart wordt. 5.1.2.e geeft aan dat afgesproken is dat er na afloop van het disciplinaire

onderzoek een vraagstelling aan de collega wordt gedaan. 5.1.2.e houdt in de gaten wanneer het besluit definitief is (en onherroepelijk) en komt bij de onderzoekers terug met de vraag om met de medewerker in gesprek te gaan. 5.1.2.e heeft een vragenlijst ontwikkeld die besproken kan worden. Er moet een afzonderlijke map worden aangemaakt (nog niet gedaan) en afweging of er persoonsgegevens in het verslag moeten worden opgenomen.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Mededelingen:

5.1.2.e er is weer een kwartaal rapportage uitgekomen over registratie in Delta door de VIK's. We scoren in Amsterdam 100%. Dat is een goede score.

Landelijk lopen er ontwikkelingen in centralisering van proces Screening en ook voor het Landelijke team complexe Integriteitsonderzoeken.

5.1.2.e nodigt het team uit om mee te denken over onze inzet in de relatief rustigere periode. Naast meewerken op klachten en preventie wat we nu al doen. Vraag is of er interesse is om mee te werken op proces screening dan wel om onderzoeken voor andere eenheden over te nemen. 5.1.2.e noteert de interesses.

Niet onder reikwijdte

Actiepunten

- Actiepunt: briefing onder de loep nemen. ^{5.1.2.e} start een kettingmail om input op te vragen aan het team hoe de ochtendbriefing beter kan.

Niet onder reikwijdte

Inrichtingsplan Operationeel Coördinatiepunt (OCP)

Inleiding

In 2022 is door de teamleiding van het VIK Oost-Nederland besloten om binnen de afdeling een centraal punt in te richten waarin alle administratieve- en werkprocessen samenkomen, gerelateerd aan de werkterreinen van het VIK. Vooralsnog is voor de naam OCP gekozen, of deze naam uiteindelijk de lading dekt, moet gaandeweg blijken. Daarom kan de benaming OCP als werknaam worden gezien.

Dit document is een groeidocument. Dit betekent dat nog lang niet alle te zetten stappen zijn beschreven. Telkens als er een nieuwe stap bij komt, zal dit in dit document worden verwerkt. Een tijdlijn met bijbehorende deadlines is er nog niet. Wel zal in dit document duidelijk worden welke stappen gezet zijn, gezet worden en zijn afgerond.

Het doel van het OCP is om alle (operationele) processen binnen het VIK te faciliteren en te ondersteunen

Het OCP VIK Oost-Nederland ontwikkelt stapsgewijs naar een omgeving waar in het kader van integraliteit, zoals beschreven in het Teamplan VIK, een laagdrempelig kloppend hart ontstaat voor alle medewerkers van de afdeling. Het moet een zichtbaar en benaderbaar contactpunt zijn voor alle vraagstukken. Het OCP levert naar de toekomst toe administratieve lastenverlichting en draagt bij aan de verbetering van administratieve processen. Als belangrijkste taken worden gezien:

- Helicopterview;
- Vast aanspreekpunt;
 - Goede algemene bereikbaarheid (telefonisch/e-mail)
- Alle frontofficetaken;
 - De uitvoering en borging van alle relevante administratieve processen (mailverwerking, planning afspraken, verslaglegging enz.);
- De borging van informatie (in Delta, Summ-it, Documentum en andere noodzakelijke systemen);
- Het aanbieden van overzicht signalen/taken (vanuit een te ontwikkelen dashboard/product backlog) t.b.v werkverdeling en coördinatie;
- Kwaliteitsbewaking;
 - Kwaliteit van de registratietaken (inclusief toezicht op WPG/AVG);
 - Kwaliteitsbevordering algemeen;
- Monitoring;
 - Zicht op zaken (alle werkterreinen);
- Het voorzien management- en sturingsinformatie (dashboard);
- Het aanjagen van evaluatievraagstukken;
 - Reageren op trends en ontwikkelingen;
- Toezicht/controle op het autorisatiemodel;
- Onderzoek naar administratieve lastenverlichting;
- Het verzorgen van een algemene vraagbaakfunctie;
- Het organiseren van een netwerkpositie (OCP als 'spin in het web');
- Het (doen) uitwerken van concepten (bijv. uit VIK van Morgen/Teamplan);

Stappenplan

Het samenbrengen van de administratieve- en werkprocessen en het organiseren van een integraal werkend geheel vraagt, zoals gezegd, om zorgvuldig handelen. Het uitgangspunt daarbij is dat uitgegaan wordt van de huidige werkzaamheden en van daaruit gaan ontwikkelen. Ten eerste betekent het iets voor medewerkers die gewend zijn om in hun eigen taakgebied aan het werk te zijn. Vragen die gesteld worden over wat dit voor hen betekent, aanpassing van taken en hoe en waar gaan werkzaamheden plaatsvinden moeten helder beantwoord worden. De veranderingen en doorontwikkeling naar een OCP dient om die reden stapsgewijs plaats te vinden. Van belang daarbij is om goed na te denken over de tijdlijnen die aan die stappen gekoppeld worden en daarbij scherp te zijn op factoren die daarop van invloed zijn.

Om die stappen die gezet moeten worden goed in kaart te brengen is gekozen voor een stappenplan dat is samengebracht in een Roadmap. De stappen bestaan uit het gezamenlijk ontdekken van een denkrichting, en daarna het implementeren, borgen en evalueren ervan. Dit betekent dat waar nodig en mogelijk meerdere fases kunnen worden gestart die zich in verschillende stappen bevinden.

Het OCP is als specifiek thema geborgd in het Teamplan VIK. Onder aansturing van de portefeuillehouder (Annet van Kempen) is een werkgroep gevormd waarin alle werkvelden zijn vertegenwoordigd. De werkgroep is gestart met het in kaart brengen van wensen en behoeften en het feitelijk beschrijven van alle relevante werkprocessen in een matrix. Deze matrix is op detailniveau uitgewerkt.

Stap 1

- Het borgen van kwalitatief goede algemene bereikbaarheid door gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van alle basale Front Office werkzaamheden:
 - Telefonie
 - Service Module
 - Algemene mailbox;
- Vorming van 1 mailbox als vervanging voor de mailboxen per werkproces;
 - Continuïteit in dagelijkse afhandeling van inkomende berichten;
 - Gezamenlijke verantwoordelijkheid;
 - Eenduidige en evenredige ondersteuning alle werkprocessen;
 - Verbreding kennis van de medewerkers OCP van alle werkprocessen;
- Het inregelen van een dagelijks overleg (daily) om de dagelijkse gang van zaken te bespreken en bij te dragen aan kennisdeling.

Stap 2

- Verminderen van de kwetsbaarheid bij de uitvoering van taken (meerdere medewerkers verantwoordelijk voor uitvoering bepaalde taken).


Stap 3

- Het opstarten van de verkenning die gericht is op het ontlasten van het werkproces integriteit/Interne onderzoeken (o.a. in overleg met de coördinatoren IO);
- Onderzoek naar de mogelijkheden tot het opnemen van aangiftes (burger tegen politie);
 - Beleggen eenvoudige aangiftes;
 - Beleggen complexe aangiftes.








Kritische succesfactoren in volgorde impact (niet limitatief)

- Gevolgen met betrekking tot het afkomen van formatie in het kader van centralisatie screening;
- Afkomen formatie tbv LTIO;
- Bereidheid van medewerkers om kennis en ervaring te delen;
- Bereidheid om het eigen werkterrein (comfortzone) los te laten;
- De benodigde autorisatieniveau 's.

Roadmap OCP-VIK

Programma:	Inrichting OCP		Status Overall
Opdrachtgever	5.1.2.e		
Portefeuillehouder	Annet van Kempen		
Werkgroep leden:	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e		
Periode:	Juni 2023		

Thematische onderwerpen

Onderwerp	Korte omschrijving	Bijzonderheden	Status
Vorming werkgroep	Werkgroep: zie bovengenoemden. 5.1.2.e zal per 1 juli 2023 als lid v.d. werkgroep toegevoegd.		
Beslissen doel OCP	Het doel van de werkgroep is om (alle) operationele processen binnen het VIK te faciliteren en te ondersteunen		
Continuïteit in dagelijkse bereikbaarheid en afhandeling van inkomende berichten	<ul style="list-style-type: none"> o Gezamenlijke verantwoordelijkheid; o Eenduidige en evenredige ondersteuning alle werkprocessen; o Verbreding kennis van de medewerkers OCP van alle werkprocessen; 	Stap 1	
1 Mailbox	Vorming van 1 mailbox als vervanging voor de mailboxen per werkproces;	Stap 1	
Daily	Het inregelen van een dagelijks overleg (daily) om de dagelijkse gang van zaken te bespreken en bij te dragen aan kennisdeling.	Stap 1	
Integraal werken	Verminderen van de kwetsbaarheid bij de uitvoering van taken (meerdere medewerkers verantwoordelijk voor uitvoering bepaalde taken).	Stap 2	
Werkprocessen IO	Het opstarten van de verkenning die gericht is op het ontlasten van het werkproces integriteit/Interne onderzoeken (o.a. in overleg met de coördinatoren IO);	Stap 3	

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Vier maanden rapportage IO Delta
Datum: woensdag 28 juni 2023 15:18:05
Bijlagen: [Vier maanden rapportage registratie IO Delta januari tm april 2023_definitief.docx](#)
[image001.png](#)
Prioriteit: Hoog

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 5.1.2.e Operationeel Specialist C
 06 – 5.1.2.e VIK frontoffice: 088-5.1.2.i

Werkdagen: di, wo, do en vr



Oost-Nederland | Eenheidsstaf | Veiligheid, Integriteit & Klachten
 Bezoekadres: Europaweg 79, 7336 AK Apeldoorn

Meer informatie over VIK Oost-Nederland? [Zie onze Agora pagina.](#)

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: vrijdag 23 juni 2023 12:02
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Vier maanden rapportage IO Delta
Urgentie: Hoog

Hoi,
 Zie deze. Tkn. Zitten er nog opvallendheden in voor ON?

Van: 5.1.2.e @politie.nl> **Namens** Entken, Paul
 (P.J.A.)

Verzonden: vrijdag 23 juni 2023 09:27

Aan: 5.1.2.e

[Redacted content]

5.1.2.e

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

Onderwerp: Vier maanden rapportage IO Delta

Urgentie: Hoog

Beste Hoofden staf en Teamchefs VIK,

In de bijlage treffen jullie, met dank aan 5.1.2.e [redacted], de 1^e vier maandenrapportage van 2023 aan over de registratie in Delta.

Het is mooi om te zien dat er overall een duidelijke verbetering zichtbaar is in de wijze van registreren. In de rapportage lees je waar het uitstekend gaat, maar ook waar er extra aandacht nodig is.

Het is uiteraard aan jullie om te bezien of en hoe jullie dit gezamenlijk willen bespreken. Immers, leren doe je ook van elkaar !

Voor vragen en ondersteuning kunnen jullie 5.1.2.e [redacted] benaderen. Over de volgende 4 maanden wordt weer een rapportage gemaakt.

Ik raad jullie aan deze rapportage ook met de eenheidsleiding/directie te bespreken omdat het onderwerp registratie in de marap-gesprekken met de KL zal worden besproken.

Hartelijke groet,

Paul Entken, Portefeuillehouder Integriteit

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Aanpak politie corruptie KMTO
Datum: donderdag 29 juni 2023 09:41:22

Goedemorgen,

Dank voor het doorzenden van het stuk.

Op alle terreinen hebben we vanuit het VIK op dit onderwerp goed vinger aan de pols of we zitten er midden in. Wellicht goed om even te reageren op het onderdeel Fieldlab 5.1.2.i

Nog even in het vizier:

2. Field Lab 5.1.2.i

De aanpak van politie corruptie is een complex vraagstuk. Om politie corruptie snel en effectief aan te pakken is een intensieve samenwerking en zijn korte lijnen essentieel.

In Oost-Nederland is een werkwijze ontwikkeld onder de naam 5.1.2.i

Binnen een aantal leer-, experimenteer- en ontwikkelomgevingen (Field Labs) gaat in samenspraak/samenwerking met verschillende politie-eenheden onderzocht worden of deze werkwijze ook toepasbaar is in het eigen specifieke werkgebied. Met als doel om te leren, te verbeteren en mogelijkheden te onderzoeken voor de ontwikkeling van een duurzame aanpak met een nationale verankering. 5.1.2.i

Op dit moment worden nog gesprekken gevoerd met andere politie-eenheden over het inrichten van Fieldlab.

Wat hier staat klopt. Vanuit de portefeuillehouder wordt gewerkt aan de inhoud en samen met één van de adviseurs van Hanneke Ekelmans (5.1.2.e) trekken we vanuit 5.1.2.i de kar als het gaat om de uitvoering van de Fieldlab(s). Naar verwachting zal eind september/begin oktober de kick-off plaatsvinden.

Voor nu even zo, en hierna wordt je via "de lijn" op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen. Mocht je wat meer willen weten van 5.1.2.i, ben ik altijd bereid om je vragen te beantwoorden.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 28 juni 2023 15:42

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

Onderwerp: FW: Aanpak politie corruptie KMTO

tkn

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 28 juni 2023 14:37

Op 14 december 2022 werd u tijdens het KMTO geïnformeerd over de richting van de aanpak politieke corruptie. Graag informeren we u, middels bijgevoegde notitie, over de nadere uitwerking van deze richting.
In de 2e helft van 2023 delen we, tijdens het KMTO, de eerste opbrengst van de beschreven ontwikkelingen.

Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering en aanpak corruptie,

5.1.2.e

5.1.2.e

Adviseur / 5.1.2.e KLO en KMTO / 5.1.2.e KC-COR

5.1.2.e

Politie I Korpsstaf I Afdeling Bestuursondersteuning

Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag
Postbus 17107 I 2502 CC Den Haag

M 06

5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

Agora pagina Bestuurssecretariaat: <https://agora.portal.politie.local/sites/170814113050>

Interne memo



Organisatieonderdeel Eenheid 5.1.2.i
STAF
Afdeling VIK

Behandeld door 5.1.2.e
Functie
Telefoon 065.1.2.e
E-mail 5.1.2.e@politie.nl

Aan
Leden werkgroep 5.1.2.i

Datum 4 juli 2023
Bijlage(n) 0
Pagina 1

Onderwerp Samenvatting overleg Werkgroep 5.1.2.i 4 juli 2023

Aanwezig:

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

Niet onder reikwijdte

2. Mededelingen

- 5.1.2.e was aanwezig bij bijeenkomst ondermijningscentrum. PP door RR. Aansluitend nam 5.1.2.e het woord en sprak over aanpak corruptie o.a. over het Fieldlab en de kans dat "5.1.2.i" door 5.1.2.i zou worden opgepakt.
- 5.1.2.e stelt voor om bij 5.1.2.e te vragen of iemand van 5.1.2.i als Summit Poortwachter kan worden geautoriseerd.

3. Fieldlab politie corruptie.

Waarschijnlijk eind september/begin oktober een kickoff.
Overleg over deelname RR is nog gaande.

4. Geen zaken voor de rondvraag.

Volgend overleg:

Dinsdag 1 augustus 2023, 14.00u via Teams.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Materiaal ihkv bewustzijn
Datum: donderdag 6 juli 2023 08:46:39
Bijlagen: [20532+201030+DEF+Beroepscode+boekje+A6+voor+politie.nl+DI.PDF](#)
[Themabladen beroepscode.pdf](#)
[Handreiking+tabel+politiesystemen+met+links+\(VIK+toolkit\).pdf](#)
[20230217_Korte_samenvatting_VIK_\(factsheet\).docx](#)

Goedemorgen 5.1.2.e

Excuses voor de vertraging, maar ik was de afgelopen dagen op pad. Bij deze een aantal documenten die jullie kunnen helpen. Mochten er daarna vragen zijn of specifieke casuïstiek die je wilt bespreken, dan hoor ik het natuurlijk graag!

In de bijlage:

- Beroepscode
- Themabladen behorende bij Beroepscode
- Factsheet VIK
- Handreiking raadplegen systemen

VIK Toolkit Preventie: <https://blue.politie.local/intranet/27f99947-1d89-4da1-b659-b9cfac3f4419?itemTitle=Toolkit%20Preventie&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Falgemenedocumenten%2Fdetail&itemContentType=politieintranet.richtextdocument>

Via bovenstaande link kun je dilemmafilmpjes op verschillende onderwerpen vinden en een handreiking voor het bespreken van die filmpjes.

Kunnen jullie hier voldoende mee vooruit?

Daarnaast misschien goed om te weten dat we vanuit VIK een **Masterclass VIK voor leidinggevenden** aanbieden. Daarop kan ingeschreven worden via de nieuwsbrief leidinggevenden, maar we kunnen hem ook bij een team doen. Mocht je daar interesse in hebben, dan kan ik je daar uiteraard meer over vertellen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur integriteit / 5.1.2.e preventie en integriteit

06-5.1.2.e

Werkdagen: ma, di, wo, do en vrij

Politie I Landelijke eenheid | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
 Lookant 2, 3971PK Driebergen
 Postbus 100, 3970AC Driebergen

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 4 juli 2023 22:15

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

Onderwerp: Materiaal ihkv bewustzijn

Hoi 5.1.2.e

Wij hadden elkaar gesproken over het thema bewustzijn. Jij zou mij nog het e.e.a toe sturen. Wil jij dit aub nog doen, zodat wij er mee aan de slag kunnen. Alvast dank.

Fijne avond

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Politie | Landelijke Eenheid | Dienst Infrastructuur | Afdeling Zuid-West

Buiten Walevest 16, 3311 AD Dordrecht

Postbus 100, 3970 AC Dordrecht

T: +316 5.1.2.e

E: 5.1.2.e @politie.nl

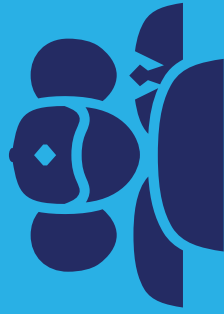
Afdelingspiket; 088-5.1.2.1

VIK voor startbekwame collega's

PSI-instroom

VIK Preventie 2023





Introductie



Inhoud



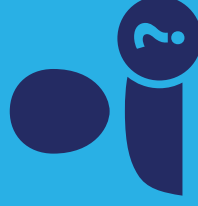
Quiz over VIK



Geeltjes



Over De Streep



Vragen



Mentimeter

Politie Intern - Bedrijfsvoering



Mentimeter

1. De voornaamste taak van VIK is het uitvoeren van interne onderzoeken.



Mentimeter

**2. Je wordt tijdens je carrière bij de politie
alleen door cluster Veiligheid gescreeend
voordat je wordt aangenomen.**



Mentimeter

**3. Wanneer je een parkeerboete krijgt,
ben je verplicht om dit te melden aan
jouw leidinggevende.**



Mentimeter

4. Wanneer een vriend tijdelijk bij je in huis komt wonen, moet je dit melden aan jouw leidinggevende.



Mentimeter

5. Wanneer iemand met wie ik persoonlijk contact heb een misdrijf begaat, moet ik dit melden aan mijn leidinggevende.



Mentimeter

6. Cluster Integriteit start enkel een onderzoek in opdracht van het bevoegd gezag.



Mentimeter

7. Na afloop van een onderzoek bepaalt het VIK welke straf passend is.



Mentimeter

8. Wanneer je door het VIK wordt gehoord, moet je altijd eerlijk, open en transparant verklaren.



Mentimeter

9. Jouw leidinggevende is ter ondersteuning van jou aanwezig wanneer jij een gesprek hebt bij VIK.



Mentimeter

10. Wanneer je door cluster Klachten wordt gevraagd om deel te nemen aan een bemiddelingsgesprek met een burger, dan kun je dit weigeren.



Mentimeter

11. Waar is een klacht niet voor bedoeld:



Mentimeter

12. De meest ingediende klacht is:



Mentimeter

13. Een klacht kan leiden tot een integriteitsonderzoek.



Mentimeter

14. Preventie: het geven van voorlichting is een taak voor alle medewerkers bij het VIK.



Mentimeter

15. Ik heb zelf een belangrijke rol in het voorkomen van integriteitsschendingen en klachten.



Politie Intern - Bedrijfsvoering

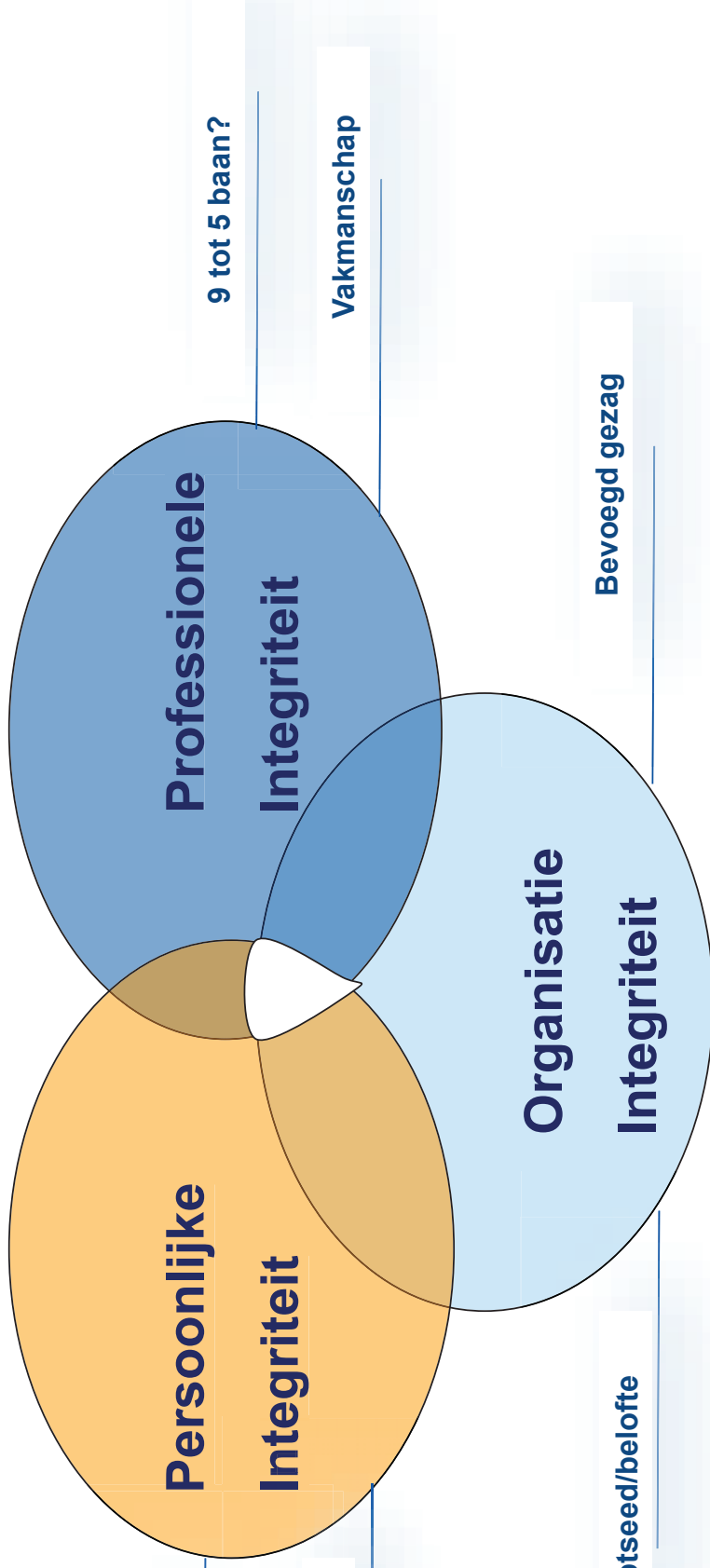
PAUZE



1-8-2023

Politie Intern - Bedrijfsvoering

Moreel dilemma



Hoe denk jij als persoon en
hoe denk jij als professional?



Geeltjes!

Politie Intern - Bedrijfsvoering



Geeltjes!

Spelregels:

- Maak vier groepjes, elk groepje krijgt één thema
- Schrijf twee dilemma's uit jullie eigen werk op, één dilemma per geeltje.
- We bespreken plenair een voor een de dilemma's.

De thema's zijn:

Gedrag in
vrijetijd

Omgaan met
informatie

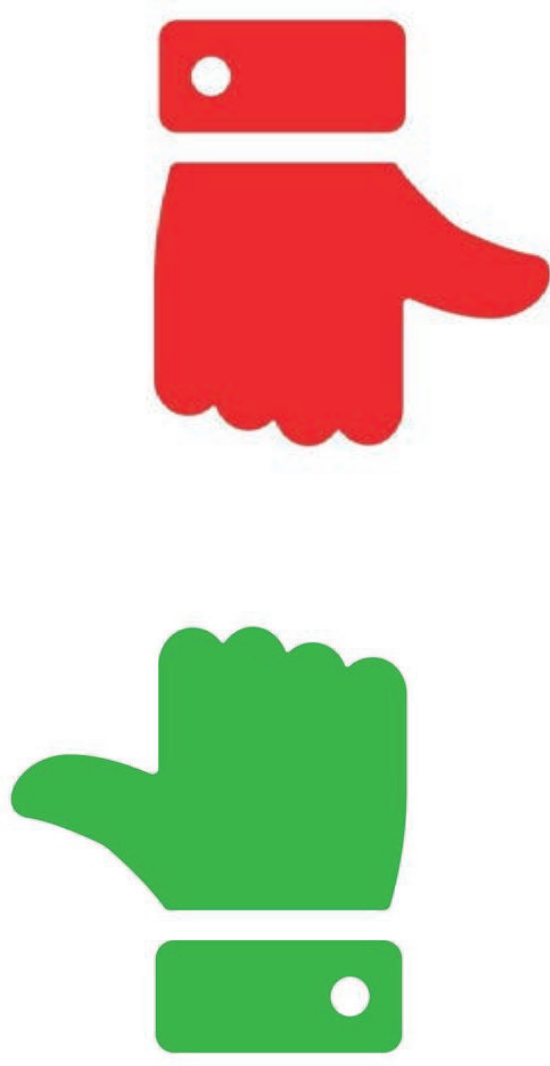
Veilig
werkklimaat

Social Media
gebruik

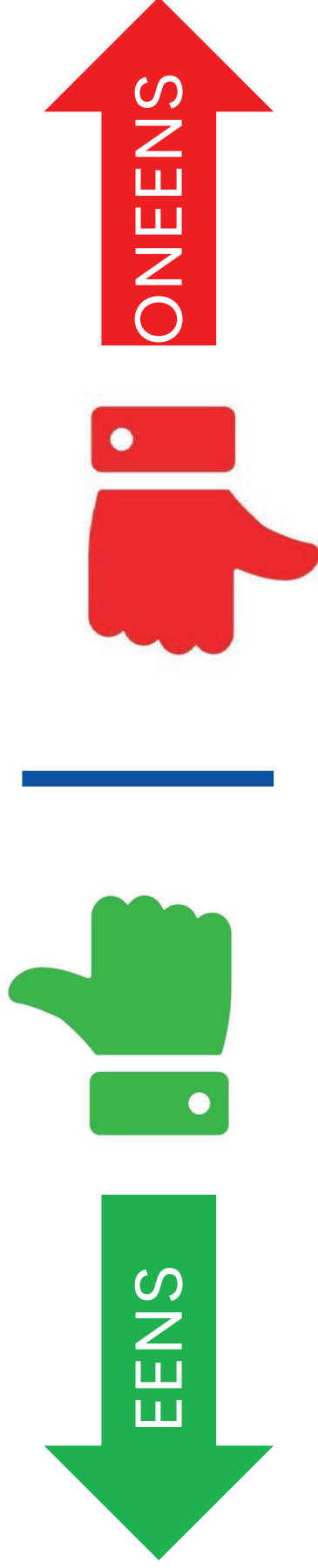


Agree / Disagree

1. Er wordt zo een stelling getoond. Je geeft aan of je het eens of oneens bent.
2. Je kan uiteraard ook neutraal zijn.
3. Hoor je een argument waardoor je van mening verandert? Laat dat weten!



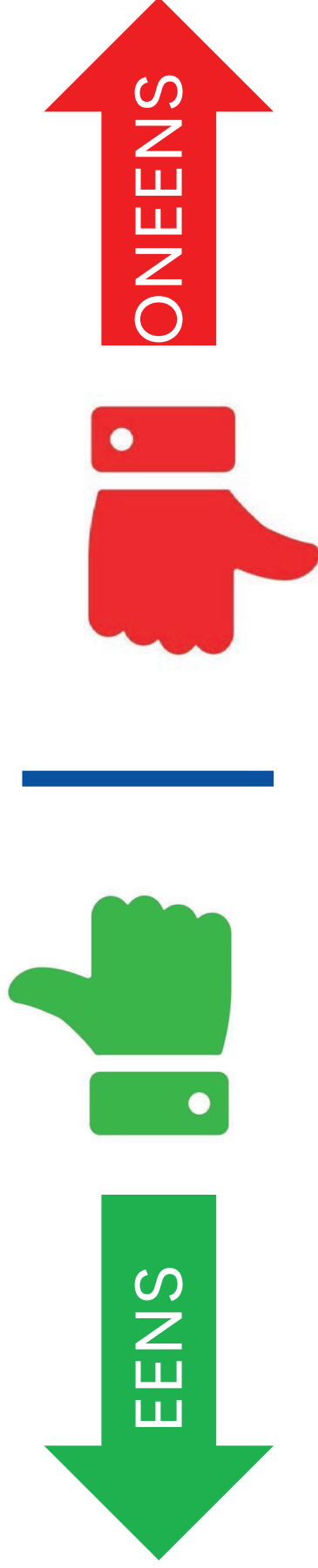
Agree / Disagree



Als ik in de stad ga stappen, gedraag ik mij zoals ik dat altijd doe. Ik hoef daarbij geen rekening te houden met mijn werk bij de politie. Ik heb tenslotte ook recht op mijn vrije tijd.



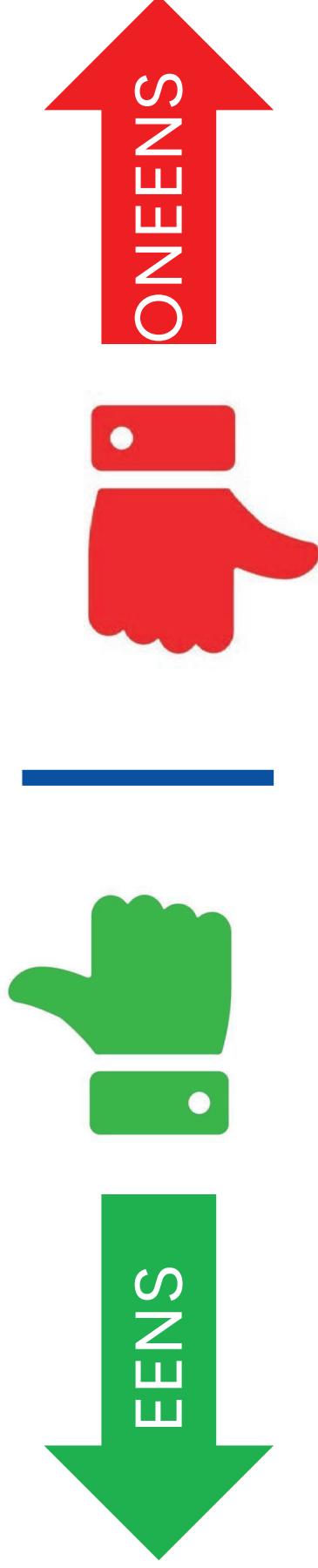
Agree / Disagree



Een keertje flink zuipen in het weekend is prima.



Agree / Disagree

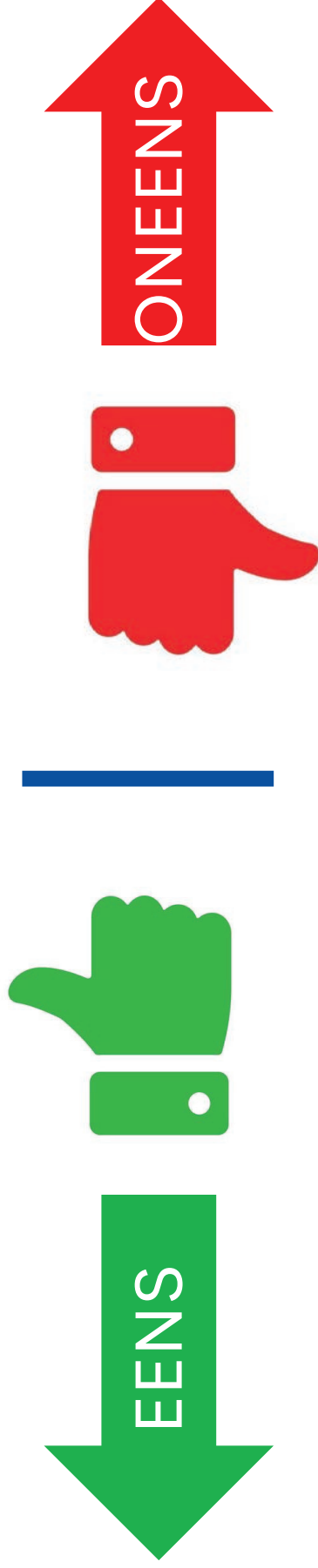


Tijdens een festival besluiten mijn vrienden om een paar pillen te kopen van iemand met wie we al een tijdje staan te praten. Ik neem natuurlijk niet en zorg ervoor dat mijn vrienden de rest van de dag goed gehydrateerd blijven.





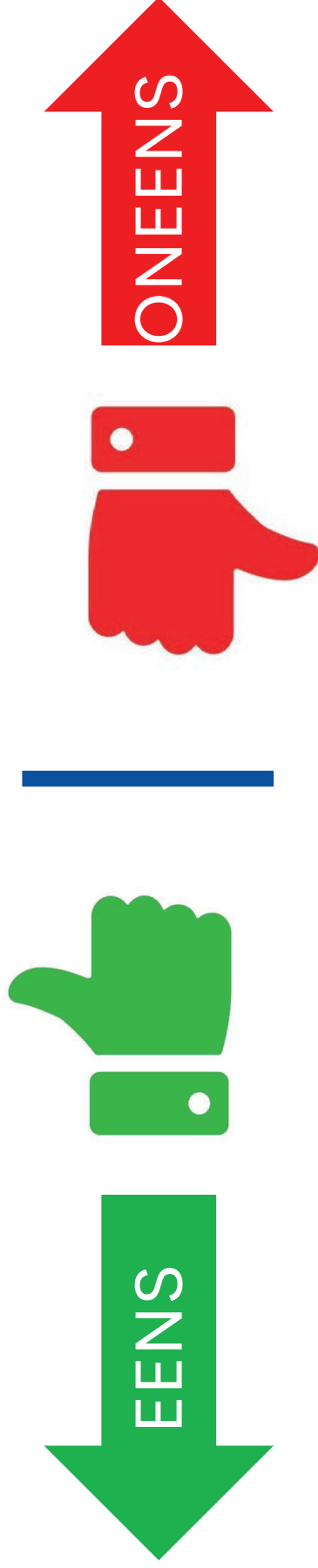
Agree / Disagree



Als ik in mijn buurt iets strafbaars zie, dan laat ik mijn politielegitimatie zien en grijp ik in.



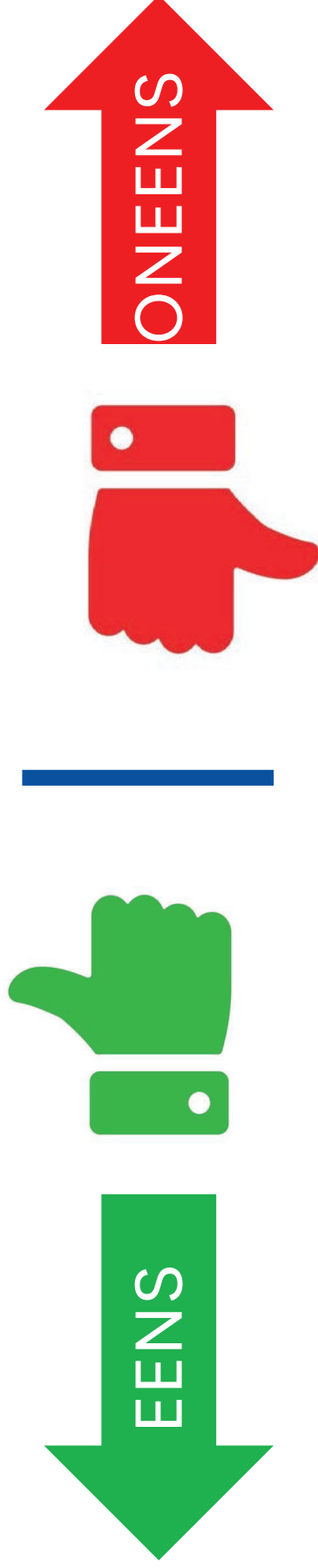
Agree / Disagree



Sinds ik bij de politie werk heb ik mijn social media aangepast.



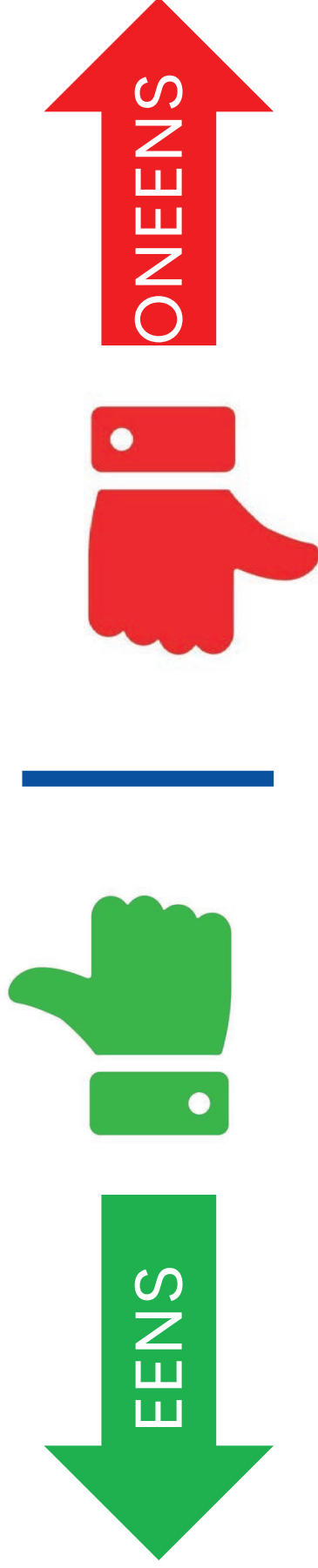
Agree / Disagree



De spullen die ik via de politie heb besteld of bij mijn aanstelling heb gekregen zijn van mij, ik mag daarmee doen wat ik zelf wil.



Agree / Disagree



Ik moet onderweg naar huis even de winkel in. Mijn diensttelefoon verstop ik in het dashboardkastje van mijn auto, ik ben zo weer terug.



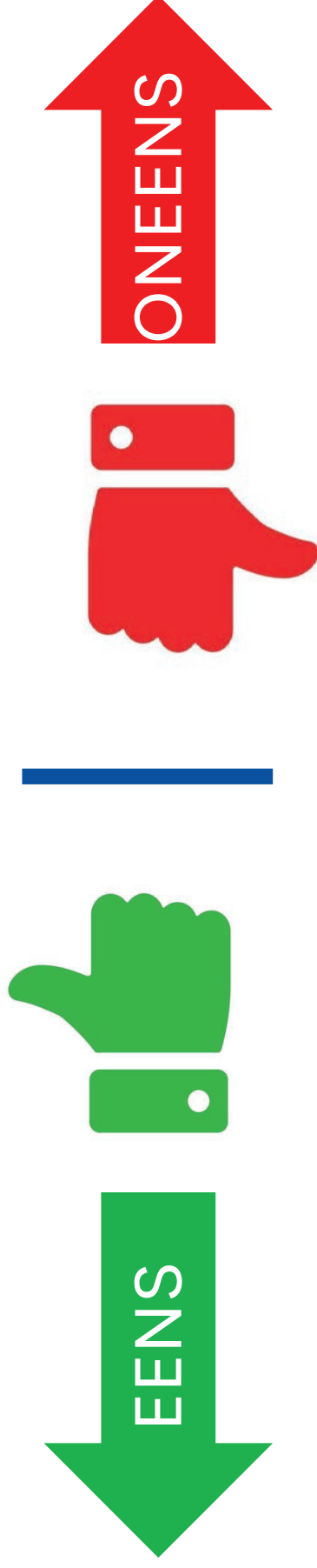
Politie Intern - Bedrijfsvoering

PAUZE





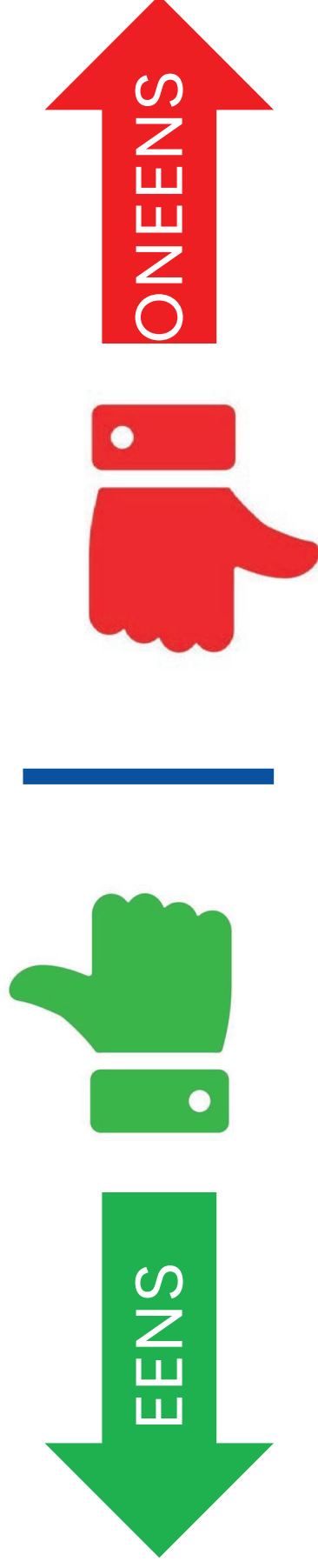
Agree / Disagree



Je maakt melding van een verdachte situatie in je buurt bij je wijkagent. Hij weet dat je bij de politie werkt en vraagt of je het zelf even wil muteren in het systeem, want hij gaat net een afspraak in.



Agree / Disagree



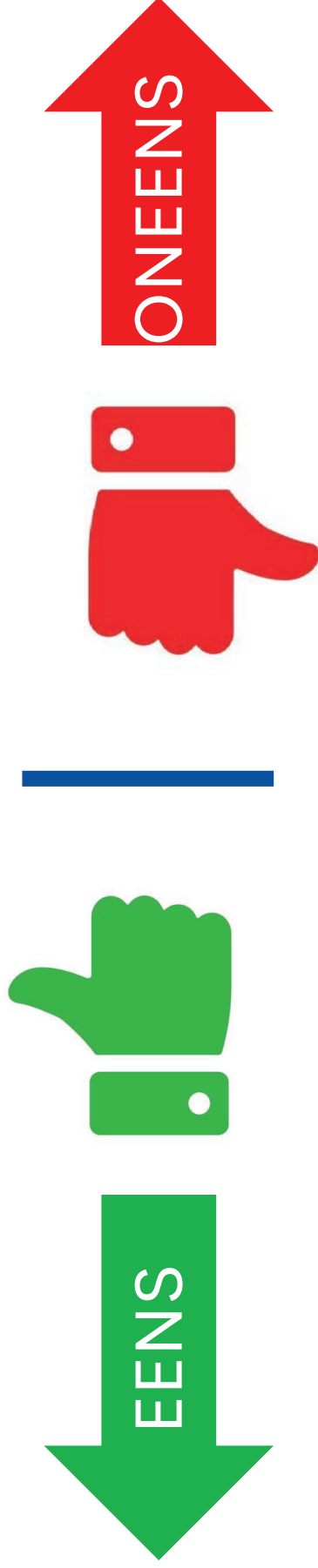
Er rijden een aantal politieauto's met blauw/blauw langs je huis. Dat zal een pittige melding zijn. Even kijken wat er is gebeurd, misschien kan ik mijn collega's helpen.





	Need to know	Werk gerelateerd	Nice to know	Persoonlijk dilemma	Persoonlijk voordeel
<p>Waarom wil ik de politiestystemen raadplegen?</p> <p>Wat is de situatie?</p>	<p>ik ben aan het werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> ik ben aan het werk. ik ben bezig met mijn eigenlijke taak. ik heb de benodigde autorisaties. 	<p>ik ben niet aan het werk, of in ieder geval niet met mijn eigenlijke taak bezig.</p> <ul style="list-style-type: none"> ik heb de benodigde autorisaties. De situatie is werk gerelateerd (bijvoorbeeld ik zie een verdachte situatie). ik heb er geen persoonlijk belang bij en heb geen persoonlijke relatie met eventuele betrokkenen. 	<p>ik ben nieuwsgierig.</p> <ul style="list-style-type: none"> ik heb de informatie niet nodig voor het uitvoeren van mijn functie. ik heb er geen persoonlijk belang bij en heb geen persoonlijke relatie met eventuele betrokkenen. ik wil graag weten wat er is gebeurd. ik heb niet de intentie om de informatie met derden te delen. 	<p>ik heb persoonlijk voordeel van de politie-informatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ik raadpleeg de systemen voor oneigenlijke doeleinden. ik heb de intentie de informatie te delen met derden (criminel, media, inlichtingendiensten, bedrijven etc.). Het levert mij voordeel op (financieel, status etc.). ik word bedreigd, gechantseerd of onder druk gezet. 	
<p>Wat laat ik meewegen in mijn beslissing?</p>	<p>ik heb de informatie uit de politiestystemen nodig voor het uitvoeren van mijn functie.</p> <p>ik leg zoveel mogelijk vast wat ik raadpleeg.</p>	<p>Ga ik zelf de politiestystemen raadplegen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Kan ik ook iets anders doen? Bijvoorbeeld een melding maken of het overdragen aan een collega? 	<p>Waarom wil ik dit weten?</p> <ul style="list-style-type: none"> Kan ik iets met de politie-informatie? Wat als een persoon niet voorkomt in het systeem, ben ik dan gerustgesteld? 	<p>ik heb er persoonlijk voordeel bij.</p>	
<p>Wat doe ik?</p>	<p>ik leg zoveel mogelijk vast wat ik raadpleeg.</p>	<p>ik leg vast wat ik raadpleeg.</p> <ul style="list-style-type: none"> ik heb het er over met mijn collega's en/of leidinggevende, zodat we elkaar scherp kunnen houden en van elkaar kunnen leren. 	<p>ik ga de politiestystemen niet raadplegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ik bespreek de situatie met mijn leidinggevende en samen zoeken we naar een oplossing. 	<p>ik ga de systemen niet raadplegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Als ik (ongewild) betrokken ben geraakt bij een ongewenste situatie, dan bespreek ik dat met mijn leidinggevende en samen zoeken we naar een oplossing. 	
<p>Legittimiteit</p>	<p>Raadplegen van de politiestystemen is legitiem.</p>	<p>Raadplegen van de politiestystemen kan zowel legitiem als niet legitiem zijn. Heb het er eens over met elkaar. Wat vinden je collega's?</p>	<p>Raadplegen van de politiestystemen is niet legitiem. Het gaat je waarschijnlijk ook niet helpen.</p>	<p>Raadplegen van de politiestystemen is niet legitiem.</p>	

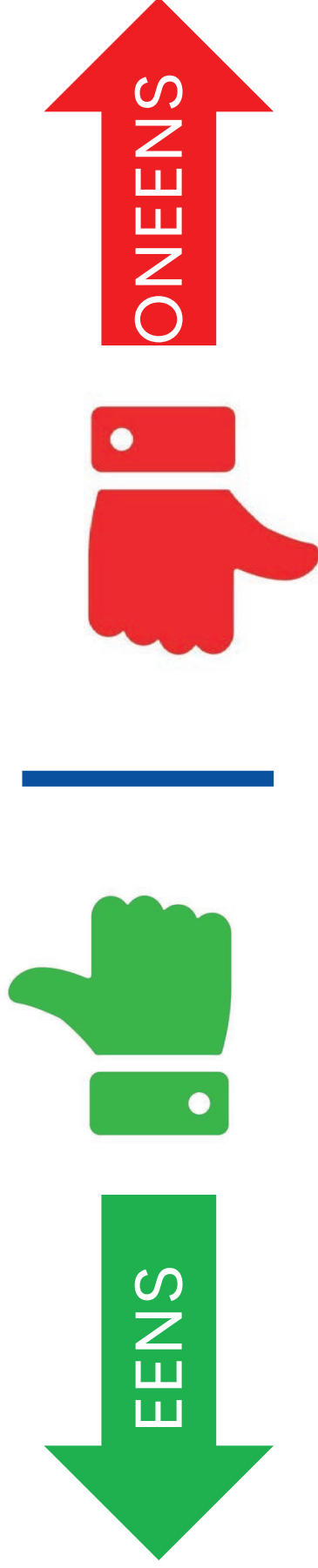
Agree / Disagree



Ik ben me bewust van de consequenties die het heeft wanneer ik niet eerlijk ben in mijn PV.



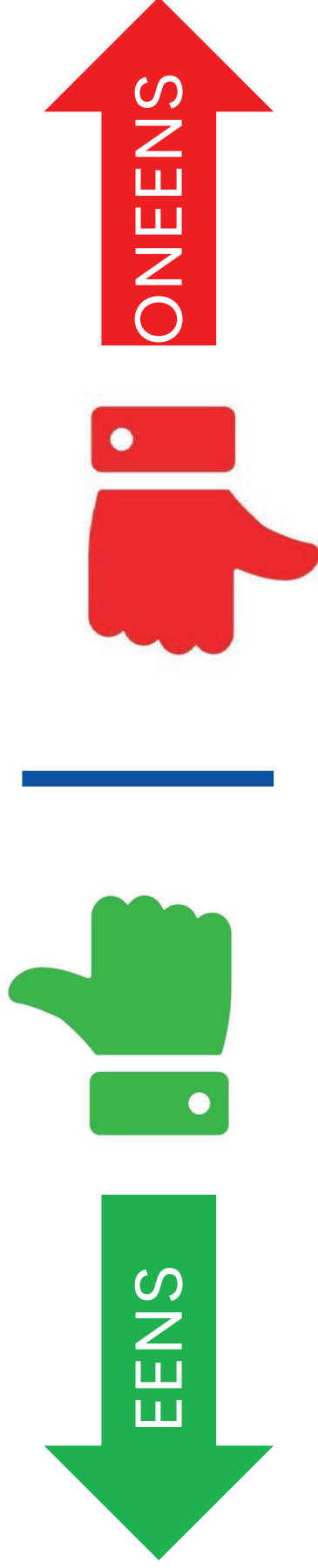
Agree / Disagree



Mijn collega stapt na een afscheidsborrel en de nodige biertjes op zijn scooter. Die spreek ik meteen aan op zijn gedrag.



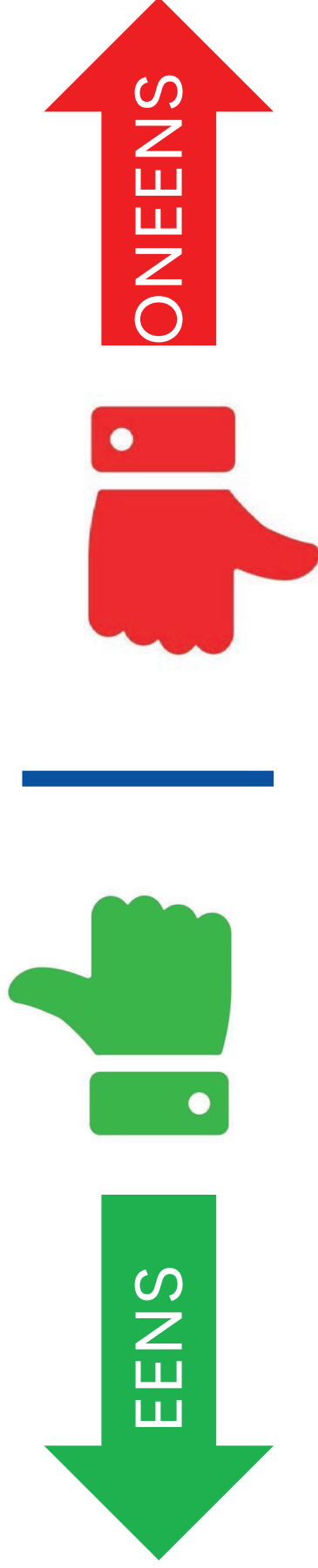
Agree / Disagree



Een collega heeft het de hele tijd over die 'zwartjackers'. Niemand in het team lijkt hiervan op te kijken, maar ik voel me hier niet prettig bij.



Agree / Disagree



Iedereen is tegenwoordig wel heel kleinzerig. Ik heb het gevoel dat er helemaal niets meer gezegd mag worden.

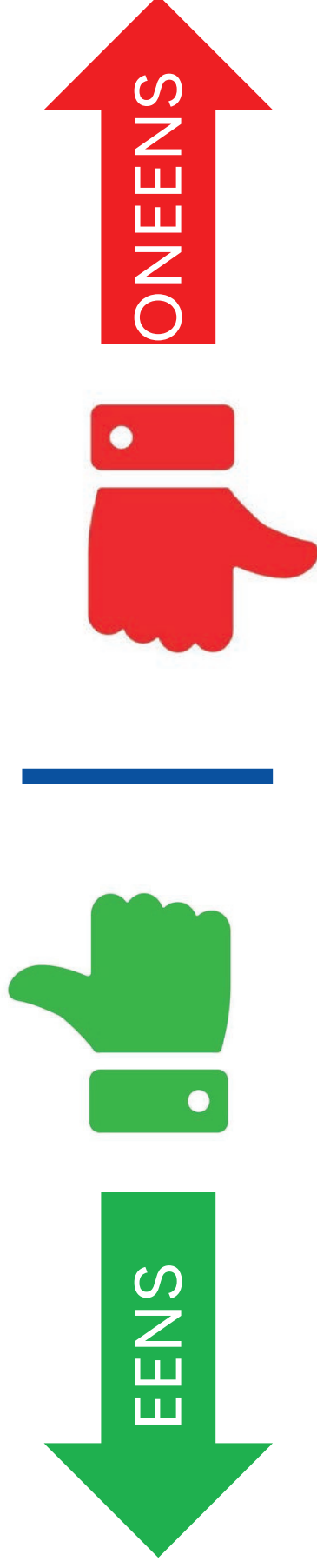


In gesprek

- Leidinggevende
- (Centrale) vertrouwenspersoon
- Team Collegiale Ondersteuning
- Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK)
- Ondernemingsraad (OR)
- Bedrijfsarts
- Landelijk Meldpunt Misstanden
- Bedrijfsmaatschappelijk werk/ Sociaal Fonds/ 24/7 Loket Politie



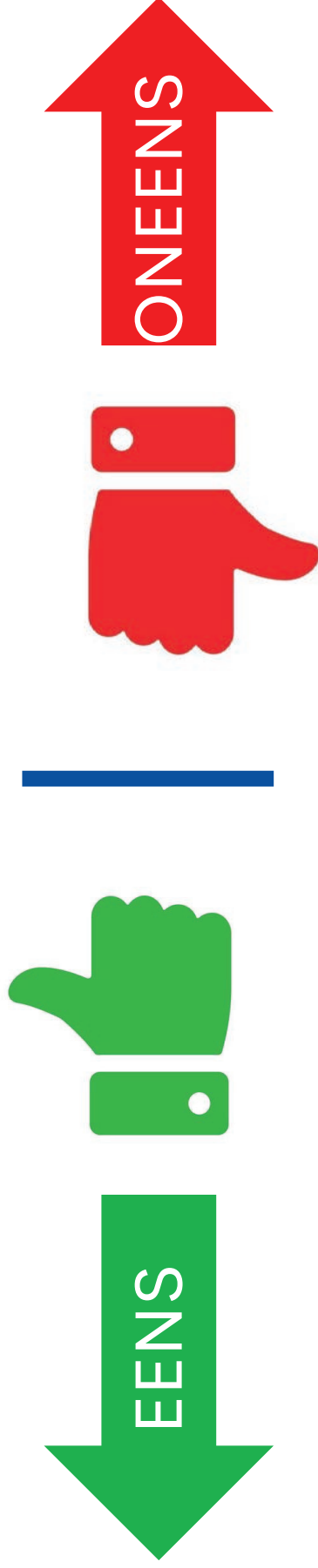
Agree / Disagree



Als ik een proces-verbaal opmaak overleg ik eerst met de collega met wie ik een zaak heb gedraaid. Het is tenslotte van belang dat we ons allebei in het verhaal kunnen vinden zoals we dat vastleggen.



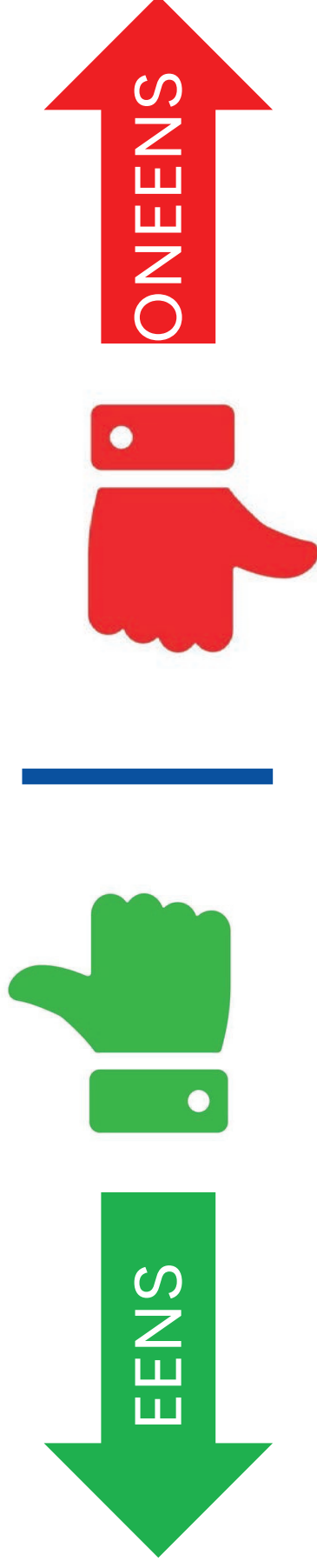
Agree / Disagree



Een WhatsAppgroep met alleen de collega's van het team met wie je ook naast het werk afspreekt moet kunnen.



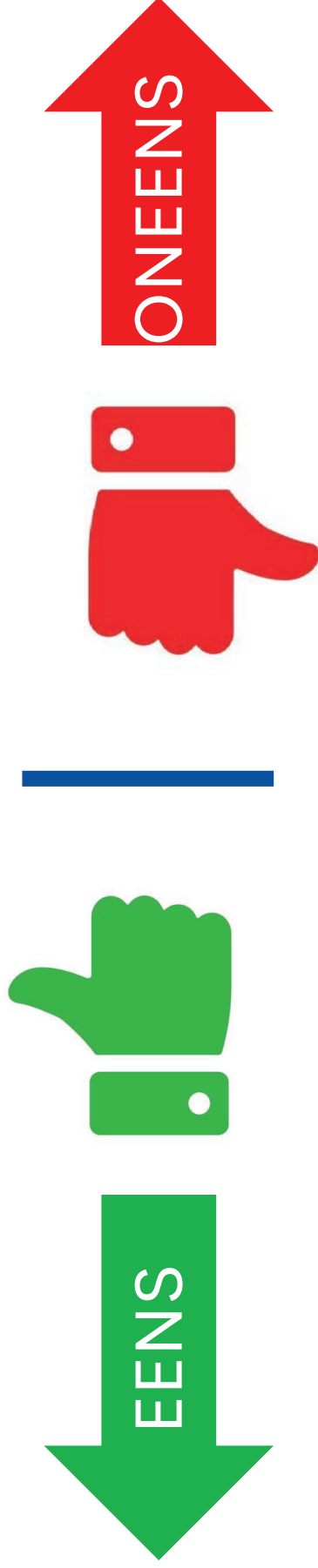
Agree / Disagree



Jij hebt een slecht gevoel bij de nieuwe partner van je zus. Je wilt meer over hem/haar weten, want je mag tenslotte geen contact met een crimineel hebben. Gelukkig kun je dit gemakkelijk opzoeken in de politiesystemen.



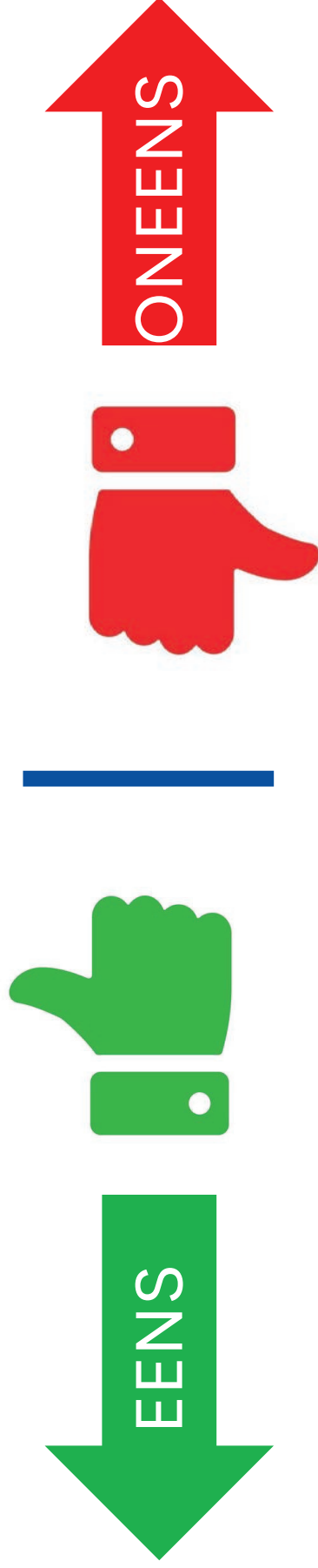
Agree / Disagree



Mijn partner heeft schade gereden met de auto. Ik bel de verzekering. Die vraagt om het rijbewijsnummer van mijn partner. Even snel kijken in het systeem wat dat is.



Agree / Disagree



Ik ben mij in mijn privé-tijd anders gaan gedragen sinds ik bij de politie werk.



Bedankt voor de aandacht

Vragen/opmerkingen?

 PLITIE





5.1.2.e

Van: 5.1.2.e namens RTD - Staf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten
- Preventie

Verzonden: maandag 10 juli 2023 16:06

Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e

Onderwerp: wat speelt er NU bij preventie

Tkn.

Wat informatie voor morgenochtend bij 5.1.2.e

- 2 werkgroepen NVC (fysieke beveiliging en awareness
- Posteractie LOPS in overleg met TC OBt (naleving convenant IBT-VIK)
- Flyer proces-verbaal geweld (naleving convenant IBT-VIK)
- Werkgroep prevco's week van de integriteit
- Organisatie fysieke dag VIK
- Teams die concreet gaan worden qua awareness sessies en dilemmatraining:
DRIO (analyse en onderzoek), DRR (zedes en kipo + behandelen oud zeer), milieu, BT Haringvliet, BT Lek en Merwede en BT Zuid (in totaal ±400-450 pax)
- Er staan nu 26 geplande sessies in onze agenda tot eind van het jaar

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e en 5.1.2.e
5.1.2.e

Politie I eenheid Rotterdam
Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

Onze agenda wordt beheerd door 5.1.2.e
5.1.2.i @politie.nl
06-5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Triage oefening door de Staf d.d. DMT 14 februari 2023
Datum: dinsdag 11 juli 2023 12:23:00
Prioriteit: Hoog

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: vrijdag 3 februari 2023 08:37
Aan: s** DMT leden **
Onderwerp: Triage oefening door de Staf d.d. DMT 14 februari 2023
Urgentie: Hoog

Triage oefening DMT Staf OB

Als 5.1.2.e (5.1.2.e) heb ik zojuist informatie ontvangen over een vermoeden van plichtsverzuim.
 Door 5.1.2.e wordt een Triage voorbereid en ik wil jullie verzoeken onderstaande melding in te lezen en je voor te bereiden op het advies dat jij vanuit jouw rol gaat geven.
 5.1.2.e zal als coördinator integriteit het proces van de triage verder begeleiden zoals dat in werkelijkheid ook gaat.
 Bevoegd gezag (BG) in onze Eenheid OB is de Eenheidsleiding.

Onderstaande casus is in chronologische tijdsvolgorde opgebouwd. Succes met de voorbereiding !

De melding luidt als volgt :

Tijdens een gesprek tussen de teamchef en een van zijn/haar medewerkers vertelt de Luc (= fictief) dat hij in een zogenaamde vechtscheiding ligt waar hij het psychisch erg moeilijk mee heeft. Tevens verkeert hij in financieel zwaar weer omdat hij zijn woning wil aanhouden. Dit in tegenstelling tot zijn ex, die al een 'vermogende' nieuwe vriend heeft gevonden. Luc houdt amper geld over om leuke dingen te doen met zijn kinderen. Dit raakt hem erg.

Luc maakt niet altijd de slimste keuzes en raakt ook het overzicht op zijn financiën kwijt. Hij 'gunt' o.a. zijn kinderen zaken die hij eigenlijk niet kan betalen. In zijn omgeving is niemand waar hij met zijn problemen terecht kan. Zijn vrienden hebben allemaal 'gekozen' voor zijn ex en zijn ouders leven niet meer. Uit schaamte durft hij er op het werk niet over te praten. Door o.a. de schaalvergroting op zijn team wordt niet opgemerkt dat Luc niet lekker in zijn vel zit. Er is sprake van een dreiging dat er loonbeslag gelegd gaat worden. Luc bespreekt dit ook met zijn vaste maatje op het team. Zijn maatje zit ermee in zijn maag en bespreekt zijn zorgen eerst met de vertrouwenspersoon en later met zijn lijnchef de Operationeel Expert Sturing.

Luc besluit dat er acties ondernomen moet worden om de oplopende schulden het hoofd te bieden. Als onderdeel hiervan gaat hij zijn zolder opruimen en zet zoveel mogelijk spullen op Marktplaats. Dit gaat best aardig. Tijdens het opruimen komt hij zijn oude kogelwerend vest tegen. Hij besluit het vest op Marktplaats te zetten. Het etiket met politie erop verwijderd hij.

Het vest verkoopt hij aan zijn voordeur aan een voor hem onbekende man. Een maand later staat deze man weer bij hem aan de deur en vraagt aan Luc of hij bij de politie werkt. Luc is verbaasd dat de man dit vraagt maar hij bevestigt dit. De man vraagt of hij eens een kenteken voor hem kan opvragen.

Luc zegt dat hij dit absoluut niet van plan is. De man deelt mede dat hij weet dat het vest, dat hij van hem gekocht heeft, van de politie afkomstig is en vraagt zich af of de politie wel weet dat hij dit verkocht heeft aan hem. De man zegt hier uiteraard zijn mond over te houden maar hij had wel graag het kenteken opgevraagd.

Er komt vervolgens een TCI Proces-verbaal binnen bij de teamchef dat Luc informatie lekt aan een persoon waarvan is vastgesteld dat hij lid is van een crimineel samenwerkingsverband (CSV).

Start Triage : DMT dinsdag 14 februari 2023 te 08.30 uur

Rol	Wie	Ondersteunende vragen voor je rol
Teamchef van Luc uit de melding		Bovenstaande melding heeft nog nadere toelichting vanuit perspectief van je team en de betrokken medewerker. Wat zou jij willen dat er met deze melding gaat gebeuren. Het TCI PV heb jij ontvangen.
Advies Arbeidszaken		Wat adviseer je vanuit juridisch oogpunt. Hiervoor is de Infografic interne onderzoeken een leidraad.
Advies Vertrouwenspersoon		Welk advies kun jij geven op basis van je kennis van het vertrouwenswerk en mag dat ?
Sectorhoofd		Welke bijdrage zou het Sectorhoofd kunnen leveren in de samenwerking met en ondersteuning aan de Teamchef. Wat betekent dit voor je verantwoordelijkheid als Sectorhoofd.
Advies VIK		Wat zou jij adviseren aan BG over deze melding? Hiervoor is de Infografic interne onderzoeken een leidraad. Welke elementen weeg je in je advies?
Advies Communicatie		Wat zou jij adviseren aan TC en BG over een eventuele communicatie boodschap. Het communicatieprotocol geeft je de benodigde informatie.
Bevoegd gezag		Aan jou de taak en verantwoordelijkheid om een beslissing te nemen op basis van de input die je krijgt.
Preventie advies (na afloop van de triage)		Vooruitkijkend de vraag wat kan deze teamchef organiseren voor zijn/haar team. Hierbij is de Infografic Preventie ondersteunend.

Bijgevoegd ter informatie en naslag zijn :

- Infografic interne onderzoeken
- Infografic VIK Preventie OB
- Beroepscode
- Communicatieprotocol interne onderzoeken
- Infografic ondersteuning

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Tel : 06 - 5.1.2.e

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
Aan: 5.1.2.e
Cc: 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: Input I.O. tbv columns
Datum: dinsdag 11 juli 2023 17:15:14
Bijlagen: [IO - 5.1.2.docx](#)
[IO - Pillensplitser.docx](#)

Hoi 5.1.2.e en 5.1.2.e

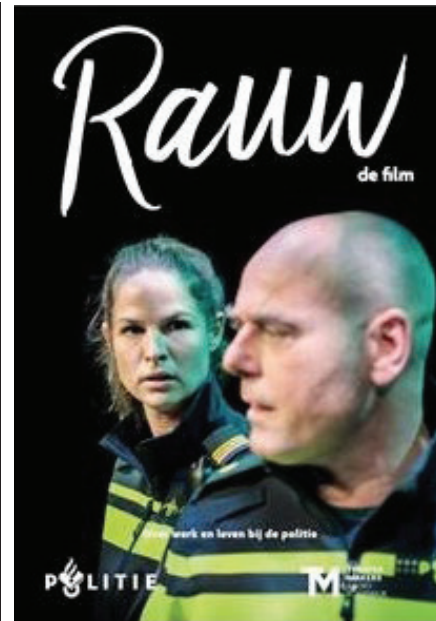
Zoals toegezegd zou ik samen met 5.1.2.e kijken naar de input vanuit I.O. ten behoeve van de VIK-columns en deze voor de afgesproken deadline van 01 augustus a.s. aanleveren. Met veel dank en complimenten aan 5.1.2.e (daarom ook bewust cc aan 5.1.2.e) heeft zij na wat sparren samen beide columns opgesteld, 5.1.2.e en ik hebben er naar gekeken en na beperkte wijzigingen zijn deze wat ons betreft akkoord. Aan jullie 5.1.2.e en 5.1.2.e of jullie het daarmee eens zijn. Ik hoor het graag, zodat ik ook weet of ik deze versies ook met enthousiasme kan delen binnen ons team.

Gr. 5.1.2.e
 Met vriendelijke groet,

mr. 5.1.2.e
 5.1.2.e

Politie | Oost-Nederland | Eenheidsstaf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
 Bezoekadres: op afspraak te bepalen
 Postadres: Postbus 618, 7300 AP, Apeldoorn
 M 06-5.1.2.e
 @ 5.1.2.e @politie.nl
 VIK Oost-Nld algemeen: 088-5.1.2.1
 VIK Oost-Nld piket: 088-5.1.2.1 (spoed buiten kantooruren)
 VIK Oost-Nld e-mail: 5.1.2.e @politie.nl

10:00 – 11:20	(plenair)	<p>Korte introductie Rauw en doel van deze sessie door 5.1.2.e</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorbespreken Rauw door begeleiders (o.a. afspreken gesprekscode, randvoorwaarden) • Kijken Rauw, de film 1:04 min.
11:20 – 11:30	n.v.t.	Groep gaat uiteen, korte pauze
11:30 – 12:30	3.063 en 1.151 (in 2 groepen)	Nabespreking in 2 groepen Groep 1 : ruimte 3.063 Groep 2 : ruimte 1.151
12:30 – 12:40	4.009 of 1.115 (plenair)	Plenair samenkomen en Rauw sessie afronden door begeleiders en 5.1.2.e : 'En wat betekent <i>Rauw nu voor ons?</i> '



Historie Rauw

Theatervoorstelling RAUW is eind 2017 ontwikkeld om het gesprek te stimuleren over 'werk en leven bij de politie' en de schaduwkanten van het werk, zoals de impact op de medewerker en de privésituatie. In de voorstelling komen diverse (herkenbare) thema's voorbij: integriteit, diversiteit, inclusie/exclusie, mentale weerbaarheid, professionaliteit, vakmanschap en leiderschap.

Vanaf 2019 ging Rauw "on tour", verspreid over theaterlocaties in het gehele land ten behoeve van de bredere toegankelijkheid. Medewerkers ervaren de theatervoorstelling als herkenbaar, inspirerend en als eye-opener over eigen gedrag, houding en handelen. Het zette daadwerkelijk aan tot het gesprek met andere collega's en het gesprek thuis. Daarnaast ontstond onderling meer waardering voor de diverse (bedrijfs)onderdelen die de organisatie kent.

In navolging van de theatervoorstelling is Rauw als film opgenomen. De film is gebaseerd op de theatervoorstelling. Met als doel Rauw nog breder (en langer) toegankelijk te maken (en houden) ten behoeve van bewustwording en bespreekbaar maken van dilemma's die medewerkers ervaren.

Doel van Rauw sessies

Rauw draagt bij aan de (mentale) fitheid en duurzame inzetbaarheid van de medewerker alsook het team. Het past in het gewenste ethisch werkklimaat, waarin ruimte is om te reflecteren jezelf te zijn, een eigen oordeel te vormen in lijn met de normen en waarden, elkaar vragen te stellen en lastige

situaties, dilemma's en integriteitsrisico's in het eigen werk onderling te bespreken. Wij allen hebben een baan bij het VIK. Dit betekent dat we soms extra worden uitgelicht binnen onze organisatie. En dat we in ons werk regelmatig worden geconfronteerd met lastige situaties en dilemma's waarbij we vaak met problemen of leed worden geconfronteerd van onze eigen collega's. Het is goed om hier bij stil te staan en dit met elkaar te delen. Maar ook om openheid te creëren voor het gesprek over diversiteit binnen de organisatie. Kortom, een cultuur van uitspreken, bespreken en aanspreken. Zoals al aangegeven wordt de nabespreking begeleid. Bij ons zal dit worden gedaan door ^{5.1.2.e} [redacted], ^{5.1.2.e} [redacted] (beiden ^{5.1.2.e} [redacted]) en ^{5.1.2.e} [redacted] (^{5.1.2.e} [redacted]). Naast hen wordt ook ^{5.1.2.e} [redacted] (^{5.1.2.e} [redacted]) voor dit soort sessies ingezet.

Mooi dat we allemaal elkaar weer zien de 20^e, tot dan!

Namens het MT,

^{5.1.2.e} [redacted]

dit een goed initiatief is, maar ik realiseer mij dat de anonimiteit bij deelname aan deze training niet geborgd is. Ik kan mij voorstellen dat dit een dilemma voor je kan zijn, want er kan voor jou op dit moment best aanleiding zijn om dit bespreekbaar te maken. De grootste wens is uiteraard dat je bij (1) van de leden van het MT aanklopt als je een onveilig werkklimaat ervaart, maar ik begrijp dat dit moeilijk kan zijn. Mocht je de anonimiteit willen behouden, is daar alle begrip voor. Je kunt altijd terecht bij een vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werker, de geestelijke verzorger, de eenheidspsycholoog of neem een directe collega in vertrouwen. Mijn tip en advies is, blijf er niet mee zitten en maak dit bespreekbaar!!

Goed om te weten

Voor sommige is bekend dat ik individuele gesprekken voer met de vertrouwenspersonen ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}. Deze gesprekken zijn gestart met de intrinsieke wens om vanuit de preventiegedachte, trends en (landelijke) ontwikkelingen bespreekbaar te maken met als doel, de organisatie veiliger te maken. Dit kreeg verder vorm door mijn portefeuille en mijn vertegenwoordiging namens de TC VIKS in het themablade preventie. Ik realiseer mij en snap dat de gang naar een vertrouwenspersoon hierdoor belemmerend kan werken en dat anderen hier vraagtekens bij kunnen zetten. Ik wil absoluut voorkomen dat dit tot enige discussie leidt. Dit maakt dat ik deze gesprekken nu heden stop heb gezet en voortzet in de formele en onlangs gestarte integrale overleggen, met als doel om in gezamenlijkheid met diverse stakeholders, de organisatie veiliger te maken.

NB

Voor de geïnteresseerden, heb ik een praatplaat van de vertrouwenspersonen bijgevoegd als bijlage. Dit betreft een jaarbeeld en gaat over het aantal meldingen dat zij binnen vertrouwenswerk krijgen, welke onderwerpen ze hadden en wie de betrokkenen waren. Omdat cijfers maar cijfers zijn, hebben zij deze cijfers verwerkt in een praatplaat. Een praatplaat waarin emoties die achter de meldingen zitten, zichtbaar worden en wat het met onze collega's doet.

COLLEGA'S IN DE KNEL

Onderstaande data en details vanuit de projectgroep

Collega's in de knel is een vierdaagse training voor politiemedewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag en/of machtsmisbruik van collega's of leidinggevenden.

Tijdens deze training doe je kennis en inzichten op en krijg je handvatten om je weerbaarder te maken. Je zult beter in staat zijn om jezelf vanuit kracht neer te zetten en voor jezelf en anderen op te komen.

Wat je leert

- § Inzicht in de geschiedenis van 'de ander' bij de politie en terugkerende patronen in machtsongelijkheid;
- § Machts- en loyaliteitskwesaties herkennen en de effecten daarvan op jezelf;

- § Je eigen in- en uitsluitingsmechanismen herkennen en de effecten daarvan op jezelf;
- § Je eigen handelingsrepertoire herkennen en bewust kiezen voor anders handelen;
- § Grenzen te stellen en begrenzen;
- § Gehoord en gezien worden;
- § Je eigen kracht inzetten.

Werkwijze

5.1.2.e en 5.1.2.e zijn door de NPB gevraagd om een persoonlijke ontwikkelingstraining te ontwikkelen en verzorgen. De evaluatie was zeer positief. Deelnemers geven o.a. aan dat de training niet uitgaat van slachtofferschap, maar van het hervinden van eigen kracht.

Omdat wij het belangrijk vinden dat jij je veilig, vertrouwd en gehoord voelt in de politieorganisatie en in deze training werken we met kleine groepen van maximaal 12 deelnemers. Er is aandacht voor het delen van eigen verhalen om van daaruit verder te werken. Via de cases die de deelnemers inbrengen, zul je patronen kunnen herkennen en er anders mee om kunnen gaan. Je leert de patronen te doorbreken door inzicht in je gedrag, handelen en blokkades. Zo werken je aan je eigen empowerment en persoonlijk leiderschap.

Naast het overdragen van theoretische kennis staat tijdens de training uitdrukkelijk het principe van ervaren leren centraal. Zoals de denker en filosoof Confucius uit het oude China zegt: 'Ik hoor en ik vergeet. Ik zie en ik onthoud. Ik doe en ik begrijp!'

Data en details

- § De persoonlijke ontwikkelingstraining 'Collega's in de knel' vindt in 2022 vier keer plaats.
- § Elke module bestaat uit 2 blokken van ieder twee dagen. Je kunt de blokken niet afzonderlijk volgen.
- § Enkele weken na de module kom je terug voor een supervisiedag.
- § Voor je start met de training krijg je een intake met één van de trainers.
- § Aantal deelnemers: maximaal 12 per groep.
- § Prijs: deze training is voor vakbondsleden. Er zijn geen kosten aan verbonden.

GROEP 1

5, 6 en 26, 27 september 2022

9 januari 2023 Supervisiedag

GROEP 2

3, 4 oktober en 31 oktober en 1 november 2022 16 januari 2023 Supervisiedag

GROEP 3

7, 8 en 28, 29 november 2022

6 februari 2023 Supervisiedag

GROEP 4

6, 7 december 2022 en 17, 18 januari 2023

7 maart 2023 Supervisiedag

Locatie

Niet onder reikwijdte



Inschrijven en criteria voor deelname.

Je kunt je aanmelden via onderstaande link, voor de persoonlijke ontwikkelingstraining 'Collega's in de knel' wanneer je voldoet aan de volgende criteria;

- Je bent lid van een van de vakbonden (dus niet specifiek NPB)
- Als je nog geen lid bent, kan je alsnog lid worden bij aanmelding
- Je ervaart onveiligheid en er is een gebrek aan vertrouwen in collega's/team of organisatie. Dit is een subjectief gevoel.
- Er is sprake van ongewenst gedrag of machtsmisbruik van collega's of leidinggevende. Daar is sprake van als respect voor de menselijke waardigheid ontbreekt, individuele rechten als privacy, oprechtheid en veiligheid worden geschonden, redelijkheid en billijkheid of rechtvaardigheid is in het geding.

Let op: zit je in een ontslagprocedure of in een juridisch traject over arbeidsvoorwaardelijke zaken, dan kun je niet meedoen aan de module. Ook niet als je langdurig met ziekteverlof bent en er geen zicht is op terugkeer naar de organisatie.

Jouw investering

Collega's in de knel wordt aangeboden door de politiebonden en De Nationale Politie omdat wij het belangrijk vinden dat er een veilig werkklimaat is binnen de politie. Als je deelneemt, dan gaan wij ervan uit dat je je committeert aan deelname en alle dagen aanwezig bent (kijk goed naar de data). De training volg je in diensttijd (Je hebt recht op vakbondsverlof) en je ontvangt kilometervergoeding. Indien een overnachting gewenst is, vraag deze dan ook aan via zelf regelen.

Met vriendelijke groet

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO:Blog 2 AppNormaal
Datum: woensdag 12 juli 2023 13:41:57
Bijlagen: [image001.png](#)
Prioriteit: Hoog

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl> **Namens** 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 25 januari 2023 09:04

Aan: 5.1.2.e

[The following text is redacted with grey bars]

5.1.2.e

[Redacted content]

5.1.2.e

[Redacted content]

5.1.2.e

[Redacted content]

5.1.2.e

Onderwerp: Blog 2 AppNormaal

Urgentie: Hoog

Beste leidinggevenden,

Graag presenteer ik jullie hierbij een blog en het volgende appnormaal filmpje waarmee wij jullie vragen met de collega's in gesprek te gaan over de politie voor iedereen. In dit geval is het thema genderdiversiteit. Overigens ook het voorkomen van een integriteitsschending. Het is het tweede filmpje over normaal appgedrag. Ons idee is dat we jullie daarmee materiaal aanreiken waarmee jullie elke keer weer opnieuw in gesprek kunnen. Elke keer weer een kleine interventie houdt de aandacht voor politie voor iedereen levend. Het hoeft dus helemaal niet groots en meeslepend te worden besproken in een werkoverleg (mag natuurlijk wel), maar het kan ook op andere kleine momenten. Kies wat jou in jouw tactiek/ strategie past. Maar gebruik het om de gesprekken aan te jagen. Niet vanuit goed fout, maar om de bewustwording te vergroten hoe je anderen kunt kwetsen, wanneer grapjes wellicht niet meer grappig zijn, etc. om zo samen met de collega's ook in het eigen team het gesprek op gang te krijgen over wanneer een uitspraak of bepaald gedrag een ander kwetst. Zodat uiteindelijk iedereen zich durft uit te spreken, zodanig dat die met de aangesprokene in gesprek kan. Want als dat lukt, kunnen we met elkaar elk probleem aan. Dan ontstaat er de veiligheid om afwijkend te mogen zijn of te denken en daardoor het team te verrijken. En je niet te hoeven schikken naar de heersende mores / te conformeren naar de grootste of luidste of invloedrijkste groep "roepers".

Het nieuwe artikel en bijbehorend appnormaal filmpje staan op intranet. Jullie hebben deze overigens ook ontvangen in de BBM groep leidinggevenden.

<https://blue.politie.local/nieuws/4a4c78c9-84c2-402c-9ec7-ad8baf9a9a36>

<https://intranet.politie.local/nieuws/0100/2023/januari/20/pap-mam-ik-wil-eeen-jongen-zijn.html>

Veel succes met alle gesprekken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Hoofd Bedrijfsvoering

06 5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

Secretaresse: 5.1.2.e

06 5.1.2.e



Noord-Nederland | Eenheidsleiding
Rademarkt 12, 9711 CV Groningen
Postbus 107, 9400 AC Assen

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Stand van zaken rond begeleiding van aspiranten
Datum: vrijdag 14 juli 2023 11:42:35

Ondernomen actie voor op de LOP's: per kwartaal gaan we, middels posters, "trends" laten bespreken.
 Medewerking door praktijkbegeleiders en trajectbegeleiders.

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: dinsdag 11 juli 2023 11:52
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Stand van zaken rond begeleiding van aspiranten

Ha 5.1.2.e

Zoals eerder besproken vinden wij dit voorstel heel waardevol. We zijn volop aan het 'knutselen' aan de borging van PB-ers t.b.v. het begeleiden. Door de waan van de dag gaat dit proces maar moeizaam. We kunnen natuurlijk al wel starten met de andere doelgroepen. De coaches zeker, TB heb je al overlegd met 5.1.2.e Dus nog even wachten met PB (hoewel de coaches na de de preventiesessie daar al mee aan de slag kunnen in de coaching).

Laat maar weten wat de volgende stap is.

Groetjes 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: vrijdag 7 juli 2023 14:29
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Stand van zaken rond begeleiding van aspiranten

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e !

Rond de studenten BPO21 is er naar mijn idee een mooie en uitgebreide "kwaliteitskring" aanwezig, die hen kan helpen rond dilemma's, kwesties en verdere professionalisering.
 Ik denk daarbij, naast de trajectbegeleiders zelf, aan de praktijkbegeleiders, de mentale coaches, de vertrouwenspersonen, de geestelijk verzorger en wij als VIK Preventie.
 Hierbij zijn we natuurlijk allemaal op zoek naar het maximaliseren van de onderlinge verbinding en dus van elkaar weten wat we kunnen betekenen, zowel richting student als onderling.

Het aanbod staat dan ook nog steeds om de preventiesessies, zoals wij die als VIK preventie geven aan de studenten (Q1), ook aan voornoemde personen te geven.
 Laat mij maar weten of hier behoefte aan bestaat.
 Het geeft in ieder geval een goed inhoudelijk beeld van hetgeen wij met de studenten bespreken en de dilemma's die daarbij voorbij komen.

Verder wil ik jullie informeren over het volgende.

Vanuit VIK landelijk zijn er t.a.v. aspiranten trends waarneembaar. Trends die hebben geleid -of kunnen leiden- tot integriteitschendingen.

Dit willen wij, als VIK preventie, natuurlijk voor zijn.

Wij zullen dan ook aandacht vragen voor dergelijke trends, dit middels posters. Op deze poster wordt de trend duidelijk weergegeven, met daarbij een pakkende tekst.

Deze posters komen binnenkort op alle LOP's te hangen. De eerste zal gaan over het gebruik van social media en de gevaren die hieraan kleven.

Daarbij leveren we een zogenaamde "onderlegger" aan, welke ten doel heeft aan de trajectbegeleider de inhoudelijk benodigde informatie te geven zodat deze met de studenten hierover het gesprek aan kan gaan.

Afhankelijk van de aard en omvang van de trends, is het de bedoeling om per kwartaal een nieuwe poster op te hangen (uiteraard inclusief de daarbij behorende onderlegger).

Een en ander is besproken met – en akkoord bevonden door- ^{5.1.2.e} [redacted] eenheid Rotterdam,
5.1.2.e [redacted]

Voor nu een fijn weekend,

Vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 14 juli 2023 11:23
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Samenwerking met VIK

Hoi 5.1.2.e

Ik ga je wat mailwisselingen sturen waaruit blijkt welke acties wij binnen de eenheid hebben ingezet om te leren van klachten/integriteitschendingen.

Groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 30 augustus 2022 14:19
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Samenwerking met VIK

Beste beiden,

Verleden week heb ik met 5.1.2.e gesproken over een **samenwerking tussen VIK en OBT-IBT**. Ik heb jullie daar ook over gemaïld. 5.1.2.e was heel enthousiast en heeft hier ook zijn medewerking aan toegezegd.

In het kort komt het erop neer dat vanuit VIK onderwerpen zullen worden aangedragen, waarvan blijkt dat deze hoog scoren op de "ranglijst" van klachten/integriteitsonderzoeken.

(voorbeelden kunnen zijn: onterecht gebruik handboeien, in uniform en daarnaar gevraagd niet willen legitimeren etc. etc.)

Het zou ons (eenheid Rotterdam) helpen wanneer de onderwerpen die spelen, bespreekbaar worden gemaakt tijdens de module(s) IBT. Op die manier hebben we **een groot bereik onder de (executieve-) collega's** en dit binnen een relatief korte tijd (nl. één kwartaal). Uiteraard met de doelstelling het aantal klachten/integriteitsonderzoeken te laten afnemen op deze onderwerpen.

De onderwerpen zullen dan binnen een IBT blok moeten worden geïntegreerd, maar dat zal niet zo heel lastig zijn.

Er zullen misschien ook onderwerpen bij gaan zitten, waar de IBT docenten mogelijk het fijne niet van weten.

Uiteraard zullen wij daarover dan vooraf uitleg geven, bijvoorbeeld tijdens een voorbereidingsdag.

Vanzelfsprekend zullen het wel altijd onderwerpen betreffen, die relatief eenvoudig te implementeren zijn binnen IBT trainingen.

Concreet is dus de opzet:

- Iedere nieuwe module één of meerdere onderwerpen bespreekbaar maken vanuit de **waargenomen "trends"** bij VIK klachten/integriteitsonderzoeken;
- VIK levert de onderwerpen daarbij ruim op tijd aan;
- Coördinatoren IBT beoordelen samen met de lesontwikkelaars binnen welk (trainings-) onderdeel het onderwerp/de onderwerpen geïmplementeerd kunnen worden;

- Bij onvoldoende kennis over het onderwerp, zullen de coördinatoren IBT dit kenbaar maken aan VIK. VIK draagt vervolgens zorg voor alle benodigde informatie en wellicht ook de te gebruiken casuïstiek;
- **Start: M4-2022** (alleen indien onderwerp al gebruikelijk is om gegeven te worden binnen IBT, bijvoorbeeld juridische grondslag gebruik handboeien. Anders start M1-2023);

Graag geven wij ook, indien hier interesse voor bestaat, een uitleg over wat VIK doet. Laat dat even weten, dan kunnen wij aansluiten bij een voorbereidingsdag/werkoverleg.

Binnenkort elkaar even "face to face" spreken hierover ?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Operationeel Specialist B

Nationale politie | Eenheid Rotterdam | Staf | VIK
Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
M 06 5.1.2.e

werkdagen: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO
Datum: maandag 17 juli 2023 10:13:12
Bijlagen: [3_20220428 Uitwerking deelopdracht 4 versie 0.3.pdf](#)
[Definitieve Memo Fysieke Bijeenkomst Q3 2023 TC VIK.docx](#)
[image001.png](#)

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e

5.1.2.e

Politie I eenheid Rotterdam
 Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
 Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door Sanne Compeer

5.1.2.i @politie.nl

06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: donderdag 23 februari 2023 16:40

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

5.1.2.i @politie.local>

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

Goedemiddag prevco's,

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

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

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

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

We hopen dat jullie je in deze inhoudelijke en pragmatische oplossing kunnen vinden. Let op: dat prio

3 nu de themadag wordt is voor ons een voorstel aan de regiegroep maar omdat het in lijn is met de roadmap en onze eigen koers verwachten we geen hobbels. Wel moeten we definitief bericht nog even afwachten maar dat zal er voor 23 maart zeker wel zijn.

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

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

Fijne avond,

5.1.2.e

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

3 prioriteiten vanuit prevco's voor 2023	Roadmap
<p>Doorontwikkeling van het risicoanalyse instrument op het gebied van integriteit, kwetsbaarheid en blinde vlekken.</p> <p>Het is de bedoeling dat de prevco's binnen de eenheden de risicoanalyse uitleren op teamniveau. Hiervoor wordt een tool ontwikkeld. De bedoeling is dat teams straks zelf in staat zijn om een risicoanalyse te maken. De prevco's begeleiden de teams hierin.</p> <p>----- ----</p> <p>Wordt de beknopte risicoanalyse hier opgepakt?</p> <p>In 2022 is de training Risico Analyse verzorgd door het CAOP waaraan een 16tal prevco's hebben deelgenomen.</p>	<p><u>Uitvoeren diepgaande risicoanalyse (2024)</u> (Hoe kwetsbaar is een proces, zjn medewerkers et cetera ? Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig ?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 1 diepgaande-risicoanalyse uit. • Landel jke afstemming mb.t. o.a onderwerp et cetera. (samenspel integrale beveiliging (CSO) en preventie netwerk) • Delen uitkomst en vervolg van de diepgaande risicoanalyse op strategisch en tactisch niveau. <p><u>Opleiden / scholen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen elke eenheid zijn minimaal 2 medewerkers opgeleid om een diepgaande risicoanalyse te kunnen uitvoeren. (2024) • Er is landel jk budget om in deze opleidingen te voorzien. (2022-2023) <p><u>Uitvoeren beknopte risicoanalyse (Q1-2023)</u> (Hoe kwetsbaar is een proces, zjn medewerkers et cetera?. Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig?.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 2 beknopte- risicoanalyses uit. • Afstemming binnen de eenheden m.b.t. onderwerp, sector/dienst, team et cetera. (Samenspel integrale beveiliging / preventie op eenheidsniveau) • Delen uitkomst en vervolg van de beknopte risicoanalyse op alle niveaus (strategisch, tactisch, operationeel en uitvoerend) <p><u>Opleiden / scholen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen elke eenheid zijn minimaal 2 medewerkers opgeleid om een beknopte risicoanalyse te kunnen uitvoeren. (Q1-2023) • Er is landel jk budget om in deze opleidingen te voorzien. (2022) <p><u>Bespreken voortgang en effectiviteit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • O.b.v. de uitkomsten risicoanalyses bespreken

	<p>door de SH /TC's in de teams. Bespreken concrete invulling leerpunten en uitwisselen good practices.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In het ritme van de P&C cyclus uitkomsten en voortgang van risicoanalyse bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Afspraken maken over aangepaste en aanvullende maatregelen.
<p>Ontwikkelen van een VIK Masterclass voor leidinggevend.</p> <p>Het streven is om 1 VIK Masterclass te ontwikkelen, met daarin 'the best practices' van de al bestaande Masterclasses waardoor het eenduidig werken verder wordt gestimuleerd.</p> <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hier gaan we het nog ontwikkelen! • 1 gezamenlijk product <p>In 2022 zijn diverse VIK Masterclasses Leidinggevend georganiseerd.</p>	<p><u>Masterclasses voor operationeel leidinggevend.</u> (2022-2023 ev)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen elke eenheid worden masterclasses aan operationeel leidinggevend (vanaf het niveau TC) aangeboden, waarin het hoofdthema een ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap is <p>Verbinding maken met Leidersprogramma, Politieacademie, Politie voor iedereen, Ethiek & Privacy, Blauw Vakmanschap et cetera</p> <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hier gaan we het doen! • Elke eenheid voor zich.
<p>Organiseren van de Week / dag van de Integriteit Politie breed.</p> <p>Een themaweek of -dag organiseren die in het teken staat van Preventie en Integriteit.</p>	<p>Deze komt niet terug in de roadmap</p>

5.1.2.e

Teamchef VIK

M: +31 6 5.1.2.e

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

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



POLITIEACADEMIE

Politie | Politieacademie | Staf | Afdeling VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten)

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO
Datum: maandag 17 juli 2023 09:55:38
Bijlagen: [image001.png](#)

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e
preventiecoördinator

Politie I eenheid Rotterdam
Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e
5.1.2.i @politie.nl
06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: dinsdag 13 juni 2023 13:27
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
5.1.2.e @mindef.nl; 5.1.2.e 5.1.2.e @mindef.nl) 5.1.2.e @mindef.nl>

Onderwerp: RE: Alcohol gebruik.

Goedemiddag allen,

Graag stel ik jullie allen even een vraag inzake het alcoholbeleid tijdens diensttijd.

Afgelopen week werd onderstaande opnieuw een thema bij onze stafdag PA. Ik heb onderstaand beleid daar onder de aandacht gebracht en Niet onder reikwijdte

Ik merkte wel, tijdens en daarna, dat er ook binnen de PA nog verschillende manieren zijn waarop dit beleid wordt geïnterpreteerd. En die verschillen in interpretatie lopen tot aan directie niveau. Kunnen we aan onderstaande duidelijkheid (nl. het mag niet onder diensttijd, en diensttijd is ook na 17u als je

een uitje hebt) wellicht meer richtbaarheid geven? Kan hier vanuit het korps via communicatie aandacht aan worden besteed of id? Als dit inmiddels vanuit VIK KS zo helder is geworden, dan zou dit vermoedelijk nog scherper moeten worden weggezet in de communicatie om toekomstige 'andersluidende interpretaties' te voorkomen. En om iets te hebben om altijd naar te kunnen verwijzen.

Is hier al eens aandacht of id voor geweest bij het korps of binnen eenheden?

Vr groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

M: +31 6

5.1.2.e

E 5.1.2.e

@politie.nl /

5.1.2.e

@politieacademie.nl

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



POLITIEACADEMIE

Politie | Politieacademie | Staf | Afdeling VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten)

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 18 april 2023 14:58

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.2.e @mindef.nl) 5.1.2.e @mindef.nl>

Onderwerp: RE: Alcohol gebruik.

Beste 5.1.2.e

Zou hebben wij dit inderdaad ook (juridisch) uitgelopen. In diensttijd geen alcohol. Diensttijd zijn de

door de werkgever betaalde -en door de medewerker in BVCM verantwoorde- werkuren.

Gr

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 18 april 2023 14:47

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

Onderwerp: Alcohol gebruik.

Beste collega's.

De laatste tijd zijn er bij VIK KS verschillende vragen gesteld over het gebruik van alcohol tijdens teamuitjes tijdens en na diensttijd.

In de beroepscode staat onder het kopje "waar we ons aan houden" de volgende zin opgenomen:
> **Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen soft- en harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Ik gebruik geen alcohol in diensttijd.**

Dit blijkt toch hier en daar discussie op te leveren. Bij de opstellers van de beroepscode is derhalve nog een keer nagegaan hoe deze zinsnede in de beroepscode bedoeld is/geïnterpreteerd dient te worden.

Als een teamdag in BVCM als dienst is ingeroosterd, is dit diensttijd. Teambuilding tijdens diensttijd betekent dus ook geen alcohol. Als het team daarna (op eigen kosten) nog met elkaar afsluitend wil eten o.i.d., dan kan alcohol gebruikt worden, maar is het dus geen diensttijd meer. Je kunt het zien als nauwe interpretatie, tegelijkertijd betekent het dus als je uren registreert als werk, dat je ook inzetbaar moet zijn. En dat kan nu eenmaal niet als je alcohol nuttigt. Het handigst is om bij "uitjes" etc. vooraf afspraken hierover te maken (helderheid verschaffen), indien nodig. Dan heb je gelijk voor iedereen de scheidslijn tussen werk en geen werk.

Ook buiten diensttijd heb je als politiemedewerker/organisatie een voorbeeldfunctie. Dus ook hier geldt dat je niet met (teveel) alcohol achter het stuur stapt, je collega's lastig valt etc.

Een duidelijker antwoord kan er niet gegeven worden.

Ik hoop dat jullie (en de achterban) hiermee uit de voeten kunnen.

Met vriendelijke groet

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Meer info Agorapagina [Coachpool](#)

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

M 06 - 5.1.2.e
Maandag afwezig

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO
Datum: maandag 17 juli 2023 09:53:39

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e
preventiecoördinator

Politie I eenheid Rotterdam
Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e
5.1.2.i @politie.nl
06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 15 juni 2023 10:03
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Alcoholgebruik onder diensttijd

Dag 5.1.2.e

In de eenheid is de afspraak gemaakt na de bespreking in het EMO om de team te consulteren in de zomerperiode en dan komt het onderwerp terug voor een afsluitende bespreking in het EMO. Dit staat gepland voor 17 oktober.

Over alcohol tijdens diensttijd, in de zin van bijeenkomsten e.d., heb ik navraag gedaan bij de auteurs van de beroepscode (n.a.v. de stelling dat de beroepscode daar geen betrekking op heeft) en die gaven aan dat het alcoholverbod ook dan van toepassing is. Dat deel is dus helder.

Groeten,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 15 juni 2023 08:59
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Alcoholgebruik onder diensttijd

Hei 5.1.2.e

Goedemorgen,

Zou jij mij kunnen aangeven welke koers de eenheid Rotterdam gaat varen aangaande gebruik alcohol onder diensttijd?

Naar mijn idee is de beroepscode en laatste uitspraak van de KS duidelijk

Nu krijg ik horen dat men er op de PA laatst een standpunt over heeft moeten innemen bij

Niet
onder
reikwijdte

Ik hoor graag van je

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

woensdag vrij

Staf | Politie | Eenheid Rotterdam

Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam

Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e

06 5.1.2.e

5.1.2.i @politie.nl

5.1.2.i @politie.nl

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO
Datum: maandag 17 juli 2023 09:43:57

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e

5.1.2.e

Politie Eenheid Rotterdam
 Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
 Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e

5.1.2.i @politie.nl

06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 1 februari 2023 14:51

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

5.1.2.i @politie.local>

Onderwerp: Ronde 2 updaten themabladen

Beste preventiecoördinatoren,

Bedankt voor al jullie werk tot nu toe! Ik heb bijna alle themabladen binnengekregen en we gaan door naar ronde 2; de second opinion.

Doel van deze ronde is dat twee andere collega's kijken naar de voorstellen voor wijzigingen. Het gaat dus niet om het nog een keer helemaal op de schop nemen, maar puur om **(1)** ben je het eens met de voorgestelde wijzigingen en **(2)** is er iets wat je nog echt mist of anders moet.

Qua verdeling heb ik weer een tabel gemaakt. In ronde 1 hebben sommige collega's themabladen verdeeld of juist samengewerkt op meerdere themabladen. Check zelf dus even of je niet je 'eigen' themablad moet nakijken in deze komende ronde.

Ik heb alle nagekeken themabladen in onze **gezamenlijke map** gezet, zodat iedereen er eenvoudig bij kan: P:\MD\Taken\Bloemblad\Preventie\Themabladen\Voorstellen aanpassingen na eerste ronde

Als je wijzigingen of aanvullingen hebt, zet deze dan **in het document zelf** met gebruik van track changes. Net als in de vorige ronde graag in de vorm van **concrete tekstvoorstellen**. Deadline voor deze ronde is 1 maart 2023!

Hierbij de verdeling:

1	Aannemen geschenken	Landelijke Eenheid	Rotterdam
2	Contacten in de privésfeer	Rotterdam	Landelijke Eenheid
3	Financiële belangen	Midden-Nederland	Den Haag
4	Gebruik dienstmiddelen	Midden-Nederland	Den Haag
5	Gedrag in vrije tijd	Oost-Nederland	Politieacademie

6	Geweldgebruik	Politieacademie	Oost-Nederland
7	Nevenwerkzaamheden	Limburg	Hulp andere eenheid
8	Omgaan met informatie	Noord-Holland	PDC
9	Omgaan met zakelijke uitnodigingen	Noord-Holland	PDC
10	Representativiteit	Limburg	Hulp andere eenheid
11	Social Media	Noord-Holland	Den Haag
12	Veilig werkklimaat	Midden-Nederland	Politieacademie
13	Waarheidsgetrouw opmaken	Amsterdam	ZWB
14	Zakendoen met leveranciers	ZWB	Amsterdam

Bedankt weer voor deze constructieve samenwerking! Bij vragen weten jullie me te vinden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e Integriteit

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf | VIK

Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag

Postbus 1710Z, 2502 CC Den Haag

T 0900 8844

M 06 5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e

Verzonden: donderdag 1 december 2022 09:37

Onderwerp: Start update themabladen

Beste preventiecoördinatoren,

Vorige week bespraken we de update van de themabladen. Dank voor jullie enthousiaste reacties en bereidheid om mee te werken.

Zoals besproken heb ik de themabladen opgedeeld, zodat twee prevco's per blad aan de slag kunnen. Bijna iedereen heeft twee themabladen om na te gaan, maar sommigen heb ik er drie moeten geven. In de volgende ronde (de "second opinion") draai ik dat door, zodat het zo eerlijk mogelijk verdeeld is. Mocht het echt een probleem opleveren, laat het me weten, dan zoeken we naar een oplossing.

Nogmaals in het kort de bedoeling. Als duo kijk je naar:

- Is het nog up-to-date?
- Welke nieuwe ontwikkelingen moeten worden opgenomen?
- Is het leesbaar en bruikbaar zoals het er staat?
- Welke recente voorbeelden of dilemma's kunnen worden ingevoegd?
- Welke andere op- of aanmerkingen zijn van belang voor deze update?

De themabladen met concrete aanpassingen en voorstellen voor wijzigingen stuur je naar mij voor 31 januari 2023. Veel eerder mag natuurlijk ook. Het is natuurlijk goed mogelijk dat een themablad nog up-to-date is. Dat is fijn en scheelt werk, we gaan alleen aanpassen als het meerwaarde heeft.

Ik heb ondertussen contact met JZ/AZ voor het juridische deel en met communicatie voor stijl, opmaak en interne verspreiding. Als je bepaalde interne expertise nodig hebt voor de behandeling van je themablad, schakel die dan in. Als dat niet lukt, hoor ik het graag.

Waarschijnlijk overbodig, maar de themabladen zijn hier te vinden:

P:\MD\Taken\Bloemblad\Preventie\Themabladen .

Mocht de onderstaande verdeling niet uitkomen of je wilt iets anders, dan staat het uiteraard vrij om onderling te ruilen.

	Themablad		
1	Aannemen geschenken	Oost-Nederland	Politieacademie
2	Contacten in de privésfeer	Politieacademie	Oost-Nederland
3	Financiële belangen	Landelijke Eenheid	Rotterdam
4	Gebruik dienstmiddelen	Rotterdam	Landelijke Eenheid
5	Gedrag in vrije tijd	Midden-Nederland	Den Haag
6	Geweldgebruik	Noord-Holland	PDC
7	Nevenwerkzaamheden	PDC	Noord-Holland
8	Omgaan met informatie	Oost-Brabant	Limburg
9	Omgaan met zakelijke uitnodigingen	Limburg	Oost-Brabant
10	Representativiteit	Landelijke eenheid	Oost-Nederland
11	Social Media	Amsterdam	ZWB
12	Veilig werkklimaat	ZWB	Amsterdam
13	Waarheidsgetrouw opmaken	Den Haag	Midden-Nederland
14	Zakendoen met leveranciers	PDC	Limburg

Nogmaals dank en fijn dat we dit met elkaar zo kunnen doen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e Integriteit

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf | VIK

Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag

Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

T 0900 8844

M 06 5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO
Datum: maandag 17 juli 2023 09:43:05
Bijlagen: [image001.png](#)
[image003.png](#)

MEDEWERKING VERLEEND AAN HET HERSCHRIJVEN VAN 2 THEMABLADEN DIT IS ER EEN VAN

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e

5.1.2.e

Politie I eenheid Rotterdam
Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e

5.1.2.i @politie.nl

06-5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl > **Namens** RTD - Staf - Afd Veiligheid,
Integriteit en Klachten - Preventie
Verzonden: vrijdag 27 januari 2023 11:06
Aan: 5.1.2.e @politie.nl >
Onderwerp: FW: themablad gebruik dienstmiddelen

Hi 5.1.2.e

Hierbij een reactie op het toesturen van het themablad. Zie onderstaand
Dit kwam vanuit de algemene mailbox.
Volgende week krijgen wij hier feedback op, maandag gaan zij er naar kijken met 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Administratief-secretariele medewerker Preventie



Politie I Eenheid Rotterdam I Staf I VIK
Bezoekadres Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

Telefoon: 06 – 5.1.2.e
Werkdagen: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag. Woensdagen vrij
Werkt jden: van 7:30-17:00 uur

Mailadres: 5.1.2.i @politie.nl

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

Verzonden: vrijdag 27 januari 2023 10:21

Aan: RTD - Staf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventie

5.1.2.i [redacted]@politie.nl>

Onderwerp: RE: themablad gebruik dienstmiddelen

Goedemorgen 5.1.2.e [redacted]

Ik was in de veronderstelling dat we alles in één word-document zouden moeten aanleveren. Dus bij voorgaande themabladen heb ik het verwerkt in het format van de pdf. Maar ik realiseer mij dat 5.1.2.e [redacted] hier niet eenduidig in is geweest, dus wat mij betreft is het goed zo. Ik zal maandag met 5.1.2.e [redacted] nog even kijken naar het themablad en dan krijgen jullie onze feedback!

Fijn weekend alvast

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

Politiekundige

Politie | Landelijke Eenheid | Veiligheid Integriteit en Klachten

Postadres: Postbus 100, 3970 AC Driebergen

Bezoekadres: Lookant 2, 3971 PK Driebergen

Werkmobiel: 06 5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e [redacted]@politie.nl> **Namens** RTD - Staf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventie

Verzonden: vrijdag 27 januari 2023 10:18

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

Onderwerp: RE: themablad gebruik dienstmiddelen

Hei 5.1.2.e [redacted]

Goedemorgen,

Nee wij hebben niet in het themablad zelf onze hernieuwde tekst verwerkt
Wij hebben dit in word.docx gedaan met een verwijzing naar het punt id tekst waarvan wij, gelet op andere gedragscodes, eea zou moeten worden aangepast naar de huidige organisatie- en maatschappelijke waarden

Wil je dat we dat wij dit wel doen?

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

woensdag vrij



Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl
06 5.1.2.e

Politie | Eenheid Rotterdam | Staf | VIK
Bezoekadres Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: vrijdag 27 januari 2023 09:55
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: themablad gebruik dienstmiddelen

Goedemorgen 5.1.2.e

Vanochtend neem ik jullie themabladen alvast door, mochten jullie nog een nieuwe versie krijgen dan hoor ik het wel. Heb je toevallig ook de versie in word voor mij met het stramien er in? (Inleiding, kader, dilemma's, etc).
Dan kan ik het gelijk bekijken in de aan te leveren versie.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Politiekundige

Politie | Landelijke Eenheid | Veiligheid Integriteit en Klachten
Postadres: Postbus 100, 3970 AC Driebergen
Bezoekadres: Lookant 2, 3971 PK Driebergen
Werkmobiel: 06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 26 januari 2023 15:42
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: themablad gebruik dienstmiddelen

5.1.2.e
Adviseur Integriteit 5.1.2.e Preventie en Integriteit

06 – 5.1.2.e

Politie | Landelijke Eenheid | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten
Lookant 2, 3971PK Driebergen
Postbus 100, 3970AC Driebergen

Van: 5.1.2.e RTD - Staf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten -
Preventie
Verzonden: woensdag 25 januari 2023 16:28
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: themablad gebruik dienstmiddelen

Hei ^{5.1.2.e}

Dit is wat wij aan het papier hebben toevertrouwd
We moeten wel opmerken dat de deadline die wij anderen (die met ons zouden meekijken en voor input zouden zorgen)
hebben gegeven pas vrijdag verloopt

We zitten bijvoorbeeld nog te wachten op hoe JZ hier naar kijkt

Wanneer je niets meer van ons hoort na vrijdag dan houden we deze versie aan
Ps. De aanvullingen en veranderingen komen bij ons ook uit de Gedragscode het Rijk en de
bijgevoegde aanvullende
themabladen

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}
^{5.1.2.e} VIK

^{5.1.2.i} [@politie.nl](mailto: @politie.nl)



woensdag vrij

Politie | Eenheid Rotterdam | Staf | VIK
Bezoekadres Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer ^{5.1.2.e}

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO
Datum: maandag 17 juli 2023 09:28:49

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e

5.1.2.e

Politie I eenheid Rotterdam
 Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
 Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e

5.1.2.i @politie.nl

06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 11 oktober 2022 09:58

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

5.1.2.e @politie.nl>; dl - RTD - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten 5.1.2.i

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

Onderwerp: Roadshow kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie

Beste Vikkies,

Zoals jullie allemaal gemerkt zullen hebben is er in de wereld van VIK een hoop gaande. De uitkomsten van de review interne onderzoeken, de veranderingen in klachtenland, de versterking van preventie, de nieuwe wet Screeningen en de aanstaande reorganisatie van Veiligheid zijn allemaal onderwerpen waar wij mee te maken hebben.

Landelijk is er besloten dat er een Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Anti-Corruptie (NBIAC) komt. Hier wordt o.a. VIK korpsstaf in ondergebracht als ook het nieuwe team complexe disciplinaire onderzoeken. Een delegatie van de kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie gaat bij alle VIKs op bezoek. Bij die gelegenheid wil de nieuwe uitvoerend portefeuillehouder Integriteit, Paul Entken, zichzelf en zijn team graag voorstellen. Hij wil van ons graag vernemen wat de verwachtingen, wensen en gedachten binnen onze eenheid zijn en hoe de samenwerking met de portefeuille kan worden vorm gegeven.

Bij ons zal deze bijeenkomst plaats vinden op 20 december van 10.30-12 uur in het auditorium van het Doelwater. Het is voor alle onderdelen van het VIK bestemd. Het programma zal op een later moment worden gestuurd. Ik verzoek jullie deze in de agenda te zetten. Mocht je verhinderd zijn dan hoor ik dit graag.

Gr

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO
Datum: maandag 17 juli 2023 09:28:15
Bijlagen: [image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[image007.png](#)
[image008.png](#)

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e

5.1.2.e

Politie I eenheid Rotterdam
Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e

5.1.2.i @politie.nl

06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: maandag 26 september 2022 10:44

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

Onderwerp: RE: alternatieve disciplinaire straffen

Ha 5.1.2.e

We zouden graag vanuit AZ een afspraak met je maken, maar ik krijg je telefonisch niet te pakken.

Kun je mij anders even bellen?

5.1.2.e

Jurist arbeidszaken

06 – 5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl



Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Arbeidszaken
Hanzelaan 150, 8017 JG Zwolle
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn
Bezoekadres: Doelwater 5 Rotterdam



Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 23 september 2022 10:24

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

Onderwerp: alternatieve disciplinaire straffen

Goedemorgen dames,

Wij hebben nog niet met iedereen van jullie kennism gemaakt. Misschien dat wij in de nabije toekomst eens kunnen afspreken met elkaar.

5.1.2.e en ik zijn bezig met het opstellen van een advies om wat meer **alternatieve 'straffen'** te laten opnemen wanneer politiemedewerkers een scheve schaats hebben gereden. Dit vanuit het standpunt dat wij, zoals onze KC voorstaat, terug moeten naar de menselijke maat en niet geheel onbelangrijk, om toch te proberen om iedereen die we binnen hebben en binnenhalen, binnen te houden. Het bovenstaande moet je uiteraard wel zien tegen het licht van welk vergrijp er is gepleegd.

Met een onrustige arbeidsmarkt en een vergrijzing bij ons waar er binnen nu en een aantal jaar ongeveer 17.000 pax met pensioen gaan leek het ons een goed idee om eens te bezien wat wij voor elkaar kunnen krijgen. (voor zover daar nog niet in is voorzien).

Niet onder reikwijdte

Bij **alternatieve straffen** denken wij zelf aan:

- A. Problemen oplossen en zelfmanagement: Cursus kritisch denken, ethiek, leiderschapstraining, tactische communicatie, motiverende gespreksvoering
- B. Vaardigheidsverbetering: Rijvaardigheid, veiligheids cursussen, cursussen gericht op vaardigheden
- C. Grensherkenning: Ethiek, culturele diversiteit, woedebeheersing
- D. Bewustmaking misbruik/misbruik van middelen: Anonieme alcoholisten bijeenkomsten, psychologische behandeling, counseling
- E. Karakterversterking: Leiderschapstraining, ethiek, gedrags-/stressmanagement, relatiemanagement
- F. Flexibele opties: Financieel management, relatiebeheer, psychologische beoordeling, literatuurlezingen

Wij vernemen graag van jullie hoe jullie hier tegenaan kijken?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e



Politie | Eenheid Rotterdam | Staf | VIK
Bezoekadres Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer [5.1.2.e](#)

06 – [5.1.2.e](#)
[5.1.2.i](#) [@politie.nl](#)

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WOO
Datum: maandag 17 juli 2023 10:14:52
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[image007.png](#)

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e

5.1.2.e

Politie I eenheid Rotterdam
Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e

5.1.2.i @politie.nl

06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 22 februari 2023 12:11

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: FW: Antw: Alcoholgebruik binnen de politiegebouwen

Ha 5.1.2.e

Zie onderstaande nog even ter info.

Groetjes 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 22 februari 2023 11:55

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

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

Onderwerp: FW: Antw: Alcoholgebruik binnen de politiegebouwen

Nog maar even ter info voor jullie.

Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 22 februari 2023 11:09

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Antw: Alcoholgebruik binnen de politiegebouwen

Hi ^{5.1.2.e}

Dan is de cirkel weer rond haha. Ik heb VIK Korpsstaf ook gesproken en ze gaan kijken of er ergens een regel aan het beleid toegevoegd kan worden. Hetzij de beroepscode, een themablad of wellicht huisregels. Het wordt opgepakt, was de terugkoppeling aan mij afgelopen maandag. Als ik meer weet, hoor je van me. Waarschijnlijk gaan we er dan landelijk vanuit preventie ook aandacht aan geven en kunnen we een zaak zoals die van ons voorkomen.

Grappig hoe precies jij dan daar zit op dat moment!

Groet, ^{5.1.2.e}

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

Verzonden: maandag 20 februari 2023 21:24

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

Onderwerp: FW: Alcoholgebruik binnen de politiegebouwen

Hoi ^{5.1.2.e}

^{Niet onder reikwijdte}

Heel toevallig dat jouw vraag vrijdag via ^{5.1.2.e} bij de collega's van Arbeidszaken Rotterdam terecht kwam, bij wie ik een dagje fysiek aan het werk was...!

Ik had de vraag vorige week ook al uitgezet bij een collega van Juridische Zaken van de korpsstaf, dan weet je dat even. Daar heb ik (nog) geen reactie op gehad. Als ik nog iets van haar hoor, laat ik het jou ook weten.

Tot nu toe lijkt dit nergens vast te liggen...

Groet, ^{5.1.2.e}

Vriendelijke groet,

^{5.1.2.e}

jurist arbeidszaken, cluster ^{5.1.2.e}

06 - ^{5.1.2.e} | 088 ^{5.1.2.i}, ^{5.1.2.i} @politie.nl

werkdagen: dinsdag t/m vrijdag



Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Team Arbeidszaken
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

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

Verzonden: vrijdag 17 februari 2023 12:51

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

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

^{5.1.2.e} @politie.nl>

Onderwerp: FW: Alcoholgebruik binnen de politiegebouwen

Ha ^{5.1.2.e}

Zie onder. ^{Niet onder reikwijdte}

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e}

Jurist arbeidszaken

06 – ^{5.1.2.e}

^{5.1.2.e}

[@politie.nl](mailto: @politie.nl)



Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Arbeidszaken
Hanzelaan 150, 8017 JG Zwolle
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn
Bezoekadres: Doelwater 5 Rotterdam



Meer informatie? Kijk op politie.nl

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

Verzonden: vrijdag 17 februari 2023 12:47

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

Onderwerp: FW: Alcoholgebruik binnen de politiegebouwen

Hei ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}

Goedemiddag,

Ik krijg deze vraag vanuit 020
Hebben jullie al eens met dit bijltje moeten hakken?

Grrs ^{5.1.2.e}

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

Verzonden: vrijdag 17 februari 2023 12:17

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

Onderwerp: Alcoholgebruik binnen de politiegebouwen

Hi collega's,

^{Niet onder reikwijdte}

Arbeidszaken heeft ook nog gezocht naar beleid hierover, maar kon hier niets over vinden. Weten jullie misschien toch ergens waar dit vast zou kunnen liggen? En is het een idee om hier landelijk eens aandacht voor te vragen?

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e}

5.1.2.e

06-5.1.2.e / 088-5.1.2.1

Werkdagen: ma, wo, do en vr

Politie | Amsterdam | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Elandsgracht 117, 1016 TT Amsterdam
Postbus 2287, 1000 CG Amsterdam

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: WWO
Datum: maandag 17 juli 2023 10:40:46
Bijlagen: [image003.png](#)

Met vriendelijke groet, 5.1.2.e

5.1.2.e

Politie I eenheid Rotterdam
 Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
 Kamer 5.1.2.e

Mijn agenda wordt beheerd door 5.1.2.e

5.1.2.i [@politie.nl](#)

06 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 11 augustus 2022 14:34
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: concrete werkzaamheden

Hei 5.1.2.e

Zoals zojuist aangegeven tijdens het MT:

- Niet onder reikwijdte
- Niet onder reikwijdte
- Niet onder reikwijdte
- 24 aug inkijken PA Leusden (samen met 5.1.2.e ivm gastles 7 oktober
- Landelijke afspraak VIK verzorgt lessen politie-identiteit na twee weken start opleiding BPO, moet zoals ik sinds gisteren pas weet ernstig genuanceerd worden
 Betreffende PA die ressorteert binnen onze eenheid heeft onze (5.1.2.e mijn) naam gekregen met de opmerking dat wij hun contactpersoon zijn – maar het blijft een vrijblijvend iets! 5.2.1
- Niet onder reikwijdte
- Afspraak met EMO? aansturen op professionaliseringsdagen op de districten gaat misschien ook werk genereren
- Gesprek gepland met: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e, 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e ivm persoonlijk leiderschapstraject senioren BT Stad
- Zodra 5.1.2.e 'klaar' is beginnen we met projecten oa opgesteld door jou en 5.1.2.e
- Niet onder reikwijdte

- Niet onder reikwijdte
- Landelijk overleg prevco (om 6 wkn) gaat weer beginnen
- Dag van integriteit 29 sept Rhenen bijeenkomst met oa alle PrevCo's

Niet onder reikwijdte

- Samenwerking met PVI (5.1.2.e) verder uitwerken, zeker ivm workshops persoonlijk leiderschap senioren BT Stad die binnenkort starten

Niet onder reikwijdte

Dit is het lijstje wat ik zomaar uit de losse pols opschreef juist voor de MT vergadering
Geen onoverzichtelijk geheel maar wel iets waardoor we voorlopig weer even uit de voeten kunnen

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e



Politie | Eenheid Rotterdam | Staf | VIK
Bezoekadres Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Kamer 5.1.2.e

06 5.1.2.e

5.1.2.i

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



POLITIE

« waakzaam en dienstbaar »

Veiligheid, Integriteit en Klachten

POLITIE

« waakzaam en dienstbaar »

Integriteit

Doel

1. Kennismaking VIK
2. Bewustwording dilemma's / integriteit



VIK

1. Interne Onderzoeken
2. Veiligheidsonderzoeken
3. Klachten
4. Integrale Beveiliging
5. Preventie en Integriteit
6. Forensische Digitaal Onderzoek



Wat is eigenlijk integriteit?

- Open en transparant
- Normen en waarden
- Professionaliteit
- Betrouwbaar
- Onkreukbaar
- Onomkoopbaar
- Oprecht
- Eerlijk
- Rechtschapen
- Zeggen wat je doet en doen wat je zegt
- ...



Wat is integriteit?

“Het *zorgvuldig* omgaan met ons toevertrouwde informatie, bevoegdheden en gemeenschapsgeld, waarbij we *rekening houden met de belangen* van burgers, samenwerkingspartners en collega's en hierover *transparant verantwoording* afleggen. Integriteit is een *kenmerk van goed politiewerk*. Ook wij maken hierin *fouten*. Hiervan willen we *leren*. We willen een *voorbeeld* zijn voor andere (overheids)organisaties.”



Integriteit

- Verbonden aan vakmanschap en professionaliteit;
- Continu proces van (moreel) leren
- Reactieve en proactieve sturing
- Professionele ruimte
- Uitlegbaar handelen
- Imago van een betrouwbare organisatie
- Leren van fouten en van goed politiewerk



Hoe kijkt de burger naar de politie?

Dronken agent knalt frontaal op auto met gezin



Een dronken politieagent heeft bij Harlingen een auto-ongeluk veroorzaakt. Daarbij raakte een gezin gewond.

▲ Foto ter illustratie. © ANP

Agent reed stomdronken door Alblasserdam met dochtertje op achterbank

Een 41-jarige agent uit Alblasserdam is maandag veroordeeld tot een werkstraf, omdat hij stomdronken door zijn eigen woonplaats reed. De man zelf heeft twijfels bij het politiewerk van collega's dat hem de das om deed. „Ik weet hoe het in de praktijk gaat bij de politie.”

Peter Stam 03-12-18, 22:42 Laatste update: 04-12-18, 12:44

f 37



De zaak kwam aan het licht door bureu van de agent. Die zagen de man op 3 september dronken in de auto stappen en niet veel later terugkomen met een tasje met waarschijnlijk een fles wodka. Toen een buurman bij de agent aanbelde, gaf hij geen gehoor. Wel bleek het dochtertje van de man nog in de auto te zitten. „Uiteindelijk wordt uw kind huilend uit de auto gehaald. Uzelf wordt dronken op de vloer aangetroffen. Een buurvrouw heeft u in bed gelegd en in overleg met uw vrouw, die net aan kwam rijden, is er 112 gebeld. Niet veel later bent u meegenomen door de politie. U blies maar liefst 1210 microgram alcohol per liter uitgeademde lucht, terwijl 220 microgram het maximum is”, zo hield de Dordtse politierechter de zaak voor.



1-8-2023

Stelling

Integriteit is een verantwoordelijkheid van de
medewerker zelf.



1-8-2023

Stelling

Een beetje integer bestaat niet.



1-8-2023

Stelling

Als ik bij mijn overburen een politieauto voor de deur zie staan, kijk ik even in de politiewaarschuwingssystemen om te kijken wat er aan de hand is.



Stelling

Lekken is vertrekken!



1-8-2023

Regelgeving Integriteit

- Politiewet / Ambtenarenwet / BARP
- Eed / belofte
- Beroepscode en themabladen
- Notitie omgaan met geschenken
- Nevenactiviteiten
- Handreiking raadplegen systemen
- Omgangsvormen
- Beveiligingsbeleid
- ...



Smartphones

- Gebruiksbeleid mobiel device
- Beperkt privé gebruik
- Geen vervanging privé telefoon
- Zorgvuldig, professioneel en kostenbewust



Dienstvoertuigen

- Dienstautobeleid Politie
- Privé gebruik van voertuigen is niet toegestaan
- Schade altijd melden
- Bij piket: privé gebruik toegestaan tot redelijke afstand van woonplaats



Dilemma



1-8-2023

Dilemma

Bij de koffieautomaat vertelt een collega dat hij in het weekend bij een Dance Festival is geweest en dat hij daar “een pilletje” heeft geslikt. Wat doe je?



Dilemma

Bij een actie waarbij demonstranten verwijderd moeten worden van een locatie, herken je één van de demonstranten die erg veel verzet pleegt als de zoon van goede vrienden. Wat doe je?



Dilemma

Stef is politieagent en heeft een nieuwe buurman, een man alleen. Deze man is al snel goede vriendjes met het 8-jarig zoontje van Stef. Het zoontje van Stef komt veel over de vloer bij de buurman en Stef heeft daar geen goed gevoel over. Stef maakt zich echt zorgen.

Wat zou jij Stef adviseren?



Dilemma

Vanuit je taak weet je dat voor een dance evenement komend weekend een concrete terroristische dreiging bestaat. Jouw zusje gaat naar het evenement. Wat doe je?



Waar ontstaan dilemma's?

- Persoonlijk - Professioneel
- Persoonlijk belang of voordeel
- (Sterke) emotie zoals angst of schaamte (veilige omgeving?)
- Nevenwerkzaamheden / aannemen geschenken etc.



Boodschap

1. Ga het gesprek aan;
2. Spreek niet gelijk je eigen oordeel uit;
3. Luister en respecteer elkaars mening;
4. Uitspreken – Bespreken – Afspreken – Aanspreken
5. Je staat er niet alleen voor: denk aan je leidinggevende, collega's, VIK, BMW, VP, GV etc.
6. Je bent niet de enige!



ROI VIK

VIK bepaalt niet de normen en waarden.
Wel kan VIK helpen bij het bespreken van dilemma's
of het beantwoorden van vragen!

Naast persoonlijk contact kun je mailen naar:
Mailbox VIKLE interne onderzoeken
of
Mailbox VIKLE integriteit



Vragen?

Bedankt voor jullie aandacht!

