

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Moreel kompas

Hallo allen,

Na intensief overleg met 5.1.2.e afgesproken dat we op 7 december 2023 in kader van het proces 'van start- naar vakbekwaam' met de eerste groep instromers van PO21 de vervolgstap organiseren in perspectief van moreel kompas.

Bij deze sessie maken we opnieuw gebruik van de film RAUW.

Wat nog te doen:

- * Programma samenstellen
- * Deelnemers uitnodigen

Wat is gedaan:

- * Auditorium met aanverwante ruimte is gereserveerd
- * CM (planning – BVCM) geïnformeerd zodat de deelnemers op 7 december 2023 niet met andere opdrachten worden belast.

@@ 5.1.2.e t.z.t. afstemmen met m'n opvolger. Je hoort zsm wie dat zal zijn.

Grt. 5.1
2.e

Afzender

Directie Communicatie
 Typ E-mailadres afzender
 Typ Telefoonnr. afzender

Ontvanger(s)

Typ naam of namen

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum

Typ of kies Datum

Ons kenmerk

Typ Ons kenmerk

Uw kenmerk

Typ Uw kenmerk

Behandeld door 5.1.2.e**Kopie aan**

Typ Kopie aan

Bijlage(n)

Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp

Communicatie – adviesteam (CAT) en het stellen van de norm

Typ Aanhef

Wat is er aan de hand?

In het KMT van 30 november 2022 is uitgebreid gesproken over verschillende incidenten die in de periode daarvoor in de publiciteit kwamen en de wijze waarop we hier als politie op hebben gereageerd. Daarbij is geconstateerd dat de reacties laat kwamen, vaak defensief waren en dat uit de reacties niet duidelijk werd waar de politie eigenlijk voor staat. Ook in een mediascan van verschillende cases zien we dat er in eerste instantie kritiek is op het handelen van de politie (de inhoudelijke casus). Vervolgens ontstaat er óók nog kritiek op de reactie van de politie: we worden verweten niet transparant te zijn (wanneer bv. de videobeelden niet overeenkomen met onze woordvoeringslijn), niet open te staan voor de kritiek, weinig zelfreflectie te tonen en onvoldoende stevig een norm te stellen. Kortom: onze geloofwaardigheid komt onder druk te staan. Het gaat daarbij vooral om casuïstiek rondom geweldstoepassing, inclusiviteit/diversiteit, onpartijdig handelen en integriteit, zogenaamde 'morele issues', al is dit ook te verbreden naar een algemener onvermogen om goed met kritiek om te gaan.

Onderwerp van gesprek in het KMT was de vraag hoe we als politie *sneller en duidelijker* kunnen reageren op deze maatschappelijk gevoelige en complexe onderwerpen. Het voornemen is om explicieter een norm te stellen, zelfreflectie te tonen en te laten zien dat we open staan om verantwoording af te leggen over ons handelen. Dit past bij een reactie door een organisatie met grote maatschappelijke verantwoordelijkheid.

In dit memo werken we dat uit langs twee lijnen:

- Wat betekent 'de norm stellen' op deze morele onderwerpen en in hoeverre is dat voldoende uitgewerkt in de bestaande strategieën die we binnen communicatie op deze onderwerpen voorhanden hebben?
- Hoe organiseren we als communicatiekolom in voorkomende gevallen de samenwerking als wordt geconstateerd dat het ons onvoldoende lukt om conform die strategie te werken en/of langs welk proces escaleren we als dat nodig is?

Om wat voor onderwerpen gaat het en waarom zijn ze zo belangrijk?

Om deze thematiek enigszins af te bakenen: bij het soort incidenten waarover het in dit geval gaat, speelt sterk de vraag: 'Wat voor politie we willen zijn?'. En welk gedrag van politiemensen (van uitvoering tot leiding) hoort daarbij. Denk aan een casus op het gebied van uitlatingen die als discriminerend/racistisch zijn ervaren, of aan door collega's gepleegd geweld waar beelden van

opduiken, of aan vermeende 'partijdigheid' waarbij we de ene groep demonstranten harder lijken aan te pakken dan de andere.

We weten dat dit thema's zijn die impact hebben op het vertrouwen van de samenleving in de politie (raakt aan de bouwstenen van vertrouwen). Ook het vertrouwen van collega's in de eigen organisatie of de leiding kan hierdoor onder druk komen te staan. In veel reacties wordt gefocust op het incident waar in meer of mindere mate iets over gezegd kan worden. Zeker als er een onderzoek loopt, zijn we terughoudend en blijft onduidelijk waar de politie voor staat en wat voor onze organisatie de norm is. Daarom is het van groot belang dat wij als politie snel, duidelijk en herkenbaar de norm stellen als deze ter discussie staat.

Waarom doen we dat (nog) niet altijd?

De vraag is waarom dit (snel, duidelijk en herkenbaar de norm stellen) ons niet altijd lukt. Daarbij lijkt een aantal aspecten een rol te spelen, soms tegelijkertijd:

1. Niet op elk van deze morele thema's is een duidelijke strategie voorhanden, waarin de norm helder is uitgewerkt;
2. Er wordt onvoldoende (tijdig) onderkend dat incidenten door 'de buitenwereld' worden opgeteld. Dat is zeker lastig als deze in verschillende eenheden plaatsvinden, of ogenschijnlijk/feitelijk van andere aard zijn (bijvoorbeeld de combinatie van de 'kopstootcasus' in Rotterdam in dezelfde week als de 'KOZP-demo' in Staphorst);
3. We willen niet te snel in een reactie de norm stellen, zolang nog niet alle feiten op een rij zijn gezet/het onderzoek is afgerond/de rechtsgang helemaal is doorlopen/de driehoek heeft kunnen vergaderen etc. etc. Dan willen we voorkomen dat we collega's afvallen of een procedure in de wielen rijden. Daar staat tegenover dat er ook veel collega's zijn die juist van de leiding verlangen dat snel duidelijk wordt gemaakt voor welk gedrag binnen de politie geen plaats is;
4. Als we feiten/procedures onvoldoende voor het voetlicht krijgen, ligt op de loer dat we proberen nog méér te wijzen op wat de feiten/procedures in een bepaalde casus zijn. Terwijl het effect daarvan is dat het beeld ontstaat dat we niet openstaan voor kritiek.

We kijken als politie voorsnog onvoldoende expliciet op welke bouwstenen we als politie worden uitgedaagd als gevolg van een of meerdere incidenten: is de nabijheid, rechtvaardigheid of effectiviteit in het geding? Bij bovenstaande voorbeelden waar normstelling belangrijk is, betreft het vooral de bouwsteen rechtvaardigheid die juist bij formele beantwoording (dit zijn de procedures) eerder meer kritiek in de hand zou kunnen werken dan een 'nabije' benadering.

5. We aarzelen te lang met het naar voren schuiven van boegbeelden vanuit de leiding, vanuit het idee om het 'klein te houden'.
6. We hebben als communicatiekolom onvoldoende afspraken gemaakt hoe we de samenwerking tussen eenheden, directie en dienst escaleren als één van de 'partijen' vindt dat daar aanleiding voor is.



Wat gaan we doen?

Het beter uitwerken van de norm

Binnen de communicatiekolom is voldoende denkkraft, ervaring en sensitiviteit aanwezig om het beter te doen op deze thema's, zowel op inhoud als op de wijze van samenwerking.

Op *inhoud* stellen we voor dat door I&O met de issuetrekkers van A&A en de betrokken woordvoerders van de directie op de hierboven genoemde onderwerpen wordt geïnventariseerd of:

1. 'het stellen van de norm' voldoende is uitgewerkt in de bestaande strategieën;
2. Hierbij aandacht is besteed aan de vraag welke boegbeelden we inzetten als dat nodig is;
3. of deze strategieën al in voldoende mate bekend en doorleefd zijn binnen de hele kolom, en zo niet hoe dat versterkt kan worden.

Het organiseren van tegenspraak en escalatie van de samenwerking

De communicatiekolom kent verschillende vormen van samenwerking, gezamenlijke strategievorming, sturing en overleg. Zeker als het om crises waarbij de gekende crisisstructuren van de politie actief zijn, is dat goed uitgewerkt. Daarnaast zijn er tal van informele manieren om samen te werken, onderling hulp te vragen en te bieden of nieuwe vormen van werken te ontwikkelen.

Toch lijkt in dat hele stelsel van samenwerking binnen de communicatiekolom nog iets te ontbreken. Dat wreekt zich dat vooral als er in korte tijd heftige zaken voordoen die het vertrouwen in de politie raken, zoals bij het soort incidenten dat hierboven is beschreven. In die gevallen kan hulp worden ervaren als bemoeienis, of 'meedenken' als zijsturing in een vaak toch al complexe setting. Of zijn simpelweg de structuren zo onduidelijk dat er een veelheid aan advieslijnen ontstaat die niet zelden elkaar tegenspreken.

Daarom willen we meer structuur geven aan deze vorm van samenwerken. Waarbij collegiale hulp, in de vorm van gevraagd en ongevraagd advies, moet helpen. Het kan bovendien orde brengen in de complexe lijnen die in dat soort situaties ontstaan tussen de verschillende betrokkenen.

We stellen voor dat:

- a. indien één van de betrokken partijen uit de driehoek van betrokken eenheid/eenheden, directie en dienst (zowel I&O als A&A) daar aanleiding toe ziet, deze de directeur communicatie kan vragen de rode knop te activeren;
- b. we in dat geval een Communicatie-advies-team (CAT) samenstellen waarin directie, dienst en eenheid vertegenwoordigd zijn. In dit team worden verschillende perspectieven bij elkaar gebracht.
- c. dat CAT integraal gaat adviseren aan de politiechef(s) van de betreffende eenheid/eenheden en/of aan de korpsleiding.



Ontwikkeling morele weerbaarheid nieuwe medewerkers – zij instromers

In navolging van het de lesprogramma's voor de initiële studenten van Zeeland- West Brabant wordt een aangepast programma ontwikkeld voor de zij-instromers binnen onze eenheid. Sommige studenten krijgen in hun 3 maanden opleiding een dagdeel les van het VIK. De inhoud hiervan is gelijkend op het lesprogramma 1 van de initiële studenten binnen de eenheid Zeeland-West Brabant. Uit onderzoek binnen onze eenheid is gebleken dat deze groep zij-instromers geen of nauwelijks onderwijs krijgen in het onderdeel integriteit.

Het integriteitsbeleid gebruikt de termen Beschermen, Bekrachten en Begrenzen.

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

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

Uit gegevens van de recruiter van HR is gebleken dat we dit jaar al 56 zij-instromers hebben aangenomen. Bekeken moet worden welke van deze zij-instromers nog opgeleid moeten worden op het gebied van integriteit.

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

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

Deze lesprogramma's worden ingevuld door

- Diversiteit & Inclusie (5.1.2.e)
- Afdeling Communicatie (5.1.2.e)
- Team Veiligheid, Integriteit en Klachten.(5.1.2.e / 5.1.2.e)
- HRM afdeling Expertise (Arbeidszaken, Ontwikkelen & Opleiden, IDU en VGW)
(5.1.2.e)

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

Overleg

In te vullen door secretaris

Agendapunt

In te vullen door secretaris

Datum overleg

Klik hier

Onderwerp ⓘ

Integriteit als briefingsitem

Aangeboden door / namens ⓘ

5.12.e

Sector / Strategische portefeuille

Staf

Reeds besproken in

overleg, datum

Steller / behandeld adviseur

5.12.e

en

5.12.e

Agendering ter

kennisname

opinievorming

besluitvorming

hamerstuk

Het ELO wordt gevraagd ⓘ

Graag willen we akkoord om eens per twee maanden gedurende een week om de dag (dinsdag, donderdag en zaterdag) een briefingsitem over integriteit tijdens de e-briefings op de basisteams te laten behandelen.

Bijgevoegde stukken ⓘ

N.v.t.

Aanleiding en context ⓘ

De politie wil leren van integriteitsonderzoeken en klachten en van repressief naar preventief integriteitsbeleid gaan. Geregeld komen er uit integriteitsonderzoeken en klachten verbeterpunten naar voren waarmee het professioneel handelen van de operationele collega's binnen de basisteams naar een hoger niveau kan worden gebracht. Trends, veranderingen in de samenleving, wetwijzigingen en aangepast beleid kunnen ook aanleiding zijn voor het onder de aandacht willen brengen van een integriteitsitem binnen de basisteams.

Uit verkennend onderzoek bij DRIO is gebleken dat er door VIK integriteitsitems in de vorm van verbeterpunten, dilemma's, vragen en stellingen, eventueel voorzien van ondersteunde media, als verplicht briefingsitem kan worden getoond op een scherm tijdens de e-briefing. Daar is toestemming voor nodig van de eenheidsleiding.

Door integriteitsitems tijdens briefings te tonen, kunnen we met minimale inspanning en maximaal bereik integriteit bespreekbaar maken en professioneel handelen stimuleren.

Voorstel/advies ⓘ

Wij stellen voor om elke twee maanden gedurende een week om de dag (dinsdag, donderdag en zaterdag) tijdens elke briefing in 24 uur tijd een integriteitsitem te tonen als briefingsitem tijdens de briefings.

Beoogd resultaat ⓘ

In 2023 kunnen met de voorgestelde frequentie drie integriteitsitems tijdens de briefing worden getoond, te weten:

- juli 2023, een verbeterpunt uit onderzoek over de stelselherziening geweldsaanwending, specifiek wat er in het PV moet worden opgenomen na het aanwenden van geweld. VIK wil een aantal videofragmenten van het gebruik van geweld tonen en een slide met de vier items die in het PV moeten worden opgenomen, namelijk de aanleiding, vorm, doel en gevolgen.
- september 2023, de meest voorkomende klacht, namelijk bejegening op straat, waarbij VIK twee videofragmenten wil laten zien, een met incorrecte bejegening tijdens een staande houding en een met correcte bejegening.
- november 2023, een veelvoorkomend onderwerp in onderzoeken, het gebruik van de politiesystemen. Hier heeft VIK een videofragment voor waarbij een collega in uniform een 'bekende Nederlander' opzoekt in de politiesystemen na het zien van een nieuwsbericht.

Wat zijn de risico's, consequenties en alternatieven? ⓘ

Er zijn geen risico's aan het tonen van integriteitsitems tijdens de briefing verbonden. De consequentie is dat er briefingstijd wordt besteed aan professioneel handelen, wat het lerend vermogen van de organisatie stimuleert en kennis, houding en gedrag verbetert. De briefing is een vast onderdeel van elke dienst. Het is hierdoor mogelijk dat iemand het item die week meerdere keren ziet. Het tonen en bespreken van een briefingsitem neemt een paar minuten per briefing in beslag. Het wordt door iedereen werkzaam tijdens die dienst tot zich genomen en direct in de praktijk gebracht. Er zijn vele alternatieven te bedenken, echter heeft geen van deze alternatieven hetzelfde bereik en een direct effect op de uitvoering van het werk.

Wat is de planning (mijlpalen, verwachte einddatum en eventuele evaluatiedatum)? ⓘ

2023

April: filmfragmenten opnemen

Mei: briefingsitem gereed maken

Juni: SH informeren over eerste briefingsitem, SH informeert via de lijn de gevers van de briefings.

Juli: tonen eerste briefingsitem.

Augustus: SH en de gevers van de briefings informeren over tweede briefingsitem.

September: tonen tweede briefingsitem.

Oktober: SH en de gevers van de briefings informeren over derde briefingsitem.

November: tonen derde briefingsitem.

December: evaluatie van effect, resultaat, behoefte en frequentie.

Wat is er voor realisatie nodig op het gebied van ⓘ

- Personeel, afgestemd met vul naam en organisatieonderdeel in
- Financiën, afgestemd met vul naam en organisatieonderdeel in
- Informatievoorziening (ICT), afgestemd met vul naam en organisatieonderdeel in
- Facilitair, afgestemd met vul naam en organisatieonderdeel in
- Communicatie, afgestemd met vul naam en organisatieonderdeel in
- Juridisch/Privacy, afgestemd met vul naam en organisatieonderdeel in
- Medewerkersparticipatie, afgestemd met vul naam en organisatieonderdeel in
- Planning & Capaciteitsmanagement, afgestemd met vul naam en organisatieonderdeel in

Toelichting

Er is enkel binnen VIK een belasting op de capaciteit voor het gereed maken van de briefingsitems, deze capaciteit is beschikbaar. Voor eventuele kosten wordt het preventiebudget van VIK ingezet, er is voldoende budget beschikbaar.

BESLUIT

In te vullen door secretaris.

Beste teamchef,

In het EMO is besproken dat er door de afdeling VIK, op verzoek van onze politiechef, een steekproef is gehouden naar het aantal raadplegingen in BVH die betrekking hadden op [redacted]. Doel hiervan is om medewerkers (wederom) bewust te maken van de afspraken die er zijn over het doen van bevestigingen. Bijgaande folder kan daar bij helpen.

[redacted]

[redacted]. Als alle gesprekken zijn gevoerd zal er een campagne starten om eenheidsbreed aandacht te vragen voor dit onderwerp.

Belangrijk om te weten is dat de [redacted] meerdere hits kent en het dus ook een bevestiging over iemand anders kan zijn geweest en dus waarschijnlijk werk gerelateerd is.

Gesprek

Als politie hebben we een unieke positie. Met één druk op de knop kunnen we via onze systemen inzicht krijgen in het leven van vele burgers. Deze unieke positie hebben we nodig om de veiligheid te waarborgen of om snel in te springen als het nodig is. De informatie helpt tijdens ons werk. Wel moeten we ons steeds bewust zijn van wat we in onze politiestructuren opzoeken en wanneer we deze raadplegen. Het is belangrijk om hier zorgvuldig mee om te gaan en met elkaar het gesprek te voeren over de dilemma's die daaruit voort komen.

Een leidraad om het gesprek te voeren kun je vinden op de agorasite van team communicatie van de eenheid Rotterdam onder het kopje interne communicatie.

Wil je aan de voorkant overleggen of heb je nog vragen. Bel of mail ons, we staan klaar om je te helpen. Telefoonnummer : 088-5.1.2.1 of mail naar [redacted]@politie.nl

Met vriendelijke groet,

[redacted]



- Eenheid Amsterdam
- Team Veiligheid, Integriteit en Klachten

Preventiesessies (Beleid, regelgeving, norm)

Themabladen

Raadplegen politiesystemen
Beroepscode
Aannemen geschenken
Gedrag in vrije tijd
Gebruik dienstmiddelen
Veilig werkklimaat (omgangsvormen)
Omgaan met informatie
Social Media

Representativiteit
Nevenwerkzaamheden
Waarheidsgetrouw opmaken (ambtseed/belofte)
Gebruik geweld
Financiële belangen
Zaken doen met leveranciers
Omgaan met zakelijke uitnodigingen
Lidmaatschap verenigingen.

Overige onderwerpen

Niet onder reikwijdte

Alcohol-, drugs- en medicijngebruik

Niet onder reikwijdte

Misbruik politielogo

Marktplaats

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

BVCM

Gebruik piketauto in vrije tijd tijdens piket

Art 76 BARP

Imagoschade

Doxing

5.1.2.e (jurist publiceert altijd uitspraken van het Hof. Neemt hier ook vaak uitspraken nav VIK onderzoeken in mee)

To do:

- 5.1.2. gaat na of de map up to date is qua themabladen en beroepscode
- 5.1.2. werkt de roze regels uit op beleid, wetgeving en norm + enkele voorbeelden
- 5.1.2e werkt de gele regels uit op beleid, wetgeving en norm + enkele voorbeelden

Later:

- uitwerken van de overige onderwerpen
- Kahoot
- dilemma's
- Powerpoint.

Overleg prevco 1 sept

- Welkom voor 5.1.2.e (5.1.2.e Rotterdam)
 - 5.1.2.e (5.1.2.e van KL) is aangesloten i.v.m. agendapunt Dilemma's rondom schoolgaande kinderen
 - o 5.1.2.e geeft een juridische uiteenzetting over het zoeken in het systeem i.v.m. privégebruik -> meestal volgt een straf. Kwestie zit vooral in het morele dilemma die eronder liggen
 - o Vervolgens ontstaat er een gesprek wat de rol is van de prevco en hoe te handelen. Samengevat kan worden geconcludeerd dat het maatwerk is. Primair dient de medewerker naar zijn leidinggevende te gaan om zijn zorgen en dilemma's aan te geven. Prevco kan hierin een bijdrage leveren door de leidinggevende te adviseren in het gesprek.
 - Werkgroepen; Een aantal werkgroepen zijn op "slappend" gezet. Tevens zijn er twee werkgroepen opgezet.
 - o Deelopdracht 4 a+c; Bijeenkomst is gisteren geweest (heidag 31^{ste} okt) 5.1.2.e is weg en men is zoekend naar een vervanger. Verder is de stavaza m.b.t. deelopdrachten benoemd. Het ging over formatie en inrichting van het VIK. Proces-flow is even on hold gezet. Men wil zich richten op de rapportages en inrichting. Hierover wordt maandag gesproken met Paul Entken.
 - Twee workshop; hoe te investeren in lerend vermogen en preventie en workshop twee (zie mail 5.1.2.e)

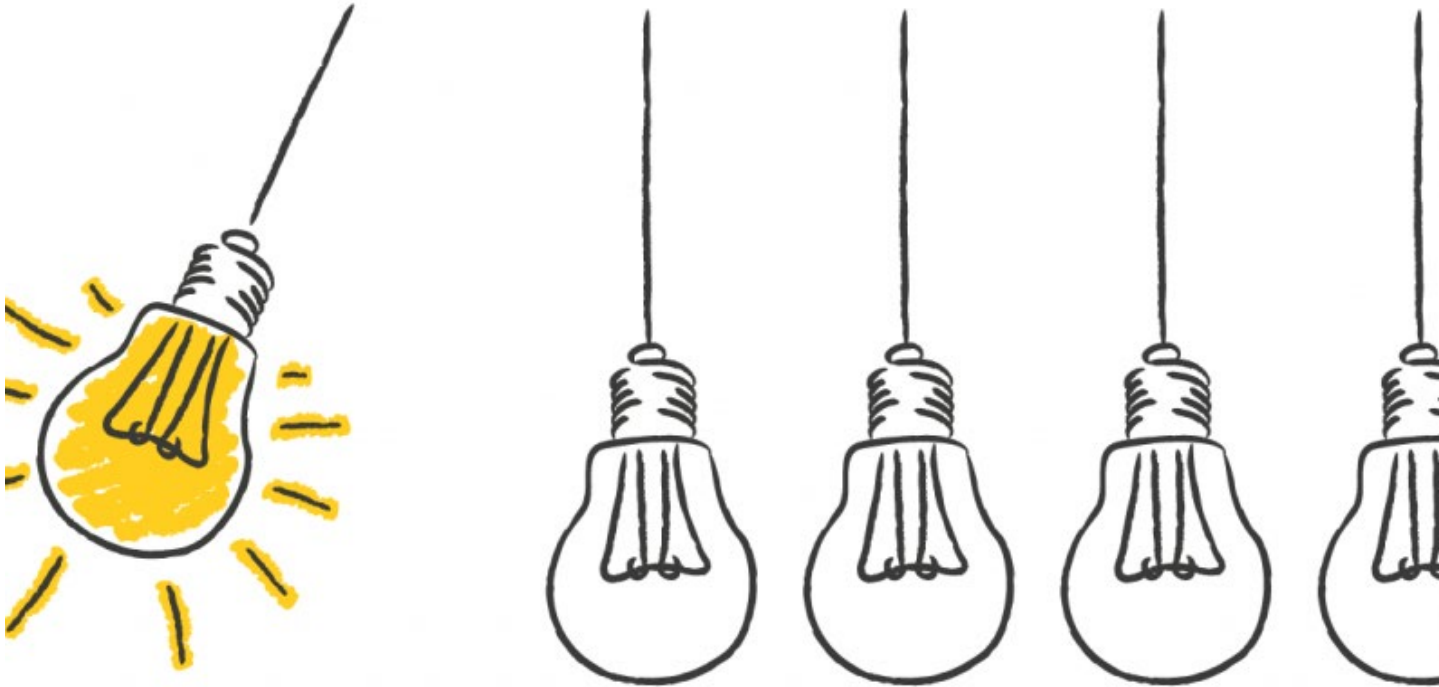
Er gebeuren veel zaken goed maar er moet nog veel gebeuren op dit gebied. Paul Entken is nu formeel uitvoerend portefeuillehouder Integriteit. De scope is op het leren en ontwikkelen en anti-corruptie. Maar ook het herkennen en voorkomen van leren. Er moet veel gebeuren qua monitoren en meer doen. 5.2.1. Er moet veel duidelijkheid geschept worden en dat is er nog niet. Dit geeft/kan bij medewerkers weerstand geven c.q. bieden. Het is een complexe materie. Meerdere deel opdrachten vallen in elkaar zoals o.a. opleidingen medewerkers. Dit maakt het complex. Meer info via eigen TC verkrijgbaar
 - o Deelopdracht 4b – Opleiden – extern – Gebruik wordt gemaakt van een medewerkerstool. Druk bezig in kaart te brengen wat er gedaan wordt binnen de opleidingen op dit vraagstuk. Dit betreft extern het VIK
 - o Studenten/Opleidingen – het loopt, binnenkort met de werkgroep weer een vervolg overleg
 - o Competentieprofielen (heeft betrekking op deelopdracht 4B)- Opzet wordt gemaakt door de werkgroep en binnenkort een bijeenkomst (brain-writting). Daarna zal deze gedeeld worden door de overige prevco's met verzoek om input. Inhoudelijke behandeling is 13 oktober middels teams.
- Niet onder reikwijdte
- o Social Media – Sessie gegeven m.b.t. waar de verantwoordelijkheden liggen. Er is gekeken naar doxing, hoe voorkom je dat en wat is het. Punten voor de bewustwording sessies.
 - o Training en externe sprekers – We gaan naar 2 sessies in het jaar omdat 3 niet haalbaar is. Vervolg sessie gaat gepland worden.
 - o Landelijk preventie dag – op 11 oktober is er een landelijke dag. Deze is gepland in de Apenheul. Beloofd een mooi programma te worden. Is bestemd voor prevco van alle eenheden.
 - o Grensoverschrijdend gedrag – er speelt veel over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierbij is ongelijkheid in positie (c.q. rang) van toepassing. Er wordt samengewerkt met meerdere partners zoals vertrouwenspersonen etc.
- Volgend overleg over 6 weken. Deze zal geheel gaan over deelopdracht – opleidingen intern VIK



Innovatie

**Is nodig om succesvol te blijven op
langere termijn**

Filmpje YouTube: Hoe innovatief bent u?



Wat betekent innoveren?

- ▶ Het verbeteren van een idee,
- ▶ goed,
- ▶ dienst,
- ▶ en proces
- ▶ of een combinatie hiervan,
- ▶ met behouden van het goede en
- ▶ met het lef om uit je comfortzone te komen.



Innovatie:

- ▶ Is een proces en géén op zichzelf staande gebeurtenis.



Het proces van innovatie omvat:

- ▶ Het geheel van menselijke handelingen,
- ▶ gericht op vernieuwing.

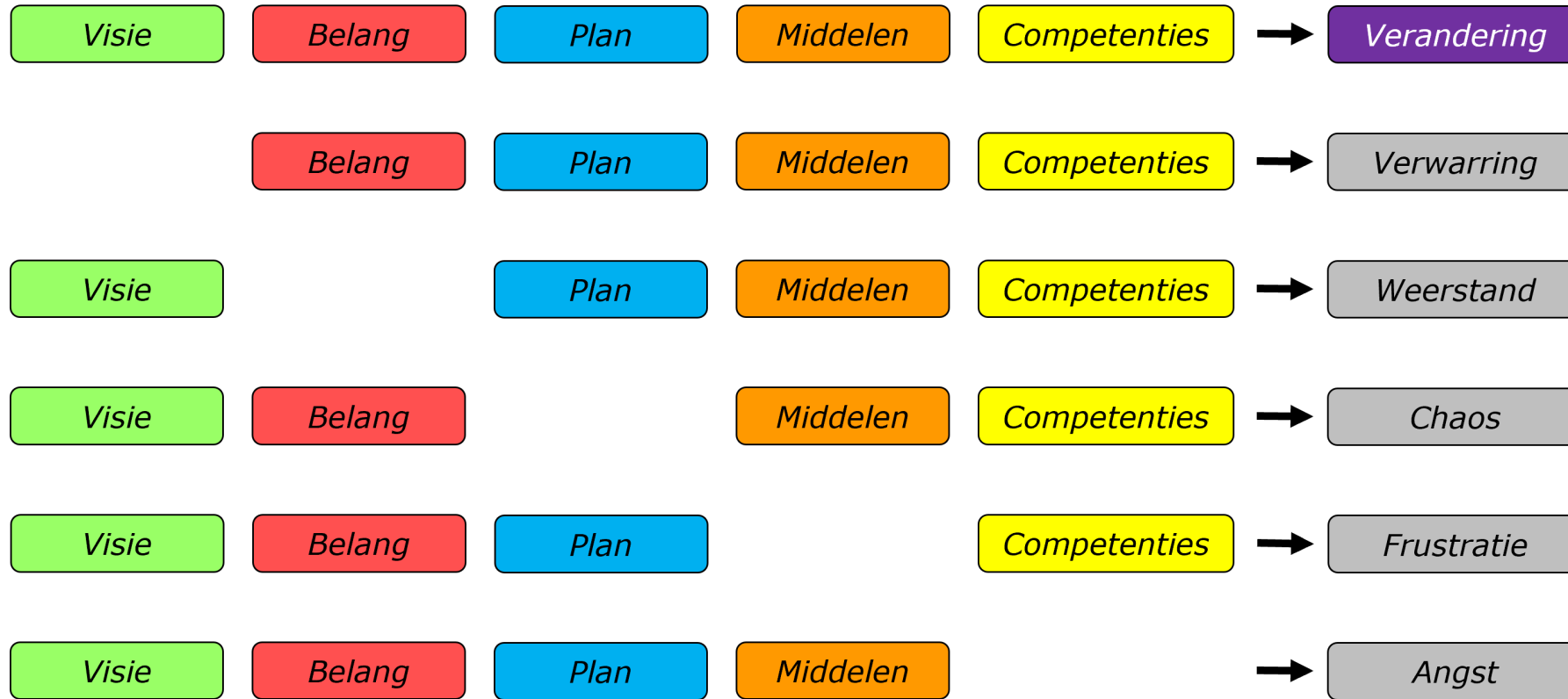


Filmpje YouTube: de kracht van innovatie (universiteit van innovatie)



KRACHT

Succesvol veranderen



Visie:

Op innovatieve wijze, veiligheid en integriteit stimuleren (waar dat kan).

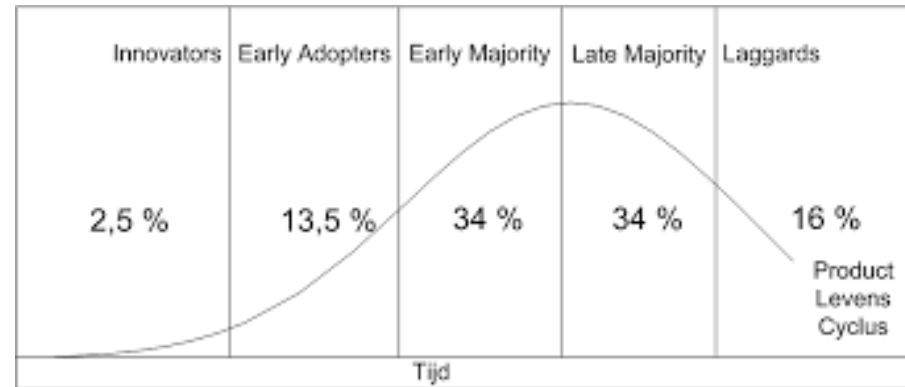


Vijf kwaliteiten die nodig zijn om te innoveren

- ▶ Associëren (het leggen van verbanden tussen niet voor de hand liggende thema's en vraagstukken)
- ▶ Ondervragen (vragen over het waarom en de huidige situatie ter discussie stellen)
- ▶ Observeren
- ▶ Experimenteren
- ▶ Netwerken



Wat hebben we nodig om een bijdrage te leveren aan VIK innovatie?



Commitment

Kennismaken met innovatie (tweedaagse Q-lab)

Etc.



Test, verfijn en innoveer !



Landelijke Werkgroep Preventie

Risicoanalyse Integriteit en sociale veiligheid

In januari 2023 zijn er 3 geprioriteerde preventie thema's bepaald door de preventie coördinatoren van het VIK. In februari zijn deze thema's voorgelegd en goedgekeurd door de TC's VIK. Eén van de speerpunten is het ontwikkelen van een tool voor een *Risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid*. Hiertoe is een werkgroep opgericht. Dit plan van aanpak (PvA) licht de aanleiding, het doel, de randvoorwaarden en de proceslijn van de beknopte Risicoanalyse tool toe.

Aanleiding

▶ Interne Integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleid van de politie benoemt in de pijler "Beschermen" de werkvorm van een risicoanalyse. Deze werkvorm is beschreven als ambitie, die bij het structureel inzetten, bijdraagt aan het signaleren van risicovolle werkomgevingen en het aanpassen van processen, werkwijzen en denkpatronen. Daarnaast bevordert het bewustwording en vergroot het de morele sensitiviteit en het lerend vermogen.

▶ Roadmap Preventie (deelopdracht 4a + c)

Door de werkgroep 4a en 4c (preventie en lerend vermogen) van de Review Interne Onderzoeken is de wens en noodzaak voor het (regelmatig) uitvoeren van een risicoanalyse integriteit uitgesproken. In de roadmap, behorend bij de deelopdracht 4a + c, zijn twee soorten risicoanalyses opgenomen:

1. Een diepgaande risicoanalyse (bijvoorbeeld op een fenomeen als ondermijning) en;
2. Een beknopte risicoanalyse (laagdrempelig op teamniveau met medewerkers om kwetsbaarheden in kaart te brengen).

Dit plan van aanpak richt zich op de beknopte risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid.

▶ Werkgroep risicoanalyse

Vanuit het landelijk preventie coördinatoren overleg is er een werkgroep samengesteld die zich gaat buigen over het ontwikkelen van een beknopte risicoanalyse tool.

▶ Training Risicoanalyse 5.1.2.1

In 2017 is een Risicoanalyse integriteitsbeleid Politie tool ontwikkeld (zie ook het integriteitsbeleid). Gebleken is dat deze tool weinig bekend is en amper wordt ingezet. Vermoed wordt dat dit komt doordat de toepassing en inzetbaarheid van de tool kennis en vaardigheden vereist waarin collega's niet zijn getraind. Meerdere preventie coördinatoren hebben daarom eind 2022 deelgenomen aan de training risicoanalyse van het 5.1.2.1. Tijdens deze training is het doel van de risicoanalyse vastgesteld en zijn de specifieke randvoorwaarden voor de Politie in kaart gebracht.

Doel

Het doel van de risicoanalyse is:

Inzicht geven in de integriteitsrisico's en kwetsbaarheden van een team / medewerker / proces en/of onderzoek.

Randvoorwaarden

- ▶ De risicoanalyse dient laagdrempelig in gebruik zijn;
- ▶ De onderwerpen integriteit, inclusie en sociale veiligheid staan centraal;
- ▶ De risicoanalyse richt zich op teams, werkprocessen en onderzoeken uit de eigen dagelijkse praktijk van politiemedewerkers;
- ▶ De antwoorden van de deelnemers aan een risicoanalyse zijn niet herleidbaar;
- ▶ Uitvoering en begeleiding van de risicoanalyse vindt plaats door VIK-medewerkers op basis van een bijeenkomst op locatie.

Proceslijn

De werkgroep informeert de toegewezen TC's VIK over het verloop van de resultaten. De werkgroep is zelf verantwoordelijk voor de doelstelling en doorlooptijd, maar de TC's VIK kunnen periodiek verslag doen over de opbrengsten en resultaten van de werkgroep in het TC VIK Overleg. Dit geldt als evaluatiemoment en borgt de legitimiteit van de werkgroep.

Aanpak en werkwijze binnen de opdracht:

- ▶ Aan de hand van de opgedane kennis en informatie in de training van het 5.1.2.1 wordt door de werkgroep gekeken naar een instrument en wordt daadwerkelijk een instrument ontwikkeld.
- ▶ De werkgroep levert een daadwerkelijk product op. Dit kan een (digitaal) instrument zijn met een duidelijke, werkbare methodiek.
- ▶ Het instrument wordt na pilot en evaluatie ter beschikking gesteld van alle eenheden en kan bijvoorbeeld toegevoegd worden aan de VIK Toolkit Preventie. Middels een train de trainer methodiek zullen medewerkers van VIK worden getraind om het instrument toe te passen.

Budget:

Niet onder reikwijdte



Planning:

Wat	Wanneer	Wie
-----	---------	-----

Formele go + TC VIK als opdrachtgever	Februari 2023	Naam TC VIK
Onderzoekperiode naar mogelijkheden	Q1-Q2	Werkgroep
Ontwikkelen prototype	Q3	Werkgroep
Eerste pilots	Q4	Werkgroep
Evaluatie	Eind Q4	Werkgroep

Aan de TC VIK's wordt gevraagd:

- ▶ Kennis te nemen van dit speerpunt en hier feedback op te geven;
- ▶ Te bepalen of de werkgroep en het bijbehorende PvA past binnen de scope en de prioriteit die volgen uit onder meer de Review Interne onderzoeken;
- ▶ Vast te stellen welke werkgroepen daadwerkelijk uitgevoerd gaan worden en dus een "formele go" krijgen;
- ▶ Na de formele go, te bepalen welke TC zich aan welke werkgroep als opdrachtgever verbindt, aangezien eigenaarschap een bepalende succesfactor is.

Samenstelling werkgroep:

5.1.2.e	Landelijke Eenheid
5.1.2.e	PDC
5.1.2.e	Politieacademie
5.1.2.e	Noord-Nederland
5.1.2.e	KMar

De werkgroep betreft voor de eventuele verdere uitwerking van specifieke middelen daar waar nodig en passend anderen met kennis en/of expertise bij dit onderwerp.

Achtergrond

In het integriteitsbeleid van de politie staat de risicoanalyse genoemd in de pijler "Beschermen" van het Integriteitshuis. Wanneer integriteit is geborgd in de organisatie, zou een risicoanalyse structureel moeten gebeuren. Dit is als ambitie beschreven in het integriteitsbeleid van de politie. Een structurele risicoanalyse draagt bij aan het signaleren van risicovolle werkomgevingen en het aanpassen van processen, werkwijzen en denkpatronen. Daarnaast draagt het bij aan bewustwording en het vergroten van de morele sensitiviteit.

Ook in de werkgroep 4a en 4c (preventie en lerend vermogen) van de Review Interne Onderzoeken wordt de wens en noodzaak voor het (regelmatig) uitvoeren van een risicoanalyse integriteit duidelijk. Eén van de aanbevelingen uit de review was immers om het leren (van interne onderzoeken) vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends, risicoanalyse en het meer communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen. In werkgroep 4a en 4c zijn twee soorten risicoanalyses opgenomen in de roadmap: een diepgaande risicoanalyse (bijvoorbeeld op een fenomeen als ondermijning) en een beknopte risicoanalyse (laagdrempelig op teamniveau met medewerkers om kwetsbaarheden in kaart te

brenge(n). Dit plan van aanpak richt zich op de laatste, omdat deze beknopte risicoanalyse sneller te realiseren is. Doel van de risicoanalyse is te achterhalen hoe kwetsbaar een team / medewerker / proces / onderzoek etc. is en de integriteitsrisico's zichtbaar te maken en daar naar te handelen, zodat een medewerker en de organisatie beschermd worden tegen mogelijke integriteitsrisico's. In 2017 is reeds een tool (Risicoanalyse integriteitsbeleid Politie) ontwikkeld (zie ook het integriteitsbeleid). Gebleken is echter dat deze tool ontoereikend, onbekend en onvoldoende is, waardoor deze niet ingezet wordt. Teneinde een goed instrument te ontwikkelen hebben meerdere preventiecoördinatoren deelgenomen aan een training door het 5.1.2.1 waarbij in die training al gezamenlijk het doel en de randvoorwaarden in kaart gebracht zijn.

Algemene doelstelling werkgroep risicoanalyse:

Ontwikkel een instrument om een risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid te kunnen uitvoeren.

- ▶ De risicoanalyse moet laagdrempelig in gebruik zijn.
- ▶ De risicoanalyse richt zich op werkprocessen en teams uit de eigen dagelijkse praktijk van politiemedewerkers.
- ▶ Uitvoering en begeleiding van de risicoanalyse vindt plaats door VIK-medewerkers op basis van een bijeenkomst op locatie.
- ▶ De onderwerpen integriteit, inclusie en sociale veiligheid staan centraal bij de risicoanalyse.

Besluitvormingslijn:

De werkgroep informeert de toegewezen TC's VIK over het verloop van de resultaten. De werkgroep is zelf verantwoordelijk voor de doelstelling en doorlooptijd, maar de TC's VIK kunnen periodiek verslag doen over de opbrengsten en resultaten van de werkgroep in het TC VIK Overleg. Dit geldt als evaluatiemoment en borgt de legitimiteit van de werkgroep.

Aanpak en werkwijze binnen de opdracht:

- ▶ Aan de hand van de opgedane kennis en informatie in de training van het 5.1.2.1 wordt door de werkgroep gekeken naar een instrument en wordt daadwerkelijk een instrument ontwikkeld.
- ▶ De werkgroep levert een daadwerkelijk product op. Dit kan een (digitaal) instrument zijn met een duidelijke, werkbare methodiek.
- ▶ Het instrument wordt na pilot en evaluatie ter beschikking gesteld van alle eenheden en kan bijvoorbeeld toegevoegd worden aan de VIK Toolkit Preventie. Middels een train de trainer methodiek zullen medewerkers van VIK worden getraind om het instrument toe te passen.

Planning:

Wat	Wanneer	Wie
Formele go + TC VIK als opdrachtgever	Februari 2023	Naam TC VIK
Onderzoekperiode naar mogelijkheden	Q1-Q2	Werkgroep
Ontwikkelen prototype	Q3	Werkgroep
Eerste pilots	Q4	Werkgroep
Evaluatie	Eind Q4	Werkgroep

A close-up photograph of a white Dutch police car. The car features the word 'POLITIE' in large blue letters with a gold emblem above the 'O'. Below it, the slogan 'Waakzaam en dienstbaar' is visible in blue. The car has blue and white diagonal stripes on the side and a red and white diagonal stripe on the lower part. A black side mirror is visible on the right.

POLITIE

Lijnonderzoeken

Arbeidszaken & VIK

« waakzaam en dienstbaar »

Agenda

1. Reden presentatie
2. Wat is een lijnonderzoek
3. Voordelen van een lijnonderzoek
4. Nadelen van een lijnonderzoek
5. Criteria voor het instellen van een lijnonderzoek

Reden presentatie

Achtergrond:

Review interne onderzoeken

- In Protocol ligt onvoldoende vast over lijnonderzoeken
- Criteria ontbreken
- Lijnonderzoek te weinig gebruikt
- Teveel verschil tussen eenheden
- Afspraak EMO Oost-Nederland (2022)

Doel

- Eenduidigheid (door triagecommissie, bezoeken DMO's)
- Waarborgen rechten betrokken medewerker

Babylonische spraakverwarring

Lijnonderzoek:

Een onderzoek dat wordt uitgevoerd naar gedragingen, waarbij er een vermoeden bestaat van plichtsverzuim, verricht door of namens de lijn (leidinggevende) en niet door VIK interne onderzoeken.

Bij een lijnonderzoek zijn er nog onderzoekshandelingen nodig. Na dit onderzoek gaat het dossier ter besluitvorming naar het bevoegd gezag, met advies van arbeidszaken. Lijnonderzoek kan uitkomst zijn van triagecommissie.

Lijngesprek:

Bijvoorbeeld: waarschuwing door leidinggevende bij keer te laat aanwezig.

Lijnafdoeing:

De afdoening door de lijn, na beoordeling van het onderzoek door het bevoegd gezag en advies van AZ. Bijvoorbeeld bewustwordingsgesprek.

Voordelen van een lijnonderzoek

Voordelen van het instellen van een lijnonderzoek:

- Minder impact op de medewerker dan een onderzoek door VIK interne onderzoeken;
- Het onderzoek kost minder capaciteit voor VIK interne onderzoeken;
- Het onderzoek kan wellicht sneller dan een onderzoek door VIK interne onderzoeken.

Nadelen bij een lijnonderzoek

- Te weinig ervaring bij de lijn voor het doen van onderzoek;
 - **Oplossing:** sparren andere leidinggevende/VIK/arbeidsjurist.
- Veel verscheidenheid in de onderzoeken (geen uniformiteit);
 - **Oplossing:** sparren VIK/arbeidsjurist.
- Vraagtekens bij objectiviteit;
 - **Oplossing:** onderzoek door andere leidinggevende.
- Soms is het toch nog nodig om door te schakelen naar een disciplinair onderzoek door VIK;
 - **Oplossing:** sparren, stoppen, triage, overdragen.
- Conflict tussen de verschillende rollen van de lijn (p-zorg, onderzoek en straffen).
 - **Oplossing:** andere leidinggevende onderzoek laten doen.

Criteria voor het instellen van een lijnonderzoek (1)

Wanneer wel?

- Eenvoudige casus waarbij weinig aanvullend onderzoek nodig is;
- Vrij licht vergrijp;
- Slechts 1 of 2 medewerkers betrokken;
- Het feitencomplex is duidelijk;
- Alleen het verhaal van de medewerker is nog nodig.

- Voorbeeld 1: misdraging in privétijd, waarbij medewerkers ter plaatse zijn geweest en het verhaal helder is. Geen strafrechtelijke component, alleen verhaal betrokkenen moet nog op papier om disciplinair af te doen.

- Voorbeeld 2: loonbeslag.

Criteria voor het instellen van een lijnonderzoek (2)

Wanneer niet?

- Niet bij (politiek) gevoelige zaken of zaken waarbij sprake is van media-aandacht en/of imagoschade voor de politie;
- In beginsel niet bij strafrechtelijke elementen en/of (orde)maatregelen;
- Niet bij speciale onderzoekshandelingen (zoals bijvoorbeeld opvragen loggingdata).

- Voorbeeld 1: lekken politie-informatie (loggingdata nodig)
- Voorbeeld 2: aangifte mishandeling n.a.v. aanhouding (strafrecht)

Instructie lijnonderzoeken (1)

Instructie voor het instellen van een lijnonderzoek

- **Aankondiging:** de leidinggevende zorgt voor een aankondiging lijnonderzoek, conform format aankondiging lijnonderzoek. Belangenbehartiging mogelijk.
- **Verslaglegging:** de leidinggevende dient een verslag van het gesprek op te maken, waarin antwoorden van de betreffende medewerker letterlijk worden opgenomen (om latere discussie te voorkomen) en de medewerker het verslag voor akkoord laten ondertekenen, conform format hoorgesprek lijnonderzoek.
- **Advisering:** door VIK interne onderzoeken en bijbehorend netwerk (bv. Netwerk Divers Vakmanschap, recherchepsycholoog, integrale beveiliging).
- **Registratie:** het onderzoek wordt geregistreerd door VIK interne onderzoeken en doorgezet naar arbeidszaken.

Instructie lijnonderzoeken (2)

Instructie voor het instellen van een lijnonderzoek (vervolg)

- **Voorkom samenloop** tussen functioneringstraject en lijnonderzoek. Een functioneringstraject en een lijnonderzoek niet door dezelfde leidinggevende laten uitvoeren.
- **Beoordeling** van de resultaten van het onderzoek door bevoegd gezag na advies van arbeidszaken (zoals bij DO).

Om te onthouden

Twijfelen = sparren (andere leidinggevenden, arbeidszaken, VIK)

Voorkom loyaliteitsconflict

Triagecommissie adviseert, bevoegd gezag beslist.

Gebruik het aanwezige netwerk

Vragen?





Vakmanschap en integriteit

Over goed politiewerk,
risico's en praten over
dilemma's

« waakzaam en dienstbaar »

Waar werken wij aan?

- De politie werkt aan een veiliger Nederland.
- De legitimiteit van de politiefunctie hangt samen met het vertrouwen van de burger én de medewerker in de organisatie en in de medewerkers.
- Vertrouwen is niet vanzelfsprekend.



Waar wij voor staan....

*Waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de rechtstaat
Afhankelijk van de situatie gevraagd en ongevraagd beschermen, begrenzen of bekrachtigen*

- De politie is er altijd voor een veilig Nederland.
- De politie beschermt de democratie, handhaaft de wet en is het gezag op straat.
- Waar nodig biedt de politie de helpende hand. In noodsituaties grijpt zij dwingend in.
- Waar anderen een stap terug doen, stappen politiemensen naar voren. Als dat nodig is met geweld en desnoods met gevaar voor eigen leven.
- De politie werkt actief samen met burgers en partners. Zij heeft oog en oor voor iedereen in de samenleving.
- De politie is er voor iedereen.



Kernwaarden Politie

Betrouwbaar

Moedig

Verbindend

Integer



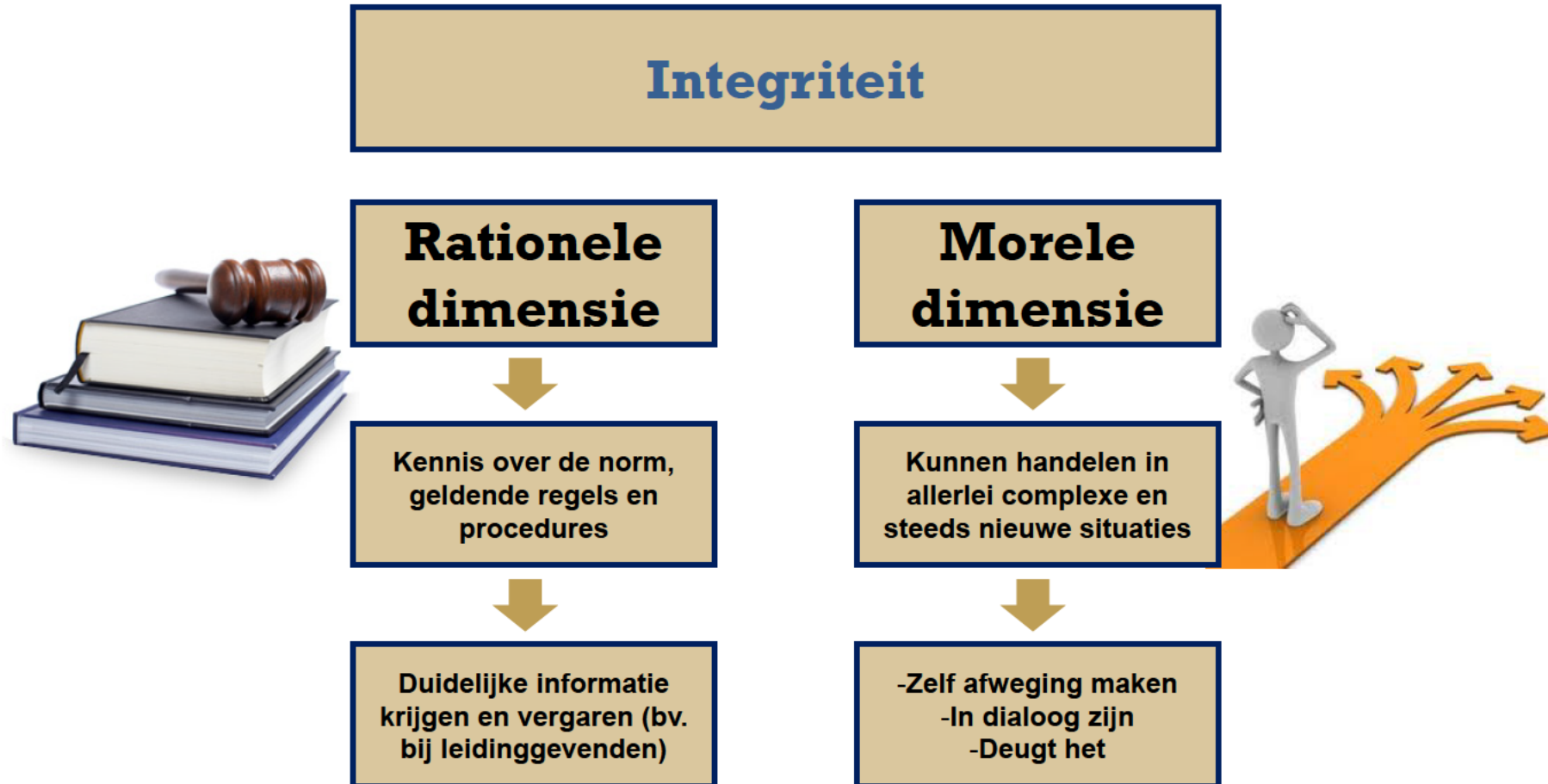
Integriteit

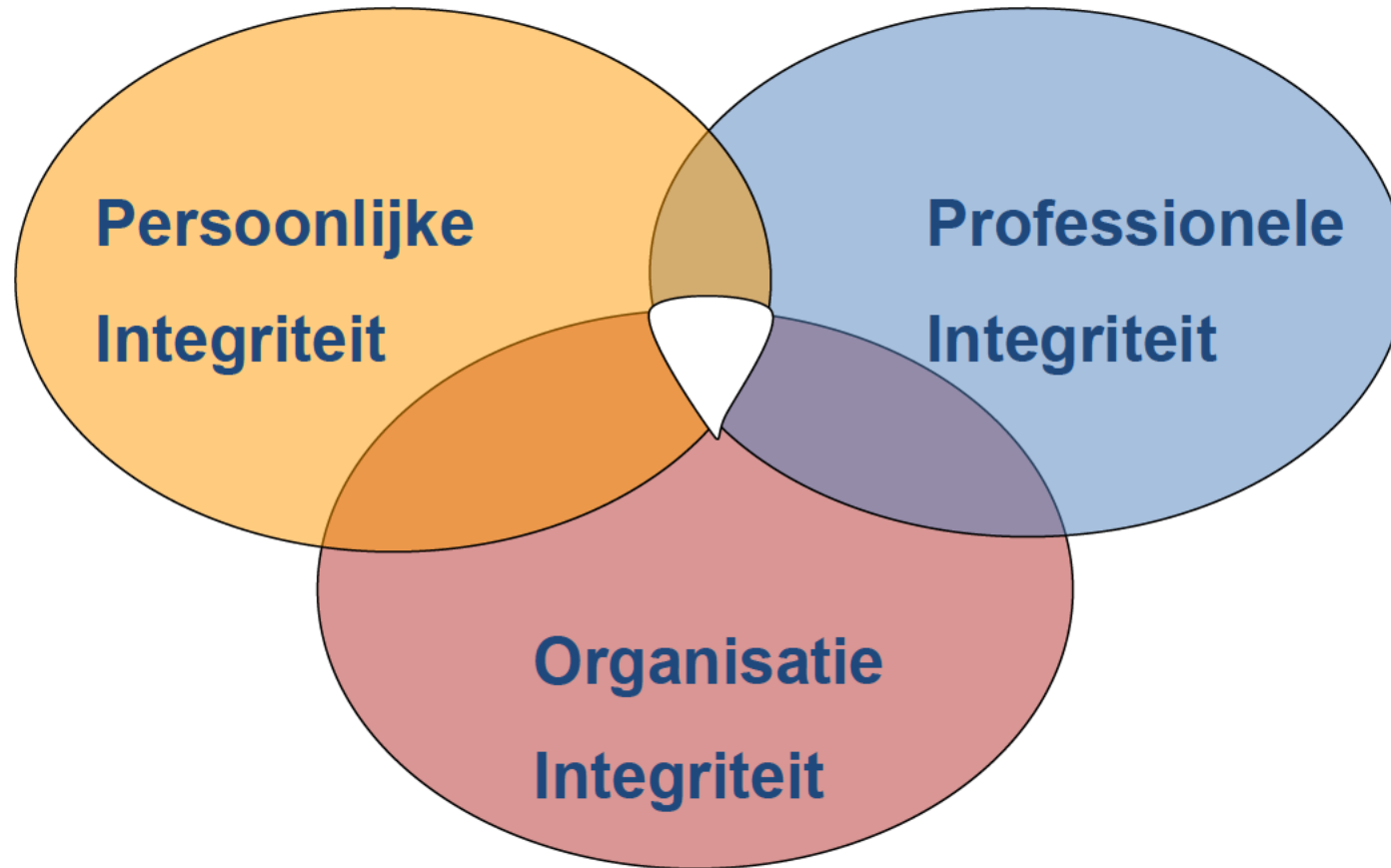
‘Doing what is right even when no one else is watching’.

(C.S. Lewis)



Rationeel en moreel





Herken jij de 'risico's'?



Hoe kijkt de burger naar jou?

Dronken agent knalt frontaal op auto met gezin



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



17 september 2017 — 13:01

Dronken bestuurder knalt op auto met gezin

Een dronken bestuurder is gisteravond op de Haarlemmerweg bij Amsterdam tegen een auto met een gezin gebotst. Alle vijf gezinsleden raakten gewond. De dronken automobilist sloeg na de botsing over de kop.

De slachtoffers zijn vier volwassenen en een kind van 1,5 jaar, meldt [ATS](#). Zij zijn naar het ziekenhuis vervoerd. De 25-jarige dronken bestuurder bleef wonderwel ongedeerd. Hij is meegenomen naar het politiebureau.

De politie heeft de weg enkele uren afgesloten voor verkeer.

Populair

WNL Programmagids



Boerkaverbod Nederland binnen handbereik: 'voldoende steun'



Moeder met mes bedreigt eigen kind, school afgezet



Grafrechten Molukse treinkapers à 18.000 euro niet betaald



Gedupeerden wietplantage hebben 875.000 euro schade: 'Daders krijgen 2 maanden'



Kinderen tussen 8 en 13 jaar belagen studente en proberen haar te beroven

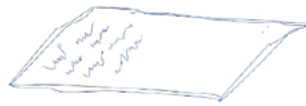
DE ZAAK VAN
JE LEVEN

Terugkijken: De Zaak van je Leven

Met rechercheurs, familieleden en



Hoe ga ik om met politie-informatie?



PRAKTIJKLADEN
DEROEPSCODE



MELDPlicht



Politie-informatie

Het gebruik van informatie, waar men uit hoofde van het ambt toegang toe heeft, voor persoonlijke doeleinden is níet toegestaan. Hetzelfde geldt voor het delen van informatie met derden, al dan niet tegen een wederdienst.

- *Betreft het politie informatie?*
- *Waar is de informatie voor bestemd?*
- *Mag ik deze informatie delen met collega's?*
- *Welke regels gelden voor het delen van informatie met derden?*



Wat doe ik met aangeboden geschenken?



PRAKTIJKLADEN
DEROEPSCODE



MELDPlicht



Aangeboden geschenken

- *Wordt mij iets in werkcontext of privé aangeboden?*
- *Wat is de intentie van de geveer?*
- *Wat als mij iemand iets gratis of met korting aanbiedt?*
- *Wanneer moet ik dit melden...en aan wie?*



Hoe ga ik om met mijn geweldsbevoegdheid?



PRAKTIJKLADEN
DEROEPSCODE



MELDPlicht

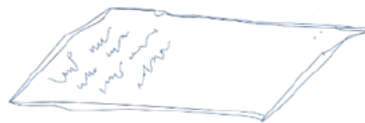


Geweldsbevoegdheid

Een politieambtenaar is ogv art. 7 Politiewet 2012 bevoegd om 'in de rechtmatige uitoefening' van zijn bediening geweld te gebruiken. Als het beoogde doel dit rechtvaardigt en dat doel niet op een andere wijze kan worden bereikt. De uitoefening van deze bevoegdheid moet in verhouding tot het beoogde doel redelijk en gematigd zijn.



**Ben ik een goede
vertegenwoordiger
van de politie?
Ook in privé-tijd?**



**PRAKTIJKLADEN
DEROEPSCODE**

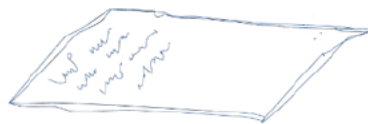


Privé-tijd

- *De werkgever is zeer terughoudend in het stellen van kaders ten aanzien van de privé-tijd van de medewerker.*
- *Echter, de voorbeeldfunctie van een politiemedewerker houdt niet op na diensttijd.....*



Alcohol- en drugs gebruik



PRAKTIJKLADEN
DEROEPSCODE

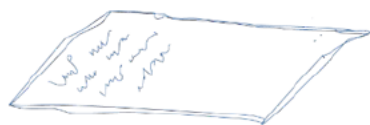


Alcohol- en drugsgebruik

- *Een politieambtenaar gebruikt geen drugs (hard of soft-drugs).*
- *De voorbeeldfunctie van een politiemedewerker houdt niet op na dienstdtijd.*



Hoe ga ik om met nevenwerkzaam- heden?



PRAKTIJKLADEN
BEROEPSCODE



Nevenwerkzaamheden

- *Nevenwerkzaamheden zijn werkzaamheden (betaald of onbetaald) die je verricht naast je functie bij het korps.*
- *Je meldt nevenwerkzaamheden die de belangen van het korps raken.*
 - *Welke werkzaamheden mag ik naast mijn politiewerkzaamheden verrichten?*
 - *Wanneer is er sprake van belangenverstremming?*
 - *Hoe ga ik om met verkregen (politie-)informatie die bij mijn nevenwerkzaamheden van pas komen?*
 - *Waar en wanneer moet ik dit melden?*



Fouten maken mag

**Ik heb de laatste
tijd zoveel
geleerd van mijn
fouten dat ik er
over denk er nog
een paar te
maken.**

De docent
van

Loesje



Praat met elkaar over de dilemma's

5.121

< Algemeen

< Omgaan met gegevens

Moet ik dit melden?

★★★★★

Terroristische dreiging

★★★★★

Stalking door ex-vriend

★★★★★

De buurman

★★★★★

Op persoonlijke titel



[Onderwerppagina Beroepscode](#)



Contact

.....

Coördinator Preventie

VIK

06 –



Mijn
Dilemma's

***Staat
jouw
Kompass
al bij de
tijd?***

(Ethisch)
Leiderschap

Het
Goede
Gesprek

'Onze'
Cultuur

Je
Morele
Kompass

Brainstormen

Coaching

**GA JE MEE
WAT
MOED ZAAIEN**

Loesje

loesje@loesje.nl

www.loesje.nl



Beroepscode
Politie

Praktijk
Voorbeelden

Oriëntatie en Dilemmatraining

Veiligheid, integriteit &
klachten (VIK)

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

Wie zijn wij?



5.1.2.e

Intern onderzoeker en screening

5.1.2.e

Klachtbehandelaar



Wat is V.I.K.?

Veiligheid, Integriteit & Klachten

- Screening
- Interne Onderzoeken
- Klachten
- Integrale Beveiliging
- Preventie



**BEWUST WORDEN IS
DE OVERTREFFENDE
TRAP VAN
WAKKER WORDEN**

het broertje
van

Loesje

Postbus 1045

6801 BA Arnhem

www.loesje.nl



Huiswerkopdracht

Wat betekent het glazen huis voor jou?
Privé?



Beroepscode



In het kort

- Ik bespreek dilemma's.
- Ik ben niet corrupt.
- Ik houd mijn kennis en vaardigheden op peil.
- Ik span mij in voor een veilige werkomgeving.
- Ik draag bij aan een positief imago en geef in houding, uiterlijk en gedrag het goede voorbeeld.
- Ik vermijd omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar.
- Ik gebruik mijn (gewelds)bevoegdheden rechtmatig en ga zorgvuldig met dienstmiddelen om.
- Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen soft-en harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Geen alcohol in diensttijd.
- Ik ga zorgvuldig om met (vertrouwelijke) informatie.



Kernwaarden Politie

Moedig

Integer

Betrouwbaar

Verbindend

