

## Twee Rotterdamse agenten geschorst na 'ontoelaatbaar gedrag' bij huiszoeking

20-08-2019 om 18:04 door Lex Bezemer

Print

Foto ter illustratie. © ANP

## Agent geschorst om dubieus gedrag op social media



Politiecollega Peter K.: 'Bijna elke agent deelt wel eens informatie uit databases met anderen'

09-10-2018 om 06:05 door Jos Emonts & Marco van Kampen

## Rotterdamse agenten berispt vanwege racisme in appgroep

25 februari 2021 11:08

Aangepast: 25 februari 2021 11:35

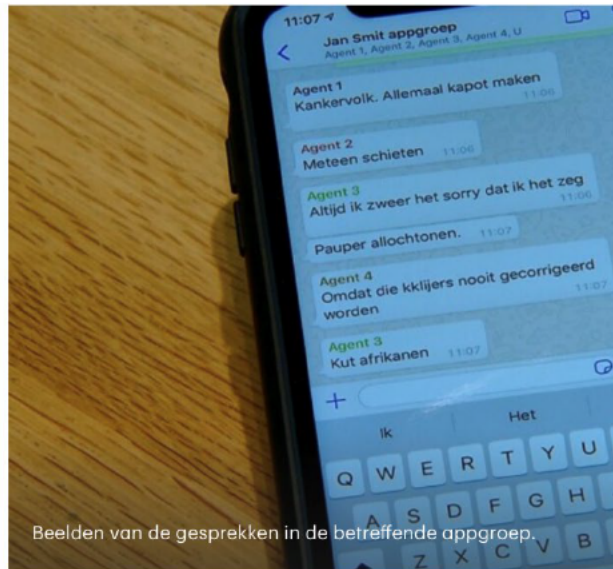


Foto ter illustratie. © ANP

## Leiding van de politiejarenlang 'rotte' cultuur

De politiecultuur in het basisteam Hor verpest, verklaren agenten over de poging om de greep niet in.

De Limburger 08-08-20, 12:38



Beelden van de gesprekken in de betreffende appgroep.



## OM eist 240 uur werkstraf tegen snuffelende agent vanwege ongeoorloofd raadplegen politiesystemen



Twee jaar lang snuffelde de man in de politiecomputer. | Foto: Politie

DEN HAAG - Het Openbaar Ministerie heeft een werkstraf van 240 uur geëist tegen een Haagse politiemans, die ruim twee jaar lang in de politiecomputer snuffelde en daar ongeoorloofd informatie uithaalde. Naar eigen zeggen had de man een dwangmatige behoefte aan controle en zou hij daarom bijna 1300 keer in de politiesystemen zijn gedoken, ook buiten werktijd. Het OM vermoedt echter kwade opzet en eiste ook een verbod op het uitoefenen van een publiek ambt voor vijf jaar. **eter K. uit rheid beu en acht brengen. "Bijna anderen."** **vijkagent Peter K. renkt hem naar**

**Eens of oneens?**

**Gebruik van  
softdrugs in vrije  
tijd kan als je bij  
de politie werkt.  
Softdrugs  
worden namelijk  
gedoogd.**



# Eens of oneens?

**Je broer is op een negatieve manier met de politie in aanraking geweest. Dit heeft geen invloed op jouw werk bij de politie.**



# Eens of oneens?

Een politieagent heeft toegang tot alle systemen. Hij/zij mag daarom ook opzoeken wat er met 5.1.2.e is gebeurd.



**Eens of  
oneens?**

**Je ontvangt in een What's App  
groep naaktfoto's van mensen  
onder de 18 jaar. Deel je dit  
met je vrienden?**



Eens of oneens?

Foto's van jezelf in uniform mag je privé gebruiken. Zoals bijvoorbeeld op Social Media en datingsites.



# Eens of oneens?

**Je bent vrij en ziet iemand door rood licht lopen. Spreek je iemand hierop aan?**



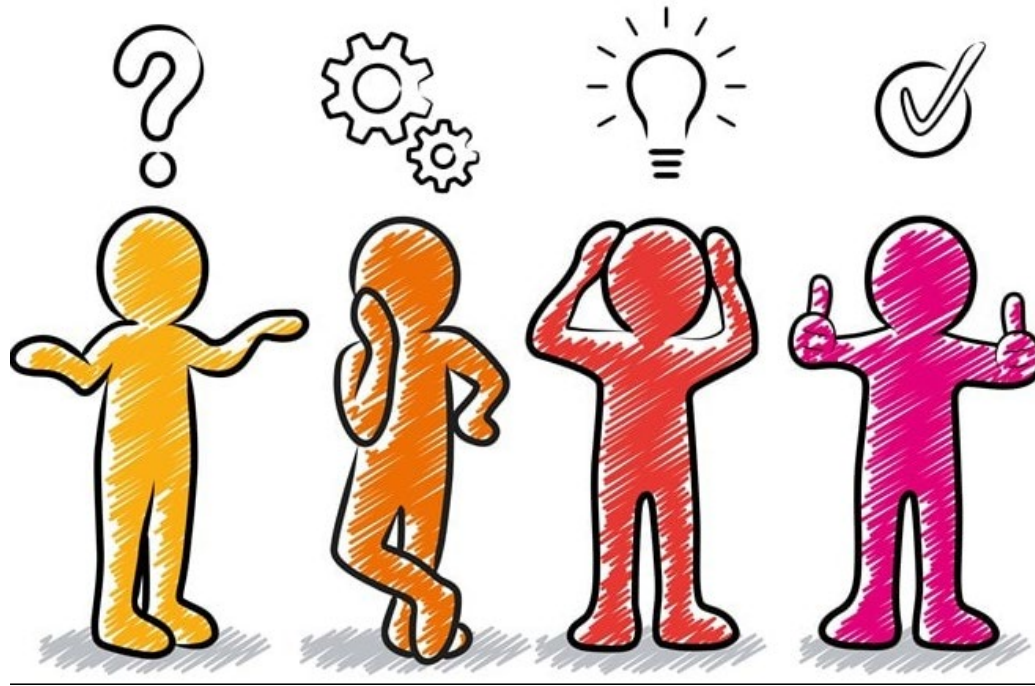
**Eens of  
oneens?**

**Een agent mag  
straalbezopen zijn in zijn  
vrije tijd.**





# Dilemma's





POLITIE







© HAO / COMIC POLICE AMSTERDAM

# Welke vragen kun je jezelf stellen als je voor een dilemma komt te staan?

Wat en waarom wil ik dit weten?

Mag dit?

In wiens belang doe ik dit?

Ga ik het wel/niet doen of bespreek ik het eerst met iemand?



# Niets is wat het lijkt...



# Bedankt voor uw aandacht

## Veiligheid, Integriteit & Klachten

5.1.2.e [redacted] en

5.1.2.e [redacted]







# Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK)

Preventiesessie PSI  
2022

« waakzaam en dienstbaar »

# Waar gaan we het over hebben?



# Voorstellen

Mijn naam is 5.12.e



- Stel jezelf even voor
- Wat betekent integriteit voor jou?
- Heb je dilemma's?

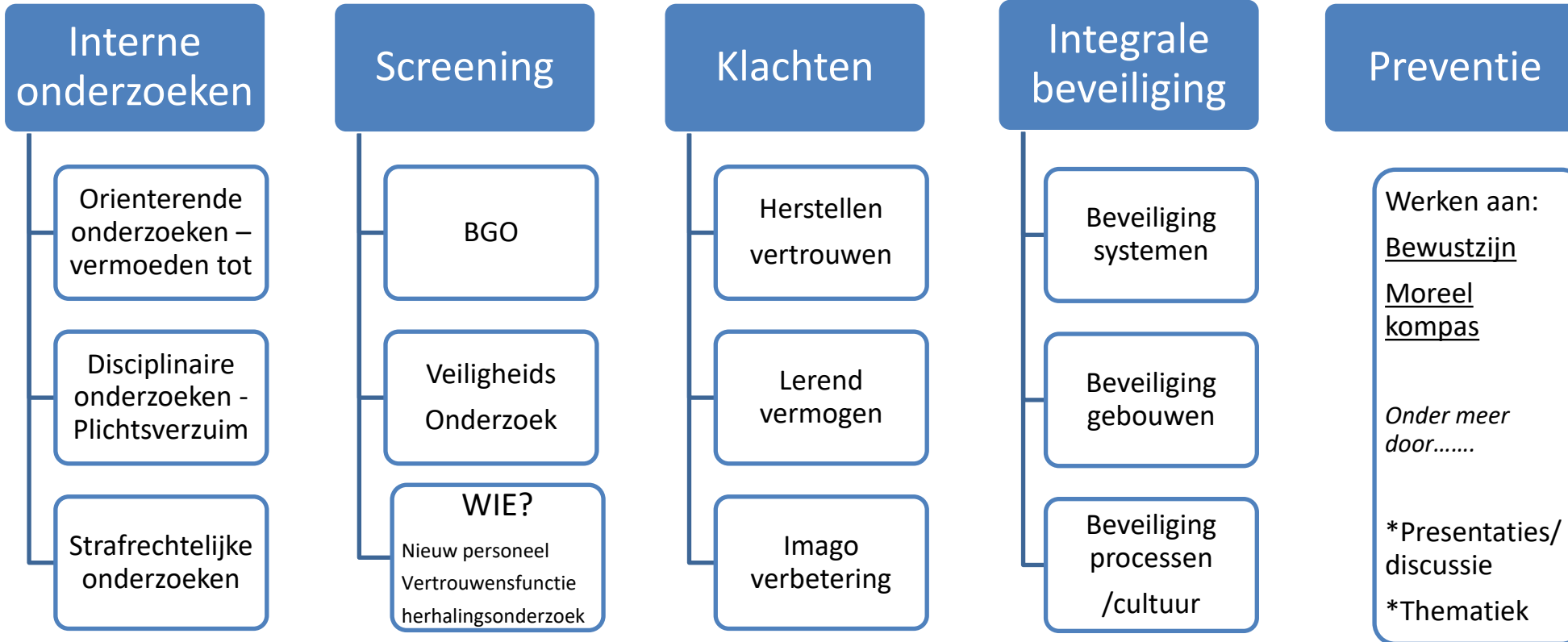


# VIK binnen de Nationale Politie

- Elke eenheid heeft een eigen VIK afdeling. Daarnaast ook VIK PDC, VIK Korpsstaf en VIK Politieacademie
- Wij bijten niet 😊
- Je kan ons vinden in de politieacademie in Apeldoorn kamer 5.1.2.e . Onze contactgegevens zijn te vinden op Agora en Intranet



# Processen VIK





Bevinden we ons in een glazen huis?



# Integriteit vereist ...

- **Zorgvuldigheid**
  - » rekening houden met rechten, belangen en welzijn alle belanghebbenden
- **Uitlegbaarheid**
  - » beslissen op basis van goede argumenten
    - Respect, Transparantie, Verantwoordelijkheid, Betrokkenheid, Betrouwbaarheid, Rechtvaardigheid en Balans
- **Standvastigheid**
  - » je rug recht houden bij verleidingen



# Plichtsverzuim

*‘Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen’.*





# Voorbeelden plichtsverzuim

- Intimidatie
- Corruptie / Fraude / diefstal
- Dubieuze giften of diensten aannemen
- Onverenigbare functies / nevenactiviteiten
- Misbruik van (gewelds)bevoegdheden
- Misbruik van informatie
- Onfatsoenlijke omgangsvormen / bejegening
- Wangedrag buiten functie / privé
- .....



# Grensoverschrijdend gedrag kan ook plichtverzuim zijn

- Zonder geldige reden (structureel) te laat komen
- Voorschriften over ziekmelding niet nakomen
- Handelen in strijd met de geweldsinstructie
- Ongewenste omgangsvormen (ook in privé-tijd)
- Schulden maken in combinatie met loonbeslag
- Liegen
- Onjuist declareren



# Veilige werkomgeving

- Grensoverschrijdend gedrag komt ook bij ons op de werkvloer voor
- Seksueel, discriminatie, agressie of pesten
- Groepscultuur / stoom af blazen
- Niet elk slachtoffer laat van zich horen (angst, onzekerheid, schaamte)
- Iedereen is verantwoordelijk voor een veilig klimaat
- Reflecteren op eigen gedrag
- Durf aan te spreken, ga en blijf in gesprek.
- Vertrouwenspersoon / leidinggevende



# Straffen (plichtsverzuim)

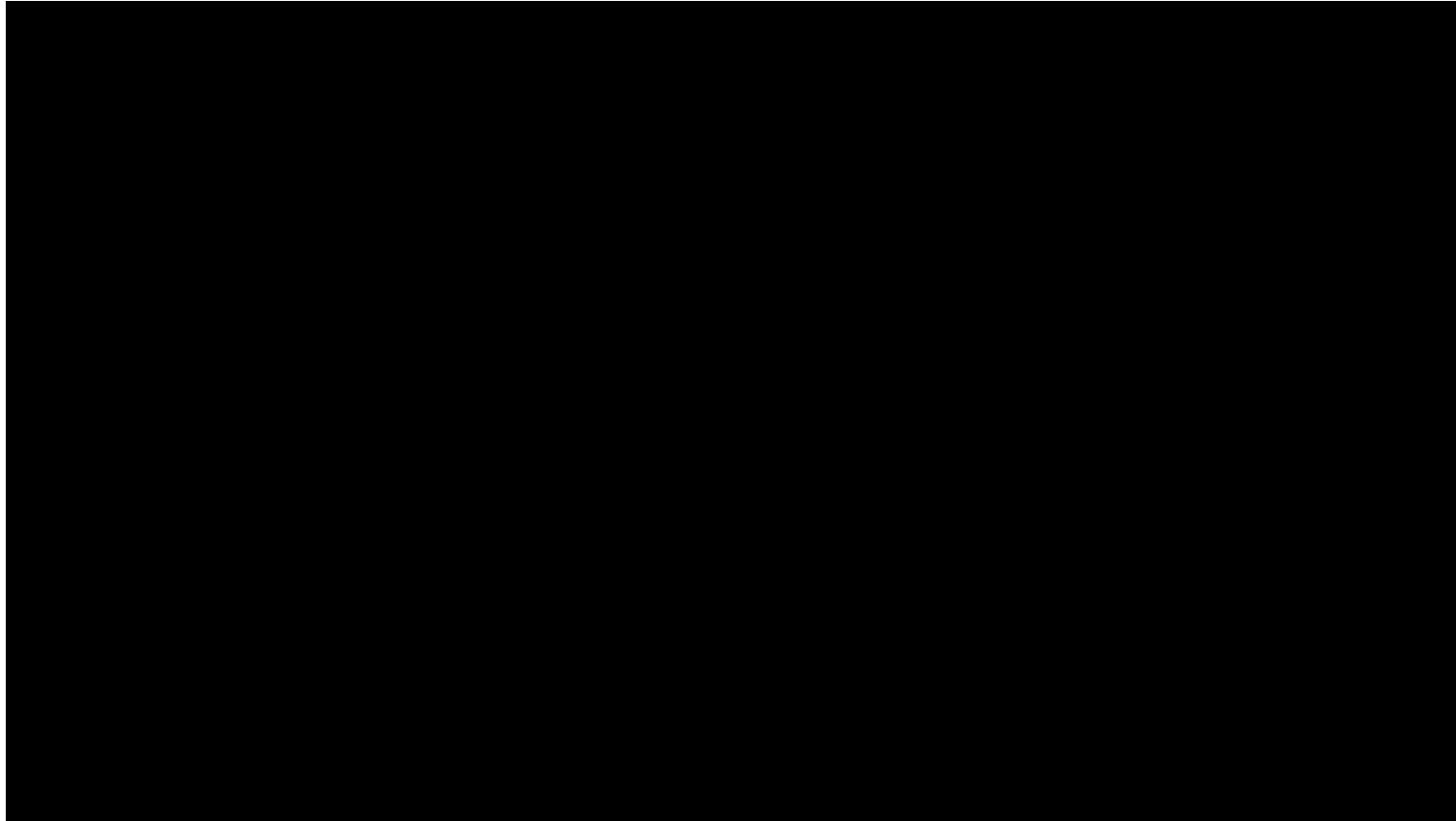
Lichtste straf ► schriftelijke berisping



Zwaarste straf ► onvoorwaardelijk ontslag (strafontslag)



# Mindreader



# Zijn we bewust over de risico's ?



# Omgang met politie informatie

*Wat is politie-informatie?  
Geheimhouding verplicht*

*Schending geheimhouding  
272 SR – lekken  
177 SR – Corruptie (vergoeding)*

- *Need to know (aan het werk)*
- *Werkgerelateerd (betrokken werk)*
- *Nice to know (nieuwsgierig)*
- *Persoonlijk dilemma (persoonlijk en emotioneel betrokken)*
- *Persoonlijk voordeel (voordeel vd info)*



# Geweldsmonopolie politie

## ***Gebruik Geweld:***

*Rechtmatige uitoefening bediening*

*Geen ander middel toereikend*

*Proportioneel en Subsidiair*

*Meldplicht*

*Beoordeling*





# Alcohol, drugs en medicijnen

Je bent politiefunctionaris;

Is alcohol geoorloofd?

Is het gebruik van drugs oké?

Hoe zit het met medicijnen?



# Nevenwerkzaamheden

*Nevenwerkzaamheden zijn werkzaamheden (betaald of onbetaald) die je verricht naast je functie bij het korps.*

*Alleen de nevenwerkzaamheden die de belangen van het korps raken, dienen gemeld te worden.*

**Verantwoordelijkheid bij betrokkene!**



# VIK of vertrouwenspersoon?

Vertrouwenspersoon: delen van ervaringen grensoverschrijdende omgangsvormen of gedrag, desgewenst onder geheimhouding.  
(Wanneer men dit niet met leidinggevende of anderen wil bespreken)



# Dilemma's



# Omgaan met informatie

Dilemma:

Bekende Nederlanders worden beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag en het plegen van strafbare feiten. Iedereen heeft er een mening over. Maar wat is er nu precies bij de politie verklaard? Je checkt even de systemen uit nieuwsgierigheid...



# Gedrag in vrije tijd

Dilemma:

Je gaat naar een groot feest en je weet dat daar veel drugs gebruikt en verhandeld worden. Hoe ga je daar mee om?



# Gebruik dienstmiddelen

Dilemma:

Je verkoopt de koppel die je bij je aanstelling hebt gekregen via Marktplaats omdat je zelf een nieuwe versie hebt aangeschaft en de oude niet meer nodig hebt..



# Geschenken

Dilemma:

Je hebt jaren gewerkt als buurtregisseur en gaat nu bij de recherche werken. Bij je afscheid in de wijk krijg je cadeaus van buurtbewoners...





# (On)gewenste omgangsvormen

Dilemma:

Je ontvang een appje van je coach:

“Ha lekkerding! Lukt het met verhuizen? Is je slaapkamer al klaar?

;-)”



# Veilig werkklimaat

Dilemma:

Een collega vertelt op de werkvloer regelmatig op luide toon moppen die jouw fatsoen grenzen overschrijden...



# Gedrag in vrije tijd

Dilemma:

De neef met wie je opgroeide, is veroordeeld wegens fraude. Hij komt binnenkort vrij. Zijn vrouw nodigt jou uit voor zijn welkomstfeestje. Wat doe je?



# Social media

Dilemma:

Je deelt op Facebook wat je tijdens de dienst hebt meegemaakt.  
Natuurlijk noem je daarbij geen namen en zet je geen foto's...



# Gebruik dienstmiddelen

Dilemma:

Je hebt een cursus presenteren gevolgd en hiervoor heeft de politie studieboeken betaald. Na de studie heb je ze niet meer nodig en je zet ze op Marktplaats...



# Geweldgebruik

Dilemma:

Je ziet dat je collega bij een aanhouding een geboeide verdachte een vuistslag in het gezicht geeft...



# Omgaan met informatie

Dilemma:

De nieuwe partner van je zus natrekken omdat jij een slecht gevoel bij hem/haar hebt....



# Waarheidsgetrouw opmaken

Dilemma:

Je collega maakt een proces-verbaal op over een aanhouding waar jullie samen bij zijn geweest. De inhoud komt niet helemaal overeen met de waarheid (of in ieder geval met hoe jij het hebt ervaren)...





# Omgaan met informatie

Dilemma:

Met je MEOS toestel bekijk je van wie de auto is die al een week bij jou voor de deur geparkeerd staat. Kan dit?



# Omgaan met informatie

Dilemma:

Je sluit een nieuwe autoverzekering af en kijkt in het systeem of dit juist verwerkt is..



# Nevenwerkzaamheden

Dilemma:

In het weekend sta je achter de bar van een hippe club...



# Social media

Dilemma:

Tijdens de dienst snapchat filmpjes maken en online zetten..



# Representativiteit

Dilemma:

Ik draag een neuspiercing, ook tijdens mijn dienst in uniform..



# Alcohol, drugs en medicijnen

Dilemma:

Als ik op zaterdagavond een feestje heb kan het best een keertje gebeuren dat ik met een kater aan mijn ochtenddienst begin op zondag...



# Social media

Dilemma:

Je staat bij een afzetting en koning Willem-Alexander komt langs.  
Je maakt een selfie en plaatst deze op je FB account...



# Social Media

Dilemma:

Je bent trots op je werk en laat dit graag zien. Als je een mooie aanhouding hebt verricht of goed resultaat hebt behaald meld je dit op Twitter/FB..





# Omgaan met informatie

Dilemma:

Je ziet bij je burens de politie naar binnen gaan. De volgende dag zoek je tijdens je dienst in het systeem op waarom de politie daar ter plaatse was..



# Representativiteit

Dilemma:

De collega met wie je dienst doet heeft het politie uniform zo strak besteld dat jij het aanstootgevend vindt. Wat doe je?



# Nevenwerkzaamheden

Dilemma:

Je hebt een eigen bedrijf naast je werk bij de politie en tijdens de dienst beantwoord je telefonisch een vraag van een cliënt..



# Geweldgebruik

Dilemma:

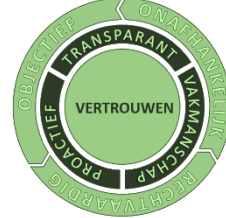
Je ziet dat een collega bij een aanhouding een lastige, inmiddels geboeide, verdachte die blijft schreeuwen een knietje geeft...



# Einde

Blijf met elkaar in gesprek en bespreek dilemma's....





# Preventie en advies verbindt

Groeiagenda 2021 – 2026

## Inleiding

Voor u ligt de groeiagenda ‘Preventie en advies verbindt’. Preventie en advies is een van de processen van de afdeling VIK, binnen de eenheid Oost-Nederland. Preventie en advies verbindt de processen van de afdeling VIK. Ook op andere vlakken speelt preventie en advies een verbindende rol binnen de politie organisatie. In dit document nemen wij u mee hoe preventie en advies deze verbinding tot stand brengt.

Deze groeiagenda maakt deel uit van ‘VIK van morgen’.

De politie hecht grote waarde aan integriteit. Het is onze verantwoordelijkheid, als medewerker en organisatie, om op een deugdelijke wijze om te gaan met onze bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Daarom is integriteit één van de kernwaarden van de Nationale Politie. Het is onderdeel van ons dagelijkse werk, van ons zijn. Het bewaken van onze integriteit doen wij samen. Alleen een echt integere politie vindt legitimiteit in de samenleving.

## Visie

Integriteit is iets dat overal en altijd, in elke beslissing en interactie, speelt. Uiteraard heeft de politie regels, waar een medewerker zich aan moet houden, maar niemand heeft het formele bezit van de integriteit. Integriteit ontstaat dan ook alleen in een situatie van gedeeld eigenaarschap. Het bewaken van ‘de’ integriteit is een gedeelde inspanning. Iedere medewerker van de Nationale politie draagt hiervoor een verantwoordelijkheid, iedere dag opnieuw. Ook de organisatie bewaakt en faciliteert de integriteit. Preventie en advies heeft binnen de organisatie een aanjagende rol gekregen op dit gebied. Het helpt immers als iemand zijn hand opsteekt om lastige kwesties aan te kaarten.

Wanneer preventie en advies de hand opsteekt, om een integriteitskwestie aan te kaarten, wordt dit gedaan met een duidelijke visie. De visie van preventie en advies luidt;

**Preventie en advies verbindt, leert en draagt bij aan bewustwording van eigen gedrag.**

## Doelstellingen

Zoals in de visie duidelijk naar voren komt zijn er drie kernbegrippen leidend. Deze kernbegrippen vormen de drie doelstellingen van het preventie proces.

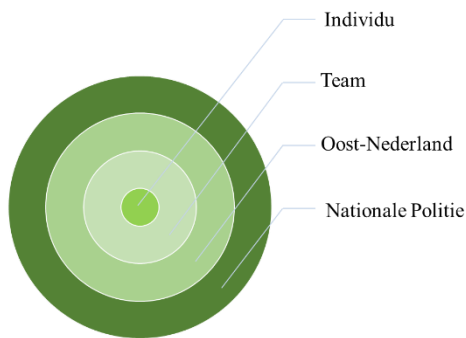
Preventie en advies heeft als doel het **verbinden** van diverse groepen en individuen, zowel binnen als buiten de politie. De verbinding met de maatschappij is daarbij cruciaal. Het onderlinge vertrouwen dat je samen dezelfde kant op gaat is de basis.

Preventie en advies heeft als tweede doel bijdragen aan het **leren** van dilemma’s binnen politiewerk. Op individueel en ook op organisatieniveau.

Het derde belangrijke doel is bijdragen aan **bewustwording van eigen gedrag**, rond het thema integriteit. Dit doen wij door collega’s te laten herkennen welke ervaringen zij hebben op het onderwerp.

Een neveneffect van de transparante wijze, waarop deze gesprekken gevoerd worden en kennis gedeeld wordt, is dat dit positief bijdraagt aan het imago van VIK.

## Doelgroep



Deze groeiagenda spitst zich toe op het preventie- en adviesproces van de eenheid Oost-Nederland.

Op micro niveau staat de individuele medewerker. Preventie en advies bereikt het individu op verschillende manieren bijvoorbeeld door; communicatie via intranet en (afdeling) nieuwsbrieven, de Intelacademie en OE-opleiding.

Op meso niveau bereikt preventie en advies de teams. Dit zijn teams door de hele eenheid Oost-Nederland. Op teamniveau worden er preventiesessies gegeven en wordt de 'Rauw' film

vertoond. Tevens is het nabespreken van interne onderzoeken een activiteit die op teamniveau ingezet wordt.

Op macro niveau hebben wij het over de gehele eenheid Oost-Nederland, met in het verlengde daarvan de Nationale politie. Denk bij deze doelgroep aan het signaleren van zaken die de integriteit van de gehele eenheid kunnen bedreigen. Bijvoorbeeld het (op grote schaal) gebruiken van WhatsApp om politie informatie te delen.

Het signaleren van nieuwe trends waarover nog niet eerder is nagedacht in relatie tot de integriteit van de organisatie valt hier ook onder. Uiteraard wordt dit signaleren gevolgd door actief handelen zodat de eenheid in zijn geheel bediend wordt. Dit signaal kan ook op landelijk niveau spelen. Er is actief contact met andere preventie coördinatoren in het land.

Zoals in het figuur te zien is staan de doelgroepen niet los van elkaar. Als je de cirkels stapelt, ontstaat er een toren waar de individuele medewerker bovenop staat. De toren staat alleen met een goed fundament. Het fundament dient zijn nut als het individu bovenop kan staan. Dit is dan ook de reden dat preventie en advies op de verschillende niveaus insteekt. Bepaalde zaken kunnen bottum up georganiseerd worden en voor andere wordt een top down strategie gekozen.



## Verbinding

In de visie komt het woord verbinding prominent terug. Verbinding is noodzakelijk want niemand heeft het formele bezit van de integriteit, dus ook preventie en advies niet. In verbinding kan geleerd worden. In verbinding kan de bewustwording op het gebied van integriteit vergroot worden. Hierbij is de verbinding met jezelf, je collega en de organisatie noodzakelijk. Preventie en advies doet dit door een verbindende rol te spelen binnen de eigen afdeling. Deze groeiagenda is onderdeel van VIK van morgen. Ook de verbinding met het leidinggevend kader op verschillende niveaus is een voorwaarde.

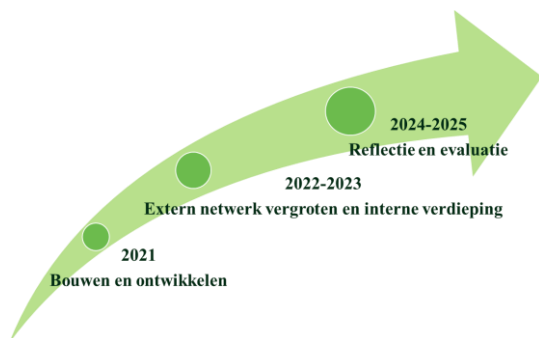
Daarnaast wordt de verbinding tot stand gebracht door optimaal gebruik te maken van het netwerk. Het preventie en advies netwerk bestaat onder andere uit; Politie voor iedereen, Geestelijke verzorging, de Intelacademie, OBT traject begeleiding, vertrouwenspersonen, Politieacademie, MD en leiderschap, netwerk teamontwikkeling, Openbaar Ministerie enzovoorts.

## Advies

De vraag om advies, over integriteitsvraagstukken, komt uit verschillende plekken in de organisatie. Vanuit de verbinding, met diverse netwerken en deskundigen, wordt multidisciplinair advies gegeven. Dit advies kan op casusniveau – als op organisatieniveau worden verstrekt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan moreel beraad en ethisch leiderschap.



## Tijdslijn



## Korte termijn

De korte termijn beslaat een periode van een jaar. Hiervoor is gekozen omdat het een overzichtelijk tijdvak is. De periode kenmerkt zich door bouwen en ontwikkelen. Er wordt ingezet op het ontwikkelen van een methode, om interne onderzoeken na te bespreken. Daarnaast zal er gewerkt worden aan bewustwording binnen de eenheid. Dit doet preventie en advies door onderdeel uit te gaan maken van de opleiding voor de operationeel experts. Ook worden bestaande producten, zoals het geven van sessies, doorontwikkeld. Op de korte termijn wordt geïnvesteerd in het trainen van VIK personeel, om deze producten te leveren. Er wordt (wetenschappelijk) onderzoek gedaan naar niet integer gedrag en het voorkomen daarvan. Tot slot wordt geïnvesteerd op de uitbreiding van het eigen netwerk en de positionering van het preventie en adviesproces binnen de organisatie. Het preventie en adviesproces, binnen VIK, is relatief nieuw waardoor deze inspanning noodzakelijk is.

## Middellange termijn

De middellange termijn beslaat de periode van het tweede en het derde jaar. Nadat preventie en advies haar rol binnen de organisatie en het eigen netwerk geborgd heeft, is het tijd om de focus meer naar buiten te richten. Preventie en advies zet haar korte termijn activiteiten voort en kijkt buiten haar eigen organisatie. Het externe netwerk wordt vergroot. Hierdoor wordt geleerd over integriteit en preventie en advies buiten de eigen organisatie, wat ten bate van het eigen proces wordt ingezet. Ook vindt er een verdieping en innovatie van het vakgebied plaats. In dit kader kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het opnemen van het onderwerp integriteit binnen de R en O cyclus.

## Lange termijn

De lange termijn bestrijkt vier tot vijf jaar. Reflectie en evaluatie staan centraal. In de voorliggende jaren is er doorlopende sprake geweest van reflectie en evaluatie. In het vierde en vijfde jaar zal de balans worden opgemaakt. Na het bouwen en ontwikkelen, gevolgd door het vergroten van het externe netwerk en verdieping, wordt er kritisch gekeken. Er wordt gekeken naar; de ontwikkelde producten, de positie van het proces binnen de eigen organisatie en de positie ten opzichte van de buitenwereld. Er zal sprake zijn van een kritische evaluatie van het preventie en adviesproces.





## Slot

Met dit document wordt de lijn uitgezet voor de komende vijf jaar (2021-2026). Er is bewust voor gekozen de richting in grove lijnen uit te werken. Daarnaast is gekozen voor het woord groeiagenda. Dit woord impliceert allereerst dat er sprake zal zijn van groei. Groei ontstaat als er, zoals de visie stelt, geleerd wordt. Met het leren, komt de durf te experimenteren logischerwijs om de hoek kijken. Ruimte voor innovatie is onontbeerlijk en maakt deel uit van onze dagelijkse werkzaamheden.

Als jij je eigen agenda in gedachten neemt staan er, naarmate de tijd vordert, steeds minder concrete afspraken in. Soms is iets zo belangrijk dat je dit een jaar van tevoren concreet plant, bijvoorbeeld een huwelijk of vakantie. Van de meeste dingen weet je echter, dat je die nog wilt doen in het komende jaar of ergens in de komende vijf jaar. Je kunt die zaken dan wel gaan opschrijven, maar dit dient simpelweg geen doel. Zolang je zelfs immers weet welke kant je op wil, zal je nooit op de verkeerde plaats terecht komen.

De kant die preventie en advies de komende vijf jaar op wil gaan, staat beschreven in de visie en de doelstellingen die daaruit volgen. De preventie en adviesagenda in de zeer nabije toekomst, de spreekwoordelijke komende week, heeft een concrete omlijnning. Zoals je kon lezen zijn bepaalde producten, activiteiten en samenwerkingsverbanden concreet en vastomlijnd. Voor ieder jaar worden deze opnieuw vastgesteld.

Zoals eerder gesteld maken wij de integriteit van de politie samen, niemand heeft het formele bezit. Dit kan er voor zorgen dat ontwikkelingen binnen de organisatie maken dat de richting op het gebied van integriteitsonderwerpen bijgesteld moet worden. Waarbij constant ingespeeld wordt op de actualiteit. Ook is het in dit kader belangrijk om op te merken dat de agenda van de Nationale Politie, en daarmee die van de eenheid Oost-Nederland, onderhevig is aan krachten van buitenaf; bijvoorbeeld die van de politiek of de maatschappij als groter geheel. Deze krachten zijn van grote invloed op de keuzes die gemaakt worden binnen de politie organisatie. Om een integere politie organisatie te blijven dien je deze krachten te signaleren. Waarnaar in sommige gevallen besloten kan worden mee te bewegen.

Preventie en advies is een dynamisch proces, met zoals je kon lezen een agenda die onderhevig is aan een constante groei. Preventie en advies nodigt je dan ook van harte uit in verbinding, te leren en bij te dragen aan de bewustwording van je eigen gedrag op het gebied van integriteit.

## **Communicatie**

Het onderwerp preventie en communicatie gaan hand in hand. De inzet van communicatie levert namelijk een bijdrage aan het behalen van de preventiedoelen (verbinden, leren, vergroten bewustwording). De uitdaging is om die bijdrage maximaal effect te laten hebben. Tegelijk moeten de communicatiemiddelen makkelijk te vinden cq. makkelijk te gebruiken zijn.

### *Strategie*

We zetten in de communicatie in op een zowel een proactieve als reactieve aanpak om onze doelgroepen te bereiken. We zijn in onze boodschap zo concreet mogelijk over casussen om een maximaal leereffect te bereiken, zonder dat de privacy van collega's in het geding komt. Aan het eind van de agendaperiode evalueren we de communicatie en passen we de strategie en aanpak daar waar nodig aan.

### *Doelstellingen*

- Zelfredzaamheid leidinggevendens bevorderen: Leidinggevendens weten waar ze alle informatie over preventie kunnen vinden en maken hier ook gebruik van.
- We besteden structurele aandacht binnen en buiten de organisatie voor preventie
- Preventie medewerkers hebben toereikende communicatiemiddelen voor hun sessies
- Collega's hebben een beter beeld van het werk dat VIK doet

### *Aanpak*

- Inventariseren wat de preventiemedewerkers aan middelen nodig hebben in hun gereedschapskist. Op basis hiervan maken we een plan van aanpak om de middelen te realiseren.
- We brengen de toolkit preventie op meerdere momenten en op meerdere manieren onder de aandacht bij leidinggevendens (e-mail, intranet, DMO's)
- We maken een serie korte praktijkverhalen voor intranet. De betreffende VIK onderzoeker en leidinggevende spelen hierin een rol.
- In de interne en externe communicatie rond integriteitsschendingen besteden we structureel aandacht aan preventie (uitleg over de beroepscode en tips)

### Doelgroepen voor communicatie

- Medewerkers VIK
- Leidinggevendens
- Collega's in de eenheid

Ieder beroep vraagt om specifiek voor dat beroep geldende kennis, vaardigheden en houdingsaspecten. Zo ook het beroep van politieagent.

*Vriendelijk als het kan, streng als het moet. Met goed gevoel voor de situatie, met oog voor de betrokkenen, met kennis van het vak.*

Dat wordt van jou als politieagent verwacht. Je werkt op basis van protocollen, procedures en vastgestelde werkwijzen. Deze bieden houvast en bescherming in de meeste situaties. Als een protocol, procedure of werkwijze niet of onvoldoende werkt, hebben wij de professionele ruimte om te handelen zoals wij op dat moment juist achten. Achteraf zullen we dit handelen kunnen uitleggen.

Je moet hiervoor een overwogen keuze kunnen maken op het moment dat voor jou protocollen, procedures of werkwijze niet voldoende zijn. Het is belangrijk dat je achteraf met vertrouwen kunt verantwoorden waarom je deze keuze hebt gemaakt. Waarbij je rekening houdt met de maatschappij, de organisatie en natuurlijk jou zelf.

Het ontwikkelen van jouw professionele beroepsidentiteit is een voortdurend proces. Het vraagt om een continue reflectieve blik naar jezelf in interactie met jouw omgeving. Het is niet iets dat je één keer aantoot en dan nooit meer voorbij komt. Een politieprofessional is zich altijd bewust van zijn eigen professionele beroepsidentiteit en de invloed hiervan op de uitvoering van goed politiewerk.

Het ontwikkelen van jouw professionele beroepsidentiteit is als een rode draad in je opleiding verweven: in de opdrachten, bij het maken en uitvoeren van de actieplannen, bij het verzamelen van bewijstukken en aantonen van leeruitkomsten. In dit plan vind je pagina's over de onderwerpen die kunnen helpen jouw professionele beroepsidentiteit te ontwikkelen:

- Professionele weerbaarheid, verbinding tussen:
  - Fysieke weerbaarheid
  - Mentale weerbaarheid
  - Morele weerbaarheid
- Divers vakmanschap



PROFESSIELE  
BEROEPSIDENTITEIT



JURIDISCH



GEDRAG &  
COMMUNICATIE

## Inleiding

Als politieagent is het belangrijk dat je weet wat de kernwaarden van de Nationale Politie zijn en wat binnen de beroepscode wel/niet gepast is. Daar ga je binnen dit thema mee aan de slag.

## Kennen en kunnen

### Kennen

- Ik ken de kernwaarden van de Nationale Politie.
- Ik weet wat het VIK is en wat de werkzaamheden van het VIK zijn.
- Ik weet wie de vertrouwenspersonen zijn van de Politieacademie en

## Leeractiviteiten

- [Opdracht 1 intervisie beroepscode.pdf](#)
- [Opdracht 2 sociale media.pdf](#)
- [Opdracht 4 vertrouwenspersoon.pdf](#)
- [Opdracht 3 VIK.pdf](#)
- [Opdrachten Vertrouwenspersoon-VIK-Kernwaarden.docx](#)

## Documentatie

- [201126 v2 Socialmedia-beleid.pdf](#)
- [Handreiking veilige werkomgeving.pdf](#)
- [presentatie VIK.pptx](#)
- [Beroepscode.pdf](#)

## Bronnen

Bekijk hieronder de video over de vertrouwenspersoon (voorbeeld BPO Den Haag).



### Preventie?

Integriteit is van ons allen en een essentieel onderdeel van ons werk. We zijn vaak bezig met het handhaven van het goede en het aanpakken van het slechte. Het wordt spannend wanneer integriteit niet zo zwart wit is.

Een schending van integriteit is net als integriteit van ons allen. Een schending raakt niet alleen de medewerker zelf als onderwerp van onderzoek, maar ook het team, de leidinggevenden, de betrouwbaarheid en veiligheid van de organisatie.

Het doel van preventie is het voorkomen van integriteitsschendingen. Er zijn verschillende vormen van integriteitsschendingen. Een integriteitsschending kan bewust zijn, zoals voor financieel gewin, maar een integriteitsschending kan ook onbewust plaatsvinden, bijvoorbeeld vanuit onwetendheid. Dat maakt de schending niet minder, waardoor het belangrijk is dit te voorkomen.

### Coördinator Preventie

De preventiecoördinator richt zich op de verschillende integriteitsvraagstukken, zowel binnen de eenheid als landelijk. Daarnaast coördineert en adviseert de preventiecoördinator ten aanzien van preventie op het gebied van integriteit en werkt hiervoor nauw samen met alle andere processen van VIK, als ook preventiecoördinatoren van andere eenheden en diensten. Ook geeft de preventiecoördinator gevraagd en ongevraagd advies over integriteitsvraagstukken aan leidinggevenden en medewerkers.

### Hoe dan?

Als preventiecoördinator zijn er verschillende manieren om integriteitsvraagstukken bespreekbaar te maken.

Hieronder een paar voorbeelden :

**Nabesprekingen:** tijdens een nabespreking wordt een onderzoek besproken dat gespeeld heeft binnen een team.

**Presentaties:** al dan niet samen met de andere disciplines binnen het VIK.

**Dilemmatrainingen:** het bespreken van dilemma's waar je als medewerker mee te maken kan krijgen.

Met je gezonde verstand kom je al ver wanneer het gaat om integriteitsvraagstukken. Praten met je collega's of leidinggevende over je dilemma of vraagstuk brengt je nog veel verder. En als je er echt niet uitkomt, dan zijn er ook documenten, die je verder kunnen helpen, zoals bijvoorbeeld het beroepscodeboekje.

En mocht je dan nog steeds vragen hebben over integriteit en dilemma's dan kun je terecht bij de preventiecoördinator.

5.1.2.e

E 5.1.2.e @politie.nl

T 06 5.1.2.e

## PVA

### Doel:

- Huidige collega's binnenboord houden dmv bewustwording en dilemmatrainingen
- Zsm PO21 voorlichten over politie identiteit 24/7, beroepscode en de dilemma's waar men tegenaan kan lopen
- Indirect het verminderen van de werkdruk bij I en K

Functieomschrijvingen bij Veiligheid, Integriteit en Klachten ivm geven van presentaties

### PVA;

- Alle bureau's (blauwe teams) af geweest en mijzelf geïntroduceerd en gevraagd om een feed up, waar moet VIK aan werken?
- Wat heeft jouw TC voor je in gedachten, wat wil hij? (jaarplan Integriteit Amsterdam)
- Lees de reviews (RIO) interne onderzoeken 2020: Henk v Essen, NPA en Ombudsman Politie
- Haal info op bij afdelingen Integriteit en Klachten (trends / terugkerende fenomenen)
- Haal info op bij Veiligheid, wat valt hen op bij screenings en wat zouden we er aan kunnen doen (campagne)

### Gedaan;

- PPP bibliotheek
- Intakeformulier
- Agorapagina (zichtbaarheid), Niet onder reikwijdte
- Blue ticket / e-mail adres [5.1.2.i@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl) en hier bekendheid aan geven
- Handleiding / werkinstructie voor doen van presentaties
- Intekenlijst werknemers VIK
- Rode knop / hulpverlening (personeel / lokettenportaal)
- Budget (kan je beschikken over gelden om zaken onder de aandacht te brengen, aan te schaffen, huren, etc.)
- Toolkit preventie
- Film RAUW
- Afdeling communicatie in je netwerk opnemen
- Zorg voor vervoer / auto tbv jouw werkzaamheden (bezoek BT's, vergaderingen in het land, werkbezoek andere prevco's)
- Bouw zsm een netwerk op (zet iedereen in je foon) en zet alles in je Outlook agenda (frontoffice? autoriseer hen voor beheer van je agenda)

### Prioriteren iom TC;

- PO21
- Blauwe teams
- Leidinggevenden
- Op verzoek andere teams

Raadplegen uit nieuwsgierigheid?

<https://www.ad.nl/show/politie-onderzoekt-mogelijk-lek-in-zaak-rond-lil-kleine-na-opduiken-snapchat-berichten~a6de8a1a/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F>

Afgelopen week verscheen **in de media** een bericht waarin de politie kenbaar maakte onderzoek te doen naar een mogelijk lek in de zaak rond Lil Kleine na het opduiken van berichten op sociale media. De berichten doken op nadat in korte tijd meerdere bekende Nederlanders in aanraking kwamen met de politie. Iedereen heeft er een mening over, maar wat is er nu precies aan de hand? Met een paar klikken kunnen we dit opzoeken in de politiesystemen. Maar mag dat eigenlijk wel? Nee natuurlijk. Maar toch gebeurt dit regelmatig!

Beroepscode

Het raadplegen van politiesystemen voor eigen of andermans nieuwsgierigheid is niet toegestaan. De Beroepscode vermeldt expliciet dat we geen politie informatie raadplegen puur vanuit nieuwsgierigheid. De ervaring leert echter dat dit toch gebeurt. Bekende Nederlanders die in de media genoemd worden in relatie tot mogelijke strafbare feiten, elke keer blijken tientallen, zo niet honderden collega's de politie informatie te raadplegen, zonder dat dit uitgelegd kan worden. Soms gaan collega's zelfs nog verder en wordt een foto of screenshot van de informatie gemaakt en een enkele keer wordt die foto gedeeld met vrienden of familie.

Onrechtmatig raadplegen

Bij het raadplegen van de politiesystemen heb je je te houden aan het autorisatievoorschrift en de geheimhoudingsplicht. Het raadplegen van politie systemen doe je alleen als het **werk gerelateerd is** en niet voor privé doeleinden of nieuwsgierigheid. Wanneer de systemen onrechtmatig worden geraadpleegd, wordt ten onrechte inbreuk gemaakt op de privacy van een persoon, ook als je de informatie niet met anderen deelt. Daarnaast kan informatie in verkeerde handen terecht komen. Dit kan zowel voor de organisatie, voor onderzoeken, maar ook voor **jezelf** vervelende gevolgen hebben.

Waarom raadplegen?

Stel jezelf altijd de vraag waarom je de politiesystemen wilt raadplegen. Zorg dat je te allen tijde kunt uitleggen waarom je de systemen hebt geraadpleegd. Als politieambtenaar heb je de professionele ruimte om zelf een afweging te maken en te beslissen. Daar hoort wel bij dat je die beslissing altijd kunt uitleggen en verklaren en dat je op een professionele en zorgvuldige wijze met je functie en informatie omgaat. Het uit nieuwsgierigheid raadplegen van de politiesystemen, of delen van informatie met derden is **niet** uitlegbaar. Laat je daar dus niet toe verleiden.

Meer informatie over het omgaan met informatie vind je in de Beroepscode. Tevens bestaat er een handreiking voor het raadplegen van de politiesystemen.



## Kies een item.

Klik hier om het vak 'aan' in te vullen

### Onderwerp

Consultatie TCVIK mbt  
inrichtingsplan Landelijke  
Voorziening

### Organisatieonderdeel

Nationale Politie  
Review interne onderzoeken  
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### Behandeld door

5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

### Functie

5.1.2.e

### Telefoon

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### E-mail

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### 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

Klik hier op de dropdown voor  
datum invoeren.

### Bijlage(n)

0

### Pagina

1

### Beste 5.1.2.e

Naar aanleiding van het consultatieverzoek met betrekking tot het inrichtingsplan van de Landelijke Voorziening (conceptversie 2.3) aan de teamchefs VIK, willen we de volgende punten met jou delen:

#### LMM

- In het document wordt een aantal keer over klokkenluiders gesproken. Wellicht is het beter om de naam daarvan te gebruiken (LMM);
- Er heeft een uitbreiding van de taakstelling LTIO plaatsgevonden die niet in de uitwerkwerkingsnotitie staat. Onderzoeken van LMM meldingen kon wel eens een flink onderdeel van het werk van LTIO gaan worden.
  - De deelprojectgroep heeft hierover duidelijk aangegeven dat in de kernbezetting daarmee geen rekening is gehouden. Het is goed om dat ergens te expliciteren. Toegevoegd moet worden hoe vorm gegeven gaat worden aan de invulling van de capaciteit tbv LMM;
  - De besluitvorming rondom LMM staat niet in het document. Misschien moeten er nog een soort van sub-criteria / aanvullende afspraken worden vastgesteld voor een onderzoek ivm LMM meldingen (intake, triage, voorbereiding, uitvoering);
- Er is geen duidelijke begrenzing van de taakstelling (type onderzoek). Hierdoor kan er steeds om meer capaciteit van de eenheden worden gevraagd (via de leveringsaanwijzing). Verzoek is om de taakstelling duidelijk te begrenzen en afspraken te maken hoe de besluitvorming over uitbreiding van deze taakstelling plaatsvindt.

#### Capaciteit LTIO

Niet onder reikwijdte

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren. Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren. Klik hier als u tekst wilt invoeren.

www.politie.nl



Niet onder reikwijdte

**Onderwerp**

Consultatie TCVIK mbt  
inrichtingsplan Landelijke  
Voorziening

**Datum**

Klik hier om het vak 'aan'  
in te vullen

**Pagina**

2 van 4

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

**Onderwerp**

Consultatie TCVIK mbt  
inrichtingsplan Landelijke  
Voorziening

**Datum**

Klik hier om het vak 'aan'  
in te vullen

**Pagina**

3 van 4

**Triage**

- In 3.2.1. wordt triage genoemd voor de beoordeling *eenheid* of *LTIO* op basis van de harde toewijzingscriteria. Een explicietere beschrijving van de *inhoudelijke* triage wordt gemist. Wie zijn daar bijv. minimaal bij betrokken, etc. Is hetgeen in het uitwerkwerkdokument Triage is opgeschreven hier ook van toepassing (maar dan met andere actoren? Welke?).
- Een van de criteria is eenheidoverstijgend: wordt hier met "eenheid" dan ook de PA en het PDC bedoeld? Als in: lees voor 'eenheid' ook de exoten? Want in de tekening onder 3.2.1 staat eenheid/onderdeel. Dat omvat wel de PA en het PDC. Verzoek is dit eenduidig te beschrijven;
- Bevoegdheid Korpschef: In de bespreking van het concept uitwerkingsnotitie deelopdracht Landelijke Voorziening (terugkoppeling regiegroepoverleg, sept 2021) is aangegeven dat de KC zonder enige toelichting een onderzoek kan laten uitvoeren. In het kader van transparantie (en al helemaal in integriteitsprocessen) zijn daar toen kritische kanttekeningen bij geplaatst (bij de wijze waarop de KC dit kan doen). In het voorliggende document komt nergens terug dat dit is meegenomen. Wederom willen we benoemen dat het niet kan zijn dat een KC zonder opgave van redenen kan besluiten tot een onderzoek. Wellicht een theoretische discussie die de werkelijkheid nooit gaat halen, maar het is wel belangrijk dat hiervoor een duidelijk proces is en deze op papier volkomen transparant is;
- Wat wordt er bedoeld met extern afgedwongen onderzoek? Wie/wat is extern?
- In het document wordt gesproken (in 3.3, de eerste bullits) over de start na toewijzing. Wie is verantwoordelijk voor het schrijven van de opdracht PvA etc?

**Taken LTIO**

- Wat gaat het LTIO doen als er geen onderzoeken zijn?
- Werkzaamheden: In het document staat dat LTIO zich ook kan bezighouden met de voorbereiding van SR-onderzoeken. Dit kan nodig zijn omdat er vanuit een disciplinair onderzoek strafbare feiten naar voren komen. In het voorliggende document staat het ruim omschreven en biedt het in de toekomst ruimte om meer te doen. Dit staat haaks op eerdere afspraken waarin staat dat het LTIO *alleen* disciplinaire onderzoeken gaat doen. Is dit een opening om de taakstelling te kunnen verruimen? Met als gevolg ook meer roep om capaciteit? Het is daarom van belang dat de taakstelling LTIO goed, helder en concreet wordt afgebakend. Zonder kan leiden tot een uitholling van de taakstelling van de VIKS.

**Middelen**

Niet onder reikwijdte

**Onderwerp**

Consultatie TCVIK mbt  
inrichtingsplan Landelijke  
Voorziening

**Datum**

Klik hier om het vak 'aan'  
in te vullen

**Pagina**

4 van 4

Niet onder reikwijdte

Overige vragen

- Evaluatie: is er behoefte om de taken van het team uit te bereiden met ander soortige onderzoeken, danwel andere werkzaamheden? Hoe verhoudt zich dit dan tot de levering vanuit de eenheden? Of is dit alleen voor de leegloopuren?
- Aangezien (een deel) van de capaciteit uit de eenheden komt is het logischer dat de leegloopuren worden gevuld met onderzoeken uit de eenheden ipv andere werkzaamheden zoeken.

# Realisatieplan Politie voor Iedereen

## Eenheid Noord Holland

### 2021 e.v.

Status: Definitief

Versie: 1.0

Stellers: 5.1.2.e / 5.1.2.e

   
Datum: 26 aug.2021



## Voorwoord

Voor u ligt het eenheidsrealisatie plan Politie voor Iedereen. Een logisch vervolg op het landelijke realisatieplan, maar zeker ook op De Kracht van het Verschil.

Bij onze beëdiging zweren of beloven wij trouw aan artikel 1 van de Grondwet. Daarnaast zweren of beloven wij als ambtenaar onkreukbaar, betrouwbaar en zorgvuldig gedrag. Dit gedrag willen wij zowel buiten, in de maatschappij, als binnen de politieorganisatie laten zien.

Artikel 1 dwingt niets af, maar wijst wél iets af. Hier ligt een belangrijke rol voor de organisatie als werkgever en de leidinggevenden daarbinnen. Maar ook medewerkers hebben daarin hun persoonlijke verantwoordelijkheid.

Inclusie is beschermen, begrenzen en bekrachtigen. Laten we de komende tijd elkaar bij de hand nemen, de dialoog aangaan, vallen en weer opstaan, de goede dingen doen buiten en binnen, de goede vragen stellen en daar vooral met elkaar over in gesprek blijven en streven naar Eenheid in Verscheidenheid! Dat gunnen wij de maatschappij en dat gunnen wij onszelf. Zodat iedereen wordt gezien, gehoord en op waarde als mens wordt behandeld. Kortom, buiten en binnen een "Politie voor iedereen".

We hoeven het niet alleen te doen, integendeel, juist samenwerking met zowel bestuur als burgers helpt om samen verder te komen. Morgen doen we het weer 1 stapje beter dan vandaag!

Famke van Spaendonk  
Hoofd Operatiën

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

## Inhoudsopgave

1) Inleiding.....	5
2) De maatschappelijke opgave.....	6
3) De leiderschapsopgave.....	6
4) De persoonlijke opgave.....	6
5) De ambitie.....	6
6) De schijf van vijf.....	7
6.1 Veilige en inclusieve teams.....	7
6.2 Diverse instroom.....	8
6.3 Aanpak discriminatie.....	8
6.4 Professioneel controleren.....	9
6.5 Netwerk divers vakmanschap en bondgenoten.....	10
7) Governance, Financiën, Capaciteit en Ondersteuning.....	11
8) Actiekalender.....	12
9) Evaluatie/monitoring.....	14

## 1. Inleiding

Vanaf medio 2020 tot heden is het programma 'de Kracht van het Verschil' doorontwikkeld naar de beweging Politie voor Iedereen. Vanuit de waardevolle initiatieven en resultaten maken we nu een doorstart naar borging en verder werkend maken in de lijn. Hiervoor is het Realisatieplan Politie voor Iedereen voor de Nationale Politie ter beschikking, dat in maart 2021 is goedgekeurd door het KMTO. Een samenvatting van dit plan is bijgevoegd (bijlage 1). Uiteraard is ook het gehele realisatieplan ter beschikking.

Essentie is, dat op de vijf thema's van de zogenaamde schijf van vijf beschreven is waar we voor staan en waar we voor gaan. Onderstaande kleuren in de thema's corresponderen met de kleuren in de bijgevoegde infographic (bijlage 2).



### 1. Veilige en inclusieve teams



### 2. Diverse instroom



### 3. Discriminatie



### 4. Professioneel controleren



### 5. Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten

Samenwerken en het benutten van elkaars expertise zijn de uitgangspunten binnen de Schijf van 5 en de verdere ontwikkeling daarvan. Dit plan is een doorvertaling van het landelijke Realisatieplan en biedt handvatten om verder met Politie voor Iedereen aan de slag te gaan. Het is - net als het landelijk plan - geen statisch document. Als we wendbaar willen zijn in ons werk, dan moeten we dat ook zijn in onze gedachten over dat werk. Elke eenheid heeft zo'n plan. Onze context wordt gekenmerkt door een al wat langere historie aan ontwikkelingen in de betreffende thema's. Veel is al bereikt, maar dat is niet genoeg. Het kan nog meer tot effect hebben dat de thema's in het professionele gedrag van onze uitvoerende collega's verankerd wordt en dat we mede daardoor nog meer een *Politie voor Iedereen* worden, zowel binnen als buiten.

Doel is om de opgave voor onze eenheid te kiezen en daarin de opgaven voor **de afzonderlijke sectoren en teams zichtbaar te maken**. Uitgangspunt is daarbij, dat sommige acties en te behalen doelstellingen een verplicht karakter hebben (ingegeven door het landelijke realisatieplan en duidelijk aangegeven in dit eenheidsplan), terwijl andere dat niet zijn en aan een vrije keus worden gelaten. De leidinggevende kan daarmee (in overleg) bepalen welke extra projecten of werkwijzen zij voor hun team willen inzetten. Uiteindelijk moet hij/zij zich verantwoorden in de resultaatgesprekken waarbij Politie voor Iedereen een vast en richtinggevend onderdeel is.

Het plan is tot stand gekomen met behulp van de supportgroep<sup>1</sup>. ELO, OR en EMO zijn akkoord met de ingezette lijn<sup>2</sup>. Het plan is een combinatie van de landelijke verplichte doelen en facultatieve doelen die op basis van een in de eenheid gehouden inventarisatie van interventies vanuit de Kracht van het Verschil tot stand zijn gekomen. Het plan bestaat uit de tekst van dit document met als bijlagen een samenvatting van

<sup>1</sup> De supportgroep bestaat uit een afvaardiging van alle sectoren en de OR (zie hfd.stuk 7.4 ondersteuning pag. 12)

<sup>2</sup> ELO 12/7/21, OR 03/08/21, EMO 10/08/21



het landelijke realisatieplan (1), een samenvattende infographic van het eenheid realisatieplan(2), een eenheidskaart van welk thema's vanuit de KvHV in welke teams werkend gemaakt zijn (3), en een conceptbegroting voor 2022 (4). Daarnaast zijn er parallellen met het preventieplan van de afdeling VIK, dat onderling wordt afgestemd om dubbels te voorkomen. Denk hierbij onder andere aan het bespreken van etnisch profileren, een adviesrol van NDV's bij klachten en aan en het bevorderen van een veilige en inclusieve werkcultuur binnen onze eenheid. Er wordt een nauw samenwerkingsverband aangegaan met VIK op deze thema's.

## 2. De maatschappelijke opgave

*We hebben met Politie voor Iedereen een verweven maatschappelijke opgave. De geluiden buiten zijn er ook binnen, en andersom. Grensoverschrijdingen gebeuren in ieder systeem, ook binnen de politie. De politieorganisatie is een micromaatschappij, de politiemens is een mens. Het is van alle tijden, mensen doen elkaar (en onze natuur) al eeuwen geweld aan, sluiten elkaar uit, discrimineren elkaar. Maar het is onze taak, het diepste verlangen van ieder politiemens om bij te dragen aan een veilig samenleven.<sup>3</sup>*

Het woord 'maatschappelijk' zegt het al, we hoeven dit niet alleen te doen, het is een brede opgave, waaraan ook het bestuur meer dan bereid is een bijdrage te leveren. Samen staan we immers sterker!

## 3. De Leiderschapsopgave

*De opgave is maatschappelijk, persoonlijk en complex, **daarin hebben we allemaal iets te doen**. De leidinggevendenden voorop<sup>4</sup>.*

Leiderschap is een belangrijke factor in veel van de thema's van Politie voor Iedereen. Tegelijkertijd geven veel leidinggevendenden aan het lastig te vinden om effectief te interveniëren in de gevoelige thema's waar het hier over gaat. Het ontbreekt hen niet aan kennis en inzichten over wat nodig is, maar wel aan een handelingsrepertoire dat behulpzaam kan zijn bij de sturing op het gedrag van medewerkers. Daarom is de relatie tussen de thema's Politie voor Iedereen en Leiderschap een belangrijke. Het vraagt om een intensievere samenwerking tussen HR (A/O) en de ondersteuning van Politie voor Iedereen.

## 4. De Persoonlijke opgave

Daarnaast gaat het ook om persoonlijk leiderschap van alle medewerkers. Het is namelijk te eenvoudig om alleen leidinggevendenden aan te spreken op hun rol. Alle medewerkers hebben de opdracht hun bijdrage te leveren aan de thema's van Politie voor Iedereen. In de R&O-gesprekken is dan ook de vraag wat ieder bijdraagt daaraan een belangrijke. Dit is gelijk een van de verplichtingen vanuit het landelijke realisatieplan.

## 5. Ambities

De ambitie van de eenheid Noord-Holland is, om vooral voort te borduren op datgene dat al bereikt is en in gang is gezet. Dat betekent ook dat tempoverschillen mogen en dat aard en inhoud van de interventies kunnen verschillen op basis van de verschillende context waarin teams zich bevinden. De keus is om in dit realisatieplan een koers in te zetten die zowel past binnen de landelijke kaders als binnen de kaders en de eigen context van de eenheid.

Meer dan in het verleden het geval was, wordt het thema gepositioneerd in het bredere thema van "Goed Politiewerk". Het zijn van een politie voor iedereen is daar immers een belangrijk fundament onder. "Iedereen", wordt daarmee beschouwd als de verzameling van alle burgers die zich in ons gebied bevinden, wie zij ook zijn. Daarmee is gelijk ook de link gelegd naar de Gebied Gebonden Politiezorg. Een samenwerking met de portefeuille GGP ligt dan ook voor de hand. Intern heeft Politie voor Iedereen uiteraard de betekenis dat iedereen in onze organisatie zich gezien en gehoord voelt.

---

<sup>3</sup> Politie voor Iedereen, landelijk realisatieplan 2021, blz.6

<sup>4</sup> Politie voor Iedereen, landelijk realisatieplan 2021, blz.6

Een belangrijk accent ligt op het werkend gaan maken in de (politie)praktijk en gesprekken te voeren langs de lijn van het politiewerk. Vooral dit aspect is in het verleden weerbarstig gebleken. Hoe kom je van bekende kennis en inzichten en bekende ambities tot het werkend maken in de praktijk, is een veel gestelde vraag. Ook hier geldt weer dat de ambities van dit plan ontstaan in een tijd dat de capaciteit onder druk staat. "Zorgvuldig kiezen" zal in dit verband dan ook deze ambities naar waarde schatten en naar beste vermogen een prioritering kiezen op het behalen ervan.

## 6. De schijf van vijf

### 6.1 Veilige en inclusieve teams

#### De Bedoeling

Politie voor Iedereen staat voor een politie met veilige, effectieve en competente teams. In die veilige en inclusieve teams zorgen wij ervoor dat ieder teamlid zichzelf kan zijn en gewaardeerd wordt in wie hij/zij is ongeacht kleur, afkomst, seksuele geaardheid, of welk kenmerk dan ook. Daarnaast dient een team competent te zijn om de maatschappelijke en veiligheidsvraagstukken in hun gebied als team het hoofd te kunnen bieden (goed politiewerk).

#### Wat willen we bereiken

- Het vergroten van veiligheid en een inclusieve setting. Uit de toekomstige medewerkersmonitoren blijkt dat het aantal collega's die zich onveilig of niet ingesloten voelt is afgenomen. Uit te houden scans blijkt, dat de veiligheid, effectiviteit en competentie van teams zijn toegenomen.

#### Hoe willen we dat bereiken

##### Landelijke verplichting:

- Uitvoeren MEMO inclusief Plan van aanpak.

Dit vindt plaats conform het besluit daartoe van het ELO, waarbij veel nadruk ligt op de thema's van Politie voor Iedereen.

Daarnaast is een aantal instrumenten landelijk ontwikkeld of in ontwikkeling waar de leidinggevenden uit kunnen kiezen:

##### Facultatief (wel aanbevolen):

- Uitvoeren Teamscan. (wordt nog landelijk ontwikkeld)

Leidinggevenden kunnen aan de hand van dit instrument een inschatting maken van de mate van veiligheid en exclusiviteit in hun team en wat er voor nodig is om dit te vergroten/verbeteren. Een scan kan wordt uitgevoerd om te:

- Onderzoeken welke competenties nodig zijn i.v.m. de omgeving van het team.
- Onderzoeken wat Team Coördinatoren Diversiteit (TCD), NDV-leden en OE's nodig hebben om bij te dragen aan veilige/ inclusieve teams.
- Onderzoeken hoe nieuwe collega's gaan landen in de teams.
- Onderzoeken wat Teamchefs, OS B/C's nodig hebben om hun rol in het thema Veilige en Inclusieve teams te kunnen vervullen.
- Training OE's en OS-en. Onderzocht wordt of dit naar model eenheid DH kan plaatsvinden (zie bijlage 3 voor een samenvatting van de inhoud van de workshop zoals deze in de eenheid DH wordt gegeven, met daarbij in het verlengde de training verbindend communiceren).

Verder is er een overzicht beschikbaar met interventies die al in de teams zijn gedaan vanuit 'De Kracht van het Verschil' en die kunnen bijdragen aan de resultaten op het thema Veilige en inclusieve teams. (bijlage 4)

Beschikbare instrumenten die in dit kader gebruikt kunnen worden: Blauw Vakmanschap, de samenleving (b)en jij, de teamscan en (in de toekomst) de weerbaarheidsmonitor (Q3 2021).

## 6.2



## Diverse instroom

### De bedoeling

Diverse Instroom: wij zorgen voor een meer diverse instroom zodat we, meer dan nu het geval is een afspiegeling zijn van de omgeving waar we in werken. De G4 hebben een instroomopgave van 35% van medewerkers met een migratieachtergrond afgesproken. Het is de bedoeling dat de andere eenheden in een later stadium hierop aansluiten.

### Wat willen we bereiken

Diverse instroom: Vooruitlopend op de landelijke afspraken spreken we met elkaar een haalbaar streefcijfer af voor de komende jaren ter vergroting van de culturele diversiteit voor de instroom van adspiranten in de basisteams, gebaseerd op de bevolkingssamenstelling en veiligheidsvraagstukken in het verzorgingsgebied.

### Hoe willen we dat bereiken

#### Landelijke verplichting

- Bepalen streefcijfer voor onze eenheid.

#### Facultatief (aanbevolen)

Pvl en IDU ontwikkelen een plan om

- werving vanuit de teams versterken
- selectiecommissies meer divers samenstellen
- samenwerking met IDU en Pf. Politie voor iedereen verstevigen
- communicatie
- samenwerking PO21.

Gereed: IDU en PF Politie voor iedereen leveren plan op per 1/9/21

## 6.3



## Aanpak Discriminatie

### De Bedoeling

Discriminatie: wij zorgen ervoor dat iedereen die slachtoffer is van discriminatie de mogelijkheid heeft om daarvan aangifte te doen of melding van te maken en dragen bij aan een betekenisvolle afdoening ervan voor het slachtoffer en de samenleving.

### Wat willen we bereiken

Discriminatie: wij herkennen en erkennen het wanneer slachtoffers van discriminatie zich bij ons melden. Wij nemen de slachtoffers ervan serieus en verwerken de aangifte of melding correct en verwijzen door wanneer dat past. Wij dragen daarnaast bij aan de proactieve aanpak van discriminatie door samen te werken met gemeenten en Anti discriminatie voorzieningen (ADV's).

## Hoe willen we dat bereiken

### Landelijke verplichting

- Uitbouwen samenwerking met het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie Politie.

### Facultatief (wel aanbevolen)

- Medewerkers van de BT's en RSC volgen workshop "discriminatie" om afhandeling meldingen en aangiften te professionaliseren/ handelingsrepertoire uit te breiden.
- Workshops hOvJ's continueren. (Vindt al plaats in de eenheid i.s.m. antidiscriminatiebureaus) Aan bod komt discriminatie/ eer gerelateerd geweld, waarin de juridische/ strafvorderlijke rol van de hOvJ tot uitdrukking komt.
- Versterken positie districts aanspreekpunten (hebben we al) met contactfunctionaris discriminatie (PP) en het Regionaal Discriminatie Overleg.

## 6.4



## Professioneel controleren

### De bedoeling

Professioneel Controleren: wij zorgen ervoor dat we bij controles op objectieve gronden selecteren, leggen uit wat we doen, bejegenen burgers correct en reflecteren op ons handelen.

### Wat we willen bereiken

Professioneel controleren: wij gedragen ons naar het handelingskader professioneel controleren. Dit gedrag hebben we tot onze "working rules" gemaakt.

### Hoe willen we dat bereiken

#### Landelijke verplichtingen

- Implementatie MEOS is afgerond, elke betrokken medewerker beschikt over de nieuwe functionaliteit en is op de hoogte gebracht van het handelingskader.
- Het effect van controleren conform het handelingskader wordt gemonitord en van de ervaringen wordt geleerd door middel van het voeren van reflectie gesprekken langs de lijn van het werk (Q4).
- Uiterlijk Q4 is ProCo op basis van het handelingskader als integraal onderdeel van het IBT lesprogramma opgenomen (indien haalbaar ivm de Coronabeperkingen). Alle medewerkers van de basisteams volgen in IBT lessen het aanbod over ProCo. Kennis van bevoegdheden maakt daar onderdeel van uit.
- Elk basisteam wijst voor 1 oktober 2021 twee ambassadeurs Professioneel Controleren aan. De ambassadeurs worden opgeleid om medewerkers te begeleiden en te coachen tijdens de dienst. Het netwerk ambassadeurs van de eenheid komt 1x per twee maanden bij elkaar om ervaringen uit te wisselen en het vakmanschap verder te ontwikkelen.
- Vanaf 2022 zal op basis van de ervaring in 2021 de VR bril breder uitgerold worden binnen de basisteams en zal bekeken worden hoe de VR bril ingevlochten kan worden in bestaande trainingsmogelijkheden.
- Elk basisteam organiseert in nauwe samenwerking met het bestuur van de gemeente, 2x per jaar een dialoogbijeenkomst met burgers. In deze bijeenkomsten wordt gesproken over de legitimiteit van de politie en specifiek over het effect van proactieve controles. Eind 2021 heeft elk team een eerste bijeenkomst georganiseerd. Van elke bijeenkomst wordt een kort filmpje gemaakt welke uiteindelijk zullen leiden tot een eenheidsfilm.
- Binnen de mogelijkheden worden medewerkers uit de Basisteams in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan de huidige spottersopleiding aan de Politieacademie, dan wel de training Search Detect React (SDR). Het toepassen van het handelingskader maakt onderdeel uit van deze training.

- In 2022 volgen eerst de ambassadeurs de training in verbindend communiceren, waarna deze training in E-learning-vorm wordt gevolgd door alle betrokkenen bij de uitvoering van professionele controles.



## 6.5 Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten

### 6.5.1 Netwerk Divers Vakmanschap

#### De bedoeling

Het Netwerk Divers Vakmanschap en de Team Coördinatoren Diversiteit van de Blauwe teams hebben zich in de afgelopen tijd bewezen als een netwerk van collega's, die zowel hun expertise toevoegen aan de operatie als ook bij het thema inclusie en veiligheid actief zijn en gesprekspartner zijn van de teamleiding. Daarmee vormen zij een belangrijk fundament om binnen teams langs de lijn van het werk Politie voor iedereen mede aan te jagen en te ondersteunen. Nu Politie voor iedereen vooral accent legt op de doorontwikkeling van de thema's uit de schijf van vijf in het werk van de teams, is een robuust netwerk met krachtige coördinatoren belangrijk.

#### Wat willen we bereiken

Het netwerk is doorontwikkeld naar een niveau van professionalisering, dat past op de bedoeling. De Team Coördinatoren Diversiteit zijn invloedrijke adviseurs van de teamleiding en geven leiding aan het netwerk. Het bestaande Netwerk Roze in Blauw maakt deel uit van het Netwerk Divers Vakmanschap

#### Hoe willen we dat bereiken

##### (Landelijke) verplichtingen

- Naast de BT's zijn ook in de andere teams leden aanwezig van het Netwerk Divers Vakmanschap en hebben zij een Team Coördinator Diversiteit. (Voor de lijst met huidige team coördinatoren diversiteit zie bijlage 5)
- Onze netwerkleiden en Team Coördinatoren Diversiteit worden in de gelegenheid gesteld om zowel individueel als collectief deel te nemen aan een ontwikkelaanbod, dat landelijk wordt ingericht. Uiteraard zijn daarin ook maatwerk/individuele trajecten mogelijk.

### 6.5.2 Bondgenoten

#### De bedoeling

Bondgenoten: Wij zorgen er voor dat we op de verschillende niveaus in de eenheid permanente relatienetwerken hebben met sleutelpersonen uit onze omgeving, die met ons verantwoordelijkheid nemen voor veiligheid en leefbaarheid in die omgeving. Deze netwerken zijn zowel in tijden van spanningen als in tijden van rust in werking.

#### Wat willen we bereiken

Bondgenoten: Alle teams hebben een relevant relatienetwerk opgebouwd dan wel uitgebouwd en onderhouden dit actief.

#### Hoe willen we dat bereiken

##### Landelijke verplichtingen

- Op uiterlijk 31-12-2021 beschikt de eenheid op operationeel, tactisch en strategisch niveau over de Methodiek Bondgenoten, die geborgd is in de lijn en in de crisisorganisatie. Een al gestarte samenwerking met de Pf. GGP en de SGB0-organisatie wordt doorgezet om de ontstane ambities uit deze werkvelden te bundelen met die van Politie voor iedereen en daarmee

krachtige netwerken door te ontwikkelen in de geest van politie van iedereen. De in ontwikkeling zijnde landelijke netwerkapplicatie kan ons hierbij helpen.

## 7. Governance, financiën, capaciteit en ondersteuning

### 7.1 Governance

De eenheidsleiding legt verantwoording af aan de KL over de uitvoering van het Landelijk Realisatieplan. De teams/ sectoren leggen verantwoording af aan de eenheidsleiding over hun aandeel in het realiseren van het Eenheid Realisatieplan. Het monitoren van de mate waarin voldaan wordt aan de verplichtingen vindt plaats door deze als resultaatgebied te benoemen in planning en control cyclus/ managementgesprekken.

De referent staat in direct contact met de referenten van de andere eenheden.

De portefeuillehouders staan in direct contact met het landelijk aanjaagteam.

#### Supportgroep

Naast een referent in de eenheidsleiding, twee portefeuillehouders en een accounthouder is een supportgroep geformeerd van vertegenwoordigers van de sectoren, die elke twee maanden bij elkaar komen om de voortgang van de doorontwikkeling te bespreken, te inspireren en om te verbinden met elkaar en met sector en portefeuille. De supportgroep zal vooral kunnen bijdragen aan het sturen en ondersteunen van het werkend maken in de praktijk. Een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad Noord-Holland neemt deel aan de bijeenkomsten van de supportgroep.

### 7.2 Financiën

Nog niet duidelijk is of en hoeveel geld er landelijk gereserveerd wordt voor Politie voor iedereen. Over eventuele extra middelen voor het jaar 2021 e.v. wordt afzonderlijk overleg gevoerd en zo nodig naar incidentele oplossingen gezocht. Het idee is om voor elk team – analoog aan het systeem van de GGP gelden - een bedrag ter beschikking te stellen dat gebruikt kan worden voor interventies op het gebied van Politie voor iedereen. Voor wat betreft de hoogte van dit bedrag vinden nog overleggen plaats met betrokken partijen. Een conceptbegroting voor 2022 (bijlage 7) is toegevoegd aan dit plan en zal na akkoord separaat worden ingediend via de daarvoor bestemde lijn.

### 7.3 Capaciteit

Een schatting van de nodige capaciteit van dit plan kan worden gemaakt nadat er keuzes zijn gemaakt op activiteiten door het ELO/EMT.

### 7.4 Ondersteuning

Portefeuille Politie voor Iedereen	
Functie/rol	Wie
Referent Eenheidsleiding	Famke van Spaendonk
Portefeuillehouder	5.1.2.e / 5.1.2.e
Accounthouder Politie voor Iedereen	5.1.2.e
Lid Portefeuilleteam	5.1.2.e
Lid Portefeuilleteam (communicatie)	5.1.2.e
Lid Portefeuilleteam (HR)	5.1.2.e

Lid Portefeuilleteam (VIK)	5.1.2.e
Supportgroep	Afvaardiging alle sectoren & OR 5.1.2.e

## 8. Actiekalender

De actiekalender is bedoeld om de activiteiten te koppelen aan een tijdslijn voor zover deze bekend is. Vooralsnog zijn hier de verplichte activiteiten én de dringend aanbevolen activiteiten in weergegeven. Daarnaast is een groot aantal interventies beschikbaar die in het verleden hebben plaats gevonden of kunnen er eigen initiatieven worden uitgevoerd. Hierin zullen door het ELO/EMT nadere keuzes in gemaakt worden en worden toegevoerd aan de actiekalender.

**Algemeen:** In de R&O-gesprekken zal de vraag wat een ieder bijdraagt aan Politie voor iedereen standaard worden opgenomen. Dit is ook een van de verplichtingen vanuit het landelijke realisatieplan.



### Veilige en inclusieve teams

-geen verplichte einddatum:

Uitvoeren plannen van aanpak Memo.

nader te bepalen:

Aanbevolen: Uitvoeren teamscan

nader te bepalen:

Aanbevolen: Training OE's en OS-en naar model EH DH



### Diverse instroom

-geen verplichte einddatum:

Bepalen streefcijfer

-voor 1-9-21:

Aanbevolen: Accounthouder Politie voor iedereen levert in samenwerking mrt IDU een plan op om werving op "diversiteit" te optimaliseren



## Aanpak Discriminatie

- nader te bepalen: Uitbouwen samenwerking met ECAD-P.
- nader te bepalen: Aanbevolen: alle medewerkers van de BT's en het RSC volgen de workshop "discriminatie"
- nader te bepalen: Aanbevolen: workshops hOvJ's continueren. (Vindt al plaats in de eenheid i.s.m. antidiscriminatiebureaus). Aan bod komt discriminatie/ eer gerelateerd geweld, waarin de juridische/ strafvorderlijke rol van de hOvJ tot uitdrukking komt.
- nader te bepalen: Aanbevolen: Versterken positie districts aanspreekpunten met contactfunctionaris discriminatie (PP) en het Regionaal Discriminatie Overleg



## Professioneel controleren

- voor 1-10-21: 2 ambassadeurs per basisteam aanwijzen (komen elke 2 maanden bij elkaar)
- vanaf Q4: Via monitoring en voeren van reflectiegesprekken het effect controleren van de werking van het handelingskader
- Q4: Het handelingskader is integraal onderdeel van het IBT lesprogramma
- voor 1-1-22: 1<sup>e</sup> dialoogbijeenkomst georganiseerd (+ filmpje hiervan gemaakt)
- vanaf 2022: VR brillen inzetten bij workshops
- vanaf 2022: Volgen spottersopleiding door medewerkers BT's (in de gelegenheid gesteld)
- vanaf 2022: Ambassadeurs volgen training verbindend communiceren
- vanaf 2022: Alle medewerkers BT's volgen de e-learning verbindend communiceren.



## Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten

Netwerk Divers Vakmanschap:

- uiterlijk 31-12-21: Alle teams (dus niet alleen BT's) hebben leden van het Netwerk en hebben een Team Coördinator Diversiteit
- voor 1-7-22: Onze netwerkliden en Team Coördinatoren Diversiteit zijn in de gelegenheid gesteld om zowel individueel als collectief deel te nemen aan een ontwikkelaanbod, dat landelijk wordt ingericht.



Bondgenoten:

-uiterlijk 31-12-21: De eenheid beschikt op operationeel (teams), tactisch en strategisch niveau over de Methodiek Bondgenoten, die geborgd is in de lijn en in de crisisorganisatie

## 9. Evaluatie/monitoring

Dit plan is een weerslag van een in te zetten koers met een ontwikkelbenadering, zoals die in het landelijk realisatieplan is gekozen. Dat brengt met zich mee dat in een regelmatig gehouden dialoog en interactie met onder andere het supportteam steeds gekeken wordt naar de opbrengsten en waar bijsturing daarin nodig is.

Bijlagen:

- 1) Samenvatting landelijk realisatieplan
- 2) Infographic – samenvatting eenheid realisatieplan
- 3) Eenheidskaart met overzicht welke thema's vanuit KvHV werkend zijn gemaakt
- 4) Conceptbegroting 2022

# ROUTEKAART

## LPO

### LEERJAAR 1

- Mentale Kracht: 7
- Introductie op LPO (model Ruijters): 2
- Beroepscode: 5
- Reflecteren: 3
- Feedback: 6
- Morele weerbaarheid: 4
- Oordeelloze houding: 4

Q1

Q2

**Reflectiesessie 1: 3**  
**Reflectiesessie 2: 3**

**Reflectiesessie 3: 3**  
**Reflectiesessie 4: 3**

Praktijkperiode: praktijkboek

- Feedbackopdracht: 16
- Opdracht moreel dilemma: 8

Q3

**Peer feedback sessie 1: 3**  
**Reflectiesessie 5: 3**  
**Peer feedback sessie 2: 3**  
**Reflectiesessie 6: 3**

- Kernkwaliteiten (Ofman): 6
- Drijfveren (Management Drives): 5
- Presenteren: 2
- Werken aan portfolio: 52

Q4

**Peer feedback sessie 3: 3**  
**Reflectiesessie 7: 3**  
**Peer feedback sessie 4: 3**  
**Reflectiesessie 8: 3**

## EXAMEN

Portfolio  
Eindgesprek  
(*summatief getoetst*)

## Screening vragen algemene ervaringen

1. Hoe heb je de screening in zijn algemeenheid ervaren?
2. Hoe heb je de onderzoeker ervaren?
3. Wat vond je van de tijd die genomen werd voor het gesprek?
4. Heb je het gevoel dat de onderzoeker een goed beeld van jouw risico's en kwetsbaarheden heeft kunnen krijgen?
5. Waren er delen in het gesprek die je als vervelend hebt ervaren en waarom?
6. Wat vond je van de gespreksonderwerpen in het screeningsgesprek?
7. Welk aspect vond je het meest waardevol?
8. Hadden er ook onderwerpen uitgelaten kunnen worden volgens jouw mening? Welke?
9. Waren er vragen in het gesprek die je niet goed kon plaatsen?
10. Waren er vragen die je hebt gemist in het gesprek?
11. Heb je tips voor het verbeteren van het screeningsgesprek?

# Ontwikkeling preventie (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag.



ALS IK  
GRENDOVER-  
SCHRIJDEND  
GEDRAG WIL  
DAN ZEG IK  
DAT WEL

*Loeije*

Ongewenste  
omgangsvormen.  
Ethiek en Privacy.  
Staf Politie ZWB  
VIK

## Aanleiding

Niet onder reikwijdte

Stelling eenheidsleiding:

*“Als het gaat om de korte klap, dan moeten we tevens de kansen grijpen die zich voordoen. Geen beter moment dan na een concrete casus, Niet onder reikwijdte Dan is men over het algemeen gemotiveerd en betrokken om herhaling te voorkomen.”*

Uit onderzoek is gebleken dat dit ook landelijk steeds meer een onderwerp is binnen de afdelingen Interne Onderzoeken. Dit zorgt ervoor dat er stappen in de doorontwikkeling op het gebied van het preventie van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en ieders Morele Kompas moeten worden genomen.

## Beleid grensoverschrijdend gedrag

### Integriteitsbeleid

In het landelijke Integriteitsbeleid van 2018/2019 werd de visie en ambitie van integriteit van de Nationale Politie beschreven. Integriteit is een wezenskenmerk van professionele medewerkers én van een gezonde organisatie. Het is onderdeel van het dagelijks werk. Daarom is een klimaat nodig waarin medewerkers worden toegerust voor het maken van morele keuzes, weten wat van hen wordt verwacht, hierin worden gefaciliteerd en bijgestaan.

Voor de visie en ambitie van integriteit worden de volgende drie pijlers benoemd:

Beschermen: **beschermen van de organisatie en de medewerker.**

Bekrachten: **stimuleren/bevorderen van gewenst gedrag en hiervan leren.**

Begrenzen: **omgaan met ongewenst gedrag, het onderling aanspreken** en het onderzoeken en bestraffen van plichtsverzuim.

Eén van belangrijke doelen van het integriteitsbeleid is om een ethisch klimaat te creëren. 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.

### *Blauw Vakmanschap*

In Blauw Vakmanschap worden een aantal doelen genoemd, waaronder:

*“Bevorderen van de gewenste cultuuromslag binnen de politie, vooral op het gebied van leren, reflecteren en vergroting van professionele ruimte en onderling vertrouwen.”*

### *Blik op politiewerk*

Met Blik op politiewerk (BOPW) worden kaders bepaald en randvoorwaarden geschept om context gedreven werken te operationaliseren.

Het biedt zo het platform waarbinnen de verschillende initiatieven om context gedreven te werken kunnen slagen, op elkaar worden afgestemd en waar we van elkaar kunnen ‘leren’.

Het gedrag dat binnen deze visie en strategie wordt verwacht bouwt op de vier kernwaarden van de politie: Moedig, betrouwbaar, verbindend en integriteit.

### *Politie voor iedereen*

In de landelijke notitie “Politie voor iedereen” wordt als doel gesteld dat politie Nederland zich de komende jaren richt op het vinden van een goede balans in teams. Het doel is veilige, competente en effectieve teams. In Politie is voor Iedereen staan de thema's diversiteit en inclusie centraal. Om een gezond evenwicht te bereiken wordt er gericht tijd en aandacht vrijgemaakt voor sociale veiligheid en omgangsvormen binnen teams. Dit sluit aan bij de inspanningen om de mentale weerbaarheid van politiemensen te vergroten.

Er zijn drie initiatieven:

- Leidinggevenden worden gefaciliteerd in tijd en ondersteuning om te werken aan de sociale veiligheid en omgangsvormen binnen hun team.
- Ieder team krijgt een periodieke check-up.
- Incidenten of spanningen binnen een team krijgen altijd een opvolging.

### *Ethiek & Privacy*

In de visie op Ethiek en privacy staat het volgende beschreven:

*“Als het gaat om ontwikkelingen van strategisch belang binnen Ethiek en Privacy, te beginnen bij de sleuteltechnologieën, dan ziet de portefeuille Ethiek & Privacy een rol in het samen met in ieder geval andere relevante portefeuilles. Ook zal vanuit de portefeuille, net als door de hiervoor genoemde partijen, inhoudelijk deelgenomen worden aan ethische reflectie als het gaat om strategische ontwikkelingen. In eerste instantie zullen dat de sleuteltechnologieën zijn, maar er zijn ook andere strategische ontwikkelingen die morele vragen oproepen. Daarbij hoeft het overigens niet altijd te gaan om geplande of voorzienbare ontwikkelingen. Wat er in de samenleving gebeurt, kan daarin namelijk een grote rol spelen. Denk aan de huidige coronacrisis, waarop ook de politie in korte tijd adequaat moet reageren en daarbij maatregelen neemt of overweegt die morele vragen oproepen. Zulke maatregelen kunnen snel tot beroering in de samenleving leiden. Denk aan het plan van het*

kabinet om een 'corona-app' in te zetten in de bestrijding van het coronavirus en om dat gebruik wellicht verplicht te stellen. Er is daarom ook een rol voor de portefeuille Ethiek & Privacy om dergelijke ontwikkelingen tijd te signaleren, de morele vragen duidelijk te maken en verdere uitwerking in gang te zetten."

#### Code Blauw

In code blauw staat omschreven:

"Ik span me in voor een veilige werkomgeving en ben respectvol naar iedereen"

### Grensoverschrijdend gedrag

Er is sprake van grensoverschrijdend gedrag wanneer één van de partijen niet (vrijwillig) instemt met uitingen of gedragingen van een ander.

(bep. normen te buiten gaand: grensoverschrijdend gedrag)

### Ontwikkeling preventie (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Uit vorenstaande beleidsstukken kunnen we concluderen dat er diverse partijen in de ontwikkeling van preventie op (seksueel) grensoverschrijdend gedrag betrokken zullen worden.

Er zal daarom een werkgroep moeten worden samengesteld om een toekomstgerichte preventielijn te ontwikkelen.

### Betrokken partijen:

- Afdeling VIK
- Afdeling communicatie
- Coördinator vertrouwenspersoon
- Afdeling Politieprofessie
- Coördinator integrale beveiliging
- Portefeuille Ethiek en Privacy
- Portefeuille Politie voor iedereen
- Eenheidspsycholoog

### Korte termijn acties (korte klap):

Voor de korte klap acties zullen zoveel mogelijk partijen betrokken worden.

- Start mail Peije de Meij (eenheidsleiding) aan alle medewerkers (8/11/2022);
- Informeren EMO (5.1.2.e) staf);
- Artikel leidinggevende brief (alle leidinggevendenden ontvangen een brief met daarin handvaten;
- Storytelling slachtoffer (intranet)
- Storytelling teamchef (intranet)
- Storytelling Intern Onderzoekster (intranet)
- Artikel vertrouwenspersonen (intranet)
- Tafelbordjes met stellingen per team.
  - Informeren sector/ en dienstleiding (mail Peije)
  - Informeren EMO (5.1.2.e)
  - Informeren ambassadeurs Ethiek & Privacy (5.1.2.e)
  - Informeren vertrouwenspersonen (5.1.2.e)

## **Bijlage 1: Interview Liesbeth Huyzer**

# Grensoverschrijdend gedrag teams: onacceptabel

Laatst gewijzigd: 21-03-2022 | 06:52

Bron: Directie Communicatie



Niet onder reikwijdte

### **Hoe raakt dit ons werk?**

‘Juist bij de politie raakt dit direct aan onze legitimiteit’, zegt plaatsvervangend korpschef Liesbeth Huyzer, die hierover ook vertelt in een [interview met dagblad Trouw](#). ‘Ons werk is juist om op te treden tegen grensoverschrijdend gedrag. Maar overal waar mensen samenkomen, zie je helaas ook ongewenst gedrag. Pesten, discriminatie en intimidatie, al dan niet seksueel. Dat wil je niet. Wij doen eindeloos ons best om dit tegen te gaan.’

### **Waardoor komt grensoverschrijdend gedrag meer bij ons voor?**

Oorzaken van grensoverschrijdend gedrag liggen onder meer in de aard van het werk, geeft Liesbeth aan. ‘Wat mee kan spelen is dat politiewerk mentaal zeer belastend kan zijn. Door het capaciteitsgebrek moet veel werk vaak door weinig collega’s worden gedaan. Daardoor wordt niet altijd de tijd genomen om met elkaar over heftige ervaringen te praten.’ En we weten dat ongewenst gedrag eerder voorkomt in teams waarin mensen nauw samenwerken én die mono zijn samengesteld’, aldus



Liesbeth. 'Daarom is diversiteit belangrijk. Het helpt dat er tegenwoordig meer vrouwen en meer collega's met een bi-culturele achtergrond bij de politie werken. Dertig jaar geleden was ik binnen de politie de enige leidinggevende vrouw. Ik kreeg denigrerende opmerkingen. En vaak werd ik voor de secretaresse aangezien. Destijds vond ik dat ik daar maar tegen moest kunnen. Nu hier veel meer vrouwen werken, ervaar ik zulk gedrag minder vaak. En is het ondenkbaar geworden dat je zoiets pikt.'

### **Waarom delen we deze uitkomsten?**

Een open sfeer is belangrijk, benadrukt Liesbeth. 'De misstanden bij het programma The Voice of Holland hebben ook binnen onze organisatie tot extra aandacht voor grensoverschrijdend gedrag geleid. Dit moet bespreekbaar zijn. Binnen én buiten. Daarom praten we openlijk over deze medewerkersmonitor, ook in de pers. En binnen teams moet het zo veilig voelen dat collega's elkaar aanspreken op hun gedrag. En hulp durven zoeken als dat niet werkt.'

### **Hoe komt het dat soms laat lijkt te worden ingegrepen?**

Ingrijpen is niet altijd gemakkelijk, ziet Liesbeth. Vaak wil de melder vooral dat het gedrag stopt. En niet zozeer dat ook disciplinair wordt opgetreden. Niet onder reikwijdte

Als een collega data lekt, volgt ontslag. Bij racisme is dat nog een grijs gebied. We onderzoeken hoe we ook hier disciplinair meer helderheid in kunnen krijgen. Dat traject is nu bijna afgerond.'

### **Wat betekent dit voor leidinggevendenden?**

Niet onder reikwijdte

Juist in dat grijze gebied van grensoverschrijdend gedrag gaan we leidinggevendenden meer hulp en ondersteuning bieden.'

### **Wat staat er verder in dit onderzoek?**

De medewerkersmonitor gaat over meer onderwerpen dan grensoverschrijdend gedrag. Zo geeft het inzicht in ervaren werkdruk, burn-out klachten, en ervaren agressie en geweld door burgers.

Het rapport laat in algemene zin, vergeleken met de vorige meting uit 2016/2018, een positiever beeld zien. Politie mensen ervaren over het algemeen minder werkstress en meer werkplezier. Dit geldt niet voor medewerkers in de wijk, bij tactische opsporing en intelligence. Zij ervaren juist meer stress dan voorheen en minder werkplezier.

De medewerkersmonitor is in alle teams besproken. Op basis van de uitkomsten heeft elk team een plan gemaakt. Daarin staat wat het team gaat doen om onder meer de veiligheid en inclusiviteit op het team te verbeteren.

### **Meer weten?**

Benieuwd naar [de medewerkersmonitor 2020/2021? Hier lees je de resultaten](#). Het [interview dat Liesbeth gaf in Trouw](#), kun je ook teruglezen.

Heb je behoefte aan steun of hulp, dan kun je bellen met [een vertrouwenspersoon](#) in jouw eenheid of

bijvoorbeeld [bedrijfsmaatschappelijk werk](#).


Inhoudelijke vragen over de MeMo en/of het plan van aanpak, neem contact op de arbeids- en organisatiedeskundigen van het Landelijk Expertiseteam VGW.

**Bijlage 2 : Grensoverschrijdend gedrag** Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte





# Social media binnen de politie

Landelijk Overleg  
donderdag, 3 februari

# Inhoud

1. Socialmedia beleid	3
2. Organisatie	6
3. Aanleiding	11



1

# Socialmedia beleid



# Waar draagt beleid aan bij?



**Analyseren**



**Opsporen**



**Surveilleren**



**Communiceren**



**Socialmedialandschap politie**



# Socialmedia kwadrant





# Beleidsvoorwaarden aan privéaccounts

Elke collega mag uiteraard privé social media gebruiken. Maar bij dat recht horen wel de volgende voorwaarden:

1. Het account is op eigen initiatief geopend **vanuit privé persoon** en **niet als politieambtenaar**
2. Eigen verantwoordelijkheid voor het beheer van het account.
3. Het is **niet herkenbaar als politieaccount** zowel in de naam als huisstijl van de politie.
4. Er mag OVER de politie spreken maar NOOIT NAMENS de politie
5. De bio is overwegend gevuld met privégegevens.
6. De functie als politieambtenaar mag worden benoemd.
7. Bewustwording van scherpe uitspraken over het werk of over de politie als werkgever.
8. Houdend aan de beroepscode:
  - Ik ben niet corrupt
  - Ik span mij in voor een veilige werkomgeving
  - Ik draag bij een positief imago en geef in houding, uiterlijk en gedrag het goede voorbeeld
  - Ik vermijd de omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar
  - Ik ga zorgvuldig om met (vertrouwelijke) informatie

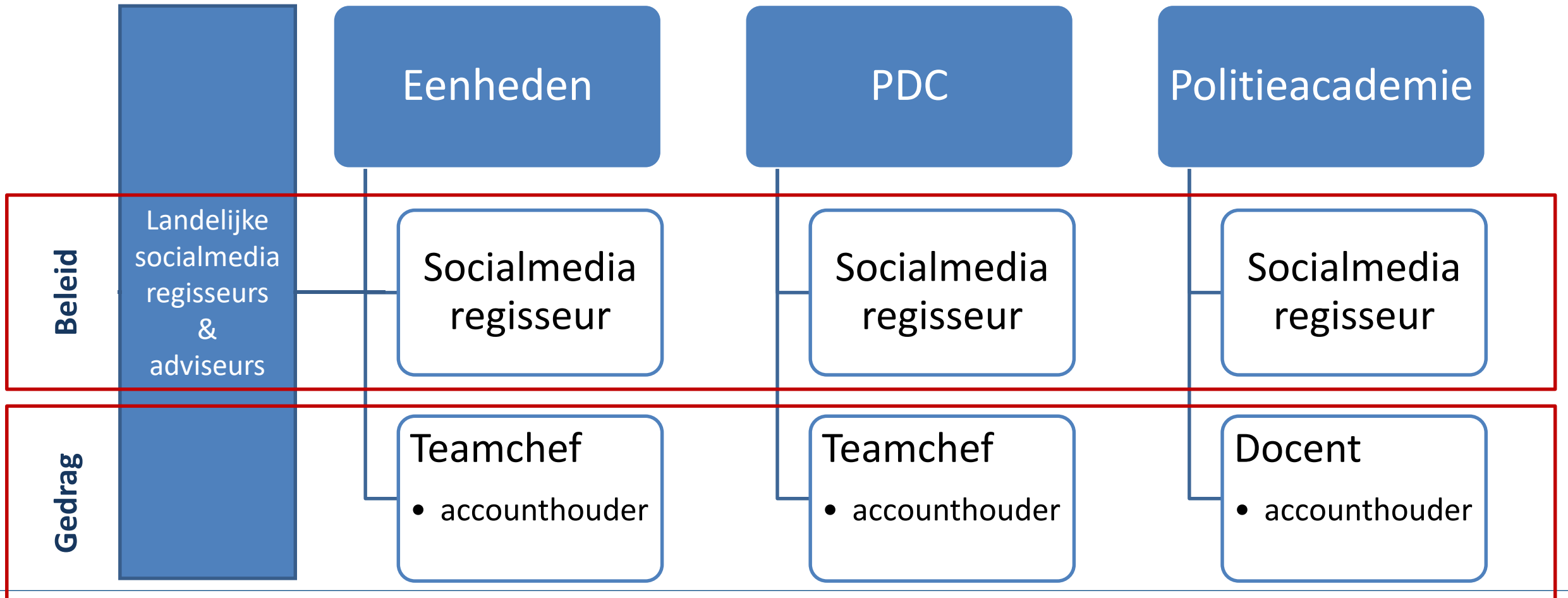


2

# Organisatie



# Verantwoordelijken binnen het beleid



3

# Aanleiding





# Waarom preventie?

Bijna alle collega's zijn actief op social media, zakelijk of privé. Veel gaat goed. Maar er zijn ook dingen die beter kunnen. **Ongewenste incidenten** bij het privégebruik van social media door collega's kunnen het imago schaden van de politie zowel intern als extern (in de media). Denk aan politieke uitingen op Facebook; ongepaste uitspraken in WhatsApp groepen; foto's van feestjes en drugsgebruik op Instagram.

**Het algemeen doel is minder (schadelijke) incidenten.** Het zorgvuldig omgaan met social media, zowel voor het werk als privé, moet verankerd zijn in het gedrag van de politieambtenaar. Met behulp van preventie willen we collega's helpen het goede te doen.





# Inventarisatie: waarom gebeuren deze incidenten?

- Accounthouder is niet bewust van zijn/haar gedrag.
- Accounthouder kent de beroepscode niet of nauwelijks.
- Accounthouder heeft geen of weinig kennis van het social media beleid en huisstijl.
- Accounthouder weet niet waar je de juiste huisstijl kunt toepassen.
- Accounthouder wordt niet aangesproken op het gedrag.
- Accounthouder wil bewust zich niet houden aan het beleid omdat het een privé account betreft.



4

# Aanpak





« waakzaam en dienstbaar »





## STAFDAG 2022

### TEAM VEILIGHEID INTEGRITEIT EN KLACHTEN (VIK)

#### Wat zijn de belangrijkste resultaten voor 2022?

- Uitvoering van het adoptieplan “Het VIK komt naar je toe”
- Preventie in gang gezet
- Strafrechtelijke onderzoeken uitvoeren (indien van toepassing)

#### Waar zijn wij trots op?

- In korte tijd mooie teamontwikkeling
- Werken op een prachtige locatie!
- Samenwerking met VIK Oost-NL ieder vanuit zijn eigen specialiteit

#### Wat zijn onze 3 grootste uitdagingen?

- Efficiënte invulling van de capaciteit
- Verbinding met VIK-NP
- Landelijke ontwikkelingen volgen VIK

#### Als team werken we graag samen!!!

Iedereen is welkom, wij zijn bereikbaar en benaderbaar

Kamer <sup>5.1.2.e</sup> – telefoon 088-<sup>5.1.2.i</sup>  
 of via de mail op: <sup>5.1.2.i</sup> @politie.nl of  
<sup>5.1.2.i</sup> @politieacademie.nl



## **Nee, seksueel grensoverschrijdend gedrag kan niet op de werkvloer!**

We zien in onze eenheid een terugkerend patroon waarbij ongelijkwaardigheid door een machtsverhouding of een afhankelijkheidsrelatie een cruciale factor is. Peije de Meij stuurde daarover onlangs nog een mail aan alle collega's. Hieronder lees je het verhaal van een collega die we voor dit artikel Miranda zullen noemen.

Niet onder reikwijdte



*Met dit verhaal vragen we aandacht voor grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Hopelijk helpt het eventuele andere slachtoffers om hun verhaal te doen of om de schaamte weg te nemen. Daarnaast is het belangrijk dat iedereen zich open voelt om het gesprek aan te gaan. Tijdens je werk hoor je je veilig te voelen. Er is dan ook geen plaats voor seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.*

“Denk nooit dat je leiding geeft aan een veilig team”

Na een casus met seksueel grensoverschrijdend gedrag op haar team, vraagt de teamchef zich af: hoe hebben we dit als teamleiding gemist? De teamchef vertelt wat het met haar heeft gedaan en de lessons learned die het heeft opgeleverd voor de toekomst.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



. Wat ik ervan geleerd heb, is dat je er nooit vanuit kunt gaan dat je leiding geeft aan een ‘veilig’ team. Aan ‘veiligheid’ dien je te blijven werken. Niet alleen als teamleiding. Een veilige werkplek is de verantwoordelijkheid van ieder teamlid. Snel interveniëren kan de schade beperken.

Niet onder reikwijdte



Deze casus is aanleiding geweest voor de teamleiding om in samenspraak met de teamleden dit thema verder te agenderen. We willen samen werken aan een betere bespreekcultuur. Daarin worden we ondersteund door verandercoaches en de vertrouwenspersonen. Het thema (seksueel) overschrijdend gedrag, hoe gaan we met elkaar om, zal een blijvend thema op de agenda moeten zijn.”

## **Vluchtstrook (seksueel grensoverschrijdend gedrag? Je staat er niet alleen voor!)**

Niet onder reikwijdte

De teamchef was zich bewust geworden dat ondanks alle inspanning om te werken aan een veilige inclusieve cultuur, je voortdurend aan dit onderwerp moet blijven werken en aandacht besteden.

In de artikelen worden dilemma's benoemd in wat je ongevraagd overkomt en dat gedrag weldegelijk grensoverschrijdend kan zijn. Buiten de vormen van het grensoverschrijdende gedrag zijn herkenbaar de verwijten die men zich in eerste aanleg zelf maakt, maar ook de teleurstelling in zichzelf, in de ander, maar ook een organisatie als de politie.

Wanneer jou een situatie overkomt die je niet gelijk wilt delen in de organisatie, weet dan dat er vroegtijdig een beroep kan worden gedaan op de in de eenheid daarvoor opgeleide en beschikbare vertrouwenspersonen. In alle vertrouwelijkheid kan de situatie gedeeld worden. Niet het doen van waarheidsvinding, maar het ondersteunen van jou en er voor jou te zijn met aandacht voor jouw gevoelens is de voornaamste zorg van de vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon ondersteunt jou door samen te oriënteren, focus aanbrengen, ondersteunen en afstemmen, maar dan wel met het houden van zelfregie voor de persoon in kwestie. Het is maatwerk en meerdere varianten zijn daarin mogelijk. Bijvoorbeeld het verwijzen/ondersteunen in het netwerk van de vertrouwenspersoon behoort tot de mogelijkheden. Daarnaast kunnen we ondersteunen bij het aangaan van de dialoog met de betreffende persoon en/of het inlichten van de teamchef, het verwijzen/ondersteunen bij het doen van een klacht of zelfs aangifte. Maar ook het "slechts" aanhoren is en blijft altijd een mogelijkheid. Ook voor een teamchef zijn de vertrouwenspersonen uiteraard beschikbaar als adviseur en sparringpartner, wanneer je vragen of dilemma's hebt m.b.t. grensoverschrijdende omgangsvormen of gedrag in je team. Het vertrouwenswerk kan ook een bijdrage leveren op het gebied van het creëren van bewustwording op deze thema's door bijvoorbeeld het geven van presentaties en workshops.

Bij vertrouwenswerk geldt: "Jij als persoon staat zelf aan het roer". Samen zoeken en creëren we een vluchtstrook om daarna weer veilig de weg op te kunnen gaan. De ervaring leert dat het delen van en aandacht voor jouw gevoelens al een gevoel van opluchting kan geven.

Er worden stappen gezet in het laten ontstaan van een cultuur waarin aan- en uitspreken aan het toenemen zijn. Zijn we er al? Nee, beslist niet. De weg hier naartoe vraagt om lef en durf van iedereen. Wij hebben allemaal een rol in een veilige werkomgeving en ook jij kunt daarin bijdragen als je ziet dat iemands grens lijkt te worden overschreden. Een eerste helpende stap is bespreken van wat je ziet gebeuren. Weet in dat geval waar je, ook als leidinggevende, ondersteuning kan en mag vinden. Het vertrouwenswerk is daar een van. Weet ons te vinden als er een vluchtstrook nodig is!

De vertrouwenspersonen wensen iedereen en goed en vooral (sociaal) veilig 2023 toe.

### Veranderingen naar aanleiding van nieuwe wet op de screening

Vanaf 1 januari 2023 zijn een aantal veranderingen van belang voor eenieder die bij de politie werkt.

Er gaan om de 5 of 8 jaar, afhankelijk van de functie, herhalingsonderzoeken plaatsvinden

Er is nu ook een continu-screening. Dit houdt in dat wanneer je ergens ten lande verdacht worden van een misdrijf, er bij jouw eenheid een melding daarover binnenkomt

De meldplicht is onveranderd gebleven

Vermoed je dat een verandering in je persoonlijke situatie een risico kan zijn voor je integriteit en betrouwbaarheid? Meld dit bij je leidinggevende en leg het melden voor jezelf vast (bewaars de mail).

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

Waar moet je bij het melden zoal aan denken?

- Verandering in de burgerlijke staat
- Justitiële gegevens en politiegegevens
- Verslaving of afhankelijkheid
- Relevante verandering in financiële situatie
- Nieuwe betaalde en onbetaalde nevenactiviteiten
- Sociale media en online activiteiten

Infographic+screening+jan+2020.pdf

*Meer weten? Kijk op intranet > Personeel > Screening*

- <https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/s/screening/overzicht>

*of Intranet > Nieuws > Nieuwe screening komt eraan*

- <https://intranet.politie.local/nieuws/0000/2022/december/08/nieuwe-screening-komt-eraan.html>

### Richtlijn melden geweld in proces-verbaal van bevindingen

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

## Toegangspas politielocaties

Niet onder reikwijdte

### Integriteitssessie aanvragen

Heeft jouw team, afdeling of ploeg behoefte aan een bewustwordingssessie integriteit, beroepscode en of een dilemmatraining, neem dan contact op met afdeling preventie:

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

Je krijgt dan zo snel als mogelijk een intakeformulier toegezonden waarop je specifieke leervragen op kwijt kunt.

Lees de voorwaarden genoemd op het intakeformulier.

### Bereikbaarheid VIK

Heb je een dilemma, vraag of een suggestie, zoek dan gerust contact met een van onze afdelingen

Kijk op intranet <https://agora.portal.politie.local/sites/190704161141/SitePages/Start.aspx>

Afdeling Veiligheid: Centraal Loket Screening (CLS) 088-5.1.2.i [redacted]

Afdeling Integriteit: 088-5.1.2.i [redacted] – na kantooruren via het OC

Afdeling Klachten: 088-5.1.2.i [redacted]

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

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Prestatie	Prestatieindicator	Beschrijving	Berekening (formule)	Stand van zaken	Waar koop je tegen aan?	Waar heb je onderzocht? (1) nodig voor 11 of anderszins?
Niet onder reikwijdte						
Prevalentie	512e512e	Een indicatie krijgen van de verdeling van de prevalentie	Niet bekend	De beschikbare gegevens zijn niet voldoende om de prevalentie te berekenen. De informatie is niet beschikbaar.	Niet bekend	De informatie is niet beschikbaar.
Niet onder reikwijdte						
Begroting	512e	Volden aan budget op grond van de beschikbare gegevens	Niet bekend	De informatie is niet beschikbaar.	Niet bekend	De informatie is niet beschikbaar.
In de onderzocht	512e 512	De informatie is niet beschikbaar.	Niet bekend	De informatie is niet beschikbaar.	Niet bekend	De informatie is niet beschikbaar.

Wat is de berekening (1) nodig voor 11 of anderszins?



## Teamplan Veiligheid, Integriteit en Klachten

### Relevante ontwikkelingen

- Polarisatie
- Politieke arena
- Ondersteuning relevante eenheidsprioriteiten, zoals bij Pvl
- Toenemend gebruik social media
- Uitvoeren solidariteitsdiensten en HOvJ diensten. Dit is belangrijk voor de verbinding.
- Review interne onderzoeken
- Rapport Nationale Ombudsman mbt klachtbehandeling
- Centralisatie veiligheid.
- Toenemende druk op preventie

### MEMO

Het plan van aanpak is in 3 delen opgedeeld voor de verschillende teams. Kernbegrippen zijn mentale weerbaarheid, werkdruk, verbinding bewaren tijdens thuis werken, afspraken bewaken en elkaar aanspreken. De wijze waarop dit wordt vorm gegeven is door de medewerkers zelf bedacht.

### Plannen 2022

1. Implementatie van de aanbevelingen uit de review.
2. Verkorten van de doorlooptijden integriteit door doorontwikkeling afdeling
3. Klachten 2.0: Het verbeteren van klachtherkenning, het verbeteren van de klantcontacten, het verbeteren van de schriftelijke afhandeling en meer investeren op het lerend vermogen in de eenheid
4. Het borgen van de harde afspraken, zoals profchecks, IBT, Certificeringen.
5. Extra personele zorg voor de medewerkers van veiligheid in de centralisatie van dat proces.
6. Vanuit de bijzondere context van VIK, de dynamische interactie met de burger en de politiek bestuurlijke gevoeligheid van de casuïstiek bieden van een leer- en ervaringsplaats op teamchefniveau of als klachtbehandelaar.
7. Doorontwikkeling preventie. Campagne om de aandacht te vestigen op thema's discriminatie, etnisch profileren, bejegening, legitimeren en niet werkgerelateerde bevragingen

### Opleidingen

- Mentale weerbaarheid (heel VIK)
- Mental checkup (MCU) (integriteit)
- Training bevoegdheden en integriteit (klachten en integriteit)
- Workshop professioneel schrijven (klachten)
- Workshop klachtbehandeling (klachten)

## Stappenplan Communicatie

### 1. Analyse

- Veel collega's zijn onbekend met de werkzaamheden van de afd. VIK. Voor hen zou het goed zijn om meer te weten over o.a.:
- - de klachtenprocedure
- - onderzoeken van VIK
- - werk van én met de afdeling van VIK. Dit blijkt o.a. uit onderzoeken die gehouden zijn door stagiaires en
- Wat is de strategische doelstelling? Hoe wordt probleem operationeel aangepakt?
- Wat speelt buiten, wat is de context, wat zijn gevoeligheden?
- Wie is inhoudsdeskundige, wie eindverantwoordelijk?
- Wie zijn stakeholders, maak een analyse van het krachtenveld.

### 2. Profileren

- Wat is de aanleiding, het communicatiemoment?
- Welk profilerings-thema of –thema's kun je toepassen?
- Hoe frame je het onderwerp?
- Hoe ga je je doel bereiken?
- Claim je verhaal: timing.

### 3. Boodschap

- Maak samen met eindverantwoordelijke boodschap, gebruik Boodschapshuis en Boodschappenwaaier.
- Zoek sterke bewijsvoering. Vul aan met verhalen
- Relateer aan kernboodschap politie.
- Kijk of voor interne boodschap andere focus nodig is.

### 4. Aanpak

- Bepaal je strategie op basis van strategisch doel en communicatiebeleid.
- Werk strategie uit: bv boodschappenstrategie, FAQ, crossmediale middelenmix, organisatie vd communicatie.
- Adviseer doelgroepen over het invullen van hun communicatieve rol.
- Monitor effect en resultaat tussentijds, stel bij waar nodig (bv Scrummethode)
- Benoem kansen en bedreigingen. Ook oplossingen.

### 5. Evalueren

- Wat was het effect van strategie, boodschap en middelen?
- Wat waren de leerpunten: proces en inhoud
- Wat heeft het opgeleverd, voorkomen of bespaard (accountability)?
- Hoe verliep de samenwerking, evalueer met opdrachtgever.
- Welke profilerings-thema's waren krachtig? vincenMaak omgevingsanalyse.

#### En verder:

- Deel je ervaringen in je eigen team, via PolitiePlus en publiceer op intranet/Kennisbank.
- Kijk voor meer informatie over ons Communicatiebeleid, de boodschappenwaaier, Boodschapshuis op de pagina Thematisch Communiceren (hyperlink).

## Tijdschema Masterclass Bedrijfsvoering - Module VIK

Aantal personen: 13 mensen + 5.1.2.e en 5.1.2.e

Groepjes verdelen: 3-3-3-4

Duur: 09:00 – 12:00

Sheet	Bezigheid	Tijd	Tijdsverloop
1.	Binnenkomst van de mensen / start	0	09:00
2.	Voorstelrondje (lucifer: 20 sec voorstellen)	5 min	09:00 – 09:05
3.	Centrale vraag: iedere deelnemer in Max 1 minuut antwoord geven	15 min	09:05 – 09:20
4.	Persoonlijk leerdoel formuleren 2 minuten opschrijven / 2 min uitwisselen (post-it)	5 min	09:20 – 09:25
5.	Doel van deze bijeenkomst	3 min	09:25 – 09:28
6.	Programma doornemen	2 min	09:28 – 09:30
7.	Uitleg socrative test je kennis	10 min	09:30 – 09:40
8.	Test je kennis vraag 1 – MC – C (verborgen)	-	-
9.	Test je kennis vraag 2 – MC – C (verborgen)	-	-
10.	Test je kennis vraag 3 – MC – B (verborgen)	-	-
11.	Test je kennis vraag 4 – MC – B (verborgen)	-	-
12.	Test je kennis vraag 5 – MC – C (verborgen)	-	-
13.	Test je kennis vraag 6 – MC – A (verborgen)	-	-
14.	Test je kennis vraag 7 – MC – B (verborgen)	-	-
15.	Test je kennis vraag 8 – MC – C (verborgen)	-	-
16.	Taakvelden VIK uitleg	5 min	09:40 – 09:45
17.	<b>Pauze</b>	<b>10 min</b>	<b>09:45 – 09:55</b>
18.	Casus 1 – deel A – Plichtsverzuim	20 min	09:55 – 10:15
19.	Vragen casus 1 – deel 1	-	
20.	Casus 1 – deel B – Raadplegen systemen	20 min	10:15 – 10:35
21.	Vragen casus 1 – deel 2	-	
22.	<b>Pauze / Persoonlijk leerdoel</b>	<b>10 min</b>	<b>10:35 – 10:45</b>
23.	Casus 2 - Klachten	20 min	10:45 – 11:05
24.	Vragen casus 2	-	
25.	Klachtenproces	-	
26.	Casus 3 - Veiligheidsonderzoek	20 min	11:05 – 11:25
27.	Vragen casus 3	-	
28.	Casus 4 – Veilig Werkklimaat	20 min	11:25 – 11: 45
29.	Vragen casus 4	-	
30.	Morele dilemma's / speeddaten/ carousel	?	
31.	5.1.2.e / 5.1.2.e	5 min	
32.	Terugblik (Tips en Tops)	5 min	

Socrative Test je kennis: student login: ROOM: TESTJEKENNISVIK

Inlog socrative: 5.1.2.i

## Opzet voor kennismaking met teamchefs Politieacademie

### Doelstelling: Contact maken met Teamchefs PA locaties waarbij men ons vinden kan

#### Taken VIK:

- Klachten
- Meldingen
- Screeningen
- Preventie (Adviserende rol)
- Beveiliging
- Interne onderzoeken (incl. terug verwijzing naar de lijn voor afdoening c.q. lijnonderzoek)
- Strafrechtelijke onderzoeken

Per 2022 de focus op en aandacht voor preventie van integriteitschendingen omdat;

- Preventief de voorkeur geniet voor repressief
- Bijdrage aan het lerend vermogen
- Bijdrage aan een positief imago van de Politieacademie

#### Positionering VIK ten aanzien van de lijn

- ➔ Teamchefs/ coördinatoren hebben een belangrijke (zo niet cruciale) rol als het gaat om integriteit en veiligheid. Het is van belang dat zij zich hiervan bewust zijn van hun positie.
- ➔ Het VIK is benaderbaar om een adviserende bijdrage te leveren in verband met specifieke casuïstiek aan de lijn op de taakvelden screening, klachten, interne onderzoeken, preventie en beveiliging.
- ➔ Het VIK doet alleen intern onderzoek in opdracht van sector hoofd. Zij is adviserend en onderzoekend.

*Integriteit is een lijn verantwoordelijkheid en is niet van het VIK*

#### Wat willen we uitstralen:

- We zijn bereikbaar en benaderbaar!
- We denken graag mee!
- Een open transparante (voor zover werkzaamheden dan toelaten) en lerende houding.
- We zijn (specialistische) professionals die van toegevoegde waarde kunnen zijn voor alle medewerkers binnen de Politieacademie
- Naast een vast contactpersoon is ook het team bereikbaar op algemeen. Wij zijn immers ambassadeur van het hele team.
- Verwijzing voor contact meldingen naar algemene mailbox
- Verwijzing naar agorapagina

#### Vragen die ook gesteld kunnen worden zijn:

- Wat wil de teamchef van het VIK?
- Welke ervaringen heeft de teamchef met het VIK?
  - Indien slechte ervaringen, vraag dan door! We willen zelf als VIK ook leren!
  - Indien goede ervaringen, vraag ook door. Wat maakt dat dit een goede ervaring was? Welke invloed had dit op hen?
- Spelen er momenteel vraagstukken waarbij het VIK in een adviserende rol in zou kunnen bijdragen?



POLITIE

# VIK Den Haag

5.1.2.e

Veiligheid

Integriteit

Klachten

Preventie/  
Integrale Veiligheid

« waakzaam en dienstbaar »

# Doelstellingen



1. Even voorstellen
2. Inkijk in de wereld van VIK
3. Informatie geven over de beroepscode
4. Ontwikkeling van de professionele beroepsidentiteit
5. Bewustzijn vergroten over kwetsbaarheden en eigen veiligheid



# Afdelingen en taak van Team VIK

Ondersteunen politiechef in de uitvoering van beleid op de taakvelden:

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

Kaders vastgesteld door VIK Korpsstaf



# Screening is altijd een momentopname!



## Politie mol Amine A. bekent lekken informatie naar criminele vriend

Politie mol Amine A., die vandaag voor de rechter stond in Den Haag, erkent gevoelige informatie te hebben gelekt naar een criminele vriend. Hierdoor werden tientallen rijdtests mogelijk gemaakt. De rechtszaak tegen A. duurt enkele dagen. Morgen komt de officier van justitie met een strategie.

Peter Willemsen & Chris Klomp 27-01-17, 09:36 Laatste update: 16:30



Screening

## Wilders weer de straat op voor campagne

17-01-2016 14:16



PVV-leider Wilders gaat de straat weer op. Hij heraft de openbare campagneactiviteiten. Vorige week schreef de PVV de publieke campagne op omdat Wilders vraagtekens had bij zijn veiligheid. Een agent die betrokken was bij zijn beveiliging, was opgepast vanwege lekken.

## Hoe een mol bij de politie zijn gang ging

### Politie mol Mark M.

Hij stal een recordhoeveelheid geheime politie-informatie, blijkt uit het onderzoek van de Rijksrecherche naar politie mol Mark M. Maandag staat hij met vier medeverdachten voor de rechter.

Marcel Haenen © 16 december 2016



## Politieportofolios mogelijk in handen van criminelen

De politie heeft erop toegezien om de laatste 10000 portofolios die in gebruik waren af te halen. Dit was het laatste deel van de portofolios die in gebruik waren. De politie heeft erop toegezien om de laatste 10000 portofolios die in gebruik waren af te halen. Dit was het laatste deel van de portofolios die in gebruik waren.







# Politiemol blijkt zoon van Utrechtse RAF-dode: 'Criminelen betaalden Orm K. voor info'

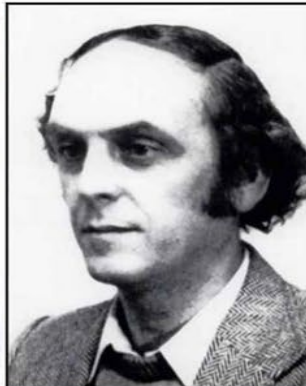
Door JOHN VAN DEN HEUVEL EN MICK VAN WELY

01 juni, 2020 in BINNENLAND



Lees voor

De 44-jarige politiekman van de eenheid Midden-Nederland die op 18 mei is opgepakt voor het lekken van vertrouwelijke informatie aan zware criminelen, is Orm K. Het is de zoon van de in 1977 door een RAF-terrorist doodgeschoten Utrechtse rechercheur Arie. Het zou gaan om een ernstig lek.



## LAATSTE NIEUWS

14:10 **PREMIUM** Op vakantie? 'Neem voorraad mondkapjes mee!'



14:09 Kamer in debat over coronacrisis



14:04 Politiekman opgepakt met kilo cocaïne



13:55 **PREMIUM** Inspanningen om Janset Alk...



# Screening

Nieuw sinds 1 januari 2023:

- \* periodieke screening
- \* meldplicht



# Integriteit / Interne onderzoeken

- Uitvoeren oriënterende/ disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken
- Maken (Beleids)adviezen n.a.v. incidenten
- Overleg (Hoofd)officier van Justitie VIK
- Overleg Arbeidsvoorwaarden/ Juridische Zaken
- Liaison functie Rijksrecherche



# Opnieuw agent opgepakt voor lekken



Door MICK VAN WELY  
28 mei 2020 in BINNENLAND



Lees voor

**UTRECHT** - De politie heeft opnieuw een agent opgepakt voor het doorspelen van vertrouwelijke informatie. Het gaat om een 44-jarige politiemann van de politie-eenheid Midden-Nederland. De man wordt verdacht van schending van de geheimhoudingsplicht, corruptie en computervredebreek.



Foto ter illustratie.

ANP

## LAATSTE NIEUWS

- 14:10 **PREMIUM** Op vakantie mondkapjes mee!
- 14:09 Kamer in debat over
- 14:04 Politieaan opgepakt
- 13:55 **PREMIUM** Inspectieaan kliniek Boschoord

Grensoverschrijdend gedrag

## Pesterijen, discriminatie en intimidatie komen binnen de politie bovengemiddeld vaak voor. 'Het is helaas menselijk gedrag'



In negentien van de in totaal 1400 teams die de politie telt is de afgelopen twee jaar geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag voorgekomen. Beeld ANP

Het gaat beter dan voorheen. Maar nog steeds komen pesten, intimidatie en discriminatie bovengemiddeld vaak voor bij de politie. Ook meldt een derde van de medewerkers grensoverschrijdend gedrag niet.





Politie

## Strafrechtelijk onderzoek naar WhatsAppgroep politie Rotterdam



Deel ANP

De hoofdofficier van justitie in Rotterdam stelt een strafrechtelijk onderzoek in naar mogelijk strafbaar handelen door agenten van de politie Rotterdam. De aanleiding hiervoor zijn uitlatingen van politieagenten in een WhatsAppgroep.

ANP 2 juli 2020, 19:52

Bijna verdubbeld

## Veel meer agenten ontslagen om lekken en misbruiken gevoelige informatie

11 juli 2020 11:18



Foto ter illustratie.

**Het aantal agenten dat door de politie is ontslagen omdat zij gevoelige informatie misbruikten of lekten, is bijna verdubbeld in een paar jaar tijd. Volgens de Politiebond worden agenten steeds vaker benaderd door criminelen.**

# VIK

- Politie
- Mogelijk verwijtbaar gedrag
- Vermoeden plichtsverzuim
- Vermoeden strafbaar feit
- Bestuursrecht (*AWB, Ambtenarenwet, BARP, ABBB*) en Strafrecht

# Rijksrecherche

- Openbaar Ministerie
- Gebruik vuurwapen > dood of enig letsel
- Overige confrontaties > dood of zwaar lichamelijk letsel
- Arrestant > dood of zwaar lichamelijk letsel
- Corruptie
- Strafrecht



# Plichtsverzuim

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van “iets” dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

