

# Representativiteit

## Themablad 10 bij de beroepscode

### Inleiding

Iedere medewerker is een visitekaartje van de organisatie. Dit vraagt om een correcte en representatieve uitstraling, ongeacht de functie.

### Kader

Ik ben een vertegenwoordiger van de politieorganisatie en ben mij daarvan bewust.

Mijn uiterlijke verschijning dient neutraal en representatief te zijn. Dit betekent onder meer dat tijdens mijn werk aan mij geen zichtbare uitingen van levensovertuiging te zien zijn.

Ik heb geen uiterlijke versieringen die ongepast zijn of de veiligheid van mijzelf, collega's of van burgers in gevaar kunnen brengen.

Ik ben respectvol in de omgang met burgers, veiligheidspartners en collega's en daarbij houd ik rekening met andere gewoontes, overtuigingen en gebruiken.

Ik kom mijn afspraken na. En als ik ze niet na kan komen, leg ik uit waarom niet.

Ik vertoon geen gedrag dat de politie in een negatief daglicht zet.

Ik ben mij bewust van mijn persoonlijke overtuigingen en meningen en houd daar rekening mee in contacten met anderen.

### Dilemma's

In jouw functie heb je geen contact met burgers. Ga je op een zomerse dag in een korte broek naar je werk?

Je hebt een zichtbare tatoeage. Wat doe je om erachter te komen of dit afbreuk doet aan de uitstraling van je gezag, neutraliteit of veiligheid?

Je collega plaatst op sociale media een bericht dat als polariserend kan worden aangemerkt. Wat doe je?

Je komt voor je werk bij een burger over de vloer en die vraagt of jij je schoenen uit wilt doen. Wat doe je?

### Interne richtlijnen en handreikingen

#### Nieuwsbericht informatie draagvoorschrift uniform

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1203/draaginstructie-uniformen-politie.html>

#### Gedragscode lifestyle-neutraliteit 2021

<https://intranet.politie.local/downloads/1204/gedragscode-lifestyle-neutraliteit.html>

### Wet- en regelgeving

Art. 56 Barp  
Art. 57 Barp

### Gerelateerde themabladen

- Gedrag in vrije tijd
- Omgaan met zakelijke uitnodigingen
- Contacten in de privé sfeer

- Veilig werkklimaat.

# Social media

## Themablad 11 bij de beroepscode

### Inleiding

Sociale media zijn voor de politie een laagdrempelige manier om verbinding te zoeken met burgers, bedrijven en partners. Het draagt bij aan de effectiviteit van het politiewerk en het vertrouwen in de politie. We communiceren proactief en interactief. Bereikbaarheid en benaderbaarheid offline én online zijn daar een onmisbaar onderdeel van.

### Kader

Ik ken en volg de afspraken over het gebruik en het beheer van sociale media.

Ik ben me bewust van het bereik en de impact die mijn berichten op sociale media kunnen hebben.

Op mijn privéaccounts op sociale media houd ik ook rekening met mijn voorbeeldfunctie.

Ik ben me ervan bewust dat ik op zakelijke accounts namens de politie spreek. Ook ben ik me ervan bewust dat wat ik plaats op mijn privéaccounts door het publiek indirect opgevat kan worden als een bericht vanuit de politie.

Ik weet wat ik wel en niet over mijn werk mag posten op mijn zakelijke en privéaccounts.

Ik ken de privacyregels en begrijp dat die ook voor mijn socialmediagebruik gelden.

Op mijn profielfoto of andere foto's op

privéaccounts mag ik niet in uniform staan. Ik communiceer op privéaccounts namelijk op geen enkele manier namens de politie.

### Dilemma's

Je bent trots op je werk en laat dat graag zien. Als je een mooie aanhouding hebt verricht of een ander goed resultaat hebt behaald, post je dit op je privéaccount op Twitter. Mag dit?

Je gebruikt een nepaccount om contact te leggen met verdachten. Mag dit?

Op je Facebookaccount vermeld je dat je bij de politie werkt. Je post ook iets over je politieke voorkeur en geeft je mening over het huidige vluchtelingenbeleid. Mag dit?

Kun je op je privéaccount van Facebook delen wat je hebt meegemaakt tijdens je werk als je verder geen namen noemt?

Je zet foto's die je tijdens je dienst maakte op het Instagramaccount van de politie. Gezichten van verdachten zijn onherkenbaar gemaakt. Mag dit?

In een groepsapp maken meerdere collega's opmerkingen die je racistisch en vrouwonvriendelijk vindt. Je wilt dit bespreken met je leidinggevende, maar je bent bang voor mogelijke consequenties binnen het team en het groepsgevoel. Wat doe je?

### Casuïstiek

#### Facebookpagina

Een politieambtenaar zocht tijdens zijn werk contact met vrouwen om vervolgens een seksuele relatie met hen aan te gaan. Er is verklaard dat de politiemedewerker diverse accounts op sociale media gebruikt om contact te maken met vrouwen. Hij verwijst daarbij naar zijn functie en heeft seksueel getint contact via de diensttelefoon. De politiemedewerker is ontslagen vanwege plichtsverzuim. De rechter oordeelde dat dit een passende straf was.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op: ECLI:NL:CRVB:2015:3446

#### Interne richtlijnen en handreikingen

Kijk op de intranetpagina 'Social media' voor meer informatie en voor contact met de socialemediaregisseur uit je eigen eenheid.

#### Social mediabeleid

<https://intranet.politie.local/downloads/1315/factsheet-social-media-afspraken.html>

#### Inrichtingseisen account op sociale media

<https://intranet.politie.local/downloads/000/inrichtingseisen-social-media-profielen.html>

#### Instructie Beeld op sociale media

<https://intranet.politie.local/downloads/1315/instructie-beeld-op-social->

media.html

### **Blauw op Social Plus**

Op het online platform 'Blauw op Social Plus' kun je jouw kennis op het gebied van sociale media ontwikkelen en professionaliseren.

<https://agora.portal.politie.local/sites/220119110721/SitePages/Start.aspx>

### **Wet- en regelgeving**

Art. 76 Barp

Art. 80 Barp

Art. 10 Auteurswet

### **Gerelateerde themabladen**

- Gedrag in vrije tijd
- Omgaan met informatie
- Representativiteit

# Sociaal veilig werkklimaat

## Themablad 12 bij de beroepscode

**De organisatie en de medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor een sociaal veilig werkklimaat. Een sociaal veilig werkklimaat is een werkklimaat waarin medewerkers zich vrij voelen hun professionele mening naar voren te brengen en niet vrezen voor vernedering of intimidatie door collega's of leidinggevenden. Een sociaal veilig werkklimaat leidt tot gezonde en gemotiveerde medewerkers.**

### Kader

Ik span me in om een bijdrage te leveren aan een sociaal veilig werkklimaat.

Ik behandel collega's met respect. Ik heb respect voor de rechten, standpunten en identiteit van een ander. Ik stel me inclusief op en mag me veilig voelen om mezelf te zijn.

Ik ben aanspreekbaar en spreek aan op ongewenste omgangsvormen en gedrag. Als ik merk dat iemand grensoverschrijdend gedrag vertoont, kijk ik niet weg, maar onderneem ik actie.

Ik weet dat discriminatie en discriminerende of racistisch getinte uitingen niet zijn toegestaan. Ik weet dat de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling het vertrekpunt zijn voor de politie. Mijn gedrag is in overeenstemming hiermee.

Ik onthoud mij van elke vorm van pesten, racisme, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ongewenste seksuele aandacht.

Dit geldt ook voor uitingen die als zodanig gezien kunnen worden en voor gedragingen tegen een persoon, die door een ander of toehoorders als ongewenst of kwetsend kunnen worden ervaren.

Ik gedraag mij gepast in de omgang met collega's, ongeacht of deze collega's aangeven of ze mijn gedrag al dan niet tolereren. Dit geldt nog sterker als het gaat om collega's in een gezagsverhouding of met wie ik een afhankelijkheidsrelatie heb.

Ik houd rekening met waar de grenzen van het toelaatbare liggen en met de grenzen van anderen. Dit geldt ook voor grappen die als kwetsend of ongepast ervaren kunnen worden. De verantwoordelijkheid om hier vooraf goed over na te denken, ligt bij degene die de grap of opmerking maakt.

Ik houd rekening met maatschappelijke ontwikkelingen en wat dit vraagt van hoe ik mijn werk doe. Ik ben bereid te kijken naar de historische context van onze maatschappij.

Als ik 'stoom' wil afblazen, doe ik dat met respect voor anderen. Iedereen heeft dezelfde mensenrechten en is gelijkwaardig.

### Dilemma's

Je hoort een collega neerbuigend praten over een andere collega. Wat doe je?

Een collega maakt een opmerking die racistisch wordt opgevat. Je vraagt degene die de opmerking maakte wat hij

bedoelt en je krijgt het antwoord dat je je niet zo moet aanstellen. Hoe ga je hiermee om?

Je bent forensisch medewerker. Je wordt geregeld met schokkende zaken geconfronteerd. Je collega's maken hier onderling grappen over. Wat doe je?

Een collega vertelt op de werkvloer regelmatig op luide toon moppen die de fatsoensgrenzen overschrijden en niet in lijn zijn met de (kern)waarden van de politie. Wat doe je?

Je bent sinds kort leidinggevende. Het valt je op dat ieder teamlid een bijnaam heeft die refereert aan uiterlijke kenmerken. Ieder teamlid wordt hier consequent mee aangesproken. Wat doe je?

### Casuïstiek

#### Ongewenste omgangsvormen

De aanstelling van een politieambtenaar in tijdelijke dienst werd niet verlengd en niet omgezet in een vaste aanstelling omdat in de korte tijd dat de ambtenaar in dienst was sprake was van meerdere meldingen van ongepast gedrag. Het zou gaan om omgangsvormen (aanraken) en ongewenste contacten met meerdere collega's. De betrokken ambtenaar toonde geen enkel inzicht in het feit dat zijn gedrag door anderen als onprettig werd ervaren. Verbetering van het gedrag werd daarom niet verwacht. Volgens de rechtbank en de Centrale Raad van Beroep heeft de korpschef in redelijkheid tot het oordeel kunnen

komen dat appellant niet aan de eisen van geschiktheid of bekwaamheid heeft voldaan.

#### **De hele uitspraak lezen?**

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op ECLI:NL:RBROT:2022:1694 en ECLI:NL:CRVB:2023:71

## **Interne richtlijnen en handreikingen**

### **Onderwerppagina**

#### **Vertrouwenspersoon**

[https://intranet.politie.local/categorie/per\\_soneel/onderwerpen/v/vertrouwenspersoon/overzicht](https://intranet.politie.local/categorie/per_soneel/onderwerpen/v/vertrouwenspersoon/overzicht)

### **Gezamenlijke verklaring tegen racisme en discriminatie**

In juni 2022 heeft het strategische netwerk een gezamenlijke verklaring tegen racisme en discriminatie afgegeven. Van medewerkers wordt verwacht dat ze deze boodschap kennen en onderschrijven.

<https://intranet.politie.local/downloads/000/gezamenlijke-verklaring-tegen-racisme-en-discriminatie.html>

### **Onderwerppagina geestelijk verzorgers**

[https://intranet.politie.local/categorie/per\\_soneel/onderwerpen/g/geestelijk-verzorger/overzicht](https://intranet.politie.local/categorie/per_soneel/onderwerpen/g/geestelijk-verzorger/overzicht)

### **Onderwerppagina Arbocatalogus**

[https://intranet.politie.local/categorie/per\\_soneel/onderwerpen/a/arbocatalogus/overzicht](https://intranet.politie.local/categorie/per_soneel/onderwerpen/a/arbocatalogus/overzicht)

## **Wet- en regelgeving**

Artikel 1 Grondwet

Algemene wet gelijke behandeling

Arbeidsomstandighedenwet

# Waarheidsgetrouw opmaken

## Themablad 13 bij de beroepscode

### Inleiding

Processen-verbaal worden op ambtseed of ambtsbelofte opgemaakt. Dit betekent dat de ambtenaar achter de inhoud van het proces-verbaal moet kunnen staan. Daarnaast registreren politiemedewerkers hun uren in BVCM en declareren zij gemaakte onkosten in Youforce. Ook dit moet zorgvuldig en integer gebeuren. Het gaat immers om gemeenschapsgeld.

### Kader

In een proces-verbaal schrijf ik alleen op wat ik zelf gezien, gehoord of gedaan heb en waarvan ik zeker ben.

Ik laat geen dingen weg die relevant zijn. Ook als ik iets niet goed heb gedaan, schrijf ik wat ik gedaan heb.

Ik spreek altijd de waarheid en niks anders dan de waarheid.

Ik vul mijn urenregistraties en declaraties zorgvuldig in, naar waarheid en volgens de geldende voorschriften.

### Dilemma's

Je bent wijkagent en hebt avonddienst. De volgende ochtend wordt er in je wijk een bijeenkomst gehouden waarvoor je uitgenodigd bent. Dit levert strijd op met de Arbeidstijdenwet. Hoe verantwoord je je uren?

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. Hoe

ga je hiermee om?

Je collega declareert reiskosten van zijn woning naar zijn plaats van tewerkstelling. Het gaat om 45 kilometer. In werkelijkheid blijft hij drie dagen per week bij zijn vriendin op vijf kilometer van de plaats van tewerkstelling. Wat doe je?

Je maakt samen met een collega een proces-verbaal op. Je collega is niet aanwezig en vraagt jou om zijn handtekening te zetten. Wat doe je?

### Casuïstiek

#### Onjuiste declaratie

Een politieambtenaar ontvangt een vast bedrag voor reiskosten woon-werkverkeer. Hij dient een reisdeclaratie in voor meer dan € 250,-. Daar moet de leidinggevende toestemming voor geven. Deze stelt een aantal kritische vragen waarna de ambtenaar de reiskosten opnieuw declareert, maar nu gesplitst per maand. Daar is geen goedkeuring van de leidinggevende voor nodig. Betrokkene heeft als opmerking geplaatst 'Toestemming verleend door leiding.' Bij een steekproefsgewijze controle is vastgesteld dat betrokkene onterechte reiskosten heeft gedeclareerd. Er volgde een salarisinhouding.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op: ECLI:NL:RBGEL:2017:5585

#### Uren verantwoord

Een politieambtenaar is meermaals aangesproken op het onjuist

verantwoorden van uren in BVCM. Hij heeft een waarschuwing gekregen dat soortgelijke incidenten als ernstig plichtsverzuim worden beschouwd. Enige tijd later heeft de politieambtenaar voorwaardelijk strafontslag opgelegd gekregen op grond van een disciplinair onderzoek. Het bleek dat de politiemedewerker dagen had verantwoord als werkdagen, terwijl hij op die dagen verlof had. Na een nieuw vermoeden van het onjuist verantwoord van uren is opnieuw een onderzoek ingesteld. Er bleek sprake van plichtsverzuim en het eerder opgelegde voorwaardelijk ontslag wordt uitgevoerd. De betrokken ambtenaar wordt ontslagen en de rechtbank acht het ontslag terecht.

Zie: ECLI:NL:CRVB:2020:381

### Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp

Art. 152 Wetboek van Strafvordering

Art. 153 Wetboek van Strafvordering

Art. 344 Wetboek van Strafvordering

Art. 225 Wetboek van Strafrecht

Art. 226 Wetboek van Strafrecht

### Gerelateerde themabladen

- Gebruik van geweld

# Zakendoen met leveranciers

## Themablad 14 bij de beroepscode

### Inleiding

Leveranciers moeten erop kunnen vertrouwen dat de politie objectieve beslissingen neemt als het gaat om de levering van goederen en diensten aan de politie. Daarbij mag op geen enkele manier de schijn van bevooroordeeld zakendoen kunnen ontstaan.

### Kader

#### Gelijkheid

- Ik creëer gelijke kansen voor leveranciers door meerdere partijen te betrekken.
- Ik hanteer voor elke potentiële opdrachtnemer dezelfde procedure.
- Ik geef in aanbestedingsprocessen gelijke toegang tot informatie voor potentiële opdrachtnemers.
- Ik zorg voor een productonafhankelijke omschrijving bij aanbestedingen.

#### Transparantie

- Ik ben transparant in mijn keuzes.
- Ik rapporteer en registreer zoveel mogelijk informatie en keuzes.
- Ik handel niet individueel en ik laat altijd een collega meekijken.
- Ik ben terughoudend met contacten uit mijn persoonlijk netwerk. Ik ben hierover transparant naar mijn leidinggevende.
- Ik doe geen zaken buiten de reguliere processen en procedures.

#### Representatie

- Als ik namens de politie aankopen doe of benaderd word door

leveranciers, ben ik me ervan bewust dat ik de politie vertegenwoordig.

### Dilemma's

Jouw partner heeft een eigen bedrijf waar jij wat onbetaalde hand- en spandiensten voor verricht. Jouw partner neemt met het bedrijf deel aan een aanbestedingstraject voor de politie. Hoe ga je hiermee om?

Je benadert een horecagelegenheid voor een teamuitje, terwijl bekend is dat dit bedrijf niet altijd even correct omgaat met regelgeving (sluitingstijden, alcohol schenken aan minderjarigen of geluidsoverlast bijvoorbeeld). Wel of niet doen?

### Casuïstiek

#### Ontvangen van gunsten

Een politieambtenaar kreeg gunsten via zijn zakelijke contacten bij X. Zo zijn werkzaamheden aan zijn auto verricht bij de werkplaats van het hoofdkantoor van X tijdens zakelijke besprekingen over overeenkomsten tussen X en de politie. Dit maakt het aannemelijk dat de gunsten zijn verleend vanwege de functie die de politiemedewerker had bij de politie. De politiemedewerker heeft gebruikgemaakt van de gunsten en er deels zelf actief om gevraagd. Daarmee heeft hij het vertrouwen dat de politie hem schonk ernstig geschonden. Ook heeft hij hiermee het aanzien van de politie schade toegebracht. De politiemedewerker is daarom ontslagen.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op: ECLI:NL:CRVB: 2018:3429 en ECLI:NL:CRVB:2020:2268

### Interne richtlijnen en handreikingen

#### Toolkit inkoop en bestellen

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1203/wat-moet-ik-doen-als-ik-iets-wil-laten-inkopen.html>

### Wet- en regelgeving

Art. 55b Barp

Art. 5 lid 1 sub d Ambtenarenwet 2017

Art. 8 lid 1 sub c en d Ambtenarenwet 2017

Art. 8 lid 2 sub b Ambtenarenwet 2017

### Gerelateerde themabladen

- Financiële belangen
- Omgaan met zakelijke uitnodigingen
- Nevenwerkzaamheden

**Teamplan 2022-2023 Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK-MN)**

**Missie**  
 Vanuit de kernwaarden moedig, integer, betrouwbaar en verbindend draagt VIK MN betekenisvol bij aan de integriteit en kwaliteit van de politie en het vertrouwen dat de burger heeft in de professionaliteit en onpartijdigheid van elke politieambtenaar en de politie als organisatie. Samen met de lijn voorkomen we integriteitsschendingen en bewerkstelligen we een veilig werkklimaat door advies en ondersteuning.

**Visie**  
 VIK streeft naar een integere politie. Onderzoeken en klachten worden uitgevoerd conform landelijk geldende kwaliteitseisen door gekwalificeerde medewerkers. Integriteit, objectiviteit en oog voor de betrokkenen vormen de basis. Leerpunten vinden hun weg in de organisatie en leiden tot inzicht, bewustwording en een veilige omgeving. Kwalitatieve klachtbehandeling geeft impulsen tot leren. VIK maakt werk van preventie en veiligheidsvraagstukken. Voorkomen is beter dan genezen. Laagdrempelig en samen met "de lijn" worden vraagstukken en thema's bespreekbaar. Bewustwording leidt tot afname van klachten en onderzoeken en draagt bij aan een veilige werkomgeving. VIK staat voor hoogwaardige screening van (nieuw) personeel en advisering van het bevoegd gezag over integriteitsvraagstukken. VIK medewerkers zijn toegerust voor hun diverse taken. Het is prettig werken binnen VIK. Goede werksfeer, gelijkwaardigheid, veiligheid, vertrouwen, professionele waardering, opleiding en ontwikkeling zijn daarvoor de ingrediënten

SWOT-analyse	
<p><b>Sterk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deskundig op inhoud</li> <li>- Advisering bevoegd gezag / netwerkpartners</li> <li>- Gedegen procesvoering en onderzoek</li> <li>- Draagvlak bij bevoegd gezag en ketenpartners</li> <li>- Ervaring medewerkers</li> <li>- Specialisme binnen de processen</li> <li>- Betrokkenheid van medewerkers</li> <li>- Benutten netwerken</li> </ul>	<p><b>Zwak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relatief kleine afdeling;</li> <li>- Gescheiden processen;</li> <li>- Gedifferentieerde functies;</li> <li>- Hoog RPU percentage</li> <li>- Opvangen piekbelastingen / toenemend werkaanbod</li> <li>- Bovenregionale / landelijke eenduidigheid</li> <li>- Erkend te mager ingericht</li> <li>- TTW construct voldoet niet</li> <li>- Capaciteit Preventie</li> <li>- Landelijke samenhang</li> <li>- Ontvlechting screening</li> </ul>

<p><b>Kans</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Landelijke ontwikkelingen naar VIK 2.0: de review biedt kansen voor verbetering en harmonisatie</li> <li>- Herbezinning inrichting VIK (landelijk)</li> <li>- Preventie / veilige werkomgeving zijn landelijk hot topics: VIK kan hier in MN meer positie krijgen: samenhang politie voor iedereen en leiderschap</li> <li>- Uitbouwen accounthouderschap en preventieactiviteiten</li> <li>- De aandacht voor het klachtenproces biedt kansen tot verbetering</li> <li>- Vakspecialisme verder ontwikkelen (opleiding)</li> <li>- Flexibilisering binnen functiegebouw VIK</li> <li>- Anders werken: flexibele inzet; regelruimte medewerkers, kostenbesparend</li> </ul>	<p><b>Bedreiging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toenemende werkdruk</li> <li>- Structureel onvoldoende capaciteit proces klachten</li> <li>- TTW construct inefficiënt en wordt niet nagekomen</li> <li>- Proces-flow / reorganisatie proces Screening (werk gaat op termijn naar PDC, maar de komende tijd blijft het werk bij de eenheid: krapte)</li> <li>- Uitstroom door pensioen</li> <li>- Niet flexibel genoeg (functies)</li> <li>- Onvoldoende formatieve "speelruimte"</li> <li>- Opleidingscapaciteit</li> <li>- Ontwikkelcapaciteit</li> <li>- Samenwerking in de keten (in- en extern)</li> <li>- Landelijk imago</li> <li>- Politieke sturing</li> <li>- Anders werken: samenhang binnen team / leren / afstemmen</li> <li>- Uiteenvallen VIK zoals het nu is.</li> </ul>
--	--

**Koers & richting MDN vertaald naar afdelingsniveau (Wat?)**  
 VIK is onderdeel van de Staf en heeft tegelijkertijd een status aparte: VIK is qua werkprocessen en verantwoordelijkheden nauwelijks te vergelijken met andere stafafdelingen. Dit teamplan is vooral gericht op de ontwikkeling van VIK als afdeling, maar kan niet los gezien worden van stafbrede en landelijke ontwikkelingen. VIK MN zal in toenemende mate beïnvloed worden door landelijke sturing en harmonisatie van processen en afstemming / samenwerking met andere VIK's en het nieuw in te richten NBIAC, waar VIK KS onderdeel van uit maakt. VIK MN heeft korte lijnen met bevoegd gezag in de eigen eenheid en het O.M. De gemanadateerde taakstelling vanuit de AIVD zal per 1-1-23 vervallen met de invoering van de nieuwe Wet Screening.

**VIK MN kent 5 deelprocessen:**

1. Screening: Veiligheid- en betrouwbaarheidsonderzoeken.
2. Interne Onderzoeken (IO): integriteitsonderzoeken (disciplinair en SR) medewerkers MN.
3. Klachtbehandeling: het behandelen van klachten van burgers tegen medewerkers van de Eenheid MN met als doel herstel van vertrouwen en leren van feedback van de burger.
4. Preventie: actief uitdragen naar lijn en medewerkers van leerpunten, kennis en inzicht om integriteitsschendingen te voorkomen.
5. Integrale Beveiliging: intermediair / adviserend en coördinerend ten aanzien van fysieke en sociale veiligheidsvraagstukken.

De eerste 3 processen kenmerken zich door een sterk uitvoerend karakter op basis van vastgestelde protocollen en richtlijnen, in opdracht van en in nauwe samenwerking met het bevoegd gezag. De huidige organisatie en werkwijze van VIK vindt haar oorsprong in het ontwerp van de Nationale Politie (2012).

**Ontwikkelingen / richting 2022-2023:**  
Landelijke Review VIK: de hieruit ontstane deelprojecten beginnen hun beslag te krijgen. Inmiddels is een aantal verbeteringen doorgevoerd, is Triage landelijk ingevoerd en wordt het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) ingericht. Andere deelprojecten zullen in de loop van 2022 hun beslag krijgen. Van belang is dat de governance zal veranderen. Door middel van compliancy en met de instelling van een portefeuillehouder Integriteit zal meer gestuurd worden op landelijke eenduidigheid en wederkerigheid. Preventie, veilige werkomgeving, leren en ontwikkelen zijn thema's die niet alleen voor het proces IO tellen, maar voor alle VIK processen in relatie tot de respectievelijke werkterreinen. Om deze thema's de aandacht te geven die nodig is, zullen keuzes gemaakt moeten worden in functie en inrichting van VIK (eenheid en landelijk) en is intensievere samenwerking met programma's en de lijn noodzakelijk. Integriteit en een veilige werkomgeving zijn immers organisatiebrede basisvoorwaarden met een actieve verantwoordelijkheid van elke medewerker. Nav de Review gaan de Hoofden Staf de inrichting van VIK evalueren en voorstellen doen voor een nieuwe of aangepaste inrichting die recht doet aan de huidige vraag, tijdgeest en ontwikkelingen. Deze opdracht strekt zich uit over alle VIK processen. De uitwerking zal in 2022 / 2023 vorm krijgen.

Screening: andere wetgeving en andere inrichting  
 De met Screening samenhangende wetgeving wordt veranderd. Hierdoor worden taken en rollen binnen diverse overheidsinstanties anders verdeeld en worden werkprocessen aangepast. De inhoudelijke taken verdwijnen op eenheidsniveau en worden centraal ondergebracht bij het PDC. Screening zal dus geen deel meer uitmaken van VIK op eenheidsniveau. De gevolgen hiervan worden momenteel in een proces-flow traject onderzocht en zullen waarschijnlijk tot een reorganisatie leiden. Het is van belang dat de personele component aandacht krijgt: de toekomst voor medewerkers screening is momenteel onzeker.

Klachtbehandeling:  
 Na een toename in 2020 en 2021 van ca 29% van het volume klachten lijkt dit nu te stabiliseren. De complexiteit en daarmee samenhangende noodzakelijke professionaliteit en inzet neemt echter toe. Aanbevelingen uit de rapportage NOM en opdrachten vanuit KL en VIK KS worden opgevolgd, uitgewerkt en geïmplementeerd. Dit vraagt om inzet van capaciteit in landelijke werkgroepen en bij implementatie binnen de eenheid. Vanuit klachtbehandeling wordt in de volle breedte deelgenomen aan preventie activiteiten en doorontwikkeling van dit thema. Meetings- en evaluatietools om de lijn te bedienen zijn ontwikkeld en worden uitgerold. Professionaliteit en capaciteit blijven sterk randvoorwaardelijk bij voortgang en doorontwikkeling hiervan. Op landelijk niveau is besloten dat Interne Klachten in ieder geval door VIK gecoördineerd gaan worden. Dit staat haaks op beschikbare kennis en capaciteit.

Preventie en Integrale Beveiliging:  
 De kerntaken van VIK zijn vooral reactief. Er vindt een integriteitsschending plaats en VIK behandelt de klacht of doet een onderzoek. Veel van deze klachten en onderzoeken zijn te voorkomen. Inmiddels is ook een *veilige werkomgeving* zeer actueel door signalen over onveiligheid en discriminatie / racisme. Vanuit de processen Preventie en Integrale Beveiliging willen we – in samenwerking met *Politie voor iedereen* - als VIK collega's en de lijn ondersteunen om incidenten veel meer te voorkomen en te leren van wat verkeerd is gegaan is. Intensievere samenwerking / allianties met de districten en diensten zijn daarvoor noodzakelijk. Vanuit de CSO wordt mbt Integrale Beveiliging meer samenhang gezocht tussen land en eenheid.

**In het verlengde van haar missie wil VIK-MN zich zowel regionaal als in landelijk verband verder ontwikkelen naar een afdeling waar het fijn werken is, waar medewerkers kunnen leren en ontwikkelen zodat producten van hoge kwaliteit zijn en kennis en kunde ook in preventief opzicht ingezet worden. VIK-MN streeft naar landelijke eenduidigheid met behoud van de couleur locale en draagt bij aan de verbetering van de landelijke processen.**

**Strategie / routemap: Hoe?**

- VIK MN draagt actief bij aan de doorontwikkeling en borging binnen de diverse deelprocessen, (eenheid en landelijk) en zoekt daarvoor de samenwerking met andere VIK's en landelijke partners;
- VIK MN implementeert (landelijke) kwaliteitsverbeteringen;
- Medewerkers van VIK MN worden in staat gesteld zich verder te professionaliseren;
- VIK MN zet de ingeslagen richting ten aanzien van optimalisatie van het personeelsbestand en flexibele inzet voort, met aandacht voor de veranderingen binnen de processen, ook binnen de Staf van MN;
- In samenwerking met "de lijn" en overige partners bouwt VIK haar preventie- en advieswerkzaamheden verder uit.

**Kritische succesfactoren:**

- (landelijke) Herbezinning op functie / taken / kwaliteitseisen / inrichting / formatie VIK;
- Eenheidsbrede bewustwording van het belang van preventie/ veilige werkomgeving en de rol van de medewerker en de lijn daarin;
- Flexibilisering personeelsarrangement, ook in samenhang met plan Staf MN;
- Ruimte / tijd / middelen voor professionaliseren VIK medewerkers;
- Doorzettingskracht voor verbeteringen (Staf / Eenheidsleiding / Landelijk);
- Voldoende capaciteit die recht doet aan het werkaanbod en verwachtingen;
- Nakoming van de leveringsafspraken (TTW t.a.v. Klachtbehandeling en Screening).

**De veranderopgave voor VIK strekt zich uit over meerdere terreinen:**  
**Landelijk:**

- Veranderingen ten gevolge van de review VIK met lokale en landelijke impact (processen IO).
- Met de review als opmaat herbezinning op de functie en de inrichting van het VIK domein (breed) en de daarmee samenhangende taakstellingen, kwaliteitsvraag en functionaliteiten.
- Veranderingen in het landelijk domein Screening (wetgeving en organisatie van de taken die voor de politie blijven) met gevolgen voor het werk en de inzet van personeel.
- Ontwikkelingen binnen Klachtbehandeling: toenemend werkaanbod, vraag om vernieuwing klachtbehandeling en aandacht voor leren en ontwikkelen.
- Toenemende aandacht voor Preventie en Integrale Beveiliging: meer pro-actie en meer preventie.

**Eenheid:**

- Toenemende rol in advisering (triage, onderzoeksopdrachten, EL-VIK en ten aanzien van specials).
- Leren en ontwikkelen vanuit klachtbehandeling intensiveren.
- Uitbouwen preventieactiviteiten en bijdragen aan veilige werkomgeving / Politie voor Iedereen
- Uitbouwen / intensiveren accounthouderschap.
- Verder uitrollen preventieactiviteiten ism teams / districten.
- Kwaliteitsontwikkeling.
- Handhaven kwaliteit / betrouwbaarheid en zo mogelijk optimaliseren.

**Staf:**

- Op orde brengen NOS-OS sterkte.
- Toenemende samenwerking / flexibilisering binnen de Staf.
- Samenwerking in diverse programma's, o.a. inrichting VIK, Politie voor iedereen.

**VIK (interne organisatie):**

- Flexibilisering / samenwerking binnen de VIK processen.
- Optimaliseren "Anders Werken"
- Aandacht voor leren / professionalisering.
- Optimaliseren arbeidsklimaat / werkplezier.
- Formatie optimaal op sterkte brengen / houden.
- Iedereen op tijd een R&O gesprek met de eigen bijdrage aan *veiligheid en integriteit* als nadrukkelijke onderwerp.
- Ontvlechting proces Screening.

**Het mag duidelijk zijn dat VIK intern zich voor het tweede jaar in een roerige, onzekere tijd bevindt met flinke veranderingen in het vooruitzicht binnen meerdere processen. Bovendien zoeken we naar meer mogelijkheden om bij te dragen een veilige werkomgeving binnen de eenheid en onze kennis aan te bieden dmv preventieactiviteiten en toenemende samenwerking binnen de eenheid. Een hele opgave voor een relatief kleine afdeling met een flinke werkdruk. Vanuit het streven naar kwaliteitsverbetering, professionalisering en werkplezier willen wij het goede behouden en bouwen aan VIK 2.0. en vertrouwen wij erop dat VIK binnen de Staf en de Eenheid gesteund wordt in dit streven, dat uiteindelijk ten goede komt aan het vertrouwen van de burger, de beroepsethiek van onze collega's en de integriteit van de politie.**



# Contacten in de privésfeer

## Themablad 2 bij de beroepscode

### Inleiding

**Als je bij de politie werkt, moet je je er bewust van zijn dat bepaald gedrag of bepaalde contacten in de privésfeer jou als persoon of de politieorganisatie kwetsbaar (kunnen) maken. Daarom wordt er van je verwacht dat je gedrag en contacten vermijdt die een risico kunnen zijn voor jouw integriteit.**

Het publiek moet erop kunnen vertrouwen dat de politie een integere organisatie is. Jouw privécontacten kunnen dit vertrouwen beïnvloeden. Als politieambtenaar heb je recht op bescherming van je privéleven en op vrijheid van vereniging, zolang dit jouw functioneren of het functioneren van de politie niet schaadt. Omgang met personen die een negatieve band met de overheid in het algemeen hebben of met de politie in het bijzonder, kan botsen met het leveren van goed politiewerk.

### Kader

Ik ben me ervan bewust dat ik in de ogen van burgers altijd 'van de politie' ben.

Ik draag bij aan een positief imago van de politie en geef in houding, uiterlijk en gedrag het goede voorbeeld.

In privésituaties vermijdt ik omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar.

In privésituaties begeef ik mij niet (bewust) in omgevingen met personen

van wie ik weet of kan weten dat zij normen en wetten overtreden of dat zij hiervoor openlijk uitkomen.

Als ik vermoed dat sprake is van een onwenselijk privécontact, bespreek ik dit met mijn leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Zo kunnen er maatregelen worden getroffen om mezelf en de organisatie tegen ongewenste effecten te beschermen als dat nodig is.

Overal waar mensen samen komen kunnen privérelaties ontstaan, dus ook op het werk. Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, of tussen een politieambtenaar en een externe relatie. Daar is op zichzelf niets mis mee. In sommige gevallen kan het echter problematisch zijn of worden en kan het een integriteitsrisico met zich meebrengen. Zo kan bijvoorbeeld de schijn ontstaan van bevoordeling. Bovendien kan een (verbroken) relatie leiden tot een ongewenste verstoring van de werkverhoudingen. Het risico is groter als de functies elkaar op de een of andere manier raken of als er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie.

Op het werk blijf ik professioneel en objectief en eventuele dilemma's bespreek ik met mijn leidinggevende. Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren, of goedkeuren. Samen bekijken we of er maatregelen moeten worden genomen.

### Dilemma's

Op het huwelijksfeest van je broer zijn vrienden aanwezig van wie je weet dat ze zich in het criminele circuit bevinden. Hoe ga je hiermee om?

In je sportschool sport een (bekende) crimineel. Hoe ga je hiermee om?

Je hebt een prille relatie en ontmoet voor het eerst je schoonouders. Het blijkt dat zij zich bevinden in een crimineel netwerk. Hoe ga je hiermee om?

In je vrije tijd ben je aangesloten bij de harde kern van een supportersclub. Mag dat?

### Casuïstiek

#### Omgang met criminelen

Ter overweging: In een casus oordeelde de rechter

Een politieambtenaar heeft zich schuldig gemaakt aan diverse gedragingen. Hiermee heeft hij zich niet gehouden aan de eisen die aan politieambtenaren mogen worden gesteld op het gebied van integriteit. Het gaat onder meer om omgang met criminelen in privétijd. Hij wist dat iemand met wie hij omging werd aangemerkt als een zware crimineel vanwege betrokkenheid bij onder meer wietteelt en geweldsdelicten. De rechtbank acht de disciplinaire straf van ontslag niet onevenredig.

**De hele uitspraak lezen?**

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op ECLI:NL:RBMNE:2019:4783 en ECLI:NL:CRVB:2013:BZ4250

### **Contactverbod**

Het aanhouden van ongewenste contacten (na een contactverbod) kan leiden tot ontslag. In deze casus is een betrokken politieambtenaar ontslagen omdat hij, ondanks herhaalde waarschuwingen en een uitdrukkelijk contactverbod, toch een relatie is aangegaan met een vrouw die contact heeft met personen uit het criminele circuit. Dit heeft een veiligheidsrisico opgeleverd voor de politieorganisatie. In veel gevallen kan het aanhouden van ongewenste contacten (na een contactverbod) leiden tot ontslag.

### **De hele uitspraak lezen?**

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op ECLI:NL:CRVB:2006:AX8282 en ECLI:NL:CRVB:2015:3023

### **Wet- en regelgeving**

Art. 76 Barp

Art. 80 Barp

Art. 8 Grondwet

Art. 10 lid 1 Ambtenarenwet 2017

### **Gerelateerde themabladen**

- Representativiteit
- Gedrag in vrije tijd
- Sociale media

# Nieuw Sturen

Naar een nieuwe manier van leiderschap binnen de Nationale Politie.

## Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
5 transities.....	4

## Inleiding

Cultuurverandering bepaalt of een organisatieverandering een succes wordt! Daarom heeft de Nationale Politie vijf cultuurtransities benoemd. Deze vijf transities komen in de kern neer op het 'afdalen' van leidinggevenden naar de praktijk en het 'opstijgen' van uitvoerders naar zelfstandige professionals die weten wat ze moeten doen. De kern: wat doe ik zelf en wat merkt mijn team daar van?

Cultuur is weerbarstig. Een organisatiecultuur, het gedrag van mensen, is niet eenvoudig te veranderen. Cultuur is niet 'maakbaar'; een planmatige veranderaanpak zal geen cultuurverandering opleveren. Cultuurverandering gaat langzaam en groeit als een olievlek. Uit onderzoek blijkt steeds weer dat **leidinggevenden** hier de doorslaggevende rol spelen. En dan gaat het niet om wat ze op papier zetten of zeggen: wat leiders *doen* is het vliegwiel voor verandering!

### **De 5 cultuurtransities: een korte aanduiding, een motto en vragen voor leidinggevenden**

Cultuurverandering bepaalt of een organisatieverandering een succes wordt! Daarom heeft de Nationale Politie vijf cultuurtransities benoemd.

Deze vijf transities komen in de kern neer op het 'afdalen' van leidinggevenden naar de praktijk en het 'opstijgen' van uitvoerders naar zelfstandige professionals die weten wat ze moeten doen. En daarbij het vertrouwen hebben in elkaar en de leiding.

Kijk naar je omgeving en vraag je telkens af: **wat doe ik zelf en wat merkt mijn team daar van?**

## 5 transities

### 1. Operationele betrokkenheid

#### Van beheersmatig management naar operationele betrokkenheid

Bedrijfsmatig draait ook de Nationale Politie om organisatie en management. Maar het gaat uiteindelijk om de resultaten buiten: **aandacht voor het politievak en bijdragen aan veiligheid.**

Motto: **Ken het vak, ken je mensen!**

#### Vragen

- Ben ik vooral bezig met de cijfers en processen binnen? Of ken ik het vak en mijn mensen en de resultaten die ze buiten boeken? Denk ik voldoende van buiten naar binnen?
- Ben ik aanwezig tijdens of na incidenten? En hoe toon ik dan mijn betrokkenheid?
- Ben ik trots op het politievak en mijn eigen bijdrage hierin?
- Hoeveel tijd ben ik aan het vergaderen en hoeveel zit ik achter de pc? Help ik bij het verminderen en vereenvoudigen van procedures en administratieve rompslomp? Durf ik keuzes te maken?
- Sta ik voor mijn mensen en durf ik aan te geven dat iets niet realistisch is (hitteschild)?
- Mogen mijn mensen nieuwe dingen uitproberen: het politievak helpen ontwikkelen?
- Hoe hou ik zelf de ontwikkelingen in het politievak bij?

### 2. Waardegedreven

#### Niet regelgestuurd, maar waardegedreven

De nadruk op regels en procedures heeft geleid tot vervreemde medewerkers. Nadruk op zingeving en handelen vanuit (organisatie)waarden maakt dat we (weer) verantwoordelijkheid nemen voor hun handelen en voor maatschappelijke uitkomsten. Het motiveert mensen van binnenuit.

Motto: **Vanuit het blauwe hart!**

#### Vragen:

- Wat zijn de leidende waarden van de Nationale Politie?
- Grijp ik in als die waarden in het gedrag komen? Hoe ga ik om met botsende waarden en belangen? Welke persoonlijke waarden sturen mij?
- Kan ik motiveren vanuit de drijfveren van de collega's of beroep ik me op de regels?
- Kan ik inspirerende voorbeelden en verhalen vertellen? En hoe zorg ik dat ik zelf geïnspireerd blijf?
- Hoe moedig ben ik binnen? Ben ik een voorbeeld in het durven afwijken van regels omdat ik de effecten (buiten) belangrijker vind?
- En zie ik waar regels wèl leidend moeten zijn: ken ik de juridische kaders en herken ik de momenten waarop directieve sturing nodig is?
- Leg ik het waarom uit of geef ik vooral instructies voor het hoe en wat?
- Ben ik van het vinken of het vonken? Van de grootse plannen of van het kleine doen? En hoe ga ik om met cynisme hierover?

### 3. Doelgerichte interactie

#### Van positiemacht naar doelgerichte interactie.

Hiërarchisch denken en een topdown benadering miskennen de professionaliteit van dienders. De focus op leiders maakt plaats voor een focus op de interactie tussen leiders en dienders; leiders zijn gericht op het inzetten en ontwikkelen van de expertise van hun medewerkers in het licht van de doelen van de organisatie.

Motto: **Wie er van is mag het zeggen!**

Vragen:

- Geef ik de ruimte aan de mensen die buiten het vak uitoefenen?
- Heb ik vertrouwen in hun vakmanschap?
- Geef ik voldoende verantwoordelijkheid?
- En moedig ik ze aan om ook zelf die verantwoordelijkheid te pakken?
- Durf ik los te laten?
- Zoek ik draagvlak of ga ik de voorsprong van mijn positie (kennis/macht) gebruiken?
- Wie gaan er over veranderingen en vernieuwing? Hoe geef ik vorm aan 'medewerkersparticipatie' in mijn team?
- Is er een zij-wijkloof tussen medewerkers en management? Hoe zorg ik dat die kloof verdwijnt?
- Hoe kijk ik zelf naar boven en naar beneden? En wat merken mijn medewerkers daar allemaal van?
- Moedig ik tegenspraak aan? Mogen conflicten en gedoe op tafel komen?

### 4. Bewust gedrag

#### Van vrijblijvende reflectie naar bewust gedrag.

Projecten en opleidingen binnen de Nationale Politie hebben zeker bijgedragen aan een groter vermogen tot reflectie op de omgeving, het vak en de persoon. Maar vertaalt zich tot nu toe onvoldoende in zichtbaar ander gedrag op werkvloer en in betere resultaten.

Motto: **Samen leren en anders doen!**

Vragen:

- Praat ik over het vak en de dingen die ons ècht bezighouden?
- Durf ik dan dóór te vragen, andere invalshoeken te belichten? En hoe ga ik dan om met (belangen)tegenstellingen ?
- Mogen we fouten maken? Trekken we lessen uit ervaringen en leerzame gesprekken.
- Formuleer ik haalbare gedragsdoelen na onze gesprekken? Kom ik er op terug? Spreek ik de ander aan op onze afspraken?
- Wat is een goede manier van leren eigenlijk: voor individuele medewerkers voor mijn team?
- Wat merkt mijn omgeving van mijn opleiding? Spar ik genoeg met mijn begeleider, deel ik mijn inzichten met collega's in mijn (management)team? Deel ik mijn kennis en durf ik ze een spiegel voor te houden?
- Vraag ik regelmatig om feedback en geef ik ook feedback aan anderen?

## 5. Maatschappelijke bijdrage

### Van (interne organisatiedoelen naar maatschappelijke bijdrage.

De Nationale Politie werkt nog te veel als taakorganisatie, terwijl van haar een bijdrage aan veiligheid wordt verwacht. Dit laatste stelt hoge eisen aan de medewerkers en aan de leidinggevenden. Het veronderstelt bovendien dat we zelf nadenken over ons vak en ons zelfbewust opstellen richting het bevoegd gezag en de samenleving.

Motto: **Ons Waarom!**

Vragen:

- Maakt wat ik nu doe het buiten veiliger, rechtvaardiger?
- Wat betekent wat ik nu doe voor de keten? Werken we genoeg samen, kunnen we beter delen?
- Weet ik zelf en weten mijn collega's wat er speelt bij de burgers in mijn buurt?
- Werken we context gedreven? Wat betekent 'burgergerichtheid' en 'dienstverlening' voor ons team?
- Ben ik me bewust van wat bevoegd gezag van mij vraagt? Hou ik me aan mijn opdracht?
- Positioneer ik me duidelijk en in voldoende netwerken? Kan ik de partners meer betrekken?
- Welk beeld stralen we uit naar buiten? Draagt dat beeld bij aan een 'politie voor eenieder' en aan onze geloofwaardigheid?
- Hoe hou ik mezelf op de hoogte van wat er speelt in de samenleving? Wat is dan de koers van de NP? En hoe bepaalt dat mij en de agenda in ons team?





# Nevenwerkzaamheden

## Themablad 7 bij de beroepscode

### Inleiding

**De politie staat in beginsel positief tegenover het verrichten van betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden. Wel moeten politiemedewerkers die nevenwerkzaamheden verrichten zich bewust zijn van mogelijke risico's.**

Alleen nevenwerkzaamheden die de belangen van de politie kunnen raken, moeten gemeld worden. Je bent zelf verantwoordelijk voor die afweging. Een politieke nevenfunctie moet altijd gemeld worden.

Voorbeelden van mogelijk ongeoorloofde nevenwerkzaamheden:

- werkzaamheden binnen de organisatie, zoals tolkwerkzaamheden
- werkzaamheden voor bewakings- en beveiligingsbedrijven
- werkzaamheden bij of ten dienste van horecagelegenheden
- werkzaamheden als taxichauffeur, tenzij dit zich beperkt tot ziekenvervoer of schoolvervoer
- werkzaamheden in de gok- of seksindustrie
- werkzaamheden in de tweedehands autohandel

### Kader

Mijn nevenfunctie mag het imago van de politie niet schaden en niet leiden tot een (schijn van) verstrengeling met de belangen van de politie.

Mijn nevenfunctie mag geen negatieve invloed hebben op mijn functioneren.

De combinatie van mijn werk bij de politie en mijn nevenfunctie mag niet leiden tot overtreding van de Arbeidstijdenwet.

Bij het verrichten van nevenwerkzaamheden maak ik geen gebruik van (specialistische) kennis of gegevens waarover ik vanuit mijn politiefunctie beschik of kan beschikken.

Als ik twijfel over of iets een nevenfunctie is of niet, bespreek ik dit altijd met mijn leidinggevende.

Ik doe geen (betaalde of onbetaalde) nevenwerkzaamheden ten behoeve van de eigen organisatie.

### Dilemma's

Je hebt je ziekgemeld vanwege spanningsklachten. Je vriend vraagt of je tijdelijk kunt bijspringen in zijn bedrijf. Wat doe je?

Je wordt gevraagd door een particulier recherchebureau om hier wat klussen voor te doen. Wat doe je?

Je hebt een webshop in kinderkleding. Voor deze nevenwerkzaamheden heb je toestemming van de werkgever. Soms word je tijdens werk gebeld door klanten op je privémobiel. Als het werk het toelaat, kun je dan opnemen?

### Casuïstiek

#### Nevenwerkzaamheden en ziekte

Een politiemedewerker verrichtte nevenwerkzaamheden door sportlessen te geven in het bedrijf van zijn echtgenote. Dit deed hij ook terwijl hij

zich op het werk had ziekgemeld. Daarnaast was hij vennoot geworden in het bedrijf van zijn echtgenote terwijl dit hem uitdrukkelijk verboden was door de werkgever. De rechter oordeelt dat hij zich niet heeft gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Hij heeft hiermee het vertrouwen van de werkgever beschadigd. Hieruit blijkt geen integere en transparante houding, wat wel van een politieambtenaar gevraagd wordt. Het strafontslag dat daarop volgde, was dus terecht.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op: ECLI:NL:CRVB:2017:193

#### Nevenwerkzaamheden in werktijd

Een politiemedewerker had naast zijn werk bij de politie een bedrijf in het reinigen van auto's en schepen. Naast andere vormen van plichtsverzuim wordt hem verweten dat hij nevenwerkzaamheden tijdens werktijd heeft verricht. De rechtbank stelt voorop dat betrokkene weliswaar toestemming had voor zijn nevenwerkzaamheden, maar dat dit hem niet ontslaat van zijn verantwoordelijkheid om de uitoefening van zijn werkzaamheden als politieambtenaar en zijn nevenwerkzaamheden strikt gescheiden te houden. In de toestemmingsbrief was ook opgenomen dat hij zich steeds bewust moet zijn van de risico's voor integriteit en objectiviteit, dat hij geen gebruik mag maken van materialen en middelen van het korps en dat hij de nevenwerkzaamheden buiten zijn

politiewerktijden dient te verrichten.  
Zie: ECLI:NL:RBOBR:2015:710

## **Interne richtlijnen en handreikingen**

### **Notitie Nevenwerkzaamheden 2014**

[https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/n/nevenwerkzaamheden/overzicht/pkn\\_wetenregelgeving](https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/n/nevenwerkzaamheden/overzicht/pkn_wetenregelgeving)

### **Nevenwerkzaamheden voor de eigen organisatie**

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/n/nevenwerkzaamheden/overzicht/informatie/1204/algemeenedocumenten/nevenwerkzaamheden-voor-de-eigen-organisatie.html>

## **Wet- en regelgeving**

Art. 55a Barp

Art. 5 lid 1 sub b Ambtenarenwet 2017

Art. 8 lid 1 sub a Ambtenarenwet 2017

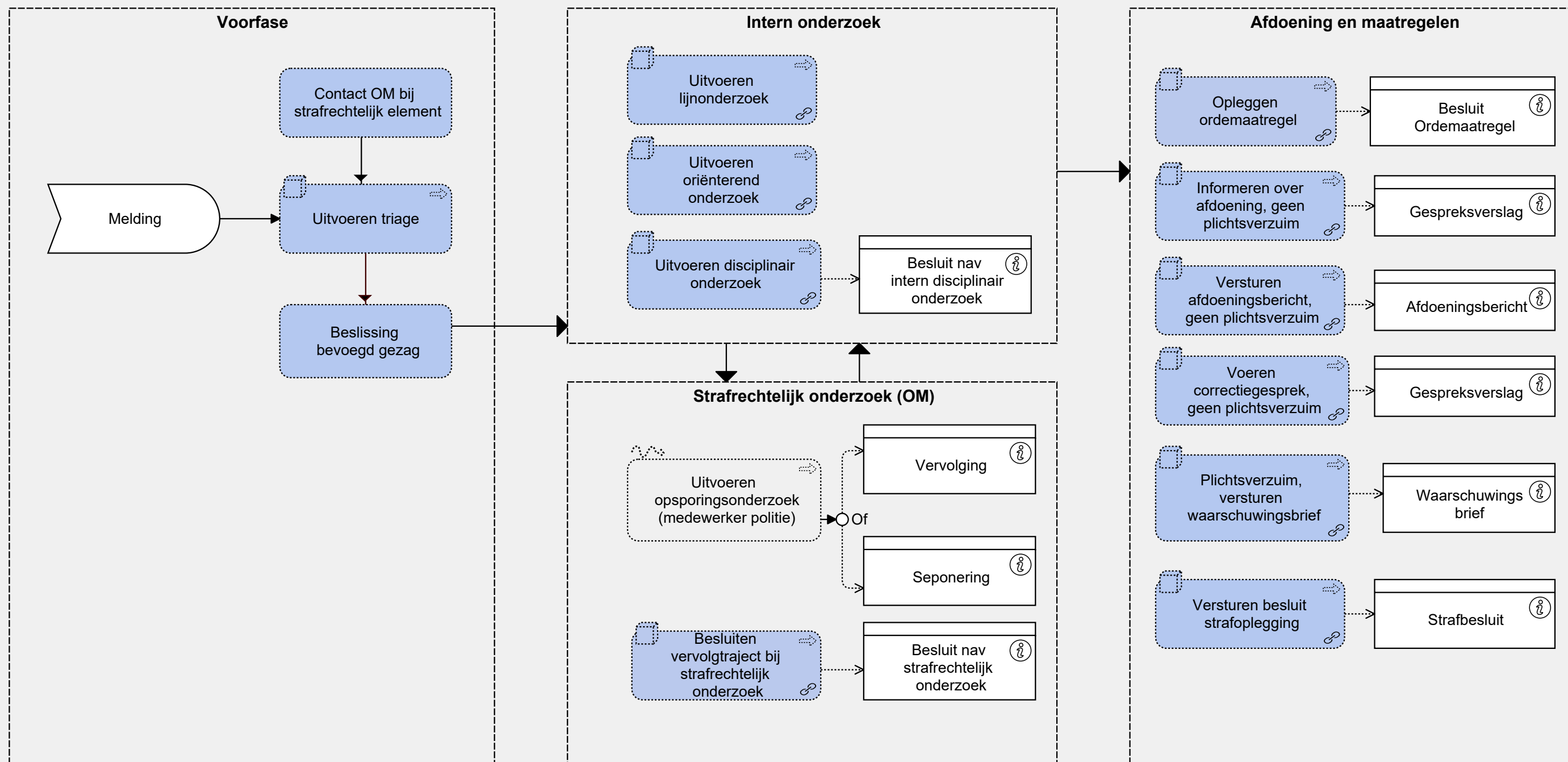
Art. 8 lid 2 sub a Ambtenarenwet 2017

## **Gerelateerde themabladen**

- Contacten in privésfeer
- Financiële belangen
- Gedrag in vrije tijd

# Uitvoeren intern onderzoek

## Uitvoeren intern onderzoek



# Omgaan met informatie

## Themablad 8 bij de beroepscode

### Inleiding

Het zorgvuldig omgaan met informatie lijkt logisch en vanzelfsprekend. We hebben het allemaal beloofd of gezworen bij het afleggen van de ambtsbelofte of ambtseed. Maar wat is zorgvuldig? Er zijn allerlei situaties te bedenken waarin het ingewikkeld kan zijn.

#### Uitgangspunten:

- Deel informatie voor zover je die hoort te delen.
- Bewaak de vertrouwelijkheid van informatie.
- Weet wat je weet en weet wat je deelt.
- Weet dat informatie niet alleen fysiek, maar ook mondeling en digitaal kan zijn.

### Kader

Ik ga zorgvuldig om met de mij toevertrouwde informatie en houd me aan de daarvoor geldende wet- en regelgeving zoals de AVG en de Wpg.

Ik raadpleeg de politiesystemen alleen als dat nodig is voor de uitoefening van mijn functie. Ik gebruik de politiesystemen nooit voor privé zaken of voor mijn eigen nieuwsgierigheid of die van een ander.

Ook intern ben ik mij bewust met wie ik informatie deel. Ik heb oog voor risico's en kwetsbaarheden als het gaat om het omgaan met informatie.

- Ik realiseer mij dat informatie waarmee ik werk interessant kan zijn voor derden. Ik weet wanneer en welke informatie (zowel mondeling als fysiek en digitaal) ik kan delen met anderen. Bij twijfel raadpleeg ik mijn leidinggevende, collega's of specialisten binnen de organisatie.
- Ik vergrendel mijn werkplek als ik deze verlaat en ik laat mijn bureau leeg achter aan het einde van mijn dienst.
- Ik neem geen vertrouwelijke informatie mee naar huis zonder overleg met mijn leidinggevende.
- Ik sla vertrouwelijke informatie veilig op en gebruik daarvoor alleen door de dienst verstrekte middelen.
- Ik vernietig vertrouwelijke informatie volgens de door de rubriceringsregeling gestelde regels. Thuis gooi ik informatie niet bij het oud papier.
- Ik mail intern en hoger gerubriceerde informatie niet zomaar buiten het politienetwerk. Ik weet met welke partners de politie een beveiligde verbinding heeft en ik overleg bij twijfel met een specialist.
- Ik ben me bewust van mijn omgeving en wie er met mij meekijkt en meeluistert. In openbare gelegenheden bespreek ik geen vertrouwelijke informatie zonder alle risico's te hebben afgewogen.
- Ik gebruik veilige en door de organisatie verstrekte apparatuur en middelen voor

het verwerken, verzenden en vernietigen van informatie.

### Dilemma's

In je vrije tijd zie je een verdachte situatie. Mag je het kenteken van het voertuig bevragen?

Bij je overburen stopt een politieauto voor de deur en je ziet twee collega's naar binnen lopen. Mag je in het politiesysteem om te kijken wat er aan de hand is?

Een bekende Nederlander raakt in opspraak omdat hij in aanraking komt met de politie. Je bent nieuwsgierig. Mag je even kijken wat er precies aan de hand is?

Je kind moet ingeschreven worden voor een kinderdagverblijf. Daarvoor heb je het Burgerservicenummer nodig. Mag je dat even snel opzoeken in BVI-IB?

Je mailt intern beleid, waar geen rubricering op zit, naar je privé mailadres. Mag dat?

### Casuïstiek

#### Vertrouwelijk?

Je ziet een interessant stukje op intranet over een evenement dat binnenkort plaatsvindt. Mag je dit doorsturen aan een kennis die niet bij de politie werkt?

In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter dat er sprake was van plichtsverzuim vanwege het lekken van vertrouwelijke informatie naar de pers.

De politiemedewerker stelde dat de gelekte e-mail een interne mail was die niet vertrouwelijk was, geen tactische informatie bevatte en verzonden was aan een grote groep politiemedewerkers. Onderaan het bericht stond niet dat het om vertrouwelijke informatie ging. Toch oordeelde de rechter dat alle informatie over politiewerkzaamheden van welke aard dan ook in beginsel vertrouwelijk is.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op: ECLI: NL: RBNHO: 2019: 3998

### Bevragen kennissen

Je vermoedt dat je buurmeisje omgaat met een loverboy. Wat doe je?

In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter dat de politieambtenaar haar ambtsgeheim geschonden heeft door in het politiesysteem informatie over een kennis op te zoeken en deze vervolgens te delen met haar echtgenoot. Dit is in strijd met de geheimhoudingsplicht. Burgers moeten er op kunnen vertrouwen dat individuele medewerkers van de politie respectvol met gegevens omgaan.

Zie: ECLI:NL:GHDHA:2019:600

### Crimineel vriendje

In de briefing hoor je dat het vriendje van je dochter een vuurwapen heeft. Wat doe je?

In een vergelijkbare casus leest een politieambtenaar op het bureau een aandachtvestiging waarin staat dat een bepaalde familie vuurwapengevaarlijk zou zijn. Een van de zonen van de familie is een vriend van zijn dochter. Dezelfde dag ziet de politieambtenaar deze vriend en vraagt hem: 'Waar ben jij mee bezig, heb je een vuurwapen?' De politieambtenaar wordt vervolgd voor schending van de geheimhoudingsplicht. Hij verklaart dat hij nadat hij de aandachtvestiging had gelezen, tevergeefs contact heeft gezocht met zijn leidinggevende om te vragen hoe hij met deze informatie moest omgaan. Hoewel hij niet de intentie heeft gehad het politieonderzoek naar mogelijk vuurwapenbezit bij de familie te schaden en hij niet op de hoogte was van de aard en omvang van de strafbare feiten waarvan de broers verdacht werden, heeft zijn mededeling wel degelijk gevolgen gehad. De broers waren door

zijn mededeling gewaarschuwd dat de politie beschikte over informatie over hen en daarmee waren zij ook voorbereid op een eventuele arrestatie. Ongewild en onbewust heeft de politieambtenaar een negatieve invloed gehad op het verloop van het strafrechtelijk onderzoek tegen de broers. De politieambtenaar wordt veroordeeld voor het opzettelijk schenden van het ambtsgeheim.

Zie: ECLI:NL:RBASS:2012: BW3300, ECLI:NL: CRVB:2016:4287 en ECLI:NL:CRVB:2019:2528

## Interne richtlijnen en handreikingen

### Praktijkhandboek Wpg

<https://intranet.politie.local/downloads/1000/praktijkhandboek-wpg.html>

### Verstrekkingwijzer Wpg

<https://intranet.politie.local/downloads/1400/verstrekkingwijzer-wpg.html>

### Informatiebeveiligingsbeleid

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1206/beleid-informatiebeveiliging.html>

### AVG

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1400/directie-informatievoorziening/privacy-delen-van-persoons--en-politiegegevens.html>

### Toolbox Preventie - Dilemmafilmpjes Loverboy, Trein, Mondje Dicht en Voetbalveld

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/toolkit-preventie.html>

### Veilig omgaan met je laptop

<https://intranet.politie.local/downloads/1206/veilig-omgaan-laptop-gebruik-tips.html>

## Wet- en regelgeving

Wet politiegegevens (WPG)

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Art. 76 Barp

Art. 9 Ambtenarenwet

Art. 272 Wetboek van Strafrecht

Art. 138ab Wetboek van Strafrecht

## Gerelateerde themabladen

- Gedrag in vrije tijd
- Social media
- Nevenwerkzaamheden

# Omgaan met zakelijke uitnodigingen

## Themablad 9 bij de beroepscode

### Inleiding

Het komt vaak voor dat externe partijen een uitnodiging sturen voor een evenement in binnen- of buitenland. Wanneer het evenement een educatief, zakelijk of netwerkdoel heeft, kan het goed zijn om dit bij te wonen, zolang dit maar zorgvuldig wordt afgewogen. Net als bij het aannemen van geschenken, moet ook hier (de schijn van) beïnvloeding worden voorkomen.

### Kader

Ik denk na over het nut en de noodzaak van mijn aanwezigheid bij het evenement.

Ik ga na wat het doel van het evenement is, wie er nog meer vertegenwoordigd of uitgenodigd is en wie de aangewezen persoon is om het evenement bij te wonen.

Ik zorg voor de juiste vertegenwoordiging aan de hand van expertise of functie.

Ik bespreek uitnodigingen vooraf altijd met mijn leidinggevende en vraag toestemming.

Ik ga na wat de kosten van een aangeboden evenement zijn. Wanneer een leverancier de kosten van een evenement, etentjes tijdens een congres, vervoer naar een congres of overige (verblijfs)kosten voor mij wil betalen, sla ik dit af en betaal dit zelf. Ook een korting speciaal voor de politie sla ik af.

Ik betaal mijn kosten zelf en declareer gemaakte kosten volgens de regels die daarvoor gelden.

Ik ga na of er in plaats van een internationaal congres een soortgelijk evenement in Nederland is.

Ik ga niet naar een evenement van een leverancier van wie ook een aanbestedings- of inkoopprocedure loopt.

Ik ga niet in op persoonlijke uitnodigingen die ik krijg vanwege mijn functie.

### Dilemma's

Je bent met verschillende partijen bezig met een aanbestedingstraject. Eén van de partijen nodigt je uit voor een evenement waar een nieuw initiatief van hetzelfde bedrijf wordt gepresenteerd. Wat doe je?

Op een congres van een bevriende relatie van een andere overheidsorganisatie krijg je een biertje aangeboden. Wat doe je?

Een externe partij uit jouw netwerk nodigt je uit voor een groot bedrijfsfeest. Wat doe je?

### Casuïstiek

**Voorkomen van belangenverstremming**

Een politiemedewerker ging naar een duur weekend en verbleef in een kasteel.

Het aannemen van reizen van iemand met wie (ook) een zakelijke relatie bestaat, is volstrekt onaanvaardbaar. Dit handelen van de politiemedewerker heeft een negatieve weerslag op de uitstraling van de voorbeeldfunctie van de politieambtenaar en de politieorganisatie als geheel. De politiemedewerker heeft het publiek vertrouwen in de politie en daarmee de integriteit van de overheid geschaad. Ieder ambtelijk handelen moet vrij blijven van welke beïnvloeding dan ook. Vertrouwen in de politie en een onkreukbaar imago van de organisatie en alle medewerkers is een vereiste voor het goed functioneren van de politieorganisatie. De betrokken ambtenaar is daarom ontslagen.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en zoek op: ECLI:NL:ROVE:2019:2094 en ECLI:NL:CRVB:2018:3429

### Interne richtlijnen en handreikingen

#### Toolkit inkoop en bestellen

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1203/wat-moet-ik-doen-als-ik-iets-wil-laten-inkopen.html>

#### Gedragsregels zakendoen met de politie

<https://www.politie.nl/informatie/gedragsregels-zakendoen-met-de-politie.html>  
factsheets 'business etiquette' en 'inkoopbeleid 2023'

#### Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp

Aanbestedingswet 2012

Art. 8 lid 1 sub e Ambtenarenwet 2017

Art. 363 Wetboek van Strafrecht

### **Gerelateerde themabladen**

- Aannemen van geschenken
- Zakendoen met leveranciers
- Omgaan met informatie
- Representativiteit
- Nevenwerkzaamheden



Terugkomdag risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid

- Kern: mensen en organisatie weerbaar maken
- Stand van zaken / thermometer
- Kwetsbaarheden blootleggen – beheersmaatregelen formuleren
- Wat is effect van beleid / maatregelen
- Praktijkervaring / deskundigheid eigen medewerkers

Zie verankering in integriteitsbeleid --> verankering

Meenemen in TC VIK – overleg: deelopdrachten 4a en 4c.

Cultuurverandering --> gedragsverandering in de kern

Risicoanalyse: leidinggevende is geen pottenkijker maar deelnemer

Opdracht onder risicoanalyse?

# Meerjarig beeld Interne Onderzoeken

Niet onder reikwijdte

# Aantal lopende interne onderzoeken in Delta (per 1/11/2022)



# Rapport registratie interne onderzoeken in Delta

- De Review Interne Onderzoeken heeft een kwaliteitsverbetering op de registratie van interne onderzoeken geadviseerd.
- De Teamchefs VIK, VIK Korpsstaf en de Portefeuillehouder Integriteit hebben hier in 2021 verbeterafspraken over gemaakt.
- Op 5 september jl. is rapportage registratie Delta over het 1<sup>e</sup> halfjaar van 2022 verschenen.
- Ondanks de gemaakte afspraken was de invoer in Delta onvoldoende gebleken . De verschillen tussen de VIK's in de wijze van registratie waren groot.
- Het rapport is besproken met de Teamchefs VIK. Naar aanleiding daarvan is er met de afzonderlijke VIK's contact geweest voor gerichte interventies en is er ook praktische ondersteuning aangeboden om de registratie te verbeteren.
- De registratie laat op dit moment een verbetering zien, maar het blijft een structureel aandachtspunt voor de VIK's.

Niet onder reikwijdte



# Inrichten triage voor Interne Onderzoeken (Review)

In de **review intern onderzoeken** (29 oktober 2020) werd aanbevolen een vorm van **trriage** in te stellen voor de keuze van het soort onderzoek (lijn-, oriënterend-, disciplinair- en/of strafrechtelijk onderzoek) en daartoe criteria op te stellen en doorlooptijden en vaste reviewmomenten te koppelen aan de verschillende categorieën onderzoeken.

**Sinds 1 juli 2022** registreren alle eenheden in Delta hun triage voor intern onderzoeken. Tussen 1 juli en 1 oktober is geregistreerd hoeveel casussen zijn behandeld in triage. De triage gebeurt veelal via MS-teams, maar ook fysieke bijeenkomsten en/of per email.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte





# Ambities 2023 voor het Dashboard Integriteit

- In het nieuwe portefeuilleplan Integriteit zal een inventarisatie worden opgenomen van de behoefte van de eenheden t.a.v. registratie en landelijke- en lokale monitoring. Dit kan leiden tot de systeemoptimalisatie van Delta en/of verkenning met IV op een toekomstig ander systeem
- In 2023 verkennen gebruik Cognos i.r.t. Delta
- Toevoegen overige thema's integriteit aan het Dashboard Integriteit
- Samenhang maken met het te maken sociaalbeeld vanuit HRM
- Van beelden over Intern Onderzoek komen naar analyses



## Actieplan RIO afdeling Generieke Opsporing ZWB

Dit actieplan hoort bij het rapport Risicoanalyse Integriteit en Ondernijning, dat is uitgevoerd bij de afdeling Generieke Opsporing van eenheid ZWB (eind 2021). Uit de risicoanalyse volgt een serie aanbevelingen, die grotendeels voor de korps- of eenheidsleiding zijn. Bij hen zal worden aangedrongen op de concrete uitvoering van deze aanbevelingen. Na lezing van rapport en aanbevelingen zijn we als opstellers en management voor de afdeling Generieke Opsporing tot de volgende 5 hoofdlijnen gekomen:

### 1. *Gestructureerde gesprekscyclus: regelmatig, georganiseerd en goed met elkaar in gesprek over de zaken die er echt toe doen*

Op diverse plaatsen in het rapport wordt opgemerkt dat, ondanks diverse initiatieven en goed geslaagde voorbeelden, het structurele gesprek over integriteit en ondernijning, de risico's, maar ook twijfels en dilemma's nog niet altijd voldoende wordt gevoerd. Geadviseerd wordt nog verder werk te maken van een structurele gesprekscyclus- die een loopbaanlang voortduurt. Een dergelijke cyclus bestaat uit met name de volgende onderdelen, die veelal al in rudimentaire vorm aanwezig zijn of de afgelopen jaren nieuw leven zijn ingeblazen.



- *Onboarding: Meer aandacht voor integriteit en ondernijning*

Wat betekent het om op deze afdeling te werken? Welke risico's spelen hier specifiek? Maar ook: hoe ga je vanaf nu om met je social media profiel, wat zijn de tips van je collega's als het gaat om werkzaamheden en contacten in je vrije tijd? Welke lessen hebben zij geleerd? We willen graag een structurele onboarding waar ruimte komt voor deze vraagstukken. Met inbreng van onze afdeling en de ervaringen van collega's die er al langer werken.

- *Personeelsgesprekken- meer specifieke aandacht voor integriteit en ondernijning*

Integriteit en ondernijning komen om allerlei praktische redenen nu nog niet altijd of onvoldoende specifiek en concreet in de personeelsgesprekken aan bod. Met leidinggevendenden zal worden gewerkt aan het meer specifiek bevragen en uitnodigen van collega's ten aanzien van bijvoorbeeld benadering, social media gebruik, gezinsomstandigheden en financiële belangen. Maar ook naar ongewenst gedrag en sociale (on)veiligheid. Leidinggevendenden dienen hierbij te worden ondersteund door bijvoorbeeld een goede gesprekshandleiding en specialisten, met name vanuit het VIK.

- *Het goede gesprek over de gedragscode en regels en de uitwerking in de praktijk*

Enkele keren per jaar worden specifieke onderwerpen in grotere of kleinere plenaire sessies aan de orde gesteld, bv zoals dat is gebeurd t.a.v. onzakelijke bevragingen. In de toekomst zal de keuze van de onderwerpen nog meer voortkomen uit de medewerkers zelf en hun praktijk. En zal specifiek op de situatie binnen de afdeling en de (ondernijnings)risico's die daar spelen worden ingezoomd. In het rapport worden op basis van de interviews de eerste potentieel interessante onderwerpen al genoemd: regels en risico's ten aanzien van thuiswerken, financiële belangen en crypto-currency, signalen uit je eigen buurt, maar ook moderne varianten op "klassieke" onderwerpen als diversiteit en omgangsvormen, social media, nevenwerkzaamheden en het bezoeken van een sportschool. Naast de regels zelf zal er meer aandacht zijn voor de risico's en beginselen achter de regels en voor waar je met twijfels en vraagstukken terecht kan. Door het VIK hierin een rol te geven positioneert het VIK zich als een laagdrempelige adviseur voor medewerkers.

- *Ethische dilemma's worden structureel besproken in leer-overleggen of (morele) beraadkamers*

In de interviews hebben medewerkers twijfels benoemd ten aanzien van hun eigen, in het verleden genomen of nog te nemen, beslissingen. De term "dilemma" valt daarbij regelmatig. We willen het bespreken van deze ervaren, concrete en specifieke dilemma's een normaal onderdeel van de gesprekscyclus maken. Twee of drie keer per jaar buigen medewerkers zich in hun eigen team, vertrouwelijk en veilig, over een lastige, impactvolle beslissing die ze nog gaan nemen of hebben genomen. Een beslissing waarover twijfel bestaat. Deze gesprekken worden professioneel begeleid door daarvoor opgeleide collega's die de politiepraktijk kennen, de noodzakelijke discretie kunnen garanderen en getraind zijn in morele oordeelsvorming. De casuïstiek wordt anoniem en niet herleidbaar gebruikt om van te leren.

We hebben hulp nodig om dit verder vorm te geven. Maar het lijkt verstandig om in een klein deel van de afdeling te beginnen met de inrichting hiervan en het langzaam uit te bouwen. Elders binnen de politie (en vergelijkbare organisaties) werden vergelijkbare overleggen (soms morele beraden genoemd) al eerder ingevoerd- ook daarvan kan worden geleerd.

- **Debriefing bij beëindiging van onderzoek en na incidenten**

De hierboven beschreven structuur kan ook tussendoor worden ingezet. Voor een debriefing of reconstructie van een bepaald incident, of ten aanzien van een genomen besluit, maar ook bij de beëindiging van onderzoeken. Was de genomen beslissing juist? Hebben we moreel juist gehandeld en daarmee recht gedaan aan alle betrokkenen? Het voornaamste doel is steeds: lessen trekken voor de toekomst. We doen dat nu al bij de afronding van ieder onderzoek- maar nog niet altijd met een vaste systematiek. Een systematiek die het mogelijk maakt om teambreed en gezamenlijk een lastig vraagstuk te onderzoeken, in plaats van dat de uitwisseling van argumenten of de discussie slechts tussen enkelen wordt gevoerd. Iedereen heeft bovendien – in een veilige context - de kans om argumenten aan te dragen en twijfels in te brengen, ongeacht anciënniteit of rang). Een structurele en waar nodig incidentele bespreking (op het moment dat er iets voorvalt) van lastige vraagstukken en kwesties leidt tot overdraagbare, bruikbare moresprudentie (kennis over veel voorkomende morele vraagstukken), gezamenlijke leren en daarmee tot organisatie-verbetering.

- **Exitgesprekken**

Waar de gesprekcycclus start met on-boarding, is een exitgesprek een natuurlijk einde. Door exitgesprekken te laten voeren door specifiek daarvoor getrainde collega's ontstaat zicht op motieven om de organisatie te verlaten, maar bijvoorbeeld ook op patronen van uitsluiting en ongewenst gedrag die nu vaak onzichtbaar blijven en mogelijk kunnen voortwoekeren. We willen dit meer gestructureerd doen.

Zoals gezegd: onze organisatie kent een aantal van deze onderdelen al wel en anderen niet. De bestaande onderdelen dienen op punten afgestoft of verbeterd te worden, de nieuwe onderdelen moeten worden uitgewerkt en ingevoerd. Om de samenhang te garanderen en wildgroei te voorkomen willen we \*\*\*\*\* verantwoordelijk maken voor de inrichting van de gesprekcycclus. (Concreet maken: Wie wordt verantwoordelijk? Hoe uitvoeren? Bijvoorbeeld driemanschap: communicatie, executief leidinggevende en VIK?) Het voeren van gesprekken met medewerkers is een verantwoordelijkheid van de operationeel expert, de operationeel specialist C en de teamchef. De afdeling Communicatie en het VIK zouden casussen kunnen aanleveren die als gespreksstof kunnen dienen om de leidinggevenden in het voeren van de gesprekken te kunnen ondersteunen.

5.2.1

## 2. Waar nodig gaan we het anders doen: Op specifieke punten wordt de administratieve organisatie en interne controle verstrekt

Op punten waar geconstateerd is dat het beleid op orde is maar er iets schort aan de werking in de praktijk (gedrag), kunnen de gesprekken over regels zoals beschreven in de gesprekcycclus een belangrijke rol spelen. Op een beperkt aantal concrete punten zal de administratieve organisatie en interne controle verder worden versterkt. Het meest concreet betreft het, het proces van inbeslagname, waar zwakten ontstaan (risico's op schendingen en valse beschuldigingen) wanneer medewerkers solo kwetsbare activiteiten buitvoeren. Bij het uitluisteren van tap-gesprekken begrijpen we de geconstateerde zwakke punten in het proces, maar we weten ook dat ze niet eenvoudig op te lossen ZIJN: er is bijvoorbeeld onvoldoende capaciteit om alles door twee mensen te laten doen. Bezinning op werkbare controlemechanismen (bijvoorbeeld random steekproeven en collegiale controle) is daar nodig. De afdeling zal zich, twee jaar na de eerste coronacrisis, opnieuw beraden over welke werkzaamheden onder welke dwingende condities thuis kunnen worden uitgevoerd. Het is niet uit te sluiten dat bepaalde werkzaamheden weer (meer) vanuit het bureau zullen worden uitgevoerd in plaats van thuis, omdat zo de veiligheidssituatie kan worden geoptimaliseerd.

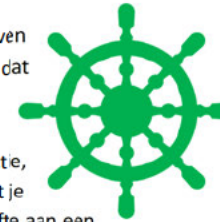


We zullen aan de volgende 3 medewerkers (\*\*concreet maken: \*\*1 executief, 1 interne controle, 1 VIK\*\*\*) vragen het rapport door de nemen op punten waar de AO/IC versterking behoeft en daarbij voorstellen te doen, te beginnen bij de inbeslagname. Generieke Opsporing zal samen met MPG kijken welke procedures verouderd zijn en welke procedures onvoldoende worden nageleefd en hoe dit naar de toekomst toe kan worden verbeterd.

5.2.1

### 3. Leidinggevenden spelen een cruciale rol: Verder werk maken van leiderschap

Ook als het gaat om het verstevigen van het leiderschap is op de afdeling GO de afgelopen jaren veel gebeurd. De in het rapport beschreven aanbevelingen vallen grotendeels binnen de landelijke- of eenheids-verantwoordelijkheid. Bij de eenheidsleiding zal de afdeling benadrukken dat voor haar de volgende zaken van groot belang zijn:



- Integriteit is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van iedere leidinggevende en iedere medewerker, en niet van een specifieke afdeling of functie, zoals nu nog wel eens wordt gedacht. Op dit punt dienen de verwachtingen 'gemanaged' te worden: Wat is je rol als leidinggevende? Wat moet je daarvoor kunnen en kennen? Wat mag ervan jou worden verwacht en wat van bijvoorbeeld van het VIK? Dat is nu niet altijd helder. Er is behoefte aan een taakbeschrijving en de daarbij passende ondersteuning in termen van selectie, beoordeling, training en coaching.
- Er is een goede MD-opleiding (\*\*naam\*\*), maar die is beperkt beschikbaar. De afdeling zou graag meer en sneller mensen willen laten instromen. Binnen de afdeling is daarbovenop behoefte aan een specifieke en concrete opleiding voor leidinggevenden als het gaat om hun taken op het gebied van ethisch leiderschap en integriteit en de competenties die daarbij horen. De afdeling zou graag zien dat de eenheid in een dergelijke opleiding voorziet. Indien nodig zal ze e.e.a. zelf initiëren. We denken aan management-games of een praktijkgerichte leergang – in de praktijk blijken die goed aan te sluiten bij de behoefte van leidinggevenden en ze vragen relatief weinig tijd. Naast de opleidingen LOS – voor operationeel experts en MTL voor teamchefs – is er behoefte aan korte trainingen en workshops voor leidinggevenden op het gebied van ethisch leiderschap en integriteit en de competenties die daarbij horen.
- De rol van het VIK als ondersteuner van leidinggevenden in de dagelijkse praktijk - laagdrempelig, concreet en passend - kan beter. VIK wordt niet altijd gevonden en niet altijd beschouwd als adviseur of ondersteuner. De ervaringen met de sessies over bevestigingen zijn een goed begin. Maar het is noodzakelijk dat leidinggevenden breder en eerder bij het VIK terecht kunnen - bijvoorbeeld t.a.v. vermoedens en meldingen. Met het VIK worden concrete afspraken gemaakt voor de ondersteuning van de afdeling en van leidinggevenden - structureel en incidenteel.

5.2.1

### 4. Werken aan de professionele bereidheid om zaken aan de orde te stellen

Niet nieuw maar zeker belangrijk is de constatering dat de bereidheid om twijfels en vermoedens aan de orde te stellen, bij leidinggevenden, maar zeker ook bij het VIK, beperkt is. Dat komt door een combinatie van onduidelijkheid, een door medewerkers ervaren drempel en door angst voor de gevolgen. Samen met het VIK zullen we onder andere duidelijker moeten maken welke drie meldkanalen er zijn, wat er gebeurt met een melding en welke rol vertrouwenspersonen daarbij kunnen spelen. De taakbeschrijving en opleiding van leidinggevenden ten aanzien van preventie en de omgang met vermoedens en meldingen is daarbij van groot belang. Maar ook de aanwezigheid van het VIK, in een andere, niet repressieve hoedanigheid (bijvoorbeeld in deze analyse en bij de eerdergenoemde gesprekken) gaat daar naar verwachting bij helpen, maar ook de training van leidinggevenden en de on-boarding. De eenheidsleiding en het VIK hebben daarin een belangrijke taak.



Met hen willen we in overleg over wat we op de afdeling nog meer kunnen doen om de meldingsbereidheid te vergroten, het vertrouwen in leidinggevendenden te verhogen, maar vooral het VIK te versterken en de gesprekken over integriteit en ondermijningsrisico's te normaliseren. De terugkoppeling van de risicoanalyse kan daarbij een aanzet zijn.

#### 5. **Bredere en structureler uitrollen van eerder successen zoals de Veiligheidsgame**

De afdeling GO heeft de afgelopen jaren veel gedaan als het gaat om integriteit, ondermijning en veiligheid. De uitvoering van deze door VIK geïnitieerde pilot risicoanalyse integriteit en ondermijning, de eerste in zijn soort in Nederland, juist op deze afdeling moet in dat licht worden gezien. Maar ook andere initiatieven die de afgelopen jaren zijn genomen verdienen een bredere inzet. We denken dan met name aan de game veiligheid - die eigenlijk een eenheidsbrede uitrol en structurele inzet verdient. Wellicht gecombineerd met één van de andere, nieuw, te ondernemen initiatieven.



## Advies en Bijstand

Onze organisatie kent naast jouw leidinggevende ook andere personen, instanties of afdelingen waartoe jij je, afhankelijk van jouw dilemma of probleem, kunt wenden.

## Mentale gezondheid



### Eenheidspsycholoog

5.1.2.e (06 - 5.1.2.e), 5.1.2.e @politie.nl

Of neem contact op met 5.1.2.i @politie.nl

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/eenheidspsycholoog.html>



### Geestelijk verzorger

5.1.2.e (06 5.1.2.e),

De geestelijk verzorger is er voor iedereen die zichzelf in en door het politiewerk vragen stelt over zichzelf, de wereld om zich heen en/of de zin van het politiewerk

(bij nood: GV van Den Haag of anders Centrum voor levensvragen Rotterdam)



### Loket 24/7

0800-5.1.2.i, 5.1.2.i

Voor vragen over de impact van het politiewerk.

Hier kun je dus terecht als je psychosociale hulp wilt bij de gevolgen van heftige ervaringen tijdens het werk. Ook je thuisfront kan bij vragen contact zoeken met het 24/7 loket politie.



### Nederlands Veteranen Instituut (NVI) (gekoppeld aan loket 24/7)

088-5.1.2.i

5.1.2.i @nlveteraneninstituut.nl

## Vertrouwenspersonen



### Vertrouwenslijn Rijk

0800-5.1.2.e

## Advies en Bijstand

Onze organisatie kent naast jouw leidinggevende ook andere personen, instanties of afdelingen waartoe jij je, afhankelijk van jouw dilemma of probleem, kunt wenden.

## Mentale gezondheid



### Eenheidspsycholoog

5.1.2.e (06 - 5.1.2.e), 5.1.2.e @politie.nl

Of neem contact op met 5.1.2.i @politie.nl

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/eenheidspsycholoog.html>



### Geestelijk verzorger

5.1.2.e (06 5.1.2.e),

De geestelijk verzorger is er voor iedereen die zichzelf in en door het politiewerk vragen stelt over zichzelf, de wereld om zich heen en/of de zin van het politiewerk

(bij nood: GV van Den Haag of anders Centrum voor levensvragen Rotterdam)



### Loket 24/7

0800-5.1.2.i, 5.1.2.i

Voor vragen over de impact van het politiewerk.

Hier kun je dus terecht als je psychosociale hulp wilt bij de gevolgen van heftige ervaringen tijdens het werk. Ook je thuisfront kan bij vragen contact zoeken met het 24/7 loket politie.



### Nederlands Veteranen Instituut (NVI) (gekoppeld aan loket 24/7)

088-5.1.2.i

5.1.2.i @nlveteraneninstituut.nl

## Vertrouwenspersonen



### Vertrouwenslijn Rijk

0800-5.1.2.i



## Centrale vertrouwenspersoon

5.1.2.e (06-5.1.2.e), 5.1.2.e @politie.nl

Is jij het gedrag van een collega als niet prettig ervaart of je ziet ongewenst gedrag in je omgeving, dan is het goed iets aan de grensoverschrijdende omgangsvormen te doen. Ook in onze organisatie worden collega's gepest, seksueel geïntimideerd, gediscrimineerd of agressief benaderd.

Als je discreet je verhaal bij iemand kwijt wilt, kun je terecht bij een vertrouwenspersoon



## Vertrouwenspersoon BPO21 - Leer- ontwikkelplaatsen

Vlaardingen: 5.1.2.e & 5.1.2.e

RZW: 5.1.2.e

ZHZ: 5.1.2.e & 5.1.2.e

Zuid: 5.1.2.e & 5.1.2.e

Stad: 5.1.2.e & 5.1.2.e

Oost: 5.1.2.e & 5.1.2.e

## Klachten



### Klokkenluiders Meldpunt Politie

5.1.2.e (06 - 5.1.2.e), 5.1.2.e @politie.nl

Hier kun je terecht als je het vermoeden hebt van gevaarlijke, immorele of illegale praktijken op je werk waarbij het maatschappelijk belang in het geding is.

Informatie:

<https://intranet.politie.local/downloads/1204/infographic-huis-voor-klokkenluiders.html>



### Interne klachtenregeling

Frontoffice afdeling klachten (088-5.1.2.e)

Coördinator afdeling klachten: 5.1.2.e (06 - 5.1.2.e)

<https://intranet.politie.local/downloads/0200/uitvoeringsregeling-klachtbehandeling-politie-2018.html>

Iedere uiting van ongenoegen gericht tegen een concrete gedraging van een ambtenaar van politie in diensttijd.



### Team Veiligheid Integriteit Klachten (VIK)

Centraal loket screening (088 - 5.1.2.i) / e-mail PDC - Staf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten - Centraal loket screening

Integriteit (088 - 5.1.2.i) of anders via het OC

Klachten (088 - 5.1.2.i)

Preventie 5.1.2.i @politie.nl

Wanneer je een dilemma op het gebied van integriteit ervaart kun je je tot VIK richten.

Hier kun je dus terecht als je een melding wilt doen of advies nodig hebt over integriteitkwesities. Het bevoegd gezag bepaalt of er n.a.v. een melding een onderzoek plaats zal vinden.





## Grensoverschrijdend Gedrag

<https://intranet.politie.local/downloads/1204/grensoverschrijdende-omgangsvormen-c.q.-gedrag.html>

Agora-site:

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/v/vertrouwenspersoon/overzicht>

Hier kun je terecht voor klachten over ongewenste omgangsvormen (discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten)

## Incidenten



### Casemanager Post Traumatisch Stress Syndroom

5.1.21 [redacted] @politie.nl

5.1.21 [redacted] @politie.nl

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/overzicht-casemanagers-ptss-per-eenheid.html>

Hier kun je terecht voor begeleiding en advies bij een dienstongeval, beroepsziekte zoals PTSS, beroepsincident en schade aan persoonlijke eigendommen

### Casemanager Geweld Tegen PolitieAmbtenaren

Rotterdam: 5.1.21 [redacted] @politie.nl

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/casemanagement-gtpa.html>

of ga naar de webpagina voor meer informatie;

<https://intranet.politie.local/categorie/operationeel/onderwerpen/g/gtpa---geweld-tegen-politieambtenaren/overzicht>

5.1.2.e [redacted] (06 - 5.1.2.e [redacted])

5.1.2.e [redacted] (06 - 5.1.2.e [redacted])



### Casemanager schade (idem)

HRM servicedesk (+31 5.1.21 [redacted]) of 5.1.21 [redacted] via de diensttelefoon

Hier kun je terecht voor hulp bij het verhalen van im/materiele schade die je hebt geleden als gevolg van een strafbaar feit waarvoor de verdachte wordt vervolgd.

Contactformulier HRM servicedesk: [https://pln-p-01.politie.local/case/01/HR\\_17??](https://pln-p-01.politie.local/case/01/HR_17??)

## Arbeidsomstandigheden



### Ondernemingsraad Rotterdam

Secretaresse 5.1.2.e [redacted] (010 - 5.1.2.e [redacted] of 06 - 5.1.2.e [redacted])

<https://intranet.politie.local/or/or-rotterdam.html>

Hier kun je terecht als je een signaal wilt geven over het functioneren of de arbeidsomstandigheden in een team



### Centrale Ondernemingsraad

Secretaris (06 - 5.1.2.e ), 5.1.2.e @politie.nl  
Secretaris (06 - 5.1.2.e ), 5.1.2.e @politie.nl

5.1.2.i @politie.nl

Hier kun je terecht als je een signaal wilt geven over het functioneren of de arbeidsomstandigheden in een team



### Team Sociale Zekerheid

Contactpersoon 5.1.2.e

5.1.2.i @politie.nl

De doelgroep is voornamelijk de collega die (bijna) uit dienst gaat ofwel met een uitkering (ZW of WGA of WW) ofwel met pensioen en die daarover met vragen zit.



### Servicedesk Human Resource Management

HR adviseur(s), 088-5.1.2.i

Hier kun je terecht met vragen over personele onderwerpen of als je klachten hebt over de dienstverlening van HR.

## Rechtsbijstand



### Bezwaarcommissie en horend ambtenaar

5.1.2.i @politie.nl

Hier kun je terecht als je het niet eens bent met een besluit dat gaat over jouw rechtspositie en tegen het besluit in bezwaar wilt gaan.

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/hoe-kan-ik-in-bezwaar-gaan.html>  
voor uitgebreidere informatie



### Vakorganisatie / individuele belangenbehartigers

Hier kun je terecht als je een vraag hebt over een individueel geschil met je werkgever. Voorwaarde is dat je lid bent van desbetreffende politievakorganisatie.

Hiervoor wordt je doorverwezen naar de website van de desbetreffende vakbond.

## Fysieke gezondheid



### **FIT@NP**

088-5.12.1 | @vtspn.nl

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/f/fit-at-np/overzicht>



### **Bedrijfsarts**

088-5.12.e

088-5.12.i | @politie.nl

In geval van (arbeid gerelateerde) ziekte

Hier kun je terecht als je vragen hebt over je gezondheid in relatie tot je werk. Denk aan vitaliteit, inzetbaarheid, verzuimbegeleiding en beroepsziekten



### **Specialist BedrijfsHulpVerlening**

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/b/bhv-bedrijfshulpverlening/overzicht>



### **Arbeidsdeskundigen, specialist ARBO**

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/arbeids--en-organisatiedeskundige.html>



### **Veilig & Gezond Werken (VGW)**

088-5.12.e

[https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/v/veilig-en-gezond-werken/overzicht\\_abc](https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/v/veilig-en-gezond-werken/overzicht_abc)

Hier kun je terecht als je ondersteuning zoekt bij het verbeteren van jouw fysieke, mentale of morele gezondheid.



### **Politie Zorg Polis**

088-5.12.i

## Overig



### Netwerk Divers Vakmanschap

06 - 5.12 e of neem contact op met voorzitter 5.12 e

Hier kun je terecht als je in contact wilt komen met collega's over bepaalde maatschappelijke thema's, sub/culteren, religies, verschillende leefstijlen, genderidentiteit en seksuele geaardheid in relatie tot politiewerk.



### Operationeel Begeleiden en Trainen - Rotterdam

Secretaresse teamchef 5.12 e (088 - 5.12 e )  
Administratie Integrale Beroepsvaardigheid Training (088 - 5.12 e )



### Mediatorsloket

088 - 5.12 e

5.121 @politie.nl

Hier kun je terecht als je een bemiddelaar zoekt om een werkgerelateerd contact met een ander of anderen op te lossen.



• Politieacademie | Veiligheid, Integriteit en Klachten

Welkom Het team Screening Klachten Internen Onderzoeken Preventie Integrale Beveiliging Agenda Documenten



Applicaties // WebApps

Zoeken in deze site



## Welkom bij VIK Politieacademie

Deze pagina is bedoeld voor iedereen binnen de politieacademie die informatie zoekt op het gebied van veiligheid, integriteit en klachten (VIK). De afdeling VIK van de politieacademie ondersteunt de directie van de politieacademie bij de uitvoering van het beleid op de genoemde taakvelden. Daartoe verricht de afdeling alle screenings-, integriteits- en klachtonderzoeken.

Mis je informatie of heb je een vraag? Dan horen wij dat graag!

Wij ondersteunen ook leidinggevend. Zij kunnen bij ons terecht voor advies of voor het aanvragen van een preventiesessie op het team. Tijdens de sessies komen verschillende thema's aan de orde. Deze thema's worden bepaald aan de hand van de vraag van de deelnemers of bijvoorbeeld de actualiteit. Jouw team is van harte welkom om een keer samen een preventiesessie mee te maken! In gesprek gaan met elkaar, kan uitdagend, maar vooral ook leuk en leerzaam zijn. Wil je een afspraak maken of heb je vragen over hierover? Neem contact [hier](#) op.

De afdeling VIK kent vijf werkerreinen:

- **Screening:** voor het uitvoeren van betrouwbaarheids en geschiktheidsonderzoeken en veiligheidsonderzoeken P
- **Klachten:** voor het behandelen van klachten die door burgers over politie optreden worden ingediend
- **Interne onderzoeken:** voor het verrichten van disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken waar medewerkers in betrokken zijn
- **Integrale beveiliging:** voor het signaleren en participeren van en bij thema's rond beveiliging
- **Preventie:** voor het voorkomen van integriteitschendingen.

Als een paraplu over de werkerreinen hangt, als het ware, de 'beroepscode politie'. Elke politieambtenaar wordt geacht deze beroepscode te kennen. Je kunt de beroepscode [hier](#) lezen.

### Algemene Bereikbaarheidsgegevens:

**Algemeen nummer:** 088-5.121

**Algemeen e-mailadres VIK Politieacademie:** 5.121@politieacademie.nl of 5.121@politie.nl

**Mailboxnaam:** PA - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten



• Politieacademie | Veiligheid, Integriteit en Klachten

Welkom Het team Screening Klachten Internen Onderzoeken Preventie Integrale Beveiliging Agenda Documenten

Applicaties // WebApps

Zoeken in deze site

## Preventie

De politieorganisatie heeft sinds enkele jaren meer ingezet op preventie. Door te investeren in het voorkomen van niet-integer gedrag leveren we een duurzame bijdrage aan de veiligheid en integriteit van de organisatie. Door collega's te behoeden voor integriteitsschendingen, zowel bewust en onbewust, beschermen we de organisatie voor (imago) schade. Integriteitsschendingen gaan ten koste van de maatschappelijke legitimiteit en het vertrouwen in de politieorganisatie.

Vanuit VIK proberen we te investeren in bewustwording en het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid van de politiemedewerker. Dit doen we door actief kennis te delen, te signaleren, te adviseren en we helpen leidinggevenden integriteitsrisico's binnen het team te zien.

Dit doen we volgens de volgende uitgangspunten:

1. Langs de lijnen: monitoren, signaleren, adviseren en leren
2. Actief samenwerken en afstemmen met leidinggevenden en relevante partners
3. Eigenaarschap is een lijnverantwoordelijkheid

VIK kan gezien worden als een partner die participeert in ontwikkeling en advies maar hierbij de lijn steeds als eigenaar van het thema ziet.

## Hulp of begeleiding vanuit het VIK

Vanuit het VIK geven wij regelmatig preventiesessies. Deze sessies kunnen dienen ter bewustwording in het algemeen, maar ze kunnen ook een dilemmatraining betreffen of nabespreking van een zaak die heeft gespeeld op een team.

Mocht je behoefte hebben aan begeleiding of ondersteuning vanuit het VIK, neem dan contact op met de preventiecoördinatoren van het VIK.

## Toolkit preventie

Wil je zelf aan de slag om meer bewustwording op VIK-thema's te vergaren? Dan is de toolkit preventie een goed hulpmiddel en deze is beschikbaar via intranet of [via deze link](#).



**GEEN SPOED  
WEL POLITIE**

**-0900 - 8844-**

**POLITIE**  
« waakzaam en dienstbaar »

Integer,  
betrouwbaar,  
moedig en  
verbindend

**Welkom  
RSC  
collega's**

# Praten over politiewerk is ook politiewerk ...

**LEREN !**



- **VIK**  
Veiligheid, Integriteit & Klachten
- **Ons morele Kompas**  
Hoe denken & doen wij / jij
  - Raadplegen Politiesystemen
  - Bejegening (Klachtbehandeling)
  - Grensoverschrijdend gedrag

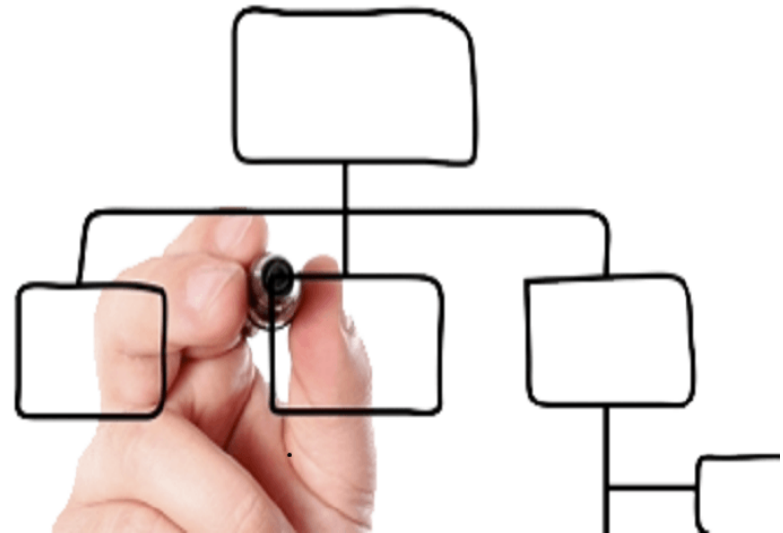




# Organisatiestructuur

## Staf eenheid ZWB

- Politie Professie
- Control
- Bestuurs-  
Ondersteuning
- Communicatie
- VIK, Veiligheid,  
Integriteit en Klachten



# Wie & Wat is V.I.K. ?



Veiligheid, Integriteit & Klachten

- Veiligheidsonderzoeken (SCR)
- Interne Onderzoeken (I.O.)
- Klachten
- Integrale Beveiliging
- Preventie

**LEREN**



# Betrouwbaarheidsonderzoeken (screening)



Ministerie van Justitie  
en Veiligheid



Algemene Inlichtingen- en  
Veiligheidsdienst  
*Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties*

Nieuw per 1-1-2023:

- **VOG** (Justis)
- **BO** (VIK)
- **BO +** (VIK)
- **VO-P** (veiligheidsonderzoek)  
(AIVD)
- **VO-A** (veiligheidsonderzoek)  
(AIVD)



# Betrouwbaarheidsonderzoek BO en BO +

Wie: **VIK**  

Wat:

- O.P.G.
- Check systemen
- Sociale Media
- Check referent(en)
- Gesprek

BO + :

- Omgevingsonderzoek



# Betrouwbaarheidsonderzoek (BO) en BO +

Het vervolg = Continu SCR

*Wie: Samen...*

Herhaalonderzoeken (BO 8 jr, BO+ 5 jr)

Meldplicht

- Financiën
- Contact Politie / Justitie
- Burgerlijke staat / Partner
- Vrienden / bekenden / Familie
- Nevenactiviteiten
- Afhankelijkheden



# VeiligheidsOnderzoek Politie (VO-P)



Algemene Inlichtingen- en  
Veiligheidsdienst  
*Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties*



In een veiligheidsonderzoek wordt onderzocht of er omstandigheden of persoonlijke gedragingen zijn die iemand kwetsbaar maken in relatie tot de nationale veiligheid. Want iemand met bijvoorbeeld financiële problemen kan makkelijker gechanteerd worden. Tijdens een veiligheidsonderzoek wordt niet alleen naar de sollicitant zelf gekeken, maar ook naar partners, familie en vrienden.



- NL veiligheid
- Wet VO
- AIVD (VIK)
- STG Confidentieel
- VGB



# Klachten

Niet onder reikwijdte



# Klachten

Niet onder reikwijdte





Niet onder reikwijdte

t



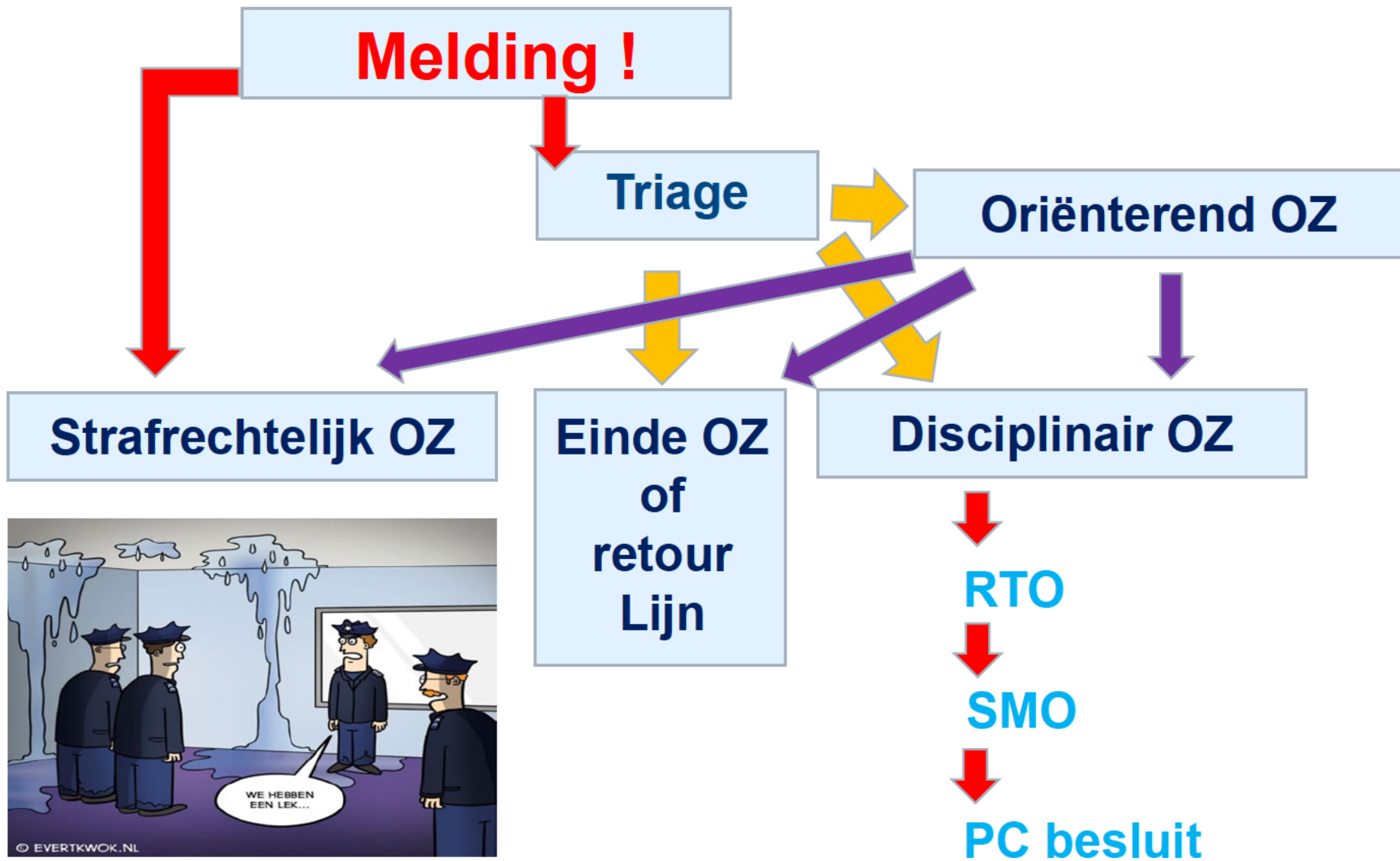
# Interne Onderzoeken



- Oriënterend
- Disciplinair
- Strafrechtelijk

**LEREN**





# Interne Onderzoeken



## Strafrecht

- Maatschappelijk belang
- Rechtsbeginselen
- Wetboek van SR
- Rol: getuige of verdachte
- Opsporingsambtenaar
- Bewijs
- Recht op bijstand (advocaat)
- Proces-verbaal

## Disciplinair

- Belang (politie)organisatie
- Alg.Beg.Behoorlijk Bestuur
- Plichtsverzuim (BARP)
- Rol: getuige of betrokkene
- Hoeft geen OA te zijn
- Aannemelijk maken
- Recht op bijstand van éénieder
- Rapportage



# Intern / Disciplinair

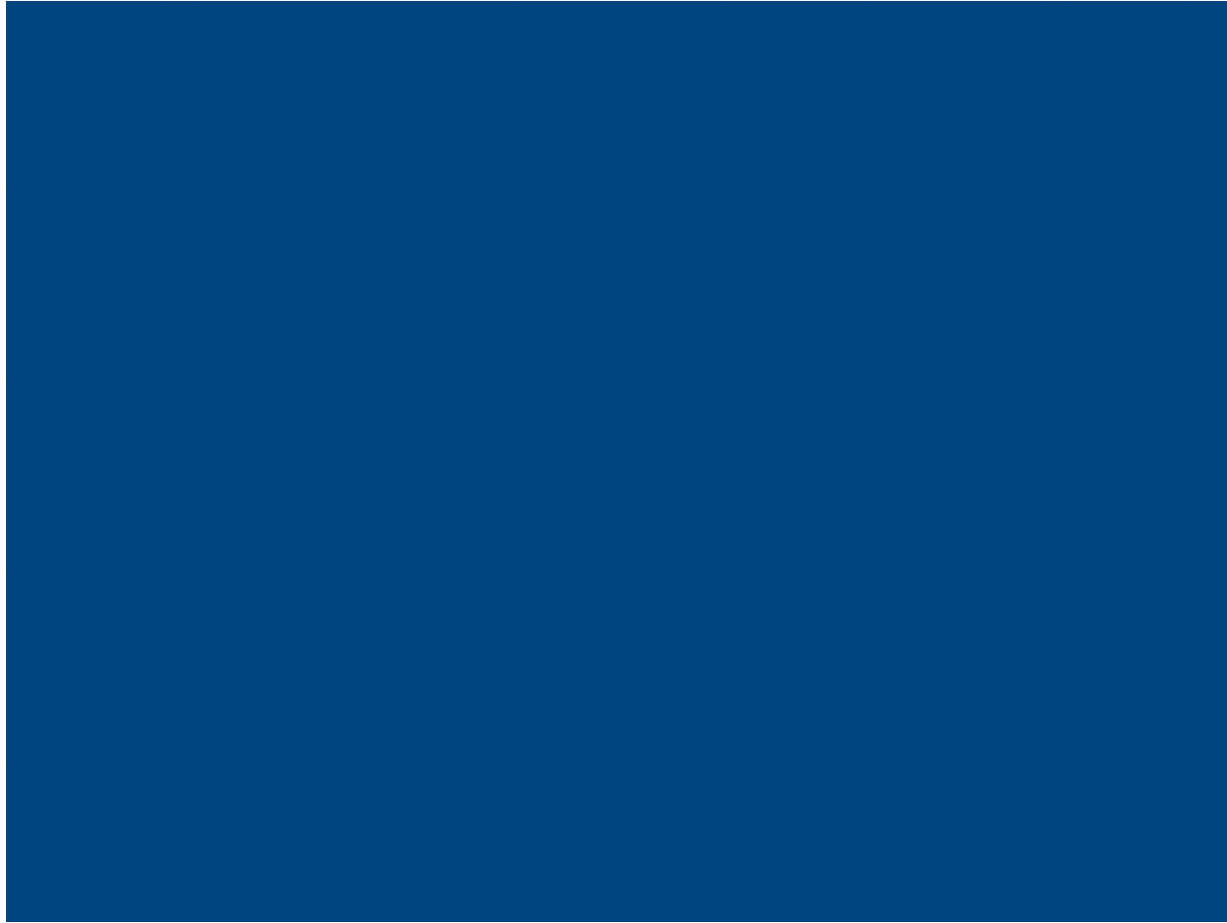
## BARP: Besluit Algemene Rechtspositie Politie.

### Artikel 76

- 1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan **plichtsverzuim** schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
- 2. **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.

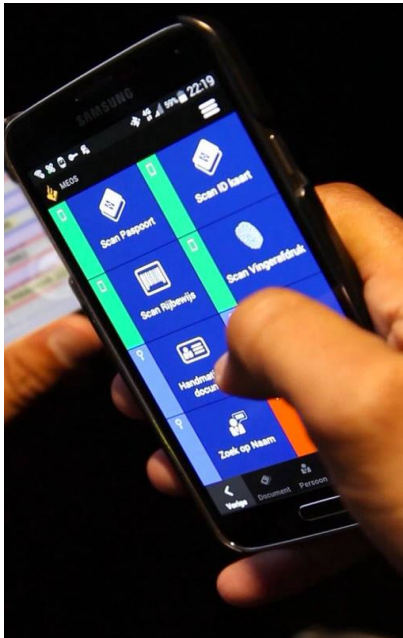


# Het raadplegen van politie systemen?



# Het raadplegen van politiesystemen

- Kan dit wel?



**A.** Ja, hij heeft de benodigde autorisaties en deelt de informatie niet met derden.

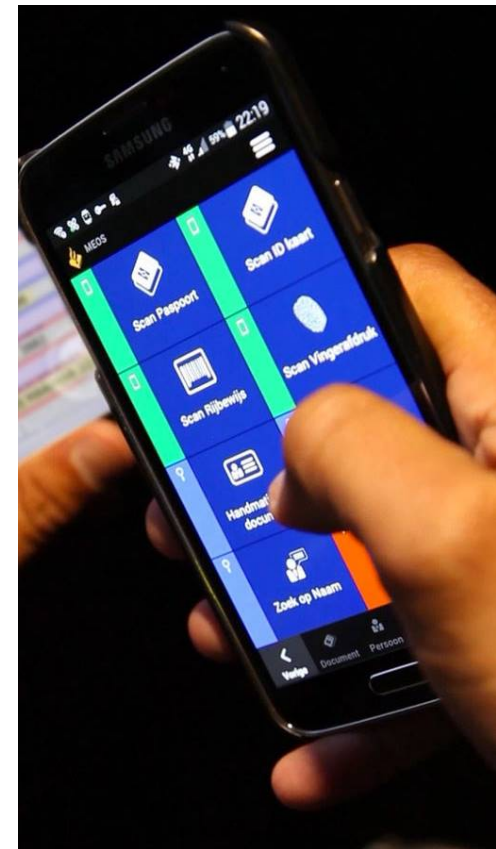
**B.** Nee, want de situatie is niet werk gerelateerd en hij is persoonlijk betrokken in deze situatie.

**C.** Ja, hij heeft de benodigde autorisaties en voorkomt dat zijn dochter of hijzelf eventueel in een lastige situatie komt (preventie!).



# Handreiking voor het raadplegen van politiesystemen

- Diensttijd: taakuitvoering (je werk)
- Privétijd: werk gerelateerd (optreden, actie vereist)
- Uitlegbaar en verklaarbaar, open en transparant
- Need / Nice to know
- Bespreek met collega's
- Vastleggen
- Melden leidinggevende
- 138 ab SR (computervredebreuk)
- 272 SR (schending ambtsgeheim)





# Integrale Beveiliging



## Veiligheid en Beveiliging

- Organisatie
- Medewerkers
- Materieel
- Infosystemen
- Gebouwen
- Risico objecten



# Preventie...

Thema's...

Bevragingen, Racisme, Grensoverschrijdend gedrag, Drugsgebruik, Het Goede Gesprek, Blauw Vakmanschap, Rauw, Blauwe Familie, Statement KL, et cetera ...



Politiemol (22) krijgt 45 maanden cel voor lekken informatie naar criminelen

De 22-jarige politiemol (aspirant-agent) Mehmet A. uit Tiel moet 45 maanden de cel in voor het honderden keren lekken van informatie naar criminelen.



Hogere strafeis in moordzaak Linda van der Giesen: twaalf jaar cel en tbs

#### Fouten politie

Linda van der Giesen werd in augustus 2015 doodgeschoten op de parkeerplaats van het TweeSteden Ziekenhuis in Waalwijk, waar ze werkte. De moord leverde destijds veel publiciteit op. Dat kwam door fouten bij de politie. Die was al lange tijd op de hoogte van een hooglopende ruzie tussen de twee.



Twee van vijf agenten vervolgd voor dood Mitch Henriquez

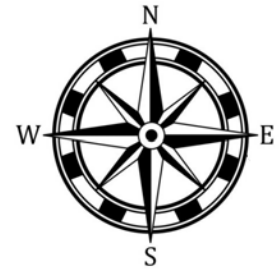
Het OM gaat twee van de vijf agenten die betrokken waren bij de dood van Mitch Henriquez in het Haagse Zuidpark, voor de rechter slepen. De twee worden verdacht van mishandeling met dodelijke afloop, dan wel doodslag of dood door schuld (27-6-2015).

# LEREN





# Ons Morele Kompas



# Grensoverschrijdend?

- Tijdens mijn werk zie ik dat een collega een net gestarte jonge vrouwelijke collega tegen haar billen tikt en haar een knipoog geeft. De jonge collega schrikt zichtbaar.
- Wat doen je?



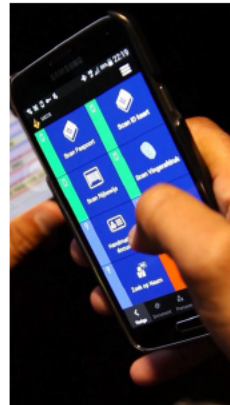
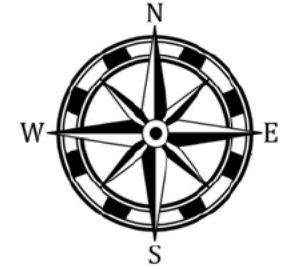
**A.** Ik ga door met mijn werk, ik zie hier geen probleem in.

**B.** Ik ga in gesprek met beide collega's. Wat vinden zij hier van?

**C.** Ik bespreek het met mijn leidinggevende, het is niet mijn taak hier iets van te zeggen.



# Ons Morele Kompas





**ZIJN ER NOG VRAGEN**



« waakzaam en dienstbaar »

# DE VIRTUELE APOTHEKERSKAST

## VERSIE MEI '22



5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e



## Inhoudsopgave

<b>1. Wat hebben we gedaan?</b> .....	<b>2</b>
1.1 <i>Huidige versie mei 2022</i> .....	2
1.2 <i>Contactpersonen apothekerskast</i> : .....	2
1.3 <i>Leeswijzer</i> .....	2
<b>1° schijf = Aanpak Discriminatie</b> .....	<b>3</b>
<b>2° schijf = Diverse Instroom</b> .....	<b>11</b>
<b>3° schijf = Netwerk Divers Vakmanschap (NDV)</b> .....	<b>21</b>
<b>4° schijf = Professioneel Controleren (ProCo)</b> .....	<b>28</b>
<b>5° schijf = Veilige en Inclusieve Teams</b> .....	<b>35</b>



# Politie voor Iedereen

# 1. Wat hebben we gedaan?

Politie voor Iedereen is op dit moment een van de grootste en belangrijkste opgave binnen de Nationale Politie. In alle eenheden die onze organisatie kent, wordt er hard gewerkt om een politie te zijn voor iedereen. Om dit te realiseren, ontwikkelen eenheden binnen hun eigen omgeving allerlei projecten en initiatieven om dit doel te behalen.

Om dubbel werk te voorkomen en om het lerend vermogen van eenheden te stimuleren, is er een zogenaemde 'Virtuele Apothekerskast' ontwikkeld. De virtuele apothekerskast is een platform waarin allerlei initiatieven, methodieken, succesvolle try-outs, cursussen etc. die raken aan thema's Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid, worden opgenomen. Deze virtuele apothekerskast is bedoeld om inzichtelijk te maken wat er allemaal ontwikkeld is, zodat het breed gebruikt kan worden. Het voordeel hiervan is dat informatie zo overzichtelijk en geordend is voor iedereen. Daarnaast is het presenteren van deze informatie belangrijk, omdat eenheden van elkaar kunnen leren en initiatieven kunnen overnemen.

## 1.1 Huidige versie mei 2022

In deze versie (mei '22) zitten de volgende eenheden:

Niet onder reikwijdte



Nieuwe initiatieven blijven komen en deze zullen periodiek aangevuld worden.

## 1.2 Contactpersonen apothekerskast:

- 5.1.2.e [redacted] – 5.1.2.e [redacted] @politie.nl
- 5.1.2.e [redacted] – 5.1.2.e [redacted] .nl
- 5.1.2.e [redacted] – 5.1.2.e [redacted] @politie.nl

## 1.3 Leeswijzer

In deze versie zijn alle opgehaalde initiatieven, methodieken, succesvolle try-outs, trainingen etc. per schijf van de schijf van vijf gecategoriseerd. Elke schijf heeft een bepaalde kleur gekregen, waardoor dit overzichtelijk blijft. Om snel in een bepaalde schijf te komen, kunt u het beste op de specifieke schijf klikken in de inhoudsopgave op de voorgaande pagina.

1<sup>e</sup> schijf = Aanpak  
Discriminatie

# Eenheidscoördinator Discriminatie

## Aanpak Discriminatie

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	Samenwerking met de Anti-Discriminatie-Voorzieningen (ADV) en het OM met het oog op preventie, opsporing en vervolging van strafrechtelijke discriminatie.
<b>Doelgroep</b>	
<b>Doel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Effectieve aanpak van discriminatie;</li><li>• Preventie, opsporing en vervolging discriminatie</li><li>• Adviseren burgers en te ondersteunen m.b.t. hun rechten</li><li>• Voortgang van zaken te bewaken</li><li>• Intensieve en effectieve samenwerking ketenpartners</li></ul> <p>Het doel is om de samenwerking met de ADV's en OM op orde te houden waardoor een effectieve en efficiënte manier van werken wordt gecreëerd en waar preventie, opsporing en vervolging van strafrechtelijke discriminatie nog beter tot zijn recht komt.</p>
<b>Hoe voer je het uit?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoring en analyseren;</li><li>• Voeren Regionaal Discriminatie Overleg;</li><li>• Inzichtelijk maken van landelijke of regionale trends en fenomenen;</li><li>• Advisering en verwijzing burgers naar de ADV's;</li><li>• Afstemming ADV's en OM (operationeel en strategisch overleg);</li><li>• Vraagbak ADV's en collega's;</li><li>• Kwalitatief sturen/volgen/afwerken van lopende zaken;</li><li>• Proactief acteren.</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eenheid coördinator Discriminatie</li><li>• Kernteam 'Aanpak Discriminatie'</li><li>• Externe partijen (ADV's en OM).</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Geen financiële middelen

# Verbreding kwaliteit aangifte

## Aanpak Discriminatie

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2 e @politie.nl
<b>Wat is het</b>	Het voorkomen van het ontkennen van discriminatie en codis feiten (discriminatie feiten). Het niveau van de aangifte c.q. mutatie willen we naar een hoger level brengen. Hierdoor kunnen de partners OM en ADV's beter inspelen in de aanpak van discriminatie.
<b>Doelgroep</b>	Medewerkers RSC
<b>Doel</b>	Awareness en commitment creëren op het belang van het opmaken van een correcte en kwalitatieve aangifte bij de leidinggevende van het RSC en aansluitend de medewerkers. Dit is de grootste groep die aangiftes opneemt.
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Leidinggevend en medewerkers van RSC wordt een dagdeeltraining aangeboden en deze wordt door hen gevolgd. Medewerkers worden voorzien van extra bagage op dit thema waarbij externe partijen zoals 5.1.2 i, 5.1.2 i of 5.1.2 i een bijdrage kunnen leveren.
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teamleiding RSC</li><li>• Kernteam 'Discriminatie en Racisme'</li><li>• Eventueel eenheidscoördinator discriminatiezaken</li><li>• 1 externe partij, welke dit gaat worden (5.1.2 i 5.1.2 i of 5.1.2 i moet nog verkend worden – ligt aan omgevingsgebied.</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dit initiatief moet opgezet en uitgevoerd worden – dit vergt administratief tijd.</li><li>• Eventuele financiële bijdrage voor gebruik maken van externe organisaties.</li></ul>

# Masterclass discriminatieverboden

## Aanpak discriminatie

### Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e @politie.nl & 5.1.2.e @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	Kennis van de discriminatieverboden in onze wetgeving op peil houden en/of vergroten. Dit is niet alleen essentieel voor operationele collega's, maar kan ook bijdragen aan de wijze waarop we in verbinding staan met bepaalde groepen in de samenleving.
<b>Doelgroep</b>	Iedereen, maar in eerste instantie operationele collega's
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Tijdens een interactieve masterclass worden collega's op vlieghoogte gebracht van de strafrechtelijke en andere discriminatieverboden in onze wetgeving. De masterclasses worden georganiseerd in samenwerking met de Anne Frank Stichting.
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Samenwerking met soortgelijke organisatie als Anne Frank Stichting</li><li>• Kernteam Politie voor Iedereen</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Financiële bijdrage voor de externe partij

# Workshop Kleur Bekennen

## Aanpak discriminatie

### Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e @politie.nl & 5.1.2.e @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	De omgangsvormen op de werkvloer zijn niet altijd even bevorderlijk voor het onderlinge vertrouwen en de interne verbinding. Leidinggevenden en medewerkers geven onder meer in de Medewerkersmonitor aan goede omgangsvormen belangrijk te vinden. Het is randvoorwaardelijk voor de (cultuur-)verandering waar we met z'n allen samen voor aan de lat staan.
<b>Doelgroep</b>	Alle medewerkers
<b>Hoe voer je het uit?</b>	De workshop Kleur Bekennen is gericht op bewustwording van omgangsvormen op de werkvloer. De workshop wordt gegeven door de collega's van het Vertrouwenswerk en wordt aangeboden aan alle teams.
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• VIK</li><li>• Deelnemende collega's</li><li>• Operationeel leidinggevende</li><li>• Vertrouwenswerk – vertrouwenspersoon</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Geen extra middelen

# Lezing podcastmakers “Plantage van onze voorouders”

Aanpak Discriminatie

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e [redacted] @politie.nl
<b>Wat is het</b>	Achtdelige podcastserie <i>Plantage van onze voorouders</i> , waarin Maartje Duin op zoek gaat naar sporen van het slavernijverleden in haar familiegeschiedenis.
<b>Doelgroep</b>	Alle medewerkers
<b>Doel</b>	Bewustwording creëren over racisme en discriminatie en hoe het slavernijverleden invloed heeft op het heden.
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Bijvoorbeeld: Op leidinggevenden dagen de podcast bespreken. Mensen moeten vooraf de podcast geluisterd hebben. Lezing door de podcastmakers Maartje Duin en Peggy Bouva. In de podcast “Plantage van onze voorouders” duiken Maartje en Peggy het slavernijverleden van hun voorouders in.  <a href="https://www.vpro.nl/programmas/de-plantage-van-onze-voorouders.html">https://www.vpro.nl/programmas/de-plantage-van-onze-voorouders.html</a>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	Podcastmakers uitnodigen
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Event management, communicatie



# Keti Koti dialoog

## Aanpak Discriminatie

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e @politie.nl
<b>Wat is het</b>	<p>Bij de Keti Koti (Dialoog) Tafel worden persoonlijke ervaringen uitgewisseld en wordt stil gestaan bij de hedendaagse gevolgen van het Nederlandse slavernij verleden met witte en zwarte Nederlanders en alle kleuren daartussenin.</p> <p>Op (of rond) 1 juli (de nationale herdenkingsdag van het slavernijverleden) op Keti Koti, gaat men met elkaar de dialoog aan.</p> <p><a href="https://www.ketikotitafel.nl/">https://www.ketikotitafel.nl/</a></p>
<b>Doelgroep</b>	Alle medewerkers
<b>Doel</b>	Bewustwording creëren over racisme en discriminatie en hoe het slavernijverleden invloed heeft op het heden.
<b>Hoe voer je het uit?</b>	<p>Dialoogmethode</p> <p>De gestructureerde dialoogmethode die toegepast wordt aan de Keti Koti dialoogtafel is vastomlijnd van opzet en heeft altijd dezelfde volgorde. Sprekers en luisteraars wisselen elkaar af op aanwijzingen van de facilitator die de tijd bijhoudt die van tevoren is afgesproken. Daarnaast zijn er verschillende stilte momenten die ook steeds van tevoren aangegeven worden om na te denken over wat ieders individuele dialoogpartner zojuist gezegd heeft en wat men daarin het meest geraakt heeft. Dit wordt vervolgens ook weer benoemd (bij wijze van reflectie) aan de ander. Elke dialoogronde, die steeds tussen een witte en zwarte persoon gevoerd, wordt duurt ca. 20 minuten.</p> <p>Bij deze dialoogsessies kan gebruik gemaakt worden van de dialoogtassen. In de Keti Koti Dialoogtas zit materiaal om een dialoog in gang te zetten bestaande uit audiovisuele appetizers, divers materiaal voor de dialoog en een (bijna) kant en klare vegetarische maaltijd.</p>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	Facilitator
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Financiële bijdrage voor de Dialoogtassen.

# Training Betekenisvolle Interventies

## Aanpak discriminatie

### Eenheid Niet onder reikwijdte

Contactpersoon	5.12.e en 5.12 e
Wat is het en voor wie?	De training betekenisvolle interventies, geeft Intake en Servicemedewerkers (I&S) handvatten als het gaat over discriminatie gerelateerde zaken. Dat kan een aangifte zijn van discriminatie, maar het kan ook dat men tijdens het werk op een aangifte of melding van een ander (strafbaar) feit stuit, waarbij vermoedens van discriminatoire aspecten een rol spelen.
Doel	Het doel van de training is om Intake en Servicemedewerkers handvatten te geven zodat zij burgers die een melding of aangifte doen van discriminatie op een betekenisvolle manier kunnen helpen en/of doorverwijzen. De sensitiviteit en alertheid van de medewerkers Intake & Service in de omgang met mogelijke slachtoffers van discriminatie wordt verhoogd. Hoe kom je tot een betekenisvolle afhandeling van dit soort zaken, hoe kan je de burger goed helpen en/of doorverwijzen en welke stappen moet je nemen. Ook is er aandacht voor hoe je zaken zelf bespreekbaar maakt en hoe neutraal je zelf bent in houding en gedrag.
Hoe voer je het uit?	Wij vragen van tevoren de deelnemers van de training zich voor te bereiden op deze bijeenkomst. Hierbij geven wij aan om specifieke wetsartikelen met betrekking tot discriminatie door te nemen en sturen we in de bijlage een overzicht van deze artikelen mee. We verwijzen door naar onze Agora site waar we meer informatie over de aanpak van discriminatie hebben staan. In onze Eenheid verzorgt Radar, een ADV (Antidiscrimatievoorziening) uit ons werkgebied, deze trainingen. Om te zorgen dat de opbrengst van de training beklijft, vragen we collega's ook het onderwerp betekenisvolle interventies bij discriminatie regelmatig te bespreken op het team en tijdens de R&O gesprekken.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	Werken aan kwaliteitsverbetering van het aangifteproces en de dienstverlening is een constant proces. De medewerkers Intake & Service hebben inbreng gehad over de opzet van de trainingen. Een tweetal pilots vonden plaats. Deze zijn goed ontvangen, geëvalueerd en, waar nodig, zijn aanpassingen gedaan. De training is maatwerk voor alle collega's die werkzaam zijn bij Intake & Service in de basisteams binnen de Eenheid.
Ik heb daarvoor nodig (wat)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Een trainer met ervaring op het onderwerp (wenselijk PA of ADV)</li><li>• Enthousiaste leidinggevenden en ambassadeur</li><li>• Goed bereikbare locatie(s) waar de training kan plaatsvinden</li><li>• Ruimte in de planning (trainingsdag duurt circa 6 à 7 uur)</li></ul>

**2<sup>e</sup> schijf = Diverse  
Instroom**

Niet onder reikwijdte




Niet onder reikwijdte



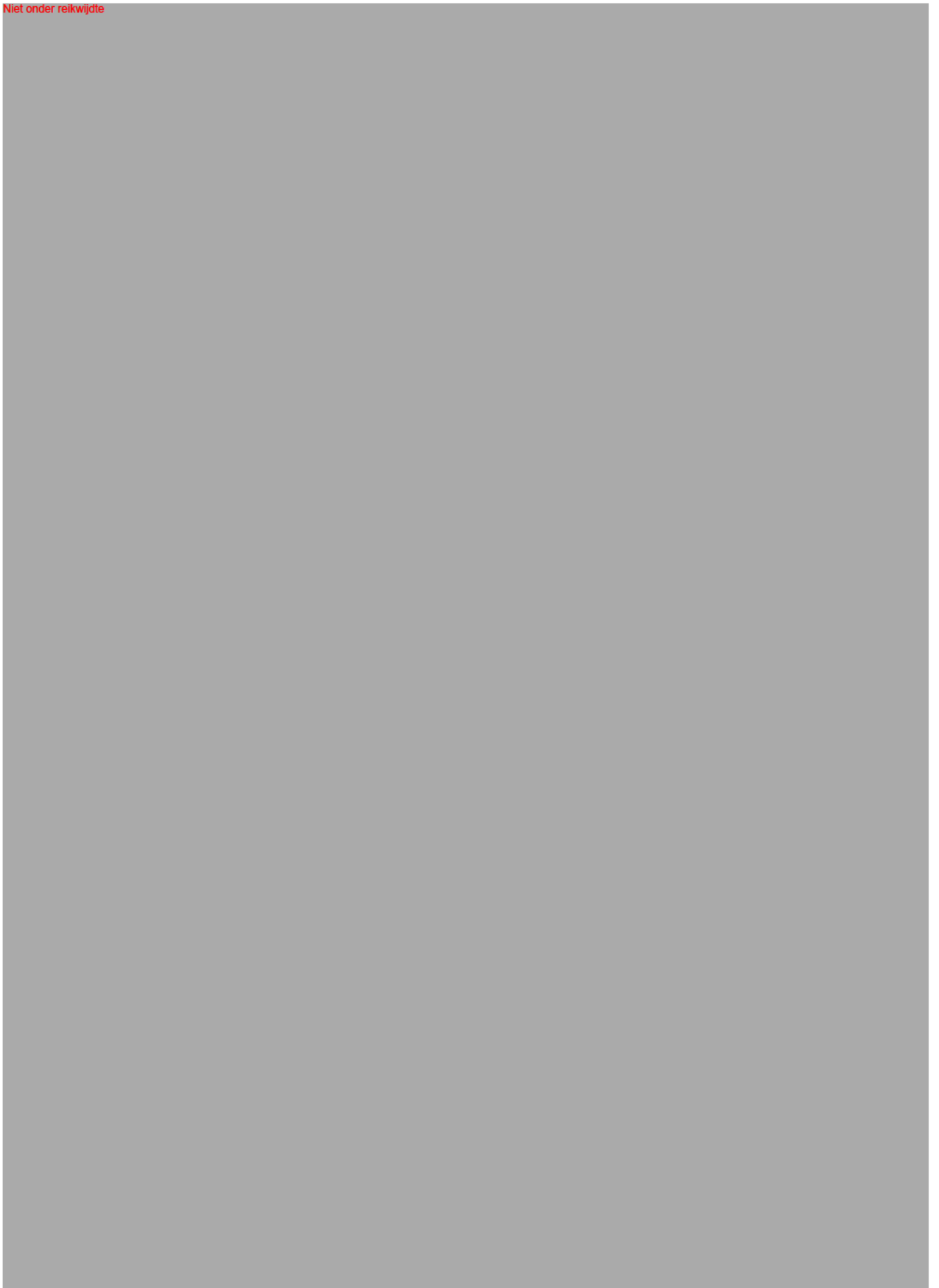
Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

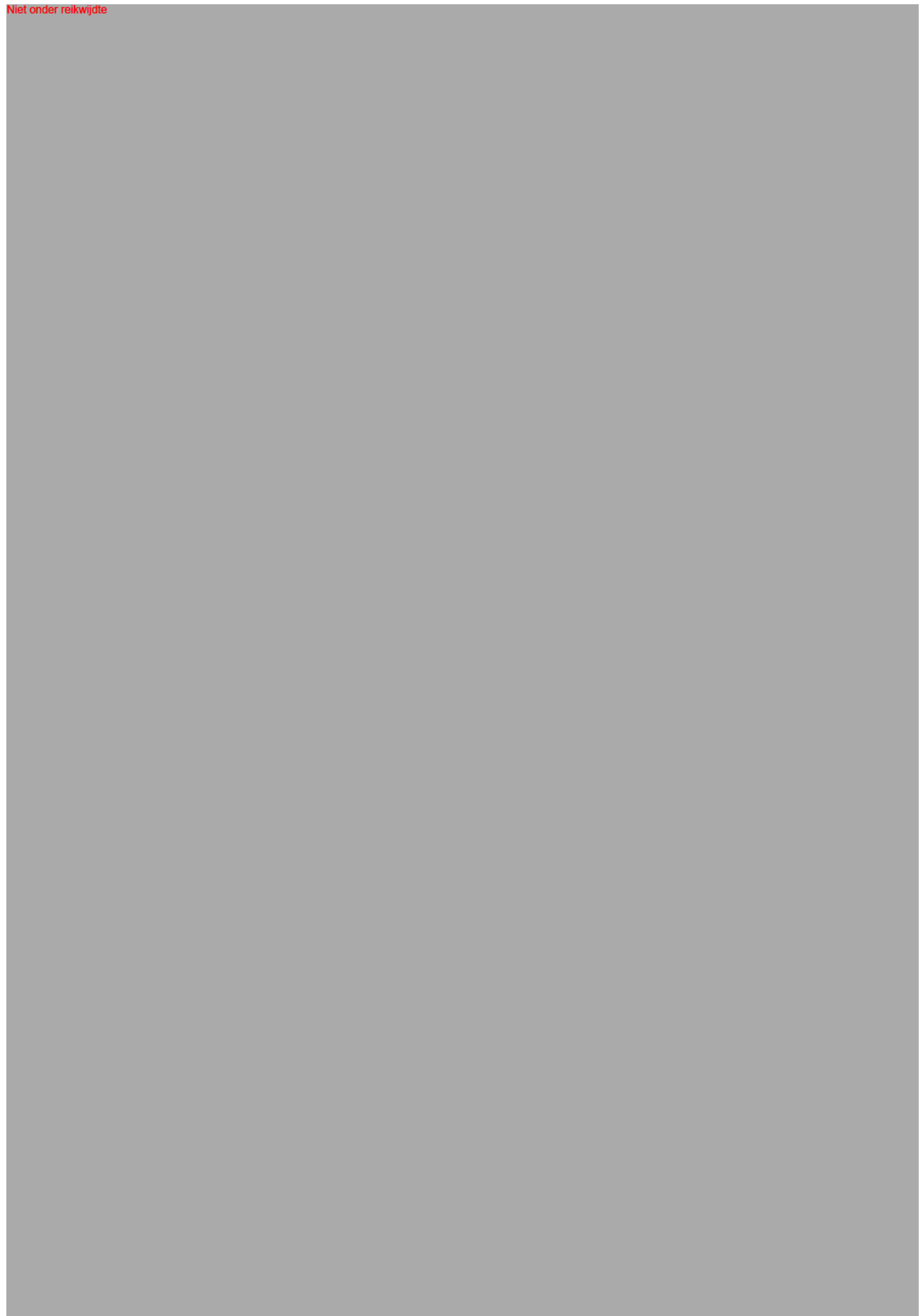


Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte




Niet onder reikwijdte



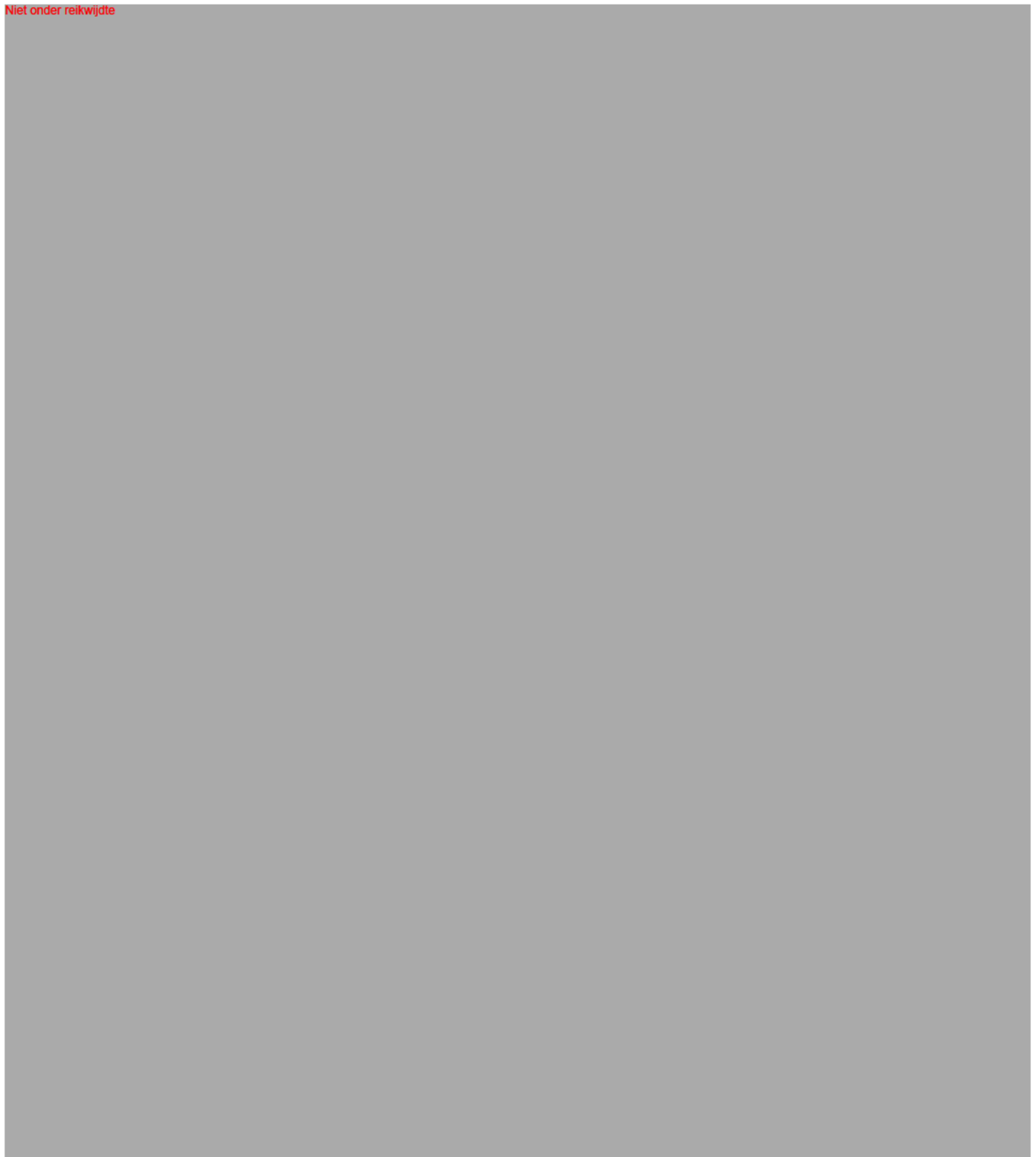
Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



**3<sup>e</sup> schijf = Netwerk  
Divers  
Vakmanschap (NDV)**

# DIA divers vakmanschap

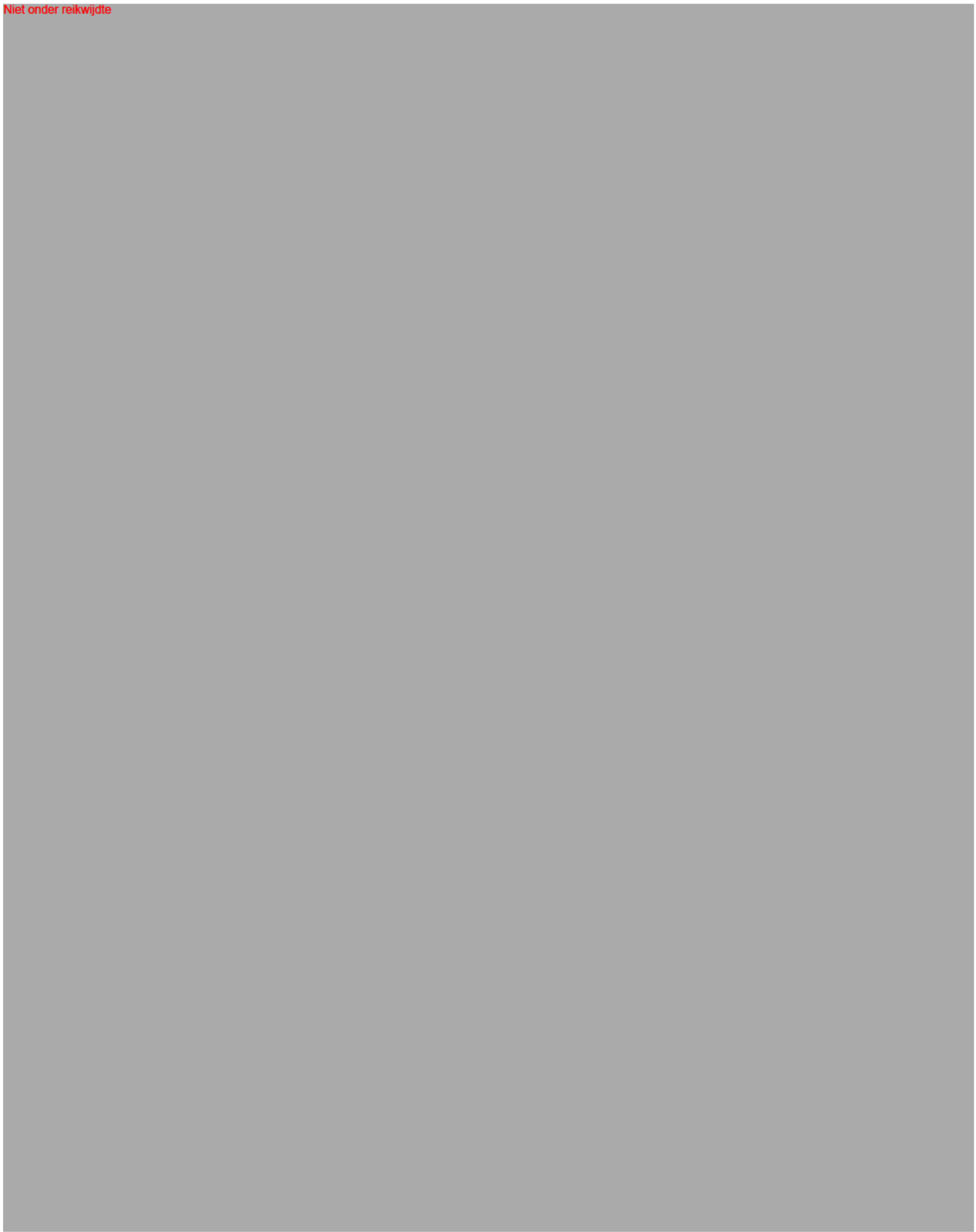
## Netwerk divers vakmanschap

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	<span style="background-color: #cccccc; color: red; font-size: small;">5.1.2.e</span> @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	<p>De (PowerPoint) dia in de briefing Divers Vakmanschap is een effectief communicatie- en beïnvloedingsmiddel. Het helpt ons om beter te begrijpen wat er van ons wordt verwacht. Het is pertinent niet bedoeld om de collega's te overtuigen van bijvoorbeeld het standpunten van de ander. Doordat we beter weten wat een thema inhoudt of waar de ander voor staat, zullen we eerder in staat zijn om met die ander in gesprek te gaan en te blijven. De kracht hiervan is dat het niet alleen geldt voor het begeleiden van demonstraties, maar ook betrekking heeft op fijne momenten in de wijken. Denk hierbij aan feestdagen van subgroepen in onze samenleving. De burger verrassen door hem een fijne feestdag te wensen, werkt verbindend en past bij het gedachtengoed van Politie voor iedereen. De dia kan zelf gemaakt worden door het team. Voor voorbeelden kan er contactgenomen worden met de contactpersoon hierboven.</p> <p>Kortom, dit is een dia die vooraf of na een briefing besproken wordt met die ploeg over divers vakmanschap, speciale feestdagen of andere D&amp;I vraagstukken. Lokale context speelt hierbij de centrale rol.</p>
<b>Doel</b>	<p>Dit initiatief heeft als doel om collega's te informeren over thema's die betrekking hebben met in hun werk gerelateerde zaken. Daarnaast biedt dit initiatief een handelingsperspectief aangaat per geval anders kan zijn.</p> <p>Het draagt uiteindelijk bij aan een verbetering van de kennis van de context waarin de collega werkt en het draagt bij aan de maatschappelijke oriëntatie van collega's.</p>
<b>Hoe voer je het uit?</b>	<p>Het wordt uitgevoerd door de teams te enthousiasmeren om op basis van hun eigen context dia's te maken en de inhoud daarvan in de briefing bespreekbaar te maken. Nationale- en internationale thema's, die doorwerking hebben op onze operatie, worden geforceerd aangeboden (naast de wens van het team zelf ook de operationele noodzaak); omdat deze van belang zijn voor operationele werkzaamheden.</p>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kernteam D&amp;I (omvat de genoemde ondersteuners).</li><li>• DRIO (in het bijzonder de liaisons en de squad Openbare Orde).</li><li>• Basisteam Coördinatoren Netwerken (methodiek Bondgenoten).</li><li>• Netwerk Divers Vakmanschap.</li><li>• Operationeel Coördinator/Teamchef (staande organisatie).</li><li>• SGBO (Hoofd Handhaven Netwerken en Hoofd Openbare Orde).</li><li>• TDA (taakcommandant Openbare Orde)</li></ul>

<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dia's die op actuele (geduide) informatie zijn gebaseerd.</li><li>• Dia's die op repeterende thema's, zoals bijvoorbeeld bepaalde feestdagen, zijn gebaseerd.</li><li>• Wereldkalender.</li><li>• Evenementenkalender.</li><li>• Een andere vorm van brieven. Niet alleen zenden, maar interactie creëren.</li></ul>
------------------------------------	--

Niet onder reikwijdte

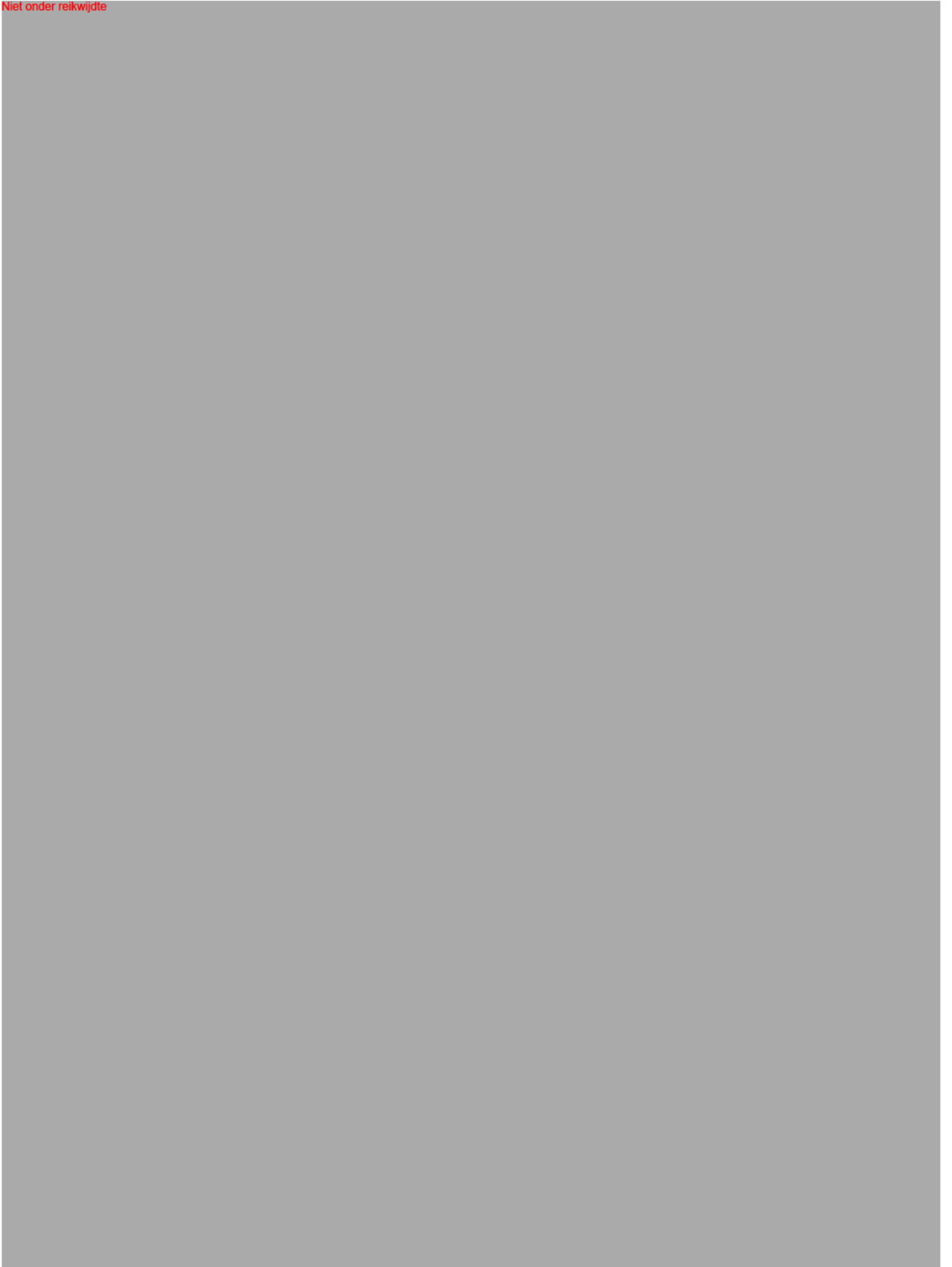


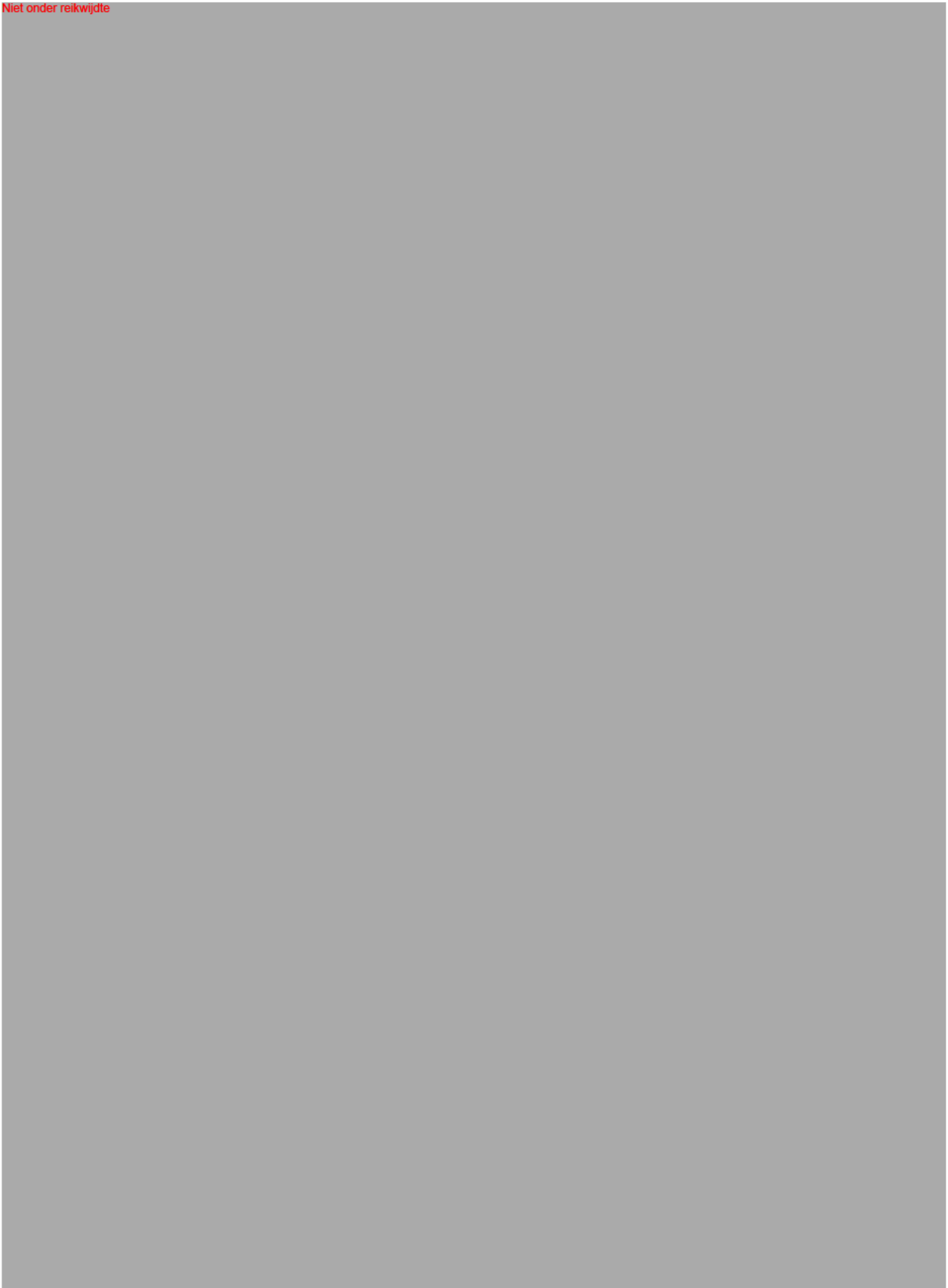


Niet onder reikwijdte



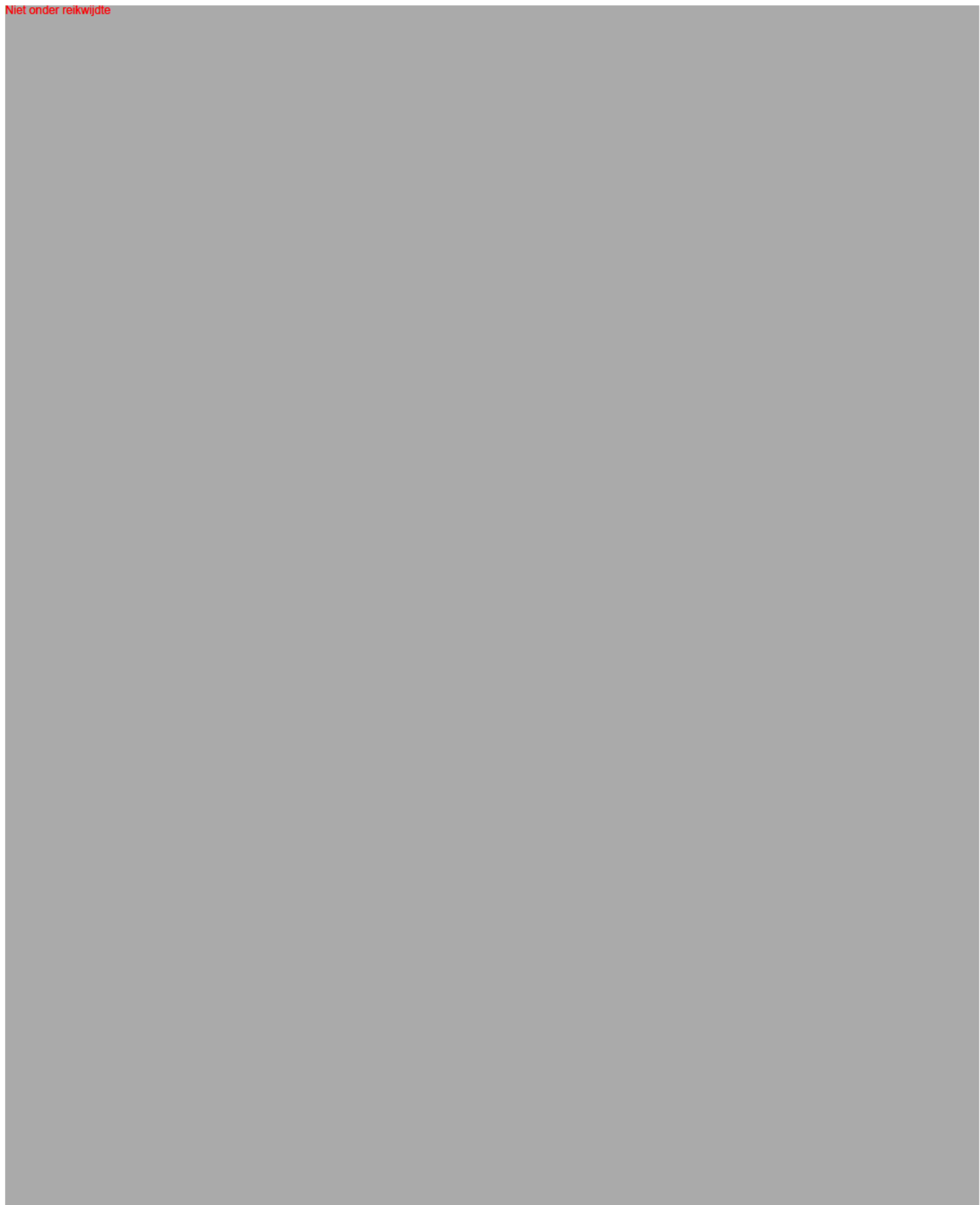
Niet onder reikwijdte



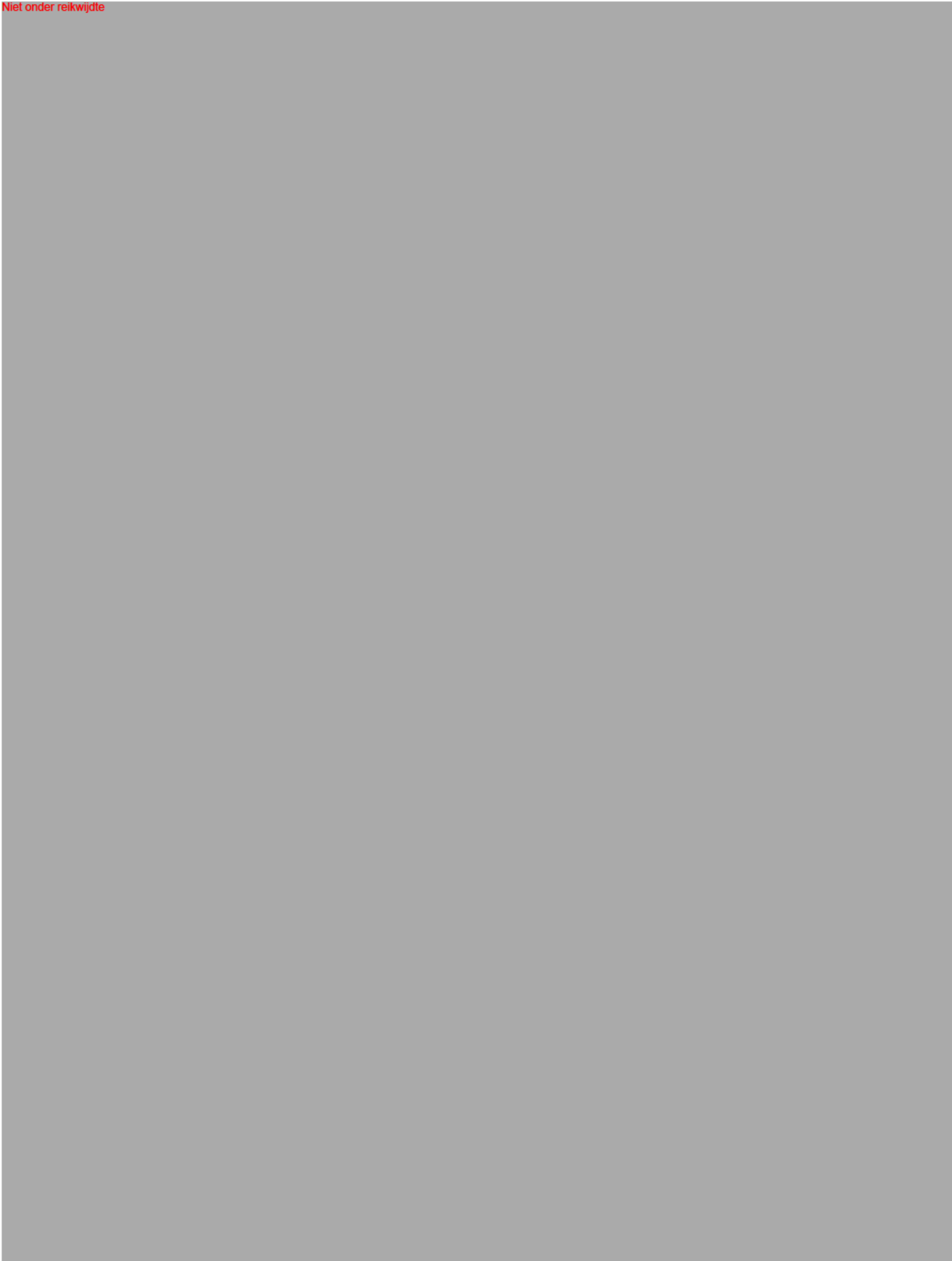


4<sup>e</sup> schijf =  
Professioneel  
Controleren (ProCo)

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte





# Twee seconde campagne

Professioneel controleren

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	<small>5.1.2.e</small> @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	Campagne in het kader van etnisch profileren
<b>Doel</b>	Bewustwording over etnisch profileren en welke impact dat heeft op een mens
<b>Hoe voer je het uit?</b>	<p>Op politiebureau's worden stickers met een opdruk van een twee, die tegelijkertijd een vraagteken is, geplakt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De boodschap is om twee seconden een oordeel uit te stellen, door nog twee seconden langer te kijken.</li><li>• De stickers worden vervangen door posters met een afbeelding van mensen die etnisch geprofileerd worden. Naast de afbeelding van de persoon staat ook de tekst "Heb jij 2 seconden voor me?".</li><li>• Vervolgens zal fase drie van start gaan waarbij er een filmpje wordt getoond met uitleg over etnisch profileren.</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	Communicatie
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Middelen om de video's te maken over etnisch profileren

Niet onder reikwijdte



**5<sup>e</sup> schijf = Veilige en  
Inclusieve Teams**

# Moreel Kompas Studenten

Veilige en Inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	Het leertraject Moreel Kompas heeft tot doel de bewustwording van en het versterken van het moreel kompas van de studenten. Het uitgangspunt zijn de kernwaarden van de politie.
<b>Doelgroep</b>	Studenten
<b>Doel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatie tijdens politiewerk versterken;</li> <li>• Het ervaren van de effecten van groepsdruk, uitsluiting, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag;</li> <li>• Bewustwording privébelang en werkbelang;</li> <li>• Versterking inzicht in diversiteit en inclusie;</li> <li>• Versterking in inzicht thema's als authenticiteit en motivatie;</li> <li>• Kennisverrijking over de werkzaamheden van het VIK.</li> </ul>
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Het leertraject Moreel Kompas is een programma van een aantal uur waarin er wordt stil gestaan bij de bovenstaande punten. De student gaat het gesprek aan over verschillende thema's zoals integriteit en diversiteit. Om dit leertraject uit te voeren heeft men de onderstaande collega's nodig – en verder facilitaire zaken zoals een ruimte e.d.
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collega van Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK);</li> <li>• Een HR-adviseur</li> <li>• Praktijkbegeleiders van de studenten</li> <li>• Trajectbegeleiding – operationele begeleiding en training (OBT)</li> <li>• Kernteam diversiteit &amp; inclusie (of Politie voor Iedereen)</li> </ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Behalve Facilitaire Zaken is er niets extra's nodig

# Master Class Moreel Kompas OE'ers

Veilige en Inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	Het leertraject Moreel Kompas heeft tot doel de bewustwording van en het versterken van het moreel kompas van de operationeel experts in een basisteam. Het uitgangspunt zijn de kernwaarden van de politie. De hoofdvraag van dit traject luidt: <i>staat jouw kompas al bij de tijd?</i>
<b>Doelgroep</b>	Operationeel Experts
<b>Doel</b>	<p>Dit traject heeft als doel om een bewustwordings- en leerproces te creëren. De operationeel experts moeten in staat zijn, om ten aanzien van het "morele kompas", signalen te herkennen en bespreekbaar te maken. De masterclass zal de operationeel expert helpen om invulling en sturing te geven aan de wat en hoe vraag van de volgende (sub)ontwikkeldoelen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De medewerker is in staat om zaken bij zichzelf te houden, zelfreflectie toe te passen, respectvol te zijn en zicht hebben op doorontwikkeling van het proces.</li><li>• De medewerker is in staat om de effecten van eigen gedrag, houding en handelen in te zien.</li><li>• De medewerker is in staat om andere medewerkers aan te spreken op gedrag, houding en bejegening.</li></ul>
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Het programma van het leertraject Moreel Kompas OE'ers is ontwikkeld door onder andere IBT docenten in samenwerking met het kernteam D&I en de onderstaande spelers. Aan de hand van het programma worden de OE'ers begeleidt. Dit programma is terug te vinden bij de contactpersoon bovenaan vermeld.
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<p>Tijdens het programma zelf zijn begeleiders benodigd die de dag zullen vormgeven. Voor het ontwikkelen van een eigen programma rondom dit thema heb je de volgende spelers nodig. Samen met hen kun je een gepersonaliseerd programma maken n.a.v. eigen behoeftes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Collega van Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK);</li><li>• Een HR-adviseur</li><li>• Kernteam diversiteit &amp; inclusie (of Politie voor Iedereen)</li></ul>