

Samenvatting bevindingen InExtenso

Oriënterend onderzoek naar de inkoop organisatie van Politie oktober 2014- juli 2015

Auteur:

Status: Definitief

Versie 3

Mei 2016

Rubricering: groen

Voorwoord

In deze samenvatting van de bevindingen van het politie onderzoek InExtenso naar de inkooporganisatie van Politie, is uiterste zorg besteed aan het niet herleidbaar zijn van personen of incidenten. Dit in verband met de privacy van de geïnterviewden.

Het Protocol Intern Onderzoek Politie 2013 is gehanteerd. Dat betekent dat de eindrapportage geen adviezen en aanbevelingen voor afhandeling en vervolg bevat. Conform het protocol valt de interpretatie van de resultaten van het onderzoek en de consequenties van de vastgestelde feiten buiten het bestek van het interne onderzoek. Dat is voorbehouden aan het bevoegd gezag. Aangezien er enige tijd is verstreken tussen de opleverdatum van het rapport en deze samenvatting, zijn enkele bevindingen van de deelonderzoeken die voortkomen uit het InExtenso onderzoek, opgenomen in het nawoord.

Het bevoegd gezag trok op basis van de rapportage de volgende conclusies:

- Het InExtenso onderzoek heeft een rapport opgeleverd waardoor de politie en dus ook het Politie Diensten Centrum (PDC) zich kan richten op de toekomst. Er zijn geen nieuwe strafrechtelijke onderzoeken opgestart als gevolg van het onderzoek. Daarnaast is er beperkt sprake geweest van niet integer handelen, rondom een zeer beperkt aantal aanbestedingen.
- De thema's uit het InExtenso-onderzoek vormen belangrijke aanknopingspunten voor de teamplannen van Inkoopmanagement en Producten Diensten management (IKM/PDM.) Er zijn vooral vervolgstappen nodig op de cultuuraspecten die naar voren komen uit het onderzoek. Hiervoor zal een ontwikkeltraject worden gestart, gericht op het verbeteren van de werksfeer, leiderschap en communicatieve vaardigheden binnen de inkooporganisatie. Ook zullen we inzetten op versterken van de dialoog over de beroepswaarden in de inkooporganisatie, inclusief de omgang met leveranciers.
- Gezien het belang van de doorontwikkeling, zowel voor de betrokken medewerkers zelf als voor de kwaliteit en de reputatie van de inkoopfunctie van de politie, zullen de (waarnemend) directeur PDC en het (waarnemend) diensthoofd Facility Management een voortrekkersrol krijgen.

In het navolgende is per hoofdstuk en per paragraaf van het volledige rapport een samenvatting opgenomen.

Inhoudsopgave

1.	Aanleiding onderzoek	4
1.1	Opdracht onderzoek	4
1.2	Weblog korpschef	4
1.3	Onderzoek Rijksrecherche	4
2.	Schorsingen en buitenfunctie stellingen	4
2.1	Opheffing buitenfunctiestelling	4
3.	Onderzoek InExtenso	5
3.1	Strategie Onderzoek	5
3.2	Werklocaties	5
3.3	Deelonderzoeken	5
3.4	Getuigen	5
3.5	Tegenspraak	5
3.6	Voortgangsrapportage	5
4.	Organisatorische bevindingen inkoop	5
5.	Deelonderzoeken	5
5.1.	Randapparatuur (ARC)	6
5.2	Deelonderzoek Politie-Uitrusting	6
5.3	Deelonderzoek voertuigen	7
5.4	Deelonderzoek Services	8
6.	Geen Strafbare feiten	8
7.	Niet integer handelen	8
7.1	Aanschaf computerprogramma	8
7.2	Tour de France – Londen	9
7.3	Inhuur externen	9
7.4	Vertrouwelijke politie-informatie	9
7.5	Aanschaf laptop door externe	9
7.6	Misbruik van systemen	9
7.7	Richtlijn geschenken leveranciers e.d.	9
7.8	Beveiligingsincident	10
8.	Cultuur	10
8.1	Onderzoeksmethode en onderzoeksvraag	10
8.2	Sfeer en contact met collega's	11
8.3	Leiding	13
8.4	Veelvoorkomende thema's Leiding	14
8.5	Externen	16
8.6	Hoe komt men terecht op een functie bij IKM/PDM?	17
8.7	Beleving van maatregelen en krantenberichten	18
8.7.1	Toelichting beleving maatregelen en krantenberichten	18
8.8	Samenvatting bevindingen Cultuur	18
9.	Nawoord	19

1. Aanleiding onderzoek

1.1 Opdracht onderzoek

Naar aanleiding van in- en externe onrust omtrent de inkoopfunctie bij de Nederlandse politie werd in de maand oktober 2014 door G.L. Bouman, korpschef van politie, opdracht gegeven tot het samenstellen van het onderzoeksteam InExtenso. Het team is samengesteld uit teamleden vanuit verschillende eenheden, onder andere van de afdelingen VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten). Het team InExtenso kreeg opdracht een oriënterend onderzoek in te stellen naar de gehele inkoopfunctie van de Nederlandse politie.

De schriftelijke opdracht die op 13 oktober 2014 werd vastgesteld, luidde:

Doe onderzoek binnen de gehele inkoopfunctie van de Nederlandse politie gericht op beantwoording van de volgende vragen:

- *Zijn er aanwijzingen of feiten die duiden op het plegen van strafbare feiten gedurende periode 2008 – 2014 gepleegd door medewerkers binnen de inkoopfunctie van de politie. Zijn er concrete aanbestedingstrajecten te benoemen waar dit het geval zou zijn geweest.*
- *Zijn er aanwijzingen of feiten die duiden op evident niet-integer handelen gedurende de periode 2008 – 2014 door medewerkers binnen de inkoopfunctie van de politie. Zijn er concrete aanbestedingstrajecten te benoemen waar dit het geval is geweest.*
- *Zijn er aanwijzingen of feiten die duiden op een (recente) onveilige werksituatie, een angstcultuur of een intimiderende stijl van leidinggeven binnen één van de onderdelen van de inkooporganisatie.*

1.2 Weblog korpschef

In een "Weblog" op Intranet heeft korpschef G.L. Bouman aan het personeel laten weten dat een ieder werkzaam in het werkveld inkoop zijn zegje zou kunnen doen en daartoe zou worden geïnterviewd.

1.3 Onderzoek Rijksrecherche

Door het Openbaar Ministerie werd eerder aan de Rijksrecherche opdracht gegeven een strafrechtelijk onderzoek in te stellen naar mogelijk gepleegde strafbare feiten tijdens de Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen (LAPV). Er werden vier medewerkers als verdachten in het Rijksrechercheonderzoek aangemerkt. Dit onderzoek van de Rijksrecherche is afgesloten.

2. Schorsingen en buitenfunctie stellingen

Naar aanleiding van het onderzoek van de Rijksrecherche werden drie medewerkers op 14 oktober 2014 buitenfunctie gesteld c.q. geschorst. Ook op 14 oktober 2014 werden, twee leidinggevendenden van Facility Management buitenfunctie gesteld. Deze maatregel werd getroffen om rust en ruimte op de werkvloer te creëren ten behoeve van het onderzoek van het InExtenso team.

2.1 Opheffing buitenfunctiestelling

De maatregel buitenfunctiestelling van betrokkenen werd in de maand februari 2015 opgeheven. Dat was onder andere omdat uit de inmiddels gehouden interviews in het InExtenso team geen feiten of

omstandigheden naar voren waren gekomen die een voortzetting van de buitenfunctiestelling noodzakelijk maakten.

3. Onderzoek InExtenso

3.1 Strategie Onderzoek

Gekozen werd voor het, aan de hand van een personeelslijst, willekeurig uitnodigen van personeelsleden voor een interview. Daarbij werd niet gekeken naar rang, functie en/of werkplek.

De personeelsleden werden geïnterviewd aan de hand van een vast format waarin de vragen zijn opgenomen. Ze zijn vooraf via een brief met bijlage op de hoogte gesteld van aard en doel van het onderzoek. In de brief is aangegeven dat medewerkers als getuige zullen worden gehoord, waarbij ieders visie en ervaring, positief en negatief van belang kan zijn.

3.2 Werklocaties

Het InExtensoteam heeft gebruik gemaakt van diverse werklocaties van de politie.

3.3 Deelonderzoeken

In hoofdstuk 5 staan de verschillende deelonderzoeken die naar aanleiding van verklaringen van getuigen of meldingen zijn gehouden binnen dit onderzoek.

3.4 Getuigen

Er zijn in totaal tweehonderd negenenveertig (249) getuigen geïnterviewd. Een interview nam een dagdeel of meer in beslag. Tien (10) van de geïnterviewden waren leveranciers.

3.5 Tegenspraak

Conform de werkwijze bij grootschalige opsporingsonderzoeken had een politiefunctionaris in het team de rol van tegenspreker.

3.6 Voortgangsrapportage

Er zijn tweewekelijkse voortgangsrapportages gemaakt van de vorderingen van het team.

4. Organisatorische bevindingen inkoop

Gebleken is dat tijdens de interviews ook opmerkingen werden gemaakt over de inrichting en het functioneren van de inkooporganisatie. Besloten is, op basis van een representatief deel van de gehouden interviews, die opmerkingen, te bundelen en te analyseren. Een adviseur van de Staf korpsleiding heeft deze taak op zich genomen en in april 2015 een memo naar de korpschef gezonden.

5. Deelonderzoeken

Tijdens de onderzoeksperiode van het InExtensoteam zijn de volgende deelonderzoeken verricht:

- Randapparatuur, (aanbesteding ARC);
- Politie uitrusting;
- Schoenen;
- Aanbesteding Politie uniformen;

- Aanbesteding vuurwapen;
- Voertuigen, (aanbesteding LAPV);
- Services:
- Aanbesteding takelwerkzaamheden;
- Aanschaf apparatuur en software voor tapkamers;
- Cultuur / HRM
- Veilige / onveilige werkplek c.q. intimiderende stijl van leidinggeven;

Hieronder is in dit relaas een samenvatting opgenomen van de bevindingen van de deelonderzoeken. In een aantal gevallen is geadviseerd nader onderzoek te doen naar de bevindingen uit het oriënterend onderzoek. Die uitkomsten daarvan zijn waar mogelijk weergegeven in het nawoord van deze samenvatting (pagina 19).

5.1. Randapparatuur (ARC)

De aanbesteding ARC kwam in meerdere interviews aan de orde. In de volgende paragrafen staat de uitwerking van vragen die door getuigen werden opgeroepen over de aanbesteding ARC.

5.1.1 Toeschrijven naar één merk

Getuigen verklaarden o.a. dat bij de aanbesteding van portofoons de functionele en technische specificaties zodanig zouden zijn beschreven dat er naar hun inzichten slechts één leverancier aan zou kunnen voldoen. Dat zou tegen de regels van aanbesteding zijn.

TNO onderzocht de aanbesteding. In het rapport van TNO, de dato 12 januari 2015, zijn deelconclusies benoemd betreffende vier afzonderlijke percelen in deze aanbesteding. Kort en zakelijk weergegeven blijkt uit het rapport van TNO dat drie van de percelen niet onvermijdelijk naar één merk leiden en dat één van de percelen *mogelijk* wel naar één merk leidt.

5.1.2 Advies Expertgroep hertoetsing ARC

Naar aanleiding van het rapport van de Adviescommissie Aanbestedingsprocedure Politievoertuigen werd een Expertgroep Aanbestedingen ingericht. Een van de aanbestedingen, de Europese aanbesteding C2000 (ARC), werd door genoemde Expertgroep getoetst. De conclusie was dat in drie deel aanbestedingen er niet naar 1 merk was toegeschreven en in een vierde traject zou dat mogelijk zo kunnen zijn. De expertgroep adviseerde de politie de aanbesteding in te trekken.

5.1.3 Interviews getuigen

Zoals reeds aangegeven werd gedurende het onderzoek door getuigen gesproken over de aanbesteding van randapparatuur (ARC). Daarbij vertelden meerdere getuigen dat er naar één merk en/of leverancier zou zijn toegeschreven. Hierbij hebben diverse getuigen stukken overhandigd om hun verklaringen te onderbouwen of te ondersteunen. Naar aanleiding van deze bevindingen is geadviseerd een zelfstandig onderzoek naar de ARC te verrichten.

5.1.4 Onderzoek Rijksrecherche

Ook was er een aangifte over de aanbesteding Randapparatuur. De Rijksrecherche heeft die onderzocht. Bij het sluiten van dit rapport was het onderzoek van de Rijksrecherche nog niet afgesloten.

5.2 Deelonderzoek Politie-Uitrusting

5.2.1 Schoenen

Een medewerker meldt dat in zijn beleving medewerkers te intensief contact onderhouden met leveranciers, doordoor zouden onrechtmatige aankopen kunnen ontstaan. De beweringen zijn nader onderzocht door het InExtenso-team. Tijdens dit onderzoek zijn de medewerkers betrokken bij de bedoelde aanbesteding, geïnterviewd.

Niet is vastgesteld dat bedoelde adviseur dan wel andere medewerkers ongewenste contacten heeft/hebben onderhouden met leveranciers. Ook niet dat leveranciers zijn bevoordeeld door hen informatie toe te spelen.

De leidinggevenden van Facility Management zijn op de hoogte gebracht.

5.2.2 Aanbesteding uniformkleding

Een bedrijf dat had meegedaan aan de aanbesteding voor uniformkleding heeft na het kort geding over de aanbesteding, gevraagd om gehoord te worden. De rechter had hen niet in het gelijk gesteld. Tijdens het onderzoek werden meerdere bij dit inkoopdossier betrokken medewerkers van Facility Management geïnterviewd.

Uit de verklaringen blijken geen aanwijzingen die duiden op een bevoorrechte positie van de leverancier aan wie de levering is gegund dan wel nadelig voor het bedrijf dat gehoord wilde worden.

De leiding van het PDC is op de hoogte gebracht van de bevindingen en geadviseerd de klacht verder af te doen en het dossier te sluiten.

5.2.3 Tricotage – Bonneterie

Tijdens het onderzoek kwamen er signalen bij het onderzoeksteam binnen dat er onregelmatigheden zouden hebben plaatsgevonden bij de aanbesteding van Bonneterie – Tricotage.

Er zou een gunningsadvies zijn herschreven, waardoor een leverancier benadeeld c.q. bevoordeeld zou kunnen zijn.

Het InExtensoteam heeft daarvoor geen onderbouwing kunnen vinden.

5.2.4 Aanbesteding dienstpistool

Tijdens een interview verklaarde een getuige in relatie tot het aannemen van geschenken dat hij had vernomen dat de leden van het projectteam een vuurwapen in een luxe cadeaukoffer hadden gekregen.

Niet is vastgesteld dat de leden van een leverancier een vuurwapen in een luxe koffer hebben gekregen.

Wel is aan het einde van het project als geschenk een doorgezaagd pistool op een plankje overhandigd aan niet executieve projectleden en bleek de administratie van die geschenken niet conform de afspraken te zijn gedaan.

Naar aanleiding van het bovenstaande is door de korpschef besloten om door de afdeling VIK van het PDC een afzonderlijk intern onderzoek te laten instellen.

5.3 Deelonderzoek voertuigen

5.3.1 Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen

Het Rijksrechercheonderzoek, zoals eerder gerelateerd in dit relaas valt buiten dit onderzoek, is reeds afgesloten.

5.3.2 Invloed gebruikers

Enkele geïnterviewden hebben gesproken over de grote invloed van de gebruikers op sommige aanbestedingen, bijvoorbeeld bij de – "on hold" gezette – aanbesteding van een ME -flex voertuig. Er werd volgens hen nadrukkelijk gekoerst op een voertuig voorzien van een volautomatische versnellingsbak en daar kon maar één merk aan voldoen. Dit is onderzocht.

Verklaringen van geïnterviewden liepen echter op dat onderwerp uiteen. Het dossier werd voor dat onderdeel gesloten.

5.3.3 Toeschrijven aan één leverancier

Ook werd gesproken over de aanbestedingsstrategie bij de Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen (LAPV). Volgens enkele geïnterviewden was er maar één leverancier die aan alle eisen en wensen kon voldoen. *De verklaringen waren niet gelijklopend en liepen uiteen.*

Zoals eerder in dit relaas aangegeven is door de Rijksrecherche een strafrechtelijk onderzoek ingesteld naar de Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen (LAPV). Om die reden zijn boven bedoelde beweringen van getuigen door het InExtensio-team verder niet nader inhoudelijk onderzocht.

5.4 Deelonderzoek Services

5.4.1 Aanbesteding takelwerkzaamheden

De Rijksrecherche ontving een klacht over de aanbesteding van takelwerkzaamheden die aan het InExtensio-team is doorgestuurd.

De leden van het InExtensio-team hebben de klagers gehoord. De klagers verklaarden op de vraag of men weet had van niet integer handelen van medewerkers van de politie, dat zij daar geen aanwijzingen voor hadden.

Uit de schriftelijke klacht en verklaringen van de getuigen is niet gebleken van enig niet integer handelen van politiemedewerkers bij deze aanbesteding.

De leiding is op de hoogte gesteld en geadviseerd de klacht af te handelen.

5.4.2 Aanschaf apparatuur en software voor tapkamers

Via de Rijksrecherche ontving het InExtensio-team een melding dat de afgelopen 20 jaar aanbestedingen zouden zijn geweest (openbare en besloten) voor de aanschaf van apparatuur en software voor tapkamers, die steeds aan dezelfde fabrikant zouden zijn gegund. Daarbij werd gesuggereerd dat medewerkers van het KLPD, die direct met de tapsystemen te maken hebben gehad, in dienst getreden zijn bij die bewuste fabrikant.

De melder is als getuige gehoord. *Uit de verklaring van de getuige is niet gebleken van enig niet integer handelen van politiemedewerkers bij deze aanbesteding. Er zijn geen aanwijzingen gevonden die duiden op een bevoorrechte positie van de leverancier aan wie de levering van tapkamers is gegund.*

De beweringen van de getuige over vroegere werknemers van de politie zijn niet nader onderzocht. Dit mede gezien de tijdsspanne waarvan sprake zou zijn, omstreeks tien jaar terug.

Over deze bevindingen is gerapporteerd aan de leiding van het PDC.

6. Geen strafbare feiten

Tijdens het onderzoek zijn er door het InExtensio-team geen feiten of omstandigheden geconstateerd, die geleid hebben tot het instellen van een strafrechtelijk onderzoek.

7. Niet integer handelen

Hieronder wordt aandacht besteed aan een aantal onderwerpen die uit de interviews naar voren kwamen in relatie tot het thema integriteit en mogelijk niet integer handelen.

7.1 Aanschaf computerprogramma

Tijdens de interviews werden signalen opgevangen die zouden kunnen duiden op onrechtmatige aanschaf en of belangenverstremgeling van politiemedewerkers bij de aanschaf van een e-learning applicatie. Deze informatie is op verzoek van afdeling VIK van de korpsstaf verstrekt aan een afdeling VIK voor het doen van een onderzoek.

7.2 Tour de France – Londen

Eén van de getuigen verklaarde dat de medewerker en een aantal collega's waren uitgenodigd door een leverancier van hardware om de start van de Tour de France te Londen bij te wonen. Zelf was de medewerker niet op het aanbod ingegaan. Tijdens het ingestelde onderzoek bleken twee medewerkers wel op dit aanbod waren ingegaan.

Hier is rapport van opgemaakt en aan de leiding overhandigd die een disciplinair onderzoek heeft laten instellen.

7.3 Inhuur externen

In de standaard vragen was een item opgenomen over de ervaring met externen en de inhuur. Gebleken is dat de inhuur van externen bij veel geïnterviewden de nodige vragen heeft opgeroepen.

In paragraaf 8.5 is een en ander opgenomen over de inzet van externen bij IKM/PDM en de ervaringen van medewerkers met die inzet. Het InExtensoteam heeft geen verder onderzoek ingesteld naar de omvang en/of de rechtmatigheid van de inhuur van externen.

7.4 Vertrouwelijke politie-informatie

Door 1 geïnterviewde medewerker werd de zorg uitgesproken over het feit dat een extern medewerker, die tijdelijk is aangesteld, hem om – in de ogen van de medewerker - vertrouwelijke informatie heeft gevraagd.

Betrokken medewerker heeft meerdere verklaringen afgelegd omtrent integriteit issues bij de inhuur van externen voor ICT.

Aangezien de materie bij ICT vraagt om gekwalificeerde onderzoekers op het gebied van de politie ICT omgeving en aanbestedingen, is afgezien van nader onderzoek door het InExtensoteam. Dit is aangegeven aan de leiding van het PDC.

7.5 Aanschaf laptop door externe

Tijdens interviews kwam naar voren dat er een laptop zou zijn aangeschaft via de urendeclaratie van een externe. Op die wijze zou er zijn gefraudeerd. Dit is verder onderzocht.

Nader onderzoek wees uit dat met goedkeuring van de projectleider was besloten om een laptop te laten aanschaffen door een externe projectondersteuner. Bedoelde projectondersteuner heeft daadwerkelijk een laptop aangeschaft en de kosten daarvan gedeclareerd. Blijkens de declaratie is de aanschafprijs van deze laptop op normale wijze, als "Onkosten" gedeclareerd en werd deze niet als "Gewerkte uren" weggeschreven.

De gewekte suggestie van fraude is voldoende weerlegd.

7.6 Misbruik van systemen

Tijdens het onderzoek werden enkele verklaringen afgelegd waaruit bleek dat betrokken medewerkers zelf onderzoek hebben gedaan naar collegae dan wel externe medewerkers. Daarbij zijn, zoals men zelf verklaarde, geautomatiseerde systemen van de dienst bevroegd.

Het ongeoorloofd/onnodig bevragen van systemen zou als plichtsverzuim kunnen worden aangemerkt. Hierover is aan het bevoegd gezag gerapporteerd.

7.7 Richtlijn geschenken leveranciers e.d.

Tijdens de interviews werden aan getuigen ook vragen voorgelegd over het krijgen dan wel geven van cadeautjes, reisjes en dergelijke, op kosten van leveranciers. Nagenoeg alle getuigen wisten te vertellen dat er een richtlijn was voor het aannemen van geschenken van leveranciers. Leveranciers zouden zich vaak richten op beslissers en mensen in het werkveld.

Conclusie: Het beleid Richtlijn geschenken en omgang leveranciers was niet altijd voor iedereen duidelijk en werd niet altijd op dezelfde manier uitgelegd.

7.8 Beveiligingsincident

Een getuige verklaarde tijdens het interview dat medewerkers van een bedrijf, die tijdelijk werkzaam waren voor en bij de politie, gebruik zouden maken van elkaars toegangspassen en inlog accounts. Om dit signaal te kunnen verifiëren is in samenwerking met de hoofdbeveiliging een nadere verdiepingslag gemaakt in de systemen.

Daarbij is in gebleken dat er zeer waarschijnlijk over een periode van enkele maanden misbruik is gemaakt van een account van een medewerker die inmiddels niet meer voor de politie werkzaam was. Dit incident is ter kennis gebracht van de leiding en er is nader onderzoek verricht.

8. Cultuur

Korpschef Gerard Bouman beloofde bij de start van het InExtenso-onderzoek dat iedere medewerker van de inkoopfunctie de kans zou krijgen zich in vertrouwen uit te spreken over de werksituatie rondom de inkoopfunctie van de politie. De maatregel kwam voort uit speculaties over de integriteit en de cultuur bij de inkoopfunctie van de politie. Er verschenen berichten in de media met teksten als "Ernstige twijfels over de integriteit van inkoopmedewerkers. "De rijksrecherche doet onderzoek naar de politiemensen die worden verdacht van niet integer gedrag, angstcultuur". "Er lijkt weinig terechtgekomen te zijn van de gewenste bezem door de Inkoop. Betrokkenen bij de LAPV zijn nog in functie". "Groepje dat de macht heeft, kent elkaar en houdt elkaar de hand boven het hoofd".

De combinatie van deze krantenberichten met een aantal klachten van medewerkers over de gang van zaken binnen de inkoopfunctie van de politie waren de aanleiding voor het InExtenso-onderzoek. Doelstelling is om 'schoon schip' te maken en zaken die niet in orde zijn te adresseren. De onderzoekers spraken met een grote diversiteit aan medewerkers. Medewerkers die met veel betrokkenheid, aandacht voor details en professionaliteit spraken over de opdracht om de onrechtmatigheid van de aankopen van de politie terug te dringen en daarbij ook de doelmatigheid van de aankopen te vergroten.

In deze paragraaf geven we een analyse van antwoorden en opmerkingen van de geïnterviewden die relevantie hebben voor de cultuuraspecten van de inkoopfunctie bij de politie.

8.1 Onderzoeksvraag en methode

De onderzoeksvraag is vertaald door een aantal vragen (zie kader 1) in het format op te nemen die zich richten op cultuuraspecten en de werksituatie. Indien de vraag een cijfermatig of concreet antwoord vereiste, zoals de manier waarop iemand op de functie terecht is gekomen of de vraag of een functioneringsgesprek of POP-gesprek heeft plaatsgevonden, zijn alle antwoorden van de geïnterviewden samengevat, gecategoriseerd en geteld. Ook zijn alle antwoorden over de sfeer op de afdeling en de stijl van leidinggeven op die manier geanalyseerd in verband met de directe relatie met de onderzoeksopdracht.

Vragen Cultuur uit format onderzoek InExtenso

Werksituatie en leiding

- Wat kunt u verklaren over de sfeer op de afdeling?
- Hoe is uw relatie met de collega's?
- Wat kunt u verklaren over uw relatie met uw leidinggevende(n)?
- Wat kunt u verklaren over uw leidinggevende en de wijze waarop hij zijn of haar rol invult?
- Wanneer bent u voor laatst beoordeeld of is een POP gesprek met u gevoerd?
- Op welke wijze bent u op deze functie terecht gekomen?

Algemeen

- Wat zijn uw ervaringen met betrekking tot het inhuren van externen bij de politie?
- De reden voor dit onderzoek heeft vooraf nogal wat aandacht gegenereerd, zowel intern als extern. Wat heeft dat met u gedaan?

Betrouwbaarheid bevindingen

Alle antwoorden op de vragen van cultuur en leiderschap zijn samengevat en gecategoriseerd. Dat betekent dat ieder antwoord is verwerkt en dus een weergave is van de antwoorden van de totale groep geïnterviewden.

Alleen bij de vraag over de ervaringen met externen en de vraag over het effect van berichtgeving en het instellen van het InExtenso-onderzoek, is volstaan met een steekproef van 50 procent van alle interviews. De omvang van deze steekproef zorgt ervoor dat de analyse met 90 procent betrouwbaarheid en een fout marge van 5 procent een weergave is van antwoorden in de totale groep. In de volgende paragraaf wordt een overzicht gegeven van de bevindingen per vraag om die vervolgens toe te lichten.

8.2 Beoordeling Sfeer en Contact met collega's

Onderzoeksvragen:

- Wat kunt u verklaren over de sfeer op de afdeling?
- Hoe is uw relatie met de collega's?

Bijna de helft van de medewerkers¹ geeft aan de sfeer 'goed' (45%) tot zeer goed (13%) te vinden. 18% geeft aan de sfeer redelijk te vinden. Samenvattend is 76 procent positief over de sfeer.

15% geeft aan de sfeer matig te vinden terwijl 3 % zegt de sfeer 'slecht' en zeer slecht te vinden (3%).

Samenvattend is 21 procent negatief over de sfeer.

3 procent geeft aan neutraal te zijn over de sfeer en er niets van te vinden. (Zie ook diagram 1.)

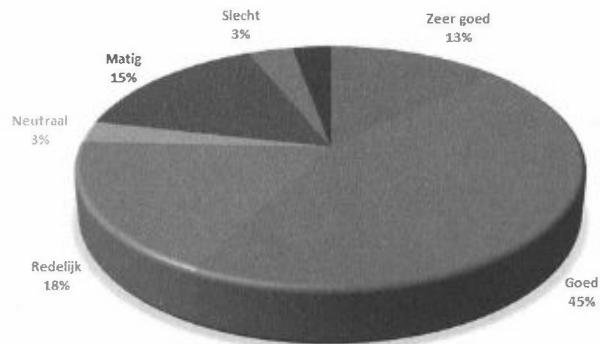
¹ Waar hier wordt gesproken over medewerkers (vast dienstverband, tijdelijk dienstverband, tijdelijke inhuur, en externen) wordt bedoeld de geïnterviewden die werken of hebben gewerkt bij de inkoopfunctie van Politie Nederland in de periode 2008- 2015. Dat betekent dat deze vragen niet aan leveranciers zijn voorgelegd.

Samenvattend:

76 procent zegt de sfeer als positief te beoordelen, 21 procent is negatief over de sfeer op het werk.

Diagram 1:

Sfeer op de afdeling



8.2.1 Veelvoorkomende thema's Sfeer en Contact met Collega's

De sfeer op het werk en de relatie met collega's zijn nauw aan elkaar gerelateerd en waren voor veel geïnterviewden aanleiding om complimenteuz te zijn over hun directe collega's.

De analyse van de antwoorden van de geïnterviewde medewerkers geeft vier veelvoorkomende thema's die nagenoeg even vaak voorkomen. Het gaat dan om de thema's: Prima, Kampen, Communicatie en Contact.

Buiten de eigen afdeling of team ervaren medewerkers een andere sfeer (minder positief) die vaker wordt gekarakteriseerd met 'kampen' en 'gebrek aan contact' en 'afstandelijke vormen van communicatie'.

In het navolgende wordt per thema een overzicht gegeven van een deel van de uitspraken en een conclusie getrokken.

NB. Een uitspraak kan in meer categorieën vallen. Tussen haakjes staat het aantal keer dat een uitspraak onder die titel is gerubriceerd.

Veelvoorkomende thema's Sfeer
1. Prima (76)
2. Kampen (75)
3. Communicatie (69)
4. Contact (64)
5. Overig en reorganisatie (32)
6. Werkwijze (19)
7. Wantrouwen (13)
8. Wissel (12)
9. Geen fouten maken (10)
10. Onveilig (9)

Tabel 1. Veelvoorkomende thema's in de antwoorden van de geïnterviewden op de vraag naar de relatie met de collega's. (getal) = aantal keren gecategoriseerd. NB: Eén uitspraak kan in meer categorieën vallen.

8.2.2 Toelichting Thema's Werksituatie

Thema 1. Concluderend thema Prima: Medewerkers die de sfeer als goed tot zeer goed beoordelen, noemen 'gezellig' en 'hard werken' als belangrijke elementen om de sfeer te beoordelen. Daarnaast wordt constructief samenwerken, kritiek kunnen leveren en het delen van informatie als belangrijk element gezien om de sfeer 'goed' tot 'zeer goed' te benoemen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen persoonlijke contacten binnen het team en daarbuiten.

Thema 2. Concluderend thema Kampen:

Medewerkers – ook diegenen die goed of zeer goed scoren op contact met collega's - constateren veel wij-zij verbanden. Daarbij wordt in beperkte mate een aantal gedragingen geconstateerd: argwaan van de

ene groep naar de andere groep ongeacht de persoon, gedwongen voelen partij te kiezen en over en weer zwart maken.

Thema 3. Concluderend thema Communicatie: Een grote groep medewerkers ervaart een afstandelijke en voorzichtige manier van communiceren, maar zegt zelf ook voorzichtig te zijn in de contacten met anderen. Met grote regelmaat geven geïnterviewden aan dat er veel *over* mensen en incidenten wordt gesproken in plaats van met mensen.

Overigens gaat het om een beperkt aantal incidenten (minder dan 10) over een langere periode.

Thema 4. Concluderend thema Contact: Medewerkers geven regelmatig aan contact op diverse vlakken te missen, persoonlijk contact en gezelligheid worden dan vaak genoemd. Ook geven medewerkers aan dat het gevoel van 'niet thuis voelen' wordt versterkt door het gebrek aan een vaste werkplek en het vele thuiswerken van collega's. In de vergelijking met eenheden wordt IKM/PDM als afstandelijk en onpersoonlijk benoemd door medewerkers die de sfeer betitelen als matig tot zeer slecht.

Thema 5a. Concluderend categorie Reorganisatie: Medewerkers noemen onzekerheid en onrust door reorganisatie als invloed hebbend op de sfeer. Ook ervaren sommigen een verlies aan status. Reorganisatie perikelen wordt echter de helft zo vaak genoemd als de eerder behandelde topics.

Thema 5b. Concluderend categorie Overig: de reacties richten zich op oorzaken van de kwalificatie van de ervaren cultuur. Een enkeling geeft aan op zoek te zijn naar ander werk.

Concluderend resterende topics: De toelichtingen richten zich op een mengeling van opmerkingen over het werkproces (traag en bureaucratisch) en wisselingen van leidinggevenden en collega's. Daarnaast geeft een beperkt deel aan wat het effect is van de slechte tot zeer slechte sfeer op hen als persoon. Ze zien onderlinge concurrentie en hebben wantrouwen naar de leiding. Sommigen nemen de uitspraak van 'geen fouten maken' op als zeer bedreigend en verlamdend.

8.3 Leiding

8.3.1 Leiding

Onderzoeksvragen:

Wat kunt u verklaren over uw relatie met uw leidinggevende(n)?

Wat kunt u verklaren over uw leidinggevende en de wijze waarop hij zijn of haar rol invult?

Wanneer bent u voor laatst beoordeeld of is een POP gesprek met u gevoerd?

Na een overzicht van de uitspraken van leidinggevenden over hun stijl van leidinggeven, wordt per thema een overzicht gegeven van een deel van de uitspraken die onder het thema zijn gecategoriseerd.

NB. Een uitspraak kan in meer categorieën vallen.

8.2.2 Uitspraken stijl van leidinggeven door leiding

Iedere leidinggevende is gevraagd te reflecteren op zijn of haar stijl van leidinggeven. Leidinggevenden binnen IKM/PDM geven een diversiteit aan stijlen aan.

8.3.2 Bevindingen

Ruim de helft van de medewerkers (57%) geeft aan de relatie met de leidinggevende als goed te beoordelen. De relatie wordt door 11 % als zeer goed omschreven. Een bijna even groot deel (16 %) vindt de relatie redelijk.

3 procent geeft aan de relatie matig te vinden en 1 procent geeft aan de relatie als slecht en zeer slecht te kwalificeren. Een bijna net zo groot deel (2%) geeft aan neutraal te zijn en er niets van te vinden. (Zie ook diagram 2.)

Samenvattend:

84 procent is positief over de relatie met de leidinggevende; 8 procent is negatief over de relatie met de leidinggevende. 9 procent zegt niet te weten wie de leidinggevende is.

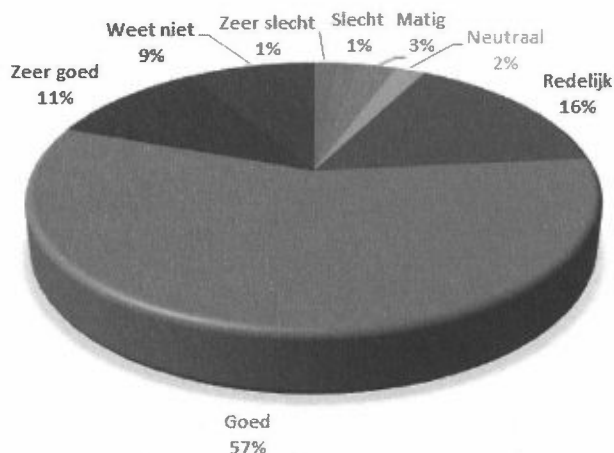


Diagram 2:
Relatie met de leidinggevende

8.3.4 Veelvoorkomende thema's Leiding

De antwoorden op de vragen over Leiding zijn minder uitgebreid dan de antwoorden op de vraag over sfeer op het werk en contacten met collega's. Dat heeft tot gevolg dat de veelvoorkomende thema's in lagere aantallen voorkomen dan bij de thema's over de sfeer op de afdeling. De vragen over leiding zijn aan het einde van de relatief lange interviews gesteld. Dat kan een oorzaak zijn van de kortere antwoorden.

Ook is het zo dat een aantal geïnterviewden (8 procent) aangaf niet te weten wie hun leiding was of alleen functionele leiding te hebben. Ze zeiden daarom ook geen antwoord te kunnen geven op de vraag over de invulling van de rol van de leidinggevende en de relatie met de leidinggevende. Een nadere analyse van de antwoorden van de geïnterviewde medewerkers geeft drie thema's die nagenoeg even vaak voorkomen en de beoordeling van de rol van de leidinggevende nuanceren. Het gaat om de thema's 'contact' en 'zakelijk' naast het thema 'prima'. Het thema Contact kwam ook bij de antwoorden op de vraag over de sfeer in de top drie. Tussen haakjes staat het aantal keer dat een uitspraak gecategoriseerd is onder de betreffende titel.

Veelvoorkomende thema's Leiding	
1.	Contact (39)
2.	Kritiek (36)
3.	Prima (34)
4.	Zakelijk (25)
5.	Weet niet wie (20)
6.	Menselijk (19)
7.	Wissel (18)
8.	Zwak (13)
9.	Kampen (12)
10.	Inhoud (10)
11.	Druk (8)

Tabel 2. Veelvoorkomende thema's in de antwoorden van de geïnterviewden op de vraag naar de relatie met de collega's. (getal) = aantal keren gecategoriseerd. Eén uitspraak kan in meer categorieën vallen.

8.3.5 Toelichting per thema

Thema 1. Concluderend thema Contact: Medewerkers geven veelvuldig aan contact met de leidinggevende te missen. Daarbij wordt vooral de absentie van de leidinggevende op de werkvloer gesignaleerd. Dit zeggen vooral de medewerkers die redelijk tot goed hebben gescoord op de relatie met de leidinggevende.

Thema 2. Concluderend thema Kritiek: Dit is een categorie waarin voorbeelden van negatieve incidenten en de omgang met kritiek wordt aangegeven. Een groot aantal medewerkers geven in de kritiek aan het belangrijk te vinden dat leiding hen steunt en consequent is in de besluiten. Ze geven daarbij aan dat in een aantal gevallen niet zo te ervaren en voorzichtig te zijn met kritiek om diverse redenen. Daarnaast geven sommige medewerkers aan dat ze soms daadkracht missen en onpartijdigheid verwachten van de (top)leiding. Wat verder opvalt is dat (slechts) twee medewerkers de eigen rol in de relatie met de leidinggevende benoemen.

Thema 3. Concluderend thema Prima: Medewerkers geven aan ruimte te waarderen en toegankelijkheid van leidinggevendenden te waarderen. Dat zeggen de medewerkers die de relatie als 'goed' tot 'zeer goed' beoordelen.

Thema 4. Concluderend thema Zakelijk: De stijl van leidinggeven wordt in een behoorlijk aantal uitspraken gevallen getypeerd als zakelijk, waarbij de nadruk op sturing op de inhoud ligt in de beleving van de medewerkers. Sommige medewerkers ervaren dat als goed en andere eerder matig omdat zij dan andersoortig contact missen. Dat de discussie over de inhoud op een zakelijke manier wordt gevoerd wordt gewaardeerd.

Thema 5. Onder het thema Weet niet zijn de uitspraken gerubriceerd van medewerkers die aangeven niet te weten wie hun leidinggevende is. Ze geven daar verschillende waardeoordelen aan van 'het is een rommeltje' tot aan 'we zijn een zelfsturend team'. Hoewel een leidinggevende wordt gemist, ervaren niet alle geïnterviewden dat als slecht of matig.

Resterende thema's: Menselijk, Wissel, Zwak, Kampen, Inhoud en Druk

Concluderend restcategorieën: De verschillende thema's Menselijk, Wissel, Zwak, Kampen, Inhoud en Druk spelen een beperkte rol in de beoordeling van de stijl van leidinggeven binnen IKM/PDM. Een klein deel van de medewerkers constateert dat leidinggevendenden een lastige taak hebben en druk zijn. De laatste categorie heeft een directe relatie met de categorie Contact. De categorie Kampen stond op de tweede plaats bij de beoordeling van de sfeer in de inkoopfunctie en wint daarmee aan belang in de beoordeling. Daarbij wordt de rol van de top gezien als minder adequaat. Een klein deel van de geïnterviewden ziet wisselingen van leidinggevendenden en de complexiteit van de sturing als een issue terwijl ze ook constateren dat sommige leidinggevendenden weliswaar 'menselijk' zijn, maar geen meerwaarde bieden voor de inhoud van het werk.

8.3.6. Aandacht voor het functioneren van medewerkers

Een van de laatste vragen in het interview, was de vraag hoelang het geleden was dat een POP/beoordelingsgesprek of functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden. Deze gesprekken zijn HR-instrumenten die richting geven aan de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot de doelstellingen van het organisatie-onderdeel en zijn een moment van reflectie voor medewerker en leidinggevende. Uit de tellingen blijkt het volgende: 22 procent van de geïnterviewden heeft minder dan een jaar geleden een dergelijk gesprek gehad. Voor bijna eenzelfde aantal (20) procent was dat twee jaar geleden. Voor 9 procent was het drie jaar geleden dat zij een leidinggevende in een formele setting van een POP/functioneringsgesprek of beoordeling spraken.

Samenvattend:

50 procent heeft in de afgelopen drie jaar één keer een functionerings-, beoordelings- of POP-gesprek gehad met met zijn of haar leidinggevende.

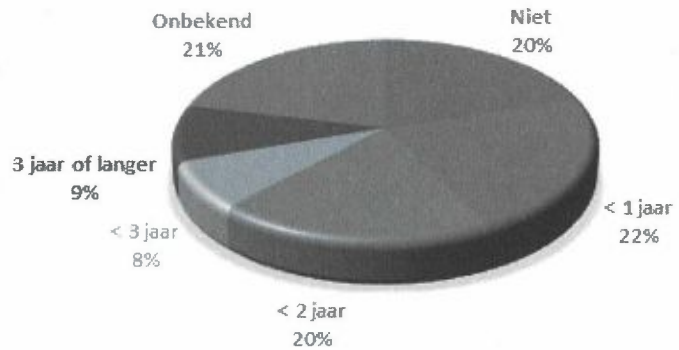


Diagram 3: Wanneer heeft u voor het laatst een Pop/functionerings- of beoordelingsgesprek gehad?

8.4 Externen

Onderzoeksvraag:

Wat zijn uw ervaringen met externen?

Mede naar aanleiding van krantenberichten en de vragen van medewerkers over de instroom van externen is gevraagd naar de ervaringen met externen. Vijftig procent van de antwoorden op deze vraag is gesorteerd en gecategoriseerd. Met deze steekproef wordt een betrouwbaarheid van 90 procent behaald met een foutmarge van 5 procent.

Samenvattend:

58 procent zegt dat de organisatie verbeterkansen heeft bij de inzet, het proces van inhuren en de monitoring van externen. Daarvan heeft bijna een kwart twijfels of de inhuren en inzet wel allemaal volgens de afgesproken beleidslijnen verloopt.

21 procent vindt het een goede zaak dat de organisatie externen inhuren.

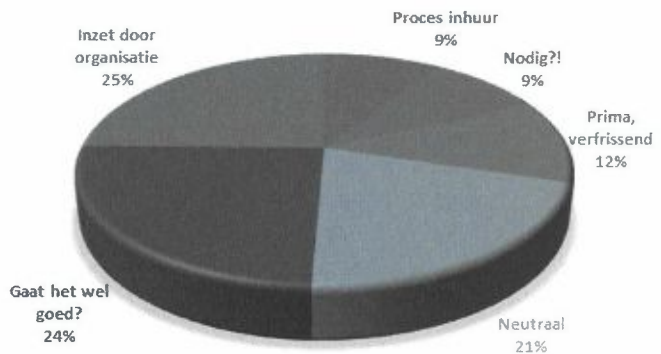


Diagram 5: thematiek rondom externen

8.5 Toelichting thema's ervaringen met externen

De geïnterviewden geven verschillende toelichtingen op de vraag over de ervaringen met externen. Er zijn drie hoofdgroepen van uitspraken te onderscheiden die in omvang nagenoeg gelijk zijn. Dat is de groep die vraagt of er niet iets mis is bij de inzet en inhuren van externen en ziet dat als nadelig ten opzichte van de eigen kansen/positie. De derde - nagenoeg even grote groep - zegt geen opinie te hebben over de inzet van externen (21%). Daarnaast drie kleinere nagenoeg even grote groepen waarbij externen worden gezien als nodig en verfrissend en aan de andere kant een groep die ernstige twijfels heeft over het proces van inhuren.

8.6 Hoe komt men terecht op een functie bij IKM/PDM?

De manier waarop iemand op een bepaalde functie is gekomen was onderdeel van het onderzoek in verband met mogelijke integriteit issues maar ook i.v.m. mogelijke issues omtrent onrechtmatige inhuur van personen. Er is een analyse gedaan van de antwoorden van alle geïnterviewden (een aantal van de interviews was niet van toepassing omdat deze personen bijvoorbeeld leverancier waren of om andere redenen zijn geïnterviewd). De cijfers geven een overzicht van de manier aan waarop de geïnterviewde op de inkoopfunctie bij de politie terecht is gekomen. De categorie Anders/onduidelijk geeft aan dat de vraag of niet is gesteld of er geen antwoord is gegeven. De categorie zonder sollicitatie betreft geïnterviewden die – tijdelijk - in de functie zijn 'gerold' zoals een aantal hebben verklaard.

Samenvattend: Een groot deel van de medewerkers (56%) is via een officiële sollicitatie op een functie bij de inkoop van de politie terecht is gekomen.

12 procent van de geïnterviewden is extern ingehuurd waarvan 8 procent via de inhuurdesk bij de politie terecht is gekomen en 4 procent op naam is ingehuurd.

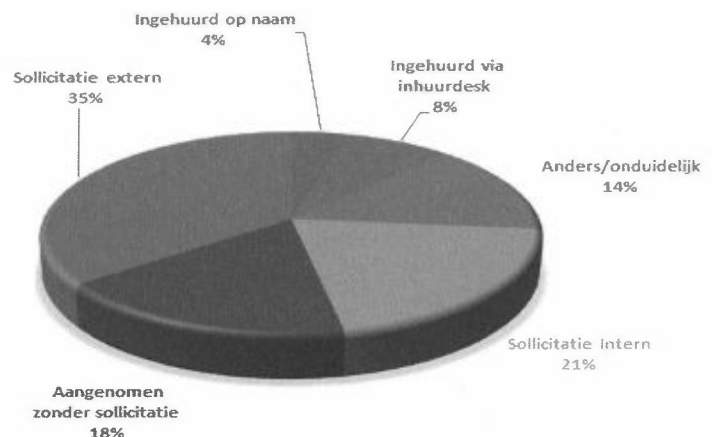


Diagram 5: tellingen van de manier waarop iemand op een functie bij de inkooponderdelen van politie is gekomen

8.7 Beleving van maatregelen en krantenberichten

Onderzoeksvraag:

De reden voor dit onderzoek heeft nogal wat aandacht gegenereerd, zowel intern als extern, heeft dat nog iets met u gedaan?

Een van de eerste vragen van het interview richtte zich op de gemoedstoestand van de geïnterviewde naar aanleiding van de krantenberichten en de maatregelen van de korpsleiding waaronder de het onderzoek en de buitenfunctiestelling van twee leidinggevenden van IKM/PDM.

De antwoorden van 50 procent van de geïnterviewden op de vraag naar de persoonlijke impact van het onderzoek en de berichten in de media zijn gesorteerd en gecategoriseerd. Met deze steekproef wordt een betrouwbaarheid van 90 procent behaald met een foutmarge van 5 procent.

De meeste geïnterviewden ervoeren veel tot zeer veel impact van de berichten en de maatregelen. Zeer veel impact (slecht slapen, onzekerheid en boosheid) ervoeren 15 procent van de geïnterviewden. 21 procent zegt veel impact van de maatregelen te ervaren en 39 procent zegt nogal wat impact te ervaren. Een kwart zegt neutraal tot geen gevoelens te ervaren over de maatregelen.

Samenvattend:

36 procent heeft 'veel' tot 'zeer veel impact' ervaren van de maatregelen en krantenberichten.

25 procent is 'neutraal' of ervaart 'geen' impact.

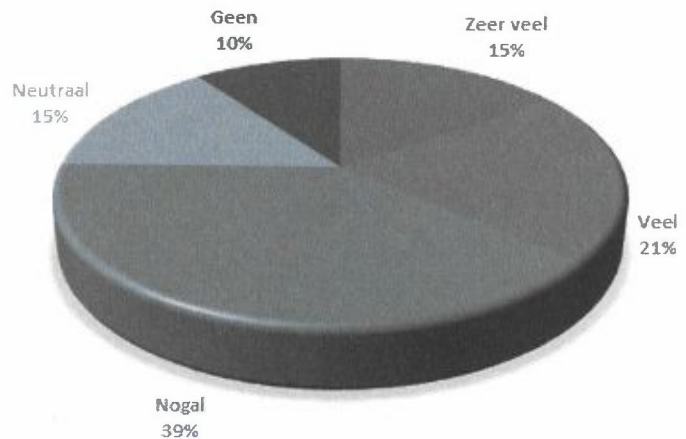


Diagram 6. Wat hebben de maatregelen en krantenberichten met u gedaan?

8.7.1 Toelichting beleving maatregelen en krantenberichten

De geïnterviewden geven verschillende toelichtingen op de vraag over de impact van het onderzoek en de krantenberichten. De grootste groep (32%) zegt persoonlijke betrokkenheid te ervaren bij de medewerkers die buitenfunctie zijn gesteld maar ook dat zij zich persoonlijk aangesproken voelt. De categorie daarna ziet door de maatregelen en de berichten het werk ingewikkelder worden. 19 procent geeft aan de resultaten af te wachten. Waarbij 14% vraagtekens zet bij de maatregelen van de politie en daarbij ook de berichtgeving intern noemt. Een bijna even groot deel 13 procent zegt al eerder twijfels te hebben gehad over de integriteit en de gang van zaken bij de inkoopfunctie.

8.8 Samenvatting bevindingen Cultuur

De antwoorden over de sfeer op de afdeling en de relatie met de leidinggevenden geven het volgende beeld:

- 76 procent zegt de sfeer positief te beoordelen, 21 procent negatief.
- 84 procent is positief over de relatie met de leidinggevende; 8 procent is negatief.
- 9 procent zegt niet te weten wie de leidinggevende is.

De beoordelingen worden genuanceerd door de analyse van de veelvoorkomende thema's in de antwoorden op de vragen over cultuuraspecten waarbij het thema 'contact' in beide toelichtingen vaak wordt genoemd:

- Contacten met directe collega's worden veelal als goed tot prima gekarakteriseerd. Buiten de eigen afdeling of team ervaren medewerkers een andere sfeer die vaker wordt gekarakteriseerd met 'kampen' en 'gebrek aan contact' en 'afstandelijke vormen van communicatie'. Het zijn drie veelvoorkomende thema's die nagenoeg even vaak voorkomen als het thema 'prima'.
- Een groot deel van de medewerkers geeft aan contact met en steun van leidinggevenden te missen. Ze constateren dat contact dat er is veelal zakelijk is en dat leiding druk is. Top drie thema's in de antwoorden over de rol van de leiding die nagenoeg even vaak voorkomen zijn thema's 'contact' en 'zakelijk' naast het thema 'prima'.

Nawoord

Gezien de duur van het onderzoek, is een deel van de vervolgonderzoeken inmiddels afgerond. Om een zo volledig mogelijk beeld te schetsen van het InExtenso onderzoek en de vervolgonderzoeken die zijn gedaan volgen hieronder de bevindingen van die vervolgonderzoeken.

- Voor één nader onderzochte aanbesteding geldt dat er aanwijzingen waren een intern onderzoek in te stellen: geschenken en administratieve handelingen rondom de aanbesteding van het dienstpistool. Daarbij gaat het om aanwijzingen over gedragingen in het proces van voorbereiding en implementatie. Niet van mogelijk niet integer handelen van de inkooporganisatie binnen de uitvoering van de aanbesteding zelf. Een deel van de administratieve procedures is aangescherpt. De geschenkenregeling is nogmaals onder de aandacht gebracht.
- Van één andere nader onderzochte aanbesteding dient nog besluitvorming plaats te vinden over het instellen van een intern onderzoek. Dit betreft de Aanbesteding Randapparatuur C2000 (ARC). In verband met de complexiteit en omvang van het onderwerp zou een zelfstandig onderzoek verricht kunnen worden. Aangezien er door één leverancier aangifte is gedaan en de Rijksrecherche daarom onderzoek doet naar deze aanbesteding, wordt gewacht tot de uitkomsten van dat onderzoek bekend zijn alvorens besloten wordt of nader intern onderzoek gewenst is. We zijn in afwachting van het rijksrecherche onderzoek ARC.
- Naar de inhuur van externen is door Korpsaudit een audit uitgevoerd.
- Tijdens het onderzoek werden enkele verklaringen afgelegd waaruit bleek dat betrokken medewerkers zelf onderzoek hebben gedaan naar collegae dan wel externe medewerkers. Daarbij zijn, zoals men zelf verklaarde, geautomatiseerde systemen van de dienst bevraagd. Het ongeoorloofd/onnodig bevragen van systemen zou als plichtsverzuim kunnen worden aangemerkt. De medewerkers zijn aangesproken op hun gedrag door de leiding.
- Er is één situatie aangetroffen van het ongeoorloofd aannemen van een geschenk: naar de start van de tour de France in London. Tijdens het nader ingestelde onderzoek bleek dat twee medewerkers op dit aanbod waren ingegaan. Daar is een disciplinair onderzoek opgevolgd. Voor de afronding van het onderzoek heeft 1 medewerker ontslag genomen, de andere heeft een passende straf gekregen.
- Mede op basis van het onderzoeksmateriaal van het OM naar de LAPV heeft de politie naar drie van de vier betreffende functionarissen een intern disciplinair onderzoek uitgevoerd om vast te stellen of er sprake is geweest van plichtsverzuim.
 - Bij een van de vier functionarissen was er geen aanleiding een dergelijk disciplinair onderzoek in te stellen.
 - De interne onderzoeken naar de drie functionarissen zijn inmiddels afgerond. Naar aanleiding van deze onderzoeken heeft de korpsleiding bij twee van deze functionarissen ernstig plichtsverzuim geconstateerd. Het gaat daarbij om het aannemen van giften en het bewegen van een marktpartij tot het doen van giften. Hen is door de korpsleiding inmiddels de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag opgelegd.
 - Het intern disciplinair onderzoek naar de derde functionaris heeft de korpsleiding geen aanleiding gegeven om tot het oordeel te komen dat deze functionaris zich schuldig heeft gemaakt aan gedrag dat als plichtsverzuim kan worden aangemerkt. De korpsleiding constateert dat van een mogelijke integriteit schending niet is gebleken.