

Nevenwerkzaamheden 2014

Een toelichting op de toelaatbaarheid van nevenwerkzaamheden en de regels die bij de aanvraag/ toekenning van nevenwerkzaamheden gelden.

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|----------|---|----------|
| 1 | Wat zijn nevenwerkzaamheden? | 5 |
| 2 | Uitgangspunten | 5 |
| 3 | Meldingsplicht | 5 |
| 4 | Toetsingskader: drie aandachtsvelden | 5 |
| 4.1 | Ontoelaatbare belangenverstrengeling | 6 |
| 4.2 | Botsing van belangen | 6 |
| 4.3 | Schade aan het aanzien van het (politie)ambt | 6 |
| 4.4 | Afwegings- en toetsingscriteria | 6 |
| 4.5 | Wettelijke beperkingen | 7 |
| 4.6 | Voorbeelden van mogelijk ongeoorloofde nevenwerkzaamheden | 7 |
| 5 | Besluitvormingsproces | 8 |
| 6 | Registratie..... | 9 |
| 7 | Openbaar maken | 9 |

Inleiding

De politie heeft in beginsel een positieve houding ten aanzien van medewerkers die naast hun functie bij de politie nevenwerkzaamheden verrichten. Zo komt het vervullen van bijvoorbeeld bestuursfuncties in maatschappelijke organisaties en instellingen, de ontplooiing van de medewerker ten goede.

Sommige nevenwerkzaamheden gaan echter minder goed samen met de hoofdfunctie binnen de politie, namelijk als er een risico is dat de belangen van de politie in het geding komen. In het licht hiervan is het van belang dat de politie criteria kenbaar maakt waaraan nevenwerkzaamheden worden getoetst. Op basis van deze criteria kan de medewerker beoordelen of de nevenwerkzaamheden gemeld moeten worden. Vervolgens kan de direct leidinggevende de afweging maken of de nevenwerkzaamheden toelaatbaar zijn en zo ja, onder welke voorwaarden.

Deze notitie voorziet in een dergelijk toetsingskader. Het toetsingskader bevat verschillende afwegingscriteria, wettelijke beperkingen en indicatieve voorbeelden van situaties die zich in de risicosfeer bevinden. In beginsel blijven eerder verleende toestemmingen bij de implementatie van deze notitie van kracht.

Daarnaast beschrijft deze notitie de regels die zowel de medewerker als de organisatie in acht moeten nemen bij de aanvraag en toekenning van nevenwerkzaamheden.

Het algemene voorschrift over nevenwerkzaamheden, is opgenomen in artikel 55a van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) en artikel 14a van het Besluit rechtspositie vrijwillige politie (Brvp). Beide rechtspositionele bepalingen bieden het bevoegd gezag de mogelijkheid om nadere regels te stellen omtrent het verbod op nevenwerkzaamheden. De korpschef heeft door middel van deze notitie invulling gegeven aan de mogelijkheid om nadere regels te stellen.

1 Wat zijn nevenwerkzaamheden?

De reikwijdte van het begrip 'nevenwerkzaamheden' in deze notitie strekt zich uit tot alle betaalde of onbetaalde werkzaamheden die worden verricht door de medewerker en die niet behoren tot zijn functie c.q. samenstel van werkzaamheden bij de politie. Daaronder vallen bijvoorbeeld: het verrichten van werkzaamheden in loondienst bij een andere werkgever dan de politie, het zelfstandig uitoefenen van een beroep of bedrijf, het zijn van commissaris, bestuurder of vennoot van een vennootschap, stichting, of vereniging en het deelnemen aan aannemingen of leveringen.

Nevenwerkzaamheden die buiten de reikwijdte van deze notitie vallen zijn:

- bij derden in opdracht van de politie en dus in het kader van zijn dienstverband verricht;
- naast zijn hoofdfunctie als neventaak binnen de politie vervult. Denk daarbij aan vertrouwenspersonen, BHV-ers, leden van het bedrijfsopvangteam/Team Collegiale Ondersteuning en OR-leden.

2 Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten geven weer hoe de politie aankijkt tegen nevenwerkzaamheden en wat ieders verantwoordelijkheden daarin zijn.

1. De politie waardeert het als medewerkers maatschappelijk actief zijn en in verband daarmee nevenwerkzaamheden verrichten, zoals het vervullen van bestuurlijke functies in maatschappelijke organisaties en instellingen.
2. Het is de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag en de leidinggevenden om de integriteit van de medewerkers van de politie te beschermen. Zij dienen er op toe te zien dat de eigenlijke taken van de medewerker en die van de politie niet nadelig worden beïnvloed door nevenwerkzaamheden van medewerkers.
3. De medewerker die van plan is nevenwerkzaamheden te gaan verrichten is in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor de afweging of, en zo ja, in hoeverre deze werkzaamheden de uitoefening van zijn functie (kunnen) raken.
4. De politie laat geen eigen medewerkers nevenwerkzaamheden (anders dan volontair en vrijwillige politieambtenaar) verrichten binnen de politieorganisatie. Dit geldt voor de gehele politie, niet alleen binnen de eenheid waar de medewerker tewerkgesteld is.

3 Meldingsplicht

Alleen de nevenwerkzaamheden die de belangen van de politie kunnen raken dienen gemeld te worden. Dit geeft al aan dat er geen algemene meldingsplicht is op nevenwerkzaamheden, maar dat er eerst een beoordeling door de medewerker aan vooraf gaat.

Bij twijfel dient de medewerker in overleg te treden met zijn direct leidinggevende over de vraag of de nevenwerkzaamheid gemeld moet worden. Bij ingewikkelde kwesties kunnen de medewerker en zijn direct leidinggevende gezamenlijk voor advies te rade gaan bij HRM of VIK.

Melding van de nevenwerkzaamheden gebeurt bij de direct leidinggevende met behulp van het 'Meldingsformulier nevenwerkzaamheden'.

4 Toetsingskader: drie aandachtsvelden

Bij de beoordeling omtrent de toelaatbaarheid van nevenwerkzaamheden is de functie van de ambtenaar bij de politie altijd leidend. Dat geldt ook voor de vrijwillige politieambtenaar. De vraag of bepaalde nevenwerkzaamheden toelaatbaar zijn, kan vanuit drie aandachtsvelden beantwoord worden:

- ontoelaatbare belangenverstrengeling.
- botsing van belangen.
- schade aan het aanzien van het (politie)ambt.

4.1 Ontoelaatbare belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling is denkbaar in het geval dat politietaken commercieel worden uitgevoerd of in het geval dat de commerciële activiteiten de uitvoering van de politietaak mogelijk belemmeren. Voorbeelden zijn het werken voor detectivebureaus of particuliere onderzoeksbureaus. Verder kan een te nauwe band tussen de functie bij de politie en de nevenfunctie leiden tot de schijn van belangenverstrengeling. Een voorbeeld hiervan is de medewerker die vanwege zijn specifieke beroepsmatige kennis een adviesfunctie voor bijvoorbeeld een verzekeringsinstelling gaat vervullen.

4.2 Botsing van belangen

Nevenwerkzaamheden van de medewerker voor een organisatie, die een financiële en/of beleidsinhoudelijke relatie heeft met de politie kan leiden tot een rolconflict voor de medewerker. Dit kan een goede functie vervulling bij de politie in de weg staan.

4.3 Schade aan het aanzien van het (politie)ambt

Als de medewerker werkzaamheden gaat verrichten voor een bedrijf dat niet voldoet aan de milieuvorschriften of als de medewerker een coffeeshop gaat exploiteren, zou dat schadelijk kunnen zijn voor het aanzien van het ambt van de medewerker.

Verder dient de medewerker te beseffen dat de reputatie van een bedrijf of organisatie op allerlei manieren in het geding kan zijn, bijvoorbeeld door belastingontduiking, relaties met het criminele circuit, of anderszins. Het gaat hier om een slechte reputatie als feit van algemene bekendheid, waardoor de nevenwerkzaamheden van de medewerker in negatieve zin zijn weerslag heeft op de politie.

4.4 Afwegings- en toetsingscriteria

De drie aandachtsvelden zijn uitgewerkt in de volgende afwegings- en toetsingscriteria:

- het karakter van de nevenwerkzaamheden;
- de functie van de medewerker bij de politie;
- de plaats en het gebied waarin de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- de vraag of er een verwevenheid met de functie bij de politie is;
- de vraag of de mogelijkheid bestaat dat politie-informatie en/ of politiemiddelen bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden wordt ge- of misbruikt;
- de vraag of de betrouwbaarheid en de integriteit van de medewerker in het geding kan komen;
- de vraag of door de nevenfunctie het risico van een persoonlijke confrontatie in de functie bij de politie meer structureel aanwezig is (denk bijvoorbeeld aan de mogelijkheid van een horecacontrole, terwijl de medewerker barwerkzaamheden in betreffend café verricht);
- de reputatie van het bedrijf of de branche waarin de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- de vraag of het risico bestaat dat het verrichten van de nevenwerkzaamheden door het daarmee gemoeide tijdsbeslag ten koste gaat van de functie vervulling bij de politie, of ten koste gaat van de gezondheid van de medewerker;
- de vraag of publieke effecten kunnen optreden, waardoor op zichzelf aanvaardbare nevenwerkzaamheden toch extern negatief worden beoordeeld;
- de vraag of de nevenwerkzaamheden een negatieve uitwerking kunnen hebben op de handhavingmogelijkheden in de functie bij de politie;
- de vraag of kennis en vaardigheden die inherent zijn aan het politieambt ten behoeve van de nevenwerkzaamheden worden aangewend (voorbeeld van een situatie waarin deze vraag relevant is: de zedenrechercheur die een bureau voor hulp aan zedenslachtoffers wil oprichten met een commerciële doelstelling).

De vraag of een politieambtenaar met algemene opsporingsbevoegdheid de nevenfunctie van buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) mag vervullen, kan in zijn algemeenheid positief beantwoord worden (denk aan de rechercheur of politieagent die naast zijn hoofdfunctie boswachter is). Het blijft echter een individuele afweging, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van betreffende casus. Wanneer toestemming verleend wordt voor de BOA-

functie als nevenfunctie, dan dienen in het toekenningsbesluit duidelijke voorwaarden opgenomen te worden met betrekking tot het strikt gescheiden houden van de aan beide functies gekoppelde (gewelds)middelen en bevoegdheden. Daarnaast kunnen er redenen zijn om de BOA-functie niet in hetzelfde werkgebied uit te oefenen als waarin de hoofdfunctie wordt uitgevoerd. Mocht dat het geval zijn, dan dient deze voorwaarde eveneens opgenomen te worden in het toekenningsbesluit.

4.5 Wettelijke beperkingen

Naast de in de voorgaande paragraaf genoemde afwegingscriteria, dient op voorhand rekening te worden gehouden met enkele wettelijke beperkingen. De meest voorkomende beperking vloeit voort uit de Arbeidstijdenwet. Deze wet legt aan de medewerker, die meer dan één werkgever heeft, de verplichting op de nodige inlichtingen aan iedere werkgever te verstrekken met het oog op de naleving van de Arbeidstijdenwet. Deze plicht betreft de arbeidsduur en de aard van de nevenwerkzaamheden. De nevenwerkzaamheden moeten namelijk met betrekking tot de arbeids- en rusttijden te combineren zijn met de functie van de politie. Indien dat niet het geval is, zal de medewerker zijn nevenwerkzaamheden moeten beëindigen of verminderen.

De Arbeidstijdenwet is van toepassing op medewerkers in loondienst, die minder dan drie maal het minimumloon verdienen. Vanwege deze verplichting om inlichtingen aan iedere werkgever te verstrekken, geldt impliciet voor een grote groep medewerkers (namelijk die minder dan drie maal het minimumloon verdienen **en** die hun nevenwerkzaamheden in loondienst verrichten) de meldingsplicht, zoals beschreven in paragraaf 3. Medewerkers die hun nevenwerkzaamheden als zelfstandige, of als vrijwilliger invullen, zijn niet gehouden aan de meldingsplicht uit de Arbeidstijdenwet. Bij deze medewerkers ligt echter nog steeds de verantwoordelijkheid om te beoordelen of er andere redenen zijn om hun nevenwerkzaamheden te melden.

De andere wettelijke beperking is gebaseerd op de Wet particuliere Beveiligingsorganisatie en Recherchebureaus (Wpbr). Deze wet stelt onder andere dat een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 141 en 142 van het Wetboek van Strafvordering geen werkzaamheden mag verrichten voor een beveiligingsorganisatie of recherchebureau.

De ambtenaren bedoeld in artikelen 141 en 142 van het Wetboek van Strafvordering zijn de ambtenaren aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, de vrijwillige ambtenaren aangesteld voor de uitvoering van de politietaak en de personen die bij bijzondere wetten met de opsporing van de daarin bedoelde strafbare feiten zijn belast, of die bij verordeningen zijn belast met het toezicht op de naleving daarvan (de zogenaamde BOA's).

4.6 Voorbeelden van mogelijk ongeoorloofde nevenwerkzaamheden

Van geen enkele kaderstellende notitie kan worden verwacht dat deze uitkomst biedt voor iedere casus die zich voordoet. Met de opgenomen opsomming van criteria waaraan nevenwerkzaamheden worden getoetst, wordt echter getracht maximaal houvast te bieden. De gegeven opsomming dient daarmee de rechtszekerheid van medewerkers.

Enige voorbeelden van nevenwerkzaamheden die zich in de risicosfeer bevinden zijn echter wel te geven en kunnen die rechtszekerheid verder vergroten. Met de nadrukkelijke kanttekening dat deze voorbeelden geen limitatief karakter dragen en slechts indicatief bedoeld zijn, valt te denken aan de volgende voorbeelden van mogelijk ongeoorloofde nevenwerkzaamheden:

- werkzaamheden voor leveranciers van beveiligingssystemen, bewakings- en beveiligingsbedrijven, particuliere onderzoeksbureaus e.d.;
- controlerende en/of toezichthoudende werkzaamheden die als onderdeel van de eigen ambtelijke werkzaamheden kunnen worden beschouwd;
- werkzaamheden t.b.v. kredietverlenende instanties;
- werkzaamheden ten behoeve van incassobureaus;
- portiers- of uitsmijterwerkzaamheden;
- werkzaamheden als taxichauffeur, tenzij dit zich beperkt tot ziekenvervoer of schoolvervoer;
- werkzaamheden t.b.v. bedrijven waarmee tevens een functionele relatie wordt onderhouden of waarvan het korps klant is;

- werkzaamheden in de verzekeringsbranche (met name portefeuillebeheer en het optreden als schade-expert etc.);
- werkzaamheden in de gokindustrie;
- werkzaamheden in de sexindustrie;
- werkzaamheden als of t.b.v. een opkoper;
- werkzaamheden in de tweedehands autohandel;
- werkzaamheden in de bouw als het bestrijden van fraude in de bouw tot het takenpakket bij de politie behoort;
- werkzaamheden als (internationaal) chauffeur, indien dit een te grote belasting voor de medewerker met zich meebrengt of risico oplevert voor overtreding van de Rijttijdenwet;
- werkzaamheden bij horecagelegenheden in relatie tot de reputatie van die gelegenheden, de aard van die werkzaamheden en de plaats en de omstandigheden waaronder deze worden verricht;
- werkzaamheden ter ondersteuning van doelstellingen van discriminatoire aard, die de gelijkwaardigheid van personen aantasten en/of slechts met rechtsondermijnende activiteiten kunnen worden bereikt.

Belangrijk: Tijdsverloop, veranderde omstandigheden of nieuwe informatie kunnen aanvankelijk toelaatbare nevenwerkzaamheden onwenselijk maken, of juist andersom. Het is dan ook aan te bevelen om bij iedere functiewijziging stil te staan bij de vraag of eventuele nevenwerkzaamheden nog steeds goed te combineren zijn met de hoofdfunctie. Hierbij wordt uitgegaan van de professionaliteit van de medewerker.

5 Besluitvormingsproces

De direct leidinggevende vermeldt zijn advies op het ingediende Meldingsformulier en stuurt het formulier door naar het bevoegd gezag. Binnen zes weken na ontvangst van het Meldingsformulier door de leidinggevende, ontvangt de medewerker een schriftelijk gemotiveerde beslissing van het bevoegd gezag. Deze beslissing kan als volgt uitpakken:

- er wordt toestemming verleend;
- er wordt toestemming verleend onder nader te bepalen beperkingen of voorwaarden;
- er wordt toestemming geweigerd.

Een nader te bepalen voorwaarde is bijvoorbeeld dat de verleende toestemming periodiek wordt geëvalueerd.

Er zijn ook een aantal algemene voorwaarden die op alle verleende toestemmingen standaard van toepassing zijn, namelijk:

- Bij gewijzigde omstandigheden kan de eerder verleende toestemming worden ingetrokken.
- Het is de medewerker niet toegestaan om t.b.v. de nevenwerkzaamheden gebruik te maken van faciliteiten als materialen en middelen van de politie.
- Het is de medewerker niet toegestaan om gebruik te maken van (specialistische) kennis of gegevens waarover hij uit hoofde van zijn functie bij de politie beschikt of kan beschikken.
- De nevenwerkzaamheden worden geacht buiten de voor de ambtenaar geldende werktijd te worden verricht.
- De medewerker dient in geval van nevenwerkzaamheden waarbij sprake is van een arbeidsverhouding de regels van de Arbeidstijdenwet en de daaruit voortvloeiende besluiten en voorschriften in acht te nemen.

Zowel de direct leidinggevende als het bevoegd gezag kan zich bij de voorbereiding van het te nemen besluit laten adviseren door de lokale adviseurs van HRM en/of VIK.

Als de medewerker het niet eens is met de beslissing van het bevoegd gezag over de toelaatbaarheid van de nevenwerkzaamheden, kan hij - overeenkomstig de daarvoor geldende regels in de Algemene wet bestuursrecht - bezwaar tegen die beslissing aantekenen. Het bezwaarschrift moet binnen zes weken na de dag waarop de beslissing aan hem bekend is gemaakt worden ingediend bij het bevoegd gezag.

6 Registratie

Alle meldingen en de uitkomst van deze meldingen worden door HRM geregistreerd in een afzonderlijk onderdeel van het personeelsinformatiesysteem, conform de waarborgen van de Wet bescherming persoonsgegevens. Met het oog op een correcte registratie van de nevenwerkzaamheden wordt van de medewerker verwacht dat wijzigingen of beëindiging van de eerder gemelde nevenwerkzaamheden tijdig schriftelijk worden doorgegeven aan het bevoegd gezag.

7 Openbaar maken

Openbaarmaking van nevenwerkzaamheden moet een wezenlijke bijdrage leveren aan transparantie van de overheid. Hierbij gaat het om de nevenwerkzaamheden van een beperkte groep medewerkers, namelijk de korpschef, de leiding van de politie, de ambtenaren die deel uitmaken van de leiding van de landelijke eenheden, de politiechefs, de ambtenaren die deel uitmaken van de leiding van de ondersteunende eenheden of het College van Bestuur van het LSOP. Deze medewerkers melden in voorkomend geval hun nevenwerkzaamheden aan de minister van Veiligheid & Justitie, met gebruikmaking van het 'Meldingsformulier nevenwerkzaamheden'. De openbaarmaking van nevenwerkzaamheden vindt plaats op www.politie.nl op basis van de door het ministerie van Veiligheid & Justitie aangeleverde informatie.

Interne onderzoeken bij de politie

In een intern onderzoek onderzoekt de politie mogelijk verwijtbaar gedrag van eigen medewerkers. Dat kan een vermoeden van plichtsverzuim of een strafbaar feit opleveren. De uitkomst kan ook zijn dat er niets aan de hand is.

Er zijn drie soorten onderzoeken

1



Een oriënterend onderzoek

Dit is een vooronderzoek waarin informatie over mogelijk verwijtbaar handelen, plichtsverzuim of strafbare feiten in kaart wordt gebracht. Er wordt ook uitgezocht wie er bij betrokken is.

2



Een disciplinair onderzoek

Dit is een onderzoek naar een vermoeden van plichtsverzuim.

*) Wat is plichtsverzuim?

Plichtsverzuim is het niet nakomen van opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden moet nalaten of doen.

3



Een strafrechtelijk onderzoek

Dit is een onderzoek naar een verdenking van strafbaar handelen.

Wie doet wat?

Een politiechef of directeur (of een andere leidinggevende die daarvoor is aangewezen) beslist of er een intern onderzoek komt. Voor welk soort onderzoek hij of zij kiest, hangt af van de op dat moment beschikbare informatie.

Een officier van justitie besluit of er een strafrechtelijk onderzoek of een rijksrechercheonderzoek wordt gestart.

Interne onderzoekers van de teams Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) voeren oriënterende en disciplinaire onderzoeken uit.

Agenten of rechercheurs voeren de strafrechtelijke onderzoeken uit.

Rijksrechercheurs onderzoeken vuurwapengebruik door de politie, confrontaties met de politie waarbij doden of gewonden zijn gevallen en alle andere incidenten waarbij politiemedewerkers betrokken zijn en het beter is als de politie het onderzoek niet zelf uitvoert.

Hoe werkt het?

1 Oriënterend onderzoek

Er is informatie beschikbaar dat er iets aan de hand lijkt te zijn.



Uitzoeken wat er klopt van beweringen of suggesties en wie er bij betrokken zijn.



Geen aanknopingspunten voor een disciplinair of strafrechtelijk onderzoek. Einde onderzoek



Er volgt een disciplinair en/of strafrechtelijk onderzoek.

2 Disciplinair onderzoek

Er is een redelijk vermoeden van plichtsverzuim. De namen van een of meer betrokken personen zijn bekend.



Aanzeggen van het disciplinaire onderzoek aan de betrokken medewerker.

Eventueel: opleggen ordemaatregel

Dit kan zijn een contact- of bureauverbod, een tijdelijke verplaatsing of een buitenfunctiestelling. De politiefchef of directeur besluit hierover.



De VIK-onderzoekers voeren het onderzoek uit en rapporteren hierover aan de politiefchef of directeur.

***) Regels disciplinair onderzoek:** De medewerker die vermoedelijk plichtsverzuim heeft gepleegd is betrokkene, geen verdachte. Hij of zij heeft geen zwijgrecht, omdat van een ambtenaar mag worden verlangd dat hij of zij twijfel over zijn integriteit wegneemt door te verklaren hoe het zit. Ook een getuige moet getuigen en de waarheid spreken. De werkgever mag de werkomgeving doorzoeken.

3 Strafrechtelijk onderzoek

Er is een redelijk vermoeden van een strafbaar feit. De namen van een of meer betrokken personen zijn bekend.



Agenten of (rijks)rechercheurs voeren het onderzoek uit en rapporteren hierover aan de officier van justitie.



*) Regels strafrechtelijk onderzoek:

Voor verdachte én getuige gelden de rechten en plichten uit het Wetboek van Strafvordering. Voor politiemedewerkers geldt dat zowel tijdens hun werk als in privésituaties.

Afhandeling via het strafrecht.

Zie:

www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechtspraak-en-geschiloplossing/documenten/brochures/2017/03/01/u-wordt-verdacht-van-een-strafbaar-feit

Wat gebeurt er na het disciplinair onderzoek? Het vervolg in zes stappen



Soorten disciplinaire straffen

- schriftelijke berisping;
- maximaal zes uur extra werken zonder beloning of tegen een lager loon;
- vermindering van het aantal vakantie-uren; maximaal een kwart deel;
- geldboete van maximaal 22 euro;
- gedeeltelijke inhouding van salaris, maximaal een half maandsalaris;
- vermindering van het salaris, maximaal twee jaar lang;
- niet meetellen van dienstjaren (maximaal vier jaar) voor de vaststelling van het salaris;

- schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris;
- plaatsing in een lagere salarisschaal;
- (voorwaardelijk) ontslag.

Communicatie over interne onderzoeken

Over interne onderzoeken wordt zo transparant mogelijk, maar niet herleidbaar naar individuele medewerkers, gecommuniceerd. Daarmee wil het korps duidelijk laten zien wat niet kan en medewerkers handreikingen bieden om te leren van opgedane ervaringen.

Memo

VIK Interne Onderzoeken

Onderwerp

Archivering VIK I.O. dossiers

Organisatieonderdeel

Oost Nederland

Veiligheid Integriteit en Klachten

Behandeld door

5.1.2.e

Functie

5.1.2.e

Telefoon

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e

politie.nl

Datum

1 februari 2019

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Beste collega's,

Inleiding

Het is tijd geworden om aandacht te besteden aan de wijze waarop wij als team VIK IO onze dossiers op een eenduidige wijze gaan archiveren binnen onze eenheid.

Met deze memo wil ik met een praktische benadering ingaan op de huidige situatie en de gewenste toekomstige situatie.

Tot op dit moment is er in ieder geval onvoldoende duidelijkheid over:

- de hoeveelheid dossiers;
- waar we deze de laatste 10 jaren hebben opgeslagen en deze zich nu bevinden;
- wat de geldende bewaartermijnen zijn;
- waar we ze in de toekomst gaan opslaan.

Inventarisatie

Om duidelijkheid te krijgen over de hoeveelheid dossiers en de plek waar we deze de laatste 10 jaren hebben opgeslagen, gaan we dit eerst per district inventariseren.

Dit gaan we doen door in ieder (voormalig)district één contactpersoon van interne onderzoeken op korte termijn hierop te bevragen.

De contactpersonen zijn:

| | | |
|------------|---|---------|
| Twente | : | 5.1.2.e |
| IJsselland | : | |
| NOG | : | |
| GLZ | : | |
| GLM | : | |

Bewaartermijnen

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen digitale en fysieke dossiers. Landelijk is het volgende afgesproken over de bewaartermijnen:

- oriënterend zonder gevolg (met persoonsgegevens): **niet bewaren**;

Onderwerp
Archivering VIK I.O. dossiers

Datum
1 februari 2019

Pagina
2 van 3

- oriënterend zonder gevolg (zonder persoonsgegevens) **geen afspraak**;
- disciplinair (ongeacht de uitkomst): **10 jaar**;
- strafrechtelijk : < 7 jaar strafdreiging: **12 jaar**;
: <> 8 tot en met 11 jaar strafdreiging: **20 jaar**;
: Levenslange strafdreiging: **80 jaar**.

Wat betreft de stukken van oriënterende onderzoeken, zonder gevolg en zonder persoonsgegevens, is mijn voorstel om deze conform de bewaartermijn voor disciplinaire onderzoeken te bewaren. Dit voor het geval er op termijn nog informatie komt waarop weer verder gerechercheerd kan worden.

De digitale dossiers slaan we al sinds 2013 op in onze share. Ook deze zullen we moeten inventariseren en op orde brengen, rekening houdend met de bewaartermijnen voor oriënterende onderzoeken, zonder gevolg, maar met persoonsgegevens.

Uitvoering

Binnen de centrale archiefruimte in 5.1.2.1 is er voldoende afgeschermd ruimte om al onze VIK IO dossiers op te kunnen slaan. Hierover zijn afspraken gemaakt met het team DIV, ondersteuning ON. Het team DIV zorgt op termijn ook zelf voor de vernietiging van de dossiers waarvan de bewaartermijn is verstreken.

Na de inventarisatie gaan we de bestaande archieven voor zover nodig schonen en verder op orde brengen om deze centraal te kunnen opslaan. Met het team DIV is afgesproken dat we de disciplinaire zaken en een deel strafrechtzaken (< 7 jaar strafdreiging) in dezelfde archiefdoos doen. Het team DIV draagt zorg voor de vernietiging van de dossiers. Per serie dozen (per jaar) dient één overzichtslijst te worden aangeleverd met betrekking tot de inhoud van dat jaar.

We moeten, na het op orde brengen van de oude archieven, ten behoeve van de centrale archivering, nog voldoende archiefdozen, archief A4 insteekmappen, tabbladen en zuurvrije binders aanschaffen.

Planning.

1 maart 2019 Er moet duidelijkheid zijn over de bestaande archieven en de inventarisatie moet zijn afgerond. De onderscheidenlijke archieven dienen op dat moment ook – per district – fysiek bij elkaar gebracht zijn.

1 maart 2019 – 1 juni 2019 Deze periode gaan we gebruiken om de bestaande archieven klaar te maken voor opslag in het centrale archief te 5.1.2.1. We beginnen daarmee in 5.1.2.1 om eerst de archieven van GLZ en GLM op orde te brengen. Daarna 5.1.2.1 en tenslotte 5.1.2.1 en 5.1.2.1. Bij deze volgorde is rekening gehouden met de fysieke ruimte die beschikbaar is om dossiers (tijdelijk) op te slaan. Alle fysieke dossiers van 2009 tot en met 2017 gaan vervolgens naar het centrale archief in 5.1.2.1.

Onderwerp
Archivering VIK I.O. dossiers

Datum
1 februari 2019

Pagina
3 van 3

Afspraken voor toekomst.

Ieder district slaat zijn eigen dossiers van het lopende en het voorgaande jaar op. Op 1 april van het daaropvolgende jaar worden de dossiers van het voorgaande jaar aan het centraal archief aangeboden.

Ter verduidelijking:

In 2019 slaan we per district onze eigen dossiers op, maar ook nog alle dossiers van 2018. Per 1 april 2020 gaan de dossiers van 2018 naar het centrale archief in ^{5.1.2.i} enzovoort.

5.1.2.e



Interne memo



Organisatieonderdeel ENN
Staf

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

Aan
EMO-leden

Datum 05-02-2019

Onderwerp **Voorkomen van integriteitsschendingen**

Geachte EMO-leden,

Wij hechten als Nationale Politie grote waarde aan integriteit. Het is onze verantwoordelijkheid om op een deugdelijke wijze om te gaan met onze bevoegdheden. Daarom is integriteit één van onze vier kernwaarden.

Het onderwerp Integriteit vraagt om structurele aandacht om zo bewustwording te bevorderen bij politiemedewerkers en te ondersteunen in de vertaling hiervan in handelen en gedrag. **Om deze reden heeft de Eenheidsleiding aangegeven er waarde aan te hechten dat jaarlijks aandacht wordt besteed aan het onderwerp Integriteit.**

In de eenheid Noord-Nederland heeft een werkgroep Integriteit, voorgezeten door 5.1.2.e, 5.1.2.e Operatiën, zich het afgelopen jaar gebogen over diverse initiatieven en ontwikkelingen die gaande zijn ten aanzien van Integriteit en de daaraan gerelateerde onderwerpen Preventie en Bewustwording.

De centrale vraag die deze werkgroep zich gesteld heeft, is hoe we komende jaren het onderwerp Integriteit op de agenda's van de teams **zouden kunnen zetten**, zodat alle politiemedewerkers zich verantwoordelijk voelen voor het voorkomen van integriteitsschendingen binnen de Eenheid Noord-Nederland.

Deze memo dient om u allen te informeren over lopende dan wel in ontwikkeling zijnde initiatieven ten aanzien van het Integriteitsvraagstuk voor de Eenheid Noord-Nederland. Een aantal ontwikkelingen zijn vanuit het land geïnitieerd en in dit overzicht opgenomen, daar ze invloed hebben op het integriteitsbeleid van ENN.

- **De werkgroep Integriteit**

Allereerst is daar de werkgroep Integriteit, zoals hierboven al kort aan de orde geweest. Deze werkgroep, voorgezeten door 5.1.2.e, bestaat verder uit 5.1.2.e (TC VIK), voorzitter OR 5.1.2.e), 5.1.2.e (5.1.2.e Staf) en 5.1.2.e (5.1.2.e Kracht van Verschil). Deze werkgroep komt eens per zes weken bij elkaar en heeft zichzelf als doel gesteld te toetsen hoe ENN in de praktijk uitvoering geeft aan het voorkomen van **integriteitsschendingen, in kaart te brengen waar de behoeftes liggen ten aanzien van dit thema en welke mogelijkheden bestaan dan wel gerealiseerd kunnen worden voor ENN.**

- **De Toolkit**

De Toolkit is een hulpmiddel om integriteit bespreekbaar te maken in een team. Het is gevuld met presentatiemateriaal, korte dilemmafilms en ander informatiemateriaal, met behulp waarvan een leidinggevende op zijn team aandacht kan geven aan het onderwerp Integriteit en dit bespreekbaar kan maken aan de hand van de aangeleverde aanknopingspunten. De Toolkit is initiatief vanuit VIK Korpsstaf. Op voorstel van de werkgroep Integriteit is besloten om per sector een Toolkit beschikbaar te stellen (vanaf medio februari 2019 beschikbaar).

- **Boek van Muel Kaptein: “waarom goede mensen soms de verkeerde dingen doen”**
In dit boek wordt de ‘dagelijkse ethiek’ op de werkvloer behandeld. Auteur Muel Kaptein heeft het boek opgedeeld in 52 kleine hoofdstukken. In elk hoofdstuk wordt een onderwerp behandeld aan de hand van een treffend psychologisch onderzoek. Kaptein is hoogleraar bedrijfskunde aan de Erasmus-universiteit en partner bij KPMG en schrijft al jaren over ethische vraagstukken. Dit boek is toegevoegd aan elke Toolkit en kan uitgeleend worden aan geïnteresseerden.

- **Casusbespreking / trends**
In het EMO is afgesproken dat tweemaandelijks een integriteitscasus wordt besproken (op initiatief van de EMO-leden). Doel van deze uitwisseling is om te leren van (de aanpak en afhandeling van) recente integriteitscasussen. Tevens is de afspraak gemaakt dat de Teamchef VIK eens per zes maanden aan de EMO-leden inzicht verschaft in trends en ontwikkelingen binnen VIK, dit kan zowel op het gebied van Integriteit als Preventie zijn.

- **Terugkoppeling Integriteitscasussen**
Indien op een team een integriteitscasus heeft gespeeld, dan kan een leidinggevende besluiten om hier op teamniveau aandacht aan te besteden. Hierbij kan ondersteuning van VIK gevraagd worden. Afhankelijk van de casuïstiek kan besloten worden om de leerpunten van een casus teambreed danwel eenheidsbreed te delen, bijvoorbeeld via Intranet (denk aan gebruik diensttelefoon) of IBT-toetsen (voorbeeld: schieten op een voertuig).

- **Resultaat- en Ontwikkelcyclus**
De Resultaat- en Ontwikkelcyclus is een instrument op grond waarvan het onderwerp Integriteit aan de orde zou kunnen komen. Hierbij kun je denken aan dilemmabespreking, integriteitscasussen, danwel aan hoe je als leidinggevende zelf aandacht besteedt aan het onderwerp Integriteit en in staat bent dit bespreekbaar te maken op je team.

- **Verantwoordingsgesprekken**
In de jaarlijkse verantwoordingsgesprekken van leidinggevenden met sectorhoofden zou, naar behoefte, ruimte vrijgemaakt kunnen worden voor een terugkoppeling van initiatieven op het gebied van het voorkomen van integriteitsschendingen. Inzichtelijk dient te worden gemaakt op welke wijze Integriteit in het team aan de orde is geweest en wat dit concreet heeft opgeleverd (aan gesprekken, integriteitsvraagstukken, risicoanalyses et cetera).

- **Schouw**
In de schouw kan tevens aandacht worden geschonken aan het Integriteitsvraagstuk. Concreet zou hier aan de orde kunnen komen op welke wijze leidinggevenden aandacht besteden aan Integriteit en hoe dit gestalte krijgt op een team.

- **Profcheck Integriteit**
Vanuit VIK Korpsstaf wordt momenteel onderzocht of een landelijke Profcheck ten aanzien van Integriteit en Beroepshouding te borgen is in de organisatie.

- **Rauw**
Rauw is een theatervoorstelling, in opdracht van en in coproductie met VIK Korpsstaf. De voorstelling is ontwikkeld om te inspireren tot het 'goede gesprek', over wat ons drijft en waar we tegenaan lopen in ons werk en privé. De voorstelling kan in overleg met de sectorhoofden bezocht worden door teams indien hier een concrete wens aan ten grondslag ligt en dit budgettair mogelijk is.

Zoals hierboven geschetst, zijn er verschillende manieren waarop stilgestaan kan worden bij Integriteitsvraagstukken. Integriteit speelt vooral een rol bij morele vragen, conflicten en keuzes. Het creëren van een klimaat op grond waarvan politiemedewerkers individueel en in teamverband stil kunnen staan bij het onderwerp Integriteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Deze memo brengt inzichtelijk welke mogelijkheden aangewend kunnen worden, maar heeft niet de intentie alomvattend te zijn. Welke wijze (-n) gekozen wordt, is facultatief en afhankelijk van de behoeften van teams en individuen.



Communicatieprotocol disciplinaire- en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers

**Definitieve versie
11 februari 2019**

Communicatieprotocol bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken gericht tegen politiemedewerkers

De korpschef van de politie,

Gelet op het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie;

Besluit vast te stellen het navolgende Communicatieprotocol disciplinaire - en strafrechtelijk onderzoeken gericht tegen politiemedewerkers.

Inleiding

Integriteit is de basis van goed politiewerk. De politie staat voor betrouwbaarheid. De samenleving mag verwachten dat wij zorgvuldig en adequaat handelen en daar verantwoordelijkheid voor nemen en transparant over zijn. Als je bij de politie werkt, heb je een voorbeeldfunctie. Dat geldt voor iedereen.

Politiewerk is mensenwerk en mensen kunnen fouten maken. Fouten en normschendingen zijn daarom niet voor 100% te voorkomen. De politie is er alert op. Van fouten moeten we leren en plichtsverzuim heeft consequenties. De politie onderzoekt meldingen over mogelijk plichtsverzuim zorgvuldig en straft waar het moet.

Om de integriteit te bevorderen en te beschermen, is naast preventief beleid ook onderzoek naar mogelijk plichtsverzuim noodzakelijk. Deze disciplinaire onderzoeken worden uitgevoerd door de teams Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK's) in opdracht van het bevoegd gezag.

Het korps communiceert actief en zo transparant mogelijk doch zoveel als mogelijk niet herleidbaar op individuele medewerkers over strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken. Hiermee beoogt het korps het interne draagvlak voor het integriteitsbeleid te vergroten, grenzen duidelijk te maken en handreikingen te bieden om te leren van opgedane ervaringen. Met communicatie over plichtsverzuim wordt tevens beoogd het vertrouwen van de samenleving in de politieorganisatie te vergroten.

Hoewel het beginsel van transparantie leidend is, wordt de mate van openheid begrensd door onderzoeksbelangen en/of privacybelangen van betrokkene. Het korps is dan ook genoodzaakt voorafgaand aan communicatie over disciplinaire of strafrechtelijke zaken altijd een gedegen belangenafweging te maken, de berichtgeving zorgvuldig te formuleren en het juiste moment te kiezen voor communicatie.

De werking en effectiviteit van dit protocol wordt na een jaar geëvalueerd.

1. Begripsbepalingen

AP: Autoriteit Persoonsgegevens
AVG: Algemene Verordening Gegevensbescherming
Aw: Ambtenarenwet;
Awb: Algemene wet bestuursrecht;
Barp: Besluit algemene rechtspositie politie;
Brvp: Besluit rechtspositie vrijwillige politie;
COR: Centrale Ondernemingsraad van de politie;
Pw: Politiewet 2012;
Sr: Wetboek van Strafrecht;
VIK: Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten;
Wpg: Wet politiegegevens.

Aanvang onderzoek in disciplinaire zaken: een onderzoek in disciplinaire zaken vangt aan vanaf het moment waarop de onderzoeker de onderzoeksopdracht van het bevoegd gezag heeft ontvangen.

Betrokkene: de op grond van de Politiewet 2012 aangestelde ambtenaar van politie (inclusief de aspirant en de vrijwillige ambtenaar van politie) die onderwerp is van onderzoek in verband met mogelijk plichtsverzuim.

Bevoegd gezag: de korpschef van politie en de functionarissen binnen het korps, die krachtens de geldende (onder-) mandaatbesluiten bevoegd zijn om namens de korpschef disciplinaire straffen op te leggen.

Direct leidinggevende: de eerstelijns leidinggevende functionaris die mandaat heeft ten aanzien van personele zorg van betrokkene.

Disciplinair onderzoek: een onderzoek met een gerichte opdracht, waarbij gegevens worden verzameld en vastgelegd met het oog op de vraag of op basis van relevante feiten en omstandigheden sprake is van door betrokkene gepleegd plichtsverzuim. Het onderzoek vindt plaats als er een redelijk vermoeden is van plichtsverzuim.

Disciplinaire zaken: dit betreffen alle zaken aangaande betrokkene(-n) die binnen de korpsonderdelen worden behandeld.

Hoorgesprek: het gesprek dat in het kader van een onderzoek in disciplinaire zaken plaatsvindt tussen de onderzoekers en getuige(-n) en/of betrokkene(-n).

Intakegesprek: het eerste gesprek dat plaatsvindt tussen de onderzoekers en betrokkene, nadat betrokkene het disciplinaire onderzoek is aangezegd. Het doel van dit gesprek is betrokkene op de hoogte te brengen van de te volgen procedure, de rol van de onderzoekers, en de wederzijdse rechten en plichten.

Intern onderzoek: niet juridisch gespecificeerde verzamelterm voor alle vormen van onderzoek naar gedragingen door medewerkers in vaste of tijdelijke dienst bij de nationale politie.

Onderzoeker: degene die in opdracht van het bevoegd gezag en onder regie van VIK, leiding of uitvoering geeft aan een onderzoek in disciplinaire zaken.

Onderzoeksopdracht: schriftelijke opdracht van het bevoegd gezag tot het verrichten van een onderzoek in disciplinaire zaken.

Oriënterend onderzoek: een onderzoek – in beginsel beperkt in aard en omvang - dat tot doel heeft inzicht te verkrijgen in het feitencomplex en/of de mogelijke rol hierin van een of meer medewerkers of andere personen ten einde vast te stellen of al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim.

Persoonsgegeven: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon (artikel 1 Wbp).

Plichtsverzuim: het niet nakomen van de aan de ambtenaar opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen (artikel 76 Barp en artikel 26 Brvp).

Strafrechtelijk onderzoek: onderzoek dat in opdracht en onder (eind-)verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht in verband met (vermoedelijke-) strafbare feiten.

2. Protocollering

Deze notitie gaat niet over communicatie over het algemene integriteitsbeleid en preventieve maatregelen. Dit protocol geeft aan op welke momenten en op welke wijze wordt gecommuniceerd over disciplinaire en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers. Het korps draagt hiermee zorg voor proactieve, transparante, eenduidige en zorgvuldige berichtgeving via eigen communicatiemiddelen.

Uniforme en zorgvuldige communicatie over disciplinaire en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers is gewenst in het kader van:

- Personeelszorg en managen van het geruchtcircuit;
- preventieve werking;
- bevestiging van de geldende normen;
- belang van het onderzoek;
- transparantie van de organisatie (en daarmee het behouden en vergroten van het vertrouwen van de samenleving in de politie);
- juiste interne en externe berichtgeving met een correct beeld van de organisatie.

Hoewel met dit protocol uniformiteit wordt nagestreefd, wordt het bevoegd gezag ook voldoende ruimte gelaten maatwerk te leveren, indien het bevoegd gezag dat noodzakelijk acht. Bij maatwerk moet een goede afweging gemaakt worden tussen algemeen belang, de privacy van de betrokken medewerker en de bestuursrechtelijke- of strafrechtelijke gevolgen die communicatie kan hebben. De teamchef VIK, de HR-jurist, de (direct-) leidinggevende(n) van betrokkene en de afdeling communicatie adviseren het bevoegd gezag hierin.

3. Algemene uitgangspunten

Bij communicatie over disciplinaire onderzoeken zijn de volgende doelgroepen te onderscheiden:

1. leidinggevend(en);
2. de betrokkene(n) tegen wie het onderzoek is ingesteld;
3. de direct betrokken collega's van het organisatieonderdeel van de betrokkene;
4. overige leden van het korps;
5. extern (media, politiek, publiek)

Het uitgangspunt is dat communicatie altijd plaatsvindt van binnen naar buiten. Het is hierbij van belang dat de diverse stadia elkaar snel opvolgen om ruis te voorkomen. Als eerste worden de verantwoordelijke (direct) leidinggevend(en) van de betrokken medewerker(s) op de hoogte gebracht, daarna de betrokken medewerker(s) zelf. Dan volgen de directe collega's van de betrokken medewerker(s), de rest van het korps en de buitenwereld.

Betrokkene wordt zoveel mogelijk mondeling door zijn direct leidinggevende op de hoogte gehouden en wordt geïnformeerd over communicatie. Indien door omstandigheden de betrokkene niet als eerste door zijn direct leidinggevende geïnformeerd wordt over de communicatie, dan zal dit zo snel als mogelijk gebeuren.

Ook de directe omgeving van betrokkene wordt door direct leidinggevende zoveel mogelijk mondeling geïnformeerd. Communicatie naar directe collega's van de betrokkene gebeurt zoveel als mogelijk mondeling door de direct leidinggevende. Duidelijk zal zijn dat de naam van de betrokkene daarbij bekend wordt.

Schriftelijke communicatie van de naam van betrokkene gebeurt alleen ten behoeve van interne communicatie naar directe collega's. Verder is het niet toegestaan om de naam van betrokkene intern of extern schriftelijk te communiceren. Hoewel niet te voorkomen is dat de naam van de betrokkene ook bij andere medewerkers bekend wordt, is deze handelwijze van het korps zorgvuldig en wordt de privacy van de betrokkene niet (onnodig) verder aangetast.

Indien bij de start of in een andere fase van het onderzoek het besluit is genomen om te communiceren, dan wordt ook gecommuniceerd over het vervolg, dat wil zeggen over de resultaten van de stappen die volgen en/of besluiten die daarna in hetzelfde onderzoek worden genomen.

Betrokkene kan desgevraagd afschriften krijgen van alle interne- en mediaberichten die door de politie actief zijn gecommuniceerd.

De uiteindelijke beslissing om, in welke fase dan ook, al dan niet te communiceren is voorbehouden aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag is eveneens verantwoordelijk voor de inhoud van de communicatie. De teamchef VIK, de HR-jurist, de (direct-) leidinggevende(-n) van betrokkene en de afdeling Communicatie adviseren het bevoegd gezag hierin.

Voorwaarde voor een goede interne en externe communicatie door het korps is dat de betrokken functionarissen hun activiteiten en de inhoud van de communicatie goed op elkaar afstemmen en elkaar zo nodig ook informeren over de vervolgstappen.

Zeker bij politiek/bestuurlijke of mediagevoelige zaken is het van belang dat het bevoegd gezag zorgt dat de (direct-) leidinggevende van betrokkene, de afdeling communicatie, VIK en de HR-jurist in een vroegtijdig stadium over deze zaken worden geïnformeerd. Dit, om zoveel mogelijk te voorkomen dat onrust of geruchtvorming binnen het korps(-onderdeel) ontstaat, dat het korps achter de feiten aanloopt, dat ruis ontstaat, of het korps onverwacht wordt geconfronteerd met vragen over die zaken vanuit de media of politiek.

In geval van communicatie over strafrechtelijke zaken dient vooraf altijd afstemming plaats te vinden met het departement (via communicatie) en het OM. VIK onderhoudt het contact met het OM en informeert zo nodig het bevoegd gezag, de (direct-)leidinggevende(-n) van betrokkene, de HR-jurist en de afdeling Communicatie over.

4. Aanleiding voor communicatie

Communicatie over disciplinaire onderzoeken of strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers, kan plaatsvinden bij:

1. de start van een oriënterend- of disciplinair onderzoek;
2. een buitenfunctiestelling of schorsing;
3. een strafrechtelijk onderzoek;
4. een disciplinaire afdoening;
5. een strafrechtelijke afdoening.

Deze stappen zijn in de volgende paragrafen nader uitgewerkt.

5. Communicatie bij de start van een oriënterend of disciplinair onderzoek

De start van een oriënterend of disciplinair onderzoek is in het algemeen geen aanleiding om over te communiceren. Zowel het onderzoeksbelang als de privacy van de betrokkene kunnen door voortijdige berichtgeving worden geschaad.

In de navolgende bijzondere situaties kan van dit uitgangspunt worden afgeweken:

Ten eerste in het geval van onderzoeken naar gebeurtenissen waarbij nog niet is aan te geven of medewerkers mogelijk een strafbaar feit hebben gepleegd of zich schuldig hebben gemaakt aan plichtsverzuim en waarbij openheid kan bijdragen aan het onderzoek. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een onderzoek naar vermissing van geld of goederen uit een bureau of binnen een afdeling, waarbij nog geen sprake is van een verdachte (strafrechtelijk onderzoek) of betrokkene (disciplinair onderzoek). Communicatie over het ingestelde onderzoek bevestigt de geldende normen, zonder dat een medewerker persoonlijk wordt benadeeld.

Ten tweede kan worden afgeweken in situaties waarin in brede kring bekend is of naar verwachting bekend wordt dat een disciplinair of een ander intern onderzoek wordt uitgevoerd of zal worden uitgevoerd. Het is in deze situaties, vanuit het oogpunt van transparantie, gewenst om actief te communiceren over de start van het onderzoek. Te denken valt aan situaties waarin mogelijke plichtsverzuim van politiemedewerkers in de media zijn gekomen. Communicatie door het korps of het OM tast de privacy van de betrokkene niet (verder) aan; hij / zij kan er zelfs bij gebaat zijn dat berichtgeving door de media wordt genuanceerd door de communicatie vanuit het korps of het OM.

Als de start van een onderzoek aanleiding geeft om hierover te communiceren, is het uitgangspunt dat niet meer wordt gecommuniceerd dan noodzakelijk.

Voor de inhoud van interne en externe berichtgeving in deze fase dient altijd voorafgaand aan de berichtgeving afstemming plaats te vinden met VIK.

Voor de volgorde en wijze van communiceren wordt verder verwezen naar hetgeen is bepaald in paragraaf 3.

6. Communicatie bij buitenfunctiestelling of schorsing

Als door het bevoegd gezag wordt besloten tot een buitenfunctiestelling of schorsing van de betrokkene geeft dat aanleiding om daar intern over te communiceren.

Met externe communicatie over een buitenfunctiestelling of schorsing van de betrokkene dient terughoudend om te worden gegaan, vanwege de impact van de berichtgeving en de fase waarin het onderzoek zich bevindt. In politiek/bestuurlijke of mediagevoelige onderzoeken (strafrechtelijk of disciplinair) kan het bevoegd gezag ook besluiten om de buitenfunctiestelling of schorsing ook extern te communiceren. Hierbij dienen de belangen van de betrokken politiemedewerker zorgvuldig mee te worden gewogen.

Voor de volgorde en wijze van communiceren wordt verder verwezen naar hetgeen is bepaald in paragraaf 3.

Communicatie bevat de volgende elementen:

- Degene die het besluit heeft genomen;
- De aanleiding voor de buitenfunctiestelling of schorsing en een beschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim, voor zover het onderzoeksbelang hierdoor niet wordt geschaad;
- De betrokkene: een politiemedewerker;
- Het korpsonderdeel waar de betrokken medewerker werkzaam is. Hierbij wordt een benaming gekozen die groot genoeg is om de privacy van de betrokkene te waarborgen. Meestal zal dit de eenheid of ondersteunende dienst zijn, maar ook een district kan voldoende waarborgen bieden. In bijzondere gevallen wordt alleen “de politie” vermeld;
- Eventueel andere genomen maatregelen (innemen geweldsmiddelen, ontzegging toegang);
- Wie het onderzoek doet (VIK, rijksrecherche of een bijzonder onderdeel).

7. Communicatie bij een strafrechtelijk onderzoek

Over de inhoud van het strafrechtelijk onderzoek wordt uitsluitend gecommuniceerd na instemming van het OM.

Voor de volgorde en wijze van communiceren wordt verder verwezen naar hetgeen is bepaald in paragraaf 3.

Interne berichtgeving en eventuele mediaberichtgeving bevat de volgende elementen:

- De aanleiding:
 - (eventuele aanhouding)
- Duidelijke beschrijving van het te onderzoeken strafbaar feit voor zover het onderzoeksbelang hierdoor niet wordt geschaad.
- De betrokkene: een politiemedewerker;
- Het onderdeel: hierbij wordt een benaming gekozen die groot genoeg is om de privacy van de betrokken medewerker te waarborgen. Meestal zal dit de eenheid of ondersteunende dienst zijn, maar ook een district kan voldoende waarborgen bieden. In bijzondere gevallen wordt alleen “de politie” vermeld;
- Eventueel genomen maatregelen (buiten functie stelling, schorsing, buitengewoon verlof, innemen geweldsmiddelen, ontzegging toegang);
- Wie het onderzoek doet (VIK, rijksrecherche of een bijzonder onderdeel).

Bij aanhouding (heterdaad of buiten heterdaad) van een politiemedewerker wordt er gecommuniceerd, tenzij het belang van het onderzoek zich daar tegen verzet of communicatie schadelijk kan zijn voor het vervolg (huiselijk geweld is daar een voorbeeld van).

8. Communicatie bij disciplinaire afdoening

8.1. Geen disciplinair vervolg of geen sprake van plichtsverzuim

Als een onderzoek is afgerond en dit niet leidt tot vervolging, is besloten dat geen disciplinaire straf wordt opgelegd of dat er geen aanleiding is voor een disciplinair vervolg omdat geen sprake is van plichtsverzuim, is het belangrijk dat ook hierover wordt gecommuniceerd. Dit geldt in ieder geval als is gecommuniceerd over de start van het (disciplinaire- en/of strafrechtelijke-) onderzoek of over de buitenfunctiestelling of schorsing.

Ook als in het voorafgaande traject niet eerder over de (disciplinaire- en/of strafrechtelijke-) zaak is gecommuniceerd, kunnen de resultaten van het onderzoek aanleiding geven dat bij het einde van een onderzoek wel te doen. Bijvoorbeeld als een onderzoek leidt tot organisatorische maatregelen of maatregelen tegen personen. Het is verder van belang niet alleen te communiceren over uitkomsten van onderzoeken die negatieve gevolgen hebben voor de betrokken medewerkers, maar ook aandacht te besteden aan onderzoeken met andere gevolgen. Zeker als in het voortraject is gecommuniceerd over een onderzoek of buitenfunctiestelling en de naam van betrokkene bekend is geworden, is het belangrijk om voldoende vorm en inhoud te geven aan de rehabilitatie van de betrokken medewerker(s).

Interne berichtgeving en eventueel mediaberichtgeving bevat de volgende elementen:

- Degene die het besluit heeft genomen;
- Een duidelijke beschrijving van wat is onderzocht;
- De betrokkene: een politiemedewerker, eenheid;
- Het onderdeel: Hierbij wordt een benaming gekozen die groot genoeg is om de privacy van de betrokkene te waarborgen. Meestal zal dit de eenheid of ondersteunende dienst zijn,

maar ook een district kan voldoende waarborgen bieden. In bijzondere gevallen wordt alleen “de politie” vermeld.

- De afwegingen waarom het besluit is genomen;
- Eventueel opheffen van buitenfunctiestelling of schorsing;
- Wie het onderzoek heeft gedaan (VIK, rijksrecherche of een bijzonder onderdeel).

8.2 Disciplinaire strafoplegging

In een disciplinair traject kunnen de volgende stappen voorkomen:

- a. Voornemen tot disciplinaire strafoplegging;
- b. Besluit tot disciplinaire strafoplegging;
- c. Besluit na bezwaar;
- d. Besluit na beroep;
- e. Besluit na hoger beroep.

a. Voornemen tot disciplinaire strafoplegging

De betrokkene ontvangt een brief van het bevoegd gezag met daarin de voorgenomen straf. Hier mag de betrokkene zijn/haar zienswijze op geven door middel van een (schriftelijke/mondelinge) verantwoording. Uitgangspunt is dat het voornemen tot strafoplegging op zichzelf geen communicatiemoment is.

In bepaalde omstandigheden kan er toch aanleiding bestaan voor het bevoegd gezag om hier in de directe werkomgeving van de betrokkene mondeling over te communiceren.

Hierbij dient aan onderstaande voorwaarden te zijn voldaan:

- de strekking van het onderzoek is bij medewerkers van het betrokken organisatie onderdeel bekend;
- er bestaat zekerheid over de ontvangst van het voornemen tot disciplinaire strafoplegging door de betrokkene; en
- de ontvangst van het voornemen tot disciplinaire strafoplegging leidt tot zodanige reacties bij de medewerkers van de afdeling van de betrokkene, dan wel dergelijke reacties zijn te voorzien, dat toelichting op de procedure en het bespreken van gevoelens door het bevoegd gezag nodig wordt geacht om zoveel mogelijk onrust of geruchtvorming onder de medewerkers te voorkomen.

Als niet aan deze voorwaarden wordt voldaan, vindt, in afwachting van een volgende stap in het disciplinaire traject, in deze fase géén communicatie plaats.

Buiten de directe werkomgeving vindt verdere interne berichtgeving en eventueel externe mediaberichtgeving in beginsel alleen plaats met instemming van de betrokkene.

Het bevoegd gezag kan ook zonder instemming van de betrokkene besluiten dat het voornemen tot disciplinaire strafoplegging reeds via interne berichtgeving en eventueel externe mediaberichtgeving wordt gecommuniceerd. Dit kan indien:

- het onderzoek politiek-bestuurlijk- dan wel mediagevoelig is; en
- uitstel van communicatie tot het moment van definitieve strafoplegging de politie ernstig kan schaden.

Bij het besluit van het bevoegd gezag om in deze fase al dan niet actief te communiceren binnen het korps, wordt rekening gehouden met de aandacht die mogelijk al is besteed aan de uitkomsten van het strafrechtelijke traject. Gelet op het stadium van het proces, dient in deze fase zeer zorgvuldig en omzichtig te worden gecommuniceerd over de mogelijkheid op te leggen disciplinaire straf. Hierbij dienen ook de belangen van de betrokkene zorgvuldig mee te worden gewogen.

Voor de volgorde en wijze van communiceren wordt verder verwezen naar het geen is bepaald in paragraaf 3.

b. Besluit tot disciplinaire strafoplegging

In de volgende gevallen wordt gecommuniceerd over het besluit tot disciplinaire strafoplegging:

- Indien in het voorafgaande traject eerder over de (disciplinaire- en/of strafrechtelijke-) zaak is gecommuniceerd, wordt ook over het opleggen van een disciplinaire straf gecommuniceerd.
- Indien in het voorafgaande traject nog niet eerder over de (disciplinaire- en/of strafrechtelijke-) zaak is gecommuniceerd worden uitsluitend de straffen zwaarder dan schriftelijke berisping (art 77 lid 1 b tot en met j BARP) intern gecommuniceerd;
- In de externe mediaberichtgeving wordt uitsluitend over de besluiten tot onvoorwaardelijk strafontslag gecommuniceerd. Over alle andere disciplinaire straffen wordt niet extern gecommuniceerd.

Voor de volgorde en wijze van communiceren wordt verder verwezen naar hetgeen is bepaald in paragraaf 3.

Interne berichtgeving en eventuele mediaberichtgeving bevat de volgende elementen:

- Degene die het besluit heeft genomen.
- De aanleiding voor de strafoplegging
 - waaruit bestond plichtsverzuim
 - waarom dit gedrag niet kan (niet in lijn met de waarden van onze organisatie)
 - de afweging die heeft plaats gevonden voor de straf
- Indien het om privégedrag gaat, dient in verband met de privacy van de betrokken collega het gedrag algemeen beschreven te worden. Bij diensthandelingen kan specifiek worden ingegaan op de reden waarom iets plichtsverzuim is aangemerkt.
- De betrokkene: een politiemedewerker, eenheid.
Het onderdeel: Hierbij wordt een benaming gekozen die groot genoeg is om de privacy van de betrokkene te waarborgen. Meestal zal dit de eenheid of ondersteunende dienst zijn, maar ook een district kan voldoende waarborgen bieden. In bijzondere gevallen wordt alleen “de politie” vermeld.
- Wie het onderzoek deed (VIK, rijksrecherche of een bijzonder onderdeel).

c. Besluit na bezwaar

Als een betrokkene bezwaar aantekent tegen het besluit tot disciplinaire strafoplegging van het bevoegd gezag, kan dit leiden tot handhaving of wijziging van het eerder genomen besluit. Het bevoegd gezag besluit, in samenspraak met de afdeling communicatie, of er aanleiding is om over een gewijzigd besluit opnieuw te communiceren.

Aspecten die hierbij een rol kunnen spelen:

- (Media-)aandacht voor de zaak tijdens de bezwaarprocedure;
- Aard van de wijzigingen in het besluit;
- Wens van betrokkene.

Indien het bestreden besluit in bezwaar wordt vernietigd, is het ook belangrijk om voldoende vorm en inhoud te geven aan de rehabilitatie van de betrokken medewerker(-s).

Voor de volgorde en wijze van communiceren wordt verder verwezen naar hetgeen is bepaald in paragraaf 3.

Interne berichtgeving en eventuele mediaberichtgeving bevat de volgende elementen:

- Degene die het besluit heeft genomen.
- De aanleiding voor de strafoplegging
 - waaruit bestond plichtsverzuim
 - waarom dit gedrag niet kan (niet in lijn met de waarden van onze organisatie)
 - de afweging die heeft plaats gevonden voor de straf
- Indien het om privégedrag gaat, dient in verband met de privacy van de betrokken collega het gedrag algemeen beschreven te worden. Bij diensthandelingen kan specifiek worden ingegaan op de reden waarom iets als plichtsverzuim is aangemerkt.
- De betrokkene: een politiemedewerker, eenheid.
Het onderdeel: Hierbij wordt een benaming gekozen die groot genoeg is om de privacy van de betrokkene te waarborgen. Meestal zal dit de eenheid of ondersteunende dienst zijn, maar ook een district kan voldoende waarborgen bieden. In bijzondere gevallen wordt alleen “de politie” vermeld.
- Wie het onderzoek deed (VIK, rijksrecherche of een bijzonder onderdeel).

d. Besluit na beroep

Als de betrokkene beroep instelt tegen het besluit op bezwaar, doet de rechtbank (sector bestuursrecht) een uitspraak. Door de uitspraak kan het besluit van het bevoegd gezag gehandhaafd blijven, maar ook worden gewijzigd. De procedure met betrekking tot de communicatie is gelijk aan de procedure bij ‘Besluit na bezwaar’.

e. Besluit na hoger beroep

Als door betrokkene en/of het bevoegd gezag hoger beroep is aangetekend, zal door de Centrale Raad van Beroep uitspraak worden gedaan. De procedure met betrekking tot de communicatie is gelijk aan de procedure bij ‘Besluit na bezwaar’.

9. Communicatie bij strafrechtelijke afdoening

In een strafrechtelijk traject kunnen de volgende stappen voorkomen die aanleiding vormen voor communicatie:

- a. Besluit OM over vervolging;
- b. OM afdoening;
- c. vonnis rechtbank;
- d. vonnis gerechtshof.

a. Besluit Openbaar Ministerie over vervolging

Als het OM besluit om tegen een politiemedewerker vervolging in te stellen, kan dit een moment zijn voor actieve communicatie. Het OM besluit of actief over de beslissing tot vervolging wordt gecommuniceerd in de media.

Door het bevoegd gezag wordt besloten of de informatie van het OM actief binnen de eenheid of directie wordt gecommuniceerd en / of aanvulling op het bericht van het OM plaatsvindt (bijvoorbeeld verwijzing naar eerdere berichten).

Communicatie vindt in ieder geval plaats als er berichtgeving heeft plaatsgevonden over de start van het onderzoek of als het OM in de externe communicatie vermeld heeft dat het een politiemedewerker betreft. Ook vanuit het oogpunt van transparantie en preventie kan besloten worden om actief te communiceren, waarbij rekening wordt gehouden met aandacht die mogelijk al is besteed aan de uitkomsten van het disciplinaire traject.

Voor de volgorde en wijze van communiceren wordt verder verwezen naar het geen is bepaald in paragraaf 3.

Interne berichtgeving en eventuele mediaberichtgeving bevat de volgende elementen:

- Dat het OM heeft besloten tot vervolging.
- Voor welke strafbare handelingen vervolging wordt ingesteld.
- Indien het om privé gedragingen gaat, dient in verband met de privacy van de betrokken collega het gedrag algemeen worden te beschreven. Bij diensthandelingen wordt specifieker ingegaan op de reden waarom het OM heeft besloten tot vervolging over te gaan.
- De betrokkene: een politiemedewerker, eenheid.
- Het onderdeel: Hierbij wordt een benaming gekozen die groot genoeg is om de privacy van de betrokken medewerker te waarborgen. Meestal zal dit de eenheid of ondersteunende dienst zijn, maar ook een district kan voldoende waarborgen bieden. In bijzondere gevallen wordt alleen "de politie" vermeld.
- Wie het onderzoek deed (VIK, rijksrecherche of een bijzonder onderdeel).
- Reactie van de politie op de vervolging door het OM.

b. OM afdoening

Afdoening van een zaak door het OM (bijv. transactie is voldaan) is een moment waarop het OM kan besluiten dat communicatie kan plaatsvinden. Door de verruiming van de mogelijkheden voor afdoening door het OM, mag verwacht worden dat meer zaken op deze wijze strafrechtelijk worden afgehandeld. Voor de communicatie geldt hetgeen hiervoor bij "Besluit OM tot vervolging" is vermeld.

c. Vonnis rechtbank

Een strafzaak zal in eerste aanleg worden behandeld door een politierechter of een meervoudige kamer van de rechtbank (sector strafrecht). De zitting heeft doorgaans een openbaar karakter en het vonnis wordt eveneens openbaar gemaakt (eventueel verkort). Door het openbare karakter van een zitting en van een uitspraak, kan binnen het korps openlijk over de zaak worden gecommuniceerd. Voor de communicatie geldt hetgeen hiervoor bij "besluit OM tot vervolging" is vermeld.

d. Vonnis gerechtshof

Zowel het OM als de betrokkene kunnen tegen het vonnis van de rechtbank in hoger beroep gaan bij het gerechtshof (hierna eventueel in cassatie bij de Hoge Raad). Ook hier geldt dat vanwege het openbare karakter van de zitting en van het vonnis, openlijk hierover kan worden gecommuniceerd binnen het korps. Voor de communicatie geldt hetgeen hiervoor bij "Besluit OM tot vervolging" is vermeld.

Dit protocol vervangt het bestaande protocol “communicatie bij integriteitsschendingen van ambtenaren van politie 2013”.

Teamplan 2021

Team Veiligheid, Integriteit & Klachten (Staf)

Politie Zeeland-West-Brabant

Opsteller: 5.1.2.e

Status: format

Versie: 1.1

Datum: 25-02-2020

Rubricering: Politie intern

Inleiding

Dit is het teamplan van het team Veiligheid, Integriteit & Klachten, onderdeel van de Staf.

Dit teamplan is een ambitie en actie/activiteiten-gericht plan voor het jaar 2021. Waar mogelijk zijn de acties en activiteiten voor 2021 SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden) gedefinieerd. Het teamplan geeft inzicht in wat het team op bepaalde thema's voor de 'buitenwereld' gaat doen in 2021 en wat daarvoor nodig is in de 'binnenwereld'. Hierbij is rekening gehouden met kaders, aandachtspunten en accenten vanuit de relevante (hoofd)portefeuilles; als aangereikt vanuit het EMO (wordt nagezonden na de portefeuillebespreking in het EMO van 6-4-2020). In het voorwoord worden relevante ontwikkelingen beschouwend beschreven die spelen in en rond het team en die potentieel van invloed zijn op de activiteiten die het team uitvoert c.q. uit kan voeren in 2021 en verder.

V.w.b. de 'buitenwereld' wordt specifiek gekeken naar de bijdrage die het team in 2021 gaat leveren aan enerzijds de beleidsprioriteiten uit de Veiligheidsagenda en het regionaal beleidsplan (RBP) en anderzijds aan lokale veiligheidsvraagstukken.

V.w.b. de 'binnenwereld' wordt in dit teamplan gekeken naar de doorontwikkeling van het team op de volgende onderwerpen:

- Verloop (instroom/uitstroom van personeel)
- Duurzame inzetbaarheid
- Diversiteit & Inclusie
- Ontwikkeling (kennisbehoud en –borging)
- Welke concrete opleidingsbehoefte ligt er voor het team in 2021
- Talentmanagement
- Plan van aanpak medewerkersmonitor

Voor de ambitie en activiteiten van het team richting de 'buitenwereld' en de 'binnenwereld' is steeds gekeken naar wat daar dan specifiek voor nodig is van andere onderdelen (andere teams dan wel andere districten en diensten) en wat daarvoor specifiek nodig is van het PDC.

De uitvraag aan de PDC loopt voor 2021 via dit teamplan.

De uitvraag aan de PDC vindt plaats conform de volgende spelregels:

- De uitvraag betreft een afwijking van het reguliere PDC aanbod.
- De uitvraag is gedegen onderbouwd en gaat zoveel mogelijk uit van een 'functionele vraag'.

- De uitvraag houdt rekening met het gegeven dat de PDC opereert binnen beperkte financiële kaders en wet- en regelgeving (b.v. rond aanbestedingen). Het team heeft hiermee een realistisch verwachtingspatroon van de PDC.

Voorwoord

In 2021 en verder zal de ingezette koers van pro-actie, preventie en het vervolmaken van de Leercirkel verder vorm krijgen. De afgelopen periode heeft zichtbaar gemaakt dat er een brede behoefte binnen onze eenheid is om in gezamenlijkheid met het leerthema aan de slag te gaan. Daarnaast zullen in 2021 enkele grote landelijke ontwikkelingen invloed hebben op de organisatie / werk van het team VIK.

Tot slot zal het team meer en meer aansluiting zoeken bij de prioriteiten “ buiten” zoals bijvoorbeeld ondermijning.

Algemene ontwikkelingen rond en in het team

Preventie – leercirkel.

In dit kader zijn diverse ontwikkelingen te noemen die direct impact op het team VIK zullen hebben, echter de meest relevante ontwikkeling is jaren geleden reeds ingezet en zal ook in 2021 en verder worden door ontwikkelt, namelijk Preventie / leercirkel. Sinds 2019 is dit binnen het team VIK enerzijds een afzonderlijk werkproces anderzijds is het van iedereen die binnen het team werkzaam is.

De doorontwikkeling voor 2021 en verder zal vooral gelegen zijn in het borgen van het leerproces / vakmanschap binnen teams, districten en diensten. Het team VIK zal daarin waar nodig de voortrekkersrol nemen en een betrouwbare partner zijn.

De leercirkel is ook een belangrijk onderdeel van de nieuwe regelgeving rondom geweldstoepassing. In 2021 zal er vanuit VIK actief worden meegewerkt om die leercirkel meer en meer vorm te geven.

Screening.

Binnen de politie en de politiek is het streven om per 1 januari 2021 de nieuwe wet screening in te voeren. Het screeningsonderzoek zal zich dan naast de kandidaat ook op de directe omgeving van betrokkene richten. Met dit voorstel wordt het mogelijk om politieambtenaren tijdens hun werkzaamheden continu te screenen. Ook worden politieambtenaren verplicht om relevante wijzigingen in de persoonlijke situatie te melden, waarna opnieuw een betrouwbaarheidsonderzoek kan volgen.

Parallel hieraan is door de korpsleiding besloten de organisatievorm rondom de screenings aan te passen. Het voornemen is te komen tot centrale sturing en de werkzaamheden onder te brengen in de bedrijfsvoering kolom. Dit zal in 2021 zeker gevolgen hebben voor de werkzaamheden van het team.

Review interne onderzoeken.

Momenteel loopt er een landelijk onderzoek naar de huidige kwaliteit van de interne onderzoeken. Om inzicht te krijgen in de huidige kwaliteit van interne onderzoeken en op basis daarvan vast te stellen wat inhoudelijk en organisatorisch verbeterd kan en moet worden is de volgende onderzoeksopdracht geformuleerd:

“ Onderzoek de huidige en de gewenste kwaliteit van interne onderzoeken binnen de politie. Betrek hierbij ook de omgang met betrokkene en diens omgeving gedurende het onderzoek; Maak inzichtelijk welke belemmeringen mogelijk van invloed zijn op de kwaliteitsverbetering, de omgang met betrokkene en diens omgeving gedurende het onderzoek; Maak inzichtelijk welke verbeteringen, inhoudelijk en organisatorisch, mogelijk en nodig zijn om de gewenste kwaliteit te bereiken”.

Het streven is om dit onderzoek in 2020 af te ronden. De impact van de uitslagen van dit onderzoek zullen zeker in 2021 bekend en zichtbaar zijn.

Het team en de buitenwereld

1. T.a.v. speerpunten van beleid uit RBP / Veiligheidsagenda (VA)

1.1 Ondermijning (RBP en VA)

Het team heeft voor 2021 de volgende ambitie v.w.b. de aanpak van ondermijning.

Screening

In opdracht van HRM (IDU / Inhuurdesk) worden door het team VIK screenings uitgevoerd op personeel dat voor- of bij de Nationale Politie komt werken.

Dit betreffen het Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (BGO) lang en kort.

Indien het een veiligheidsfunctie betreft zal er aansluitend onder mandaat van de AIVD een veiligheidsonderzoek worden uitgevoerd.

De nieuwe wet screening is in behandeling bij de Tweede Kamer. Deze wet heeft nieuwe elementen in zich zoals: omgevingsonderzoek, meldplicht, continue controle en zowel hernieuwd periodiek- als hernieuwd incidenteel betrouwbaarheidsonderzoek.

Interne onderzoeken

Door het team VIK worden in opdracht van het bevoegde gezag zowel oriënterende, disciplinaire- en strafrechtelijke onderzoeken ingesteld naar politiemedewerkers waarbij mogelijk sprake is van het doorspelen van informatie aan de georganiseerde criminaliteit.

Preventie

Vanuit VIK is het initiatief genomen om met de Politieacademie en OBT in gesprek te gaan hoe integriteit / moreel kompas onder aandacht van nieuwe medewerkers / studenten te brengen. De afspraak is gemaakt om in drie blokken van 4 uren alle studenten bewust te maken van o.a. de Beroepscode. Tijdens deze twaalf uren zal er worden samengewerkt met diverse partners zodat ook onderwerpen als diversiteit, inclusieve werkomgeving etc. besproken kunnen worden. Ook hier kan van de werkmethode Moreel Beraad gebruik worden gemaakt. In juni 2020 heeft de eerste groep studenten deze voorlichting / training gevolgd.

Daarnaast levert VIK een bijdrage aan de teams van onder andere de DRR om te leren van casussen en het gesprek te voeren over morele uitgangspunten en spelregels.

Integrale beveiliging.

Vanuit een scan, gemaakt door de Coördinator Integrale beveiliging van het team VIK, blijkt dat onze eenheid o.a. op het gebied van risicoanalyse slecht scoort. Om een goed beeld te krijgen waar we als eenheid, met betrekking tot onze interne veiligheid, op in zouden moeten zetten is een continue monitoring van onze risico's noodzakelijk. Het is aan te bevelen hier vanuit de Nationale Politie structureel geld voor vrij te maken. Het uiteindelijke doel is om samen met PDC en coördinatoren Integrale beveiliging een aanpak te ontwikkelen hoe adequaat en structureel met de risico's om te gaan.

Het team gaat in 2021 onderstaande activiteiten uitvoeren op het thema ondermijning:

- Per dienst / district zijn binnen het team VIK minimaal één, maar meestal twee verbindelaars die de contacten met dit district / deze dienst onderhouden. Zij zullen steeds samen met team-district en dienstleidingen leercasussen bespreekbaar maken en in gezamenlijkheid bezien hoe de leercirkel vorm te geven. De gekozen vorm kan daarbij verschillen van een Master Class, presentatie van een afgerond onderzoek, tot een zogenaamd Moreel Beraad, waarbij het er met name om gaat met elkaar de dialoog aan te gaan. Richtinggevend daarbij is uiteraard de Beroepscode.
Van de medewerkers van VIK mag worden verwacht dat zij hier een initiërende, voorttrekkende rol in spelen waarbij samenwerken centraal staat.
- Vanuit VIK zal een verkenning worden gedaan om te bezien of het mogelijk is om met hulp van bijvoorbeeld stagiaires van een Hogeschool of kennis binnen de nationale politie, op het thema Risico-analyse binnen onze eenheid en eerste aanzet te geven.
- Vanuit VIK is het initiatief genomen om met de Politieacademie en OBT in gesprek te gaan hoe integriteit / moreel kompas onder aandacht van nieuwe medewerkers / studenten te brengen. De afspraak is gemaakt om in drie blokken van 4 uren alle studenten bewust te maken van o.a. de Beroepscode. Tijdens deze twaalf uren zal er worden samengewerkt met diverse partners zodat ook onderwerpen als diversiteit, inclusieve werkomgeving etc. besproken kunnen worden. Het betreft hier een samenwerking met HR-adviseurs (HRM), verandercoaches (Politie Professie), projectleider diversiteit (Politie Professie), projectleider social media (Communicatie) en medewerkers OBT.(PDC)
- Medewerkers van het team VIK gaan samen met de verandercoaches een Masterclass organiseren met daarin elementen die raken aan het morele kompas van medewerkers maar zeker ook Blauw Vakmanschap.

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het volgende nodig van andere onderdelen (teams/districtendiensten) in de Eenheid.

- Commitment van team-, district-, dienst en eenheidsleiding;
- De formatieve sterkte van het team is de afgelopen jaren steeds aangevuld met een flink aantal tijdelijke tewerkstellingen. Om de preventieve activiteiten van VIK goed vorm te blijven geven en te borgen is een meer structurele bijstand / boven formativiteit een voorwaarde om de continuïteit van deze werkzaamheden te kunnen waarborgen.
Kortom: ook in 2021 zal deze personele bijstand / bovenformativiteit in overleg met de eenheidsleiding ingevuld moeten worden, om tot de gewenste productie te kunnen komen.

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het onderstaande nodig van het PDC.

Om de doelen uit het teamplan te realiseren zijn diensten en producten vanuit het PDC nodig. Veel van deze diensten en producten zijn via de reguliere click-call-face route te verkrijgen. Onderstaand staan de diensten en producten opgenomen waar het team behoefte aan heeft voor het realiseren van hun doelen, maar die niet via de reguliere weg te verkrijgen zijn.

| Behoefte (middel/dienst) <i>(aangeven welke functionele behoefte gewenst is)</i> | Aantal | Motivatie / reden | Portefeuille |
|--|---------------|---|---------------------|
| Verdiepende opleiding Moreel Beraad / verander coaching | 10 | Noodzakelijk om gespreksgroepen goed te kunnen begeleiden | Ethiek en privacy |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

1.2 Zorg en Veiligheid (RBP)

Het team heeft voor 2021 de volgende ambitie v.w.b. het thema zorg en veiligheid.

1. Binnen de eenheid ZWB moet Blik op Politiewerk (BOPW) de vele initiatieven & projecten binnen onze eenheid samenbrengen met als doel om tot een slimmere en effectievere inzet te komen van betekenisvol politiewerk. Context gedreven werken vormt de kern van BOPW. Om als medewerker binnen dit concept te kunnen werken is een goed moreel kompas, integer werken, noodzakelijk. Integriteit is tenslotte een kenmerk van goed politiewerk. Het is de ambitie van het team VIK om een bijdrage te leveren aan het onderhoud en ontwikkeling van het morele kompas van medewerkers.

Het team gaat in 2021 onderstaande activiteiten uitvoeren op het thema zorg en veiligheid.

Zie beschreven activiteiten onder 1.1 (ondermijning). > verbindelaars, Masterclasses et cetera

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het volgende nodig van andere onderdelen (teams/districtendiensten) in de Eenheid.

2. Commitment van team-, district-, dienst en eenheidsleiding
3. De formatieve sterkte van het team is de afgelopen jaren steeds aangevuld met een flink aantal tijdelijke tewerkstellingen. Om de preventieve activiteiten van VIK goed vorm te geven en te borgen is een meer structurele bijstand / boven formativiteit een voorwaarde.

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het onderstaande nodig van de PDC.

Om de doelen uit het teamplan te realiseren zijn diensten en producten vanuit het PDC nodig. Veel van deze diensten en producten zijn via de reguliere click-call-face route te verkrijgen. Onderstaand staan de diensten en producten opgenomen waar het team behoefte aan heeft voor het realiseren van hun doelen, maar die niet via de reguliere weg te verkrijgen zijn.

| Behoefte (middel/dienst) <i>(aangeven welke functionele behoefte gewenst is)</i> | Aantal | Motivatie / reden | Portefeuille |
|--|---------------|--------------------------|---------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

1.3 Cybercrime (RBP en VA)

Het team heeft voor 2021 de volgende ambitie v.w.b. de aanpak van cybercrime.

Aansluiten bij een landelijk project. Het gaat hier om de aankoop van 10.000 licenties bij het bedrijf Certified Secure. Deze bewustwordingsactiviteit is een coproductie van Cybersecurity, Ciso, autoriteit gegevensbescherming en ook kwartiermaker Informatiebeveiliging. Communicatie naar de medewerkers wordt momenteel voorbereid. Doel is om bij medewerkers zowel kennisniveau te verhogen als de bewustwording (onze eigen interne veiligheid) te verhogen. Vanuit VIK ZWB zal de coördinator Integrale Beveiliging sowieso op deze E-learning aansluiten. Onbekend is of binnen de 10.000 licenties VIK medewerkers ZWB aangezocht zullen worden. Is dat niet het geval dan zal er binnen VIK ZWB de situatie van leren – uitleren ontstaan (zie volgend punt)

Het team gaat in 2021 onderstaande activiteiten uitvoeren op het thema cybercrime. Zorgen voor ophalen van de nodige kennis op dit onderwerp bij genoemd landelijk project (Politie Cybersecurity Portaal), bij de Concern Information Security Officer (CISO, landelijk), bij kolom Informatie Voorziening (IV), met name bij Informatiebeveiliging, bij specialisten digitale teams, landelijk en ZWB (digitale opsporing) en bij themadagen op dit onderwerp, temeer omdat er wordt waargenomen dat criminelen hoe langer hoe meer grijpen naar de mogelijkheden van digitale criminaliteit en cybercrime. De medewerker(s) die de kennis ophalen zorgen voor het uitleren VIK ZWB breed. De koppelvlakken op dit onderwerp tussen de verschillende werkprocessen van VIK zullen in beeld gebracht worden, waarna de processen Integrale Beveiliging en Preventie er verdere uitvoering/activiteiten aan kunnen geven.

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het volgende nodig van andere onderdelen (teams/districtendiensten) in de Eenheid.

Een goede informatiepositie verkrijgen binnen de diensten die zich al langer bezig houden met cybercrime (oa Divisie Recherche en Politieprofessie)

Informatiepositie verkrijgen door:

- a. een goede stakeholdersanalyse (vooral door coördinator IB) à de goede contacten zoeken en onderhouden;
- b. aansluiten bij overleggen (landelijk + eenheid) op dit onderwerp à in positie komen en gebracht worden (+ kennis op niveau brengen, updaten en onderhouden)
- c. VIK zoekt aansluiting binnen directe eigen omgeving (Stafdiensten à Politieprofessie)

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het onderstaande nodig van de PDC.

Om de doelen uit het teamplan te realiseren zijn diensten en producten vanuit het PDC nodig. Veel van deze diensten en producten zijn via de reguliere click-call-face route te verkrijgen. Onderstaand staan de diensten en producten opgenomen waar het team behoefte aan heeft voor het realiseren van hun doelen, maar die niet via de reguliere weg te verkrijgen zijn.

| Behoefte (middel/dienst) <i>(aangeven welke functionele behoefte gewenst is)</i> | Aantal | Motivatie / reden | Portefeuille |
|--|---------------|--------------------------|---------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

2. T.a.v. lokale veiligheidsvraagstukken

2.1 Lokaal veiligheidsvraagstuk X

Het team heeft voor 2021 de volgende ambitie v.w.b. de aanpak van veiligheidsvraagstuk X.

4.

Het team gaat in 2021 onderstaande activiteiten uitvoeren op het veiligheidsvraagstuk X.

5.

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het volgende nodig van andere onderdelen (teams/districtendiensten) in de Eenheid.

6.

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het onderstaande nodig van de PDC.

Om de doelen uit het teamplan te realiseren zijn diensten en producten vanuit het PDC nodig. Veel van deze diensten en producten zijn via de reguliere click-call-face route te verkrijgen. Onderstaand staan de diensten en producten opgenomen waar het team behoefte aan heeft voor het realiseren van hun doelen, maar die niet via de reguliere weg te verkrijgen zijn.

| Behoefte (middel/dienst) <i>(aangeven welke functionele behoefte gewenst is)</i> | Aantal | Motivatie / reden | Portefeuille |
|--|---------------|--------------------------|---------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

7.

2.2 Lokaal veiligheidsvraagstuk Y

Het team heeft voor 2021 de volgende ambitie v.w.b. de aanpak van veiligheidsvraagstuk Y.

8.

Het team gaat in 2021 onderstaande activiteiten uitvoeren op het veiligheidsvraagstuk Y.

9.

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het volgende nodig van andere onderdelen (teams/districtendiensten) in de Eenheid.

10.

Het team heeft voor het uitvoeren van deze activiteit(en) het onderstaande nodig van de PDC.

Om de doelen uit het teamplan te realiseren zijn diensten en producten vanuit het PDC nodig. Veel van deze diensten en producten zijn via de reguliere click-call-face route te verkrijgen. Onderstaand staan de diensten en producten opgenomen waar het team behoefte aan heeft voor het realiseren van hun doelen, maar die niet via de reguliere weg te verkrijgen zijn.

| Behoefte (middel/dienst) <i>(aangeven welke functionele behoefte gewenst is)</i> | Aantal | Motivatie / reden | Portefeuille |
|--|---------------|--------------------------|---------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Het team en de binnenwereld

3. Doorontwikkeling van het team

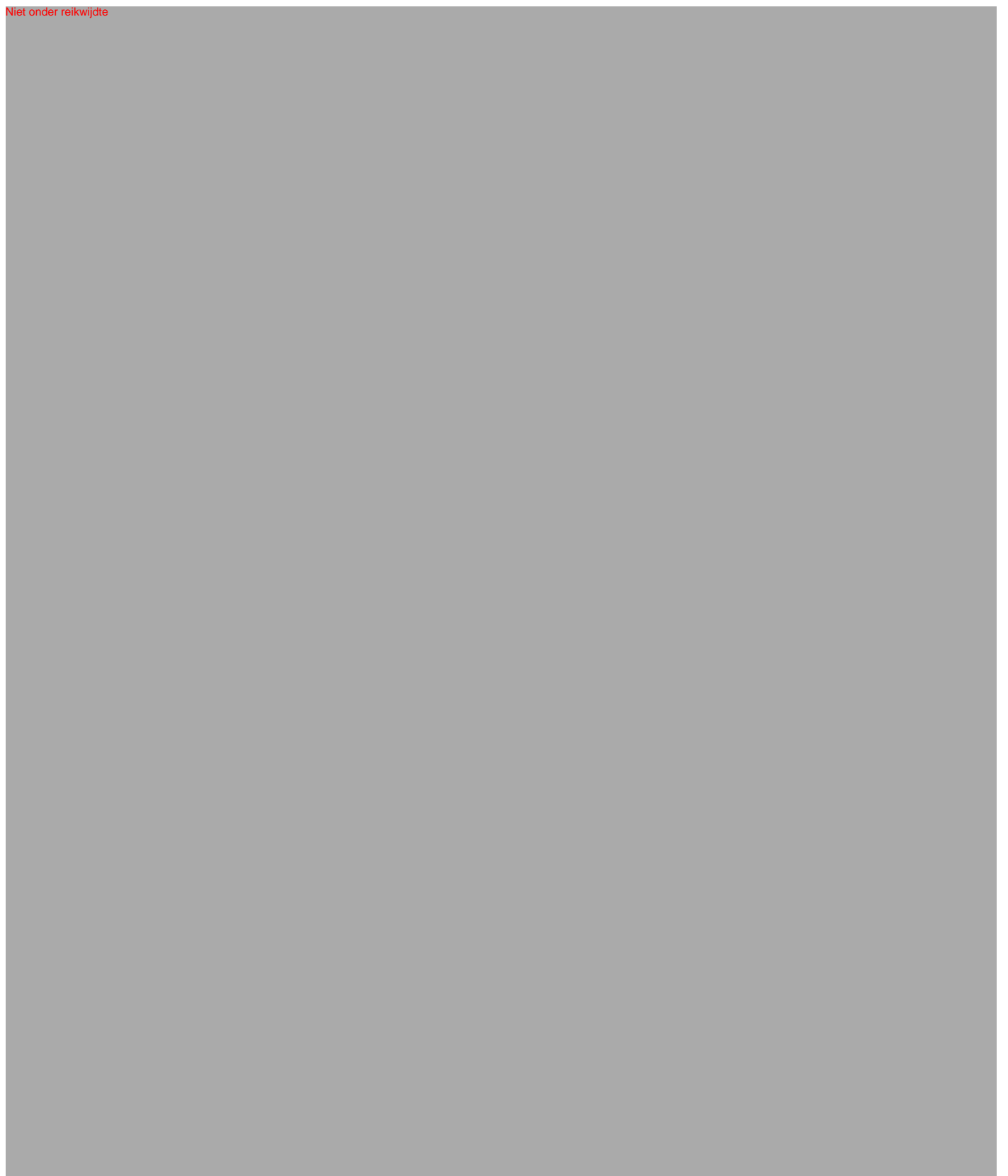
Niet onder reikwijdte





3.2 Duurzame inzetbaarheid

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

3.3 Diversiteit & Inclusie

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



3.4 Ontwikkeling (kennisbehoud en kennisborging)

Niet onder reikwijdte



3.5 Opleidingsbehoefte

Het team heeft voor 2021 onderstaande specifieke opleidingsbehoefte (incl. onderbouwing).

Om de doelen uit het teamplan te realiseren zijn diensten en producten vanuit het PDC nodig. Veel van deze diensten en producten zijn via de reguliere click-call-face route te verkrijgen. Onderstaand staan de diensten en producten opgenomen waar het team behoefte aan heeft voor het realiseren van hun doelen, maar die niet via de reguliere weg te verkrijgen zijn.

| Behoefte (middel/dienst) <i>(aangeven welke functionele behoefte op specifieke opleiding gewenst is)</i> | Aantal | Motivatie / reden | Portefeuille |
|--|---------------|---|---------------------|
| Verdiepingsmodule Intern onderzoeken | | Verdieping op het vakgebied intern onderzoeker | Academie |
| Verdiepingsmodule klachtbehandeling | | Verdieping op het vakgebied van klachtbehandelaar | Academie |
| Verdiepingsmodule screening | | Verdieping op het vakgebied screener | Academie |
| Ondersteuning HRadviseurs | | Specifieke vakkennis | HRM |

3.6 Talentmanagement

Niet onder reikwijdte



3.7 Memo (RIE)

Het team gaat in 2021 met onderstaande punten uit het plan van aanpak van de Memo aan de slag.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte





Online gedrag op social media

Preventie
Online op één lijn

Inhoud

| | |
|-----------------------|----|
| 1. Aanleiding | 3 |
| 2. Socialmedia beleid | 5 |
| 3. Aanpak | 11 |
| 4. Acties | 19 |



1

Aanleiding





Waarom preventie?

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

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



2

Socialmediabeleid



Waar draagt beleid aan bij?



Analyseren



Opsporen



Surveilleren



Communiceren



Basis social media beleid: ruimte én verantwoordelijkheden



Huisstijl



Webcare



Wet & regelgeving



Spelregels platformen

Ruimte: optimale situatie
waarin elke collega op
social media bijdraagt
aan politiewerk



Beroepscode



Capaciteit



Kennis & vaardigheden



Bijdragen aan de doelen van de politie



Socialmedia kwadrant



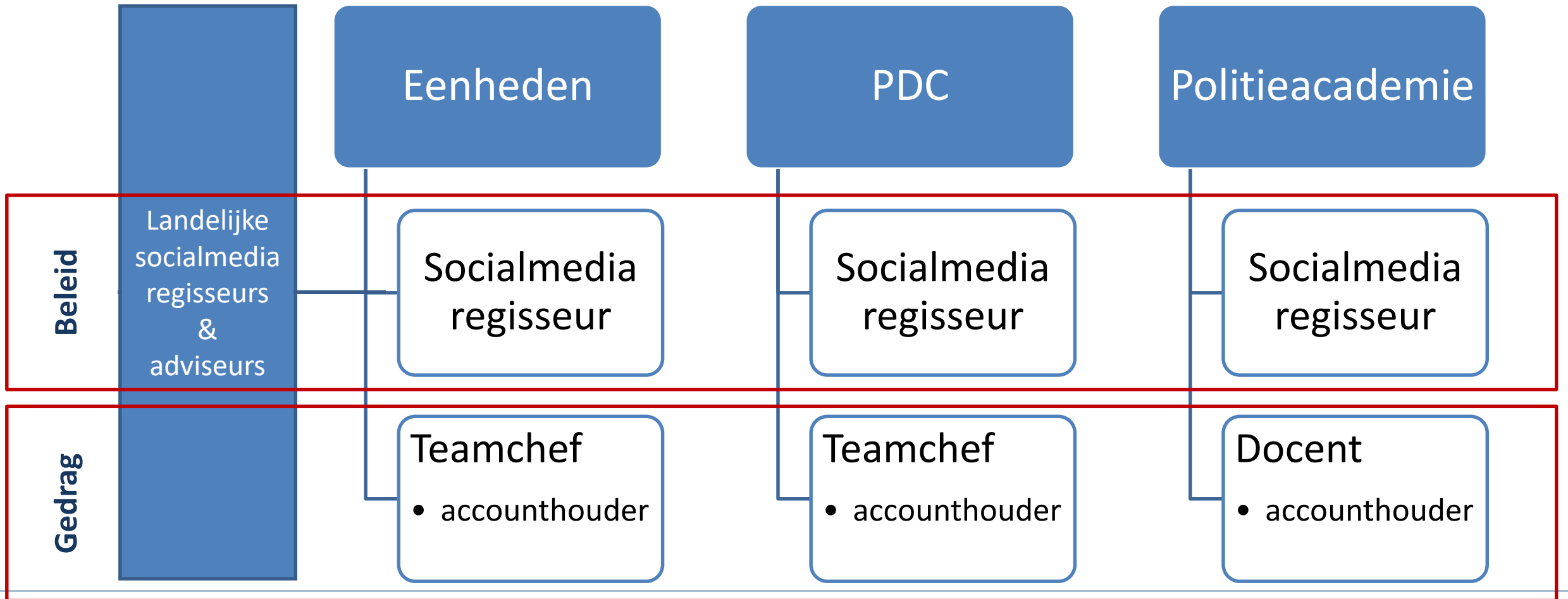
Beleidsvoorwaarden aan privéaccounts

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

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



Verantwoordelijken binnen het beleid



3

Aanpak





Inventarisatie: waarom gebeuren deze incidenten?

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



Aanpak

1. Het organiseren van sessies op eenheids-, districts- en/of op teamniveau of sluit aan bij bestaande periodieke overleggen.
2. Gebruik van bestaande communicatiemiddelen om aandacht te vragen (intranet, nieuwsbrieven (GGP, Leidinggevenden, socialmedia)
3. Interne campagne in het kader van 'Altijd Alert'
4. Onderdeel van beschikbare leermiddelen omtrent socialmedia, preventie en beroepscode.
5. Onderdeel maken van R&O cyclus (HRM)

Ter ondersteuning:

1. Toolkit preventie
2. Leermiddelenportaal
3. Voorbeeld- en conceptberichten



Deelnemende onderdelen

Politieacademie

BPO

VPO

Communicatie

Eenheden

GGP

Intelligence

Opsporing

Dienstverlening

Communicatie

PDC

Communicatie

Dienst Werving

HRM

ICT

Faciliterend

Directie Communicatie | Beleid

VIK | Preventie

HR | beroepscode



Doelen

1. Preventieprogramma uitrollen binnen de eenheden, Politie Academie en PDC.
2. Deelname van HRM en ICT aan werkgroep Preventie als een integraal onderdeel van preventie.
3. Resultaten Preventieprogramma presenteren in december voor Directie.
4. Intranetpagina's over dit thema worden meer bezocht dan in 2020 (0-meting januari, 1^e meting december)
5. Onder de aandacht brengen bij één prominente doelgroep voor zes maanden.
6. Elke eenheid maakt gebruik van een bestaande of bouwt nieuwe social media netwerk op;
 - Socialmediaregisseur regionaal en landelijk
 - Preventieadviseur VIK regionaal
 - Teamchef/lijnverantwoordelijke
 - Portefeuillehouder Social Media
 - HR Adviseur
 - ICT beveiligingsadviseur regionaal



Benodigdheden aanpak

Elke eenheid

- Samenstelling netwerk: SMR, PA, TC, HRA
- Moreel Kompas voor nieuwe studenten (evt. samen met PA)
- Preventiegesprekken DMO/teamoverleg m.b.v. toolkit
- IBT-training moreel kompas (VIK/Dir Operatiën)
- Preventiegesprekken medewerkers m.b.v. toolkit

Faciliterend

- Moreel Kompas: bewerking voor landelijk gebruik door Zeeland-West-Brabant
- Communicatieplan – bewustzijn en urgentie creëren
 - Landelijke campagne: Altijd Alert
- Toolkit: distributie
- Betrekking ICT en HR bij socialmediabeleid
- Nieuwsbrief leidinggevende – aankondiging en resultaat.



Inventarisatie toolkit

1. **Moreel Kompas** voor de accounthouders. Een training van 2 uur dat Eenheid Zeeland-West-Brabant actief gebruikt voor studenten. (te ontwikkelen)
2. **Blauw op Social Plus**; juist gebruik van social media binnen de politie (beschikbaar)
3. **Factsheet**; Rolverdeling en verantwoordelijkheden. (te ontwikkelen)
4. **Animatievideo** over de online privégedragsregels en veelvoorkomende dilemma's. (te ontwikkelen)
5. **Themablاد** met herkenbare voorbeelden en dilemma's. (beschikbaar)
6. Online privégedragsregels en veelvoorkomende dilemma's + verantwoordelijkheden per functie.
7. Praktische do's en don'ts.
8. Gesprekskaartjes om van een incident een leermoment te maken.
9. **Blue M kaarten**; humorvolle kaartjes om in de eenheden op bureaus te leggen of aan prikborden te hangen (ongepast = ongepost, sluit hier ook prima op aan) (beschikbaar)
10. **E-learning** over privégebruik social media. (te ontwikkelen)
11. **Intranet rubriek**; videoreeks waarin 'een vervelend staartje' centraal staat. Iets dat onschuldig begon (een like of share terwijl je 's avonds op de bank hangt) mondt dramatisch uit. Je kan bijvoorbeeld iedere week een stukje film laten zien met een cliffhanger. (te ontwikkelen)
12. **Een spel** waarbij je keuzes moet maken hoe je ergens op reageert of wat je doet. In de vormen: Online (als een soort e-learning) of kaarten- of bordspel. (beschikbaar)
13. **Intranet** Frankwatching-achtige artikelen met voorbeelden van goed gebruik. (beschikbaar)
14. **7 tips** hoe je privé social media gebruikt (te ontwikkelen)
15. **Top 5** beste/leukste/opvallendste posts van collega's (beschikbaar)



Programma's bij de eenheden

1. Digibewust Privé
2. Smart Social



4

Acties



Acties

Wat

Akkoord plan Preventie Social Media

Werkgroep Preventie Social Media samenstellen i.s.m. DirCom

Start Moreel Kompas: Nieuwe studenten eenheid Zeeland-West-Brabant

Nieuwsbrief leidinggevende – aankondiging

Moreel Kompas: bewerking voor landelijk gebruik en planning training binnen de Politie

Samenstelling netwerk: SMR, PA, TC

Samenstelling en distributie van de Preventie toolkit naar eenheden, PDC, PA, DirCom

PILOT training moreel kompas: training accounthouders Zeeland-West-Brabant

Preventiegesprekken DMO m.b.v. toolkit

Preventiegesprekken medewerkers m.b.v. toolkit

Landelijke campagne: Altijd Alert

Nieuwsbrief leidinggevende – eerste resultaten





« waakzaam en dienstbaar »



Preventie Online op één lijn

‘Privégebruik van social media bij de politie’

Bespreking 9 December 2020

Inhoud

| | |
|----------------------|----|
| 1. Aanleiding | 3 |
| 2. Socialmediabeleid | 5 |
| 3. Aanpak | 8 |
| 4. Acties | 16 |



1

Aanleiding





Waarom preventie?

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

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



2

Socialmediabeleid



Socialmedia kwadrant



Beleidsvoorwaarden aan privéaccounts

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

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



3

Aanpak





Analyse: waarom gebeuren incidenten?

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

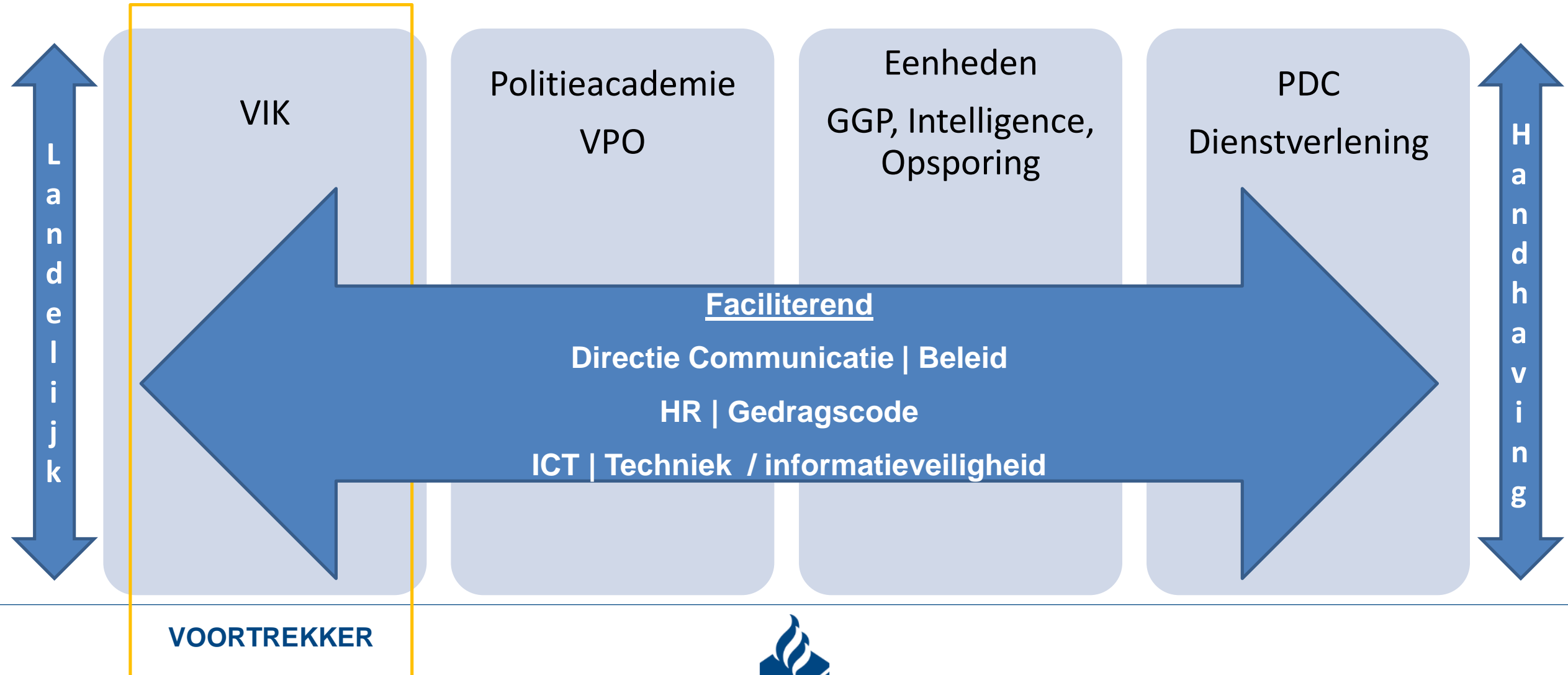


Doelen 2021

1. Preventieprogramma uitrollen binnen de eenheden, Politie Academie en PDC.
2. Deelname van HRM en ICT aan werkgroep Preventie als een integraal onderdeel van preventie.
3. Resultaten Preventieprogramma 2021 presenteren in december voor Directie.
4. Intranetpagina's over dit thema worden meer bezocht dan in 2020 (0-meting januari, 1 meting december)
5. 80% van de operationele collega's heeft in ieder geval 1 keer in 2021 over het onderwerp gesproken (meetbaar d.m.v. periodieke bespreking)
6. Elke eenheid maakt gebruik van een bestaande of bouwt nieuwe social media netwerk op;
 - Socialmediaregisseur regionaal en landelijk
 - Preventieadviseur VIK regionaal
 - Teamschef
 - HR Adviseur
 - ICT beveiligingsadviseur regionaal



Deelnemende onderdelen



Aanpak

1. Het organiseren van sessies op eenheids-, districts- en/of op teamniveau of sluit aan bij bestaande periodieke overleggen.
2. Gebruik van bestaande communicatiemiddelen om aandacht te vragen (intranet, nieuwsbrieven (GGP, Leidinggevenden, socialmedia)
3. Interne campagne in het kader van 'Altijd Alert'
4. Onderdeel van beschikbare leermiddelen omtrent socialmedia, preventie en gedragscode.
5. Onderdeel maken van R&O cyclus (HRM)

Ter ondersteuning:

1. Tool box preventie
2. Leermiddelenportaal
3. Voorbeeld- en conceptberichten



Benodigdheden aanpak

■ Elke eenheid

- Samenstelling netwerk: SMR, PA, TC, HRA
- Moreel Kompas voor nieuwe studenten (evt samen met PA)
- Preventiegesprekken DMO/teamoverleg m.b.v. toolkit
- IBT-training moreel kompas (VIK/Dir Operatien)
- Preventiegesprekken medewerkers m.b.v. toolkit

■ Faciliterend

- Moreel Kompas: bewerking voor landelijk gebruik door ZeeBra
- Communicatieplan – bewustzijn en urgentie creëren
 - Landelijke campagne: Altijd Alert
- toolkit: distributie
- Betrekking ICT en HR bij socialmediabeleid
- Nieuwsbrief leidinggevende – aankondiging en resultaat



Inventarisatie toolkit

1. **Moreel Kompas** voor de accounthouders. Een training van 2 uur dat Eenheid Zeeland-West-Brabant actief gebruikt voor studenten.
2. **Factsheet**; Rolverdeling en verantwoordelijkheden.
3. **Animatievideo** over de online privégedragsregels en veelvoorkomende dilemma's.
4. **Themablاد** met herkenbare voorbeelden en dilemma's.
5. Online privégedragsregels en veelvoorkomende dilemma's + verantwoordelijkheden per functie.
6. Praktische do's en don'ts.
7. Gesprekskaartjes om van een incident een leermoment te maken.
8. **Blue M kaarten**; humorvolle kaartjes om in de eenheden op bureaus te leggen of aan prikborden te hangen (ongepast = ongepost, sluit hier ook prima op aan)
9. **E-learning** over privégebruik social media.
10. **Intranet rubriek**; videoreeks waarin 'een vervelend staartje' centraal staat. Iets dat onschuldig begon (een like of share terwijl je 's avonds op de bank hangt) mondt dramatisch uit. Je kan bijvoorbeeld iedere week een stukje film laten zien met een cliffhanger.
11. **Een spel** waarbij je keuzes moet maken hoe je ergens op reageert of wat je doet. In de vormen: Online (als een soort e-learning) of kaarten- of bordspel.
12. **Intranet** Frankwatching-achtige artikelen met voorbeelden van goed gebruik.
13. **7 tips** om meer uit je privé social media te halen!
14. **Top 5** beste/leukste/opvallendste privé-posts van collega's
15. **Knowingo**: cloud-based platform waar je kennis wordt getest op specifieke onderwerpen (dient aangeschaft te worden).



4

Activiteiten en acties



4.1.

VIK



Acties en deadlines

| Wat | Deadline |
|--|---------------------------|
| Akkoord plan Preventie Social Media | Februari 2021 |
| Werkgroep Preventie Social Media samenstellen i.s.m. DirCom | Maart 2021 |
| Start Moreel Kompas: Nieuwe studenten eenheid Brabant – Zeeland | April 2021 |
| Nieuwsbrief leidinggevende – aankondiging | April 2021 |
| Moreel Kompas: bewerking voor landelijk gebruik en planning training binnen de Politie | Mei 2021 |
| Samenstelling netwerk: SMR, PA, TC | Mei 2021 |
| Samenstelling en distributie van de Preventie toolkit naar eenheden, PDC, PA, DirCom | Juni 2021 |
| PILOT training moreel kompas: training accounthouders Brabant – Zeeland | Juni 2021 |
| Preventiegesprekken DMO m.b.v. toolkit | Juni – oktober 2021 |
| Preventiegesprekken medewerkers m.b.v. toolkit | September – december 2021 |
| Landelijke campagne: Altijd Alert | Oktober 2021 (Q4) |
| Nieuwsbrief leidinggevende – eerste resultaten | December (Q4) |



4.2.

Eenheden



Acties en deadlines

| Wat | Deadline |
|---|-------------------------|
| Nieuwsbrief leidinggevende – aankondiging | April 2021 |
| Samenstelling netwerk: SMR, PA, TC | Mei 2021 |
| Ontvangst Preventie Toolkit | Juni 2021 |
| SMR en PA kennismakingsgesprekken: bespreking gebruik Toolkit voor de eenheid | Juni 2021 |
| PILOT training moreel kompas: training accounthouders Brabant – Zeeland | Juni 2021 |
| SMR uitleg gebruik toolkit aan TC | Juni – juli 2021 |
| Preventiegesprekken DMO m.b.v. toolkit | Juni – oktober 2021 |
| START Training moreel kompas volgens planning | September 2021 |
| Preventiegesprekken medewerkers m.b.v. toolkit | Oktober – december 2021 |
| Landelijke campagne: Altijd Alert | November 2021 (Q4) |
| Rapportage Preventie Toolkit SMR en PA terugkoppeling in landelijk overleg | December (Q4) |
| Nieuwsbrief leidinggevende – eerste resultaten | December (Q4) |



4.3.

Politieacademie



Acties en deadlines

| Wat | Deadline |
|---|-------------------------|
| Nieuwsbrief leidinggevende – aankondiging | April 2021 |
| Samenstelling netwerk: SMR, PA, TC | Mei 2021 |
| Ontvangst Preventie Toolkit | Juni 2021 |
| SMR en PA kennismakingsgesprekken: bespreking gebruik Toolkit voor de eenheid | Juni 2021 |
| SMR uitleg gebruik toolkit aan TC | Juni – juli 2021 |
| Preventiegesprekken DMO m.b.v. toolkit | Juni – oktober 2021 |
| START Training moreel kompas volgens planning | September 2021 |
| Preventiegesprekken medewerkers m.b.v. toolkit | Oktober – december 2021 |
| Landelijke campagne: Altijd Alert | November 2021 (Q4) |
| Rapportage Preventie Toolkit SMR en PA terugkoppeling in landelijk overleg | December (Q4) |
| Nieuwsbrief leidinggevende – eerste resultaten | December (Q4) |



4.4.

DirCom



Acties en deadlines

| Wat | Deadline |
|--|--------------------|
| Werkgroep Preventie Social Media samenstellen VIK, HRM, ICT Service, I&O, DirCom | Maart 2021 |
| Nieuwsbrief leidinggevende – aankondiging | April 2021 |
| Evaluatie Moreel Kompas: Nieuwe studenten eenheid Brabant – Zeeland | April - mei 2021 |
| Moreel Kompas: bewerking voor landelijk gebruik en planning training binnen de Politie | Mei 2021 |
| Samenstelling netwerk: SMR, PA, TC | Mei 2021 |
| Landelijk Overleg Social Media regisseurs: Preventie programma | Juni 2021 |
| Ontvangst Preventie Toolkit | Juni 2021 |
| Evaluatie PILOT training moreel kompas: training accounthouders Brabant – Zeeland | Juli 2021 |
| Landelijke campagne: Altijd Alert | November 2021 (Q4) |
| Rapportage Preventie Toolkit SMR en PA terugkoppeling in landelijk overleg | December (Q4) |
| Nieuwsbrief leidinggevende – eerste resultaten | December (Q4) |





« waakzaam en dienstbaar »

Ondersteuning zorg bij disciplinair en/of strafrechtelijk onderzoek

1. Politimedewerker onderwerp van onderzoek:

- betrokkene disciplinair onderzoek
- verdachte strafrechtonderzoek

2. Inzet BMW/ GV

- na aanzegging en intakegesprek VIK
- op voorstel LG

3. Keuze eenmalig of voortzetting contact BMW/GV ligt bij politimedewerker

4. P-zorg (verantwoordelijkheid) is en blijft bij lijnchef van politimedewerker

Waarom is dit belangrijk?

Zorg op (menselijke) maat voor politimedewerker

Implementatieopdracht

| | |
|---|--|
| Soort product | Implementatieopdracht versie 2.0 |
| Portefeuille | Ethiek en privacy |
| Portefeuillehouder | 5.1.2.e |
| Contact Politieprofessie | 5.1.2.e |
| <i>Uitvoering</i> | <p><u>Stuurgroep:</u> 5.1.2.e (PP), 5.1.2.e (VIK), 5.1.2.e (OBT), 5.1.2.e (DRIO), 5.1.2.e (OBT) en 5.1.2.e (BO).</p> <p><u>Uitvoeringswerkgroep:</u> 5.1.2.e (VIK), 5.1.2.e (VIK), 5.1.2.e (PP), 5.1.2.e (Comm) en 5.1.2.e (OBT)</p> |
| Naam implementatieopdracht | ZWB Moreel Kompas uitdragen |
| <p>Eén van belangrijke doelen van het landelijke integriteitsbeleid is om een ethisch klimaat te creëren. Een ethisch klimaat biedt ruimte om zelf na te denken, een eigen moreel oordeel te vormen in lijn met de normen en waarden, voor de eigen mening uit te komen, verantwoording af te leggen, elkaar vragen te stellen en lastige situaties met elkaar te bespreken.</p> <p>Voor de visie en ambitie van integriteit worden de volgende drie pijlers benoemd:</p> <p><u>Beschermen:</u> beschermen van de organisatie en de medewerker.</p> <p><u>Bekrachtigen:</u> stimuleren/bevorderen van gewenst gedrag en hiervan <u>leren</u>.</p> <p><u>Begrenzen:</u> omgaan met ongewenst gedrag, het onderling aanspreken en het onderzoeken en bestraffen van plichtsverzuim.</p> <p>Om uitvoering te geven aan de hierboven genoemde pijlers is het proces preventie binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant ingeregeld, zodat er meer intensieve werkzaamheden en borging kunnen plaatsvinden. De preventieactiviteiten worden gekoppeld onder de naam Moreel Kompas.</p> <p>Een Moreel Kompas geeft richting aan de verschillende waarden en normen, die wij als organisatie, professional of persoon willen uitstralen en naleven.</p> <p>De ontwikkeldoelen die daarbij horen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • De medewerker is in staat om de effecten van eigen gedrag, houding en handelen te zien in relatie tot het morele kompas. • De medewerker is in staat om andere medewerkers aan te spreken op gedrag, houding en bejegening. <p>Er vinden al verschillende activiteiten plaats om de ontwikkeldoelen te halen, o.a. lesprogramma's voor nieuwe studenten of nieuwe medewerkers, masterclasses integriteit en bespreken dilemma's op teams.</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>Een extra stap is om het gedachtegoed van het Moreel Kompas ook door te geven en meer te integreren bij de medewerkers in de al lopende activiteiten van de eenheid. Eén van de activiteiten is de Integrale Beroepsvaardigheids Training (IBT) training en een andere lopende activiteit is de gesprekken die de medewerkers voeren met de Operationeel Experts (OE's) van een team.</p> <p>Het doel van deze opdracht is om de IBT docenten en de OE's extra informatie te geven over het gedachtegoed - en de doelstellingen van het Moreel Kompas, het verder ontwikkelen van een eigen Moreel Kompas en ze handvatten te geven om dit door te geven en te bespreken met de collega's. Hiervoor wordt er een apart lesprogramma c.q. bewustwordingsprogramma opgezet voor de IBT docenten en de OE's.</p> | |
| Doelgroep: generiek/specifiek, te weten: | <p>Er zijn twee doelgroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IBT docenten eenheid Zeeland-West-Brabant • OE's eenheid Zeeland-West-Brabant |
| Wat verandert er in het handelingsperspectief van de medewerker? | <p>De ontwikkeldoelen van een Moreel Kompas zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • De medewerker is in staat om de effecten van eigen gedrag, houding en handelen te zien in relatie tot het morele kompas. • De medewerker is in staat om andere medewerkers aan te spreken op gedrag, houding en bejegening. <p>Dit geldt ook voor deze opdracht voor de IBT docenten en de OE's, waarbij er één extra ontwikkeldoel is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De IBT docent en de OE's zijn in staat om tijdig zaken te signaleren en het gedachtegoed / doelstelling van het moreel kompas door te vertalen naar andere medewerkers. |
| Uitvoeringssystematiek en geschatte planning: | |
| Startdatum implementatie eenheden: | 15-03-2021 |
| Einddatum implementatie afgerond: | 31-12-2023 |
| Benodigde implementatie inzet eenheid: | <p>Maximale groepsgrootte voor het lesprogramma is 15 personen. Dagdeel (ochtend of middag).</p> <p>Per opleiding / dagdeel 4 medewerkers: 2 trainers, 1 portefeuille medewerker Ethiek & Privacy, 1 ondersteuner van het proces. Pool van trainers en ondersteuners komen uit de afdeling VIK, Politieprofessie (o.a. verandercoaches), en Communicatie.</p> <p>Verwachte aantal opleidingsdagen (dagdeel):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 dagdelen voor IBT docenten • OE: 30 dagdelen (1 dagdeel per maand op de woensdag) <p>Locatie is een politielocatie</p> |

| | |
|--|---|
| | |
| <p>Voorlopige planning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maart/april 2021: maken lesprogramma/bewustwordingsprogramma • Eind april t/m juni 2021: geven lesprogramma/bewustwordingsprogramma aan IBT docenten. • Juni t/m december 2022: twee try-out in oktober/november 2021. • Maart 2022 t/m december 2023: geven lesprogramma/bewustwordingsprogramma aan OE's. • Januari 2022 t/m april 2022: vervolg lesprogramma IBT docenten <p>Het maken van het lesprogramma/bewustwordingsprogramma is een samenwerkingsverband tussen verschillende partijen, namelijk Veiligheid Integriteit Klachten (VIK), Politieprofessie (PP), Communicatie en Operationele Begeleiding en Training (OBT) (zie hierboven). Echter waar nodig worden andere partijen uitgenodigd om mee te ontwikkelen. Er wordt als het ware een ontwikkelplein gevormd dat alle benodigde expertises in huis heeft. Het te ontwikkelen lesprogramma/bewustwordingsprogramma zal ook geëvalueerd worden na de eerste lesdagen van de twee doelgroepen om te kijken of er nog wijzigingen of aanvullingen nodig zijn. Gedurende het gehele programma kunnen er thema's aangepast worden, gebaseerd op de actualiteit.</p> | |
| <p>Hoe wordt de implementatie gemonitord en door wie?</p> | <p>Het plannen en uitvoeren van de lesprogramma's/bewustwordingsprogramma's moet goed van te voren gepland worden.</p> <p>De IBT docenten plannen hun eigen tijd. Echter de OE's moeten via de afdeling Planning worden ingepland.</p> <p>Aangezien de planning 2 á 3 maanden van te voren bekend is, moet er administratieve ondersteuning komen om de deelnames te monitoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intekenlijsten (aanmelden) beschikbaar stellen. • Presentielijsten bijhouden van de aanmeldingen (per dag). • Tijdens de lesdagen, presentie lijst invullen. • Verwerken aanmeldingen, presentie in overzichtslijst. <p>Teamchefs kunnen hun medewerkers stimuleren om het lesprogramma te volgen. Teamchefs zullen nav de presentielijsten meerdere malen per jaar worden geïnformeerd over het deelnemen van hun OE's.</p> |
| <p>Acceptatiecriterium voor decharge</p> <p>Wanneer is een eenheid klaar met implementeren: meetbare eindresultaten (output) die kunnen aantonen dat een opgave is geïmplementeerd (bijv. alle teams X hebben opleiding Y gevolgd).</p> | <p>De acceptatie criteria voor decharge van de opdracht zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle IBT docenten hebben het lesprogramma/bewustwordingsprogramma gevolgd. • 70% van de OE's hebben het lesprogramma/bewustwordingsprogramma gevolgd. |



Bedrijfsvoering analyse VIK Noord
Nederland 2020
Eerst naar de basis, dan naar de toekomst

Auteur: 5.1.2.e

Projectleider: 5.1.2.e

Definitief

Versie 1.3

Versie datum 17 maart 2021

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Samenvatting

Voor u ligt een Bedrijfsvoeringanalyse van de afdeling VIK. Hiermee is antwoord gegeven op de onderzoeksvraag gesteld door hoofd Staf van de ENN, namelijk hoe te komen tot de meest effectieve en efficiënte inrichting en structuur van de afdeling VIK (de opgave in de vorm van een advies voor een organisatieontwerp) die tevens toekomstproof is.

Deze bedrijfsvoeringanalyse is een advies in de vorm van een betrouwbare en valide foto van de inrichting en structuur die voor de staf afdeling VIK ENN nodig zijn om de doelen en resultaten te behalen, nu met alle veranderingen in zicht, alsook met ontwikkelingen die voorzienbaar zijn. Het is een analyse van de situatie zoals die bestaat in de eenheid Noord-Nederland. Door het verschil in karakter, de invulling van de taken en door verschil in cultuur van werk en operationele sturing, kan de situatie in andere eenheden, nog afgezien van een andere buitenkant, anders zijn.

Context

Dit verzoek is gedaan omdat de teamchef duidelijk heeft gemaakt dat zij met een formatie van 20 fte en een bezetting van 31 fte binnen de huidige structuur, de veranderingen in doelen en resultaten die nu plaats vinden en ontwikkelingen die voorzienbaar zijn niet kan halen. Alle capaciteit en inspanning worden op dit moment ingezet om de eerder gestelde doelen (de kerntaken) te halen. De teamchef heeft vooraf landelijk bij de hoofden VIK rondgevraagd naar best practices en naar mogelijkheden voor collectief optreden. Hier werd te weinig draagvlak gevonden vanwege het belang bij de ruimte in de werkwijzen van de verschillende afdelingen VIK. Een collectieve Process-flow was hierdoor geen oplossingsrichting en een lokale Process-flow niet wenselijk, ook omdat er bij Process-flow (toen) nog teveel uitgegaan werd van stollend organiseren.

Het belang van de Nationale Politie is dat organisatieontwikkeling mogelijk gemaakt wordt. Hiervoor zijn op dit moment verschillende ontwikkelingen en experimenten bezig op dat thema. Het vraagstuk is meestal hoe de ontwikkeling te maken van Opgave naar Personeel. Dus passend organiseren in een omgeving van stollende organisatie en het sneller en eenvoudiger onderhouden hiervan. Het document Politie in Beweging geeft hier richting aan. Met passend organiseren wordt ook bedoeld het flexibel inrichten van onderdelen met sturing op basis van opgaven en rendement van investeringskeuzes van mensen en middelen¹. Hier lagen dus, met deze opdracht, mogelijkheden en kansen voor de staf afdeling VIK ENN.

Bij de inrichting van de Nationale Politie in 2012 is de Formatie van VIK bepaald door de context van die tijd en de invulling mede op basis van historische afwegingen. Bij navraag bij Directie HRM bleek dat daarbij toen geen nader onderzoek gedaan is naar de juiste invulling van LFNP functies. Men heeft vervolgens het werk altijd gedaan met de gegeven functies en de gegeven structuur (de WAS situatie). Om de doelen en resultaten te kunnen behalen is de werking van de afdeling aangevuld in de huidige bezetting (de IS situatie). Het stabiliteitssysteem en het werksysteem zijn elkaar gaandeweg gaan overlappen. Met de veranderingen in zicht en ontwikkelingen voorzienbaar, is nu aan de rem getrokken en heeft hoofd staf gevraagd om een valide foto van de inrichting en structuur om de doelen en resultaten nu en in de toekomst te kunnen behalen (de WORDT situatie).

Methodiek

Er is voor het maken van die foto voor de methodiek van Process-flow gekozen, waarbij ervan uit is gegaan dat het resultaat niet een stolling hoeft zijn. Deze methodiek heeft alle instrumenten om op een valide manier onderzoek te doen en lokaal (met expertise op afstand) op een doelmatige en doeltreffende manier de onderzoeksvraag te beantwoorden. Met deze methodiek wordt methodisch stapsgewijs vanuit de missie, visie en strategie van NP en aanhakend het onderdeel (de taak), de kaders, afhankelijkheden, activiteiten en resultaten (het werk) in kaart gebracht, als ook de dynamiek, leiding en operationele sturing die daarvoor nodig zijn. Aan de hand van het geheel worden al trechterend werkprofielen opgemaakt en passende LFNP functies in kaart gebracht (de functies). Daarmee wordt met een werklust draagkracht meting het aantal functies bepaald. Het geheel wordt vervolgens in een structuur gebracht die het meest effectief en efficiënt is. Dan worden ook de functies definitief.

Bij een Process-flow wordt het advies vervolgens voorzien van een bedrage voor gevolgen van financiën en capaciteit. Dit is in deze bedrijfsvoeringanalyse niet gedaan omdat dit niet in de opdracht is gezien. Ook zijn om die reden kaders, afhankelijkheden en werkprocessen niet in kaart gebracht. Het advies is een organisatieontwerp op inrichting en

¹ HR uit aanpak Organisatieontwikkeling

structuur, op basis van taak, werk en functies en tot slot toekomstproof. Dat wil zeggen dat de ontwikkelingen die voorzienbaar zijn en die een effect kunnen hebben op de bedrijfsvoering, meegewogen zijn.

Validiteit

Dit onderzoek VIK ENN is op een methodische manier in projectmatig werken binnen de afdeling uitgevoerd, waarbij consensus per stap, medezeggenschap en intern draagvlak de kaders zijn geweest. Het onderzoek geeft een valide (repliceerbaar en generaliseerbaar) en betrouwbaar voorstel voor inrichting en structuur, inclusief LFNP advies. Het LFNP advies is vanuit de toen nog gangbare knoop² gedaan (door een gecertificeerd Process-flow/LFNP begeleider Politieacademie). De werklast draagkrachtmeting is door de HR adviseur uitgevoerd vanuit de gehele afdeling (met validatie door Staf Korpsleiding). Het heeft dit advies opgeleverd in een navolgbaar document. Dit onderzoek is van intake/start tot einde begeleid door de HR adviseur, door een lid van de ondernemingsraad (OR) en door een gecertificeerd Process-flow/LFNP begeleider uit de staf.

Gedurende de uitvoering van de verschillende stappen in het onderzoek, is de totale bemensing van de afdeling VIK geraadpleegd in zogenaamde VIK tafels. Deze raadplegingen gingen over de activiteiten en resultaten, over het LFNP advies (wat geleid heeft tot een second opinion door een andere LFNP deskundige Politieacademie), bij het opmaken van de WLDK meting en bij het testen van de drie scenario's voor structuur en over het uiteindelijk advies.

Werkwijze opgavegericht werken

In totaal zijn door de projectgroep, samen met de medewerkers van afdeling (de VIK tafels) 276 activiteiten en resultaten omschreven en vervolgens geclusterd tot 16 werkprofielen. Deze werkprofielen zijn elke voorzien van een (in sommige gevallen twee) advies voor passende functies LFNP en op die werkprofielen en functies heeft VIK breed een werklast draagkracht meting (WLDK) plaats gevonden. Voor de structuur zijn daarna drie scenario's ontworpen en getest, waarna op basis van het meest effectieve, efficiënte en werkzame scenario de definitieve inrichting in functies is vastgesteld. Op basis van het geheel is een advies opgemaakt voor de opdrachtgever.

Aan het resultaat van dat advies heeft een groot deel van de afdeling VIK deelgenomen, zowel in fysieke vorm, later in hybride vorm als ook in door Corona maatregelen noodzakelijke digitale vorm. Deze digitale vorm van projectmatig werken heeft er mede voor gezorgd dat het vooraf uitgezette tijdspad niet geheel kon worden gevolgd.

Vanwege de landelijke inzet op de veranderingen in cluster Veiligheid (screening) is die bijdrage beperkt tot afhankelijkheid en deel van het proces, maar is het cluster niet meegenomen in het LFNP advies en de WLDK. De capaciteit die nodig was om deze analyse te maken, komt geheel uit de staf van de ENN en HR adviseur Dienst HRM, m.u.v. het LFNP advies en de second opinion (Politieacademie), het advies en de validatie van de WLDK meting (Staf Korpsleiding).

Inrichting

Het is in het belang van de ontwikkeling van de Nationale Politie dat er ruimte ligt om afwegingen te maken in de wijze waarop het werk wordt georganiseerd. LFNP advisering maakt hier een belangrijk onderdeel van uit. De uitkomst van dit advies zijn passende functies en functiewaardering die als basis voor de WLDK meting en structuur dienen. Daarom is voor functiekeuze en de WLDK meting veel gebruik gemaakt van VIK tafels, als de kracht van de afdeling.

Het karakter van het LFNP advies lag voornamelijk in de vakgebieden Tactische Opsporing, Intelligence en Intake & Service, vandaar dat enkele functies die niet in de formatie zijn opgenomen (zoals Generalist Intelligence en Generalist Intake & Service) in het LFNP advies als meest passend zichtbaar zijn. Het advies LFNP heeft echter niet voorzien in een functie voor de organisatorische coördinatie in deze beide vakgebieden, kennelijk omdat de activiteiten daarvoor in deze analyse ontbraken. Uit het LFNP advies kwam verder naar voren dat er voor de huidige implementatie van veranderingen en de voorzienbare ontwikkelingen een Bedrijfsvoeringspecialist C het meest passend is. Deze functie is ook niet opgenomen in de Formatie.

Leidend voor het LFNP advies is om de functies te bezien en te beoordelen waarmee de feitelijke werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo doelmatig mogelijk kunnen worden verricht. Hierbij kan overlapping plaatsvinden met andere vakgebieden, waarbij het wel of niet aanwezig zijn van bepaalde bestanddelen uit kunnen maken voor welk vakgebied wordt gekozen. Dit bleek bijvoorbeeld uit de keuze voor vakgebied voor klachtbehandeling. Uit het LFNP advies bleek dat de klachtbehandelaar en klachten coördinator als meest passende functie uit het

² Hierbij wordt LFNP advies gegeven door een deskundige die pas betrokken wordt bij het project in dit stadium (als bij de knip) maar wel vooraf aan het advies kennis heeft gemaakt met de projectgroep en de dynamiek. Huidige werkwijze is dat advies integraal door de gecertificeerde begeleiders wordt opgemaakt.

vakgebied Gespecialiseerde Ondersteuning kwam (i.p.v. Bedrijfsvoeringspecialismen). Een door de teamchef aangevraagde second opinion bracht daar geen verandering in. Er bleken bestanddelen van beleidsinzet en praktijkinzet van specialismen als essentieel hoofdbestanddeel te weinig in de betreffende werkprofielen aanwezig. Het vakgebied Gespecialiseerde Ondersteuning zit niet in de Formatie 2012.

Structuur

In de Strategie is vastgelegd dat het onderdeel de doelen en resultaten wil behalen met een hoge mate van generaliseerbaarheid van werkzaamheden en uitwisselbaarheid van werknemers. Deze strategie is voor een deel terug te zien in het LFNP advies. In dit onderzoek zijn daarop drie scenario's voor structuur onderzocht. Het LFNP advies gaf hiervoor de ruimte, maar net niet genoeg, zoals het hiaat in organisatorische coördinatie op vakgebieden Intelligence en Intake&Service. Voor twee functies is hierdoor nader advies gegeven.

De scenario's zijn vanuit het LFNP advies zowel ontworpen als getest op de VIK tafels. Het testen is gedaan op werkzaamheid, op uitwisselbaarheid en generaliseerbaarheid en op effectiviteit en efficiëntie. Uit het LFNP advies is gebleken dat er een groot aantal werkprofielen zijn aangeleverd met de component operationele sturing. Daarom is de efficiëntie in de scenario's ook bepaald door de aanwezigheid van tussenstappen in de processen, veroorzaakt door de mate van operationele sturing. Dus: scenario 1) zo weinig mogelijke tussenstappen en directe aansturing vanaf intake, scenario 2) alle stappen vanaf intake vanuit een coördinerend operationeel punt, of scenario 3) alle stappen vanuit intake in de clusters.

Uit het testen bleek dat een structuur zonder enige vorm van (coördinatie en) sturing, ofwel zonder tussenliggende stappen (scenario 1) misschien het meest effectief en efficiënt is, maar op dit moment met het verkregen LFNP advies niet werkbaar is, dit omdat hiervoor andere functies nodig zijn en omdat daarvoor de nodige activiteiten en resultaten teveel ontbreken. De werkwijze die het meest lijkt op de huidige werkwijze (scenario 3) van operationele sturing (zaakscoördinatie en organisatorische coördinatie) in de clusters, is werkzaam, maar in mindere mate effectief en efficiënt. De inrichting in de vorm van een COP³ met zaakscoördinatie VIK breed en de operationele sturing (zaakscoördinatie en organisatorische coördinatie) in de specialisaties (scenario 2) is werkbaar en het meest effectief en efficiënt.

In dat COP worden werk (intake), capaciteit (planning) en Intelligence (informatie gestuurd) verwerkt in ondersteuning en operationele sturing (zaakscoördinatie VIK breed). Dit wil zeggen dat de operationele sturing voor de gehele afdeling VIK, op incident of actie, tijdgebonden (zonder formele gezagsverhouding), plaats vindt op basis van de intake, planning en informatie, door een functie die operationele sturing heeft en die daarvoor die dag (of die week) de puntmuts op heeft en daarom zicht heeft op de hele afdeling VIK. De operationele sturing in de specialisaties, zowel de zaakscoördinatie als organisatorische coördinatie (formele gezagsverhouding) en regie in netwerken, blijft in de specialisaties.

Deze werkwijze is te vergelijken met een COP op basisteams, een werkwijze waar de eenheid Noord-Nederland al veel ervaring mee heeft. Op deze manier kan uiting worden gegeven aan de in de Strategie genoemde wens van generaliseerbaarheid van werkzaamheden en uitwisselbaarheid van medewerkers. De gevolgen in taken en bevoegdheden van medewerkers, zoals executieve status, training, kennis en kunde, dienen nader in beeld gebracht te worden.

Conclusies

Uit deze bedrijfsvoeringanalyse blijkt dat de staf afdeling VIK ENN op dit moment (de WAS situatie Formatief) niet **alle** benodigde kwaliteit in functies en kwantiteit in aantallen heeft om effectief en efficiënt de resultaten en doelen te behalen die op dit moment spelen, als ook niet met de veranderingen in zicht en met de ontwikkelingen die voorzienbaar zijn

De huidige bezetting (de IS situatie) is een logisch gevolg daarvan, maar ook die is niet toereikend. De huidige bezetting kan *"net voldoen aan de uitvoering van de toegekende kerntaken en heeft alle extra inspanningen op een zijspoor moeten zetten"*. Hierbij is geen rekening gehouden met de toekomstigheid van het onderdeel.

Om de doelen en resultaten te kunnen behalen, heeft de afdeling VIK volgens deze analyse een hogere mate van diversiteit in functies en een hogere mate van flexibiliteit van inzet medewerkers nodig. De diversiteit van functies in deze analyse uit zich in het LFNP advies en de flexibiliteit van inzet uit zich in het ontwerp van centrale aansturing in zaakscoördinatie voor uitwisselbaarheid van medewerkers.

³ Als er in het COP geen gebruik gemaakt wordt van een OPCO, kan ook gesproken worden van een COP Light versie.

Het LFNP advies in deze bedrijfsvoering analyse is erg gericht op opsporing en geeft acht nieuwe functies weer ten opzichte van de Formatie en vijf nieuwe functies ten opzichte van de bezetting. Uit de WLDK meting blijkt dat er 30 fte nodig is – inclusief teamchef (de WORDT situatie). Dit aantal wijkt af van de Formatie (20 fte) maar is gelijk aan de huidige bezetting (31 fte met screening). Uit het testen van de scenario's voor structuur komt een COP versie als vorm van operationele sturing (zaakscoördinatie VIK breed) als meest effectief en efficiënt naar voren, hoewel die keuze wel hiaten heeft met het LFNP advies v.w.b. organisatorische coördinatie in de specialisaties. Er zijn geen veranderingen in de hark nodig.

Knelpunten

De meeste adviezen van de LFNP expert liggen in lijn met de landelijke ontwikkelingen van het VIK en passen binnen de strategie van flexibiliteit en wendbaarheid. Voor de afhandeling van klachten is in het LFNP advies gekozen voor het vakgebied Gespecialiseerde ondersteuning als meest passend (Een GSM-B voor klachtbehandeling en een GSM-C voor klachten coördinator). Een second opinion LFNP advies bevestigt dit advies. Deze keuze wijkt af van de huidige formatie en bezetting, waarin is gekozen voor een BS-A voor klachtbehandeling en een BS-B voor klachten coördinator. Na het doorleven van de scenario's met het team is duidelijk geworden dat de functies van Gespecialiseerd medewerker B en C te beperkt zijn om te passen binnen de strategie van generaliseerbaarheid van werkzaamheden en uitwisselbaarheid van medewerkers. Er mag best verschil zitten in functies als er maar een stevige verbinding tussen de verschillende werkzaamheden van het VIK kan worden gevonden. Deze verbinding ontbreekt bij de geadviseerde functies. Dit verschil is met name ontstaan doordat de bedrijfsvoeringanalyse is opgesteld vanuit een breder perspectief dan het LFNP advies. Totdat er een breed gedragen landelijk advies komt of een landelijke beslissing wordt genomen over deze functie, nemen wij dit advies niet over en kiest het team voor de bedrijfsvoeringsspecialist B en A op deze plek

Het LFNP-advies in deze analyse geeft verder een hiaat in organisatorische coördinatie op het vakgebied van Intake & Service en het vakgebied Intelligence. Zo ontbreekt er bijvoorbeeld een OE I&S omdat de activiteiten en resultaten daarvoor ontbreken. De scenario's voor de structuur zijn ontworpen op basis van het LFNP advies en getest op onder andere operationele sturing, maar niet op het onderscheid daarin tussen zaakscoördinatie voor de gehele afdeling VIK en zaakscoördinatie/organisatorische coördinatie in de specialisaties. Het hiaat werd daardoor later opgemerkt, maar ook is toen vastgesteld dat het organiseren van dit hiaat meer oplevert dan het niet mee laten meewegen van de testresultaten van het scenario. Geadviseerd wordt om dit hiaat met passend organiseren te vullen, door bijvoorbeeld te onderzoeken of het mogelijk is om gebruik te maken van een OE I&S van een basisteam, immers het betreft hier maar twee fte. Of voor een andere mogelijkheid van deeltijdvulling. Voor organisatorische coördinatie op het vakgebied Intelligence wordt geadviseerd om hiervoor de bestaande werkwijze in de ENN van samenspel DRIO met de basisteams over te nemen.

Advies

In deze analyse heeft onderzoek naar taak-werk-functies geresulteerd in diversiteit van inrichting en flexibiliteit van inzet medewerkers. Het begin van een flexibilisering van taakvelden, nodig om de doelen en resultaten te bereiken, nu en die voorzienbaar zijn. Het advies is dan ook om hier mee aan de slag te gaan.

Het antwoord op de vraag welke afspraken nodig zijn om uitvoering te geven aan dit advies, hangt af van de strategie van de opdrachtgever en de eenheidsleiding. Het hangt af van waar het mandaat is, en van de wijze waarop naar de urgentie wordt gekeken, om keuzes te maken. Zo kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de inzet van een flexibele schil vanuit de eenheid, gebaseerd op flexibiliteit, mogelijkheden voor mobiliteit of persoonlijke (door)ontwikkeling van medewerkers. Het antwoord kan ook afhangen van landelijke inzichten in ontwikkeling van de onderdelen van het VIK. Nieuwe ontwikkelingen op het thema organisatieontwikkeling (zoals Politie in Beweging) kunnen hier meer inzichten geven⁴. Hiervoor is meer expertise en advies van HRM nodig.

Deze bedrijfsvoering analyse geeft in een notendop een organisatiekundige, bedrijfskundige en veranderkundige kijk op het organisatieonderdeel VIK eenheid Noord-Nederland. Toekomstproof, maar zonder een weergave van de gevolgen voor menselijk kapitaal, financiën, middelen en capaciteit.

⁴ In deze analyse zijn opgave en werksysteem in kaart gebracht. Politie in Beweging ziet flexibiliteit als derde principe van organiseren. In het werksysteem gaat flexibiliteit over een tijdige en juiste bemensing, passend bij de gezamenlijke opgave en de aansluiting hierop vanuit de bedrijfsvoering. Flexibiliteit in het werksysteem gaat in de kern om passend te kunnen organiseren. Randvoorwaarde daarvoor is een methode om het stabiliteitssysteem snel, eenvoudig en voortdurend te onderhouden (Politie in Beweging).

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Samenvatting..... | 3 |
| Inhoudsopgave..... | 7 |
| De opdracht..... | 8 |
| Aanleiding..... | 8 |
| Aanpak en kaders..... | 9 |
| Opdracht en randvoorwaarden..... | 10 |
| Voorzienbaarheid..... | 10 |
| Resultaat..... | 10 |
| De routekaart..... | 12 |
| De missie en visie van de nationale politie..... | 12 |
| De strategie van de nationale politie..... | 12 |
| De toegekende taken van het team VIK..... | 14 |
| De missie van het team VIK ENN..... | 14 |
| De visie van het team VIK ENN..... | 15 |
| De kernwaarden van het team VIK ENN..... | 16 |
| De dynamiek van het team VIK ENN..... | 17 |
| De markeringen op de weg van het team VIK ENN..... | 18 |
| De uitvoering..... | 19 |
| De activiteiten en resultaten..... | 19 |
| Activiteiten en resultaten Klachten..... | 20 |
| Activiteiten en resultaten Interne Onderzoeken..... | 22 |
| Activiteiten en resultaten Integrale beveiliging..... | 29 |
| Activiteiten en resultaten Ondersteuning..... | 31 |
| Activiteiten en resultaten Leiding en Sturing..... | 33 |
| Clustering van de activiteiten in werkprofielen..... | 35 |
| Het advies van de LFNP deskundige..... | 43 |
| Second opinion op werkprofiel 1..... | 49 |
| De werklust- draagkrachtmeting..... | 50 |
| Het organogram: drie scenario's..... | 53 |
| De gekozen LFNP functies..... | 56 |
| Het COP..... | 57 |
| Het COP bij het VIK..... | 57 |
| Het overzicht..... | 58 |
| De oorspronkelijke situatie..... | 58 |
| De huidige situatie..... | 60 |
| De toekomstige situatie..... | 60 |
| Het advies..... | 62 |
| Knelpunten..... | 62 |
| Passend organiseren..... | 63 |
| Bijlagen..... | 64 |

De opdracht

Aanleiding

Politiewerk staat niet los van de wereld om ons heen. Veranderingen in de samenleving gaan snel en brengen veel nieuwe uitdagingen voor de politie met zich mee; het vraagt een constante flexibiliteit en veerkracht om mee te kunnen bewegen met wat de samenleving van de politie vraagt. In 2016 heeft de korpsleiding een strategie uitgezet om de richting te bepalen van de politie voor de korte en middellange termijn. Het doel is een wendbare organisatie te zijn die ruimte geeft aan mensen, een organisatie met haar blik naar buiten, gericht op intensief samenwerken met onze rijke variëteit aan bestaande en nieuwe partners. En het doel is een betrouwbare organisatie te zijn, zowel als werkgever en als partner.

Het team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) wordt vanuit zijn oorsprong aangestuurd door de politiechef en het Openbaar Ministerie (OM). Het team is verantwoordelijk voor de toegekende kerntaken van veiligheidsonderzoeken, interne onderzoeken, klachtbehandeling, integrale beveiliging en preventie. We zijn ons bewust van onze rol en onderschrijven deze. Maar ook wij staan niet los van onze omgeving, zowel intern als extern. De afgelopen jaren heeft de nadruk van het team VIK in de eenheid Noord Nederland (ENN) gelegen op de processen van de uitvoerende taken en is het team niet voldoende meegegaan met de veranderende vraag van de organisatie. De organisatie beweegt nog altijd door en vraagt ook van het VIK om in de nabije toekomst mee te gaan in de beweging. Het team ziet de urgentie en wil graag meegroeien, maar kan op dit moment maar net voldoen aan de uitvoering van de toegekende kerntaken. Alle extra inspanningen zijn noodgedwongen op een zijspoor gezet. Alleen extra capaciteit is niet de oplossing, VIK heeft formatief 20 fte toebedeeld gekregen (formatie 2012), maar heeft al een feitelijke bezetting van 29 fte (01-12-2019).

Het team VIK eenheid Noord-Nederland vraagt dan ook om een gedegen bedrijfsvoeringanalyse om niet alleen kwantitatief maatregelen te kunnen nemen, maar ook om te onderzoeken of verandering in de structuur of van de inrichting in kwalitatieve zin nodig is om te kunnen voldoen aan de vraag van de politieorganisatie. Het VIK ENN kan in zijn huidige vorm niet voldoen aan onder meer de volgende verwachtingen:

De geïntensiverde aanpak strafrechtelijke lekonderzoeken

Na een succesvolle integrale aanpak van lekonderzoeken wordt op dit moment landelijk een proces gestart om deze aanpak in de eenheden te integreren. Uit het evaluatieonderzoek team TALO blijkt dat versterking van het VIK en versteviging van de samenwerking met in- en externe partners hierbij noodzakelijk is en dan ook van het VIK zal worden gevraagd.

Onderzoeken in de stelselherziening geweldsmeldingen

Binnen de nieuwe wijze van geweldsregistraties en beoordelingen is ook een nieuwe taak voor het VIK ingevoerd. Als het sectorhoofd nader onderzoek wenst voorafgaand aan een besluit over het toegepaste geweld, wordt deze taak weggezet bij het VIK.

VIK 2.0

In 2012 is de ambitie uitgesproken om richting 2017 integriteit veel meer te zien als richtbegrip dan als grensbegrip. Dit impliceert dat het antwoord op de complexiteit en dynamiek van de maatschappelijke omgeving niet ligt in regels en handhaving daarvan, maar in de ontwikkeling van een sterke morele oriëntatie (het moreel kompas) bij politiemensen. VIK is landelijk begonnen met de ontwikkeling naar VIK 2.0 en de teams willen groeien van repressie naar preventie door integriteit in te bedden in de hele organisatie. VIK ENN wil graag mee met deze ontwikkelingen omdat dit de toekomst is waar we naartoe moeten en willen groeien, maar is hier niet op ingericht.

De aanpassing van de Politiewet (wet Screening)

De kerntaak, het uitvoeren van screeningsonderzoeken, wijzigt niet, maar de huidige screeningsonderzoeken worden vervangen door twee nieuwe typen onderzoeken. Een andere belangrijke factor is de hernieuwde invoering van herhaalonderzoeken. Met de verwachte uit- en instroom van 17.000 medewerkers de komende jaren zal de werkdruk bij screening echter ook al los van de wetwijziging toenemen. De afdeling VIK is op dit moment niet uitgerust om aan de uitbreiding van deze taak te kunnen voldoen. Noot in deze is dat er op dit moment een landelijke Taskforce wordt ingericht die onderzoekt of het cluster Screening overgeheveld kan worden naar het PDC.

Uitkomsten landelijk onderzoek Interne Onderzoeken

Er loopt een landelijk onderzoek naar de kwaliteit van de dossiers van interne onderzoeken en de kwaliteit van het proces. De verwachting is dat de uitkomst van dit onderzoek omgezet zal worden in een pakket maatregelen om het cluster Interne Onderzoeken te versterken. VIK ENN is in haar huidige vorm echter niet in staat om mee te gaan in deze ontwikkeling.

De ombudsfunctionaris

Korpsstaf VIK heeft de opdracht gekregen te onderzoeken waar politieambtenaren met klachten over de organisatie en/of politiemedewerkers terecht kunnen. Op dit moment is dit nog niet ingebed en door vooral media aandacht onder druk komen te staan. Er is een ombudsfunctionaris aangesteld die onderzoekt hoe de bestaande meldpunten en loketten verstevigd kunnen worden. VIK klachten is een belangrijk loket in deze en zal hier dan ook een rol in krijgen (Noot: dit wordt bevestigd en verduidelijkt door een inmiddels opgemaakte rapportage van de Nationale ombudsman van 19 januari 2021 die bij aanvang van dit rapport nog niet was verschenen) ⁵.

Aanpak en kaders

Het hoofd Staf van de eenheid Noord-Nederland heeft de opdracht gegeven een bedrijfsvoeringanalyse uit te voeren, met als resultaat een voorstel tot inrichting van het team VIK ENN. Hierin worden tevens de LFNP-functies naar soort opgenomen. De voorgestelde inrichting is het meest effectief en efficiënt en brengt zowel de huidige als de toekomstige bedrijfsvoering in kaart. De volgende voorwaarden zijn daarbij van belang:

- Hoofd Staf eenheid Noord-Nederland (5.1.2.e) geeft opdracht aan teamchef VIK (5.1.2.e) tot toepassing van een bedrijfsvoering analyse van de staf afdeling VIK.
- Uitwerking van de opdracht vindt plaats door het ingestelde projectteam “bedrijfsvoeringanalyse”, bestaande uit de projectleider, de schrijver, de project leden, een proces begeleider en gebruik makend van een kring van experts op afstand.
- Deze bedrijfsvoeringanalyse zal plaats vinden door middel van projectmatig werken. Hiervoor wordt eerst het bedrijfsvoeringsplan van VIK ENN in kaart gebracht, waaronder alle resultaten en activiteiten van de afdeling, alsook de leiding en operationele sturing die nodig is om de resultaten te behalen. Aan de hand daarvan wordt in een analyse een overzicht verkregen van benodigde LFNP functies.
- De projectteamleden nemen vanuit hun kennis en vakmanschap deel aan het projectteam. Het projectteam bestaat uit maximaal 7 medewerkers; iedere medewerker vertegenwoordigt een kennisdeel en iedere medewerker kan werken met een buddy of vervanger. Zij krijgen zelf verantwoordelijkheid hun kennis en expertise op de juiste wijze in te brengen.
- Vanwege landelijke inzet op de veranderingen in domein Veiligheid (screening), zal dat domein niet worden opgenomen in activiteiten en resultaten en daarmee ook niet in functiekeuze. Het domein Veiligheid krijgt wel een projectmedewerker toegewezen en wordt wel opgenomen als deel van het proces van VIK en als afhankelijkheid.
- Partijen (projectleden en projectleider) conformeren zich aan de resultaten en analyse.
- De inzichten verkregen in deze bedrijfsvoeringanalyse zijn leidend voor de beoordeling door de opdrachtgever tot verdere besluitvorming:
 - Primair richt deze beoordeling zich op de resultaten en activiteiten van de afdeling of op de inrichting van de afdeling van LFNP functies in kwantitatieve zin. Een werklast draagkrachtmeting kan, indien noodzakelijk of wenselijk, volgend op het LFNP advies deel uit maken van de analyse.
 - Secundair richt de beoordeling door opdrachtgever zich op aanpassing van de structuur van de afdeling en op de inrichting van de afdeling van LFNP functies in kwalitatieve zin. In die gevallen kan opdrachtgever besluiten om de input van deze bedrijfsvoeringanalyse te gebruiken bij indienen van een wens tot (eventuele collectieve) Procesflow.

⁵ Inmiddels is een rapportage van de Nationale Ombudsman op 19 januari 2021 ontvangen, waarin drie aandachtspunten worden benoemd die de eenheden moeten verstevigen: (1) verbeter het persoonlijk contact, (2) stel niet te lichtvaardig een klacht buiten behandeling en (3) investeer in het onderdeel preventie – dit maakt ook onderdeel uit van het visiedocument preventie

Opdracht en randvoorwaarden

Lever per uiterlijk 01-04-2020 een rapportage aan met voortvloeiende kaders en consequenties voor bedrijfsvoering, inrichting en de daarin opgenomen LFNP-functies. Hanteer daarbij onderstaande uitgangspunten:

- Als opdrachtgever treedt op 5.1.2.e, sectorhoofd Staf;
- Binnen het projectteam fungeert als projectleider 5.1.2.e, teamchef VIK,
- ondersteund door een secretariaal medewerker VIK, 5.1.2.e
- Binnen het projectteam fungeert als schrijver 5.1.2.e operationeel specialist VIK;
- Binnen het projectteam fungeren de volgende medewerkers per kennisdeel (domein) als lid:
 - Domein Klachten 5.1.2.e
 - Domein Integriteit 5.1.2.e
 - Domein Integrale Veiligheid 5.1.2.e
 - Domein Veiligheid 5.1.2.e (domein alleen in proces en afhankelijkheid)
- Binnen het projectteam fungeert als begeleider 5.1.2.e, OS-A staf, per 1-11-2020 BS-D Dienst HRM;
- Het medewerkers projectteam wordt gefaciliteerd voor maximaal 4 uren / week, indien noodzakelijk;
- Aan het projectteam is een medewerker HR gekoppeld;
- Aan het projectteam kan een medewerker van de afdeling communicatie gekoppeld worden;
- Aan het projectteam kan de ondernemingsraad per projectoverleg een lid afvaardigen als toehoorder;
- Aan het projectteam wordt in de analyse een LFNP deskundige gekoppeld van buiten de eenheid;
- De taken van een opdrachtnemer worden door de projectleider gedaan;
- Het projectteam gebruikt relevante documenten als input voor de bedrijfsvoeringanalyse, mits deze toekomst gericht zijn en bijdragen aan een duurzame bedrijfsvoering;
- Het projectteam kan indien noodzakelijk nader onderzoek laten verrichten;
- De projectleider informeert de opdrachtgever op reguliere basis omtrent de voortgang en resultaten;

Voorzienbaarheid

De bedrijfsvoeringanalyse VIK is toekomstgericht opgemaakt. Toekomstgerichtheid wil zeggen dat de omstandigheden die nu voorzienbaar zijn en die van invloed kunnen zijn op de effectiviteit en efficiëntie van de uit te voeren processen, de basis vormen van deze bedrijfsvoeringanalyse. Soms is de toekomst voorzienbaar, maar niet concreet. Denk bijvoorbeeld aan de consequenties voor het invoeren van de ombudsfunctionaris, de Wet screening, en de implementatie van de lek onderzoeken en. Soms is er alleen sprake van een stip op de horizon, zoals VIK 2.0.

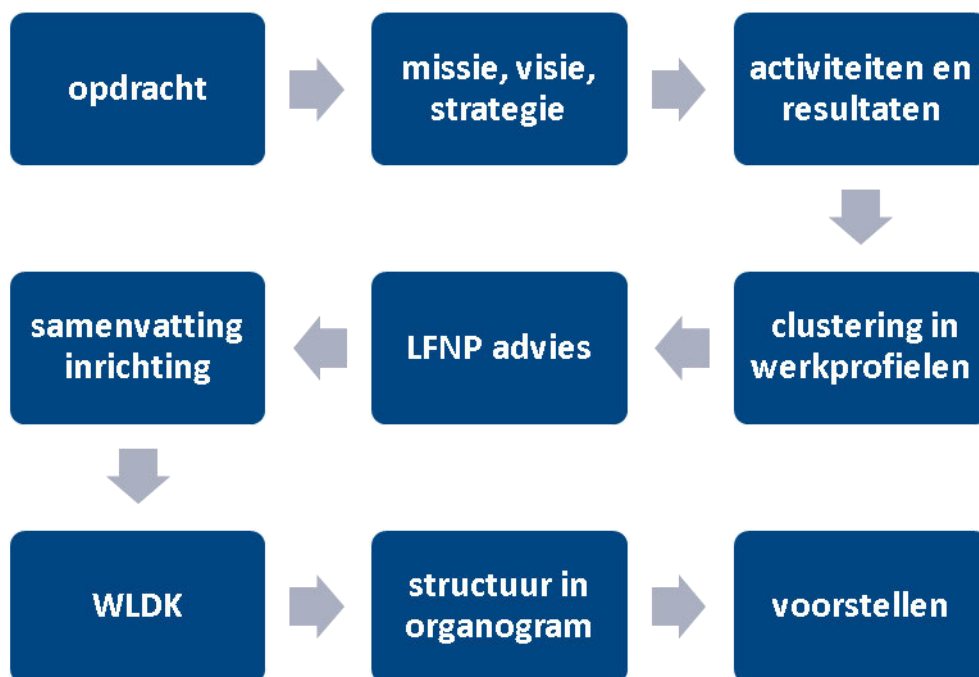
Er kan ook sprake zijn van een gewenste situatie (in resultaat), vanuit een rol of functie waarover nog geen duidelijke afspraken (in activiteiten) zijn gemaakt of waarvan de verwachtingen nog niet in afspraken zijn vastgelegd. De gewenste situatie kan consequenties hebben voor de werklast en/of inzetbaarheid van sommige functies. Daarom kan deze bedrijfsvoering analyse als nulmeting gebruikt worden en als flexibel instrument dienen voor vastlegging in het teamplan van toekomstige consequenties voor de bedrijfsvoering. In dat geval kan deze analyse op de bedrijfsvoering periodiek door de projectgroep ge(her)waardeerd worden.

Kort gezegd heeft de gewenste situatie mogelijk consequenties voor de werklast en inzetbare capaciteit die we nu nog niet goed kunnen overzien. Het kan zijn dat in de toekomst keuzes gemaakt moeten worden over toegevoegde capaciteit, of keuzes over de werklast waardoor de analyse opnieuw bekeken moet worden.

Resultaat

Het beoogde resultaat van deze bedrijfsvoeringanalyse is een gemotiveerd voorstel tot inrichting van de staf afdeling VIK (met uitzondering van domein Veiligheid) met daarin gepositioneerde LFNP functies naar soort, waarmee optimaal effectief en efficiënt de beoogde resultaten vanuit een toekomstproof beschreven bedrijfsvoering behaald kunnen worden, alsook de leiding en operationele sturing die hiervoor nodig is. Het resultaat van deze bedrijfsvoering analyse gaat naar de opdrachtgever. De opdrachtgever beslist over de opbrengst en de eventuele adviezen over de inrichting en structuur van VIK. Indien nodig zal het advies ter besluitvorming aan de politiechef worden voorgelegd.

In het kort het schema van de stappen die in het proces van de bedrijfsanalyse worden gemaakt:



De routekaart

De missie en visie van de nationale politie

'Onveranderd is de politie 'waakzaam en dienstbaar' aan de waarden van de rechtsstaat'. Deze missie vervult de politie door afhankelijk van de situatie gevraagd en ongevraagd te beschermen, te begrenzen of te bekrachtigen.' De kernwaarden die de politie hierbij hanteert zijn moedig, betrouwbaar, verbindend en integer.

De politie wil haar missie bereiken door:

- vertrouwen te wekken door de wijze waarop zij resultaten bereikt;
- in elke situatie alert en slagvaardig op te treden;
- betrokken en daadkrachtig te helpen, de-escalerend te werken en waar nodig geweld te gebruiken;
- intensief samen te werken met burgers en partners vanuit betrokkenheid, informatie delen en wederkerigheid;
- te leren, te innoveren en te vertrouwen op haar professionals;
- één korps te zijn: van wijk tot wereld. Lokaal verankerd en (inter)nationaal verbonden.

De strategie van de nationale politie

Strategische Agenda Politie Nederland

De strategische agenda omvat het strategisch kompas waarin de missie, kernwaarden en de 5 hoofdrichtingen in denken en handelen voor de politie van overmorgen zijn opgenomen. Dit strategisch kompas vormt het kader voor de strategie van VIK ENN. De 5 hoofdrichtingen zijn:



Richtingen

1. We zijn als politie **verbonden** met wijk, web en wereld



2. We ontwikkelen **nieuwe veiligheidscoalities** met publieke en private partners, vanuit ieders grootste toegevoegde waarde



3. We versnellen op onze **technologische- en intelligence ontwikkeling**



4. We werken aan **actieve transparantie** over wat we doen en wat we niet doen



5. We zijn een **gezonde, wendbare organisatie**, dragen zorg voor onze mensen, ontwikkeling van talent en vaardigheden en zijn een aantrekkelijke werkgever

We zijn als politie verbonden met wijk, web en wereld

Ontwikkelingen in wijken, op het web en in de wereld zijn nauw met elkaar verweven. Dit manifesteert zich in complexe problematieken zoals polarisatie, maatschappelijke spanningen en in nieuwe dynamieken voor in het criminaliteitsbeeld. Geregistreeerde criminaliteit in het fysieke domein daalt, terwijl criminaliteit in het digitale domein lijkt toe te nemen, evenals ondermijnende criminaliteit. De snelheid waarmee de netwerkmaatschappij is opgekomen overtreft de adaptatiesnelheid van de maatschappelijke instituties, structuren en regels, die hun oorsprong kennen in de fysieke en territoriaal afgebakende wereld. De politie is zich bewust van de verbondenheid van web, wijk en wereld en stelt politiemensen in staat slim te kunnen schakelen tussen verschillende situaties, en te laten kiezen voor interventies – online en offline – die het beste werken.

We ontwikkelen nieuwe veiligheidscoalities

De politie kan het niet alleen en haar toegevoegde waarde verschilt per situatie. De politie weet dat het aangaan van de juiste veiligheidscoalities van groot belang is om effectief te zijn en dat zij gebruik zal moeten maken van kennis en vaardigheden van andere partijen. Daarom legt zij continu nieuwe verbindingen en zoekt slimme manieren om samen te werken in netwerken met uiteenlopende partners, van burgers in wijken en steden tot bedrijven en internationale experts.

Technologie en intelligence

In de steeds verder digitaliserende samenleving speelt de politie een actieve rol. De politie staat in de voorlinde van digitale innovatie en maakt op een slimme en verantwoorde manier gebruik van data en nieuwe technologie. Data intelligence is daarmee een kernactiviteit van het politiewerk.

Actieve transparantie

De politie staat midden in de samenleving en voert actief de dialoog met de omgeving. Ze is transparant in haar dienstverlening en open en eerlijk over de gemaakte keuzes en dilemma's. De politie zoekt hierbij actief naar leermomenten en reflecties op haar handelen. Waar mogelijk deelt de politie actief data en informatie met partners en publiek.

Flexibel en Wendbaar

In een continu veranderende omgeving stelt de politie zich wendbaar op. Capaciteit en kennis worden ingezet op de momenten en de locaties waar dat nodig is. Politiemensen kunnen hierdoor optimaal gebruik maken van hun kwaliteiten en hun talenten verder ontwikkelen. De politie is er zich van bewust dat als het de steeds complexere problemen en vormen van criminaliteit wil kunnen aanpakken, er een wendbare en flexibele organisatie nodig is, die gericht is op de verbinding met wijk, web en wereld.

Begroting en beheerplan politie 2020-2024

Het begroting en beheerplan Politie 2020-2024 beschrijft hoe alle ondersteunende bedrijfsvoering activiteiten het gezag (in de operationele taakuitvoering) faciliteert. Onderdelen van het plan zijn bijvoorbeeld de taakuitvoering van de politie, het sterktebeleid en het personeelsbeleid. Hieronder staan de strategische beheerthema's benoemd die voor VIK ENN met name relevant zijn.

Integriteitsbeleid

Integriteit is voor de politie van groot belang. De politie heeft de ambitie vertrouwen te wekken door de integere, professionele en betrouwbare wijze waarop zij haar werk doet. Daarnaast wil de organisatie de integriteit van de organisatie en medewerkers beschermen door bewustwording te stimuleren en medewerkers te faciliteren in hun professioneel handelen. Integriteit wordt gezien als vast onderdeel van het professioneel handelen. De komende jaren is er aandacht voor een werkklimaat waarin het normaal is dilemma's te bespreken en elkaar onderling te bevragen en aan te spreken op houding, gedrag en handelen. Dit geldt zowel voor medewerkers als leidinggevenden. Voor leidinggevenden is er een extra verantwoordelijkheid in verband met voorbeeldgedrag en ook in het stimuleren van moreel handelen. Voor de komende jaren gelden de navolgende uitgangspunten:

- Blijven stimuleren van een ethisch en veilig werkklimaat: hoe doe je je werk en waar loop je tegen aan als onderwerp in R&O gesprekken, werkoverleggen, e.d. Ook willen we bij medewerkers polsen welke aspecten van het ethisch klimaat wij als korps nog kunnen verbeteren;
- Aandacht voor integriteit op KMT en in het strategisch netwerk;
- Bevorderen van kennis, houding en vaardigheden in omgang met kwetsbaarheden, waarbij focus onder meer op omgaan met vertrouwelijke informatie. Er komt een specifiek bewustwordingstraject op omgaan met informatie;
- Gebruik van de tool risicoanalyse integriteit en analyse ervan;
- in- en extern verder inzetten op communicatie over de wijze waarop de organisatie omgaat met integriteit;
- 2x per jaar communiceren over disciplinaire straffen;

Diversiteit en inclusie

Iedereen moet zich in de politie kunnen herkennen. Diversiteit in samengestelde teams is operationeel noodzakelijk om goed politiewerk te kunnen leveren. De politie heeft collega's nodig die de competenties hebben om zich openlijk of juist ongezien te mengen in verschillende gemeenschappen. Diversiteit kan niet zonder een veilige inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich begrepen en gerespecteerd voelt en je je talenten optimaal benut. De inclusieve werkcultuur is en blijft een belangrijk onderwerp van gesprek in teams.

Ontwikkelplan politie

Het meerjarige Strategisch Ontwikkelplan politie 2020-2023 gaat in op de voorzienbare professionaliseringsbehoefte voor de komende jaren en geeft koers en richting aan ontwikkelen en opleiden. Het is noodzakelijk om voortdurend te blijven investeren in kennis en kunde. Zo vraagt de digitale kennis en kunde op alle niveaus de komende jaren aandacht (future skills). Dat geldt bijvoorbeeld ook voor het door ontwikkelen van de houding en vaardigheden die nodig zijn voor het effectief omgaan met de wereld in de wijk. De vorm waarin kennis en kunde wordt opgedaan zal naar verwachting meer gaan variëren en differentiëren. Het gaat om de meest effectieve (individuele) leervormen, waar mogelijk dicht op en in het werk, en ook om meer digitale onderwijsoplossingen en leerplatforms, passende (gevarieerde) vormen van leren. Het is nodig te werken aan een cultuur waarin een lerende houding vanzelfsprekend is en leidinggevenden een positief ontwikkelklimaat (veilige en inclusieve werkcultuur) stimuleren. De politieorganisatie onderschrijft het belang van het professionaliseren van haar medewerkers, individueel en collectief.

Aanpak Verzuim

De aandacht voor verzuim is - conform toezegging van de minister aan de Tweede Kamer – geconcretiseerd in een plan van aanpak dat in mei 2018 is opgesteld. In dit plan van aanpak stelt de politie zichzelf ten doel om het verzuimpercentage medio 2023 worden gegeven aan de activiteiten die in 2019 zijn ingezet. Hierbij wordt gedacht aan de bewustwordingscampagne voor medewerkers aangaande hun eigen rol en verantwoordelijkheden bij preventie en verzuim en naleving van te hebben teruggedrongen tot 5,9% (gemeten volgens de systematiek van het CBS). In de periode 2020-2023 zal opvolging goede arbeidsomstandigheden, de training voor leidinggevenden in verzuimbegeleiding en het creëren van een plezierige en veilige werkomgeving en de vroeg signalering van mogelijke mentale problematiek bij hun medewerkers.

De toegekende taken van het team VIK

Het team VIK is onderdeel van de staf, zowel van de Korpsstaf (landelijk) als van de eenheidsstaven (regionaal). In het werkingsdocument Staf Operatiën wordt de beoogde werking van de staf aangegeven. Over de werking van het team VIK in de eenheden stelt het document als volgt:

‘De afdeling ondersteunt de politiechef bij de uitvoering van het beleid op de taakvelden veiligheid, integriteit en klachten. Binnen de afdeling zijn geen aparte teams ingericht. De afdeling staat, afhankelijk van de omvang van de afdeling, onder leiding van een teamchef of een bedrijfsvoeringspecialist. De afdeling verricht alle screenings- en integriteitsonderzoeken voor de eigen eenheid (inclusief aspiranten) en het PDC.’ Noot in deze is dat middels een herstelbesluit de screenings- en integriteitsonderzoeken voor het PDC weer worden uitgevoerd door het (VIK) PDC zelf.

De missie van het team VIK ENN

Wij onderschrijven de missie van de Nationale Eenheid van de politie en vertalen deze naar ons eigen team:

Het VIK ENN levert een bijdrage aan het borgen, versterken en bewaken van de integriteit. Dit doen we door waardevrij te onderzoeken, signaleren en adviseren over (integrale) veiligheid, integriteit en klachten.

Het VIK ENN levert een bijdrage aan het borgen, versterken en bewaken van de integriteit van de Eenheid Noord Nederland. Dit doen we door waardevrij te onderzoeken, signaleren en adviseren over (integrale) veiligheid, integriteit en klachten.

Wij zijn een betrouwbare partner

We vinden het belangrijk om onze afspraken na te komen. Onderzoeken die het VIK uitvoert kunnen een grote impact hebben op de professionele toekomst van een politiemedewerker, of dit nu gaat om veiligheidsonderzoeken, integriteitsonderzoeken of de behandeling van een klacht. Zorgvuldigheid is van het grootste belang, zowel in het onderzoek zelf als naar de medewerker toe. Doel is om de medewerker met inachtneming van alle kwaliteitseisen zo snel mogelijk uit zijn of haar onzekere situatie te halen en antwoord te geven op alle gestelde (onderzoeks)vragen.

Wij zijn transparant als we het kunnen en bewaken de vertrouwelijkheid als het nodig is

We zijn open over ons werk en benaderbaar voor vragen en advies. We leggen graag uit welke onderzoeken wij uitvoeren en waarom. Met persoonlijke informatie gaan we echter vertrouwelijk en respectvol om. Niet alleen verwerken we heel veel zeer persoonlijke informatie, we zijn ook gebonden aan wettelijke kaders. Wij vragen volledige openheid en eerlijkheid van medewerkers naar ons toe, dit vertrouwen schaden wij niet. Alleen bij noodzaak delen wij gegevens en alleen als wij hier wettelijk toe zijn bevoegd.

Wij werken samen en zoeken verbinding met netwerkpartners en betrokkenen

Het moreel kompas is niet alleen een verantwoordelijkheid van het VIK. Het VIK onderzoekt, signaleert en adviseert, maar de organisatie is zelf verantwoordelijk voor het inbedden van een sterke morele oriëntatie. Het VIK wil groeien van repressie naar preventie door bewustwording, acceptatie en het delen van morele waarden. Wij ondersteunen de organisatie daar waar we kunnen en staan open voor vragen. Als wij ontwikkelingen signaleren delen wij deze actief en adviseren wij over het vervolg.

Wij leren nog iedere dag en delen onze kennis

Een aantal malen per jaar reflecteren wij op ons werk en kijken we vooruit. We volgen vakinhoudelijke ontwikkelingen en stellen onze koers bij als dit nodig is. In Resultaat & Ontwikkelingsgesprekken reflecteren wij op onze persoonlijke ontwikkeling en geven we ruimte voor maatwerk. We vragen actief naar de ervaringen van partners met ons team en leren van de antwoorden. Onze opgedane kennis en kunde delen wij tenslotte weer in de uitvoering van onze rol.

Wij kijken naar buiten

Team VIK ondersteunt de Politiechef, maar staat niet los van zijn omgeving. Veranderende vormen van criminaliteit, toenemende terrorismedreiging maar ook een polariserende samenleving maakt van de politie een continue bewegende organisatie. De veranderingen gaan snel en brengen veel nieuwe uitdagingen voor de politie met zich mee. Als de politieorganisatie en de wereld verandert, betekent dit ook iets in ons werk.

Wij hechten belang aan een goede werksfeer en zijn trots op ons team

Geen mens is gelijk en diversiteit maakt ons team sterker. Wij geven medewerkers de ruimte om binnen de kaders van ons team op zijn of haar eigen manier zo optimaal mogelijk te werken. Een veilige werkomgeving en aandacht voor de medewerkers van ons team heeft continue onze aandacht. Waar politiemedewerkers in een glazen huis werken, werkt team VIK onder een vergrootglas. En dat vinden we niet erg, want wij zijn trots op ons team en de wijze waarop wij de integriteit van onze organisatie bewaken en versterken.

De kernwaarden van het team VIK ENN

De kernwaarden van de nationale politie:

| | |
|---------------------------|--|
| <i>Integer</i> | Wij handelen vanuit het belang van een integere politieorganisatie Wij zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie en acteren hierop Wij reflecteren op ons handelen en staan open om te leren |
| <i>Betrouwbaar</i> | Wij komen onze afspraken na of leggen uit waarom het niet lukt Wij zijn transparant als wij dat kunnen Wij bewaken de vertrouwelijkheid als dat nodig is |
| <i>Moedig</i> | Wij gaan moeilijke situaties niet uit de weg Wij staan voor ons werk Wij spreken mensen aan als dat nodig is |
| <i>Verbindend</i> | Wij kijken naar buiten Wij zorgen voor de mensen om ons heen Wij durven ons kwetsbaar op te stellen |

Aanvullend op de bovenstaande kernwaarden, verbinden wij ons als VIK ENN ook aan de kernwaarden:

| | |
|-----------------------------------|--|
| <i>Omgevings sensitief</i> | Wij hebben oog voor de belangen en behoeften van mensen en de organisatie Wij realiseren ons dat omgevingsfactoren van invloed kunnen zijn op ons werk Wij zijn ons bewust, maar laten ons er niet door weerhouden |
| <i>Authentiek</i> | Wij zijn congruent in ons denken en doen Wij handelen vanuit onze eigen intrinsieke waarden Wij zijn open en eerlijk naar onszelf en naar anderen |
| <i>Zuiver</i> | Wij staan voor een volledig en onafhankelijk onderzoek Wij staan voor kwaliteit Wij onderzoeken waarde vrij |
| <i>Respect</i> | Wij zijn niet allemaal gelijk, maar wel gelijkwaardig Wij hoeven het niet altijd eens te zijn, maar luisteren wel Wij hebben aandacht voor mensen |

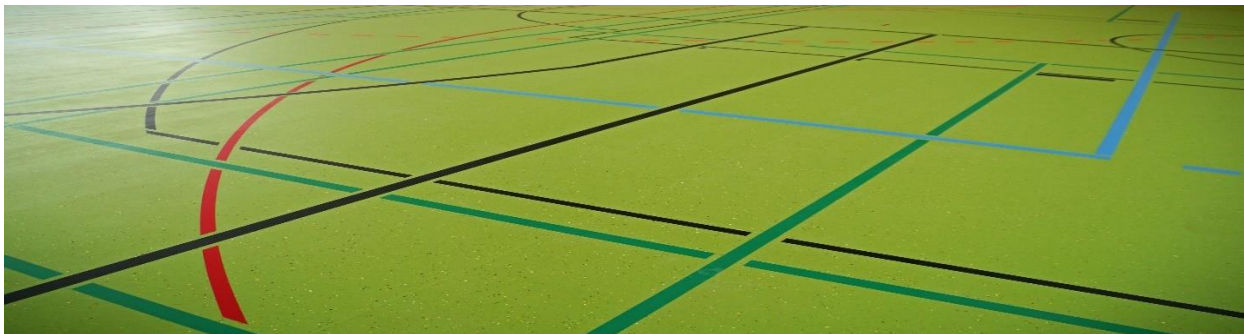
De dynamiek van het team VIK ENN

Binnen de politieorganisatie heeft het team VIK een bijzondere positie. Ingesteld om de integriteit van de organisatie te bewaken, wordt het team rechtstreeks door de politiechef en het Openbaar Ministerie aangestuurd en werkt het team onafhankelijk in de regionale politie eenheid.

De impact van het werk van team VIK is groot. Of het nu gaat om een veiligheidsonderzoek van een sollicitant, een klacht van een burger, een beveiligingslek op een bureau of een integriteitsonderzoek, de consequenties voor zowel de politiemedewerker als de organisatie kunnen groot zijn. Veiligheidsonderzoeken kunnen leiden tot een afwijzing van een sollicitant die zijn droom in duigen ziet vallen. Maar ze kunnen ook kandidaten in beeld brengen die niet dezelfde waarden nastreven als de politie en zo de integriteit van de organisatie bewaken. Integriteitsonderzoeken hebben hetzelfde doel, maar zijn aan de andere kant ook ontzettend ingrijpend voor politiemedewerkers en het betrokken team. Iedere VIK medewerker, ongeacht zijn taak, werkt constant tussen grote spanningsvelden en heeft een hoge mate van sensitiviteit voor de omgeving nodig om hier vooraf op te kunnen anticiperen. Integriteitsonderzoeken, maar ook klachten, kunnen breed opgepakt worden in de media en veel imagoschade met zich meebrengen. Intern is de druk vanuit de politiemedewerkers groot; in een historische gegroeide gesloten politiecultuur⁶ moet je mentaal weerbaar zijn om je hoofd boven het maaiveld uit te steken en een tegengeluid te laten horen.

De politieorganisatie doet haar werk in een glazen huis; iedereen heeft constant een mening over de organisatie en altijd is de politie wel op enige wijze in het nieuws. De politie heeft een voorbeeldfunctie en wordt ook zo bekeken. Het VIK werkt in dat glazen huis ook nog eens binnen een glazen huis in de organisatie zelf; niet alleen de maatschappij buiten de organisatie heeft een mening over ons, ook de medewerkers binnen de organisatie vinden iets van ons team. Wij hebben een voorbeeldfunctie naar buiten toe, maar ook binnen onze eigen organisatie. Van VIK medewerkers wordt daarom gevraagd met regelmaat te reflecteren op hun eigen handelen.

Kort samengevat onderzoekt het team VIK gevoelige zaken met een hoog afbreukrisico, moet het team omgaan met externe maar ook interne druk en vraagt het een hoge mate van sensitiviteit voor de omgeving, weerbaarheid, reflectie en intrinsieke motivatie. VIK medewerkers houden zich niet alleen bezig met het afhandelen van onderzoeken; ze zijn in staat om het daarboven liggende belang van de politieorganisatie en uiteindelijk dat van de rechtsstaat te behartigen. Ook als dat weerstand oproept.



⁶ Drs. Esther Neven werkte van 2002 tot 2012 als landelijk MD consultant voor de politietop. Ze heeft in 2015 haar promotieonderzoek (Universiteit van Tilburg) naar de politie cultuur gepubliceerd, waarin ze deze cultuur uiteenzet als een historisch gegroeid netwerk 'blauw weefsel' van mensen in de organisatie, dat in- en uitsluiting kan bevorderen. Blauw weefsel is een duiding van een historisch gegroeid verbindingsstelsel met systemische werking.

De markeringen op de weg van het team VIK ENN

Vanuit de landelijke strategie politie en de ontwikkelingen die op het team VIK af gaan komen zijn een aantal markeringen te plaatsen die niet alleen van invloed zijn op werkzaamheden, maar ook op de inrichting en functionaliteiten van het VIK.

Een wendbaar en flexibel team

Niet onder reikwijdte

We maken gebruik van kennis en vaardigheden in onze netwerken en delen onze kennis

'De politie kan het niet alleen en haar toegevoegde waarde verschilt per situatie. De politie weet dat het aangaan van de juiste veiligheidscoalities van groot belang is om effectief te zijn en dat zij gebruik zal moeten maken van kennis en vaardigheden van andere partijen. Daarom legt zij continu nieuwe verbindingen en zoekt slimme manieren om samen te werken (Strategische Agenda Politie Nederland). Team VIK zal in strafrechtelijke onderzoeken steeds meer als regiehouder gebruik maken van de kennis en expertise in de organisatie, zoals de DR(R) en het DRIO. De verbinding in netwerken wordt een belangrijke pijler van ons team. Niet alleen als het gaat om de uitvoering van werk, maar ook als het gaat om het delen van kennis en advies met andere VIK teams in het land en de korpsstaf VIK. Integriteit is een onderwerp van ons allemaal en gezamenlijk kunnen we beter anticiperen op ontwikkelingen.

Bijdragen aan het lerend vermogen van de organisatie op integriteit

Het team VIK kan niet alleen veel kennis halen in de organisatie, maar heeft ook veel kennis om te delen. Preventie is een kerntaak van het VIK. Uit de landelijke review op Interne Onderzoeken⁷ is naar voren gekomen dat versterking op preventie noodzakelijk is. We ondersteunen teams die willen reflecteren en leren van incidenten. In de toekomst van het VIK die landelijk is uitgezet (VIK 2.0, Begroting en beheerplan politie 2020-2024) ligt de focus op preventie en is repressie het ultiemum remedium. Team VIK ENN volgt deze lijn, wat betekent dat er veel meer ingezet zal worden op signaleren, adviseren, stimuleren en ondersteunen.

Het verhaal van de melder staat centraal

De politie stelt de hulpvraag van de burger centraal in het dienstverleningsconcept. Team VIK ENN krijgt niet alleen meldingen van burgers, maar ook van politiemedewerkers. Daarom stellen wij de melder centraal als deze contact opneemt met ons team. Wij vertalen het dienstverleningsconcept naar ons team en houden ons aan de vier kernbeloften uit het concept:

- De melder kiest zelf op welke manier hij contact wil maken met ons team
- Wij reageren snel en professioneel op een vraag of melding en handelen deze zo goed mogelijk af.
- Wij laten de melder weten wat er met zijn/haar melding gebeurt, waar hij/zij anders terecht kan en houden de melder op de hoogte.
- Wij denken met de melder mee en doen alles wat mogelijk is om het vertrouwen in de politie te herstellen.

Om deze ontwikkeling te kunnen maken, kiezen wij voor het opzetten van een gezamenlijk voorportaal (FrontOffice, frontdesk of COP), waarin alle meldingen binnenkomen en efficiënt en op gelijke wijze doorgezet of afgehandeld kunnen worden. Wij vergroten hiermee onze herkenbaarheid, voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en kwaliteit.



⁷ Kwaliteit Onderzoeken; Review en vooruitblik – 29 oktober 2020

De uitvoering

De bedrijfsvoeringanalyse is een projectmatige aaneenschakeling van stappen. Alle activiteiten en resultaten die in de toekomst uitgevoerd en behaald moeten worden zijn door de domeinen Interne Onderzoeken, Klachten, Integrale Beveiliging, Ondersteuning en Leiding & Sturing uiteengezet in stappen en uitgewerkt in totaal 277 activiteiten en resultaten. Het domein Veiligheid is zoals eerder aangegeven uitgesloten van de analyse, omdat er een landelijke Taskforce is ingesteld die zich op dit moment buigt over de werkzaamheden en inrichting van dit domein. De huidige gevolgde lijn is dat het domein Veiligheid in de inrichting van de organisatie ondergebracht zal worden bij het PDC.

Alle activiteiten en resultaten zijn vervolgens ondergebracht in 15 werkprofielen zodat een LFNP deskundige advies kan uitbrengen over de benodigde functionaliteiten. Een werklastermeting is meegenomen en uitgewerkt om de vervolgstap over de inrichting van het team te kunnen maken.

De activiteiten en resultaten

De activiteiten van team VIK ENN zijn onderverdeeld in vijf domeinen met bijbehorende werkprocessen:

- Klachten
- Interne onderzoeken
- Integrale beveiliging
- Ondersteuning (voor zover de activiteit niet al benoemd is in bovenstaande clusters en werkprocessen)
- Leiding en Sturing (voor zover de activiteit niet al benoemd is in bovenstaande clusters en werkprocessen)

Activiteiten en resultaten Klachten

| | Activiteiten | Resultaten | Uitvoering |
|---------------------|---|--|---|
| Algemeen | | | |
| 1 | Het geven van voorlichting over de klachten(procedure) en de leermomenten | Overdracht van kennis en vaardigheden | medewerker VIK |
| 2 | Het bezoeken van landelijke themadagen | een goed toegeruste medewerker | medewerker VIK/ operationele sturing |
| 3 | Het volgen van vakgerichte opleidingen | een goed toegeruste medewerker | medewerker VIK/ operationele sturing |
| 4 | Bijdragen aan het organiseren van VIK brede themadagen | Succesvolle themadagen | medewerker VIK |
| 5 | Bijdragen aan de nieuwsbrief VIK | Goede communicatie en geïnformeerde medewerkers | |
| 0 | Toekomst: klager dient klacht in (klager is politiemedewerker) tegen politiemedewerker | Normaliseren van verhoudingen | |
| Aanname fase | | | |
| 0 | Er komt een verzoek binnen | Een ingediend verzoek | |
| 6 | Verwerken verzoek op g schijf | Een verwerkt verzoek | ondersteuning |
| 0 | Klager dient klacht in | Een ingediende klacht | |
| | Verwerking klacht in systeem | Een verwerkte klacht | ondersteuning |
| 7 | Raadplegen verwerkte klacht en beoordelen op ontvankelijkheid | Een geraadpleegde en beoordeelde klacht | operationele sturing |
| 8 | Bij niet ontvankelijkheid opstellen brief naar klager | Brief | ondersteuning/ operationele sturing |
| 9 | Bij onjuiste instantie deze klacht doorspelen | Brief | ondersteuning |
| 10 | Bij onjuiste instantie bericht naar klager doorverwezen | Brief | ondersteuning |
| 11 | Eventueel vragen tbv intake om nadere informatie bij klager/ machtiging | Brief | operationele sturing/ ondersteuning |
| 12 | Verwerken aanvullende info , kan ook zijn beeld/geluidmateriaal | Complete klacht, opgeslagen beeld/geluid materiaal | ondersteuning/ operationele sturing |
| 13 | Sturen van ontvangstbevestiging naar klager met info folder over proces | ontvangstbevestiging | ondersteuning |
| 13a | Opmaken brieven naar klager | brief | ondersteuning |
| 1e Fase | | | |
| 14 | Bijhouden journaal | Overzicht | medewerker VIK |
| 15 | Contact opnemen met de klager, voorkeur telefonisch. | Telefoongesprek waarin de behoefte van de klager duidelijk wordt | medewerker VIK |
| 16 | Daarna maakt hij indien gewenst een persoonlijke afspraak als de klager of de klacht daartoe aanleiding geeft | Persoonlijk gesprek waarin de behoefte van de klager centraal staat. | medewerker VIK |
| 17 | Een verslag maken van dit intake gesprek | Verslag | medewerker VIK |
| 18 | Klachtbehandelaar zoekt uit welke ambtenaar betrokken is en benadert deze | Contact | medewerker VIK |
| 19 | Informeren teamchef | Lering | medewerker VIK |
| 20 | Raadplegen systemen | Achtergrond | medewerker VIK |
| 21 | Ontvangen reactie wordt door behandelaar teruggekoppeld aan klager | Normaliseren van verhoudingen | medewerker VIK |
| 22 | Indien gewenst bemiddeling gesprek | Normaliseren van verhoudingen | medewerker VIK |
| 0 | Klager tevreden klacht afgehandeld | Vertrouwen | |

| | | | |
|----------------------------|--|--|---|
| 23 | Bewaken termijnen | Afspraken | medewerker VIK |
| 24 | Een brief en terugkoppeling naar betrokkene en de teamchef | Een door de betreffende sector chef ondertekende afdoeningsbrief | medewerker VIK |
| 25 | Als de klager niet tevreden is, wordt een klachtdossier opgemaakt | Klachtdossier | medewerker VIK |
| 26 | Zo nodig hoor en wederhoor klager en betrokkene | Aangevuld klachtdossier | medewerker VIK |
| 27 | Controleren klachtdossier | Een gecontroleerd klachtdossier | operationele sturing |
| 28 | Het klachtdossier wordt verzonden naar de klachtcommissie | Verzonden klachtdossier | ondersteuning |
| 29 | Afhandeling klacht tegen VIK medewerker andere eenheid | Brief/ Gesprek | operatonele sturing |
| 30 | Afhandeling notoire klagers | Gedragslijn | operationele sturing |
| 2e Fase | | | |
| 0 | Klachtcommissie brengt advies uit aan de Politiechef (via operationele sturing) middels een rapport | Advies klachtcommissie | |
| 31 | Advies opvragen van hoofdofficier en burgemeester | Advies klachtcommissie | ondersteuning |
| 32 | Vorbereiden op hoorzitting | Vorbereid | medewerker VIK |
| 33 | Beoordelen en analyseren van adviezen | Gedegen besluit | operationele sturing |
| 34 | Schriftelijke terugkoppeling aan klager, feedback aan betrokkenen, teamchef en sectorhoofd | namens de politiechef ondertekende brief | operationele sturing en ondersteuning |
| 35 | Opmaken analyse (samenvatting) advies en aanbevelingen klachtcommissie en uitzetten leermomenten in de organisatie (Sectorhoofd, teamchef en betrokkenen etc.) | leermomenten | operationele sturing |
| 36 | Teamchef geeft feedback en evalueert de acties op leermomenten (VIK 2.0) | terugkoppeling van uitgezette leermomenten | operationele sturing |
| Nationale Ombudsman | | | |
| 0 | Opdracht nader onderzoek Ombudsman | brief van NOM | |
| 37 | Horen betrokkenen/teamchef | Gesprek | Operationele sturing/ medewerker VIK |
| 38 | Opmaken rapport t.b.v. NOM | rapport naar NOM | Ondersteuning |
| 39 | Bestuderen rapport uitspraak ombudsman met leermomenten t.b.v. organisatie | brief van politiechef naar NOM | operationele sturing en ondersteuning |
| 40 | Uitzetten aanbevelingen nationale ombudsman in de organisatie | Brief | operationele sturing |
| 41 | Klachten intake ook schriftelijk, email en via NOM | Brief | ondersteuning |

Activiteiten en resultaten Interne Onderzoeken

| | Activiteiten | Resultaten | Uitvoering |
|------------------------------------|---|---|---|
| Algemeen | | | |
| 42 | Het geven van voorlichting over de onderzoeken en de leermomenten | Overdracht van kennis en vaardigheden | medewerker VIK/ operationele sturing |
| 43 | Het bezoeken van landelijke themadagen | een goed toegeruste medewerker | medewerker VIK/ operationele sturing |
| 44 | Het volgen van vakgerichte opleidingen | een goed toegeruste medewerker | medewerker VIK/ operationele sturing |
| 45 | Bijdragen aan het organiseren van VIK brede themadagen | Succesvolle themadagen | medewerker VIK/ operationele sturing |
| 46 | Bijdragen aan de nieuwsbrief VIK | Goede communicatie en geïnformeerde medewerkers | Medewerker VIK/ operationele sturing |
| Disciplinair onderzoek (DO) | | | |
| 0 | Een melder neemt contact op met team VIK | Een melding over een incident aan team VIK | |
| 47 | Het beoordelen van de melding en adviseren over het vervolg in eerste lijn. | Een advies over de opvolging van de melding die voldoet aan de wettelijke kaders | operationele sturing |
| 48 | Het vastleggen van de melding in het systeem | correcte en volledige documentatie in het systeem | operationele sturing |
| 49 | de melding in zijn geheel beoordelen en een advies opstellen over het vervolgtraject van de melding | Een beoordeling en advies over het te volgen traject | operationele sturing |
| 50 | Advies aan de leiding over het starten van een disciplinair onderzoek (DO) | Een kwalitatief en volledig advies aan de leiding dat besluitvaardig is | operationele sturing |
| 0 | De leiding verzoekt de politiechef om een DO te starten | Een verzoek | |
| 0 | De politiechef geeft een opdracht | Een opdracht tot disciplinair onderzoek | |
| 51 | Vastleggen van de opdracht en het verzamelen, registreren en beheren van de startinformatie | correcte en volledige documentatie in het systeem | ondersteuning |
| 52 | Uitgeven opdracht tot onderzoek aan een medewerker | uitgegeven opdracht | operationele sturing |
| 53 | Invullen en aanleveren opdrachtformulier aan de Politiechef met daarin de kaders van het onderzoek | opdrachtformulier met de kaders van het onderzoek | medewerker VIK |
| 0 | Opdracht ondertekend retour aan VIK | Een ondertekende opdracht die als fundament dient voor het onderzoek | |
| 54 | opmaken aanzeggingsbrief aan de betrokkene in het onderzoek | Een aanzeggingsbrief | Medewerker VIK |
| 55 | controleren aanzeggingsbrief op de juiste inhoud, wettelijke kaders en kwaliteit | Een aanzeggingsbrief die voldoet aan de kwaliteitseisen en aan de wettelijke kaders | operationele sturing |
| 0 | ondertekening aanzeggingsbrief door de eenheidsleiding | Een ondertekende aanzeggingsbrief | |
| 0 | fysiek uitreiken aanzeggingsbrief | Een uitgereikte brief zodat de betrokkene op de hoogte is van het komende onderzoek | |
| 56 | De aanzeggingsbrief wordt verwerkt in het systeem | Correcte en volledige documentatie in het systeem | ondersteuning |

| | | | |
|----|--|--|----------------------------------|
| 57 | Plannen van de aanzegging (maken afspraak) | Een geplande afspraak met de betrokkene | Ondersteuning/ medewerker VIK |
| 58 | De medewerker start het onderzoek en maakt een plan van aanpak aan de hand van een bestaand format. In het plan staan de benodigde onderzoek handelingen om tot een volledig onderzoeksresultaat te komen. | plan van aanpak voor de uitvoering van het onderzoek | VIK medewerker |
| 59 | Twee medewerkers houden een intakegesprek met de betrokkene ter informatie over de procedure van het lopende onderzoek en de wettelijke kaders | Een geïnformeerde betrokkene | VIK medewerker |
| 60 | Een medewerker verzamelt en valideert onderzoeksgegevens bij derden | gevalideerde onderzoeksgegevens van derden | VIK medewerker |
| 61 | Een medewerker verzamelt en valideert onderzoeksgegevens uit de politiestructuren | gevalideerde onderzoeksgegevens uit het politiestructuur | ondersteuning |
| 62 | Een medewerker werkt de aangeleverde onderzoeksgegevens van beeld en geluid uit tot een rapport | Een kwalitatief rapport dat aan de wettelijke kaders voldoet | ondersteuning |
| 63 | Alle onderzoeksafdelingen worden vastgelegd in het systeem om de kwaliteit en zuiverheid van het onderzoek te borgen | Geregistreerde onderzoek handelingen | een ieder |
| 64 | De verzamelde onderzoeksgegevens worden beschreven, veredeld en in samenhang gebracht. | Een compleet beeld van het incident | VIK medewerker |
| 65 | Een medewerker bereidt zich voor op de interviews met getuigen door het opmaken van een gespreksplan aan de hand van de veredelde en in samenhang gebrachte onderzoeksgegevens | Een gespreksplan dat gericht is op waarheidsvinding met als leidraad de veredelde en in samenhang gebrachte onderzoeksgegevens | VIK medewerker |
| 66 | plannen van interviews getuigen | | ondersteuning |
| 67 | interviews met getuigen | interviews | VIK medewerker |
| 68 | De opbrengst van de interviews verwerken en analyseren ter voorbereiding van het verantwoordingsgesprek betrokkenen | Effectief en kwalitatief verantwoordingsgesprek | VIK medewerker |
| 69 | Het verantwoordingsgesprek voorbereiden | Een effectief en kwalitatief verantwoordingsgesprek | VIK medewerker |
| 70 | Het verantwoordingsgesprek met betrokkenen | interviews | VIK medewerker |
| 71 | Opmaken concept eindrapport | eindrapport dat aan de wettelijke kaders voldoet | VIK medewerker |
| 72 | Kwaliteitscontrole eindrapport | een rapport dat aan de wettelijke kaders en de kwaliteitseisen voldoet | operationele sturing |
| 73 | Opmaken definitief eindrapport | Een besluitwaardig rapport waarop de leiding beslist aangaande de te nemen maatregelen | VIK medewerker |
| 74 | Gedurende het onderzoek informeren over de voortgang van het onderzoek aan de teamchef en juridische afdeling | Goede communicatie en dienstverlening | VIK medewerker |
| 75 | Gedurende het onderzoek informeren over de voortgang van het onderzoek aan de eenheidsleiding en sectorhoofd | Goede communicatie en dienstverlening | operationele sturing |
| 76 | Kopiëren, archiveren en insturen van eindrapport naar de eenheidsleiding, juridische afdeling en sectorhoofd | Een kwalitatief en volledig eindrapport aan de leiding dat besluitwaardig is | ondersteuning |

| | | | |
|-----------------------------------|--|---|----------------------|
| 77 | Definitieve afdoening vastleggen in het politiesysteem | Een goed geregistreerde afdoening | ondersteuning |
| 78 | Kwaliteitscontrole op de invoer van alle onderzoeksgegevens in het systeem en afsluiten onderzoek in het systeem | Een goed geregistreerde afdoening | operationele sturing |
| 79 | Termijnbewaking onderzoek | Een onderzoek dat aan de vastgestelde afspraken voldoet | operationele sturing |
| 80 | Sturen op protocol onderzoek | Een onderzoek dat aan het vastgestelde protocol voldoet | operationele sturing |
| Oriënterend onderzoek (OO) | | | |
| 0 | Een melder neemt contact op met de politie (burger, OM, intern) | Een melding over een incident aan team VIK | |
| 81 | Het beoordelen van de melding en adviseren over het vervolg in eerste lijn. | Een beoordeelde melding en besluitwaardig advies aan de operatie | operationele sturing |
| 82 | Het vastleggen van de melding in het systeem | correcte en volledige documentatie in het systeem | operationele sturing |
| 83 | Een besluit nemen over de vervolghandeling van de melding | Een besluit over het te volgen traject | operationele sturing |
| 84 | Casusoverleg met de leiding over het vervolg van de melding | Een inhoudelijke bespreking van de melding en zorgvuldige afweging over het vervolg | operationele sturing |
| 85 | Advies aan de leiding over het starten van een oriënterend onderzoek (OO) | Een besluitwaardig advies aan de leiding | operationele sturing |
| 0 | De leiding verzoekt de politiechef om een OO te starten | Een verzoek | |
| 0 | De politiechef geeft een opdracht | Een opdracht tot oriënterend onderzoek | |
| 86 | Vastleggen van de opdracht en het verzamelen, registreren en beheren van de startinformatie | correcte en volledige documentatie in het systeem | ondersteuning |
| 87 | Uitgeven opdracht tot onderzoek aan een medewerker | Een uitgegeven opdracht tot onderzoek | operationele sturing |
| 88 | Invullen en aanleveren opdrachtformulier aan PC | opdrachtformulier | VIK medewerker |
| 0 | Opdracht ondertekend retour aan VIK | Een ondertekende opdracht met de onderzoekskaders | |
| 89 | De medewerker start het onderzoek en maakt een plan van aanpak | plan van aanpak voor de uitvoering van het onderzoek | VIK medewerker |
| 90 | Verzamelen van onderzoeksgegevens bij derden | verzamelde onderzoeksgegevens | Vik medewerker |
| 91 | Verzamelen van onderzoeksgegevens uit de (bedrijfs)politiesystemen | verzamelde onderzoeksgegevens | ondersteuning |
| 92 | Uitwerken van aangeleverde onderzoeksgegevens (beeld en geluid) | uitgewerkte onderzoeksgegevens | ondersteuning |
| 93 | Vastleggen onderzoek handelingen in systeem | Een correcte en volledige vastlegging van het onderzoek in het systeem | een ieder |
| 94 | beschrijven en veredelen van onderzoeksgegevens | rapport met veredelde onderzoeksgegevens | VIK medewerker |
| 95 | Onderzoeksgegevens analyseren ter voorbereiding op de interviews | Verwerken en analyseren van alle verzamelde gegevens | VIK medewerker |
| 96 | voorbereiden interview van getuigen door opmaken gespreksplan | Een effectief en kwalitatief gespreksplan | VIK medewerker |
| 97 | plannen van interviews getuigen | geplande interviews | VIK medewerker |
| 98 | interviews met getuigen | effectieve en kwalitatieve interviews aan de hand van het gespreksplan | VIK medewerker |
| 99 | Alle informatie verwerken en analyseren tot een concept rapport | Een proces verbaal dat aan de uitgegeven opdracht en wettelijke kaders voldoet | VIK medewerker |

| | | | |
|---|---|---|--|
| 100 | Kwaliteitscontrole rapport | Een kwalitatief hoogstaand proces verbaal | operationele sturing |
| 101 | Opmaken definitief rapport | een definitief proces verbaal | VIK medewerker |
| 102 | Termijnbewaking onderzoek | Een onderzoek dat aan de vastgestelde afspraken voldoet | operationele sturing |
| 103 | Advies opmaken over het vervolgtraject | Een besluitwaardig advies aan de opdrachtgever | operationele sturing |
| 104 | Het rapport en het advies verstrekken aan de opdrachtgever | Een verstrekt besluitwaardig proces verbaal waarop de leiding beslist aangaande de te nemen maatregelen | ondersteuning |
| 105 | De beslissing van het bevoegd gezag vastleggen in het systeem | En goed geregistreerde afdoening | ondersteuning |
| Eenvoudig Strafrechtelijk onderzoek (SO) | | | |
| 0 | melding (burger, OM, intern) | Een melding over een incident aan team VIK | |
| 106 | Als de melding binnenkomt bij de frontdesk, wordt een intakeformulier opgemaakt en ingeleverd bij de operationele sturing | Een intakeformulier met alle gegevens omtrent de melding | ondersteuning |
| 107 | of een rechtstreekse melding, of het intakeformulier wordt in het systeem vastgelegd | De verwerkte gegevens omtrent de melding in het systeem | operationele sturing/ ondersteuning |
| 108 | Besluit nemen over de vervolgaafhandeling | Een besluit over het vervolg van de melding | operationele sturing |
| 109 | De opdracht tot onderzoek wordt uitgegeven aan een medewerker | Een uitgegeven opdracht tot onderzoek | operationele sturing |
| 110 | De medewerker doet intake en neemt de aangifte van de melder op | Een intakegesprek met de melder en een pv aangifte | VIK medewerker |
| 111 | de medewerker informeert de betrokken teamchef | Goede communicatie en een geïnformeerde teamchef | VIK medewerker |
| 112 | De medewerker start het onderzoek en maakt een plan van aanpak | Een kwalitatief plan van aanpak van het onderzoek | VIK medewerker |
| 113 | Het plan van aanpak en de bijbehorende processen verbaal worden ter beoordeling voorgelegd aan het OM | Een besluitwaardig rapport waarop het OM beslist aangaande het strafrechtelijk vervolg | VIK medewerker |
| 0 | De OvJ beoordeelt de stukken en beslist over het vervolg - wel of geen onderzoek | Een besluit over het vervolg | |
| 114 | Indien geen onderzoek, wordt de afdoeningsbrief van het OM doorgestuurd naar het sectorhoofd | Een afdoeningsbrief indien geen onderzoek | operationele sturing |
| 115 | De afdoening wordt geregistreerd in het systeem | Een correcte en volledige vastlegging van het onderzoek in het systeem | ondersteuning |
| 116 | Indien wel een onderzoek, het verzamelen van onderzoeksgegevens bij derden | Verzamelde onderzoeksgegevens | VIK medewerker |
| 117 | Verzamelen van onderzoeksgegevens uit de politiesystemen | Verzamelde onderzoeksgegevens | VIK medewerker |
| 118 | Uitwerken van aangeleverde onderzoeksgegevens (beeld en geluid) | Uitgewerkte onderzoeksgegevens | ondersteuning |
| 119 | Het vastleggen onderzoek handelingen in systeem | Een correcte en volledige vastlegging van het onderzoek in het systeem | een ieder |
| 120 | Het beschrijven en veredelen van onderzoeksgegevens | rapport met veredelde onderzoeksgegevens | VIK medewerker |
| 121 | Onderzoeksgegevens analyseren ter voorbereiding op de verhoren | Verwerken en analyseren van alle verzamelde gegevens | VIK medewerker |
| 122 | voorbereiden verhoren van getuigen door het opmaken van een verhoorplan | Een effectief en kwalitatief verhoorplan | VIK medewerker |

| | | | |
|---|---|--|--------------------------------------|
| 123 | plannen van verhoren met getuigen | geplande verhoren | Vik medewerker |
| 124 | Het verhoren van getuigen | effectieve en kwalitatieve getuigenverhoren aan de hand van het verhoorplan | VIK medewerker |
| 125 | De opbrengst van de verhoren verwerken en analyseren ter voorbereiding van het verdachtenverhoor | Een verhoorplan dat gericht is op waarheidsvinding met als leidraad alle veredelde en geanalyseerde onderzoeksgegevens | VIK medewerker |
| 126 | Het plannen van het verhoor van de verdachte(n) | Een gepland verhoor | VIK medewerker |
| 127 | Opmaken verhoorplan verdachte | Een effectief en kwalitatief verhoorplan | VIK medewerker |
| 128 | Het verhoren van de verdachte | Een effectief en kwalitatief verhoor aan de hand van het verhoorplan | VIK medewerker |
| 129 | Opmaken concept einddossier | Een volledig en kwalitatief einddossier dat aan alle vereisten voldoet, zowel de wettelijke kaders als de procesafspraken | VIK medewerker |
| 130 | Kwaliteitscontrole einddossier | Een volledig en kwalitatief einddossier dat aan alle vereisten voldoet, zowel de wettelijke kaders als de procesafspraken | operationele sturing |
| 131 | Opmaken definitief einddossier | Een besluitwaardig einddossier waarop het OM beslist aangaande het strafrechtelijk vervolg | VIK medewerker |
| 132 | Gedurende het onderzoek informeren over de voortgang van het onderzoek aan de eenheidsleiding, sectorhoofd en OvJ | Goede communicatie en dienstverlening | operationele sturing |
| 133 | Kopiëren, archiveren en insturen van einddossier naar de OvJ | Een ingestuurd einddossier | ondersteuning |
| 134 | informerende brief naar aangever en politiemedewerker | Goede communicatie en dienstverlening, voldoen aan de wettelijke vereisten | ondersteuning |
| 135 | Kwaliteitscontrole op de invoer van alle onderzoeksgegevens in het systeem en afsluiten onderzoek in het systeem | Een correcte en volledige vastlegging van het onderzoek in het systeem | operationele sturing |
| 136 | Termijnbewaking onderzoek | Een onderzoek dat aan de vastgestelde termijnen voldoet | Ondersteuning / operationele sturing |
| 137 | Sturen op wettelijke kaders onderzoek | Een onderzoek dat aan de vastgestelde wettelijke kaders voldoet | operationele sturing |
| Complex Strafrechtelijk onderzoek (SO) | | | |
| 0 | melding (burger, OM, intern) | Een melding over een incident aan team VIK | |
| 138 | Als de melding binnenkomt bij de frontdesk wordt een intakeformulier opgemaakt en ingeleverd bij de operationele sturing | Een intakeformulier met alle gegevens omtrent de melding | ondersteuning |
| 139 | of een rechtstreekse melding, of het intakeformulier wordt in het systeem vastgelegd | De verwerkte gegevens omtrent de melding in het systeem | operationele sturing/ ondersteuning |
| 140 | Het voeren van een casuoverleg waarin de melding wordt gewogen aan de hand van vastgestelde kaders en de individuele omstandigheden van het geval. Er wordt | Een casuoverleg met een besluitwaardig advies over het vervolgtraject van de melding en een besluit over het vervolg en de prioritering van de melding | Leiding en Sturing |

| | | | |
|-----|--|--|----------------------------------|
| | een beslissing genomen over de prioritering en het vervolg. | | |
| 141 | Het opstellen van een plan van aanpak waarin de meest effectieve en efficiënte methoden en technieken worden gekozen voor de aanpak van het onderzoek | Een besluitwaardig plan van aanpak met de meest effectieve en efficiënte methoden en technieken voor de aanpak van het onderzoek | operationele sturing |
| 142 | Besluit nemen over het vervolg van het onderzoek aan de hand van het plan van aanpak | Een besluit over het vervolg van het onderzoek | Leiding en Sturing |
| 143 | Het uitgeven van de opdracht aan een zaak coördinator | Een uitgegeven onderzoek | operationele sturing |
| 144 | De betrokken teamchef wordt geïnformeerd | Goede communicatie en een geïnformeerde teamchef | VIK medewerker/ zaak coördinator |
| 145 | Aanvragen summiT registratie | Een summiT registratie om in te werken | ondersteuning |
| 146 | Het opmaken van een art. 27 proces verbaal (de verdachte) | Een art. 27 proces verbaal | VIK medewerker |
| 147 | Zo nodig het opmaken van een aangifte | Een proces verbaal van aangifte | VIK medewerker |
| 148 | Het plan van aanpak en de bijbehorende processen verbaal worden ter beoordeling voorgelegd aan het OM | Een besluitwaardig document waarop het OM beslist aangaande het strafrechtelijk vervolg | VIK medewerker |
| 149 | De OvJ beoordeelt de stukken beslist over het vervolg - wel of geen onderzoek | Een besluit over het strafrechtelijk vervolg | |
| 150 | Indien geen onderzoek maar wel een aangifte, wordt de afdoeningsbrief van het OM doorgestuurd naar het sectorhoofd | Een afdoeningsbrief voor het sectorhoofd | operationele sturing |
| 151 | Het registreren van deze afdoening in het systeem | Een registratie van de afdoeningsbrief | ondersteuning |
| 152 | Indien wel een onderzoek, het faciliteren in mensen en middelen aan de hand van het plan van aanpak | De juiste mensen en middelen voor het onderzoek | Leiding en Sturing |
| 153 | Een overleg van het samengestelde onderzoeksteam waarin de taken worden vastgesteld en verdeeld. | start journaal | operationele sturing |
| 154 | De volgende onderzoek handelingen worden uitgevoerd middels vordering: - Meldkamergegevens - Informatie verzamelen uit politiesystemen (Forensische Digitale Opsporing) - Histo's (126 N Sv) - Financiële gegevens (126NC en 126NA) - OSINT gegevens - Tap (126M Sv) - Observatie (126G Sv) - OVC en cameraplantsing | Alle relevantie verzamelde informatie t.a.v. het onderzoek | VIK medewerker |
| 155 | TCI kan gericht worden aangestuurd | relevante informatie t.a.v. het onderzoek | Leiding en Sturing |
| 156 | Uitwerken van alle aangeleverde onderzoeksgegevens (beeld en geluid) | uitgewerkte onderzoeksgegevens | ondersteuning |
| 157 | Vastleggen alle onderzoek handelingen in systeem | Een correcte en volledige vastlegging van het onderzoek in het systeem | een ieder |
| 158 | beschrijven en veredelen van alle onderzoeksgegevens | Een proces verbaal met alle veredelde onderzoeksgegevens | VIK medewerker |

| | | | |
|------|--|---|--|
| 159 | Tijdens het onderzoek wordt gebruik gemaakt van een netwerk om afstemming te onderhouden met partners in het onderzoek, om nieuwe afspraken te maken en om te sturen op de uitvoering van de gemaakte afspraken. Partners zijn onder meer de FDO, DRR, DRIO, TCI en het OM | Een goede communicatie en afstemming | operationele sturing |
| 160 | Voortgangsoverleggen van het samengestelde onderzoeksteam waarbij gemonitord wordt op de voortgang van het onderzoek, nieuwe afspraken worden gemaakt en wordt gestuurd op de uitvoering van de gemaakte afspraken. | Een goede communicatie en afstemming, sturing op de voortgang van het onderzoek en de gemaakte afspraken | operationele sturing |
| 161 | Onderzoeksgegevens analyseren ter voorbereiding op de verhoren | Verwerken en analyseren van alle verzamelde gegevens | VIK medewerker |
| 162 | voorbereiden verhoor van getuigen door het opmaken van een verhoorplan | Een effectief en kwalitatief verhoorplan | VIK medewerker |
| 163 | plannen van verhoren met getuigen | geplande verhoren | ondersteuning |
| 164 | Het verhoren van getuigen | effectieve en kwalitatieve getuigenverhoren aan de hand van het verhoorplan | VIK medewerker |
| 165 | De opbrengst van de verhoren verwerken en analyseren ter voorbereiding van het verdachtenverhoor | Een verhoorplan dat gericht is op waarheidsvinding met als leidraad alle veredelde en geanalyseerde onderzoeksgegevens | VIK medewerker |
| 165a | Het opmaken van een verhoorplan | Een effectief en kwalitatief verhoor aan de hand van het verhoorplan | VIK medewerker |
| 165b | Het plannen van het verhoor | Een gepland verhoor | Ondersteuning |
| 166 | Het verhoren van de verdachte | Een effectief en kwalitatief verhoor aan de hand van het verhoorplan | VIK medewerker |
| 167 | Opmaken concept einddossier | Een volledig en kwalitatief einddossier dat aan alle vereisten voldoet, zowel de wettelijke kaders als de procesafspraken | VIK medewerker |
| 168 | Kwaliteitscontrole einddossier | Een volledig en kwalitatief einddossier dat aan alle vereisten voldoet, zowel de wettelijke kaders als de procesafspraken | operationele sturing |
| 169 | Opmaken definitief einddossier | Een besluitwaardig einddossier waarop het OM beslist aangaande het strafrechtelijk vervolg | VIK medewerker |
| 170 | Gedurende het onderzoek informeren over de voortgang van het onderzoek aan de eenheidsleiding, sectorhoofd en OvJ | Goede communicatie en dienstverlening | operationele sturing |
| 171 | Kopiëren, archiveren en insturen van einddossier naar de OvJ | Een ingestuurd einddossier | ondersteuning |
| 172 | informerende brief naar aangever en politiemedewerker | Goede communicatie en dienstverlening, voldoen aan de wettelijke vereisten | ondersteuning |
| 173 | Kwaliteitscontrole op de invoer van alle onderzoeksgegevens in het systeem en afsluiten onderzoek in het systeem | Een correcte en volledige vastlegging van het onderzoek in het systeem | operationele sturing |
| 174 | Termijnbewaking onderzoek | Een onderzoek dat aan de vastgestelde termijnen voldoet | Ondersteuning/ operationele sturing |
| 175 | Sturen op wettelijke kaders onderzoek | Een onderzoek dat aan de vastgestelde wettelijke kaders voldoet | operationele sturing |
| 176 | Het afloopbericht van het OM vastleggen in het systeem | En goed geregistreeerde afdoening | ondersteuning |

Activiteiten en resultaten Integrale beveiliging

| | Activiteiten | Resultaten | Uitvoering |
|------------------------------|---|---|---|
| Algemeen | | | |
| 177 | Het geven van voorlichting over de onderzoeken en de leermomenten n.a.v van de inzet van mystery guests | Overdracht van kennis en vaardigheden | * Alle activiteiten worden uitgevoerd door de BVC, in afstemming en door aansturing vanuit 2 lijnen, de teamchef en de CSO. |
| 178 | Het bezoeken van landelijke themadagen | een goed toegeruste medewerker | |
| 179 | Het volgen van vakgerichte opleidingen | een goed toegeruste medewerker | |
| 180 | Bijdragen aan het organiseren van VIK brede themadagen | Succesvolle themadagen | |
| 181 | Bijdragen aan de nieuwsbrief VIK | Goede communicatie en geïnformeerde medewerkers | |
| Integrale beveiliging | | | |
| 182 | Ontvangen en beoordelen incident, verantwoordelijke directie informeren en adviseren, informeren teamchef en eenheidsleiding (hoofd bedrijfsvoering), processen bijsturen of (tijdelijk) stoppen, schadebeperking en samen met andere actoren sturen en adviseren op het herstel van de situatie en terugkeren naar de oorspronkelijke situatie, kennis en kunde van collega's inwinnen | | Beoordeeld en afgehandeld beveiligingsincident |
| 183 | Aannemen en beoordelen vraagstuk eenheidsleiding, feitenonderzoek naar het gewenste resultaat, eenheidsbreed onderzoek instellen, maar ook landelijk (vergelijken), uitvoeren van een nulmeting, Op basis van onderzoek met de verantwoordelijk directie stappen ondernemen richting verbetering, Regie houden op het proces, genomen stappen invoegen in advies eenheidsleiding en deze ontzorgen. | | Advies Eenheidsleiding |
| 184 | Samen met FM monitoren hoe onze politielocaties beveiligd zijn, warm contact met het hoofd bedrijfsvoering over actuele zaken, monitoren eisen RmBPG en Algemeen Programma van eisen, stip op de horizon vertalen naar eenheidsleiding, landelijke overlegmomenten bijwonen over onderwerp, 2 maandelijks overleg met BVC collega's, afstemming met CSO en teamchef. | | Goed uitgevoerd toezicht deelgebied fysieke beveiliging |
| 185 | Warm contact met BHV specialist ENN, maandelijks overleg over stand van zaken, verbindend tussen de leiding en specialist BHV, oefeningen uitzetten m.b.t. BHV/CTER (raakvlakken meer deelgebieden), loopt alles conform beleid en is er maatschappelijke afstemming? | | Goed uitgevoerd toezicht deelgebied Bedrijfshulpverlening |
| 186 | Maandelijks overleg met Veilig en gezond werken, actuele bedreigingen bespreekbaar maken en denkkraft uit het land halen (Corona bijv.), signalen organisatie ontvangen en onderzoeken. | | Goed uitgevoerd toezicht deelgebied Personele veiligheid |
| 187 | Monitoren of de continuïteitsprocessen goed lopen, maandelijks overleg met FM, controles uitzetten, zoals pentest etc. | | Goed uitgevoerd toezicht deelgebied continuïteitsmanagement |
| 188 | Controle op gekozen leveranciers, afstemming screening, contractbeheer en ICT | | Goed uitgevoerd toezicht deelgebied industrieveiligheid |
| 189 | Warm contact IM, bewustwording inzetten ENN door evalueren incidenten met betrokken medewerkers, pentesten laten uitvoeren, maandelijks overlegmomenten SOC en TIB, maandelijks landelijk overlegmoment bijwonen, afstemming BVC collega's en CSO. EVO inzetten kwetsbare ruimte, analyse kwetsbare ruimten maken. | | Goed uitgevoerd toezicht deelgebied informatiebeveiliging |

| | | |
|-----|---|--|
| 190 | Bijhouden monitoringsactiviteiten en toezicht houden op afspraken betrokken directies, hoofd bedrijfsvoering en teamchef informeren. | Goed werkende monitoringskalender |
| 191 | Samen met Huisvesting, ICT, FM en leveranciers samenkomen voor realiseren steunpunt. Schouw uitvoeren en spiegelen RmBPG en Algemeen Programma van Eisen. Registreren steunpunt met advies. Toezicht houden op de daadwerkelijke realisatie | Operationeel maken steunpunten |
| 192 | Dagelijks incidenten, vragen, adhoc casuïstiek vastleggen in het BVC systeem | Bijhouden en registreren veiligheidsincidenten |
| 193 | Bijwonen MT overlegmomenten, organiseren, adhoc bijdragen VIK (Bedrijfsvoeringsanalyse), juiste afstemming en sturing TC en CSO | Goed werkend cluster IB |
| 194 | Bij iedere casus, onderzoek etc. warm contact zoeken met betrokken lijn chef, medewerkers etc. Overlegmomenten houden met andere BVC (soortgelijk) bij bijv. OM etc. (van elkaar leren) | Naamsbekendheid vergroten, intern & extern |
| 195 | Na ieder incident met betrokken mensen en leiding evalueren (zelflerende organisatie) en sturen op bewustwording. | Vergroten bewustzijn eenheid |
| 196 | Landelijk regie op opleidingen BVC | Opleidingen BVC |
| 197 | Input leveren Landelijk veiligheidsoverleg, casuïstiek bespreken, output meenemen naar eenheid en communiceren | Goed werkend landelijk veiligheidsoverleg |
| 198 | Input leveren, casuïstiek bespreking, advies inwinnen en implementeren in eigen eenheid | Goed werkend veiligheidsoverleg tussen meerdere eenheden |
| 199 | Initiëren, organiseren en verbinden tussen stakeholders. Regie en sturing op het proces. | Goed werkend stuurgroep overleg IB/HBV |
| 200 | Input leveren, casuïstiek bespreken | Goed werkend BVC overleg |
| 201 | Stakeholders samenbrengen, SWOT analyse gebruiken voor verbinding, sturen op verbinding | Verbinding creëren tussen netwerk, zelfredzaam maken |
| 202 | Regie en operationele sturing op het proces, verantwoordelijkheid, presenteren uitkomst EL | Uitgevoerde controle (bijv. MQ project) |
| 203 | Regie en operationele sturing, verbinding actoren, presenteren uitkomst eenheidsleiding | Volbrachte oefening (bijv. CTER) |
| 204 | Regie en initiëren evaluatie beveiligingsincident betrokken partijen kader van bewustwording | Verantwoorde evaluatie incident |
| 205 | Beoordelen verstrekken beelden, over teamchef voor toestemming, registreren in systeem, adviseren en afsluiten. | Beoordelen verstrekken camerabeelden |
| 206 | Overlegvorm RIEC en OM afstemmen datalekken en andere incidenten. | Goed werkend overleg RIEC en OM |
| 207 | Samen met stakeholders Te Beschermen Belangen inzichtelijk maken | Inzichtelijk maken TBB's met stakeholders |
| 208 | Inzichtelijk maken stakeholders intern | Stakeholders analyse |
| 209 | Warm contact onderhouden sectorhoofden en eenheidsleiding, bereikbaar en benaderbaar zijn (loketfunctie eenheidsleiding) | Goed contact eenheidsleiding/sectorhoofden |
| 210 | Vervangen van andere integrale beveiligers bij afwezigheid (waarnemen van een andere eenheid) | Doorlopend toezicht op de eenheden |

Activiteiten en resultaten Ondersteuning

| | Activiteiten | Resultaten | Uitvoering |
|----------------------|--|---|------------|
| Algemeen | | | |
| 211 | Het bezoeken van landelijke themadagen | een goed toegeruste medewerker | |
| 212 | Het volgen van vakgerichte opleidingen | een goed toegeruste medewerker | |
| 213 | Bijdragen aan het organiseren van VIK brede themadagen | Succesvolle themadagen | |
| 214 | Bijdragen aan de nieuwsbrief VIK | Goede communicatie en geïnformeerde medewerkers | |
| Ondersteuning | | | |

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Activiteiten en resultaten Leiding en Sturing

| | Activiteiten | Resultaten | Uitvoering |
|---------------------------|--|--|--|
| Algemeen | | | |
| 235 | Het bezoeken van landelijke themadagen | een goed toegeruste medewerker | L&S/ operationele sturing/ operationeel specialisme |
| 236 | Het volgen van vakgerichte opleidingen | een goed toegeruste medewerker | L&S/ operationele sturing/ operationeel specialisme |
| 237 | Bijdragen aan de nieuwsbrief VIK | Goede communicatie en geïnformeerde medewerkers | L&S/ operationele sturing/ operationeel specialisme |
| Leiding en Sturing | | | |
| 238 | Het dragen van de verantwoordelijkheid voor het behalen van vastgestelde resultaten en het sturen op het behalen van deze resultaten. | Het behalen van vastgestelde resultaatafspraken | L&S |
| 239 | Het beheer van de budgetten van het team en sturen op budgetuitgaven | Efficiënt budgetbeheer binnen vastgestelde resultaatafspraken | L&S |
| 240 | Beslissingen nemen ten aanzien van het werkproces en van het ontwikkelen van dit proces zodat zo effectief en efficiënt mogelijk de resultaten worden behaald | Een heldere lijn in het werk met resultaten die zo effectief en efficiënt mogelijk worden behaald | L&S |
| 241 | Beslissingen nemen ten aanzien van de inzet van capaciteit met het oog op de te halen resultaten, maar ook met het oog op de drie toetsstenen uit de strategische agenda (zorg, menselijke maat en realisatiekracht) | Een optimale inzet van capaciteit met een balans tussen de resultaatafspraken en de zorg voor de medewerker | L&S |
| 242 | Sturen op de ontwikkeling van medewerkers door onder meer R&O gesprekken | Gemotiveerde medewerkers en een kwalitatieve impuls op de resultaten | L&S/ operationele sturing |
| 243 | Sturen op de werkzaamheden van individuele medewerkers door onder meer voortgangsgesprekken en functioneringsgesprekken | Een heldere lijn in het werk met resultaten die zo effectief en efficiënt mogelijk worden behaald. Duidelijkheid naar de medewerker toe wat de verwachtingen zijn over zijn of haar werkzaamheden. | L&S/ operationele sturing |
| 244 | Deelname aan het MT (managementoverleg) en hierin besluiten nemen en/of de teamchef adviseren over te nemen besluiten. De teamchef informeren zodat deze kan bijsturen indien nodig | Sturing op de gemaakte resultaatafspraken | operationele sturing |
| 245 | het informeren van de leidinggevende ten behoeve van het maken van ontwikkelafspraken en beoordeling van medewerkers | Een goed geïnformeerde leidinggevende | operationele sturing |
| 246 | Het creëren van een veilige werkomgeving voor medewerkers van het team | Een veilige werkomgeving | L&S/ operationele sturing |
| 247 | Het opstellen van een teamplan voor het team met daarin opgenomen de resultaten, prioriteiten, randvoorwaarden en mogelijkheden van externe oriëntatie, zodat duidelijk is wat de bijdrage van het team is aan de organisatie. Ook opgenomen is de aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en welke formatie, middelen, faciliteiten en budget daarvoor beschikbaar zijn. | Een teamplan waarin de taken/plannen van het VIK uiteen worden gezet en worden afgezet tegen de beschikbare mensen en middelen | specialisme |
| 248 | Het faciliteren van medewerkers met middelen en randvoorwaardelijke aspecten voor het behalen van hun resultaten | Het behalen van vastgestelde resultaatafspraken | L&S |

| | | | |
|-----|--|--|------------------------------|
| 249 | Het afleggen van verantwoording over de behaalde resultaten van het team | Effectieve en efficiënte sturing op het bereiken van resultaten, inclusief de beoordeling ervan | L&S |
| 250 | Het participeren in monodisciplinaire netwerken ten behoeve van de gezamenlijke aanpak van problematiek en te behalen resultaten | Resultaten die zo effectief en efficiënt mogelijk worden behaald | L&S |
| 251 | Actief participeren in personele zorg en verantwoordelijkheid dragen voor personele zorg | Een gezonde werkomgeving met aandacht voor zorg | L&S/ operationele sturing |
| 252 | Sturen op de voorwaarden van de Wet Poortwachter | Voldoen aan de voorwaarden van de wet Poortwachter | L&S/ operationele sturing |
| 253 | Het participeren in besluitvormende organen, gezamenlijk besluiten nemen en het belang van het team vertegenwoordigen | Vertegenwoordiging van de belangen van het team en gezamenlijke besluitvorming op beleid en operatie | L&S |
| 254 | Leiding geven aan specialisten | Sturing op de Inzet en directe inbreng door specialisten | L&S |
| 255 | Het ontwikkelen van werkwijzen, beleid en/of oplossingen om een optimaal resultaat van het team te bereiken | Ontwikkelingen die tot een optimaal resultaat leiden | specialisme |
| 256 | Het organiseren en begeleiden van de implementatie van de nieuwe werkprocessen | Een geïmplementeerd werkproces dat tot een optimaal resultaat leidt | specialisme |
| 257 | Het monitoren en analyseren van de werkprocessen en adviseren over bijsturing als dit nodig is | Een efficiënt en effectief werkproces | specialisme |
| 258 | Participeren in en initiëren van netwerken ten behoeve van de ontwikkeling van het team | Vertegenwoordiging van de belangen van het team en gezamenlijke ontwikkeling op beleid en veiligheidsproblematiek | specialisme |
| 259 | Het ondersteunen en coachen ten behoeve van de implementatie van werkprocessen | Een geïmplementeerd werkproces dat tot een optimaal resultaat leidt | specialisme |
| 260 | Opstellen van plannen van aanpak voor de implementatie van (nieuwe) kaders, (nieuwe) werkprocessen, en/of (nieuw) beleid | Een plan van aanpak voor de implementatie van (nieuwe) kaders, (nieuwe) werkprocessen, en/of (nieuw) beleid | specialisme |
| 261 | uitvoeringsafspraken en randvoorwaardelijke afspraken maken ten behoeve van de uitvoering van de plannen van aanpak | Afspraken ten behoeve van sturing op de uitvoering van de plannen van aanpak | L&S/ specialisme |
| 262 | Sturen op het nakomen van de gemaakte afspraken ten behoeve van de uitvoering van de plannen van aanpak | Sturing op de uitvoering van de plannen van aanpak | L&S/ specialisme |
| 263 | Het organiseren van overzicht op resultaatafspraken | Een doorlopend geactualiseerd overzicht van de stand van zaken op de resultaatafspraken | specialisme |
| 264 | Het organiseren van overzicht op ontwikkelopgaven | Een doorlopend geactualiseerd overzicht van de stand van zaken op de ontwikkelopgaven | specialisme |
| 265 | Het analyseren van de overzichten en samenhang creëren, zodat er een vakinhoudelijk advies ontstaat over de koers van het team | Een besluitwaardig advies dat de leiding in staat stelt om een gewogen keuze te maken | specialisme |
| 266 | Adviseren over bijsturing en de effecten van de bijsturing ten aanzien van het behalen van de resultaatopgaven dan wel ontwikkelopgaven | Een besluitwaardig advies dat de leiding in staat stelt om een gewogen keuze te maken | specialisme |
| 267 | Initiëren en participeren in multidisciplinaire netwerken ten behoeve van de aanpak van complexe strafrechtonderzoeken. Samenwerking organiseren om een optimaal resultaat te bereiken | Vertegenwoordiging van de belangen van het team en gezamenlijke afspraken ten behoeve van de aanpak van complexe strafrechtonderzoeken | specialisme |

| | | | |
|-----|--|--|------------------|
| 268 | Initiëren van en participeren in multidisciplinaire netwerken en sturen op de uitvoering van plannen van aanpak voor veiligheidsproblematiek dan wel complexe strafrechtonderzoeken | Vertegenwoordiging van de belangen van het team en sturing op het nakomen van afspraken ten behoeve van plannen van aanpak voor veiligheidsproblematiek dan wel de aanpak van complexe strafrechtonderzoeken | specialisme |
| 269 | Meerdere invalshoeken van een veiligheidsprobleem onderzoeken, bekende oplossingen onderzoeken maar ook zoeken naar nieuwe mogelijkheden om de meest effectieve en efficiënte benadering te kunnen kiezen. | Een efficiënte en effectieve aanpak van een veiligheidsprobleem | specialisme |
| 270 | Coachen van medewerkers en het overdragen van kennis | Zelfstandig inzetbare medewerkers, overdacht van kennis | specialisme |
| 271 | Regie nemen in landelijke en regionale netwerken en samenwerken bij aankomende landelijke ontwikkelingen. | Vertegenwoordiging van de belangen van het team en gezamenlijke ontwikkeling van beleid. Een effectief en efficiënt werkproces op het team | L&S/ specialisme |
| 272 | Initiëren van en participeren in netwerken van specialisten om kennis en kunde te delen en deze in te zetten voor het team | Overdacht van kennis | specialisme |
| 273 | Het initiëren, organiseren en uitvoeren van kennisdeling in de eenheid | Bewuste en bekwame medewerkers. Gedeelde actuele informatie (o.a. preventie) | specialisme |
| 274 | Het organiseren en geven van voorlichting (op maat) in de eenheid | Bewuste en bekwame medewerkers (o.a. preventie) | specialisme |
| 275 | Het opzetten en onderhouden van een leercirkel in de eenheid met betrekking tot integriteit | Bewuste en bekwame medewerkers. Gedeelde actuele informatie (o.a. preventie) | specialisme |
| 276 | Het organiseren en/of deelnemen aan themavakgroep overleggen en intervisies (kennisoverdracht) | Afgestemde werkzaamheden en gedeelde kennis (o.a. preventie) | specialisme |

Clustering van de activiteiten in werkprofielen

In dit hoofdstukdeel zijn alle 277 activiteiten en resultaten geclusterd in soortgelijke activiteiten door daar werkprofielen van te maken. Een werkprofiel is een clustering van soortgelijke activiteiten, die door dezelfde medewerker gedaan kunnen worden en die leiden tot hetzelfde resultaat. De activiteiten zijn nog beschreven in "onderdeels-taal". In de tekst van dat werkprofiel wordt vervolgens in klare taal geduid welke verantwoordelijkheid deze medewerker heeft, welke werkzaamheden het betreffen, welk niveau daarvoor is vereist en in welke dynamiek de medewerker deze werkzaamheden doet. Per werkprofiel wordt een nummering gegeven voor een mogelijke LFNP functie. In sommige gevallen kan het zijn dat een activiteit voorkomt in meerdere werkprofielen. Deze activiteiten zijn met een * gemerkt.

De clustering is per domein:

- klachten
- interne onderzoeken
- integrale beveiliging
- ondersteuning
- leiding en operationele sturing (zaakscoördinatie en organisatorische coördinatie)

Op deze manier kan door de LFNP deskundige geadviseerd worden over passende LFNP functies (LFNP 2019). Een werklust-draagkrachtmeting kan daarop vervolgens bepalen hoeveel van deze functies nodig zijn om de resultaten te behalen.

Werkprofiel Klachtenbehandeling

Werkprofiel 1

Het behandelen van klachten

Activiteiten en resultaten: 1, 2, 3, 4, 5, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 32, 37*, 270*

Deze medewerker is verantwoordelijk voor het zelfstandig afhandelen van ingekomen klachten van burgers tegen politie en klachten politie intern. De klachtbehandelaar toetst het politietoedreden aan de hand van de klacht. Hij / zij komt tijdens de klachtbehandeling tot leerpunten en adviezen over de werkwijze, bejegening en vakmanschap. De klachtbehandelaar werkt aan herstel van vertrouwen. Naast klachten over algemenere politiecontacten gaat het ook over zaken die een forse impact hebben. Het werken in dit spanningsveld, overwinnen van weerstanden en toewerken naar een constructief vervolg behoren - naast kennis van de operatiën - tot de kern van de kwaliteiten van de klachtbehandelaar. Zij vergen draagkracht en specifieke vaardigheden.

De medewerker hoort de klacht aan en analyseert de pijnpunten en de reden van de klacht. Als de klacht in behandeling genomen wordt verzoekt de medewerker een reactie van de teamchef en/of betrokken politiemedewerker en coacht hij/zij in een bemiddelingsgesprek tussen de politiemedewerker en de klager als de klager hier behoefte aan heeft. De medewerker is gespreksvaardig en kan de casus met een helicopterview beschouwen.

De medewerker is in staat om het gesprek naar een constructief niveau te brengen waarin ruimte is voor hoor en wederhoor. Klachtbehandeling voltrekt zich in die setting, waarbij burgers zeer assertief zijn. Vanuit een negatief vertrekpunt moet de klachtbehandeling een positief resultaat opleveren. Dat is werken tegen de stroom in en dat vraagt veel van de klachtbehandelaar. Het werk voltrekt zich in een voortdurend zoeken naar een balans tussen de verschillende belangen.

De medewerker doet de werkzaamheden deels in een gecontroleerde omgeving (bureau), deels in de praktijk. Hij/zij doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie domein klachten, werkprofiel 11. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

Werkprofielen Interne onderzoeken

Werkprofiel 2

Het uitvoeren van interne onderzoeken

Activiteiten en resultaten: 43, 44, 45, 46, 53, 54, 58, 59, 60, 63*, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 88, 89, 90, 93*, 94, 95, 96, 98, 99, 101, 111, 112, 113, 116, 119*, 120, 121, 122, 124, 125, 127, 128, 129, 131, 146, 147, 148, 154, 157*, 158, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 169

Deze medewerker verricht zowel oriënterende, disciplinaire als eenvoudige en complexe strafrechtelijke onderzoeken naar medewerkers van de Eenheid Noord-Nederland. Hij/zij bereidt onderzoeken voor, maakt plannen van aanpak en voert opsporingsonderzoeken uit. Bij een strafrechtelijk onderzoek maakt de medewerker processen verbaal op. Daarbij werkt hij/zij samen met andere partners en adviseert hij/zij ten behoeve van het onderzoek. De medewerker verricht zaakscoördinatie. Samen met leidinggevendenden, coördinatoren VIK en/of de teamchef stemt hij/zij de voortgang en inhoud van de onderzoeken af en bewaakt hij/zij de termijnen van het onderzoek. Ook neemt de medewerker waar nodig deel aan evaluatiebijeenkomsten en nabesprekingen met betrekking tot een intern onderzoek.

De medewerker heeft oog voor leermomenten, geeft gevraagd en ongevraagd advies en levert een bijdrage aan de professionaliteit van alle collega's. Hij/zij neemt deel aan bestaande netwerken waarin hij/zij kennis overdraagt.

Deze medewerker is bestuurlijk sensitief en omgevings sensitief, is in hoge mate weerbaar tegen (mentale) druk en kan vlot doordringen tot de kern van het onderzoek. Hij/zij is sociaal vaardig en kan goed samenwerken. De medewerker doet de werkzaamheden deels in een gecontroleerde omgeving (bureau), deels in de praktijk. Hij/zij doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie domein interne onderzoeken, werkprofiel 13. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

| | |
|--|---|
| Werkprofiel 3 | Het uitvoeren van interne onderzoeken, sturen op de voortgang en het ondersteunen van de uitvoeringspraktijk met oplossingen |
| Activiteiten en resultaten: 43, 44, 45, 46, 53, 54, 58, 59, 60, 63*, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 88, 89, 90, 93*, 94, 95, 96, 98, 99, 101, 111, 112, 113, 116, 119*, 120, 121, 122, 124, 125, 127, 128, 129, 131, 146, 147, 148, 154, 157*, 158, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 169, 259*, 261*, 270* | |
| <p>Deze medewerker verricht zowel oriënterende, disciplinaire als eenvoudige en complexe strafrechtelijke onderzoeken naar medewerkers van de Eenheid Noord-Nederland. Hij/zij bereidt onderzoeken voor, analyseert onderzoeksgegevens, maakt plannen van aanpak en voert opsporingsonderzoeken uit. Bij een strafrechtelijk onderzoek maakt de medewerker processen verbaal op. Daarbij werkt hij/zij samen met andere partners en adviseert hij/zij ten behoeve van het onderzoek.</p> <p>Deze medewerker maakt uitvoeringsafspraken en stuurt op de voortgang en inhoud van onderzoeken. Daarnaast is de medewerker in staat om wet- en regelgeving toe te passen en te toetsen op de haalbaarheid of de mogelijkheden. De medewerker kan (on)gevraagd onderbouwd advies geven en bestaand beleid naar werkwijzen vertalen vanuit een breed perspectief. Hij/zij kan een duidelijke visie vormen en overbrengen. De medewerker evalueert onderzoeken en adviseert over verbeteringen. Sterke punten van deze medewerker zijn ervaring, organisatievermogen, overtuigingskracht en stressbestendigheid. Hij/zij past de rol van hulpofficier van justitie toe in de politiepraktijk en binnen het VIK en weet het team door zijn kennis en ervaring te versterken in de opsporing.</p> <p>Deze medewerker is bestuurlijk sensitief en omgevingssensitief. Hij signaleert overkoepelende dan wel achterliggende problematiek en adviseert over verbetering. Hij/zij is sociaal vaardig en kan zijn visie goed overbrengen. De medewerker doet de werkzaamheden deels in een gecontroleerde omgeving (bureau), deels in de praktijk. Hij/zij doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie domein interne onderzoeken, werkprofiel 13. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.</p> | |
| Werkprofiel 4 | Uitvoeren van interne onderzoeken, het maken van plannen van aanpak, het ondersteunen van de uitvoeringspraktijk met beleid en/of oplossingen en tegenspraak |
| Activiteiten en resultaten: 43, 44, 45, 46, 53, 54, 58, 59, 60, 63*, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 88, 89, 90, 93*, 94, 95, 96, 98, 99, 9, 111, 112, 113, 116, 119*, 120, 121, 122, 124, 125, 127, 128, 129, 131, 146, 147, 148, 154, 157*, 158, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 169, 259*, 261*, 270* | |
| <p>Deze medewerker verricht zowel oriënterende, disciplinaire als eenvoudige en complexe strafrechtelijke onderzoeken naar medewerkers van de Eenheid Noord-Nederland. Deze medewerker draagt opsporingsmogelijkheden en richtingen aan in de uitvoeringspraktijk. Hij/zij wordt ingezet om met een nieuwe, frisse blik naar onderzoeken en veiligheidsproblematiek te kijken en het team scherp te houden op de gemaakte keuzes. Hierdoor wordt groepsdenken of automatisme in een onderzoek voorkomen en altijd gezocht naar de meest effectieve en efficiënte aanpak. Hij/zij durft dan ook onderbouwde kritische vragen te stellen ongeacht de ontvanger(s). De medewerker is onafhankelijk in zijn/haar denken, nieuwsgierig en daardoor gemotiveerd om zich permanent te ontwikkelen in zowel kennis als vaardigheden. De medewerker is in staat om deze opgedane kennis op een coachende wijze over te brengen naar het team. Ook naar andere teams in de eenheid kan de medewerker kennis overdragen. Door voorlichting te geven naar aanleiding van een casus die op een team heeft gespeeld of door de algemene ervaringen uit een onderzoek te presenteren.</p> <p>De medewerker signaleert knelpunten en schrijft zowel in opdracht van de Teamchef als op eigen initiatief adviezen voor de aanpak van het knelpunt. Dit kan zowel intern als extern zijn georiënteerd. Hij/zij participeert in bestaande netwerken ten behoeve van het delen van kennis, maar ook ten behoeve van opsporingsonderzoeken.</p> <p>De medewerker heeft analytische vaardigheden en kan informatie naar waarde inschatten en interpreteren. Hij/zij heeft kennis van hypothesen en scenario's en begrijpt de werking van groepsdynamische processen. Deze medewerker is bestuurlijk sensitief en omgevingssensitief en is in hoge mate weerbaar tegen (mentale) druk. De medewerker doet de werkzaamheden deels in een gecontroleerde omgeving (bureau), deels in de praktijk. Hij/zij doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie domein interne onderzoeken, werkprofiel 13. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.</p> | |
| Werkprofiel 5 | Uitvoeren van intelligence onderzoek |
| Activiteiten en resultaten: 43, 44, 51, 60, 61, 63, 64, 86, 90, 91, 93, 94, 116, 117, 119, 120, 154, 157, 158 | |
| Deze medewerker verwerkt informatie en bereidt zaken voor ten behoeve van de aanpak van strafrechtelijke zaken. Hij/zij kan diepgaand onderzoek verrichten in gesloten en open bronnen en kan dit overzichtelijk in kaart brengen en begrijpend presenteren | |

in intelligencerapportages. De medewerker is voortdurend, gevraagd en ongevraagd, op zoek naar verbanden tussen informatie en kan uit grote hoeveelheden informatie de essentie halen. De medewerker kan zowel een bijdrage leveren aan lopende onderzoeken als aan projectvoorstellen. Hij/zij werkt samen met integrale veiligheidspartners om in korte tijd informatie te verzamelen, te veredelen en te verstrekken. Deze medewerker verricht zaakscoördinatie.

De medewerker draagt als mentor kennis en vaardigheden over aan collega's en werkt nauwgezet en doelgericht. Hij/zij onderhoudt netwerken ten behoeve van de gezamenlijke aanpak van intelligence activiteiten en doet vanuit dit netwerk en zijn ervaring en verbetervoorstellen voor de uitvoeringspraktijk. Hij/zij heeft analytische vaardigheden en kan informatie naar waarde inschatten en interpreteren.

De medewerker doet de werkzaamheden deels in een gecontroleerde omgeving (bureau), deels in de praktijk. Hij/zij doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie domein interne onderzoeken, werkprofiel 13. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

Werkprofiel 6

Administratief politieel ondersteunen van interne onderzoeken en het opnemen van aangiften

Activiteiten en resultaten: 48, 51, 56, 57, 61, 62, 63*, 66, 76, 77, 82, 86, 91, 92, 93*, 97, 102*, 104, 105, 106, 107, 110, 114, 115, 117, 118, 119*, 123, 126, 133, 134, 136*, 138, 139, 150, 151, 156, 157*, 163, 171, 172, 174*, 176

Deze medewerker verzorgt de politieke administratieve ondersteuning van de oriënterende, disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken. In de nabije toekomst is deze medewerker werkzaam binnen de frontdesk VIK en neemt hij/zij vragen aan van burgers/collega's, beantwoordt hij/zij deze en/of verwijst hij/zij deze vragen door naar de juiste plek. Ook neemt de medewerker in de nabije toekomst aangiften op van burgers en legt deze op correcte wijze vast.

De politieke administratieve ondersteuning van de onderzoeken bestaat onder meer uit het aanvullen van aangereikte gegevens, het opstellen van processen verbaal op grond van aangereikte gegevens (bijvoorbeeld beeld- en geluidmateriaal) en het routinematig opvragen van informatie ten behoeve van een onderzoek. De medewerker bewaakt de wettelijke termijnen van een onderzoek en licht de collega dan wel coördinator in als een termijn dreigt te worden overschreden.

Aanvullend:

10 en 174: betreft termijnbewaking en monitoring

110: aangiften door deze medewerker zijn aangiften van eenvoudige aard. Bijzondere of complexe aangiften worden opgenomen door de interne onderzoeker.

Deze medewerker is omgevingsgevoelig en is weerbaar tegen (mentale) druk. Hij/zij is zorgvuldig, sociaal vaardig en klantgericht. De medewerker doet de werkzaamheden deels in een gecontroleerde omgeving (bureau), deels in de praktijk. Hij/zij doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie domein interne onderzoeken, werkprofiel 13. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

Werkprofielen Integrale Beveiliging

Werkprofiel 7

Deelgebieden Integrale beveiliging professionaliseren en toezicht, sturing en advies op de uitvoering van het beveiligingsbeleid op operationeel en tactisch niveau

Activiteiten en resultaten: 177, 180, 181, 194, 195, 197*, 204, 209*, 145, 270*, 182, 183, 184, 187,190, 191, 195, 204, 207

Deze medewerker verricht werkzaamheden binnen de organisatie op het werkerrein Integrale Beveiliging. Dit is het voortdurend monitoren en regisseren van de veiligheid en beveiligingsprocessen zowel binnen de eenheid als landelijk. Er wordt gewerkt naar analogie van de Concern Security Officer en onder aansturing en verantwoordelijkheid van de Teamchef VIK. Als beveiligingscoördinator verricht de medewerker werkzaamheden binnen tactische kaders. Hij/zij houdt toezicht op de uitvoering van het beveiligingsbeleid op operationeel en tactisch niveau. De medewerker heeft onder andere de volgende taken op het gebied van integrale beveiliging:

- Het initiëren van opleidingen
- Het bijwonen van landelijke overleggen
- Het maken van beleid t.b.v. de deelgebieden
- Het adviseren van de eenheidsleiding omtrent de deelgebieden
- Het verhogen van de bewustwording binnen de eenheid

- Het regisseren, verbinden en bijsturen van stakeholders, intern en extern
- Houdt toezicht op de afhandeling van calamiteiten/beveiligingsincidenten en trekt daaruit conclusies en doet aanbevelingen
- Fungeert als loket voor de eenheidsleiding voor vraagstukken op het gebied van beveiliging en veiligheid.
- Namens de eenheid deelnemen aan overlegvormen op het gebied beveiliging en veiligheid op landelijk niveau.
- Het monitoren van beveiligingsplannen en doen van conclusies en aanbevelingen.
- De samenwerking zoeken met interne en externe partners op het gebied van integrale beveiliging (IM, FM, HRM, ICT en Communicatie).

Hij/zij doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie van werkprofiel 12. De formeel leidinggevende van deze medewerker is ook werkprofiel 15.

Werkprofielen Ondersteuning

Werkprofiel 8

Administratief ondersteunen van VIK medewerkers domein Klachten

Activiteiten en resultaten: 6, 9, 10, 12, 13, 13a, 28, 31, 41

Deze medewerker is verantwoordelijk voor het (zelfstandig) administratief ondersteunen en ontzorgen van het behandelen van klachten en de operationele sturing en Leiding. Deze ondersteuning krijgt vorm door telefonische afhandeling van reacties van burgers, het digitaal beheren en verspreiden van documentatie m.b.t. de afhandeling van klachten, het notuleren van klachtgesprekken en werkoverleggen, het verzenden van brieven en dossiers, het faciliteren van logistiek voor spreek- en vergaderruimtes, het verwerken en afhandelen van rapportages naar het OM en de Klachtcommissie en de Nationale Ombudsman.

Deze medewerker doet de werkzaamheden in een gecontroleerde omgeving (bureau) en doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie domein klachten, werkprofiel 11. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

Werkprofiel 9

Administratief ondersteunen medewerkers domein integrale beveiliging

Activiteiten en resultaten: 270*

Deze medewerker is verantwoordelijk voor het (zelfstandig) administratief ondersteunen en ontzorgen van meldingen van veiligheidsincidenten en de operationele sturing en Leiding. Deze ondersteuning krijgt vorm door telefonische afhandeling van reacties van collega's en ketenpartners, het digitaal beheren en verspreiden van documentatie m.b.t. veiligheidsincidenten, het faciliteren van logistiek voor spreek- en vergaderruimtes. Het bijhouden van diverse monitoringsactiviteiten en toezicht houden op afspraken betrokkenen.

Deze medewerker doet de werkzaamheden in een gecontroleerde omgeving (bureau) en doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie domein klachten, werkprofiel 12. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

Werkprofiel 10

Administratief ondersteunen medewerkers VIK breed

Activiteiten en resultaten: 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223,223a, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234

Deze medewerker is verantwoordelijk voor het (zelfstandig) administratief ondersteunen en ontzorgen van de medewerkers VIK, de operationele sturing en leiding. Deze medewerker handelt telefonisch vragen en reacties van politiemedewerkers en ketenpartners af, of verwijst deze door naar de juiste plek. Hij/zij beheert de agenda van de leiding, maakt en bewaakt afspraken en organiseert vergaderingen. De medewerker reserveert de benodigde vergaderruimtes en faciliteert in logistiek en middelen. Hij/zij organiseert, beheert en verspreidt documentatie.

Tijdens vergaderingen notuleert de medewerker de voortgang van het overleg, maakt hier verslagen van en benoemt de afgesproken actiepunten. Hij/zij verspreidt deze stukken naar de betrokken personen en monitort de voortgang van de gemaakte afspraken.

Deze medewerker doet de werkzaamheden in een gecontroleerde omgeving (bureau) en doet de werkzaamheden onder organisatorische coördinatie leiding en sturing, werkprofiel 15. De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

Werkprofielen Operationele Sturing

| | |
|--|--|
| Werkprofiel 11 | Coördineren van de behandeling van klachten (operationele sturing domein klachten) |
| Activiteiten en resultaten: 4, 7, 8, 11, 27, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 37*, 38, 39, 40, 41, 177, (235, 236, 237)*, 242*, 243*, 244*, 245*, 251*, 252*, 255, 270* | |
| <p>Deze medewerker is verantwoordelijk voor de organisatorische coördinatie van afhandeling van klachten over het optreden van de politie en politie intern. Dit doet de medewerker door het beoordelen van binnengekomen klachten en het eventueel aanvullen ervan bij de klager. De medewerker monitort de voortgang en beoordeelt het dossier voor indienen bij de klachtcommissie en de Nationale Ombudsman. Hij/zij beoordeelt, signaleert en analyseert de adviezen en de leermomenten van klachten en van de klachtcommissie en verzorgt de terugkoppeling ervan naar alle interne en externe partijen, het horen van de betrokken teamchef en het uitzetten van aanbevelingen klachtcommissie en Nationale Ombudsman in de organisatie.</p> <p>De medewerker houdt actief zijn kennis over de specialisatie van klachten op peil, door middel van opleidingen en een actieve participatie in zijn/haar netwerk. Hij/zij fungeert in zijn/haar netwerk als intermediair tussen het team en de korpsstaf VIK. Hij/zij deelt kennis op het vakgebied, adviseert in het netwerk en volgt de laatste ontwikkelingen vanuit het land. Beleid vanuit de korpsstaf wordt door de medewerker vertaald naar het team en hij past deze toe in verbeterplannen en adviezen over de uitvoering. Hij/zij maakt vervolgens uitvoeringsafspraken met betrokkenen over de implementatie en stuurt op de nakoming van deze afspraken.</p> <p>Deze medewerker doet de werkzaamheden in een gecontroleerde omgeving (bureau). De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.</p> | |
| Werkprofiel 12 | Coördineren van werkzaamheden integrale beveiliging (operationele sturing domein Integrale beveiliging) |
| Activiteiten en resultaten: 178, 179, 181, 182, 193, 194, 195, 198*, 202, 203, 204, 209*, 210, (235, 236, 237)*, 244*, 245*, 250*, 255, 270* | |
| <p>Deze medewerker heeft de organisatorische coördinatie van de werkzaamheden die horen bij Integrale beveiliging en het Implementeren van genomen besluitvorming. Deelnemen aan MT overleggen. Regie en operationele sturing op het inhoudelijke proces.</p> <p>Aanvullend: 255: het door ontwikkelen en vertalen van bestaande werkprocessen, beleid en oplossingen, om een optimaal resultaat in het team te bereiken.</p> <p>Deze medewerker doet de werkzaamheden in een gecontroleerde omgeving (bureau). De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.</p> | |
| Werkprofiel 13 | Coördineren van werkzaamheden domein Interne onderzoeken |
| Activiteiten en resultaten: 47, 49, 50, 52, 55, 63*, 72, 75, 78, 79, 80, 81, 83, 84*, 85*, 87, 93*, 100, 102*, 103, 108, 109, 119*, 130, 132, 135, 136*, 137, 140*, 141, 143, 144*, 149, 153, 157*, 159, 160, 168, 170*, 173, 174*, 175, (235, 236, 237)*, 242, 243*, 244*, 245*, 250*, 251*, 252*, 255, 267, 268 | |
| <p>Deze medewerker wordt bij complexe strafrechtonderzoeken ingezet om opsporingsmogelijkheden en richtingen te onderzoeken voor een effectieve, en efficiënte aanpak van het onderzoek. De medewerker is de spil van het onderzoek en vormt samen met partners een netwerk waarin een volledig beeld van het onderwerp van onderzoek wordt neergezet dat vanuit verschillende perspectieven is onderzocht. De medewerker kiest voor de meest efficiënte en effectieve aanpak en brengt dit samen in een onderzoeksvoorstel. Na vaststelling van het voorstel maakt de medewerker een plan van aanpak op een maakt hij/zij uitvoeringsafspraken met betrokkenen over het onderzoek. Hij/zij bewaakt de voortgang van het onderzoek, stuurt bij als dit nodig is en stuurt op nakoming van gemaakte afspraken. Voortgangsgesprekken zijn een onderdeel van zijn/haar rol en de medewerker informeert de teamchef ten behoeve van het maken van ontwikkelafspraken en beoordeling.</p> <p>De medewerker is onderbouwd kritisch, onafhankelijk in zijn/haar denken en communicatief vaardig. Hij/zij heeft scherpe analytische vaardigheden en kan informatie naar waarde inschatten en interpreteren. Hij/zij heeft kennis van hypothesen en scenario's en begrijpt de werking van groepsdynamische processen. De medewerker is bestuurlijk sensitief en omgevings sensitief en is in hoge mate weerbaar tegen (mentale) druk.</p> | |

De medewerker houdt actief zijn kennis over de specialisatie van interne onderzoeken op peil, door middel van opleidingen en een actieve participatie in zijn/haar netwerk. Hij/zij fungeert in zijn/haar netwerk als intermediair tussen het team en de korpsstaf VIK. Hij/zij deelt kennis op het vakgebied, adviseert in het netwerk en volgt de laatste ontwikkelingen vanuit het land. Beleid vanuit de korpsstaf wordt door de medewerker vertaald naar het team en hij/zij past deze toe in verbeterplannen en adviezen over de uitvoering. Hij/zij maakt vervolgens uitvoeringsafspraken met betrokkenen over de implementatie en stuurt op de nakoming van deze afspraken.

Inzetbaarheid als HovJ is een onderdeel van de functie. Deze medewerker doet de werkzaamheden in een gecontroleerde omgeving (bureau). De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

Werkprofiel 14

Ondersteunen en coördineren uitvoeringspraktijk door inzet specialisatie

Activiteiten en resultaten: (235, 236, 237)*, 242*, 243*,244*, 245*,250*,251*, 252*,255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 269, 270*, 271, 272, 273, 274, 275, 276

Deze medewerker ondersteunt de uitvoeringspraktijk door vanuit de specialisatie VIK nieuwe werkwijzen te ontwikkelen dan wel te concretiseren. Hij/zij analyseert beleid en trekt conclusies, creëert samenhang en ontwikkelt samen met de leiding de koers en strategie van het team op tactisch niveau. De medewerker is niet alleen gericht op de politie intern, maar heeft een brede maatschappelijk georiënteerde blik en zet deze in om vernieuwende en creatieve oplossingsrichtingen te creëren die efficiënt en effectief zijn.

De medewerker initieert en participeert in netwerken op regionaal en landelijk niveau. Hij/zij heeft regie op de voortgang van de verbeteropgaven, beleidsontwikkelingen en implementaties binnen VIK en maakt afspraken met medewerkers en leidinggevendenden over de uitvoering. De medewerker monitort deze uitvoering en stuurt op de voortgang. Voortgangsgesprekken zijn een onderdeel van zijn/haar rol en de medewerker informeert de teamchef ten behoeve van het maken van ontwikkelafspraken en beoordeling.

De medewerker geeft uitvoering aan het thema preventie en integriteit. Hij/zij richt zich op het (door)ontwikkelen van beleid, signaleren, adviseren en het creëren van awareness op het vakgebied. Kennis van de operatiën en verbinding met de operatie is hierbij belangrijk. De medewerker doet zijn werkzaamheden op operationeel, maar ook op tactisch niveau. Hij/zij neemt hierin zelf initiatief en bevordert de deskundigheid van de medewerkers van de eenheid door goede communicatieve vaardigheden en overtuigingskracht. Hij/zij is verantwoordelijk voor het initiëren, organiseren en uitvoeren van kennisdeling in de eenheid over integriteit (een leercirkel). Een onderdeel hiervan is het verzorgen en coördineren van bijeenkomsten op het gebied van integriteit (bijvoorbeeld voorlichting), in samenspel met de medewerkers VIK.

Hij/zij initieert en regisseert multidisciplinaire samenwerking op de veiligheidsproblematiek van lekonderzoeken binnen de eenheid Noord Nederland, concretiseert beleid, organiseert de implementatie en stuurt op het nakomen van de gemaakte (individuele) afspraken. De medewerker onderzoekt hierbij meerdere invalshoeken van de problematiek en zoekt bekende maar ook nieuwe mogelijkheden om de meest effectieve en efficiënte benadering te kunnen kiezen.

Deze medewerker doet de werkzaamheden in een gecontroleerde omgeving (bureau). De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

Werkprofiel 14a

Regie en implementatie op landelijke ontwikkelingen

Activiteiten en resultaten: 242*, 243*,244*, 245*,246, 247, 250*, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 275, 276

Op relatief korte termijn komen er een aantal fundamentele wijzigingen voor het team VIK aan, zoals de nieuwe wet Screening, de Nationale Ombudsman, de audit Interne onderzoeken, de landelijke samenwerking op corruptie, de aanpak strafrechtelijke lekonderzoeken, atypische bevragingen en de landelijke Taskforce Screening. Deze landelijke ontwikkelingen volgen elkaar snel op en vragen overzicht, een goede positie op zowel landelijk als regionaal niveau en regie op de doorontwikkeling en implementatie.

Deze medewerker werkt in breder landelijk verband samen met andere eenheden en de korpsstaf ten behoeve van de ontwikkeling van de aanpak van ondermijning. Dit is gericht op preventie, proactieve en reactieve maatregelen. Daarnaast zijn er nog een aantal landelijke ontwikkelingen die geregisseerd in een netwerk opgepakt moeten worden, zoals de komst van de Nationale Ombudsman, de nieuwe wet Screening en de audit van het cluster Interne Onderzoeken. Vanuit het audit onderzoek worden een aantal aanbevelingen gedaan, waarbij verwacht wordt dat dit de komende jaren implementatie, ontwikkelkracht en

regie vraagt voor zowel binnen de Eenheden als op VIK landelijk niveau (in het kader van uniformiteit). Op dit moment ontwikkelt elke eenheid iets anders. Uniformiteit in de ontwikkeling met betrekking tot een aanpak is daarom gewenst maar de verwachting is dat er ook meer uniformiteit moet komen op kwaliteit van de onderzoeken/ doorlooptijden/proces en registratie (met mogelijkheden tot couleur locale). Dit vraagt dan om de organisatie van implementatie en monitoring op dit traject. Het besef dat integriteit geen vanzelfsprekendheid is en de urgentie om de integriteit van de organisatie te bewaken is sterk gestegen en daarmee ook de rol van het VIK en de landelijke aandacht.

Vanuit de audit is de verwachting dat er een versteviging moet komen op de aanpak van corruptie/ strafrechtelijk lekken, waarin een nieuwe ontwikkeling van atypische bevragingen een rol gaat spelen. De scheiding tussen strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken moet worden vergroot en het lerend vermogen van VIK moet omhoog. Verder zal VIK worden versterkt om de preventiekant en het lerend vermogen van de eenheid te verbeteren. Deze ontwikkelingen gaan rechtstreeks vanuit het land naar de teams.

Deze medewerker werkt vooral netwerkend en wordt ingezet voor het team maar ook voor VIK Nederland op thema's die daarom vragen (zoals ondermijning, preventie) ten behoeve van regie en implementatie. De medewerker is breed maatschappelijk georiënteerd en creatief in het bedenken van (nieuwe) oplossingen.

Team VIK ENN wil groeien van repressie naar preventie door een sterke morele oriëntatie in de eenheid te ontwikkelen en in te bedden (VIK 2.0 en de uitkomst van de audit). Kennis van de operatiën en verbinding met de operatie is belangrijk. Het opzetten van een leercirkel bestaat niet alleen uit het delen van kennis, maar vraagt ook medewerkers te leren reflecteren op hun handelen en een omgeving te bieden waarin dit zonder terughoudendheid uitgevoerd kan worden. Dit vraagt organisatievermogen, een stevige regie in netwerken en veel creativiteit.

Deze medewerker doet de werkzaamheden in een gecontroleerde omgeving (bureau). De formeel leidinggevende van deze medewerker is werkprofiel 15.

werkprofiel Leiding

Werkprofiel 15

Leiding geven aan het team

Activiteiten en resultaten: 209*, 205*, 84*, 85*, 140*, 142, 144*, 152, 155, 170*, 177, 199, (235, 236, 237)*, 238, 239, 240, 241, 242*, 243*, 246, 247, 248, 249, 250*, 251*, 252*, 253, 254

Deze medewerker geeft leiding aan het team VIK. Neemt besluiten na beoordeling, is bewaker WPG, geeft operationele sturing aan medewerkers waaronder OS-A en OS-B/BS-B. Is verantwoordelijk voor budget en resultaat.

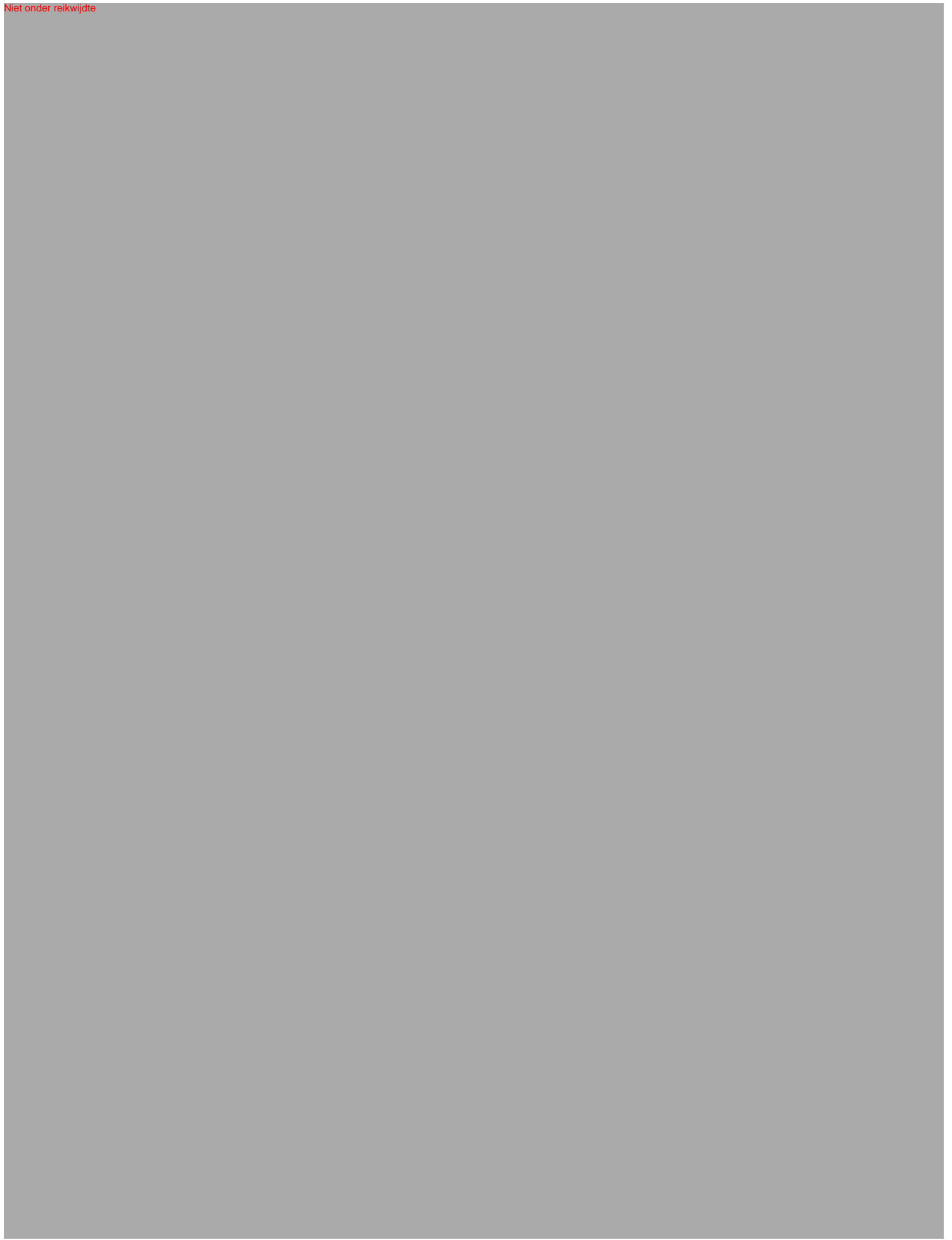
Het advies van de LFNP deskundige

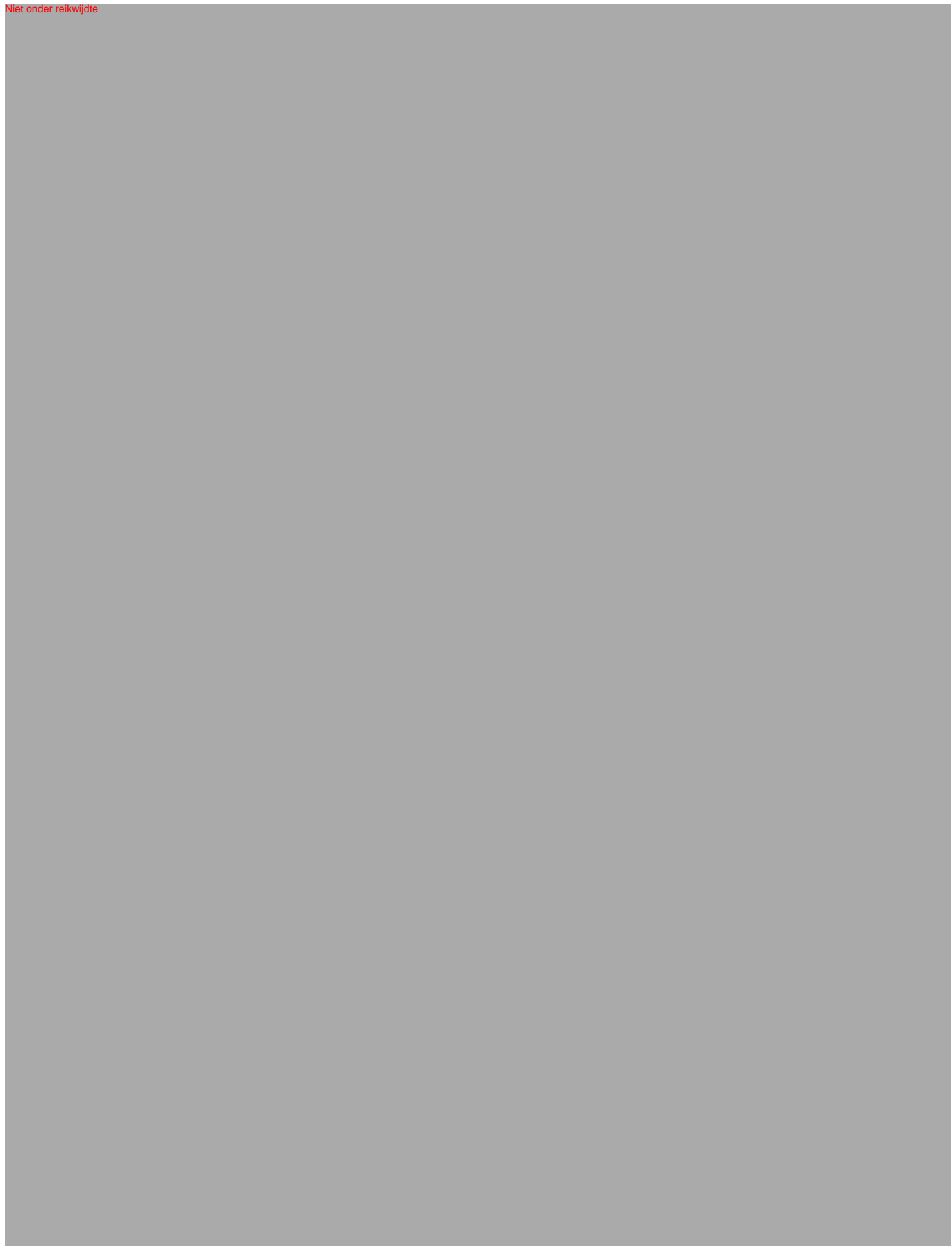
Het doel van de bedrijfsvoering analyse is een zo effectief en efficiënt mogelijk voorstel voor de inrichting van het team VIK ENN neer te zetten. Niet onder reikwijdte

[Redacted content]

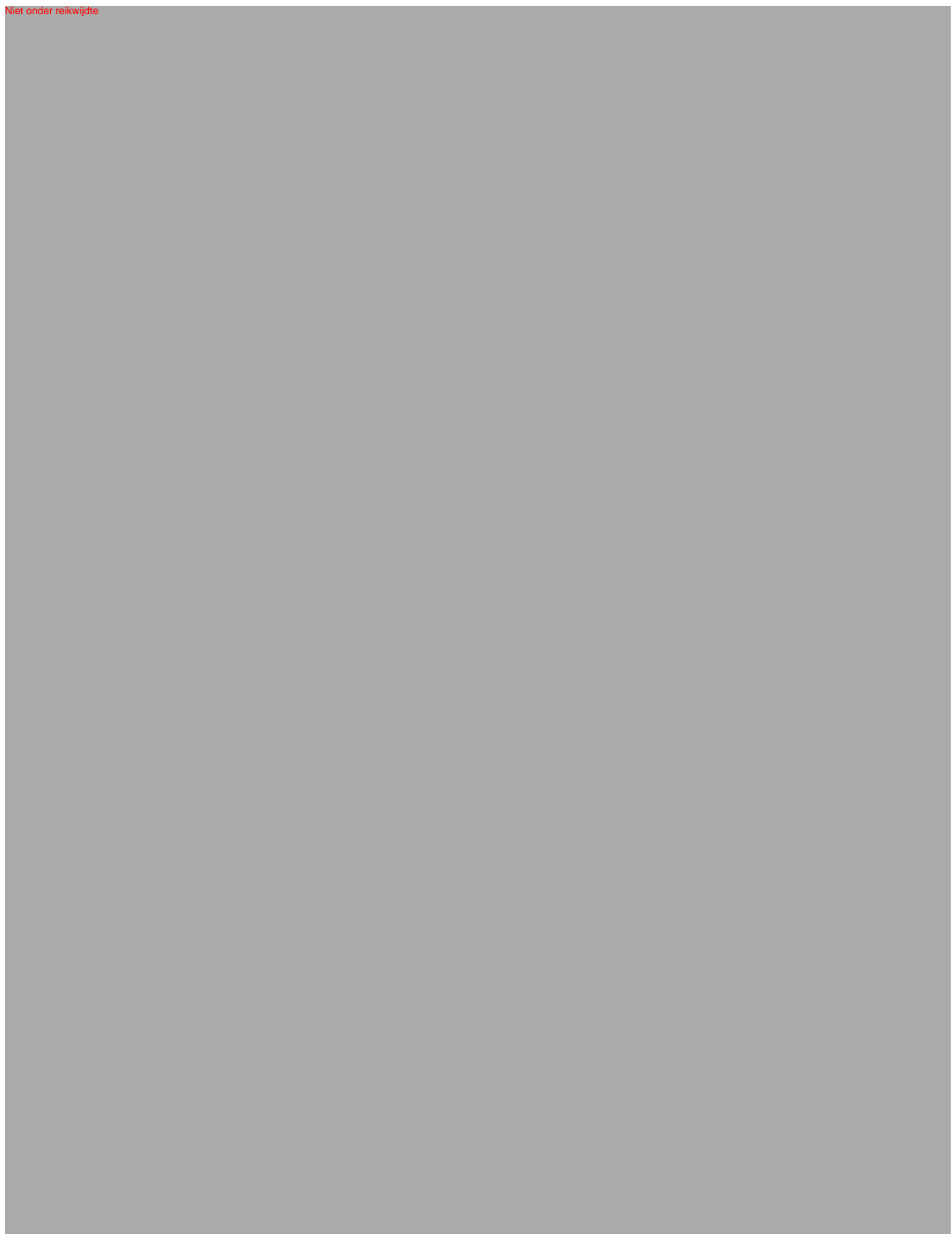
Niet onder reikwijdte













Niet onder reikwijdte

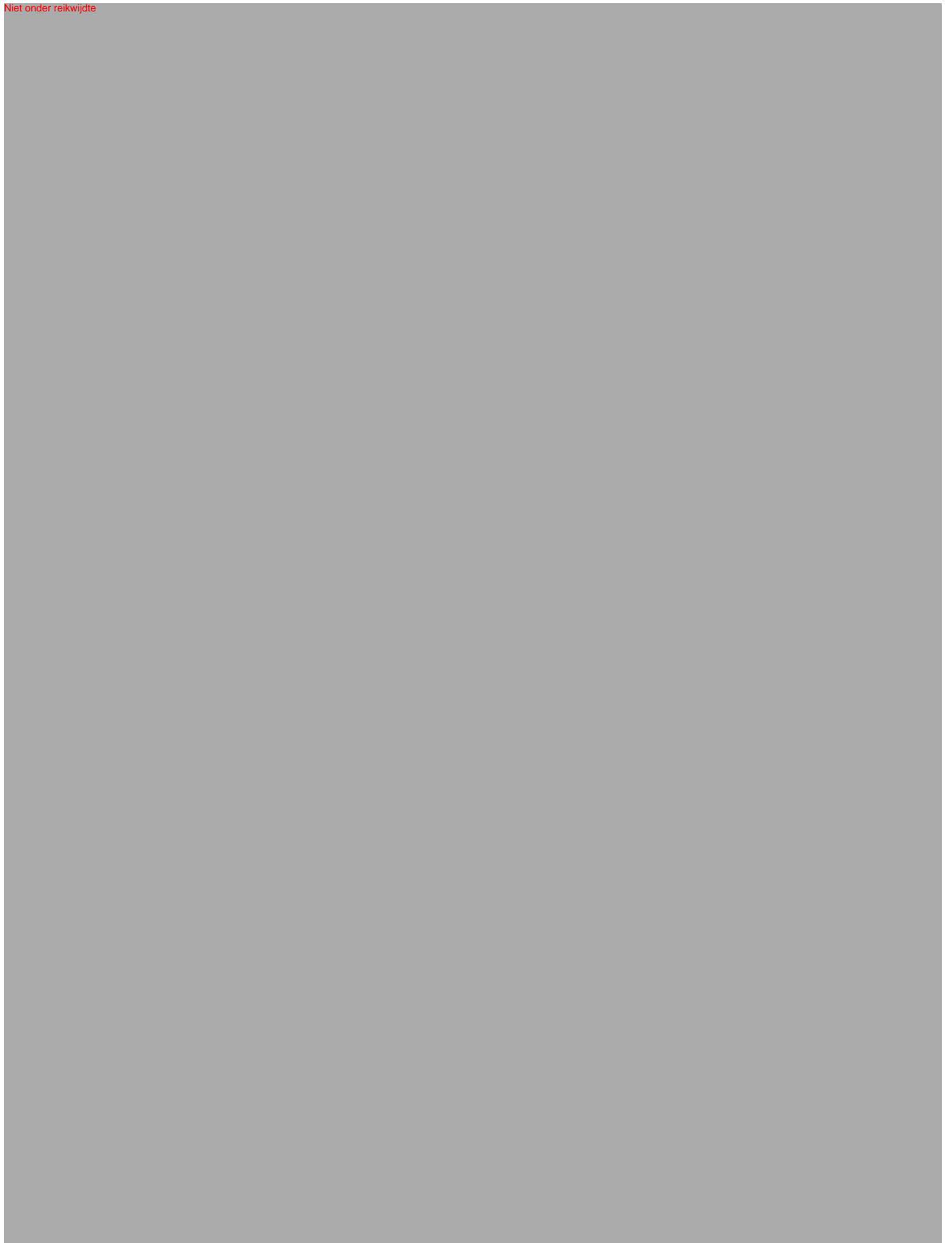


Second opinion op werkprofiel 1


Niet onder reikwijdte







Niet onder reikwijdte




De inrichting- hoe bouwen we het team op

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

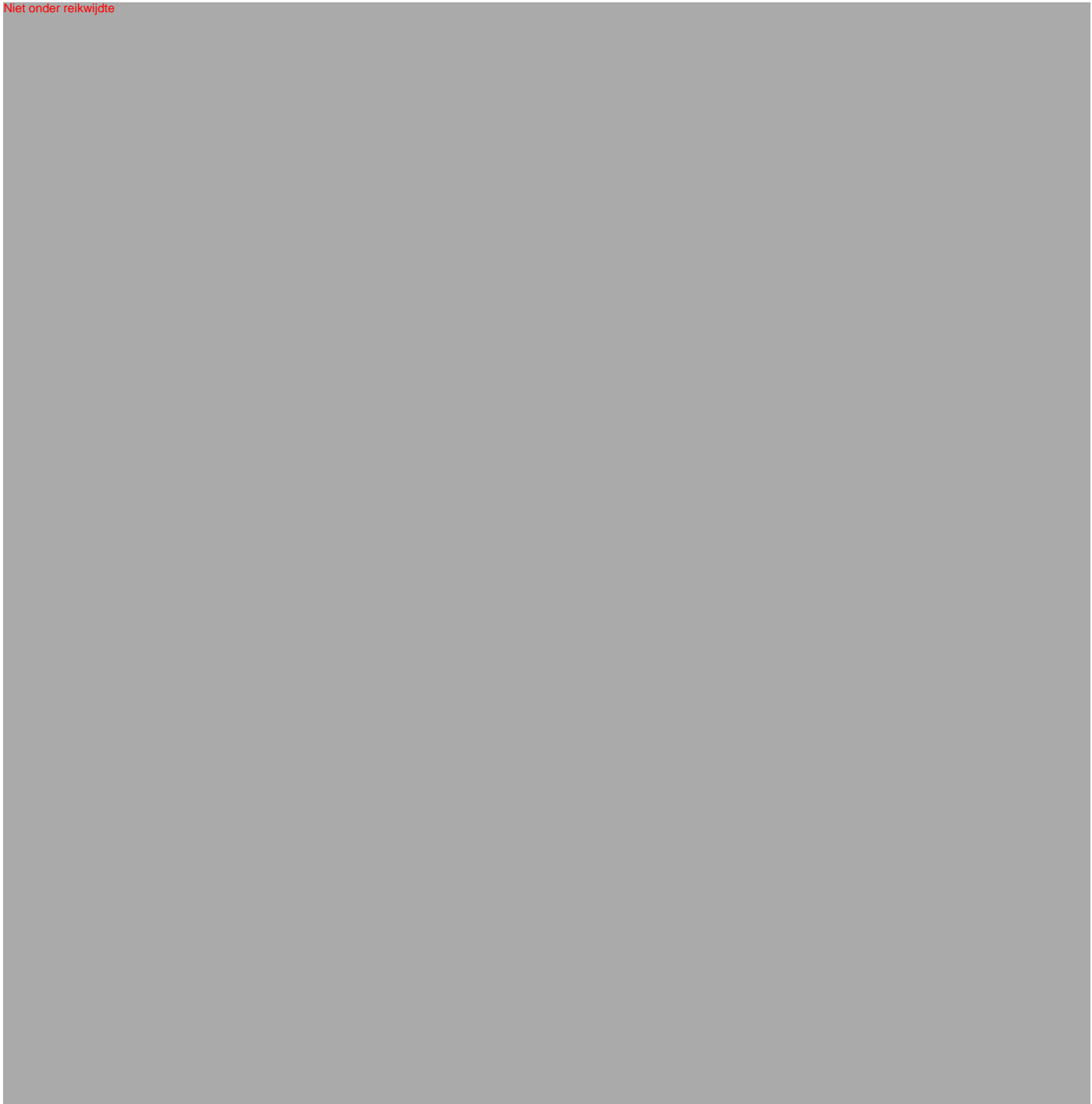


Niet onder reikwijdte



De gekozen LFNP functies

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

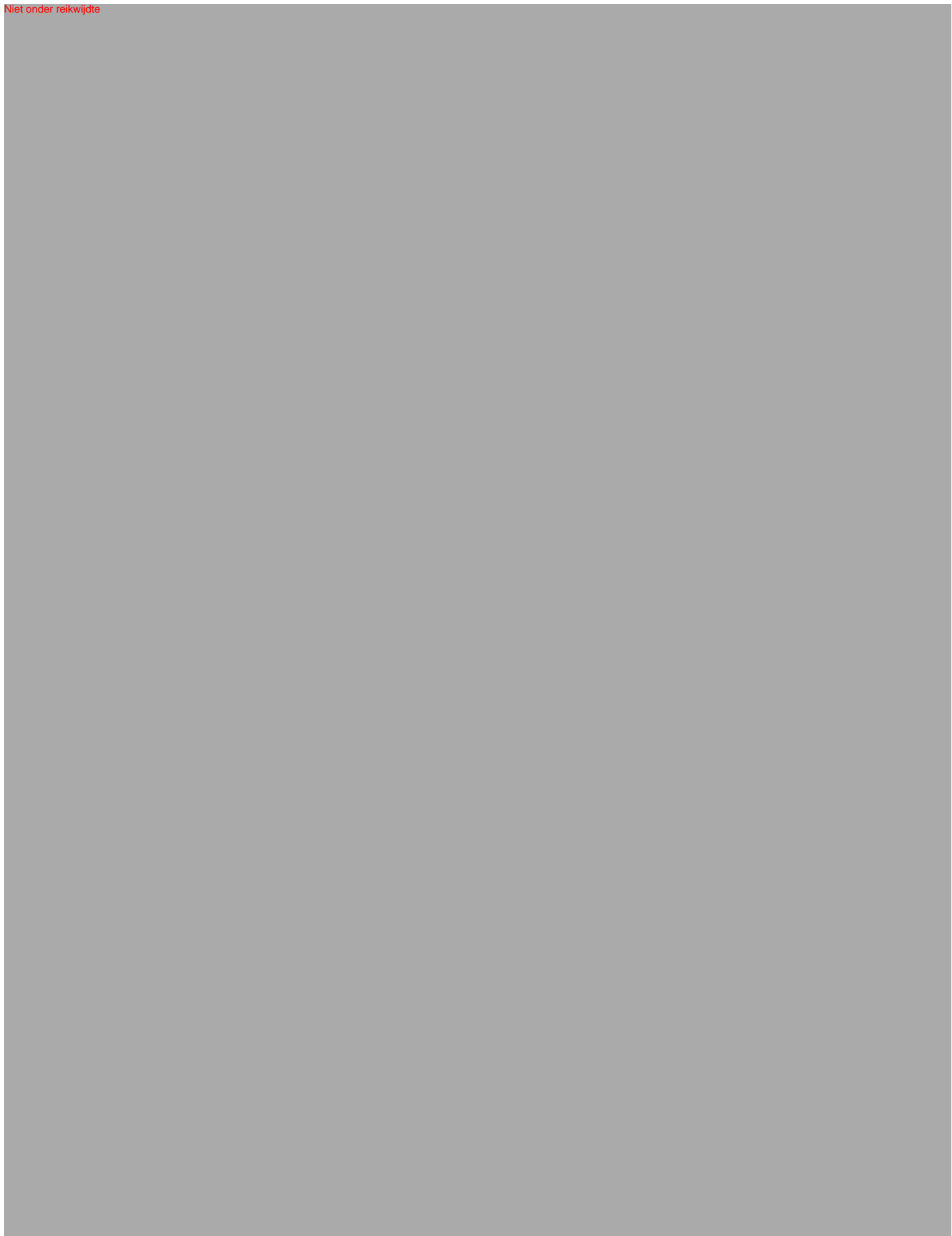
Het overzicht

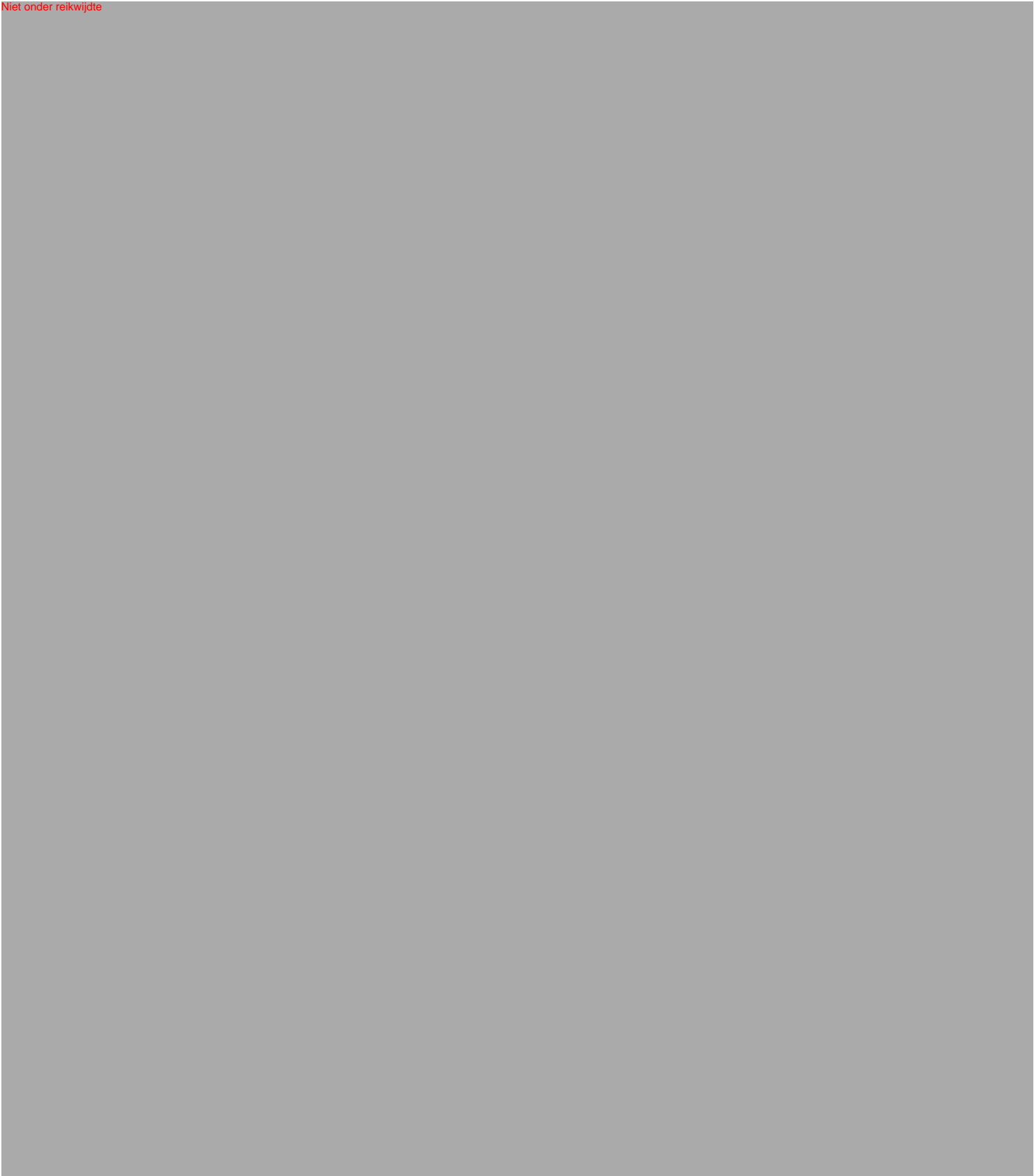
De oorspronkelijke situatie

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



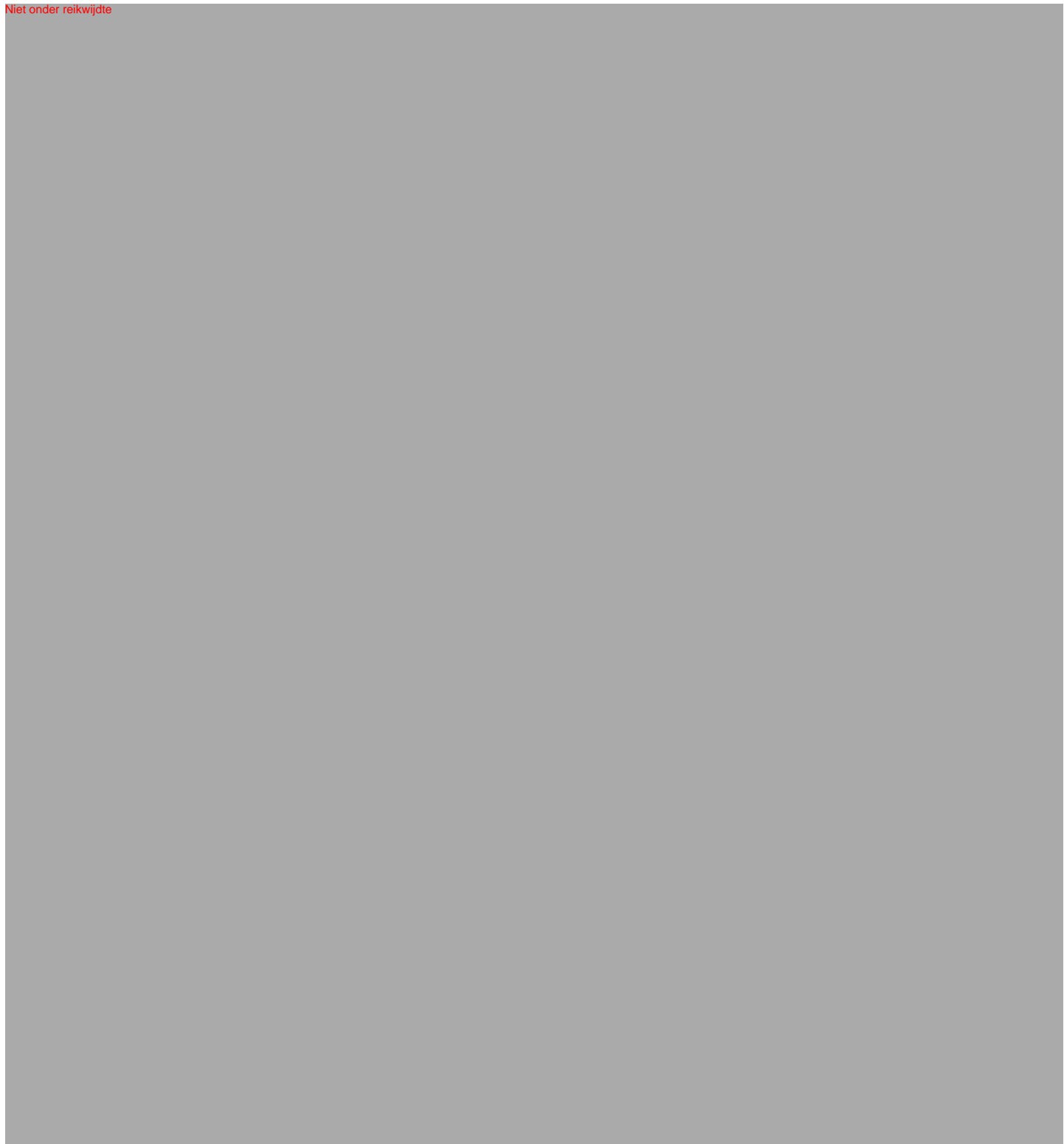


¹² *Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken* - november 2020

Het advies

Niet onder reikwijdte





Bijlagen

- Bijlage I** **Validatierapportage werklust draagkracht meting WLDK (5.1.2.e [redacted])**
- Bijlage II** **second opinion LFNP advies werkprofiel 1 klachtbehandeling (5.1.2.e [redacted])**

Privé Bevragingen Politiesystemen

Ons Morele Kompas
 Staf ZWB
 Politie ZWB
 Campagnefilm
 Maart 2021
 5.12 e , VIK

Spoorboekje Gespreksleider

Praktijkrelevante context / Inleiding / Aanleiding:

Een aantal 'ingrediënten' hebben gezorgd voor een aanzet om met elkaar hierover het Goede Gesprek te willen voeren. Ongeacht de functie van de werknemer binnen onze organisatie.

- Veranderende Wetgeving Privacy
- VIK (interne) onderzoeken: disciplinaire maatregelen (versus/i.c.m. LEREN)
- AIVD/VIK VO-P onderzoeken: weigering VGB (versus/i.c.m. LEREN)
- MEOS: 24/7 vele bevragingmogelijkheden (BVH, LGI)
- Handreiking Bevragen Politiesystemen (zie bijlage 1., link in bijlage 2.)
- Mail Privé Bevragingen d.d. 15 juli 2020 (voormalig EC Hanneke Ekelmans (zie bijlage 2.)
- Campagnefilmpje met drie verhaallijnen op USB als onderwijsleermiddel (zie bijlage 3.)
- DOEL: Bewustwording en het richten van ieders Morele Kompas op dit onderwerp (LEREN).

Lesklimaat:

- Formuleer het lesklimaat in termen van vrijheid en inbreng van de deelnemers. LEREN staat centraal. Samen richt je ieders Morele Kompas. Dit door over ons werk te praten... want praten over politiewerk is ook politiewerk! Het is geen preek ter correctie...
- Telefoons gaat uit / op stil.
- Maak afspraken als het gaat om creëren van een veilige leeromgeving waarin iedereen zijn mening mag en kan geven.
- Wat persoonlijk gedeeld wordt blijft binnen de groep. Uiteraard binnen de kaders van de wetgeving.
- Laat elkaar uitpraten, respecteer elkaars mening, stel je oordeel uit, luister aandachtig, toon begrip (voor de emotie) en wees nieuwsgierig. Benoem deze items en zet jezelf daarmee duidelijk in de rol van de gespreksleider / dagvoorzitter. Het genoemde doel kan enkel bereikt worden als deze kaders worden bewaakt!

- *Stel de groep 'slim' samen. Voorbeeld: Een buitenstaander of leidinggevende kan mensen figuurlijk de mond doen snoeren! Binnen het 'eigen' cluster voelt men zich normaliter vrij(er) om de eigen mening te delen. Heb je wel of geen behoefte van de aanwezigheid van een HR adviseur? Deze kan zeer waardevol zijn als objectieve deelnemer/begeleider met tips en tools.*
- *Het filmpje kan 'scherpe' reacties geven. Voorbeelden:
 "Dan gaat mijn telefoon uit buiten diensttijd en zie ik niets meer",
 "Ik wil toch weten of de scooter die ik wil kopen gestolen is?",
 "Ik wil weten wie het nieuwe vriendje van mijn dochter is",
 "Ik solliciteer de komende jaren niet meer, want dan ben ik ook de sigaar".
 Toon begrip voor de getoonde reactie/emotie, en vertaal de opmerking door deze te ontleden en vragen te stellen zoals:
 Is er een directe urgentie of zijn er goede alternatieven?
 Zijn er open bronnen beschikbaar?
 Is het werk gerelateerd?
 Kan ik de vraag/melding doorspelen naar bijvoorbeeld het OC of de wijkagent?
 Wat zegt de wetgeving hierover?
 Is het enkel nieuwsgierigheid? Nut en noodzaak?
 Moet ik het melden?
 Leg ik het vast in onze systemen?
 Werk toe naar 'samen' erover praten i.p.v. ik – zij of het te willen overtuigen van elkaar.*
- *MACCC: Motiveer de aanwezigen deel te nemen aan het gesprek, Analyseer wat je hoort en ziet, Coach waar het past, Corrigeer waar het moet, Complimenteer waar het kan.*

Organisatie:

Kondig het te bespreken item (Privé Bevragen Politiesystemen) vooraf aan. Bijvoorbeeld via de mail waarmee je de genodigden tevens kunt prikkelen met een stukje info of een stelling. Bijvoorbeeld: "Ik ben 24/7 politieman/vrouw dus mag 24/7 bevragen".

*Tevens zou je een link of bijlage kunnen toevoegen van de **Intranet Handreiking raadplegen politiesystemen**. Deze is hieronder gevoegd als bijlage1.*

Maak een opstelling in de ruimte waarbij:

- *Een (TV) scherm door iedereen te zien is.*
- *Iedereen elkaar kan zien bij het Goede Gesprek na het introductie/ voorlichtingsfilmpje. (ver)Zet de stoelen in een cirkelopstelling of in een U vorm. Bij voorkeur zonder tafels als 'fysieke barrière'.*
- *Het te vertonen campagne filmpje kent drie waarheidsgetrouwe verhaallijnen, is dus de harde realiteit en geen verzinzel. Benoem dat. Deze worden verteld door acteurs. Ga niet in op speculaties wie het zou kunnen betreffen. Geef aan dat het filmpje, zoals ook in beeld te zien, alleen voor intern gebruik is.*

- *Afhankelijk van het aantal aanwezigen kun je na vertoning van het filmpje zo nodig opsplitsen in kleinere groepjes. Zorg wel dat een groepje een gespreksleider heeft die deze rol kan dragen en vooraf dus ook hierin meegenomen is. Stel zelf de groepjes samen, dan kun je rekening houden met de verschillende rollen en/of karakters van de aanwezigen.*
- *Zorg voor een flipover. Dat geeft je ruimte zaken op te schrijven die je belangrijk vindt of bij het ophalen van de eerste reacties. Dat geeft naast geluid ook beeld!*

Werkwijze gespreksleider:

Chronologische opbouw:

- *Verduidelijk ieders rol van dit moment, introduceer een eventuele aanwezige HR adviseur.*
- *Vraag de aanwezigen: Hoe zit iedereen er bij? Spannend, nieuwsgierig? Nodig uit: voel je vrij je mening te geven.*
- *Start met de toelichting / aanleiding waarom je het “Het Goede Gesprek” wilt voeren over Privé Bevragingen Politiesystemen. Dit kun je ook deels vooraf (per mail) doen in een persoonlijke uitnodiging naar de groep (zie organisatie). Hiermee zorg je dat iedereen het beoogde doel helder krijgt.*
- *Toon het filmpje. Observeer wat het met de aanwezigen doet, is er reactie? Neem dit mee naar het vervolg.*
- *Vraag na vertoning direct de eerste reacties (noteer kernwoorden op een flipover):
Wat doet het met jou?
Welke vragen roept het op?
Zelfreflectie?
Ik zag jou tijdens de film reageren (bv lachen)... kun je daar iets over zeggen?
Geef als het stil blijft zelf een voorzet wat het met jou deed. Maak je onderdeel van het geheel!
Geef niet als steeds als eerste antwoord, maar betrek direct iedereen in het gesprek. Nodig uit!*
- *Zo nodig opsplitsen van de groep. Spreek tijdstippen af. Bespreek wat ze gezien hebben. Laat iedereen een item benoemen wat hem/haar op is gevallen of wat er uit sprong. Stuur op ieders morele kompas, (je eigen normen en waarden, onze wetgeving, beroepscode politie) en wat betekent dat voor jou?*
- *HR adviseurs kunnen functionele interventies plegen door in te haken, kijkend naar bewustwording en LEREN.*
- *Afsluitend: wat levert dit voor eenieder op? Gedragsverandering? Vervolgafpraak? Wat hebben we te doen? Voorbeeld: soortgelijke dilemma's als item op de agenda toevoegen.*
- *Bedank iedereen voor de inbreng. Je deur staat altijd open!*

Bijlage 1: Intranet Handreiking raadplegen politiesystemen:



Handreiking voor het raadplegen van politiesystemen

Primair raadplegen we de politiesystemen alleen als dat noodzakelijk is voor de uitoefening van onze functie en gebruiken we de politiesystemen niet voor privé-zaken of onze eigen nieuwsgierigheid. De regels lijken duidelijk, maar toch is het niet zo zwart-wit. Wat als je buiten dienst-tijd een verdachte situatie ziet? Mag je dan een persoon of kenteken natrekken? Of wat als je familieleden betrokken zijn geraakt bij een strafbaar feit?

Elke collega kan te maken krijgen met een dilemma waarbij hij of zij in de verleiding komt om de politiesystemen voor oneigenlijke doeleinden te raadplegen. Maar de informatie uit het politiesysteem levert je niet altijd de verwachte antwoorden. En kun je nu ook echt wat met die informatie? Denk bijvoorbeeld aan het nieuwe vriendje van je dochter, waar je een slecht gevoel bij hebt. Als de jongen niet in het systeem voorkomt, is jouw onderbuikgevoel dan weg? En wat als hij wel voorkomt, wat kun je dan met deze informatie?

Deze handreiking heeft zeker niet tot doel om alleen de regels uit te leggen. De handreiking kan je helpen in je afweging of het raadplegen van systemen wel zo handig is in de situatie waar je mee te maken hebt. Als je met een dilemma worstelt en je voelt de neiging om informatie in de politiesystemen op te zoeken, dan is het goed om dat met je leidinggevende te bespreken. Iedere collega kan vroeg of laat met een dilemma te maken krijgen, dus je bent zeker niet de enige! Samen met je leidinggevende kun je een andere oplossing zoeken. Deskundigen kunnen je daarbij helpen, denk aan de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), de vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werk etc. Kijk op de [onderwerppagina Beroepscode](#) onder 'In gesprek' voor een volledig overzicht. Daarnaast is deze handreiking bedoeld als uitnodiging om gezamenlijk het gesprek aan te gaan over het raadplegen van politiesystemen. Wat zouden je collega's in een soortgelijke situatie hebben gedaan? Wat zouden andere mogelijkheden kunnen zijn in die situatie? Zo houden we elkaar scherp en leren we van elkaar.

Uitlegbaar en verklaarbaar, open en transparant

Zorg dat je te allen tijde kunt uitleggen waarom je de politiesystemen hebt geraadpleegd. Als politieambtenaar heb je de professionele ruimte om zelf een afweging te

maken en te beslissen. Dit maakt echter wel dat je je afweging kunt uitleggen en verklaren. Het zonder na te denken raadplegen van systemen is meestal niet te verklaren, dus wees daar terughoudend in. Als je de afweging hebt gemaakt om het systeem wel te raadplegen, zorg dan dat je de raadpleging ook registreert. Of meld het bij je leidinggevende. Daarmee ben je open en transparant en voorkom je dat het later onduidelijkheid oplevert.

Beroepscode en themabladen

Meer informatie over ons doen en laten, tijdens het werk en in privé-tijd, vind je in de [Beroepscode](#). In de bijbehorende [themabladen](#) zijn onderwerpen verder uitgewerkt, waaronder 'Omgaan met Informatie'. Hierin staan een aantal voorbeelden van dilemma's waar een politiecollega mee te maken kan krijgen.

Houd bij het raadplegen van systemen rekening met het autorisatievoorschrift (een autorisatie wordt aan de ambtenaar van politie toegekend ter uitvoering van de onderdelen van de politietoekening waarmee hij is belast) en de geheimhoudingsplicht (de ambtenaar van politie voor wie politiegegevens ter beschikking staan, is verplicht tot geheimhouding tenzij er een verstrekingsgrondslag is (zie [Verstrekkingwijzer Wpg](#) op Intranet).

| | Need to know | Werk gerelateerd | Nice to know | Persoonlijk dilemma | Persoonlijk voordeel |
|---|---|---|--|--|---|
| Waarom wil ik de politiesystemen raadplegen? | Ik ben aan het werk. | Ik ben betrokken bij mijn werk (24/7 politiemens). | Ik ben nieuwsgierig. | Ik ben persoonlijk of emotioneel betrokken in deze situatie. | Ik heb persoonlijk voordeel van de politie-informatie. |
| Wat is de situatie? | <ul style="list-style-type: none"> Ik ben aan het werk. Ik ben bezig met mijn eigenlijke taak. Ik heb de benodigde autorisaties. | <ul style="list-style-type: none"> Ik ben niet aan het werk, of in ieder geval niet met mijn eigenlijke taak bezig. Ik heb de benodigde autorisaties. De situatie is werk gerelateerd (bijvoorbeeld ik zie een verdachte situatie). Ik heb er geen persoonlijk belang bij en heb geen persoonlijke relatie met eventuele betrokkenen. | <ul style="list-style-type: none"> Ik heb de informatie niet nodig voor het uitoefenen van mijn functie. Ik heb er geen persoonlijk belang bij en heb geen persoonlijke relatie met eventuele betrokkenen. Ik wil graag weten wat er is gebeurd. Ik heb niet de intentie om de informatie met derden te delen. | <ul style="list-style-type: none"> De situatie is privé gerelateerd. Ik heb een persoonlijk belang bij de situatie. Ik heb te maken met een (sterke) emotie in de privé-sfeer. Er bestaat een risico op belangenverstremming werk – privé. Het levert een dilemma voor mij op. Ik heb niet de intentie om de informatie met derden te delen. | <ul style="list-style-type: none"> Ik raadpleeg de systemen voor oneigenlijke doeleinden. Ik heb de intentie de informatie te delen met derden (criminelen, media, inlichtingendiensten, bedrijven etc.). Het levert mij voordeel op (financieel, status etc.). Ik word bedreigd, gechantseerd of onder druk gezet. |
| Wat laat ik meewegen in mijn beslissing? | Ik heb de informatie uit de politiesystemen nodig voor het uitvoeren van mijn functie. | <ul style="list-style-type: none"> Ga ik zelf de politiesystemen raadplegen? Kan ik ook iets anders doen? Bijvoorbeeld een melding maken of het overdragen aan een collega? | <ul style="list-style-type: none"> Waarom wil ik dit weten? Kan ik iets met de politie-informatie? | <ul style="list-style-type: none"> Kan ik iets met de politie-informatie? Wat als een persoon niet voorkomt in het systeem, ben ik dan gerustgesteld? | <ul style="list-style-type: none"> Ik heb er persoonlijk voordeel bij. |
| Wat doe ik? | Ik leg zoveel mogelijk vast wat ik raadpleeg. | <ul style="list-style-type: none"> Ik leg vast wat ik raadpleeg. Ik heb het er over met mijn collega's en/of leidinggevende, zodat we elkaar scherp kunnen houden en van elkaar kunnen leren. | Ik ga de politiesystemen niet raadplegen. | <ul style="list-style-type: none"> Ik ga de politiesystemen niet raadplegen. Ik bespreek de situatie met mijn leidinggevende en samen zoeken we naar een oplossing. | <ul style="list-style-type: none"> Ik ga de systemen niet raadplegen. Als ik (ongewild) betrokken ben geraakt bij een ongewenste situatie, dan bespreek ik dat met mijn leidinggevende en samen zoeken we naar een oplossing. |
| Legitimititeit | Raadplegen van de politiesystemen is legitiem. | Raadplegen van de politiesystemen kan zowel legitiem als niet legitiem zijn. Heb het er eens over met elkaar. Wat vinden je collega's? | Raadplegen van de politiesystemen is niet legitiem. | Raadplegen van de politiesystemen is niet legitiem en het gaat je waarschijnlijk ook niet helpen. | Raadplegen van de politiesystemen is niet legitiem. |

Bijlage 2: Mail EC Hanneke EKELMANS**Verzonden:** woensdag 15 juli 2020**Onderwerp:** Mail privé bevragingen

Beste collega's,

Het raadplegen van politiesystemen voor privé doeleinden is strafbaar en kan een ernstig disciplinair vervolg hebben. Dat weten jullie allemaal. Toch ben ik afgelopen halfjaar herhaaldelijk geconfronteerd met casussen die dit onderwerp raken en de zeer ingrijpende gevolgen hiervan voor zowel de medewerker als de organisatie. In deze mail wil ik nogmaals de nullijn bevestigen. En jullie vragen dit onderwerp in jullie DMT en met de collega's actief te bespreken.

De normale gang van zaken is helder. Een medewerker mag het systeem ten alle tijden bevragen voor het werk. Hij of zij kan de bevraging verantwoorden en legt die ook vast. Alle andere bevragingen, bijvoorbeeld informatie zoeken over jezelf, familie, vrienden de burens of kennissen mag niet en kan gezien worden als computervredebreuk, een strafbaar feit dus. Het OM kan overgaan tot vervolging en doet dit ook. Ook is er dan meestal sprake van plichtsverzuim en kan er een disciplinaire maatregel volgen.

Er is de laatste tijd veel over dit onderwerp gesproken en geschreven en zeker over de impact ervan. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het niet verstrekken van een Verklaring van geen bezwaar (VGB) door de AIVD. Collega's die mogelijk schade oplopen en niet op de functie kunnen worden geplaatst die zij ambiëren. Afdelingen die vacatures opnieuw moeten opstellen, collega's die geconfronteerd worden met een disciplinaire maatregel, collega's die aangeven uit 'angst' niet mee te solliciteren naar vacante functie et cetera.

Uit gesprekken die wij vanuit de eenheidsleiding met verschillende medewerkers hebben gevoerd, blijkt dat er verwarring is over het raadplegen van systemen voor privé doeleinden en het raadplegen van die systemen buiten diensttijd. In het laatste geval is het best mogelijk om politiesystemen te raadplegen als het aan de eerder beschreven criteria voldoet namelijk: alleen voor doeleinden die in de wet (artikel 3 en artikel 6 Wet Politiegegevens) staan, voor de jouw opgedragen politietaak, je het kunt verantwoorden en hebt het vastgelegd. Alle andere raadplegingen zijn nadrukkelijk niet toegestaan. Uit de genoemde gesprekken is ook naar vorgekomen dat het raadplegen van de politiesystemen voor privé doeleinden voor velen de normaalste zaak van de wereld is. Dat kan ook te maken hebben met de huidige tijd, waarin het 'googlen' van informatie voor iedereen heel gebruikelijk is. Ook geven collega's aan dat het in hun team geen onderwerp van gesprek is.

De afdeling communicatie is samen met het team Veiligheid, Integriteit en Klachten een brede communicatie aan het voorbereiden en hoopt daar in september mee naar buiten te kunnen komen. Daarbij willen zij ook medewerkers betrekken die direct bij dit onderwerp zijn betrokken.

Mijn verzoek aan jullie is om dit in jullie district, dienst, team, afdeling nu al bespreekbaar te maken en daarbij nogmaals de nul norm te bevestigen. Bespreek deze mail in jullie management team en betrek daarbij de operationeel leidinggevenden zodat zij op de werkvloer hierover het gesprek kunnen voeren. Dit onderwerp vraagt continue aandacht en gesprek.

Ik heb de handreiking over het raadplegen van de politiesystemen bijgevoegd. Deze is overzichtelijk en helpt om de goede keuzes te maken.

<https://intranet.politie.local/downloads/1204/handreiking-tabel-politiesystemen-met-links-vik-toolkit.html>

Tot slot wil ik nog vermelden dat er binnen een andere eenheid een pilot loopt met een systeem dat a typische bevragingen signaleert en samenbrengt. Deze pilot is recent door de korpsleiding verlengd en ik ga er vanuit dat op niet alle te lange termijn deze methodiek landelijk zijn weg zal gaan vinden. Laten we ons nu inspannen om vervelende gevolgen in de nabije toekomst te voorkomen.

Met vriendelijke groet,
Hanneke Ekelmans

Bijlage 3: Het Campagnefilmpje

- Op USB aan te leveren. NB: Verboden te dupliceren, opnames te maken etc.
- Content: Drie waarheidsgetrouwe verhaallijnen van collega's die iets is "overkomen". De verhalen worden verteld door acteurs en zijn aangevuld met enkele toepasselijke beelden.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 12 april 2021 13:52
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: startsein campagne prive bevragingen
Bijlagen: LvF Campagne Prive Bevragingen 17mrt2021.pdf

Urgentie: Hoog

Hoi 5.1.2.e en 5.1.2.e

Ik heb zojuist overleg gehad met 5.1.2.e en 5.1.2.e We vinden, nu de HRA's ook meegenomen zijn in de campagne bevragingen, dat er wel een officieel startsein gegeven moet worden. 5.2.1

Ik heb een concept mail voor het startsein. Wie gaat deze versturen? Jullie? Of 5.1.2.e Graag zsm reactie dan kunnen we ook echt van start!

Grts 5.1.2.e

=====

Beste collega's,

We spraken elkaar in het EMO van begin maart over de privébevragingen. We hebben toen ook aangekondigd dat een interne campagne moet starten om het goede gesprek op dit thema van de grond te krijgen. Jullie zijn cruciaal in het verder brengen van dit thema.

Inmiddels zijn de HRA's ook helemaal bijpraat op dit thema en staan zij klaar om te helpen bij de verschillende gesprekken in de teams. Graag vragen we jullie acties via je DMT, TMT's en de verschillende leidinggevenden om het goede gesprek over dit thema te organiseren. In de bijlage vinden jullie een spoorboekje dat daarbij kan helpen. Het filmpje dat aan het begin van het gesprek getoond moet worden, kun je opvragen bij je eigen HRA. De HRA is voor de leidinggevenden ook beschikbaar voor advies, raad en begeleiding. Ook kun je bij VIK terecht voor vragen.

Op intranet verschijnt gedurende de campagne regelmatig informatie over wat mag wel en wat mag niet in relatie tot deze campagne.

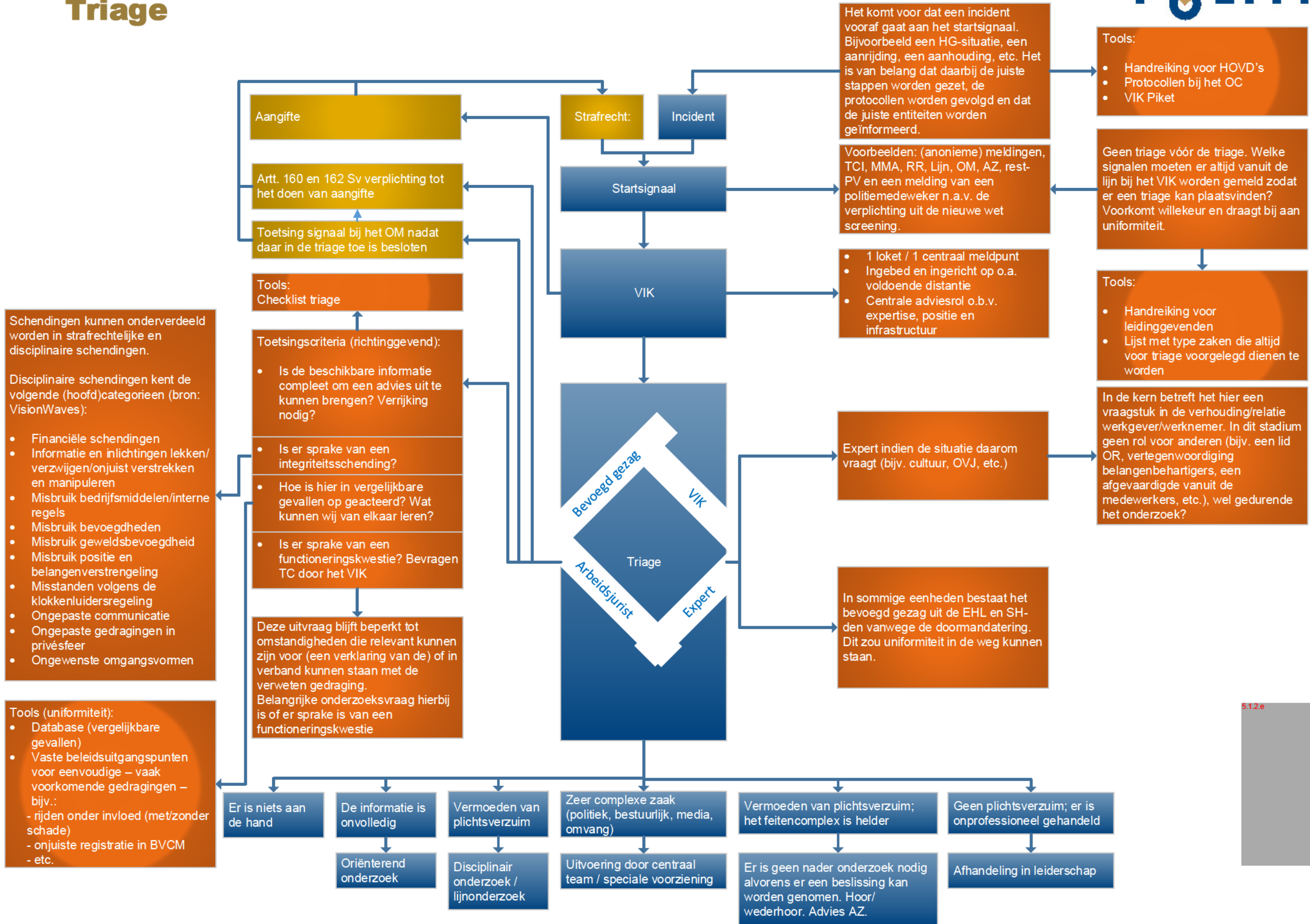
We gaan er van uit dat zo ongeveer voor Q4 in de teams de meeste gesprekken met collega's al gevoerd zijn. Kan ik op jullie actie rekenen?

Groeten

| Moment en jaar | Wat | Leerdoelen |
|------------------------|--|---|
| Moment 1, start jaar 1 | Dagdeel (3-3,5 uur) met 20-25 collega's op bureau Haarlem, Zaandijk en Alkmaar | <ul style="list-style-type: none"> -Kennis over VIK binnen de eenheid, onze taakstelling en de rol van vertrouwenspersonen -Discussie en uitleg over integriteit -Discussie over wat er veranderd nu de collega bij de politie werkt: hoe kijkt de collega hier zelf naar, hoe kijken naasten hier naar, welke activiteiten in vrije tijd kunnen dilemma's opleveren en het gebruik van social media -Discussie over de werkcultuur binnen de politie, hoe dit idealiter zou zijn en hoe de toekomst eruit zal zien. -Daarbij bespreken welke rol de collega als student hierin kan en zou moeten hebben -Bespreken van en voorbereiden op een aantal dilemma's (te weten drugsgebruik, raadplegen systemen en aanspreken collega n.a.v. etnisch profileren) |
| Moment 2, start jaar 2 | Dagdeel (3-3,5 uur) met 20-25 collega's op bureau Haarlem, Zaandijk en Alkmaar | <ul style="list-style-type: none"> -Inzicht over de werkwijze van het VIK en de nut en noodzaak als het gaat om interne onderzoeken (disciplinair en strafrechtelijk) en klachten → tonen algemene VIK video's -Terugkijken op dilemma's: tegen welke dilemma's zijn de collega's aan gelopen en hoe hebben zij hierop gereageerd -De werkcultuur op de politiebureaus en collega's onderling bespreken -Korte presentatie vertrouwenspersoon, samenwerking om de dynamiek tussen VIK en vertrouwenspersonen uit te leggen -In kleiner groepsverband het bespreken van een aantal dilemma's (te weten social media gebruik, het al dan niet melden van excessief geweldsgebruik en/of machtsmisbruik door collega, onrechtmatig raadplegen systemen, schenden vertrouwelijkheid, drugsgebruik en lekken vertrouwelijke informatie) en dit aan elkaar presenteren |
| Moment 3, eind jaar 2 | Dagdeel (3-3,5 uur) met 20-25 collega's op bureau Haarlem, Zaandijk en Alkmaar | <ul style="list-style-type: none"> -Terugkijken naar ervaren dilemma's (werk en privé) -Bekijken en bespreken van de film Rauw -Inzicht over hoe je een collega op een juiste manier aanspreekt op (mogelijk) niet-integer gedrag |

Procesbeschrijving Integriteitsonderzoeken

Triage





Preventieprogramma VIK Noord-Holland

**An ounce of
prevention is
worth a
pound of
cure**

Werkgroep 'Preventie', VIK Noord-Holland

Concept

Versie 1

Versie datum 25 mei 2021

Rubricering intern

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Inhoudsopgave..... | 2 |
| Inleiding..... | 5 |
| 1. Doelstellingen..... | 6 |
| 1.1 Doelstellingen | 6 |
| 1.2 Uitgangspunten..... | 6 |
| 2. Scope..... | 7 |
| 2.1 In scope | 7 |
| 1. Interne omgangsvormen..... | 7 |
| 2. Kaders duidelijk maken..... | 7 |
| 3. Aandacht voor integrale veiligheid..... | 7 |
| 4. Coachen van leidinggevenden omtrent (vastlegging van) integriteitsvraagstukken..... | 7 |
| 5. Samenwerking met externe partijen | 7 |
| 6. Bevorderen doelstellingen 'Politie voor Iedereen' | 7 |
| 2.2 Out of scope..... | 8 |
| 7. Externe omgangsvormen..... | 8 |
| 8. Verslaglegging externe rapportages | 8 |
| 9. Social media gebruik in de werksfeer | 8 |
| 10. Discussie omtrent de uitkomst van afgeronde zaken..... | 8 |
| 11. Veilig en gezond werken..... | 8 |
| 3. Prioritering ideeën | 9 |
| 3.1 Geprioriteerde activiteiten | 9 |
| 3.2 Ideeën in de wacht..... | 9 |
| 3.3 Niet of anders uitvoeren..... | 9 |
| 4. Uitwerking ideeën..... | 10 |
| 4.1 Inzetten van videocontent..... | 10 |
| 4.1.1 Uitlegvideo's..... | 10 |
| 4.1.2 Wat VIK je me nou's..... | 10 |
| 4.1.3 VIK aan de schenen leggen | 10 |
| 4.1.4 Plan van aanpak uitlegvideo's..... | 10 |
| 4.1.5 Plan van aanpak VIK-journaals..... | 11 |
| 4.2 Coaching lijnchefs | 11 |
| 4.2.1 Startgesprek voor nieuwe collega's..... | 11 |
| 4.2.2 Operationeel Expert/Specialist in positie brengen..... | 12 |
| 4.2.3 Workshops voor HOvJ's..... | 12 |
| 4.2.4 Presentaties aan (D)MT's | 12 |
| 4.2.5 Overige presentaties..... | 12 |
| 4.3 Film Rauw | 12 |
| 4.3.1 Plan van aanpak | 13 |
| 4.4. Begeleiding studenten..... | 14 |
| 4.4.1 Plan van aanpak | 14 |
| 4.5 Creëren leermomenten | 15 |
| 4.5.1 Crossmediale 'communicatiebom'..... | 15 |
| 4.5.2 Herleidbaarheid..... | 16 |
| 4.5.3 Opnemen mogelijkheid tot leermoment in ieder onderzoek of iedere klacht | 16 |

| | |
|--|----|
| 4.6 Actualiseren Naslagwerk | 17 |
| 4.6.1 Plan van aanpak | 17 |
| 4.7 Deelname aan landelijke initiatieven..... | 17 |
| 5. Capaciteit | 18 |
| 5.1 Capaciteitsberekening videocontent | 18 |
| 5.2 Capaciteitsberekening coaching lijnchefs | 19 |
| 5.3 Capaciteitsberekening Rauw | 20 |
| 5.4 Capaciteitsberekening begeleiding van studenten..... | 20 |
| 5.5 Capaciteitsberekening creëren leermoment..... | 21 |
| 5.6 Capaciteitsberekening actualiseren naslagwerk | 22 |
| 5.7 Capaciteitsberekening deelname landelijke initiatieven | 22 |
| 5.8 Capaciteit totaal | 23 |
| Bijlage I: startgesprek door lijnchef..... | 24 |
| Vorm | 24 |
| Onderwerpen | 24 |
| Persoonlijk niveau | 24 |
| Politiemens zijn..... | 24 |
| Integriteit..... | 24 |
| Omgangsvormen | 24 |
| Tot slot..... | 24 |

Inleiding

Dit plan van aanpak is een medegevolg van de interne review Kwaliteit Interne Onderzoeken. Terecht wordt in dit rapport benoemd dat er meer moet worden geïnvesteerd op het voeren van preventie. Het is logisch dat regels en afspraken duidelijk moeten zijn voordat men kan aanspreken. En **bij duidelijkheid** is de verwachting dat preventie een positief effect heeft op de hoeveelheid onwenselijke situaties. Preventie staat hiermee onlosmakelijk vast aan lerend vermogen.

Het doel van preventie is tweeledig. Het is nodig om **duidelijkheid te creëren** in wat er van politieambtenaren wordt verwacht. Het is hiervoor nodig om de kennis te bevorderen. Het is voor een politieambtenaar niet altijd precies duidelijk wat er wel en niet mag. Denk hiervoor bijvoorbeeld aan lekken aan jezelf of het opvragen van informatie terwijl je niet in dienst bent. Welke afspraken zijn er over vastleggen van bevragingen? En mag je nou wel of geen softdrugs gebruiken in je vrije tijd?

Daarnaast is het doel om **onwenselijke situaties** te voorkomen en andere situaties te ontmoedigen. De verwachting is ook dat dit plan van aanpak preventie positief zal gaan bijdragen in de cultuur van het elkaar onderling aanspreken. Bijvoorbeeld op onwenselijk gedrag binnen het team, het toepassen van bevoegdheden tijdens het werk of persoonlijke situaties. Hierbij heeft dit plan van aanpak direct een link met Politie voor Iedereen waarbij veilige teams worden nagestreefd.

Preventie is zeker niet alleen van VIK en wij steken dan ook onze hand uit naar verschillende andere initiatieven, afdelingen en processen binnen de eenheid. Denk hierbij aan de centrale vertrouwenspersonen, PO2021, de geestelijk verzorger, Politie voor Iedereen, de maatschappelijk werkers en als laatste en misschien wel de belangrijkste de leidinggevenden. Preventie vraagt van verschillende kanten om investering in tijd en ruimte. Want ook hier gaan de kosten voor de baten uit.

5.1.2 e

VIK Noord-Holland

1. Doelstellingen

1.1 Doelstellingen

Dit preventieprogramma vanuit het team Veiligheid, Integriteit en Klachten van de Eenheid Noord-Holland heeft de volgende doelstellingen:

-Het beleid van het VIK NH op het gebied van preventie gaat van reactief (alleen indien een team een aanvraag doet) naar proactief: wij geven alle collega's ongevraagd de mogelijkheid om te leren van afgeronde onderzoeken en klachten, en we streven naar het vergroten van de leercirkel binnen een team en de hele eenheid Noord-Holland. Door het leren van afgeronde onderzoeken en klachten willen wij collega's (opnieuw) bewust maken van de betekenis en impact van "het zijn van politiemens", het herkennen van situaties waarin een integriteitsdilemma zich kan (gaan) voordoen en collega's zo goed mogelijk voorbereiden om de juiste keuze te maken wanneer zij worden geconfronteerd met dilemma's.

-Begeleiding van nieuwe collega's binnen onze eenheid en voorbereiding op de meest voorkomende dilemma's waar zij (mogelijk) tegenaan lopen. Daarbij nemen wij hen mee in wat voor politie wij in de toekomst willen zijn (Politie voor iedereen) en welke omgangsvormen daarbij wel en niet horen.

-Bijdragen aan een inclusieve werkcultuur binnen onze teams. Wij bereiden nieuwe collega's voor op hoe zij kunnen bijdragen aan een inclusieve werkcultuur. Daarnaast gaan wij met de huidige collega's in gesprek over welke rol zij spelen in het vergroten van het vakmanschap als het gaat om diversiteit en inclusie. Bovendien wordt het belang van vrijmoedig spreken aan de orde gesteld.

-Versteviging van het leiderschap binnen onze eenheid als het gaat om (het vastleggen van) integriteitsvraagstukken, het aanspreken (zowel door collega's als door leidinggevenden) op mogelijke schendingen van integriteit en het sturen op gedrag en uitlatingen.

-Verkleining van de afstand tussen de diverse teams binnen onze eenheid en het VIK. Tevens werken aan imagoverbetering door meer benaderbaar te zijn als het team VIK en uitleg te geven over onze werkwijzen.

1.2 Uitgangspunten

-Elk team is aan zet om aan preventie binnen het eigen team te doen. Hiermee wordt een actieve bijdrage van het betreffende team verwacht als het gaat om bijvoorbeeld presentaties, het aandragen van casuïstiek en andere vormen van preventie. Vanuit het VIK ondersteunen wij hierbij in de vorm van het aanleveren van materialen, het gezamenlijk geven van presentaties en het doen van audits of coaching.

-Wij richten ons op alle collega's binnen onze eenheid: van blauwe teams tot recherche, van bedrijfsvoering tot ondersteunende afdelingen. Binnen die afdelingen richten wij ons tot alle collega's, maar maken, indien capaciteit-technisch nodig, qua doelgroep de volgende prioritering:

1. Studenten
2. Teamchefs en operationeel experts
3. Collega's binnen de blauwe en recherche-teams
4. Overige collega's

2. Scope

2.1 In scope

Om een scherpe focus binnen preventie te houden is het belangrijk dat aan de hand van de gestelde doelstellingen, duidelijke kaders worden aangebracht welke zaken er wel of juist niet onder preventie vallen. De onderstaande lijst is gebaseerd op de ideeën die de collega's binnen de werkgroep 'Preventie' hebben over zaken die 'in scope' of juist 'out of scope' zijn.

1. Interne omgangsvormen

Gedrag onder collega's onderling valt binnen preventie. Wat zijn de normen en waarden waar binnen de politie mee gewerkt wordt, waar liggen de (morele) grenzen? Daarbij bevorderen wij dat collega's elkaar actief bevragen op vertoond gedrag of genomen beslissingen, en dat zij zich daarover vrijmoedig uitspreken.

2. Kaders duidelijk maken

Waar mogelijk zetten wij collega's op een bepaald denkspoor en willen wij geen beslissingen 'voorkauwen'. Echter, de harde kaders die binnen de politie gehanteerd worden, zullen ook aan bod komen bij preventie. Enkele thema's waar onduidelijkheid over kan zijn, maar waar vanuit de organisatie een strak beleid op wordt gevoerd, zullen hierbij aan bod komen. Er wordt dus duidelijk uitgesproken wat wel en wat niet kan bij de politie. Voorbeelden van deze thema's zijn drugsgebruik en het raadplegen van politiesystemen voor privé-doeleinden.

3. Aandacht voor integrale veiligheid

Tijdens het werk op straat letten collega's goed op de veiligheid van henzelf en van burgers, maar binnen bureaus is hier nog winst te behalen. Thema's die onder awareness integrale veiligheid vallen, zijn bijvoorbeeld het zichtbaar dragen van legitimatie, het niet uitlenen van toegangspassen, het niet toelaten van externen op bureau zonder controle, het correcte afsluiten van kluisjes en kledingkasten, en het opruimen en afsluiten van de werkplekken en gegevensdragers. Wij stimuleren het actief aanspreken van (onbekende) collega's die zich niet aan bovenstaande houden.

4. Coachen van leidinggevenden omtrent (vastlegging van) integriteitsvraagstukken

Tussen leidinggevenden en hun team vinden vaak gesprekken plaats rondom integriteit: dilemma's worden besproken, issues worden tegen het licht gehouden en kleine botsingen worden uitgesproken. Het is van belang dat zulke gesprekken rondom integriteitsvraagstukken schriftelijk worden vastgelegd, zodat bijgehouden kan worden welke zaken er binnen teams spelen en gespeeld hebben, waardoor er later ook nog op teruggekeken kan worden. Binnen preventie worden leidinggevenden gecoacht omtrent (vastlegging van) integriteitsvraagstukken, zodat ook zij begrijpen waarom dit van belang is en hoe deze het best aangepakt kunnen worden.

5. Samenwerking met externe partijen

Voor het onderwerp preventie is het waardevol om ook de samenwerking met externe partijen op te zoeken. Zo kunnen er bijvoorbeeld masterclasses (zowel voor het VIK zelf als voor collega's op andere teams/afdelingen) gegeven worden om ook een andere aanpak of point of view (bijvoorbeeld dat van de burger) te belichten. Gastsprekers kunnen zelf input leveren, maar ook de diepte ingaan over onderwerpen waar binnen de politie al actief aan gewerkt wordt. Ook kan er gekeken worden naar bijvoorbeeld een gezamenlijke aanpak m.b.t. steeds terugkerende thema's.

6. Bevorderen doelstellingen 'Politie voor Iedereen'

Het bevorderen van de doelstelling, omschreven in het programma 'Politie voor Iedereen', valt binnen de scope van preventie vanuit het VIK. Denk hierbij onder andere aan het bespreken van etnisch profileren en het bevorderen van een veilige en inclusieve werkcultuur binnen onze eenheid.

2.2 Out of scope

7. Externe omgangsvormen

Het VIK gaat niet over het vormen van gedrag ('opvoeden') van politiemedewerkers als het gaat om contacten met externen. Dit is een taak van de leidinggevenden van de teams. Als echter het handelen van een collega tot klachten of interne onderzoeken leidt, dan hoort het wel thuis bij preventie. Wij geven dan aan hoe de bejegening beter had gekund, om op die manier bij te dragen aan de leercurve van de collega.

8. Verslaglegging externe rapportages

Verslaglegging van externe rapportages, zoals bijvoorbeeld de inhoud van zorgmeldingen, valt niet onder preventie. Dit hoort thuis bij de teamleiding of de betreffende thema-specialisten.

9. Social media gebruik in de werksfeer

Het gebruik van social media via een account van de politie valt niet onder preventie. De social media-regisseur van de afdeling Communicatie monitort en coacht alle activiteit van collega's op deze profielen.

10. Discussie omtrent de uitkomst van afgeronde zaken

Hoewel er in het kader van preventie afgeronde zaken besproken kunnen worden om er gezamenlijk in de hele eenheid van te kunnen leren, is het niet de bedoeling dat er discussies gevoerd worden omtrent de uitkomst van afgeronde zaken. Een informatieve discussie over een bepaalde zaak kan natuurlijk, maar deze dient niet gevoerd te worden met als doel nog invloed uit te oefenen op de uitkomst van de afgeronde zaak.

11. Veilig en gezond werken

Alles wat te maken heeft met veilig en gezond werken, zoals fysieke gezondheid, roosterdruk, dienstongevallen en (ziekte)verzuim, valt niet binnen de preventie-scope van het VIK.

3. Prioritering ideeën

Er leven binnen het VIK, maar ook daarbuiten, ontzettend veel goede ideeën hoe wij binnen onze eenheid meer kunnen leren van klachten en onderzoeken en hoe wij collega's beter kunnen voorbereiden op dilemma's. Deze ideeën zijn naar voren gekomen tijdens een brainstormsessie met de collega's van het VIK die zijn aangesloten bij de werkgroep 'preventie', maar ook na diverse gesprekken met andere collega's binnen onze eenheid en bij een rondvraag in andere eenheden. Daarbij is een aantal onderwerpen en activiteiten vanuit de landelijke 'Regiegroep review VIK' als prioriteit aangemerkt. Gezien de capaciteit binnen het VIK en de diverse teams, moeten wij een prioritering aanbrengen binnen alle plannen.

3.1 Geprioriteerde activiteiten

De volgende activiteiten willen wij met voorrang gaan uitvoeren:

- Het inzetten van videocontent
- Instructies geven aan lijnchefs (teamchefs en operationeel experts) door onder andere een opzet maken voor een startgesprek voor leidinggevenden en studenten, en het coachen van lijnchefs
- Begeleiding van studenten tijdens hun opleiding
- Het creëren van leermomenten naar aanleiding van klachten en interne onderzoeken
- Het coördineren, actief uitdragen en faciliteren van de film Rauw
- Actualiseren en aantrekkelijk maken van naslagwerk: intranet en agora

3.2 Ideeën in de wacht

Zoals eerder vermeld zijn er veel goede plannen om preventie vanuit het VIK handen en voeten te geven. Voornoemde ideeën gaan wij direct uitwerken. Onderstaande plannen zijn vooralsnog in de wacht gezet om ze, eventueel, in de (nabije) toekomst op te pakken:

- Virtual reality inzetten tijdens trainingen
- Interactieve video betreffend het onderwerp integrale veiligheid: vind de x aantal veiligheidsrisico's
- Competitie tussen bureaus: wie is het scherpst op integrale veiligheid
- Het regelmatig verzorgen van een webinar voor collega's
- Het regelmatig laten bijpraten als VIK door een externe partner of een collega die zijn of haar ervaring deelt

3.3 Niet of anders uitvoeren

Voor de volgende ideeën is gekozen ze op een andere manier uit te werken, dan wel ze (vooralsnog) niet op te nemen in dit preventieplan:

- Het koppelen van collega's aan bepaalde teams en hen contactpersoon maken
- Af en toe meedraaien van diensten op basisteams: staat iedere VIK-collega vrij om te doen maar wordt niet opgenomen in dit plan
- Columns schrijven op intranet: integreren wij in een ander plan

4. Uitwerking ideeën

4.1 Inzetten van videocontent

4.1.1 Uitlegvideo's

Een foto zegt meer dan duizend woorden, en een video nog veel meer. Informatie zenden door middel van video is fris, snel en behapbaar voor collega's die het druk hebben. Drie algemene video's worden gemaakt die langere tijd bruikbaar zullen zijn. Een video met uitleg over de procedure rondom een intern onderzoek, waarin ook de rechten en plichten die een collega daarbij heeft, aan bod komen. Een video met uitleg over de procedure rondom een klacht, met daarbij ook de rechten en plichten die een collega daarbij heeft. En een video over het VIK Noord-Holland in het algemeen waarin algemene informatie wordt gegeven over werkwijzen van het VIK, maar ook de procedures rondom screenings, klachten en interne onderzoeken.

4.1.2 Wat VIK je me nou's

Hiernaast zullen er tweemaandelijks video-updates verschijnen waarin afgeronde klachten en/of interne onderzoeken besproken worden (ter lering voor de rest van de eenheid) en waarbij eventuele actuele ontwikkelingen aan de orde komen.

4.1.3 VIK aan de schenen leggen

Daarbij maken wij tweemaandelijks Q&A's waarin we veelgestelde vragen beantwoorden en waarbij collega's zelf vragen (desgewenst anoniem) kunnen insturen.

Het is belangrijk dat bij elke video een beschrijving staat met daarin de informatie, of dat er daarin gelinkt wordt naar een document met daarin de zelfde informatie. De reden voor de beschrijving bij de video of link naar documentatie is dat niet iedere collega het fijn vindt informatie te verkrijgen via video's, en omdat het in sommige gevallen prettig kan zijn om informatie rustig te kunnen nalezen om de inhoud zo in eigen tempo te kunnen verwerken.

4.1.4 Plan van aanpak uitlegvideo's

Voor de algemene uitlegvideo's zal eerst gekeken worden welke informatie collega's momenteel krijgen over het VIK en zijn procedures, en hoe zij deze informatie verkrijgen. Hoe komen de collega's aan informatie over het VIK, hoe kunnen ze te weten komen dat zij betrokken zijn in een onderzoek? Zijn er bepaalde intranetpagina's of documenten die geraadpleegd worden? Vindt er een gesprek met hun teamchef plaats waarin de collega's worden geïnformeerd, of wordt er een mail verstuurd? Door de huidige benaderingswijze te onderzoeken, en de goede en verbeterpunten hieruit mee te nemen, worden de nieuwe video's completer en kunnen deze ook specifiek ingestoken worden op bepaalde punten die door collega's als belangrijk worden aangemerkt.

De video's over interne onderzoeken en klachten zijn informatief van aard. Vaak werken animaties in dat geval het helderst; de beelden zijn duidelijk, niets leidt af en je kan bijvoorbeeld infographics of processtappen visualiseren. Een animatie die als voorbeeld kan dienen, vind je [hier](#). De informatieve video's worden ingeleid door een collega van het VIK die werkzaam is op het gebied van het desbetreffende onderwerp, hierdoor krijgt het VIK een gezicht. Tevens spreekt deze collega bij voorkeur de voice-over in. De video over het VIK moet persoonlijker gemaakt worden: om de drempel tot het VIK te verlagen is het belangrijk om een beeld bij het VIK te vormen, en dus gezichten aan het VIK te verbinden. Het idee is om er een dynamische en persoonlijke video van te maken waarin verschillende collega's met verschillende rollen aan het woord komen. Voorbeelden zijn [deze](#) video en onze eigen eenheidsfilm 'Wij in NH'. De oplevering van de video zal in een vorm van een link zijn, zodat de video's meegestuurd kunnen worden in emailhandtekeningen.

4.1.5 Plan van aanpak VIK-journaals

Crossmediale updates over het VIK in een nieuwsformat, waarin afgeronde zaken en trends besproken worden en waarin ook eventuele ingezonden vragen beantwoord worden. Het idee is om de video's telkens in dezelfde set-up met wisselende 'presentatoren' (wederom om meer gezichten te verbinden aan het VIK en hierdoor het VIK persoonlijker maken) op te nemen. Voor de VIK updates is het belangrijk dat er actief input gevraagd wordt aan en geleverd wordt door o.a. klachtbehandelaars en interne onderzoekers, maar ook door teams zelf. In het begin zal vooraf aan klachtbehandelaars en interne onderzoekers om input gevraagd worden, maar naar gelang de updates regelmatig komen, zal ook de input automatisch regelmatig binnenkomen zonder dat er expliciet om wordt gevraagd. Aan het eind van iedere update wordt expliciet om input van collega's van buiten het VIK gevraagd. Hierdoor worden de collega's op de hoogste gesteld en eraan herinnerd dat ze onderwerpen aan kunnen leveren waar zij meer over willen weten.

Het is de bedoeling dat deze video's op Bluetube komen. Dit platform is op desktops eenvoudig te bereiken via intranet en op mobiele apparaten via de nieuwe BluePortaal app uit de Citrix Secure Hub. Bovendien zullen er posters verstuurd worden richting de bureaus, met daarop de informatie uit de video's in tekstuele vorm, en een QR-code die linkt naar de daadwerkelijke video. Tevens zullen de video's ingebed worden in nieuwsberichten op de intranet homepage, waar daarnaast de informatie uit de video's te lezen zal zijn voor de collega's die een voorkeur geven aan digitaal lezen in plaats van video's of posters. Een overzicht naar de video's zal te vinden zijn op de vernieuwde VIK Agora-pagina. Hierdoor kunnen de collega's die achteraf informatie willen vergaren over het VIK, meteen alle video's zien en deze achter elkaar bekijken. Op deze Agora-pagina zullen bovendien de onderwerpen die besproken worden in de video's ook nog los in tekst geplaatst worden met daarbij een link naar de video waarin het onderwerp behandeld werd. De reden voor deze keuze is om ervoor te zorgen dat de vragen ook gemakkelijk los te vinden zijn via intranet.

4.2 Coaching lijnchefs

Leidinggevend (operationeel experts en teamchefs) hebben binnen de operatie een sleutelrol in het bepalen van een heersende sfeer en werkcultuur binnen een bureau of afdeling, en daarbij ook in het bevorderen van integer gedrag. Wij gaan aan de slag met het opzetten van een training voor deze leidinggevend, waarin wij onder andere meenemen wat integriteit is, wat de rol van een leidinggevende is om te interveniëren bij een mogelijke integriteitsschending of bij mogelijk ongewenst gedrag, en hoe e.e.a. vastgelegd dient te worden. Naast het aanbieden van deze trainingen maken wij een opzet voor een startgesprek met nieuwe collega's voor lijnchefs, brengen wij binnen klachten operationeel experts vaker in positie en gaan wij langs (D)MT's. Bovendien worden de leidinggevende meegenomen in de andere ideeën van het VIK. Ze worden betrokken bij het ontwikkelen van de videocontent, en krijgen bij het voorbereiden en nabespreken van de Rauw-film een specifieke rol/taak.

4.2.1 Startgesprek voor nieuwe collega's

De komst van een nieuwe collega in een basisteam of op een andere afdeling biedt een mooie kans om als leidinggevende een informatief startgesprek te voeren. Hierbij wordt het gesprek aangegaan over de gewenste en ongewenste omgangsvormen binnen het team of de afdeling, en over datgene wat er binnen het team verwacht wordt van die collega als het gaat om integriteit. Vanuit het VIK leveren wij input die leidinggevend kunnen gebruiken voor dit startgesprek, met daarin waardevolle gesprekspunten over het onderwerp integriteit, omgangsvormen en cultuur. Zie bijlage I voor de opzet van het startgesprek.

4.2.2 Operationeel Expert/Specialist in positie brengen

In de klachtenbehandeling is het bij complexe klachten waar veel collega's bij betrokken zijn, mogelijk via de teamchef een Operationeel Expert of Specialist te benaderen en deze in positie te brengen. Het in positie brengen van de OE's houdt in dat de OE's zelf de betrokken collega's spreken en maken daarnaast een overzicht van alle klachtelelementen als ze de collega's gesproken hebben. Hierdoor zijn de OE's zelf betrokken bij de klachtenafhandeling, en leermomenten worden geborgd voordat de klacht is afgehandeld.

4.2.3 Workshops voor HOvJ's

Wij ontwikkelen een online workshop die gevolgd kan worden door HOvJ's. De ervaring leert dat vrijwel alle operationeel experts de rol van Hulpofficier van Justitie vervullen. Met het aanbieden van een workshop voor HOvJ's kunnen wij vrijwel alle operationeel experts bereiken. De workshop zal ongeveer tweeënehalf uur duren en wordt elk kwartaal aan HOvJ's online aangeboden. De aanwezige HOvJ's kunnen met het volgen van deze workshop 7 punten schrijven voor hun HOvJ-puntensysteem. Voor het vaststellen van de workshops is er gebruik gemaakt van bestaande presentaties die door de Landelijke Eenheid, Rotterdam en Midden-Nederland gebruikt worden.

In de workshops worden er vier dilemma's besproken waar een hulpofficier van justitie tegen aan kan lopen, en wordt er naar aanleiding van een fictieve casus een persconferentie nagebootst waarin de deelnemers in een rol worden gezet waarop ze kritisch moeten zijn naar de politie (journalist) of uitleg moeten geven over hoe de integriteitsschending plaats heeft kunnen vinden en wat er gaat veranderen dit in te toekomst te voorkomen.

4.2.4 Presentaties aan (D)MT's

Wij geven ieder (D)MT de mogelijkheid om een gastles te krijgen over het VIK. In deze presentatie wordt het volgende behandeld:

5. Meer informatie over het VIK en onze werkwijzen en ervaringen met het VIK (+/- 0.5 uur)
6. Bespreken van dilemma's waar operationeel leidinggevenden tegenaan lopen / tegenaan kunnen lopen (+/- 1 uur)
7. Informeren hoe niet-integer gedrag kan leiden tot een VIK-onderzoek en wat onze ervaringen zijn m.b.t. de vraag hoe dit voorkomen had kunnen worden (+/- 0.5 uur)
8. Reclame maken voor de workshop 'integriteit op de werkvloer' (+/- 0.1 uur)
9. Introductie wat het VIK kan betekenen voor preventie (denk aan groepsdagen etc) (+/- 0.2 uur)

4.2.5 Overige presentaties

Uiteraard zijn we bereid om ook aan andere groepen collega's een presentatie vanuit het VIK te verzorgen, bijvoorbeeld tijdens groepsdagen. Hoewel deze presentaties kunnen worden aangepast aan de wensen van het team, zullen de volgende onderdelen sowieso behandeld worden:

10. Meer informatie over het VIK en onze werkwijzen en bespreken ervaringen met het VIK (+/- 0.5 uur)
11. Bespreken van een aantal veelvoorkomende dilemma's en dilemma's waar collega's tegenaan lopen / tegenaan kunnen lopen (+/- 1 uur)

4.3 Film Rauw

Veel collega's hebben de indrukwekkende theatervoorstelling Rauw bekeken en nabesproken met hun team. Inmiddels is er een toolkit Rauw beschikbaar met daarin de film Rauw,

vragenkaarten en dilemma's. Een mooie en praktische manier om een bijzonder en goed gesprek te kunnen voeren met het team. Het doel van Rauw is dan ook om de collega's te inspireren tot het goede gesprek. Een gesprek over wat ons drijft en waar wij tegenaan lopen in het dagelijks werk. De rauwe kanten van het werk.

4.3.1 Plan van aanpak

De film roept herkenning, erkenning en ongemak op, om deze reden is het nagesprek een cruciaal en vast onderdeel van het bekijken van de film. De ontwikkeling van de film zorgt ervoor dat Rauw nog breder kan worden uitgerold onder de collega's van de politie. Het VIK beheert de toolkit en coördineert het gebruik van de film. De begeleiding van de film en het nagesprek worden gedaan door daartoe opgeleide collega's buiten het VIK.

De werkwijze voor een team-aanmelding gaat als volgt. Een team kan een aanvraag doen bij het VIK om de film te zien. Dit doet het team door te mailen naar: 5.121@politie.nl. Vervolgens wordt er een afspraak gemaakt met het team om een intake-gesprek te houden. In dit gesprek zijn een afgevaardigde van het VIK, de teamleiding van het team dat de aanvraag doet, de verzorger van het nagesprek en eventueel een coördinator van het team aanwezig. In dit gesprek wordt de geschiedenis van het team besproken en ligt de focus op het bepalen van het doel van de vertoning van de film voor het team. Een aantal vaste vragen wordt in het voorgesprek behandeld:

- Uit hoeveel teamleden bestaat het team? Hoeveel teamleden zullen aanwezig zijn?
- Hebben teamleden de theaterversie al gezien?
- Hoe ziet de samenstelling van het team er uit?
- In hoeverre is het team gewend om met elkaar in gesprek te gaan over wat er speelt?
- Wat is de aanleiding of het doel om de film te vertonen?
- Welke zaken spelen er op dit moment binnen het team waar rekening mee gehouden moet worden?
- Hoe is de motivatie binnen het team om de film te gaan bekijken? (goed)
- Welke locatie is geschikt?

Het is belangrijk dat de nadruk erop wordt gelegd dat de vertoning van de film geen verrassingsuitje voor het team kan zijn, en dat de teamleden verplicht zijn bij het nagesprek aanwezig te zijn. Om het gesprek neutraler te laten verlopen, raden wij aan om geen uniform te dragen. De maximale groepsgrootte voor een nagesprek is vijftien personen met minimaal één nagesprek-begeleider. Mogelijk kan een team met meerdere personen de film gezamenlijk bekijken, maar voor het nagesprek in kleinere groepen worden verdeeld. Het VIK faciliteert de begeleiders van het nagesprek. Het team verzorgt zelf een geschikte locatie en de uitnodiging voor zijn teamleden. In overleg met het team kan de nagespreksleider na twee weken nog een keer bellen met de OE om te kijken hoe de film is ervaren, en of daarbij het team begeleiding nodig acht.

Reclame voor de vertoning van de film Rauw wordt gemaakt door een bericht te verspreiden op intranet, en de film te promoten in de nieuwsbrief voor leidinggevenden en eventueel in (D)MT's. Wij zullen ook aan de nieuwe studenten in onze eenheid in het tweede jaar de film vertonen. Belangrijk: de mogelijkheid tot de uitrol van de film Rauw is afhankelijk van het aantal nagesprek-verzorgers. Indien er te weinig nagesprek-verzorgers zijn, kan de film niet uitgerold worden. De gespreksleiders worden benaderd uit de coachpool, team Veilig en Gezond werken en vertrouwenspersonen. Optioneel kan er voor de nagesprekleiders een training worden verzorgd.

4.4. Begeleiding studenten

Komende jaren zullen er ontzettend veel nieuwe studenten aan de slag gaan binnen onze eenheid. Dit is een perfecte kans om hen mee te nemen in de kernwaarden van de politie, integer gedrag, interne omgangsvormen en wat voor politie wij willen zijn in de toekomst.

4.4.1 Plan van aanpak

Wij zullen gedurende de twee jaar durende opleiding drie keer contact met de studenten hebben: aan het begin, in het midden en aan het einde van de opleiding. Doel is de studenten bekend te maken met vormen van integriteit, aanspreken, aangesproken worden, het VIK en klachten/interne onderzoeken.

Tijdens de contactmomenten tussen het VIK en studenten zullen ook de vertrouwenspersonen aan bod komen. Er zal bij voorkeur door een vertrouwenspersoon worden aangehaakt bij contactmoment 2 (aan de start van jaar 2), omdat dat het moment is dat de focus van de opleiding overgaat van theorie naar praktijk, een praktijk waar vertrouwenspersonen een belangrijke rol in spelen. Eerst geeft de vertrouwenspersoon een korte presentatie over de rol van een vertrouwenspersoon, waarna de vertrouwenspersoon en iemand van het VIK samen de dynamiek tussen vertrouwenspersonen en het VIK uitleggen.

Buiten de contactmomenten is het belangrijk dat de VIK-collega die de presentatie geeft, zijn/haar contactgegevens achterlaat. Deze collega hoeft de studenten zelf niet (pro)actief te begeleiden, maar aangezien de drempel om een vraag te stellen aan het VIK hoog kan aanvoelen voor studenten, is het van extra waarde om voor hen een bekend gezicht binnen het VIK te hebben. Deze VIK-collega is vanuit het VIK het aanspreekpunt voor die groep studenten, en kan studenten helpen met eventuele vragen of verdere informatie die hun trajectbegeleider niet kan bieden. Door zo'n rol te creëren wordt actief gebouwd aan een laagdrempelige relatie tussen het VIK en de studenten, wat bij zal dragen tot een duurzame vertrouwensband tussen het VIK en de collega's van de toekomst. Het is belangrijk dat wel duidelijk gemaakt wordt dat deze VIK-collega géén vertrouwenspersoon is.

Tabel 1. Opzet programma studenten

| Moment en jaar | Wat | Leerdoelen |
|------------------------|--|---|
| Moment 1, start jaar 1 | Dagdeel (3-3,5 uur) met 20-25 collega's op bureau Haarlem, Zaanwijk en Alkmaar | <ul style="list-style-type: none">-Kennis over VIK binnen de eenheid, onze taakstelling en de rol van vertrouwenspersonen-Discussie en uitleg over integriteit-Discussie over wat er verandert nu de collega bij de politie werkt: hoe kijkt de collega hier zelf naar, hoe kijken naasten hier naar, welke activiteiten in de vrije tijd kunnen dilemma's opleveren, en het gebruik van social media-Discussie over de werkcultuur binnen de politie, hoe deze idealiter zou zijn en hoe de toekomst eruit zal zien.-Daarbij bespreken welke rol de collega als student hierin kan en zou moeten hebben-Bespreken van en voorbereiden op een aantal dilemma's (te weten drugsgebruik, raadplegen systemen en aanspreken collega n.a.v. etnisch profileren)-Afsluitende quiz om alle informatie te consolideren |
| Moment 2, start jaar 2 | Dagdeel (3-3,5 uur) met 20-25 collega's op | <ul style="list-style-type: none">-Inzicht in de werkwijze van het VIK en het nut en de noodzaak als het gaat om interne onderzoeken |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| | bureau Haarlem, Zaandijk en Alkmaar | (disciplinair en strafrechtelijk) en klachten → tonen algemene VIK video's -Terugkijken op dilemma's: tegen welke dilemma's zijn de collega's aan gelopen en hoe hebben zij hierop gereageerd -De werkcultuur op de politiebureaus en van collega's onderling bespreken -Korte presentatie vertrouwenspersoon, samenwerking om de dynamiek tussen VIK en vertrouwenspersonen uit te leggen -In kleiner groepsverband het bespreken van een aantal dilemma's (te weten social media-gebruik, het al dan niet melden van excessief geweldsgebruik en/of machtsmisbruik door collega, onrechtmatig raadplegen systemen, schenden vertrouwelijkheid, drugsgebruik en lekken vertrouwelijke informatie) en dit aan elkaar presenteren |
| Moment 3, eind jaar 2 | Dagdeel (3-3,5 uur) met 20-25 collega's op bureau Haarlem, Zaandijk en Alkmaar | -Terugkijken naar ervaren dilemma's (werk en privé) -Bekijken en bespreken van de film Rauw -Inzicht in hoe je een collega op een juiste manier aanspreekt op (mogelijk) niet-integer gedrag |

4.5 Creëren leermomenten

Een afgeronde klacht of een intern onderzoek is een mooie kans voor de direct betrokkene, evenzeer voor ons als organisatie, om te leren van de klacht of het intern onderzoek. Het zou zonde zijn indien wij dit leermoment niet delen met meer collega's dan alleen de direct betrokkene. Door middel van het direct creëren van een leermoment, kan de betrokken collega indien gewenst zijn verhaal doen en kan de klacht of het onderzoek op een positievere manier afgesloten worden.

4.5.1 Crossmediale 'communicatiebom'

Voorbeeld van een crossmediale 'communicatiebom':

Op een bepaalde maandag in een maand verspreiden wij een video met als onderwerp de bespreking van een klacht over het vervoeren van een vrouwelijke arrestant door één mannelijke collega. Dit leverde een aangifte op van aanranding. Deze aangifte blijkt ongegrond en dit wordt besproken in de video. Daarbij wordt in de video een aantal ingezonden vragen behandeld van collega's. De video wordt per whatsapp verspreid, op intranet gezet, en bovendien kan de video verspreid worden op de televisieschermen, indien aanwezig, in de kantines. Op diezelfde dag worden posters verspreid (aan bijvoorbeeld teamchefs) en wordt gevraagd deze posters twee weken op te hangen op een aantal verschillende plekken in het bureau. Op de poster wordt het besproken onderwerp ook behandeld. In dit geval bijvoorbeeld met de tekst: 'Wie vervoert wie en hoe behandel je een arrestant?'

Een dag later verspreiden wij een geschreven nieuwsbrief en verzoeken wij teamchefs deze te printen en op het bureau in onder andere de kantines of agentenwachten neer te leggen. In deze geschreven nieuwsbrief worden de zelfde onderwerpen als in de video besproken en uitgeschreven. Weer een dag later verschijnt er een column op intranet, geschreven door de

onderzoeker die belast is geweest met het onderzoek naar de aanranding. Deze onderzoeker gaat in die column dieper in op het onderzoek.

Eventueel kan deze ‘communicatiebom’ verder worden uitgebreid door twee weken later een live webinar te organiseren met gastsprekers over dit onderwerp. In alle communicatiemiddelen (video/nieuwsbrief/intranet) wordt door middel van tekst of QR-codes naar elkaar verwezen. In elk communicatiemiddel staat weer net andere informatie, zodat alle communicatiemiddelen interessant zijn voor iedere collega. De videocontent wordt verder uitgewerkt in het hoofdstuk ‘4.1 videocontent’.

Bovenstaande kunnen wij grotendeels van te voren maken en ‘klaarzetten’. In totaal worden er per jaar zes momenten voor een casus-leermoment gecreëerd. Het onderwerp wordt bepaald door de werkgroep ‘creëren leermomenten’ die kijkt welke onderzoeken of klachten zijn afgerond, of het wordt bepaald op grond van onderwerpen die op dat moment spelen in de maatschappij.

4.5.2 Herleidbaarheid

Als wij vanuit de eenheid pro-actiever leermomenten en resultaten van onderzoeken en klachten gaan communiceren, moeten wij sterk rekening houden met de herleidbaarheid van de betrokken collega om niet aan ‘nameshaming’ te doen en uit zorg voor betrokkenen. Op de volgende manieren willen wij de anonimiteit garanderen:

- Wij bespreken in hoofdlijnen de casus en laten details weg (bijvoorbeeld: een collega van een basisteam heeft in zijn/haar vrije tijd een joint gerookt, of: een collega van een rechercheafdeling heeft in zijn vrije tijd meermaals een MEOS-bevraging voor privédoeleinden gebruikt. Hij heeft hierbij het kenteken bevroeg van een voertuig dat hij wilde aankopen).
- Voor de leesbaarheid noemen wij wel het geslacht, maar dat hoeft niet per se ook het geslacht te zijn van de betrokken collega
- Wij noemen geen namen, leeftijden, werkzame afdelingen of het tijdstip waarop het incident heeft plaatsgevonden.
- Wij bespreken (in principe) geen casussen die zich net hebben voorgedaan, maar gebruiken oudere casussen. De casussen hoeven in principe niet per se uit onze eenheid afkomstig te zijn.
- Iedere tekst die iemand in een video vertelt of die in een column verschijnt, wordt besproken met een privacyfunctionaris voor wat betreft herleidbaarheid en wordt voorgelegd aan de teamchef VIK. Beiden moeten toestemming geven om de casus op die manier te gebruiken.
- Ondanks dat de besproken casus niet herleidbaar is, kan de betrokken collega zichzelf er wel in herkennen. Wij stellen tijdig de teamchef op de hoogte die vervolgens bepaalt of het wel of niet wenselijk is dat de betrokken collega wordt geïnformeerd over het communicatiemoment. De teamchef zorgt, als hij dit wenselijk acht, ervoor dat dit gebeurt.

4.5.3 Opnemen mogelijkheid tot leermoment in ieder onderzoek of iedere klacht

Standaardiseren dat er bij iedere klacht en ieder intern onderzoek wordt nagedacht over, of en zo ja, hoe wij dit verder kunnen brengen voor preventie. Dit moment wordt binnen de klachtafhandeling geborgd bij het formulier ‘leermomenten’ en wordt als vast agendapunten opgenomen in het klachtenoverleg. Bij interne onderzoeken zijn de rechercheurs verantwoordelijk om bij ieder (afgerond) onderzoek de check te maken of het gebruikt kan

worden bij preventie. De twee coördinatoren interne onderzoeken zijn verantwoordelijk dit te monitoren. Voorbeeld hoe dit er uit kan zien, is een aanvinklijstje met opties:

- Klacht of uitslag intern onderzoek bespreken en laten uitdragen door interne specialist (zoals IBT/social media regisseur)
- De Operationeel Expert van de groep verzoeken om klacht/i.o. te bespreken binnen de eigen groep
- De teamchef verzoeken om klacht/i.o. te bespreken binnen het basisteam
- Opnemen in videocontent/communicatiemateriaal
- Operationeel Expert verwijzen naar de workshop 'integriteit op de werkvloer'

Uiteraard valt er niet bij iedere klacht of ieder onderzoek iets voor ons te leren, bijvoorbeeld als de klacht ongegrond is of het onderzoek niet tot een vermoeden van plichtsverzuim leidt. Wij hoeven niet uit iedere klacht of ieder onderzoek lering te trekken.

4.6 Actualiseren Naslagwerk

Het naslagwerk dient geactualiseerd te worden. Door deze actualisatie hebben alle collega's de mogelijkheid om op elk moment dat hun schikt, het naslagwerk te kunnen vinden van het VIK. Hierdoor is het VIK beter vindbaar voor de collega's op Intranet en Agora.

4.6.1 Plan van aanpak

Het geactualiseerde naslagwerk zal te vinden zijn op Intranet en Agora. Dat houdt in dat de Agora-pagina van VIK Noord-Holland moet worden bijgewerkt, zodat preventie een onderdeel van de huidige Agora-pagina wordt. Eerst zal de pagina-beheerder van het VIK NH benaderd worden. Vervolgens wordt samen met de beheerder van de pagina, bekeken hoe de Agora-pagina op de beste manier kan worden ingericht. Nadat deze actualisatie is uitgevoerd en preventie is toegevoegd aan de pagina, kan het naslagwerk worden geplaatst op Intranet en Agora. In iedere nieuwsbrief en video wordt doorverwezen naar de Agora-pagina om reclame te maken voor deze pagina.

4.7 Deelname aan landelijke initiatieven

Vanuit het VIK Noord-Holland nemen wij ook deel aan landelijke initiatieven. Landelijk sluiten wij aan bij twee voorlichtingen. Dit zijn het NPIP en het PSI. Het NPIP is onderdeel van het korpsintroductieprogramma. Het onderdeel 'het verhaal van de politie' behandelt het verhaal en de dilemma's die gaan over de impact van het werken voor de politie. Wij zijn de begeleiders van dit onderdeel. Daarnaast verzorgt het VIK NH ook gastlessen voor de opleiding voor specifieke inzetbaarheid (PSI).

5. Capaciteit

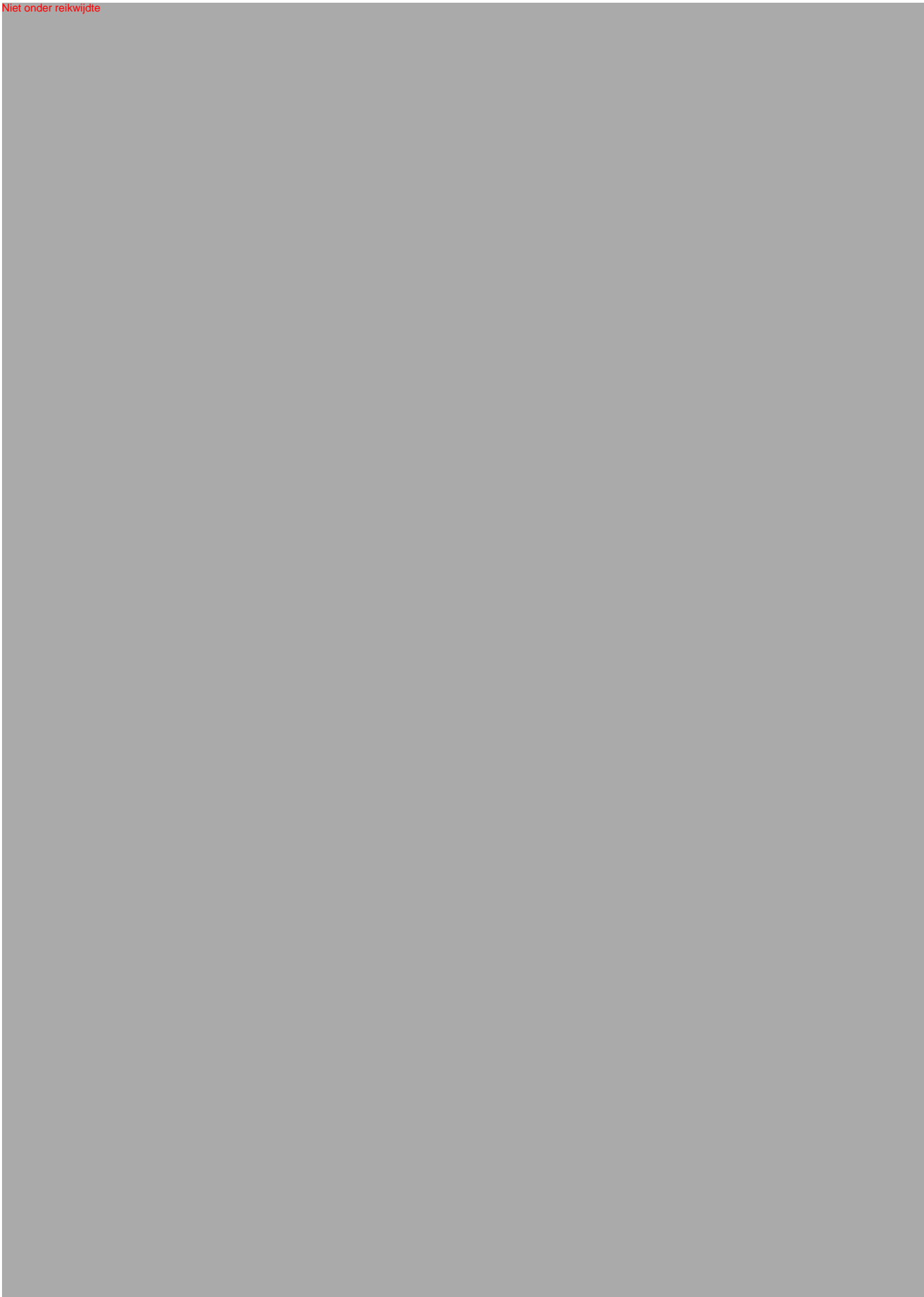
Niet onder reikwijdte



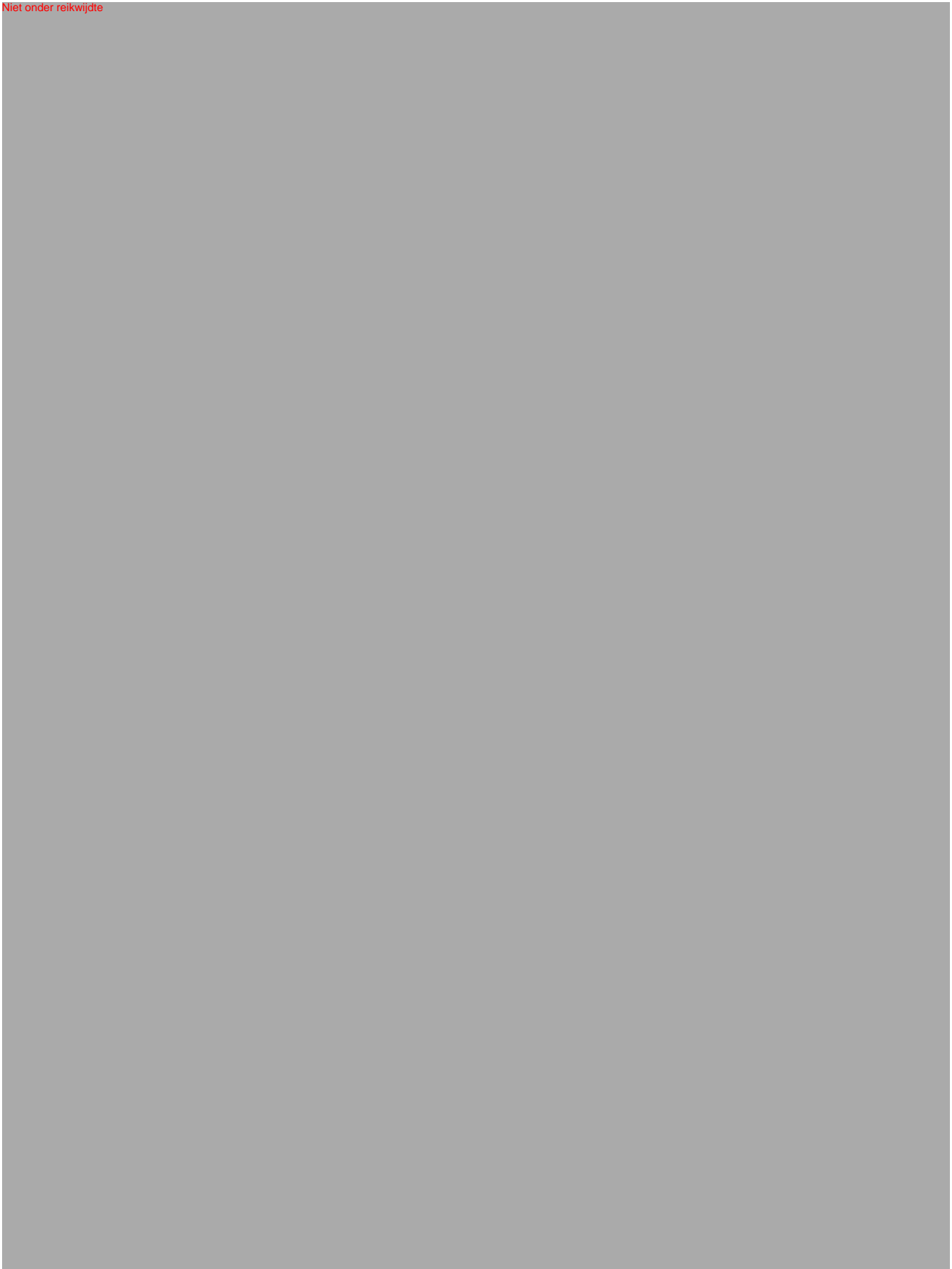
Niet onder reikwijdte

5.2 Capaciteitsberekening coaching lijnchefs

Niet onder reikwijdte







5.8 Capaciteit totaal

Niet onder reikwijdte



Bijlage I: startgesprek door lijnchef

De komst van een nieuwe collega (bijvoorbeeld door plaatsing tijdens studentenperiode, na afronden van de opleiding of overplaatsing) biedt een mooie gelegenheid om in gesprek te gaan over integriteit, omgangsvormen en normen en waarden binnen en buiten jouw team. Onderstaande opzet voor zo'n gesprek kan dienen ter inspiratie en is tot stand gekomen door input van ervaringsdeskundigen.

Vorm

- Het heeft de voorkeur dat het gesprek in uniform plaatsvindt met beide teamchefs of de operationeel expert én teamchef(s). Neem er de tijd voor en laat qua gesprekspartners zien dat het gesprek gewicht heeft (dus niet tien minuten tussendoor tijdens een nachtdienst)
- Je kunt met meerdere collega's tegelijkertijd het gesprek aangaan
- Maak van het gesprek een (persoonlijk) gespreksverslag
- Vraag de nieuwe collega om actief misstanden te melden

Onderwerpen

Persoonlijk niveau

Thuisituatie, familie en vrienden, social media-gebruik, woonomgeving, vrijetijdsbesteding, persoonlijke normen en waarden, wie is de mens achter het uniform?

Politiemens zijn

Wat betekent politiewerk voor de collega? Hoe ziet de collega het 'glazen huis'? Wat voor ervaringen heeft de collega in het verleden zelf gehad met de politie en hoe wordt er vanuit familie en vrienden naar de politie gekeken? Waarom is de collega bij de politie gaan werken? Hoe staat de collega ten opzichte van hiërarchie?

Hoe ziet het werkgebied er uit en tegen wat voor uitdagingen lopen jullie aan in jullie werkgebied?

Integriteit

Tegen welke dilemma's denkt de collega aan te gaan lopen? Middelengebruik, raadplegen systemen voor privégebruik?

Bespreek als lijnchef hoe jij tegen bepaalde kwesties aankijkt en spreek verwachtingen uit!

Omgangsvormen

Wat voor omgangsvormen verwacht jij van jouw team of binnen jouw groep? Staat de collega zelf open voor feedback en in hoeverre straalt hij dit uit? Durft hij anderen aan te spreken op hun gedrag? Hoe ziet de collega zijn of haar rol hierin en wat belemmert hem of haar in het aanspreken van anderen? Wat zijn de ervaringen tot nu toe m.b.t. het team?

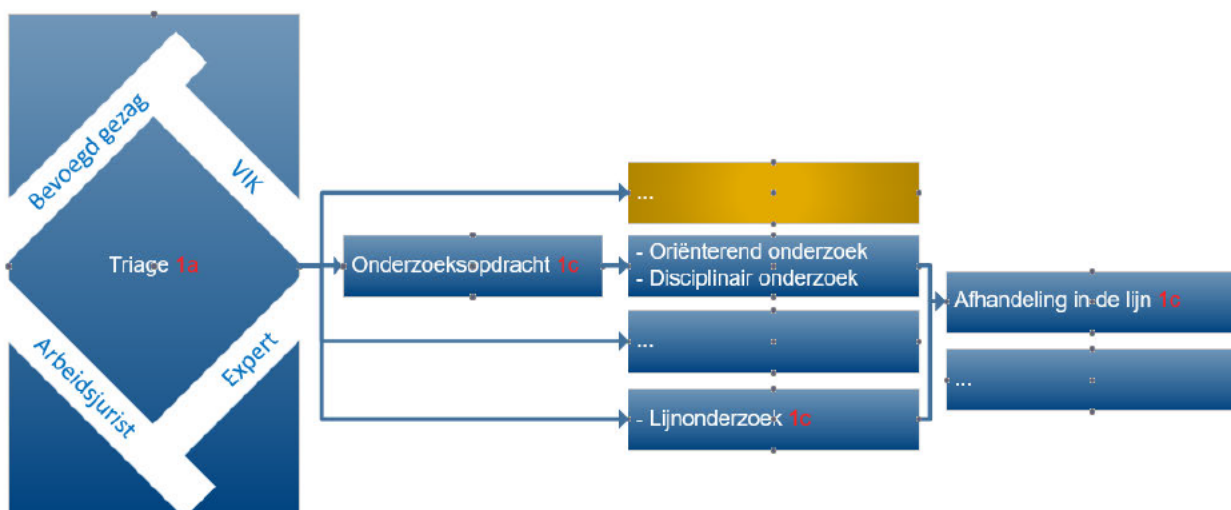
Hoe kijkt de collega naar diversiteit en in/uitsluiting?

Tot slot...

Bespreek de route naar vertrouwenspersonen. Bij wie kan de collega (thuis of op het werk) zijn ei kwijt?

Laat weten dat jouw deur altijd openstaat en vraag de collega om actief misstanden te melden.

Operationalisering proces Triage



Werkgroep: 5.1.2.e
 [Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]

Status: Definitief
 26 mei 2021

Rubricering: Politie Intern / Review 1a Triage

Operationalisering proces Triage

Hieronder worden de uitgangspunten die bij triage van belang zijn beschreven. Er zijn meerdere scenario's uitgewerkt afhankelijk van de vraag waar het bevoegd gezag belegd is en hoe de triage feitelijk plaatsvindt t.w. plenair of schriftelijk.

Deze beschrijving moet richting geven aan een uniforme uitvoering met daarbuiten ruimte voor een lokale invulling.

De volgende stappen worden onderscheiden:

- Alle meldingen komen binnen bij het VIK¹
- Het VIK registreert de melding in Delta
- Triage vindt plaats op basis van informatie uit de melding, maximaal aangevuld met opgezochte informatie over wie het betreft vastgesteld is ter vaststelling van het bevoegd gezag. Er worden – ter verrijking en veredeling van de melding – geen andere onderzoekshandelingen verricht zoals het bevragen van politiestructuren en werkgeverssystemen

| Uitwerking 1 | Uitwerking 2 |
|--|--|
| <p>Plenaire bespreking met een besluit van bevoegd gezag</p> <ul style="list-style-type: none"> • De coördinator Integriteit neemt in beginsel het initiatief om op korte termijn een afspraak voor de triage te plannen waaraan deelnemen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bevoegd gezag: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sectorhoofd. In sommige eenheden is het bevoegd gezag doorgemandateerd naar de sectorhoofden ▪ (lid) EHL / Portefeuillehouder Integriteit EHL. In eenheden waarin er <i>geen</i> sprake is van een doormandatering van het bevoegd gezag naar de sectorhoofden ▪ (lid) EHL / Portefeuillehouder Integriteit EHL. In eenheden waarin er <i>wel</i> sprake is van een doormandatering van het bevoegd gezag naar de sectorhoofden <i>en</i> er op voorhand al mogelijk sprake zal zijn van (on)voorwaardelijk ontslag. Het opleggen van deze straf kan namelijk niet naar sectorhoofden worden door gemandateerd ○ AZ ○ Coördinator Integriteit (bij afwezigheid de teamchef VIK) ○ Teamchef van de collega die het betreft voor het leveren input aangaande de persoonlijke omstandigheden van de betrokken collega voor zover die relevant is voor de besluitvorming binnen de triage ○ Expert. Voor het leveren van specifieke input. Bijvoorbeeld een psycholoog, cultuurexpert en expert op het gebied van financiën, zeden en opsporing (OM) | <p>Ophalen adviezen en schriftelijk voorleggen aan het bevoegd gezag waarna er een besluit volgt</p> <ul style="list-style-type: none"> • De coördinator Integriteit neemt in beginsel het initiatief om op korte termijn bij alle bij de triage betrokken partijen advies op te halen. Dat zijn: <ul style="list-style-type: none"> ○ Sectorhoofd ○ AZ ○ Teamchef van de collega die het betreft voor het leveren input aangaande de persoonlijke omstandigheden van de betrokken collega voor zover die relevant is voor de besluitvorming binnen de triage ○ Expert. Voor het leveren van specifieke input. Bijvoorbeeld een psycholoog, cultuurexpert en expert op het gebied van financiën, zeden en opsporing (OM) <p>De coördinator Integriteit zorgt voor de bundeling van alle adviezen, inclusief het advies van het VIK, en zorgt er tevens voor dat deze bij het bevoegd gezag terechtkomen zodat er een besluit kan worden genomen.</p> |

¹ Dit is een lijnverantwoordelijkheid. In gezamenlijkheid kan er aan gewerkt worden dat dit voor het voetlicht van alle leidinggevendenden wordt gebracht.

- | | |
|--|--|
| | |
|--|--|
- De wijze waarop de triage c.q. het ophalen van de adviezen plaatsvindt is vormvrij. Via MS-teams bijvoorbeeld, is gebleken dat er tijdswinst kan worden geboekt. De aard van de melding (bijvoorbeeld ernst) zal o.a. bepalend zijn voor de prioriteit en snelheid
 - De coördinator Integriteit ziet er op toe dat:
 - Voordat de triage plaatsvindt, het bevoegd gezag en AZ volledig zijn geïnformeerd zodat deze partijen dezelfde uitgangspositie hebben. Indien er documenten en andere schriftelijke/digitale documenten voorhanden zijn worden die onderling gedeeld
 - Bij het maken van de afspraak t.b.v. de triage dan wel bij het ophalen van de adviezen, er tevens wordt geïnventariseerd welke teamchef en of er een expert bij de triage betrokken dient te worden
 - De teamchef en de expert hoeven niet volledig te worden geïnformeerd. Hun rol is het leveren van input t.b.v. het besluitvormingsproces
 - Op basis van de triage neemt het bevoegd gezag een beslissing (zie procesplaat voor toetsingscriteria). De uitkomst kan zijn:
 - Dat er niet aan de hand is;
 - Dat er een oriënterend onderzoek wordt opgestart omdat het beeld nog niet compleet is. In Delta wordt een oriënterend onderzoek aangemaakt door het VIK
 - Dat er een vermoeden is van plichtsverzuim:
 - Disciplinair onderzoek. In Delta wordt, na opdracht van het bevoegd gezag, een disciplinair onderzoek aangemaakt door het VIK
 - Lijnonderzoek. In Delta wordt een lijnonderzoek aangemaakt door het VIK
 - Het feitencomplex is helder en compleet (bijv. art. 8 Wvw). Hoor/wederhoor. In Delta wordt een lijnonderzoek aangemaakt door het VIK
 - Dat de gedraging in kwestie, indien er een vermoeden bestaat van een strafbaar feit, wel/niet ter toetsing zal worden voorgelegd bij het Openbaar ministerie. Niet alle strafbare feiten hoeven aldus ook daadwerkelijk een strafrechtelijk vervolg te krijgen. Deze kunnen ook disciplinair opgepakt worden als daar aanleiding toe is.
Bijzonderheden:
 - Aangiften zullen in behandeling moeten worden genomen
 - Bij strafbare feiten genoemd in de artikelen 160 en 162 Sv moet er aangifte worden gedaan
 - Bepaalde categorieën van gedragingen zullen altijd met het OM afgestemd moeten worden. Hierbij kan worden gedacht aan politiek-, bestuurlijk- en mediagevoelige zaken
 Deze gedragingen kunnen worden ongescheiden in werkgerelateerde en privé gedragingen.²
 - Dat er geen vermoeden is van plichtsverzuim maar wel dat er onprofessioneel gehandeld. In Delta wordt een lijnonderzoek aangemaakt door het VIK
 - Dat er, afhankelijk van de ernst van het vermoeden van plichtsverzuim, tevens beoordeeld wordt of er een ordemaatregel dient te worden genomen al dan niet in combinatie met het innemen van dienstmiddelen, het intrekken van autorisaties en het opleggen van een locatie- en spreekverbod (in uitzonderlijke situaties)
 - In geval het bevoegd gezag besluit tot een oriënterend, disciplinair of lijnonderzoek, wordt op basis van de op dat moment voorliggende informatie, tevens door het bevoegd gezag:
 - Aangegeven wat er concreet onderzocht dient te worden, m.a.w. wat het doel en de reikwijdte van het onderzoek zal zijn zodat dat meegenomen kan worden in de onderzoeksopdracht
 - Voor zover op dat moment mogelijk, vastgesteld welke concrete onderzoekshandelingen er verricht zullen worden waarbij de beginselen proportionaliteit en subsidiariteit leidend zijn
 - Verslaglegging. De coördinator Integriteit legt de uitkomst van de triage vast in Delta
 - Als hulpmiddel is er checklist triage

Tussentijdse / vervolg triage

Een 2e of vervolgtriage in dezelfde casus kan aan de orde zijn:

- Als de opgedragen onderzoeken afgerond zijn en er aanleiding is om op basis van de uitkomst een vervolgbeslissing te nemen

² Het onderdeel Progrissen dient nog uitgewerkt te worden. Het ligt voor de hand dat het ondergebracht wordt in deelopdracht 5c.

- Als er gedurende een lopend onderzoek nieuwe gedragingen aan het licht komen die niet eerder bekend waren zal via triage moeten worden gezien of een uitbreiding van de onderzoeksopdracht moet plaatsvinden

VIK 2025

Op 4 juni 2021 heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden met alle teamchefs VIK van de Nederlandse Politie. Het doel van deze bijeenkomst was het creëren van een gezamenlijk en eenduidig toekomst beeld van de teams Veiligheid, Integriteit en Klachten. Het is logisch dat de burger vertrouwen moet blijven houden in de politie en dat deze integer handelt. Daarom is integriteit een top prioriteit van de Nederlandse politie. In het daglicht van dit uitgangspunt ontwikkelt VIK zich naar het VIK 2025.

Visie Integriteit

Integriteit is van iedere politiemedewerker en iedere leidinggevende. Binnen het onderwerp integriteit speelt iedere medewerker een rol. Zij hebben hierbij ondersteuning nodig van een afdeling met kennis en expertise. De teams VIK is in 2025 het middelpunt van dit integriteitssysteem van de Nationale Politie. Het vertrouwen van de burger en het beschermen van de politieorganisatie en haar medewerkers staat hierin centraal. De visie van VIK 2025 op integriteit bestaat uit van twee belangrijke onderdelen:

- Enerzijds willen we medewerkers, de organisatie en burgers zoveel mogelijk beschermen tegen schendingen (regelovertreden), en als ze toch plaatsvinden, willen we ze zorgvuldig onderzoeken en afhandelen in samenwerking met de verschillende interne en externe partijen. Dit is een belangrijk en essentieel onderdeel van het integriteitssysteem.
- Een tweede fundamentele kolom is gericht op preventie en leren. In de periode van VIK 2025 zijn de kaders en regels duidelijk voor alle politiemedewerkers. De politiemedewerkers weten welk gedrag er van hun verwacht wordt en integriteit is een onderwerp dat regelmatig terugkomt binnen de werkzaamheden. Het VIK organiseert in samenhang met de lijn een loopbaan lang bescherming en aandacht voor integriteit. Dit gebeurt organisatie breed, systematisch en verankerd. Ook zijn er gevallen waar geen regels zijn overtreden. Het gaat om situaties waarvoor überhaupt geen regels bestaan en het dus aan komt op het eigen morele oordeelsvermogen van de agent. Bij een oordeelsfout horen geen handhaving en bestraffing, maar woorden als 'onderzoeken' en (gezamenlijk) 'leren'.

VIK 2025

Het VIK 2025 is een brede *one stop shop* en draagt bij aan de organisatieontwikkeling van de politie en biedt in de volle breedte ondersteuning op het onderwerp integriteit. Niet alleen nadat een vermoeden van een schending is gerezen, maar ook als het gaat om het leidinggeven aan integriteitaspecten in het werk, het handhaven op regels, het op structurele wijze omgaan met morele vraagstukken van elke dag, het beschermen tegen verleidingen en het daadwerkelijk terugdringen van schendingen in de uitvoering. VIK 2025 is daarin onafhankelijk, en kwaliteit en professionaliteit staan voorop. De specialisten zijn toegankelijk en er wordt nauw samengewerkt met andere specialisten uit het integriteitssysteem.

Hiervoor is het nodig dat:

- Integriteit wordt gezien als "*chefsache*" en serieus wordt genomen door de eenheids- en korpsleiding. Het VIK 2025 heeft een onafhankelijke positie en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Er is hiervoor direct toegang tot de eenheids- en korpsleiding en het VIK kan niet gedwongen worden tot het doen van onderzoek, tot bepaalde uitkomsten of anderszins.
- Er sprake is van autoriteit: het VIK wordt gezien als gezaghebbend. Dit betekent dat afwijken van een VIK-advies zichtbaar moet worden gemaakt en altijd voorzien van een uitleg. VIK 2025 is een gesprekspartner met aanzien en kan een zekere vorm van control uitvoeren.
- Het VIK 2025 gelijk staat aan deskundigheid in termen van opleiding en kennis. Integriteit is een vak.
- Er helderheid bestaat ten aanzien van rollen, mandatering, rechten en processen binnen en van het VIK.

VIK 2025

Bijeenkomst VIK-chefs

~~4 juni 2021~~

De opbrengst van een vruchtbare dag samengevat

Inleiding bij dit document

De opbrengst van een vruchtbare dag samengevat

Op 4 juni 2021 kwamen de Chefs VIK bij elkaar om met elkaar te spreken over het VIK van de toekomst.

De opzet van de dag was interactief en gericht op het samen werken aan een gezamenlijk beeld van de toekomst. Dat toekomstbeeld zijn we [VIK 2025](#) gaan noemen, ook soms VIK 2.0.

Hierbij treft u een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten van deze dag. Samengevoegd, geordend en hier en daar aangevuld en aangescherpt. Bestemd voor bespreking in dezelfde groep VIK-chefs.

Voor een goed begrip van, is het belangrijk vooraf op te merken dat ten tijde van de VIK-dag ook het organisatieadvies naar aanleiding van de Review "disciplinaire onderzoeken VIK" bezig was. Uiteraard is er overlap tussen de inhoud van de VIK-dag, maar ook een belangrijk verschil in de scope: de review gaat over onderzoek- VIK is breder dan onderzoek.

Bijgaand document is geen complete beschrijving van missie en visie op VIK 2025.

Het zijn de verzamelde uitkomsten van gefaciliteerde gesprekken van enkele uren tussen de VIK-chefs.

Het is een startdocument - om verder aan te werken. Met het oog op de toekomst.

Samen met alle VIK's. Voor alle collega's.

1. *Integriteit van de Nationale Politie*

Essentieel, sterk in ontwikkeling en een kwestie van samenspel tussen lijn en specialisten

1.1 **Integriteit en overheid**

De overheid is misschien wel één van de belangrijkste vindingen die de mensheid ooit heeft gedaan. In een democratie worden de lastigste vraagstukken, bijvoorbeeld ten aanzien van de verdeling van rijkdom en vrijheid, overgelaten aan de overheid. We vertrouwen de overheid deze vraagstukken toe.

In onze rechtstaat is de overheid de enige die geweld mag toepassen, vrijheid mag ontnemen, belasting mag heffen. De overheid is daarmee niet alleen machtig, maar in potentie ook gevaarlijk voor het individu. Als de overheid zich tegen de burger keert, maken we als individu geen schijn van kans.

Omdat het voor hun welzijn belangrijk is dat de overheid goed functioneert, maar ook omdat de overheid in potentie zoveel gevaar kan opleveren, houden burgers (rechtstreeks of via de vrije pers) hun overheid scherp in de gaten. De eisen die we stellen aan de overheid, en aan medewerkers (ambtenaren) die namens die overheid werken, zijn, terecht, hoog.

We verwachten van de overheid en van ambtenaren veel. Meer dan van anderen. Zij moeten steeds opnieuw aantonen dat ze het vertrouwen dat we als burger in hen stelden en de macht die we hen toevertrouwden ook verdienen.

Wanneer ons vertrouwen in de overheid een deuk oploopt, wankelt de rechtstaat en de democratie. Wie geen vertrouwen heeft in politie en leger bewapent zich, wie geen vertrouwen heeft in de rechtspraak gaat voor eigen rechter spelen, wie geen vertrouwen heeft in de belastingdienst betaalt geen belasting meer, wie geen vertrouwen heeft in het lokale bestuur lapt de lokale regels aan de laars. Het recht van de sterkste prevaleert met grote gevolgen voor individuen en hun rechten, voor onze veiligheid, de welvaart en de samenleving zoals we hem kennen.

Vertrouwen in de overheid, de ambtenaren en bestuurders die namens de overheid het werk doen is dus (ook letterlijk) van levensbelang.

Het is aan de overheid om steeds opnieuw te bewijzen dat ze het vertrouwen van de burger waard is. Hoe ze dat doet? Door wetten te maken en zich daar eerst en vooral zelf aan te houden. Door gerechtigheid na te streven, transparant te zijn, zich te laten controleren en verantwoording af te leggen. Door eisen te stellen aan wie voor de overheid werkt. Door fouten zelf op te sporen, te herstellen en ervan te leren.

Het werk van de overheid aan het vertrouwen van de burger zijn we gaan samenvatten met de term integriteit. De integriteit van de overheid toont zich in het werk van iedere ambtenaar, elke dag opnieuw.

De afgelopen decennia is steeds duidelijker geworden dat werken aan overheidsintegriteit voortdurend aandacht vraagt. Ook als het, zoals in Nederland, meestal heel goed gaat.

Werken aan integriteit vraagt voortdurende aandacht. Niet alleen als het mis is gegaan. Niet alleen in de top van de organisatie. Niet alleen op speciale momenten bijvoorbeeld. Maar altijd en overal. En bovendien: systematisch en gestructureerd. Onafhankelijk van wie de baas is, onafhankelijk van de beschikbare middelen, van de economische situatie of van de politieke wind die er waait.

1.2 Van integriteit van de overheid naar Politie-integriteit

Alles wat is gezegd over de integriteit van de overheid geldt, vaak in versterkte zin, voor de integriteit van de politie.

De politie heeft met haar geweldsmonopolie vergaande bevoegdheden waarmee ze in belangrijke mate kan bijdragen aan de rechtstaat, maar die in potentie ook gevaarlijk kan zijn voor burgers. Vertrouwen in de politie is belangrijk voor de rechtstaat. Wantrouwen in de politie kan burgerlijke ongehoorzaamheid en eigenrichting in de hand werken en de rechtstaat doen wankelen.

Burgers stellen ook daarom extra eisen aan de integriteit van de politie en haar medewerkers. Zij eisen "voorbeeldig" gedrag en zijn weinig vergevingsgezind bij vermoedens van schendingen en fouten.

Van oudsher maakt de Nederlandse politie dan ook werk van haar integriteit. Met vallen en opstaan, en over perioden met soms wisselende aandacht en zeker ook (regionale) verschillen, hebben we de afgelopen jaren belangrijke lessen geleerd.

- Waar integriteit vroeger nog werd geduid als een karaktereigenschap, waarover je wel of niet kon beschikken, kwalificeren we tegenwoordig eerder iemands gedrag en de beslissingen die hij of zij neemt als integer of niet integer. Gedragingen en beslissingen kun je beïnvloeden en sturen, je kunt ze evalueren, ervan leren en bijsturen. Van de "psychologie van personen" zijn we steeds meer gaan werken aan "ontwikkeling van de organisatie".
- Het voorkomen van regel-overredingen, niet alleen repressie maar ook preventie en vooral bescherming van collega's zijn dan ook steeds belangrijker geworden.
- We zijn ons steeds meer bewust dat regels weliswaar belangrijk zijn maar ook dat ze niet alles bepalend zijn voor de integriteit van de politie. Er is meer. Een agent die een loopbaanlang geen regels overtreedt, is immers nog geen goede agent! Juist vanwege onze bijzondere positie accepteren we geen schendingen, maar willen we ook dat agenten zich bij belangrijke beslissingen niet alleen door de regels laten leiden, maar ook door de vraag wat het moreel juiste, het goede, is om te doen.

De ontwikkeling van het denken over integriteit binnen de politie loopt voor op het beleid en de organisatie. Deze en andere ontwikkelingen maken nadenken over het integriteitsysteem, het beleid en de positie van de VIK daarbinnen noodzakelijk.

1.3 Samenspel tussen lijn en specialisten

Maar wie is nu verantwoordelijk voor de integriteit van de politie?

Een veelvoorkomend misverstand is dat de afdelingen Veiligheid Integriteit en Klachten (vanaf nu kortweg VIK genoemd), die decentraal bij alle eenheden zijn georganiseerd, verantwoordelijk zijn voor de integriteit van de politieorganisatie. Als blijkt dat er op het gebied van integriteit iets is misgegaan, dan wordt nog weleens vragend (of verwijtend) naar deze afdelingen gekeken: zij zijn er immers voor om integriteitsproblemen te voorkomen?

Integriteit is eerst en vooral van de lijn. De integriteit van de politie wordt iedere dag bepaald in de korpsen, op straat, in de meldkamer, aan de balie, door de eenheidsleiding. Door agenten en alle leidinggevenden en ondersteuners daarboven. Ieder heeft taken en verantwoordelijkheden op het gebied van integriteit: om integer te werken. Managers, teamleiders, commissarissen hebben niet alleen de verantwoordelijkheid hun eigen werk integer uit te voeren, maar ook om leiding te geven aan de integriteit in de rest van de organisatie¹.

Maar: De lijn kan het niet alleen! Medewerkers en leidinggevenden hebben ondersteuning nodig, advies en bijstand, en bovendien is er specifieke infrastructuur en expertise, naast en buiten de lijn noodzakelijk. Vertrouwenspersonen, een meldpunt, onafhankelijk onderzoekers, preventie-specialisten. En daarvoor zijn de (decentraal georganiseerde) VIK-afdelingen. Deze specialisten zijn onmisbaar.

De verantwoordelijkheid voor integriteit is een samenspel: tussen de professionele verantwoordelijkheid van lijn – van agent tot korpsleiding- enerzijds en infrastructuur en ondersteuning van specialisten buiten die lijn anderzijds.

Over veel voorkomende VIK-misverstanden gesproken. De VIK-afdelingen worden niet in alle eenheden en door alle collega's goed begrepen. Naast de misverstandelijk een-op-een verantwoordelijkheid van VIK voor alle integriteitsincidenten zijn er meer misverstanden rondom VIK, waarvan we er twee willen benoemen:

- Allereerst: Het VIK bestaat niet. Iedere eenheid heeft zijn eigen afdeling, die ressorteert onder de eenheidsleiding. De verschillen tussen de afdelingen hebben nadelen en op steeds meer fronten wordt eenduidigheid nagestreefd, maar voorlopig zijn de verschillen tussen de VIK-afdelingen te groot om te spreken van een VIK.
- Een laatste en wellicht het meest ingeburgerde misverstand betreft de taak en reden van bestaan van VIK-afdelingen. Nog te vaak wordt VIK gelijkgesteld met interpersoonlijke onderzoeken, repressie en "internal affairs". Terwijl we meer (willen) doen en ook anderszins een (willen) bijdragen aan de integriteit van de politieorganisatie².

¹ Overigens; de taken en verantwoordelijkheden van medewerkers en leidinggevenden op het gebied van integriteit zijn tot op heden niet expliciet benoemd, en daardoor ook geen onderdeel van bijvoorbeeld de opleiding, beoordeling en promotie.

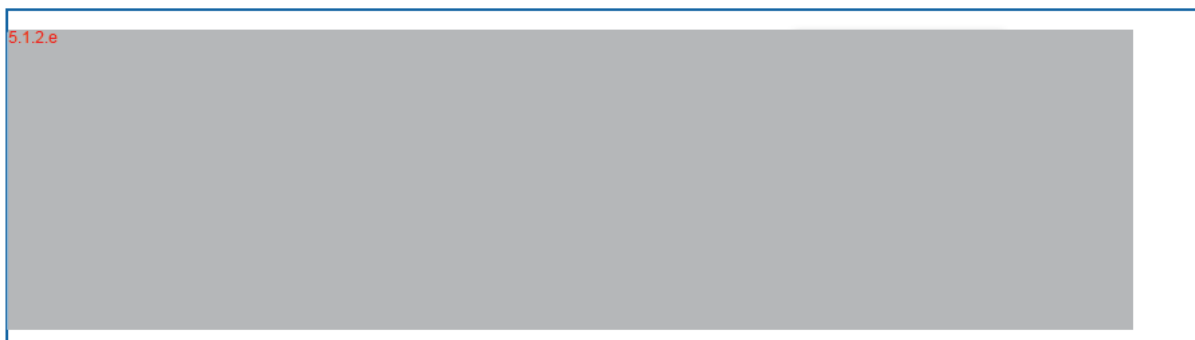
² Dit laatste misverstand verdicht zich ten aanzien van de review "Kwaliteit Interne Onderzoeken" van de heer [5.1.2](#) (meestal kort weg met review aangeduid). De review maakt naast zwakten in kwaliteit van onderzoek ook de verschillen tussen de VIK-eenheden en ook de nadelige gevolgen daarvan duidelijk. Tegelijkertijd: de review gaat over de uitvoering van onderzoeken en dus niet over alle functionaliteiten en VIK als geheel.

2. Politie-integriteit anno 2021 volgens Jan, Jim en Janny

Integriteit en het VIK door de (fictieve) ogen van burgers en collega's Essentieel, sterk in ontwikkeling en een kwestie van samenspel tussen lijn en specialisten

2.1 Het denk-experiment

De VIK's chefs willen zich samen oriënteren op het VIK van de toekomst. Hoe ziet dat eruit? Wat moet het doen? En wat is daar voor nodig? Om dat, los van de dagelijkse werkelijkheid en mogelijke verschillen, samen te kunnen formuleren hebben de VIK-chefs zich gefocust op de wensen en behoeften van 3 belangrijke stakeholders in de persoon van Jan (een burger), Jim (een wijkagent) en Jannie (een beginnend teamchef). Vanuit deze personages zijn vragen beantwoord die raken aan politie-integriteit, de verschillende stakeholder-perspectieven hierop, en de "raison d'être" van de VIK-afdelingen. Wat zou VIK voor deze drie personen moeten kunnen betekenen? Waar mogen Jan, Jim en Janny op rekenen?



2.2 Politie-integriteit en de burger

De burger stelt hoge eisen aan de integriteit van de politie- daarover is geen twijfel. Maar wat verwacht de Nederlandse burger eigenlijk van de politie? Wij denken dat vooral betrouwbaarheid en professionaliteit belangrijk zijn. Dat betekent dat "waardevrij", dat wil zoiets zeggen als zonder vooroordelen, wordt opgetreden. Dat er sprake is van een zekere uniformiteit. We denken dat de Nederlandse burger van de politie verwacht dat zij serieus wordt genomen: dat de politie serieus begrenst, maar waar nodig ook de dialoog aan gaat en dat ze wordt geïnformeerd niet alleen over regels, maar bijvoorbeeld ook over het proces na een aanhouding, een aangifte en bij een onderzoek. En dat bij alle vormen van onderzoek snelheid wordt betracht. Het vertrouwen van Jan in de politie zal hierdoor toenemen, en de burger zal (meer) bereid zijn met de politie mee te werken en bijvoorbeeld betrouwbare informatie te leveren. Burger Jan is niet bekend met de VIK-afdelingen. Hij maakt geen onderscheid tussen politie en VIK: hoe de politie haar integriteit organiseert aan de achterkant is misschien zelfs irrelevant voor de burger.



Het beeld van de burger over de integriteit van de politie wordt bepaald in haar incidentele contact met de politiemensen uit de praktijk, maar met name door wat daarover in de media te lezen is. Van oudsher waren dat kranten en het journaal, tegenwoordig vooral ook social media en talkshows.

Het vertrouwen dat de burger heeft in de politie is over het algemeen hoog. Overheidsbreed, maar ook politie specifiek staat het vertrouwen de laatste tijd echter onder druk. Dat komt door actualiteiten als de Coronacrisis, de toenemende polarisatie in de samenleving, de toeslagenaffaire, maar bijvoorbeeld ook door de publiciteit rondom het mogelijk etnische profileren door de politie, etc. Het vertrouwen van Jan in de overheid en de politie staat niet (langer) vast.

Wat betekent dit voor het VIK van de toekomst?


De burger stelt hoge eisen aan de politie. Het vertrouwen in de politie kan het vertrouwen in de overheid en het voortbestaan van de rechtstaat maken en breken. De politie moet betrouwbaar zijn- en als zodanig worden waargenomen. Altijd al, maar juist ook nu, nu het vertrouwen in de overheid (door oorzaken grotendeels buiten de politie) meer wankelt dan we in Nederland gewend zijn.

De burger hoeft het VIK en ons werk heus niet expliciet te kennen. Het VIK is er vooral om samen met de lijn werk te maken van het vertrouwen in de politie: van binnenuit en van buitenaf. Dat betekent ook dat wij gevraagd en ongevraagd adviseren aan de lijn wanneer we ons zorgen maken of zien dat het vertrouwen van de burger onder druk staat- door hoe de politie zich gedraagt, zich profileert.

Als de politie de gerechtigheid dient, dan zijn wij daarvan de actieve en alerte bewakers. Dat betekent dat we de actualiteit in de samenleving op de voet volgen en de korpsleiding, eenheidsleiding en als het relevant is ook andere collega's steeds adviseren over mogelijke gevolgen, consequenties van maatschappelijke bewegingen die verband kunnen houden met (het vertrouwen in) de integriteit van de politie. We zijn de partner van de korpsleiding ook in actuele kwesties en ver voor de eerste meldingen worden gedaan. Daarbij zijn we primair gericht op de gerechtigheid, de bescherming van collega's en de betrouwbaarheid van het korps en pas in latere instantie op de reputatie of politieke consequenties daarvan.

2.3 **Politie-integriteit voor executieve collega's**

5.1.2 e



De meeste executieve collega's houden zich aan de beroepscode- maar met name kleine schendingen komen zeker voor. Soms bewust en meer dan eens, maar vaker onbewust en eenmalig: denk bijvoorbeeld aan onzakelijke bevragingen die onschuldig lijken, per ongeluk je mond voorbijpraten of een collegiale pesterij die anders uitpakt dan was bedoeld. Als collega's ontdekken dat de beroepsregels in een situatie niet van toepassing zijn, vertrouwen ze op hun persoonlijk intuïtie- die vaak wordt aangeduid als "moreel kompas".

We zouden willen dat executieve collega's hun lastige vragen en dilemma's bespreekbaar maken met leidinggevenden en collega's. Maar of ze dat doen hangt sterk af van de persoon in kwestie, de eenheid, de leidinggevende en de omstandigheden.

Hoewel we het daar vaker over hebben gehad, lijkt dat gesprek, het samen nadenken en leren van de lastige professionele kwesties tot op heden niet overal voldoende geregeld en verankerd. Ook in de opleiding is geen aandacht voor de professionele morele dilemma's uit de kern van het vak.

Hoe Jim naar het VIK kijkt is sterk afhankelijk de VIK-afdeling van zijn eenheid en zijn ervaringen met deze afdeling- en dat kan door het korps heen verschillen. Grosso modo verwachten we dat executieve collega's als Jim het VIK kennen van verhalen uit hun omgeving en van verhalen die in de media zijn verschenen. Voor Jim zal VIK veelal gelijk staan aan het doen van intern onderzoek op het moment dat je iets als agent fout hebt gedaan.

Wat betekent dit voor het VIK van de toekomst?

In de toekomst willen we meer dan nu dat VIK voor collega's een laagdrempelige afdeling, een gelijkwaardige partner en een logisch aanspreekpunt is. Dat collega's weten dat we van alles voor ze kunnen doen- dat we meer doen dan onderzoeken alleen, dat we gaan over integriteit in brede zin. Dat VIK er is om mee te sparren en advies in te winnen. En dat een collega op onze bescherming mag rekenen: we zullen hem ondersteunen en beschermen- ook wanneer erover hem een vermoeden rijst, wanneer hij ergens op aangesproken wordt.

We willen in de toekomst meer structureel tijd en capaciteit maken voor preventie, voor bescherming van agenten tegen verleidingen, tegen schendingen door derden en tegen onterechte beschuldigingen. Bijvoorbeeld door concrete risicoanalyses uit te voeren en op basis daarvan processen anders in te richten, maatregelen te treffen en zo de risico's voor collega's te verkleinen. Is er sprake van een schending, van een regel overtreding dan mag Jim verwachten dat er een zorgvuldig onderzoek volgt en dat de eventuele straf proportioneel is. Motto zou kunnen zijn: **De preventie staat voorop, onderzoek doen we alleen als het moet, maar in die gevallen doen we het wel heel goed!**

In de toekomst moet het integriteitsysteem zo zijn ingericht dat Jim vanaf het begin van zijn loopbaan wordt ondersteund op het gebied van integriteit. Integriteit zit met andere woorden verweven in/door de hele organisatie: zowel waar het gaat om preventie als het omgaan met dilemma's uit de praktijk. Het VIK zou in samenspraak met de lijn een loopbaan lang bescherming en aandacht voor integriteit moeten organiseren- organisatie breed, systematisch en verankerd.

2.4 Politie-leidinggevenden en integriteit

Al eerder werd beschreven dat de politie op dit moment geen concrete beschrijving van taken op het gebied van integriteit kent. Ook niet voor leidinggevenden. Dat betekent dat integriteit onvoldoende expliciet een rol speelt in de opleiding, bij beoordeling en promotie van leidinggevenden.

Tegelijkertijd zijn de impliciete verwachtingen groot. Leidinggevenden worden geacht te sturen op interne veiligheid en omgangsvormen, een voorbeeld te zijn en goed gedrag voor te

leven. Janny heeft ook op personeelsgebied een verantwoordelijkheid, zowel aan de voorkant als aan de achterkant. Verder moet ze regelmatig afstemmen met collega's, lastige dilemma's bespreekbaar maken, ook binnen de lijn. Ze moet letten op signalen, tijdig ingrijpen en altijd een vervolg geven aan een integriteitskwesitie. Kortom: de verwachtingen zijn hoog. Training en ondersteuning zijn daarmee, voor het gevoel van Janny, niet in verhouding. Janny is teleurgesteld in de opleiding, daarbinnen is geen aandacht voor het onderwerp integriteit. En het is ook niet altijd duidelijk hoe VIK kan helpen. Janny zou meer aandacht willen zien voor preventie en het VIK willen ervaren als een gesprekspartner die haar concreet helpt bij de uitvoering van haar taken. Tegelijk: als Janny de impliciete taken niet of niet voldoende goed uitvoert, daarmee wellicht collega's in de problemen brengend, dan kan Janny daarop niet worden aangesproken, dan zal ondersteuning wellicht uitblijven en kan Janny gewoon doorgroeien binnen het korps.

5.1.2.e



Als we zeggen dat werken aan integriteit vanuit de VIK's wisselt dan is dat zeker het geval vanuit leidinggevenden. Het is erg afhankelijk van de persoon, de competenties en de stijl van de leidinggevende.

Wat betekent dit voor het VIK van de toekomst?

We realiseren ons steeds vaker dat het integriteitssysteem van de politie complex in elkaar zit. Medewerkers, leidinggevenden, maar ook VIK-collega's, bedrijfsmaatschappelijk werk, arbeidsjuristen, vertrouwenspersonen, trainers; allemaal hebben ze een rol in dat systeem. Het zicht op het systeem ontbreekt nu vaak, en ook wat iedereen daarbinnen precies doet, of dat werkt zoals we zouden willen en hoe de samenwerking gaat. Het VIK van de toekomst zal zich moeten opvatten als het integriteitsorgaan binnen dit systeem- waarin ook anderen rollen en verantwoordelijkheden hebben. Maar we zullen moeten beginnen met het maken van een analyse van het huidige integriteitssysteem en haar sterkten en zwakten. In de toekomst moeten de taken van de spelers in dit systeem, te beginnen bij medewerkers en leidinggevenden en daarna ook voor specialisten duidelijk zijn. Wat mogen we van hen verwachten als het gaat om integriteit? Waar mogen zij op rekenen? En de collega's? wat is ethisch politieleiderschap? Hoe doe je dat en hoe wordt je er beter in? Op basis van de taakomschrijvingen van leidinggevenden kan het VIK vervolgens met leidinggevenden samen in gesprek over de ondersteuning die ze nodig hebben of graag zouden willen. Dat kan heel concreet. Als bijvoorbeeld, zoals eerder is gebleken, leidinggevenden niet weten wat ze aan moeten met het vermoeden van een schending. In dat geval kan VIK een management simulatie ontwikkelen. Of wanneer we als taak voor leidinggevenden opnemen dat ze actieve kennis hebben over de risico's en kwetsbaarheden in de (werk)processen waar ze leiding aan geven en actief de risico's daarin moeten verminderen, dan kan VIK-risico-instrumenten aanleveren. Voor leidinggevenden die al veel weten van de (werk)processen kan dat misschien met een QuickScan die ze zelf met hun mensen invullen, voor nieuwe leidinggevenden, complexe processen of na een serie incidenten kan en moet dat wellicht gedetailleerder en door analisten van VIK.

Naast deze organisatorische ondersteuning is ook inbedding in alle vormen van opleiding belangrijk: van de politieacademie tot MD-programma's- integriteit en wat we van collega's mogen verwachten, wat ze moeten kennen en kunnen, maar ook wat zij van anderen kunnen en mogen verwachten en waar ze terecht kunnen: dat alles moet onderdeel zijn van het opleidingsprogramma. Met een dergelijke ondersteuning ontstaat zo een loopbaan lang werken aan en leren op het gebied van integriteit. Er ontstaat een systeem.

3. *Stel je voor: Het VIK van de toekomst!*

De visie van 2025 of hoe het VIK van 2025 er volgens ons zou moeten uitzien

Hiervoor zijn we op aarde

De politie dient de gerechtigheid.

Het geweldsmonopolie vraagt vertrouwen van burgers in de politie. Dit betekent dat burgers mogen verwachten dat elke politieagent integer handelt.

Integriteit is van iedere medewerker en iedere leidinggevende - maar daar hebben zij wel ondersteuning bij nodig. Het integriteitsysteem organiseert deze hulp, ondersteuning en infrastructuur.

Wij zijn het centrale orgaan binnen het integriteitsysteem van de Nationale politie. Het vertrouwen van de burger en de bescherming van de collega's zijn daarbij centrale uitgangspunten.

Dit is wat we doen....

VIK 2025 is een centraal expertisecentrum op het gebied van integriteit dat alle medewerkers en leidinggevenden van de nationale politie ondersteuning biedt bij de integriteitsaspecten van hun dagelijks werk.

De visie van VIK 2025 op integriteit bestaat uit van twee belangrijke onderdelen:

- Enerzijds willen we medewerkers, de organisatie en burgers zoveel mogelijk beschermen tegen schendingen (regelovertreden), en als ze toch plaatsvinden, willen we ze zorgvuldig afhandelen. Dit is een belangrijk – essentieel – onderdeel van het integriteitssysteem.
- Een tweede fundamentele kolom is gericht op het voorkomen van morele oordeelsfouten. Er zijn in dat geval geen regels overtreden, bijvoorbeeld omdat de handeling verboden is. Het gaat om situaties waarvoor überhaupt geen regels bestaan en het dus aan komt op het eigen oordeelsvermogen van de agent. Bij een oordeelsfout horen geen handhaving en bestraffing, maar woorden als 'onderzoeken' en (gezamenlijk) 'leren'.



VIK 2025 is een brede one-stop-shop die bijdraagt aan de organisatieontwikkeling van de politie en meer dan nu het geval is ondersteuning in de volle breedte biedt³: niet alleen nadat een vermoeden van een schending is gerezen, maar ook als het gaat om het leidinggeven aan integriteitaspecten in het werk, het handhaven op regels, het op structurele wijze omgaan met morele vraagstukken van elke dag, het beschermen tegen verleidingen en het daadwerkelijk terugdringen van schendingen in de uitvoering. VIK 2025 is onafhankelijk, en kwaliteit en professionaliteit staan voorop. De specialisten zijn toegankelijk en er wordt nauw samengewerkt met andere specialisten uit het integriteitsysteem.

We werken eerst en vooral preventief en aan bescherming, we onderzoeken alleen als het moet, maar dan doen we het heel goed!

En dit willen we bereiken....

Samen met onze collega's in de lijn streeft VIK 2025 naar:

- Minder morele oordeelsfouten – morele gevaren worden eerder opgespoord, beter hersteld en de morele stress voor medewerkers neemt af;
- Minder schendingen – goedwillende collega's zijn beter beschermd tegen verleidingen, de pakkans voor kwaadwillende(n) is groter en de opvolging gebeurt eenduidig, zorgvuldig en proportioneel;
- Meer meldingen – een grotere meldingsbereidheid en een betere bescherming tegen valse meldingen en lastig onderzoekbare beschuldigingen. Dit draagt bij aan een groeiend vertrouwen in de politie, van binnenin en van buitenaf.

Wat daarvoor nodig is en hoe we (dus) zijn opgehangen

Om de geformuleerde ambities waar te maken zijn de volgende essentiële voorwaarden geformuleerd:

- Onderschrijving van het belang van integriteit: door de strategische top, in woord en gedrag. Er is draagvlak voor het bestaan en de uitgangspunten van VIK. Integriteit wordt gezien als "Chefsache" en serieus genomen door eenheidsleiding en korpsleiding.
- VIK 2025 heeft een onafhankelijke positie - daadwerkelijk en in de perceptie van collega's van binnen de organisatie en mensen van buiten: tot uiting komend in termen van hiërarchie, aansturing, budget en beoordeling. VIK geeft gevraagd en ongevraagd advies en stuurt op control. Er is direct toegang tot de eenheids- en korpsleiding en VIK kan niet gedwongen worden tot het doen van onderzoek, tot bepaalde uitkomsten of anderszins.
- Er is sprake van autoriteit: VIK wordt als gezaghebbend gezien. Dit betekent dat afwijken van een VIK advies zichtbaar moet worden gemaakt en altijd voorzien dient te zijn van uitleg. VIK 2025 is een gesprekspartner met aanzien en kan een zekere control uitvoeren.

³ De functionaliteiten van VIK 2025 moeten we later verder uitwerken / bepalen (naast onderzoekers, adviseurs, risicoanalisten, trainers...?)

- Het VIK van de toekomst staat gelijk aan deskundigheid: in termen van opleiding en opleidingsbudget en in termen van functiewaardering. Integriteit is een vak! Niet iets wat je er even bij doet of naast. Niet iets dat alle politieagenten zomaar kunnen.
- Er is sprake van een breed gedragen vertrouwen in VIK, in haar medewerkers en in de wijze waarop er met kwesties wordt omgegaan. Dit moet zich in de praktijk uiteraard bewijzen en vraagt om een passende communicatiestrategie naar medewerkers, de buitenwereld en bijvoorbeeld de eenheids- en korpsleiding.
- Er bestaat helderheid ten aanzien van de rollen, mandatering, rechten en processen binnen en van het VIK van de toekomst.

Uiteraard is het van groot belang dat de inrichting en ophanging van VIK 2025 in lijn is met deze voorwaarden. Onze ambities op het gebied van integriteit stellen eisen aan de inrichting van onze organisatie. Er lijkt behoefte aan meer eenduidige professionele ondersteuning van de lijn op het gebied van integriteit.

Aan centrale professionele standaarden, aan daadwerkelijke en gepercipieerde onafhankelijkheid en tegelijkertijd aan (decentrale) nabijheid en toegankelijkheid in de eenheden⁴.

VIK 2025 is een essentieel onderdeel van het integriteitssysteem van de Nationale Politie

Integriteit is een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap, van de professionaliteit van leidinggevenden en van de professionaliteit van iedere politie medewerker. Burgers verwachten terecht veel van iedere agent op het gebied van integriteit.

Het onderwerp is "chefsache": iedere leidinggevende zou zijn taken op het gebied van integriteit moeten kennen en kunnen. Medewerkers en leidinggevenden worden gesteund door de specialisten uit het integriteitssysteem- waaronder het VIK.

VIK is met andere woorden onderdeel van het integriteitssysteem van de politie, dat we aan de hand van een systeemanalyse, in kaart hebben gebracht. Hierdoor weten we wat wel en wat niet werkt en wat verbetering behoeft. Op basis hiervan hebben we ook vastgesteld en vastgelegd waar VIK wel en niet over gaat. Wat de rol van VIK is en wat de verantwoordelijkheden van de andere stakeholders zijn binnen het integriteitssysteem. We werken veel samen met de andere stakeholders en specialisten uit het integriteitssysteem – vertrouwenspersonen, juridisch medewerker, etc. - en zijn verbindend.

Voor iedereen in de organisatie is duidelijk dat integriteit van iedereen is, een verantwoordelijkheid van de hele organisatie. Er is sprake van een integrale visie op integriteit, moraliteit en ethiek.

⁴ Over ophanging en ook vraagstukken van centrale en decentrale aansturing moeten we verder praten.

En zo willen we in 2025 zijn....

We zijn moedig: we gaan waar nodig tegen heilige huisjes in. We geven tegenspraak, gevraagd en ongevraagd. We zijn de luis in de pels. We hebben een zekere onafhankelijkheid. Dit moet je organiseren en vraagt bepaalde condities.

We zijn transparant: we zeggen wat we doen en we leggen dit goed uit en leggen hierover verantwoording af. We zijn voorspelbaar: collega's hebben er vertrouwen in dat er recht wordt gedaan.

We zijn omgevingssensitief: we (her)kennen belangrijke maatschappelijke signalen en begrijpen wat het effect ervan is op de organisatie. Denk aan *#metoo*, de toename van complot denken, black lives matter, etc.

We weten wat deze ontwikkelingen in termen van risico's betekenen voor de organisatie, voor bepaalde (werk)processen en hoe we die kunnen beperken.

Wij zijn professioneel: toegerust en uitgerust op onze taak. We hebben professionele standaarden en werken langs professionele kaders die voor alle VIK's gelden. Er is een goede opleiding voor agenten waarbinnen er veel aandacht is voor integriteit en we ontwikkelen ook onszelf continu, door bij te leren. De uitkomsten van het werk dat VIK doet kent een zekere voorspelbaarheid; collega's hebben er vertrouwen in dat er geen willekeur ontstaat, bijvoorbeeld waar het gaat om de beslissing om wel of geen onderzoek te doen.

Wij zijn divers: sommige van ons zijn herkenbaar als politiemedewerker (en dragen een uniform), anderen zijn herkenbaar als burger. We verstaan het vak van politieagent, we horen erbij en zijn onderdeel van de politieorganisatie.

4. **Werk aan de VIK-winkel!**

De eerste vertaling van de missie en visie van VIK 2025 naar concrete en minder concrete acties

Op 4 juni zijn we niet toegekomen aan het gedetailleerd beschrijven van actiepunten. Uit de bespreking is echter wel een aantal actie-richtingen te destilleren. Onderstaand op basis daarvan een schot voor de boeg- als opmaat naar gedragen, gezamenlijke acties.

1) **Bespreek dit document, pas aan waar gewenst en breid uit waar nodig.**

Scherp waar nodig aan tot een gedragen startdocument. Start een gesprek over de nog aan te vullen punten, met name waar het de ophanging en disciplines van VIK 2025 betreft. Denk hierbij verder dan de bestaande structuren en ga meningsverschillen niet uit de weg. Werk steeds vanuit de taakopvatting en missie gedreven. Kijk hoe anderen (vergelijkbare) organisaties e.e.a. vormgeven, formuleer op basis hiervan voor- en nadelen, maar ook alternatieven en blended scenario's.

2) **Voer een systeemanalyse uit.**

Breng, op basis van documenten en gesprekken met sleutelfiguren, alle onderdelen van het integriteitssysteem van de politie in kaart. Vraag naar de opzet (wijze van organiseren), het bestaan (het gebruik in de praktijk, de vindbaarheid) en werking (effectiviteit) van het huidige integriteitsbeleid/integriteitssysteem. Wat is er aanwezig? Wat ontbreekt? Wat werkt, wat werkt niet en welke onderdelen werken (niet) samen? Kies voor een overall-analyse die is opgebouwd uit 3 eenheidsdeelanalyses, aangevuld met centraal georganiseerde onderdelen. Zo wordt recht gedaan aan mogelijke verschillen tussen eenheden. Laat de analyse uitmonden in heldere aanbevelingen- indien relevant ook ten aanzien van de inrichting van het integriteitssysteem/ stelsel.

3) **Analyseer de opzet, het bestaan en de werking van het integriteitsbeleid nader, en scherp aan waar nodig**

Op 4 juni is hiermee een start gemaakt. In bijlage zijn de gemaakt opmerkingen van 4 juni opgenomen. Deze kunnen de basis vormen van een verder analyse een aanscherping.

4) **Versterk de eenduidigheid tussen VIK's**

Formuleer professionele standaarden waaraan alle VIK's zich hebben te houden. Start met interne onderzoeken en stafadviezen en werk zo steeds verder. Verstrek de professionaliteit verder door het ontwikkelen van een leergang voor chefs en medewerkers van het VIK. Ga daarbij in op actuele inzichten, maar ook op politie-specifiek beleid. Werk waar het kan casuïstisch en probleemgestuurd. Benadruk en stimuleer samenwerking tussen medewerkers van verschillende eenheden. Zorg dat de opleiding uitmondt in een gemeenschap waarin intervisie, sparren en themabijeenkomsten regelmatig plaatsvinden. Zorg dat in de opleiding een basis wordt gelegd voor gezamenlijk werken, leren en verbeteren. Bijvoorbeeld door vormen van intervisie en moreel beraad aan te leren, dit te faciliteren en 'gewoon' te laten worden.

5) **Formuleer een visie op moreel leiderschap, beschrijf integriteitsaken en veranker een morele leerproces**

Formuleer modern politie leiderschap, moreel of ethisch leiderschap en stuur aan op concrete taakbeschrijvingen in alle functies ten aanzien van integriteit. Maak deze taken onderdeel van de reguliere p-cyclus. Dus bij werving, selectie, beoordeling en promotie. Zet in op verankering binnen de dagelijkse praktijk (met morele debriefing, moresprudentie en een afname van morele stress), en voer incidenteel ook thematische morele reconstructies (rond complexe thema's zoals bijvoorbeeld etnisch profileren) uit. Zorg voor een goede opleiding, en dito infrastructuur. Veranker integriteit in taken van leidinggevenden en medewerkers. Stuur op uitvoering en kwaliteit. Zorg voor kennis over het verband tussen morele stress en moral-injury en integriteit(schendingen).

Bijlagen

Het huidige integriteitbeleid

De aantekeningen van een korte close-reading oefening op 4 juni.

Wat missen we op dit moment in het werken aan integriteit?

- Alle bouwstenen zijn er, we missen echter iemand die erop stuurt
- Er is veel bij VIK belegd, en niet zoveel/veel minder bij de lijn
- Het is regel gedreven/waarde-gestuurd
- We missen de actualiteit
- Het beleidsstuk is goed en compleet; de goede dingen staan erin. Echter, het is een beleidsstuk en beleid is aan verandering onderhevig. Vernieuwende inzichten missen

Doen we het ook echt in de praktijk?

- Het is erg versnipperd in de praktijk, we weten niet goed van elkaar wat we doen
- We werken niet uniform
- Het integriteitsbeleid wordt als handvat gebruikt; we duiden het naar wat de eenheid nodig heeft
- Er wordt niet op gestuurd, de bekrachtiging blijft achterwege
- We zijn vooral repressief bezig en onvoldoende preventief
- De uitvoering blijft achter. We moet dit gaan uitrollen, gaan 'voor leven', levend houden, in werking brengen
- Er moet een levend document van worden gemaakt, nieuwe ontwikkelingen moeten erin worden meegenomen

Wat moet anders naar de toekomst toe?

- Er moet meer verbinding komen met de lijn
- Het lerend vermogen krijgen we niet van de grond, er moet continu sprake zijn van kennisontwikkeling. Bijvoorbeeld ook via intervisie en het leren van elkaars ervaringen
- Als dit zo belangrijk is dan moet het worden geborgd; in capaciteit, kwaliteit, flexibiliteit en in opleidingen

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Registratie en monitoring
Datum: donderdag 26 augustus 2021 12:22:51
Bijlagen: [Vragen invoer Delta.docx](#)

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 14 juli 2021 16:59

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

Onderwerp: Registratie en monitoring

Beste allemaal,

Zoals jullie weten is 1 van de opdrachten nav de review; de deelopdracht registratie en monitoring. Enkele weken geleden hebben de deelnemers (TC; 5.1.2.e arbeidsjuristen; 5.1.2.e en 5.1.2.e, VIK KS; 5.1.2.e en 5.1.2.e) een eerste overleg gehad.

De 1^e stap is om de eerdere afspraken (2017) welke zijn gemaakt over de wijze van registreren in Delta (voorheen Vision Waves) onder de loep te nemen en deze te vergelijken met de wijze van registreren op dit moment. Het doel is uiteraard om toch eindelijk een keer landelijk eenduidig te gaan registreren, maar ook om te bekijken welke nieuwe inzichten er zijn ontstaan en daar landelijke ons voordeel mee doen. In de afgelopen jaren heeft iedere eenheid intern afspraken gemaakt ivm monitoring en de wijze van verantwoorden naar het bevoegd gezag of anders. Zo zijn er initiatieven ontstaan die wellicht voor al de andere eenheden ook bruikbaar zijn en landelijk ingevoerd kunnen worden.

Eind vorig jaar en begin dit jaar zijn er al een aantal bijeenkomsten geweest met “superusers” om met elkaar door te nemen wat er goed en niet goed is aan het systeem Delta, de verschillende wijze van invoer en wat uiteraard de wensen zijn voor een nieuw systeem (zoals bijv. het kunnen opmaken van een dossier, maar ook wat er nodig is om goed te kunnen monitoren). Dit alles vraagt om een systematische ICT benadering (focus op toepasbaarheid en het invoergedrag van de gebruiker).

Ik heb vandaag geprobeerd een 1^e aanzet te maken om de verschillende werkwijzen van invoer in kaart te brengen, maar besepte al snel dat ik niet zonder jullie hulp kan (na div. telefoontje met [5.1.2.e] en [5.1.2.e] Midden Nederland en [5.1.2.e] Oost Brabant) ivm de duiding/uitleg die ik miste over de reden van de keuze (afspraken in de eenheid) van de wijze van invoer.

In de bijlage vind je een document met vragen over de invoer in Delta en vragen over jullie wensen of andere opmerkingen die jullie kwijt willen over registreren/monitoren. Mijn verzoek is deze in te vullen en naar mij zsm terug te sturen. Zodra ik alle documenten heb wordt er een afspraak gemaakt met de leden van de deelopdracht en uiteraard daarna ook met de "superusers". Deelnemers van deze groep zijn: [5.1.2.e] (PDC), [5.1.2.e] (Amsterdam) [5.1.2.e] (Oost Nederland) en nieuw lid [5.1.2.e] (Den Haag).

Het is een kwestie van de lange adem, maar ik heb goede hoop dat wij ooit eenduidig gaan invoeren en werken ;-)

Wanneer er nog vragen zijn of je mist een vraag in de bijlage dan hoor ik het graag en succes met het invullen van de vragenlijst.

Met vriendelijke groet

[5.1.2.e]

Adviseur Politie | Veiligheid Integriteit en Klachten

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP | Den Haag

Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

M [5.1.2.e]



Inhoud

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Wat vooraf ging..... | 3 |
| 2. | Eerst even dit...de bedoeling, de scope en de 3 elementen van de opdracht. | 4 |
| 3. | Hoe het nu gaat..... | 5 |
| 4. | Integriteit als watermerk van de Nationale Politie..... | 7 |
| 5. | Het integriteitstelsel als ECO-systeem: cyclisch en onderling afhankelijk. | 8 |
| 6. | Proces in werk vertaald..... | 9 |
| 7. | Waar zitten de groeimogelijkheden? Wat is er nodig? | 10 |
| 8. | (Scheiding) Disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken (w.o. anti-corruptie). | 12 |
| 9. | Tenslotte. | 13 |
| | Bijlage 1. Overzicht loketten | 14 |
| | Bijlage 2. Verantwoording advies | 15 |

Documenten

Masterplan aanbevelingen interne onderzoeken

Integriteitsbeleid NP

Brief 2^e Kamer (2020) *Contouren van een verbeterd integriteitstelsel*

1. Wat vooraf ging....

Eind 2020 stuurde de Minister van Justitie en Veiligheid een brief naar de 2^e kamer waarin hij de **contouren van een verbeterd integriteitstelsel** schetste. In de brief kondigde de Minister een aanpak aan om de rechtszekerheid, kwaliteit en het onderscheid strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken te bevorderen. Deze brief volgde op meerdere onderzoeken ten aanzien van het integriteitstelsel en de werkwijze van de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK). Ook externen zoals politici, de nationale ombudsman en de media waren **kritisch** over deze werkwijze en de werking van het integriteitstelsel. Niet in de laatste plaats spoorden de vakbonden meermaals de Korpsleiding aan tot interventies om het integriteitstelsel, en meer in het bijzonder het proces interne onderzoeken, te verbeteren.

De ontwikkelingen in de digitale opsporing zoals Encrochat legden vormen van **corruptie** bloot, die niet konden wachten om aangepakt te worden. Eenheden tuigden diverse hulpconstructies op met de Rijkrecherche. Het begin is gemaakt voor iets waar het einde vooralsnog niet in zicht lijkt.

Maatschappelijk ongenoegen, mede ingegeven door corona en het politieoptreden, bracht een extra negatieve dimensie met zich mee: de opvolging intern of door het Openbaar Ministerie maakten dat veel reacties volgden. Vaak over **gebrek aan transparantie of communicatie**, maar zeker ook over het **onafhankelijk oordelen** in dit soort kwesties. De roep om tuchtrecht wordt sterker.

Naar aanleiding van het wettelijk aanpassen van het geweldstelsel volgde in de 1^e kamer een **motie Dittrich**, die aanstuurde op het onderzoeken van het disciplinair stelsel.

Incidenten inzake ongewenst gedrag en plichtsverzuim in verschillende eenheden brachten veel teweeg in de media, maar ook intern. De wijze van afdoening riep veel emotie op.

Intern bleek **onvrede** over de werkwijze ten aanzien van interne onderzoeken, waardoor ultimo **het welzijn** van onze mensen onder druk kwam: naast te lange doorlooptijden waren ook de aanpak én het uiteindelijk (eind)oordeel dermate ongelijk dat de **rechtszekerheid** onder druk kwam. Ook de Ombudsfunctionaris Politie constateerde dat.

De teamchefs VIK constateerden in juni 2021 dat de implementatie van het integriteitsbeleid anders georganiseerd moet worden en zien een belangrijke rol voor VIK in de toekomst .

Nationaal kwam vanuit het ministerie van BZK een manifest 'integriteit'. Een document dat via een meertraps-aanpak dit thema overheid breed op de agenda zet. Ook een collectief vanuit wetenschap en bedrijfsleven zette integriteit in het spotlicht door het moment van de formatie aan te grijpen en te pleiten voor integraliteit in de aanpak.

Internationaal ligt er een advies vanuit GRECO, gericht op NP en Kmar, waar de eerder gedane aanbevelingen zijn gereviseerd. Verbetering is op alle punten zichtbaar, maar vraagt nog steeds veel inspanning.

Na bijna 10 jaar Nationale Politie ontstond aldus een breed gedragen **urgentie** bij de Korpsleiding en Politiechefs om het Integriteitstelsel te analyseren, de aanbevelingen interne onderzoeken in werking te krijgen en een aanpak op te zetten voor het voorkomen en bestrijden van corruptie.

Dit advies behelst de (**strategische**) **noties**, opgedaan in de afgelopen 3 maanden. Gebaseerd op documenten, onderzoeken, vele gesprekken, analyse en 'gutfeeling'. Maar ook op al ingezette audits, denktanks, overleggen en ontwikkelingen in de organisatie, geïnitieerd vanuit de professionals die zich elke dag inzetten op deze processen. En zeker, dat verdient een compliment op zich. Een gehoorde opvatting van een externe: ' de politie is al ontroerend integer '.

Toch is het noodzakelijk en het momentum daar om een **groeisprong** te maken.

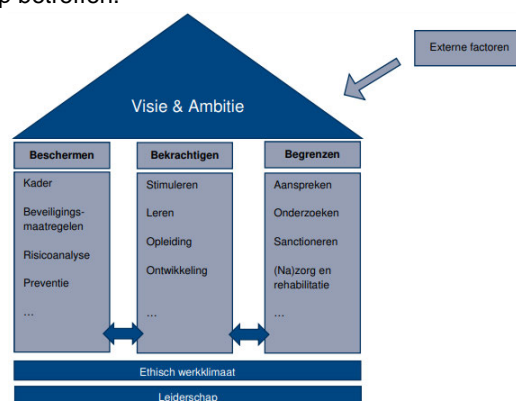
De bedoeling is dat deze (strategische) noties aansluiten bij de ontwikkeling en urgentie zoals hier boven gedeut en richting geven aan de vervolgstappen.

2. Eerst even dit...de bedoeling, de scope en de 3 elementen van de opdracht.

Dit advies richt zich op *integriteitsbevordering* vanuit het geheel van de Nationale Politie (NP) gezien. Vanuit de urgentie zoals beschreven hiervoor. Om te helpen een groeisporg te maken, gebaseerd op wat er is of wat er ontbreekt. Het gaat niet over de interne onderzoeken alleen, het is meer dan wat de teams VIK doen. Het gaat over *integer gedragen*: waar willen we beter in worden in ons gedrag, zodat we binnen en buiten vertrouwen vergroten en legitimiteit verdienen. 'Return on investment'! Het mag wat kosten, omdat het zeer belangrijk is.

Daarbij is de semantische discussie wat je onder integriteit verstaat niet van de lucht: zijn het normschendingen, is het ongewenst gedrag of is een strafrechtelijk vervolg nodig? Eén punt is helder: *je bent niet direct NIET integer als je iets fout doet*. Die fout vraagt wel een goede inschatting: wat is er aan de hand? Niet alles is een 'schending'. Soms is het gewoon procedures onjuist toepassen, vaak wel met een goede oplossing van de situatie.

De basis van het thema ligt al in het integriteitsbeleid. Bij de opbouw van het integriteitsbeleid is gekozen voor de metafoor van **een huis**, omdat een goed gebouwd huis bescherming biedt. Waarbij de visie en ambitie het dak vormen, de pilaren / muren het beschermen, bekrachtigen en begrenzen zijn en het fundament een ethisch werkklimaat en leiderschap betreffen.



Figuur 1: Het integriteitshuis

Vanuit vele perspectieven zijn al onderzoeken en aanbevelingen gedaan rond het 'integriteitstelsel' of processen daaruit zoals het proces interne onderzoeken, het strafmaatoverleg en het lokettenstelsel/landschap. Ook aanbevelingen van externen of ervaringen zoals van Defensie en hun ontwikkelingen in het integriteitstelsel zijn gezien.

Het is niet mogelijk dat allemaal in dit advies samen te vatten. Dat zou een ongebalanceerd basisverhaal opleveren voor het advies en vooral een heel dik pak papier. De analyse/verkenning van het Integriteitstelsel (1^e element) stoelt dus op meer dan de inspanningen van de afgelopen 3 maanden van het *Bouwteam*¹.

Relevant is in ieder geval het Masterplan review interne onderzoeken te noemen (2^e element): de 5 clusters van 10 deelopdrachten lopen in de uitwerking op met de adviezen in dit document. De adviezen hier zijn soms aanvullend, overlappend of richtinggevend. Dat betekent dat na besluitvorming op de adviezen, deze worden samengevoegd met het Masterplan. Samen met het *Regieteam*² van het Masterplan wordt gestuurd op de samenhang. In de bijlagen is het Masterplan gevoegd.

De aanpak van anti-corruptie als 3^e element liep iets anders dan gehoopt. Door latere opstart van leden van het bouwteam en corona lukte het niet de bedoelde opzet uit te rollen: *een Consortium* bijeen brengen dat aan de slag ging op aanpak, vorm, werking en samenstelling. Dat is ondervangen door individuele leden te bevragen en met externen te spreken, zoals de Rijksrecherche. Dat vraagt naast de eerste opbrengst echt nog werk om de aanpak goed neer te zetten.

De inspanningen zijn verantwoord in de bijlage 2 onder verantwoording. Het bouwteam, regieteam en consortium blijven betrokken bij de vervolgstappen als gelijke benen van de driehoek.

¹ In bijlage 2 volgt een toelichting op het bouwteam

² In bijlage 2 volgt een toelichting op de regiegroep

3. Hoe het nu gaat...

Zonder volledig te kunnen zijn volgen de belangrijkste noties.

- **Veel gaat echt goed.** Talloze mooie initiatieven lopen binnen de NP. Veel energie komt van dagelijkse bezielde inzet van veel mensen binnen hun werkgebied. Dat komt in onderstaande bevindingen weinig aan bod; dat maakt dat het beeld eenzijdig is, maar wel gericht op verbetering. Behoud het goede, verander het nodige!
- De medewerkers zijn nagenoeg niet bevraagd (bv in de review). De begeleiding van onze mensen, als ze onderwerp zijn van onderzoek, is zeer divers en persoonsgebonden. De doorwerking op onze mensen (mentaal, fysiek) lijkt niet op ieders netvlies te staan. De impact is enorm: van de een op de andere dag sta je los van de organisatie, althans zo voelt het. Naast betrokkenen, is ook de werkomgeving belangrijk; het team is nauw betrokken (positief of negatief) en dat vraagt aandacht voor de impact.
- Het integriteitsbeleid (be)staat! Dat is actueel genoeg en behoeft nagenoeg geen bijstelling. Wat wel nodig is dat het gaat leven en werking krijgt. Het moet niet alleen op papier staan, maar vooral van het papier af komen.
- Hét integriteitstelsel bestaat niet! Onhelder is wat nu het integriteitstelsel is. Wat hoort er nu bij, wat niet? Bijv. zorg loketten horen onderdeel uit te maken van integriteitstelsel. Zij geven beeld over de integriteits-conditie van de organisatie, de eenheden, de teams maar ook de medewerker. Het geeft de lijn zicht op de risico's van het individu, maar ook zijn/ haar omgeving. En hoe zit het met externe lijnen? Weten de netwerken dat zij gezien worden als deel van het stelsel? Is er een smal stelsel en/of breed? Een stelsel is 'doelmatig geordende geheel': hier is sprake van meerdere 'stelsels' die in ieder geval een gemeenschappelijk kenmerk hebben, het welzijn van de medewerker!
- Ruim 40 loketten houden zich vanuit 7 perspectieven bezig met het *welzijn* van onze mensen. Alle met eigen opvattingen, soms in gezamenlijk of lineair verband, met verschillende stuurlijnen, groot en klein qua omvang. Dat is op zich iets om blij van te worden en tegelijkertijd ontbreekt een werkbare samenhang. En; het is maar de vraag of dit dekkend is, bijvoorbeeld de collegiale opvang aan de teams (TCO) hebben best goed zicht op gedrag of impact van werk. Zij worden niet genoemd³. Het grote aanbod van loketten zorgt voor een zoektocht bij collega's: waar moet ik zijn? Maar ook het aanlopen op meerdere loketten als niet het gewenste antwoord wordt gegeven.
- Vaak zijn resultaten van de inspanningen rond integriteit niet zichtbaar te maken: laat staan welke effecten het heeft en bijdraagt aan het welzijn. Geen tot weinig kengetallen zijn beschikbaar over inzet van capaciteit of gebruik van de aangeboden diensten.
- Een belangwekkend moment blijkt de afstemming *voordat* een vervolgstap in gang wordt gezet. Vaak wordt het woord triage gebruikt. De startvraag hierbij zou moeten zijn 'Wat is hier aan de hand?' en 'Welke interventie past hier het beste bij?' en niet alleen of er wel of geen onderzoek moet plaatsvinden. Het is daarbij de vraag of voldoende breed vanuit alle (zorg)hoeken naar de voorliggende case wordt gekeken en of dat scherp in de opdracht van het bevoegd gezag wordt neergelegd. Ook het opzetten van structurele weegmomenten in het proces ('doen we nog de juiste dingen') voor het uiteindelijk advies ontbreken vaak.
- Veel werk gaat zitten in dossiervorming/proceslijnen: dat is vanuit zorgvuldigheid of wettelijke kader noodzakelijk. Echter, op basis van mores- of jurisprudentie mag je verwachten dat we 'sneller' kunnen werken. Een georganiseerde eerste verdieping, vooraan in het proces ontbreekt regelmatig.
- Incidenten die de integriteit raken vallen vaak op meerdere 'tafels'. Inhoudelijk bij de eenheden, reputatie en imago gevolgen vaak bij de Korpsstaf (in een BIT of bij ANV), zorg gevolgen bij vertrouwenswerk.
- In het werkproces zitten overdrachtsmomenten tussen afdelingen. Kenmerk van overdracht is kwaliteitsverlies, re-work, alsook verlies van context.
- Het collectief leren van normschendingen of incidenten 'zien als 'les' is slecht terug te zien in de werking van het proces (het lerende vermogen). Waar worden we nu beter aan de hand van ervaringen? Wie zorgt voor

³ In bijlage 1 staat een schematisch overzicht van het lokettenlandschap.

de inbedding in het (initiële) onderwijs als voorbeeld?

- De eenheden kennen verschillende niveaus in het mandaat als 'bevoegd gezag'. Dat leidt tot brede uitleg van het advies of beperkte kennisopbouw bij dat bevoegd gezag. En eenduidigheid is dan regelmatig 'veelduidigheid'.
- Leiderschap is als altijd een zeer relevant aspect van sturen op gewenst gedrag. Zoals beschreven in de brief aan de 2^e kamer: '*De aanpak van ongewenst gedrag moet altijd een prioriteit zijn voor leidinggevendend in de organisatie*'. Net als het leeraspect voor de organisatie, is leren voor leidinggevendend essentieel: te weinig komt naar voren dat de NP hier op investeert. We staan wel 2 keer per jaar op de schietbaan, hoe zit dat met het onderhoud op integriteit?
- De proactieve kant van het stelsel is slecht zichtbaar te maken; het collectief maken van lessen, incident afhandeling zit wel bij de experts, maar rolt niet door naar de rest van de organisatie.
- De governance rond de Teams VIK bestaat uit een driehoek van beheer (Staf), beleid (VIKKS) en uitvoering (lijn). Er zit geen (naast) hoger niveau als eenduidig stuur op. Dit bemoeilijkt het maken en (laten) opvolgen van landelijke afspraken en werkwijzen.
- De governance in het landschap van integriteit laat zich nog moeilijker duiden en is vooral collegiaal afstemmen.
- De aanpak van anticorruptie is middels proeftuinen en enkele meer permanente samenwerkingsverbanden met de Rijksrecherche aangepakt. Daarbij nog richtend op de corrupte medewerker van de politie. Wat nog open ligt zijn de vervolgstappen naar de feitelijke 'brokers/facilitators', die corruptie veroorzaken.
- 'Leren, keren en weren' (proactief en preventief) op gebied van anti-corruptie is bij uitstek een werkgeversverantwoordelijkheid, die nog in de kinderschoenen staat. Teams als Nemesis, TAC en TALO zijn goede vindplaatsen voor ervaringen die zeer bruikbaar zijn.
- We kunnen veel leren van en delen met Defensie of andere overheden, bedrijven, alsook internationaal van collega-diensten. Dat vraagt wel om investeren in relaties, betrekken in denkfase. Tot nu is dat niet voldoende uitgenut of opgezet. De Rijksrecherche geeft aan graag hun inzichten te delen.

Bovenstaande bevindingen geven aan dat we een klus hebben te klaren, zingevend dat zeker!
Het vraagt ook even om stil te staan bij de kern (de WHY) van integriteit....

4. Integriteit als watermerk van de Nationale Politie.

“ *vaak zichtbaar, soms onzichtbaar, altijd voelbaar* “

Binnen de Nationale Politie heerst de breed gedragen opvatting dat integriteit een van de belangrijkste *drijvers* is onder ons werk, gesteld in onze kernwaarden. Het zorgt buiten (de samenleving) voor **legitimiteit, vertrouwen en respect**. Het thema werkt sterk door op **reputatie en imago** van de Nationale Politie. Het zorgt binnen voor een veilig en inclusief werkklimaat; voor ‘*standing strong*’ in een complex maar prachtig vak!

Integriteit wordt het meest zichtbaar in ons individuele én collectieve gedrag (handelen en communiceren), dat vraagt dan ook een **actieve(re) opstelling van iedereen**.

Integer zijn is geen rustig bezit, het behoeft elke dag voluit aandacht. Dat begint met de beleving: het hoofd, hart en buik gevoel. Maar ook beweging: door het collectief onderhoud van en sturen op afspraken en beleid, leren, verbeteren, maar bovenal *samenwerken*. De leiding in the lead, de medewerkers betrokken (ieder voor zich en met elkaar) en betrekken (medewerkersparticipatie), de nodige professionals inzetten op de juiste vraag en het juiste proces.

De kern en daarom ook de titel van dit advies is *hoe wij (de leiding) met onze mensen en onze mensen met elkaar (en met de burgers) omgaan, het gewenste gedrag vertonen en hoe we (allemaal) ongewenste gedragingen signaleren en oppakken*. Dat kent geen alles of niets benadering, geen verdrinken in beleid. Of zoals een referent stelde: ‘maak het geen hutspot van concepten’.

Het vraagt wel een scherper en meer vragend perspectief: *wat is er te leren als we ons proactiever opstellen? En als dan een signaal binnenkomt de vraag stellen: wat is er aan de hand, wat maakt dat je dit gedrag vertoont?*

Integriteit is praktischer werkend en deelbaar te maken door het te vertalen naar 6 leidende principes. Anders blijft het een *containerbegrip*, waaraan iedereen zijn eigen uitleg geeft. Naast de definitie in het beleidsplan die natuurlijk het vertrekpunt is. Deze principes zijn de vertaling van de invalshoeken waaraan door vele gesprekspartners wordt gehecht.

Deze principes houden **de bedoeling scherp** en zijn haakjes om **ontwikkelingen te toetsen**. Het is geen doel op zich om telkens alle principes overal op van toepassing te laten zijn of in gelijke waarde/mate.



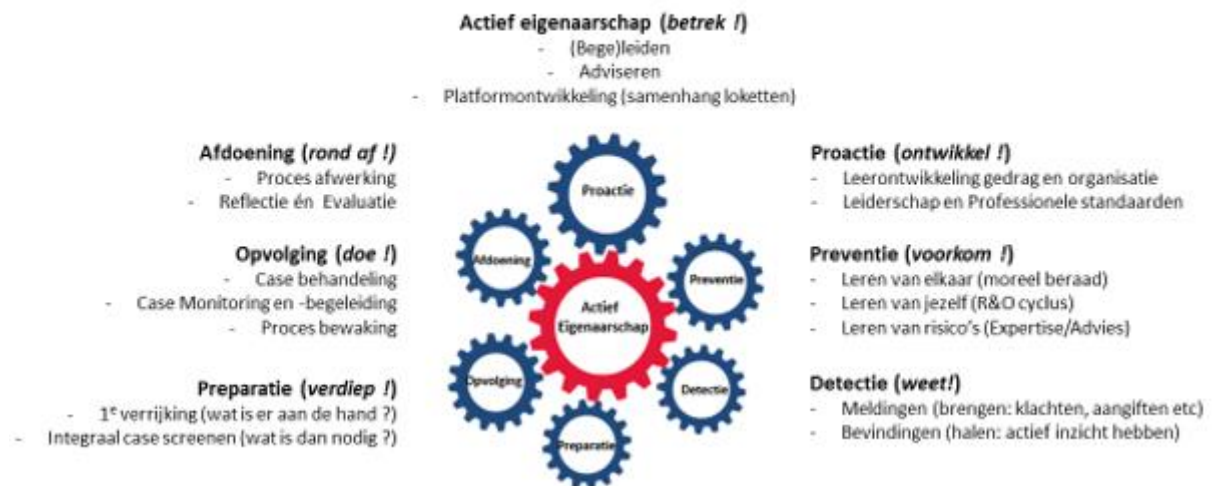
5. Het integriteitstelsel als ECO-systeem: cyclisch en onderling afhankelijk.

Hét integriteitstelsel bij de politie bestaat niet, de in elkaar hakende stelsels zijn veelomvattend. Ruim 40 loketten staan ter beschikking voor de medewerkers. Vanuit perspectieven zoals zorg, normenkader, lijn verantwoordelijkheid alsook bij externe instanties kunnen onze mensen terugvallen op professionals. Het ontbreekt aan een navigatiesysteem voor collega's om in het juiste proces met hun vraag te komen. Of beter een receptionist die je ontvangt en aanmeldt bij het juiste loket met de juiste ticket!

Gezien het belang én de omvang is het nodig dat te organiseren in een **geüpgraded eco-systeem**: in de relatie met elkaar en netwerken, continue de dynamiek brengen in die onderlinge afhankelijkheden. Dat is de theorie.

In de praktijk is dit systeem zichtbaar te maken in het werkproces van proactie tot nazorg. Dit is geen nieuw proces, maar puur een logische en bestaande ordening. De processtappen zijn van toepassing op alle **verschijningsvormen** van (ongewenst) gedrag die in het stelsel thuis horen.

Integriteit processen



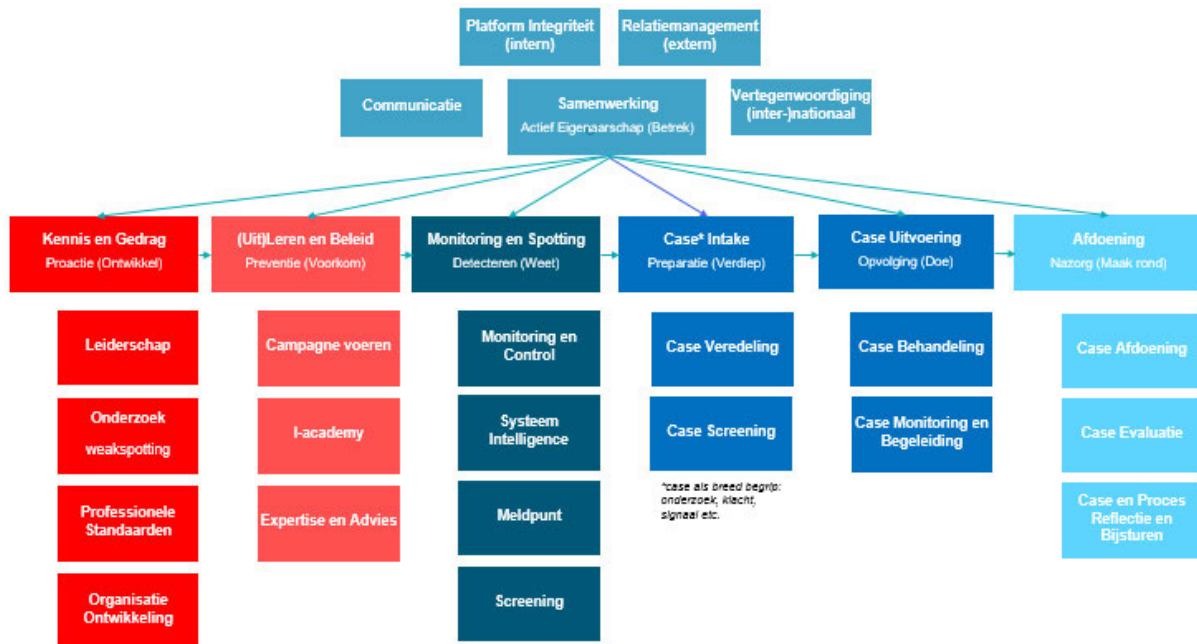
De processtappen draaien om het actieve eigenaarschap: dat is dus niet alleen de lijnbaas of de (zorg)professional, maar ook de betrokkene zelf. En vooral in samenhang en **samenwerking** met elkaar. En: het radertje 'Proactie' is niet voor niets het grootst (na de kern van actief eigenaarschap)! Daar hoort de meeste werking vanuit te gaan...

6. Proces in werk vertaald.

Middels de processtappen (raderen) is een werkblokken model opgezet.

Dit is nadrukkelijk geen organogram of dienst!

Het maakt in eerste aanzet inzichtelijk wat nodig is en is nog zeker niet volmaakt. Uit de analyse van het integriteitslandschap, de aanbevelingen van de review interne onderzoeken en diverse interviews zijn deze blokken tot stand gekomen. Het geeft de verschillende (deel) processen aan en de relevantie van interne en externe betrokkenen, communicatie en vertegenwoordiging in de maatschappij. Het is dus niet wat in één organisatie onderdeel zou moeten thuishoren; bv. onderzoek naar drijfveren van lekken kan prima bij de Politieacademie of buiten de NP. Het levert wel proactieve input. Daarnaast zijn een aantal werkblokken al deels georganiseerd.



Elke werkblok kent een specifieke verdieping. Dat vraagt echt het gesprek en de afstemming met alle betrokkenen uit het stelsel.

7. Waar zitten de groeimogelijkheden? Wat is er nodig?

“An ounce of prevention saves a pound of cases “

Als we integriteit als watermerk van onze NP en het ecosysteem omarmen (het waarom en de systematiek), vraagt het beweging (keuzes) om een groeisporging te maken. Kleine stapjes leiden doorgaans tot tijdelijke verbetering zonder het bestaande patroon te doorbreken. Als dat patroon nu niet wordt doorbroken, voelen mensen de noodzaak tot veranderen minder en vallen we snel terug in hoe we het al een tijdje doen. Het is geen *‘jumping to solutions’*, maar juist *‘jumping to conclusions’*.

7a. *Bepaal het stelsel/systeem.*

Voer een verdiepende, systemische analyse van het loketten landschap en stelsel uit op werking en resultaat. Bepaal dan welke afdelingen/teams bij het Integriteitstelsel horen en welke specifieke taak hebben ze en hoe verbinden ze zich met andere taken op het gebied van integriteit.

Zorg voor regie op het te vormen systeem.

7b. *Meer leren, gericht begrepen.*

Unaniem is de opvatting dat we meer moeten focussen op leren(d vermogen) en minder via de disciplinaire afdoening zouden hoeven aanpakken. Moresprudentie, moreel beraad, cases als les en niet als incident zijn daar voorbeelden van.

Niet alleen leren van repressie naar detectie en preventie, juist ook van proactie naar preventie. *‘it works both ways’*. Proactie richt zich m.n. op ontwikkelen van onderzoek naar oorzaken, professionele standaarden, als ook riskmanagement en de rol van leiderschap. Preventie op *aanleren, doorleren en afleren*, zeker ook het bundelen van expertise en advies. En bovenal transparante communicatie.

7c. *Mandaat en intake: Politiechef als formeel bevoegd gezag, leden EL als uitvoerend bevoegd gezag en sectorleiding als lijn- en zorgverantwoordelijken.*

Veel is gezegd over ‘triage’ of intake, het moment van de 1^e inschatting op de belangrijkste vraag: wat is er aan de hand? De intake speelt een bepalende rol. Het is dus van het grootste belang dat moment beter te organiseren. De rollen van betrokkenen dienen helder te zijn.

Dat begint bij het mandaat van het *bevoegd gezag* (de lijn). Beleg het mandaat op EL of directie niveau. Dat betreft de EL of Directies, genereert urgentie en doet recht aan de impact die dit proces heeft op de medewerkers. Daarnaast geeft het de lijn vanaf sectorhoofd de ruimte de zorg naar betrokkene te regelen, maar ook naar eigen team/afdeling te organiseren zonder dubbele pet.

We kunnen nooit wegblijven bij straffen. Of naar een 100% integere organisatie groeien, met 100% integere medewerkers. Een zeer klein deel van onze mensen zal ernstig plichtsverzuim of strafbare feiten plegen. Dat behoeft afdoening met rechtvaardigheid als centraal thema. Rechtvaardig voor betrokkene/dader en melder/slachtoffer.

Geef de betrokkenen (lijn, melder en betrokkene) de ruimte gelijk aan het begin hun kant van het verhaal te doen in plaats van aan het eind van een vaak (te) lang proces. Zorg gedurende het proces voor regelmatige ‘knijpmomenten’ waarin bezien wordt of de juiste stappen worden gezet. Aan het eind van het proces krijgt het bevoegd gezag een advies.

Voor de intake zit een fase van verdieping: hou simpel wat simpel kan. Vaak kunnen gelijke gevallen op basis van eerdere besluiten verkort worden afgedaan. Dat vraagt een goed proces van behandeling. Dit wordt ook toegepast in het stelsel geweldsaanwending. Zorg voor een toewijzingskader gebaseerd op kennis en kunde. Doorlooptijden en workload zouden zo moeten afnemen en de eenduidigheid neemt hierdoor toe.

7d. *Dichtbij uitvoeren van veelvoorkomende situaties, met de juiste distantie bij bijzondere situaties*

Gezien de werklast/aantallen cases (hoe onduidelijk de aantallen nog zijn), moet het kunnen om de disciplinaire en lichte strafrechtelijke onderzoeken lokaal uit te voeren. Kennis van lokale context, van de mensen, zorgt voor meer verbinding. Bij bijzondere disciplinaire situaties is al toegezegd, door de KC, dit centraal uit te voeren.

Een goed *toewijzingskader* is dan wel noodzakelijk: vergelijk VVC, HIC en Ondernijning. Dit bevordert weer de eenduidigheid. (zie hierboven) Overigens betekent dichtbij uitvoeren niet hetzelfde als dichtbij organiseren.

7e. Beleid en uitvoering weer koppelen

Bij de inrichting van de NP is gekozen voor de knip tussen beleid en uitvoering. Rond VIK is daar een tweede knip bijgekomen: beheer is belegd bij de Hoofden Staf. Deze driedeling werkt niet bepaald versterkend in zo'n specialistisch proces. Het gezamenlijk maken en uitvoeren van beleid verloopt stroef en teveel gescheiden. Dat maakt dat mede gezien de dynamiek van het proces en het relatief beperkte aantal spelers het goed mogelijk is dit weer samen te voegen.

7f. Kies voor de koppeling functionele - en lijnsturing.

Formeel is de Korpschef het boegbeeld en portefeuillehouder Integriteit (PFH). De PFH dient ook te zorgen voor integraliteit en samenhang van het hele stelsel. De realiteit vraagt om uitvoerende sturing.

Het thema kent vele linken binnen en buiten de organisatie maar is niet op het niveau (van portefeuilles) van de Politiechefs geborgd. Gezien het belang van dit thema en de dynamiek, maar ook de doorzettingskracht rond ontwikkeling en beleid is dat een noodzaak. Helaas ontbreekt dat nu op de uitvoering. Ook het element van vertegenwoordiging speelt hier zeker mee. Dat is in essentie een trendbreuk voor de NP, als je het koppelt op het nevenschikkend niveau met de politiechef.

De functionele 'baas' gaat m.b.t. de interne zaken over het proces en het resultaat, alsook de kwaliteit van de mensen en organisatie. Het levert een onafhankelijker positie op. De verantwoordelijke brengt advies uit aan het bevoegd gezag, de Politiechef. *Het 4-ogenprincipe is dan van toepassing.* Dit geeft ook een oplossing voor de driedeling rond VIK zoals benoemd onder 7e.

De lijnverantwoordelijkheid richt zich dan op een te vormen onderdeel, dat het beleid, ontwikkeling, het centrale team alsook de aanpak anti-corruptie organiseert. Kijkend naar het hele proces van integriteitsbevordering in een samenhangend systeem van loketten.

7g. Denk na over hoe het toezicht wordt verbeterd.

Verschillende stakeholders dragen de onafhankelijkheidsdiscussie aan. Concernaudit wordt gevraagd ingezet en de accountant wordt in de jaarverantwoording bediend. Het is aan te bevelen een goede verdieping te doen op dit vraagstuk.

8. (Scheiding) Disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken (w.o. anti-corruptie).

Als je inzoomt op strafrechtelijke onderzoeken moet een juist onderscheid worden gemaakt in lichte, middelzware en zware zaken. Als op basis van een aangifte wordt gestart die rechtstreeks verband houdt met het werk van een collega kan dat een andere weging opleveren dan wanneer het in privé sfeer tot strafbare feiten leidt. De werkprocesgang van strafrechtzaken is een op een hetzelfde als voor disciplinair. De uitwerking van verdieping en uitvoering verschilt.

De kwaliteit van de VIK onderzoekers richt zich in eerste aanleg op de kerntaak disciplinaire onderzoeken. Vaardigheden voor bijvoorbeeld ongewenst gedrag of zware strafrechtelijke onderzoeken verschillen wezenlijk. Zo ook voor de inzet op corruptie zaken. Dat leert de ervaring in de proeftuinen en de doorstart in Oost Nederland. Dat vraagt ook goede oplossing en afstemming met de Rijksrecherche en het Openbaar Ministerie.

Het werkaanbod laat zich lastig voorspellen en dus vraagt dat wendbaarheid en opschaalbaarheid bij de te kiezen constructie. Samen met een logisch aansluiten op werkverbanden van partners op dit thema.

In proeftuinen is ervaring opgedaan met regie van VIK en inbreng van DRR en DRIO, of Rijksrecherche met inbreng van NP. Dat zijn tot nu toe hulpconstructies, die overigens prima werken. Het vraagt wel een doorstap. De aanpak van de anticorruptie is een aanjager geweest. De verwachting is gerechtvaardigd dat dit vaker gaat voorkomen en op meer plekken. Wachten op capaciteit is een slechte raadgever: het gaat immers om majeure zaken.

Dat geeft ook direct het belang aan: zodra er sprake is van ondermijning, waarbij corruptie wordt aangetoond, vraagt dat een ander skills niveau. Meer op het niveau van de driehoek Intel, Opsporing en Expertise. Hiermee sluit je aan op de beweging uit de Houtskoolschets.

Ook hier helpt het te maken *toewijzingskader*.

Inzake VVC kan je veel verkort afdoen op basis van eerdere zaken; de HIC en Ondermijnings-varianten vragen vaak een voorbereiding en zeker grotere betrokkenheid van RR en OM. En goede ontwikkeling is het benoemen van een VIK-OvJ per parket. Samen met OM vraagt dit nog een verdiepingsslag.

De oplossing ligt voor de hand *aan te sluiten op de resortsindeling* van de Rijksrecherche. Met teams die als TGO Corruptie (omvang te bepalen) bijstand verlenen aan de Rijksrecherche. Dat vraagt wel van prioritering op inzet NP breed. En afspraken vooraf over kwaliteit en levering, zaak gestuurd dus en 'on demand'.

9. Tenslotte.

De afgelopen 3 maanden leverde veel mooie (gespreks)momenten op: bezieling en beleving bij velen is op dit thema zeer aanwezig. Dat maakt het zeker niet een gemakkelijk thema. Integriteit is nooit af, het vraagt continue aandacht en vooral leiderschap.

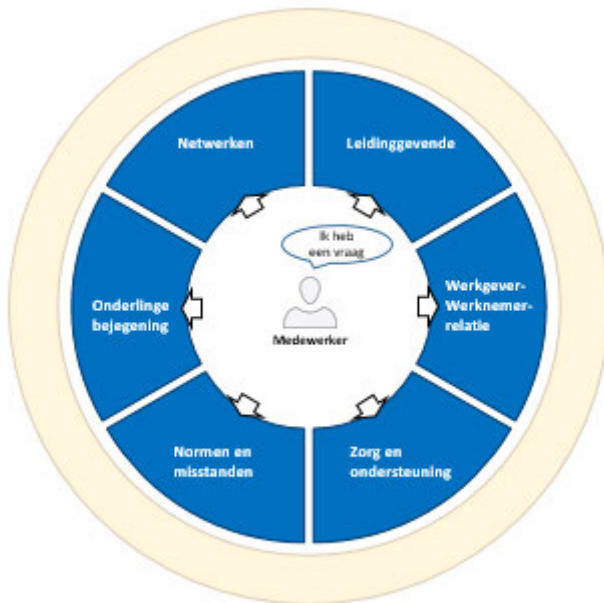
Toch is *stroomlijning* echt nodig: om de energie te geleiden die er is, meer op te wekken en te gebruiken. Energie is echter niet gratis, een goed en veilig (werk)klimaat vraagt investering.

Het moment is daar om vanuit de kernwaarden echt te groeien en nog beter te worden op dit belangwekkende thema. Adviezen zijn natuurlijk 'raadgevingen'. Het zegt ook wat je het best kan doen vanuit ons perspectief.

Met die intentie is dit advies om onze integriteit te bevorderen gedaan, want:

Dát verdienen onze mensen, dát verdient de Nationale Politie....

Bijlage 1. Overzicht loketten



Netwerken:

- Netwerken Divers vakmanschap

Onderlinge bejegening:

- Vertrouwenspersoon Grensoverschrijdende Omgangsvormen en Klachtencommissie Omgangsvormen en Sociale Veiligheid
- Klachtbehandelaar VIK
- Programma Bijzondere Zorg
- Mediator

Normen en misstanden:

- Afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
- Vertrouwenspersoon Integriteit (VPI) en Landelijk Meldpunt Misstanden (LMM)
- Vertrouwenspersoon Grensoverschrijdende Omgangsvormen

Leidinggevende:

Uitgangspunt is dat de leidinggevende het eerste aanspreekpunt is van de medewerker die een vraag heeft.

Werkgever – werknemer relatie:

- HR-adviseur
- Arbeidsdeskundige
- Servicedesk HR
- Uitingen van ongenoegen, Programma Bijzondere zorg
- Bezwaar en beroep tegen rechtspositionele beslissingen, Bezwaar en Adviescommissie
- De ondernemingsraden van de afzonderlijke eenheden en de Centrale Ondernemingsraad

Zorg en ondersteuning:

- VGW-team
 - Arbeidsdeskundige
 - Bedrijfsarts
 - Team Beroepsrisico
 - Casemanager Beroepsrisico
 - Casemanager GTPA
 - Bedrijfsmaatschappelijk werker
 - Eenheidspsycholoog
 - Geestelijk verzorger
- Programma Bijzondere Zorg
- Mediator
- Coach
- Team Sociale Zekerheid

Via de eerste ring kan de medewerker terecht bij een loket in de tweede ring dat buiten de politie is gepositioneerd:

- Ombudsfunctionaris Politie
- Nationale Ombudsman
- Huis voor Klokkeluiders
- Steunpunt Ambtenaren in mediastorm
- Meld misdaad anoniem

Bijlage 2. Verantwoording advies

Aan de hand van onderstaande korte samenvatting wordt inzicht gegeven in het gelopen proces van verkenning tot advies.

Bouwteam

Bij de aanvang van de opdracht speelveld analyse van het integriteitstelsel én ontwikkeling van een anti-corruptie voorziening is er een bouwteam opgestart met diverse relevante betrokkenen uit de organisatie. Het bouwteam bestaat uit vertegenwoordigers uit o.a. het PDC, VIKKS, 'de lijn' en opsporing.

Bij de samenstelling van het bouwteam is gekeken naar een logische vertegenwoordiging van verschillende organisatie onderdelen en kwaliteiten die bijdragen aan een deugdelijke analyse en breed gedragen advies.

Vanuit het bouwteam zijn binnen ieders expertise of organisatie onderdeel (eerste) stappen gezet in de verkenning van het integriteitstelsel en het ophalen van de behoefte vanuit de organisatie op dit thema. Daarbij is ook gekeken naar externe organisatie, de wetenschap en internationale perspectieven.

Het bouwteam heeft zicht georiënteerd op de 3 opdrachten zoals beschreven in hoofdstuk 2 en onderzocht welke samenhang hierin aan te brengen is. Hier is ook de brede discussie betrokken van de loketten (omdat dit ook om de medewerkers gaat) van de loketten, het oppakken van klachten van (ex)medewerkers, het actief nemen van de werkgeversverantwoordelijkheid als het gaat om corruptie. Integriteit in de breedste zin van het woord.

Hierbij richt het bouwteam zich vanuit het strategisch perspectief op het integriteitstelsel als geheel. De voorzitter van het bouwteam is opdrachtnemer van de opdrachten zoals beschreven in hoofdstuk 2 en stemt af met Lid Korpsleiding Hanneke Ekemans.

Regiegroep Review Interne onderzoeken

De regiegroep review interne onderzoeken richt zich in eerste instantie op de aanpak van de aanbevelingen uit de review interne onderzoeken en vertegenwoordigt onder andere de sectorhoofden staf én de teamchefs VIK uit de organisatie. De voorzitter van de regiegroep is ook voorzitter van het bouwteam zodat nauwe betrokkenheid en overlap georganiseerd is met het bouwteam en het voorliggende advies.

Gezien de onderlinge afhankelijkheid tussen de aanbevelingen Review interne onderzoeken en de daaruit voortvloeiende deelopdrachten én het richtinggevend advies ten aanzien van het integriteitstelsel wordt de regiegroep, na afstemming met de opdrachtgever, zoveel mogelijk geconsulteerd op de ontwikkelingen ten aanzien van het voorliggend advies. Na besluitvorming over het richtinggevend advies zal worden bezien of beide gremia kunnen worden samengebracht in één adviesteam / stuurgroep.

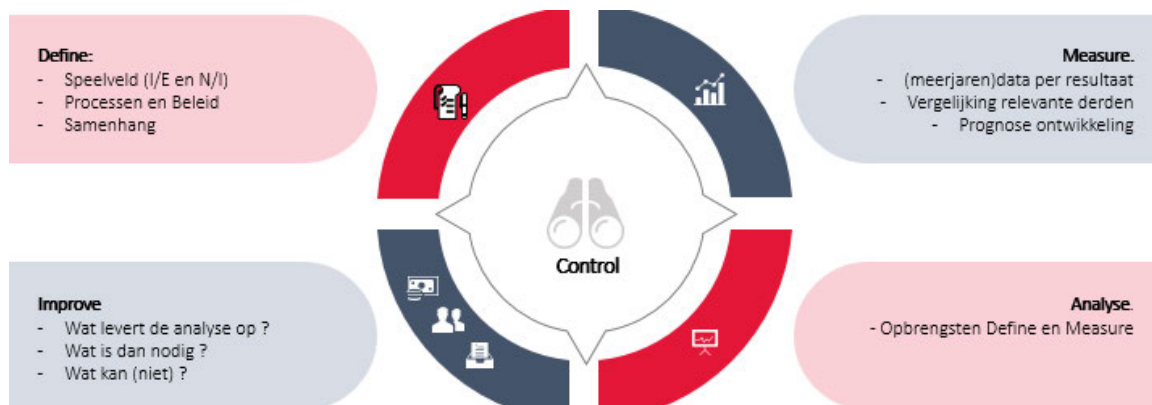
Consortium

Er is een samenstelling van een consortium ontwikkeld, bestaande uit intern en externe partners en betrokkenen, maar nog niet bijeengekomen. Door middel van bevraging van individuele leden vindt er brede betrokkenheid en vertegenwoordiging uit een brede interne en externe doelgroep plaats. Zodra het weer mogelijk is zal het Consortium bijeen worden gebracht en verder betrokken worden bij de aanpak, vorm, werking en samenstelling van het integriteitstelsel en de anti corruptie aanpak.

Methodiek

Het analyseren van het integriteitstelsel en komen tot een advies voor verbetering vraagt een methodische benadering. Het bouwteam heeft dit opgebouwd aan de hand van de DMAIC-cyclus;

- Definiëren waar het speelveld uit bestaat, welk beleid er al is en het vinden van de samenhang.
- Ophalen van data, vergelijkingen met andere processen en organisatie en ingezette ontwikkelingen in beeld krijgen. (Wat is er, hoe is het georganiseerd en waar is behoefte aan?)
- Analyseren, ordenen en duiden van deze opbrengst
- Om vervolgens aan de hand van de analyse te beoordelen wat er nodig is om te kunnen verbeteren. En te komen tot een realistisch, breed gedragen (strategisch) advies.



Interviews

Ten aanzien van alle onderdelen van deze cyclische methodiek is gekozen voor een groot aantal interviews. De geïnterviewde zijn bevraagd op hun visie en beleving van het stelsel, het beleid, de ontwikkelingen, behoefte en meegenomen in de analyse en totstandkoming van het advies. Hierdoor kon de analyse en het advies gaande weg worden bijgesteld en aangescherpt.

Hieronder een opsomming van de functies/ organisaties waar contact mee is gelegd en in diverse gevallen een voortdurend dialoog mee wordt gehouden.

| | |
|--|---|
| Teamchefs Vik en hoofden Staf | |
| Hoofd staf KL | |
| Coördinatoren VIKKS | |
| Voorzitters vakbonden | |
| Voorzitter COR | |
| Referent Korpsleiding | Centrale Organisatie Integriteit Defensie |
| Rijkrecherche | FIOD |
| Ombudsfunctionaris Politie | Kmar |
| Hoofden Operatiën | Voorzitter Commissie Integriteit Ministerie J&V |
| Politiechefs | Hoofd Compliance ING |
| Arbeidszaken / Landelijk Strafmaat Overleg | Dhr. Chris van Dam |
| Beleid Interventie Team Korpsstaf | Inspecteur-generaal J&V |
| PFH Ethiek en Privacy | Wetenschap |
| Betrokkenen Review Interne Onderzoeken | Gemeente |
| PFH Anti-corruptie OM / landelijk Parket | Zorgsector |
| Recherche Officier van Justitie | Cie. Integriteit Tweede Kamer |
| Inspectie Justitie en Veiligheid | Commerciële bedrijven (bv Coca Cola, Siemens) |
| Interim Hoofd Concernaudit | Internationale verkenning |
| Directie Communicatie | DJI |
| Politieacademie | |
| PDC | |
| Betrokkenen (collega's) | |

Documentverkenning

Naast de interviews is er ook een veelvoud aan documenten gebruikt in de verkenning. Een indicatie van deze documentatie:

Integriteitsbeleid, Samen integer (2019)
 Standaardisatie, Kwaliteit en leren (2010)
 Review; Kwaliteit interne onderzoeken; Monique Mos (2020)
 Contouren vernieuwd stelsel; Minister J&V (2020)
 Zorg voor politieke integriteit: Disciplinaire onderzoeken onder de loep.
 Ambitiedocument Integriteit Rijk
 Rapport commissie Giebels (2019)
 Jaarverslag Integriteit commissie J & V (2021)

Jaarverslag Ombudsfunctionaris politie (2020)

Brandbrief Integriteit: Regeerakkoord (2021)

Notitie 5.1.2.e

Voortgang

Na de afronding van het advies zullen er door het bouwteam nog diverse interviews plaatsvinden en de opbrengst hiervan zal worden gebundeld ten behoeve van de verdere ontwikkelingen ter verbetering van het integriteitstelsel.

Focus binnen preventie

dinsdag 7 september 2021

Het collectief leren van normschendingen of incidenten zien als les is slecht terug te zien in het huidige integriteitsproces. Integriteit is geen stabiel bezit, het vraagt aandacht en onderhoud. Elke dag weer. Er moet dus een beweging komen. Collectief onderhoud van en sturen op afspraken, beleid, leren en ontwikkelen. Mede vanuit deze constatering is er een breed preventieprogramma geschreven met ideeën en instrumenten om preventie vorm te geven. In het ELO is besloten focus aan te brengen om zo balans de brengen in de bredere taakstelling van VIK, maar voldoende inhoud te geven aan het preventieplan. Onderliggend plan brengt focus aan het preventieplan en brengt in kaart welke initiatieven eerst worden opgepakt. Het doel is beter te worden van de ervaringen en het voorkomen van toekomstige incidenten. Preventie is de basis van integriteit.

1. **Studenten.** De eerste focus ligt op de studenten. Met de wetenschap dat de eerste verantwoordelijkheid hiervoor bij het PDC en de Politieacademie. Momenteel is er geen actief landelijk preventieprogramma. Wel wordt het plan van Noord-Holland gebruikt als basis voor landelijk beleid. De preventie coördinator van Noord-Holland is aangesloten bij de ontwikkeling vanuit het PDC. Op het moment dat de preventievoorzichting aan studenten geborgd is in een landelijk programma zullen wij deze “knop” dichtdraaien en hier geen inzet meer op plegen. Een voorbeeld hiervan is dat de vertoning van het film *Rauw* nu in het onderwijsprogramma is opgenomen. Deze komt hiermee te vervallen binnen ons eigen programma voor studenten.

2. **Teamchefs / OE's / OS-A's.** Integriteit is zichtbaar in individueel en collectief gedrag. Dat vraagt een actieve opstelling van iedereen. Zeker leidinggevendenden hebben een rol in voorbeeldgedrag vertonen en ongewenste gedragingen signaleren en oppakken. Binnen deze groep hebben we de volgende focus voor ogen:
 - Gesprekskaart voor het startgesprek van de teamchef met nieuwe medewerkers op het teams. *De kaart is af. Introductie aan de teamchefs moet nog gepland worden.*
 - Workshop voor HOVJ's
Workshop is af. Wordt nog besproken met PVI omdat we allebei een workshop hebben. Afspraak staat om af te stemmen en verder samen hierin op te trekken.
 - Presentatie leidinggevendenden
Doel is om gezamenlijk de verantwoordelijkheid te voelen voor het onderwerp integriteit en duidelijkheid te krijgen in de verschillende rollen. Het gesprek met elkaar voeren en de dilemma's bespreken.
Presentatie is af. Presentatie BOL en Kwaliteitsoverleg zijn bezocht. Andere overleggen moeten nog gepland worden. Hierbij wordt gedacht aan de leidinggevende dagen, en de terugkerende POK-dagen.

3. **Medewerkers.** Hier zijn verschillende opties mogelijk, voor de eenheid en per team. We stellen de volgende prioritering voor.
 - Wat VIK je me nou, elke 2/3 maanden een onderwerp onder de aandacht brengen en dit gebeurt dan *cross-media*. Dit start dan in overleggen met leidinggevendenden waardoor er vanuit teamleiding ook participatie is op het onderwerp. Zij zijn op de hoogte en kunnen dit bespreekbaar maken tijdens afdeling overleggen of briefings. Dit wordt ondersteund met posters door de eenheid, een column op intranet etc.
 - Inspelen op actualiteiten binnen een team waarbij een verzoek aan VIK wordt gedaan. (zoals dat nu wordt ontwikkeld binnen team Den Helder)

Binnen de Nationale Politie heerst de breed gedragen opvatting dat integriteit een van de belangrijkste pijlers is van ons werk, gesteld in onze kernwaarden. Uitgaande van dit standpunt is de aanbeveling/ het verzoek om het onderwerp integriteit (preventie) op te nemen in de marap- gesprekken met de teamchefs van de verschillende afdelingen binnen de eenheid Noord-Holland. Hierdoor wordt nog meer zichtbaar/voelbaar dat we allemaal een verantwoordelijkheid hebben binnen het onderwerp integriteit en hier allemaal een beweging in te maken hebben.

Goed is om te benadrukken dat er nadrukkelijk samenwerking wordt gezocht met Politie voor iedereen. Dit omdat er verschillende onderwerpen raakvlakken/overlap hebben en het voor beide onderwerpen actief eigenaarschap en gevoelde verantwoordelijkheid vraagt.

Voorstel van te lanceren onderwerpen; *wat VIK je me nou?!*

dinsdag 7 september 2021

Het voorstel is elk kwartaal een nieuw onderwerp te lanceren op de verschillende platformen. Vooraf worden leidinggevendenden hierin meegenomen op de diverse overleggen. Hierdoor is het voor de lijn duidelijk welk onderwerp onder de aandacht gaat worden gebracht en kan hierop inspelen in de eigen briefings en interne overleggen. Hieronder staan de onderwerpen in de volgorde zoals wij zij adviseren. Uiteraard kan er bij actualiteit worden afgeweken. Met onderstaand voorstel hebben we elke 3 maanden een nieuw onderwerp en is een jaar gedekt. Bij de verschillende onderwerpen staan voorbeelden van de gebruikte posters.

1. Onnodig raadplegen van de systemen

Hierin wordt de collega bewust gemaakt op het onnodig gebruik van de systemen waar ze toegang tot krijgen.

Video: In de video vertellen we over het onnodig raadplegen, hoe de collega in verleiding kan komen en wat er fout kan gaan. Daarnaast willen we nog een stuk opnemen waarin een collega zelf vertelt over zijn eigen ervaring.

Column: De column wordt geschreven door **5.12 e**

Nieuwsbrief: In de nieuwsbrief wordt onder andere ingegaan op nice to know en need to know.



2. Drugs

Hierin wordt de collega bewust gemaakt van ons geldend drugs beleid, dit omvat ook alcohol.

Video: Bij dit onderwerp zijn wij nog zoekende naar de invulling voor de video, aangezien wij niemand bereid hebben gevonden om voor de camera te vertellen over ons huidige beleid. Mogelijk dat dit een instructievideo gaat worden waarin de regels worden toegelicht.

Column: Voor de column willen we een trajectbegeleider vragen om te schrijven over de veranderende (studenten) cultuur met hun visie op drugs, en hoe wij hier in de opleiding mee omgaan.

Nieuwsbrief: In de nieuwsbrief wordt ingegaan op ons zero tolerance beleid. Daarnaast komen onder andere de vertrouwenspersoon of geestelijk verzorger aan het woord, zodat de collega's weten waar ze heen kunnen met hun problemen of wat ze signaleren.



3. Professioneel controleren

Er is gekozen om dit onderwerp **niet** als eerste uit te rollen in verband met gevoeligheid. Daarnaast focust Politie voor iedereen zich ook op professioneel controleren en in samenwerking met Pvl kijken we hoe we dit onderwerp verder gaan inrichten.

Video: De video is gefilmd met 5.1.2.e 5.1.2.e

Column: Hierin wordt aan een collega het woord gegeven die in een klacht beschuldigd werd van etnisch profileren. We willen de collega de ruimte geven wat zo'n klacht met je doet.

Nieuwsbrief: Voor de nieuwsbrief is 5.1.2.e benaderd. Daarnaast willen we ook 5.1.2.e vragen om te vertellen wat er is geregeld binnen onze eenheid op het gebied van professioneel controleren in ontwikkeling is. Ook willen we een persoonlijk verhaal van een collega toevoegen.



4. Social media

In dit thema wordt ingegaan op bewustwording van (privé) gebruik social media en hoe om te gaan met gefilmd worden/mobiele telefoons.

Video: Moet nog ontwikkeld worden.

Column: Hierin wordt ingegaan op een vaker terugkomende klacht. De klacht betreft een situatie waarin collega's die gefilmd worden eisen dat de filmpjes worden verwijderd en deze worden dan verwijderd (zonder toestemming).

Nieuwsbrief: Hierin wordt ingegaan wat er gebeurt als je in de digitale wereld stapt. Denk aan gegevensdeling en mogelijke haat. Daarnaast willen we tips meegeven van collega's die zich al in de digitale wereld begeven. Zoals geen foto's van de voordeur of van je kinderen of familie.





Agendapunt:
Datum overleg:

Onderwerp: Strategisch advies integriteitsbevordering

Aangeboden door/namens c.q. akkoord van (cf. portefeuilleverdeling):
Hanneke Ekelmans

Steller / behandeld adviseur: 5.1.2.e / 5.1.2.e

Doel: Besluitvorming

Status: Intern

Het KMTO wordt gevraagd:

1. Kennis te nemen van het strategisch advies integriteitsbevordering en het richtinggevend advies te omarmen.
2. De inrichting van functionele- en lijnsturing voor het integriteitstelsel (resultaat verantwoordelijk namens KC) te bespreken.
3. Het organiseren van (eenduidig) mandaat op eenheidsleiding niveau ten aanzien van disciplinaire onderzoeken en besluiten te bespreken.
4. De inrichting van een kwartiermakersorganisatie te bespreken.

Omdat het om ónze mensen gaat

In het strategisch advies integriteitsbevordering 'Omdat het om ónze mensen gaat', staat beschreven aan de hand van de drie perspectieven (Integriteitstelsel, Review Interne Onderzoeken en Anti-corruptie) wat de actuele situatie is, waar de groeiomogelijkheden zitten (analyse) en wat er nodig is om de integriteitsbevordering in te zetten.

Aan de hand van zes leidende principes (Eenduidigheid, Menselijke Maat, Transparantie, Professionele Maat, Lerend vermogen én Recht-vaardigheid) is gekeken naar integriteitsbevordering (aanpak) in de breedste zin. Hierbij ligt dus niet alleen de focus op interne onderzoeken en de afdeling VIK, maar alles wat kán worden verstaan onder de paraplu van het integriteitstelsel.

Met het integriteitsstelsel wordt bedoeld de keten waar processen en procedures rond het integriteitsbeleid zijn verweven en de actoren en individuele medewerkers hieraan invulling geven. Hieronder wordt onder andere verstaan; 'De lijn' (leidinggevende), medewerker, loketten, VIK (preventie/interne onderzoeken/screening, klachten intern en extern, integrale beveiliging), maar ook de procedures rond besluitvorming (bestuurlijke integriteit) en de morele afwegingen om die tot uitvoer te brengen. De regelingen zoals nevenwerkzaamheden, omgaan met informatie en dan niet alleen goed en fout maar ook de manier waarop we hierover het gesprek aangaan". Hoe gaan we om met straffen, mogen we leren? Het ethische werkklimaat en leiderschap vormen in dit stelsel de fundamenten.¹ En tot het stelsel behoort ook de aanpak van corruptie.

Op 13 juli en 3 augustus is het strategisch advies besproken in het KLO. Hierop volgend zijn een aantal wijzigingen ter verduidelijking aangebracht in het advies en geagendeerd ter bespreking op het KMTO. Het advies is richtinggevend en gaat met name in op wat er nodig is.

¹ Het integriteitshuis: Integriteitsbeleid politie (Samen integer)

De oplegger beschrijft aanvullend een aantal keuzes ten aanzien van hoe de eerste stappen van de ontwikkeling voor integriteitsbevordering vorm gegeven kunnen worden. Het gaat hier bij om het aanbrengen van een stuur op het integriteitstelsel, het eenduidig organiseren van het mandaat van het bevoegd gezag en het opzetten van een kwartiermakersorganisatie.

Ter afronding wordt middels een tijdlijn inzichtelijk gemaakt welke ontwikkelingen moeten leiden tot het beoogd eindresultaat. Dit betreft een duurzaam en overzichtelijk integriteitstelsel van en voor iedereen.

Omdat het om onze mensen gaat.

Samenvatting advies

Vanuit diverse gremia, stakeholders en gezag kwam een roep tot herziening van het integriteitstelsel en interne onderzoeken om te komen tot integriteitsbevordering.

Eind 2020 stuurde de Minister van Justitie en Veiligheid een brief naar de 2^e kamer waarin hij de **contouren van een verbeterd integriteitstelsel** schetste. Dit is, samen met de aanbevelingen review interne onderzoeken, een belangrijke basis en richtinggevend voor het strategisch advies wat voor ligt.

De analyse van het integriteitstelsel heeft tot dusver de volgende noties opgeleverd:

Veel gaat goed. Er wordt met veel betrokkenheid en energie gewerkt op dit thema in de organisatie. De medewerkers (betrokkene in onderzoek, het team van de betrokkene, etc) moeten een prominenter positie krijgen in het stelsel.

Het integriteitstelsel is heel moeilijk te vatten. Het betreft een complex, divers en omvangrijk stelsel met vele betrokken partijen. Als gevolg van o.a. de complexiteit en gebrek aan samenhang/samenwerking in het stelsel is het (nog) niet mogelijk gebleken om goed inzicht te krijgen in de resultaten en effecten van alle inspanningen die worden verricht op dit thema. Er mist eenduidigheid, overzicht en een stuur.

De governance in het landschap van integriteit laat zich nog moeilijker duiden en is vooral collegiaal afstemmen. De governance t.a.v. Teams VIK bestaat uit een driehoek van beheer (Staf), beleid (VIKKS) en uitvoering (lijn). Het gebrek aan een eenduidig stuur bemoeilijkt daardoor het maken en (laten) opvolgen van landelijke afspraken en werkwijzen.

De eenheden kennen verschillende niveaus in het mandaat als 'bevoegd gezag'. Dat leidt tot brede uitleg van het advies of beperkte kennisopbouw bij dat bevoegd gezag. En eenduidigheid is dan regelmatig 'veeluidigheid'

Er liggen nog flinke groeimogelijkheden op het gebied van leren – keren – weren. Er wordt met name veel geïnvesteerd in detectie en uitvoering (preparatie – opvolging – afdoening) en nog onvoldoende op pro-actie, preventie en nazorg.

De oplossingsrichting die wordt geadviseerd:

- Bepaal het stelsel/systeem.
- Meer leren, gericht begrenzen.
- Mandaat én intake eenduidig organiseren: Politiechef als formeel bevoegd gezag, leden EL als uitvoerend bevoegd gezag en sectorleiding als lijn- en zorgverantwoordelijken.
- Dichtbij uitvoeren van veelvoorkomende situaties, met de juiste distantie bij bijzondere situaties
- Beleid en uitvoering weer koppelen
- Kies voor de koppeling functionele - en lijnsturing.
- Denk na over hoe het toezicht wordt verbeterd.
- (Scheiding) Disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken (w.o. anti-corruptie)

Actualiteit

Na bespreking van het strategisch advies integriteitsbevordering op het KLO (juli en augustus) is een onderzoek afgerond door concernaudit. Dit onderzoek richt zich op de vraag welke verbeteringen er kunnen worden geadviseerd ten aanzien van de interne governance, het verwerkingsproces, en de gebruikte technologie, teneinde de informatiekwaliteit inzake disciplinaire onderzoeken vanuit zowel

bestuurlijk als operationeel perspectief verder te kunnen verbeteren. Het advies van concernaudit sluit op diverse punten aan bij het strategisch advies.

Te weten; Benoem een ketenregisseur/(overall) proceseigenaar, organiseer daarbij mandaat om mensen aan te kunnen spreken als afspraken niet worden nagekomen waarbij het mogelijk is te escaleren. Verbeter de eenduidigheid en uniformiteit van beleid en procedures informatiekwaliteit disciplinaire onderzoeken. En kom tot besluitvorming over kwalitatieve en eenduidige registratie.

Dit sluit ook aan bij de aanbevelingen review interne onderzoeken en is daarmee gedeeltelijk al in de vorm van deelopdrachten in het Masterplan Aanbevelingen review interne onderzoeken onder gebracht. Dit betreffen met name punten op de uitvoering van bij voorbeeld procedures en registratie. Andere punten als het benoemen van een ketenregisseur/ proceseigenaar en mandaat sluit aan op de onderstaande punten ter besluitvorming.

Besluitvorming

Zoals gezegd geeft het strategisch advies een voorgestelde richting aan. Gevraagd wordt aan het KMTO om de richting te omarmen en de onderstaande beslispunten te bespreken. Deze drie ontwikkelingen zijn nodig om verder invulling te kunnen gaan geven aan het strategische advies wat voor ligt. Het is hierbij van belang om enerzijds voortgang te brengen in een belangrijk en complex proces en anderzijds recht te doen aan de grote hoeveelheid betrokkenen, ontwikkelingen en organisatieonderdelen welke onderdeel zijn van het integriteitstelsel. De inrichting van de processen zoals beschreven in het advies (Pro-actie tot nazorg) zullen vanuit de kwartiermakersorganisatie samen met de diverse betrokkenen in het speelveld worden vorm gegeven.

| | |
|--|---|
| 1. Organiseer functionele- en lijnsturing (resultaat verantwoordelijk namens KC). | |
| Richt functionele- en lijnsturing in voor dit thema. Hierbij wijst de KC de leidinggevende aan om namens hem (gemandateerd) resultaatverantwoordelijk te zijn voor het integriteitstelsel. Startend met verdere invulling geven aan de verdere implementatie van het integriteitsbeleid maar ook de repressieve kant (onderzoeken). | |
| Werking: De lijnverantwoordelijkheid/ sturing richt zich dan op een te vormen onderdeel, dat het beleid, ontwikkeling, het centrale team alsook de aanpak anti-corruptie organiseert. Kijkend naar het hele proces van integriteitsbevordering in een samenhangend systeem van loketten. De functionele sturing gaat m.b.t. de disciplinaire onderzoeken over het proces en het resultaat, alsook de kwaliteit van de mensen en organisatie. Beide sturingslijnen worden belegd onder één entiteit. De PC blijft het bevoegd gezag ten aanzien van de afweging of er een onderzoek plaatsvindt, de opdracht tot onderzoek en de afweging of en welke disciplinaire maatregel wordt genomen na het onderzoek. Het onderzoek en (professionele) advies (aan de PC) wordt daarmee dus onder verantwoordelijkheid van de functionele sturing belegd. Het levert een onafhankelijker positie op. En 4-ogenprincipe is dan van toepassing. Bij afwijking van het professionele advies (door de politiechef) vindt gezamenlijke escalatie plaats met de KC, die beslist. | |
| Tijdlijn | De inrichting van functionele- en lijnsturing is voorwaardelijk voor de verdere ontwikkelingen ten behoeve van integriteitsbevordering, daarom is het van belang om deze beslissing vooraan in het proces te brengen. Dit beslispunt zal in september 2021 in het KLO en KMTO worden voorgelegd. |
| Deelstappen | Functionele- en lijnsturing is (nog) niet in een bestaande functie of formatie in te richten. Essentieel is dat de functie maximaal onafhankelijk is en rechtstreeks onder de KC (als boegbeeld en portefeuillehouder) wordt geplaatst. Dit om nevenschikkend te kunnen werken met PC's als bevoegd gezag. Besluitvorming |

| | |
|-----------------------|--|
| | om akkoord te gaan met deze nieuw in te richten rol, functie en verantwoordelijkheid zal dan ook opgevolgd moeten worden met een concrete inrichting in de organisatie. Voorgesteld wordt daarom om de uitoefening van deze functionele- en lijnsturing op korte termijn inwerking te stellen en formalisatie van de inrichting te laten volgen. |
| Besluitvorming | KLO en KMTO |

| | |
|---|---|
| 2. Organiseer (eenduidig) mandaat op eenheidsleiding niveau | |
| <p>Ten aanzien van de opstart van disciplinaire onderzoeken (triage) en te nemen besluiten (al dan geen disciplinaire maatregel) achteraf blijft de Politiechef het formele bevoegd gezag, leden van de eenheidsleiding het uitvoerend gezag en sectorleiding de lijn- en zorgverantwoordelijken.</p> <p>Door het mandaat alleen op EL of directie niveau te beleggen wordt een duidelijke rolverdeling gecreëerd in het proces (bijv. triage), nauwe betrokkenheid vanuit de EL of directies en belegt hier de verantwoordelijkheid voor impactvolle besluiten. De personele zorg kan dan op team- en sectorniveau worden georganiseerd. Dit garandeert zorg dichtbij de betrokkene en het eigen team of de afdeling en voorkomt een dubbele pet.</p> <p>Het draagt daarmee bij aan eenduidigheid, transparantie én lerend vermogen.</p> | |
| Tijdslijn | De eenduidigheid en directe betrokkenheid van de EL en/of directies op dit thema zijn een belangrijke basis voor de verdere ontwikkelingen. Daarom wordt het beslispunt samen met beslispunt 1 voorgelegd in het KLO en KMTO in september 2021. |
| Deelstappen | n.v.t. |
| Besluitvorming | KLO - KMTO |

| | |
|---|--|
| 3. Inrichten van een kwartiermakersorganisatie | |
| <p>Zoals beschreven staat in het strategisch advies integriteitsbevordering is het integriteitstelsel moeilijk te omvatten in al zijn complexiteit en vele onderdelen. Het komen tot een overzichtelijk navigatie systeem voor de medewerkers en grip te krijgen op het hele 'eco-systeem' vraagt om veel inspanningen organisatie breed. Het organiseren van een kwartiermakersorganisatie/ projectorganisatie is hierbij onmisbaar en vanuit diverse betrokkenen in het proces (o.a. TC's en SH) wordt hier veel waarde aan gehecht.</p> <p>De kwartiermakersorganisatie dient te bestaan uit diverse disciplines, competenties en kwaliteiten vanuit de organisatie. De kwartiermakersorganisatie ondersteunt de functionele lijnsturing in het zicht krijgen op alle (lopende) ontwikkelingen, beslis- en verantwoordingsmomenten, beleid en planvorming en het ontwikkelproces conform de leidende principes Eenduidigheid, Menselijke Maat, Transparantie, Professionele Maat, Lerend vermogen én Rechtvaardigheid.</p> <p>De kwartiermakersorganisatie zal, in afstemming met een vertegenwoordiging van o.a. hoofden operatiën en hoofden bedrijfsvoering (referentieteam), ontwikkelingen en besluitvorming ten aanzien van integriteitsbevordering verder voortbrengen.</p> | |
| Tijdslijn | Beoogd is om in oktober 2021 te starten met het organiseren van een kwartiermakersorganisatie. |
| Besluitvorming | KLO - KMTO |

Tijdljn



Voortraject

Afgestemd met: Hanneke Ekemans, referent in de korpsleiding

Vervoltraject

| | | | |
|------------------------------------|--|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> KMTO | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter | <input type="checkbox"/> KLO | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter |
| <input type="checkbox"/> BBVO | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input checked="" type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter | <input type="checkbox"/> BOO | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input checked="" type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter |
| <input type="checkbox"/> COR (WOR) | <input checked="" type="checkbox"/> ter informatie voor instemming <input type="checkbox"/> voor advies | <input type="checkbox"/> Vakbonden | <input type="checkbox"/> formeel, via CGOP <input type="checkbox"/> informeel via overleg KL-vakbonden |
| <input type="checkbox"/> Combi MT | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving | <input type="checkbox"/> MKCO | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving |

Bijgevoegde stukken

- Strategisch advies integriteitsbevordering: Omdat het om ónze mensen gaat.
- Masterplan Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken
- Integriteitsbeleid Politie: Samen integer
- Brief 2^e kamer: Contouren vernieuwd stelsel integriteit (nov 2020)



OPLEGNOTTIE

Agendapunt:

Datum notitie: 20 september 2021

Datum overleg:

Onderwerp: Focus preventieprogramma VIK Noord-Holland

Aangeboden door/namens c.q. akkoord van (cf. portefeuillevdeling):

- 5.12 e

Steller / behandeld adviseur:

- Teamchef VIK 5.12 e

Doel: ter bespreking / vaststellen

Status: openbaar

Het ELO wordt gevraagd:

1. In te stemmen met de aangebrachte focus binnen het preventieplan en;
2. In te stemmen met de voorgestelde volgorde van de te lanceren *Wat VIK je me nou?! onderwerpen*.

Samenvatting

Aanleiding, doel en context:

De afdeling VIK is bezig om te ontwikkelen naar een pro-actieve integriteitsafdeling waarbij leren en preventie centraal staat, naast het afhandelen van klachten en het doen van onderzoek. Hiervoor is een duidelijke visie op preventie noodzakelijk. Voorkomen is immers beter dan genezen. Hiervoor is dit programma geschreven.

Preventie gaat dan op verschillende manieren plaatsvinden door het inzetten van video-content, instructief lijnchefs, begeleiden studenten, creëren van leermomenten, coördineren en faciliteren van de film *Rauw* en het organiseren en aantrekkelijk maken van naslagwerk (agora)

Prioritering

In juni is in het ELO het preventieplan VIK besproken, naderhand is ook de OR meegenomen in de richting van het pan. De EHL ondersteund de richting van het preventieplan, maar vraagt meer focus aan te brengen om onder meer balans te brengen in de bredere taakstelling van VIK. Op 1 september is de hernieuwde Focus besproken met ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}. Resultaat hiervan is weergegeven in het document Focus binnen Preventie NH, daarmee wordt richting gegeven aan het preventieplan. Besloten is dit ter vaststelling aan te bieden aan het ELO om vervolgens door te geleiden naar de OR.

Een van de initiatieven in het preventieplan is gericht op cross-mediale communicatie. In het vooroverleg is besproken een aanvullend voorstel mee te sturen over de vorm en volgorde van thema's die onder de vlag van Wat Vik met je nou?! worden gelanceerd. Bijgevoegd een aanvullend voorstel met vier thema's.

Beoogd resultaat:

Het beoogde resultaat is duidelijkheid voor de medewerker, dat er aandacht is voor de moeilijk positie waar zij/hij zich vaak in bevindt. Dat zij/hij voldoende informatie en kennis heeft of weet waar hij deze kan vinden. Het wordt voorspelbaar wat er gaat gebeuren. Dat de lijn voldoende kennis heeft en aandacht geeft aan integriteit en de morele dilemma's.

Daarnaast is een ander beoogd resultaat dat de verschillende processen en initiatieven met elkaar gaan samenwerken aan de hand van dit programma. Denk aan Politie voor Iedereen, Netwerk Divers Vakmanschap, Vertrouwenspersonen en de Geestelijk Verzorger. Hoe dit uiteindelijk vorm gaat krijgen is nog onbekend. De wil bij de betrokkenen is er zeker. Het gaat er uiteindelijk om de medewerker en de organisatie te beschermen.

Wat is de planning?

Preventie en integriteit laten zich niet vangen in een afgebakende tijd. Er is geen einddatum. We moeten ons realiseren dat het een onderwerp is dat blijvende aandacht en investering vraagt. In een paar oefensessie is er nu gestart met het voorlichting geven aan studenten.

Vanuit Korpsstaf is hierover contact gelegd omdat er interesse is om vanuit PDC en de eenheid het preventieprogramma landelijk over te nemen. Het kan dus zijn dat het onderdeel studenten in de toekomst komt te vervallen omdat dit goed opgepakt wordt vanuit de Politieacademie.

Verdere procedure en uitvoering:

Communicatie:

Al het materiaal en de filmopnamen zijn voor te bereiden met middelen en ondersteuning die al voorhanden is. Dit is budgetneutraal. Vanuit communicatie zal mogelijk ondersteuning worden gevraagd in het lanceren van de verschillende onderwerpen op intranet.

Afgestemd met:

Politie voor Iedereen is afgestemd met ^{5.1.2.e} / ^{5.1.2.e}.

Besloten is om samen te ontwikkelen en dan met team Haarlem i.v.m. hun rol als pilotteam Politie voor Iedereen. Dit laatste is afgestemd met ^{5.1.2.e}.

PO2021 is afgestemd met ^{5.1.2.e}. ^{5.1.2.e} zou graag zien dat contactmoment 1 binnen de Politieacademie wordt verzorgd. Op dit moment gebeurt dat dus minimaal en in onze ogen onvoldoende. Landelijk zijn we hierover in gesprek en betrokken/aangesloten bij de ontwikkeling. Contactmoment 2 is akkoord. Wat betreft contactmoment 3 is het nog

onduidelijk of er ruimte is in het programma. Dit weten we pas eind 2022 omdat de eerst gestarte lichte op dat moment in de opleiding is. Dat moeten we ervaren. En mogelijk dat landelijke invloeden hier nog een rol gaan spelen.

HOVJ-workshops is afgestemd met 5.1.2.e die verantwoordelijk is voor het samenstellen van de workshops.

Netwerk Divers Vakmanschap is afgestemd met 5.1.2.e

Geestelijk Verzorger is afgestemd met 5.1.2.e

Vertrouwenspersonen is afgestemd met 5.1.2.e en 5.1.2.e

Vervolgtraject

| | |
|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> MT | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving |
| <input type="checkbox"/> EMO | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> voor advies <input type="checkbox"/> ter instemming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving |
| <input type="checkbox"/> BOL | <input type="checkbox"/> ter informatie <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving |
| <input type="checkbox"/> OR | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> voor advies <input type="checkbox"/> ter instemming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving |
| <input type="checkbox"/> SH | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming |

Bijgevoegde stukken

- Het preventieprogramma VIK eenheid NH.
- Focus binnen preventie NH.
- Voorstel 'Wat VIK je me nou'

Invullen na bespreking:

Besluit ELO:

5-7-2021 Het preventieplan VIK wordt besproken. Een eerste uitwerking van het preventieprogramma door de nieuwe TC. Sluit goed aan bij Politie voor Iedereen en andere programma's en houdt rekening met allerlei capaciteitsvraagstukken. Het is een zeer ambitieus plan, maar een mooie notitie waar veel in zit van wat we graag geregeld zien. Complimenten aan de TC. Echter de core business is het draaien van onderzoeken en klachten. Dit gaat te allen tijde voor. Hiernaast kijken wat verder haalbaar is. ELO wil meer werk maken van ambtelijke vorming en meer energie steken in de vorming van de studenten. Hiertoe wordt aansluiting gezocht met PO21. Het inzetten op vaardigheden om het moeilijke gesprek en groepsgesprekken te voeren. Inzetten op preventie is echt een must.

Conclusie:

In het plan moet prioritering aangebracht worden. Het plan mag qua visie en uitwerking meer gescheiden worden en de focus mag meer op studenten en leidinggevend en liggen. Als suggestie wordt meegegeven te kijken naar politie- en onderzoekkundigen die een bijdrage kunnen leveren aan het programma. Het plan mag niet ten kosten gaan van doorlooptijden.

5.1.2.e en 5.1.2.e pakken samen verder op. De TC is zelf verantwoordelijk voor de uitvoering. De lijnsturing is ondergebracht bij hoofd Staf. Er wordt een afspraak gemaakt voor 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e ACTIE 5.1.2.e
Plan gaat na aanpassing door naar de OR.

Bespreking EMO:

Bespreking / besluit OR:

Waarom?

Het vertrouwen in de politie is niet vanzelfsprekend. Dagelijks moet de politie werken aan het verkrijgen en behouden daarvan. Een belangrijk onderdeel dat bijdraagt aan dit vertrouwen is het integer handelen. Dit houdt in dat je je functie goed en zorgvuldig uitoefent, redenerend vanuit de verantwoordelijkheden behorend bij je functie en de geldende normen en waarden binnen de maatschappij en de organisatie.

Een integer persoon houdt vast aan deze normen en waarden, ook als deze van buitenaf onder druk staan.

Het is van belang dilemma's die we ervaren in ons dagelijks werk te bespreken en aan te kaarten. Integriteit wordt steeds meer gezien als onderdeel van professioneel handelen in ons dagelijkse werk. Dit is een verantwoordelijkheid van medewerkers, leidinggevende en de organisatie.

Voor wie en wat?

Vind je het belangrijk dat je in een veilige en open sfeer kunt werken? Dan kan VIK daarbij helpen. Er zijn initiatieven op het gebied van preventie om integriteitsrisico's en -schendingen te voorkomen. Dit doen we door op verschillende manieren te adviseren en te informeren. Het gaat bijvoorbeeld om het voorkomen en/of bespreekbaar maken van: lekken van informatie, strafbare feiten, belangenverstrengeling, misbruik bevoegdheden, corruptie, integriteitsdilemma's en ongewenst gedrag.

Politie voor iedereen

Politie voor iedereen staat voor een sociaal veilige en inclusieve werkplek waar iedereen mee mag doen, meepraten en meebeslissen. Vanuit VIK willen wij een team ondersteunen om een open, transparante cultuur te realiseren waar collega's onderwerpen kunnen bespreken en men elkaar kan vertrouwen. Hiermee komen talenten tot hun recht en bevordert je het vakmanschap.

Wat willen we samen bereiken?

Wij streven ernaar dat iedere collega zich veilig voelt. Dat er een werksfeer is waarin dilemma's gedeeld mogen en kunnen worden. Vanuit VIK kunnen we bijdragen aan deze werksfeer en hebben we tools om samen met leiding en medewerkers op een open en veilige manier de lastige onderwerpen te bespreken.

WAT KUNNEN WIJ AANBIEDEN?



ADVIES

Hulp bieden bij vraagstukken op het gebied van integriteit.



BEROEPSCODE

Een leidraad die bijdraagt aan een open en eerlijke werkomgeving.



DIALOOGSESSIE

Het kan verhelderend en verbindend werken om een dialoogsessie te organiseren om het lerend vermogen te verbeteren.



DILEMMATRaining

Op een interactieve manier met het team dilemma's bespreken.



RAUW

Een film over werk en leven bij de Nationale Politie die je met je team kunt bekijken. Over integer, betrouwbaar, moedig en verbindend willen zijn.



ONDERWIJS

Een verkenning met studenten over integriteitsvraagstukken en dilemma's.

Risicoanalyse integriteit en ondermijning

**afdeling Generieke Opsporing
eenheid Zeeland-West-Brabant**

In samenwerking met VIK ZWB

Managementsamenvatting

Van half oktober tot half december 2021 heeft een analistenteam bestaande uit G&I-medewerkers en medewerkers van de nationale politie, eenheid Zeeland-West-Brabant, een risicoanalyse integriteit en ondernijning uitgevoerd. Hiertoe zijn 20 medewerkers van de afdeling Generieke Opsporing geïnterviewd. De analyse heeft geleid tot enkele, onderling verweven conclusies, die hieronder worden samengevat.

Politiewerk is van nature, altijd en overal kwetsbaar als het gaat om integriteit en ondernijning. De redenen voor deze inherente kwetsbaarheid zijn even voor de hand liggend als essentieel voor alle vormen van politiewerk. De politieorganisatie in zijn geheel heeft vergaande bevoegdheden. Evenals individuele politieambtenaren. Zij hebben te maken met strikte wet- en regelgeving en er worden met regelmaat beslissingen genomen zonder dat ruggespraak mogelijk is. Ook hebben ze ambtshalve contact met criminogene omgevingen en hebben de werkzaamheden die ze uitvoeren, relevantie voor criminelen.

De afdeling Generieke Opsporing heeft ook te maken met de beschreven elementen van inherente kwetsbaarheid en combineert deze met, zoals in het vervolg van deze rapportage zal blijken, meer specifieke kwetsbaarheden en risico's die samenhangen met het proces van onderzoek. De werkzaamheden van de afdeling zijn dan ook kwetsbaar te noemen. Er bestaan voor medewerkers van de afdeling reële integriteitsrisico's die samenhangen met ondernijning. Juist medewerkers die dergelijke kwetsbare politie-activiteiten uitvoeren, verdienen een optimale bescherming. De risicoanalyse laat zien dat de afdeling Generieke Opsporing drie structurele obstakels kent, die een optimale beheersing van risico's in de weg staan:

- overbelasting en kwalitatieve en kwantitatieve onderbezetting
- onvoldoende structurele aandacht voor integriteits- en ondernijningsrisico's
- zwakten in de administratieve organisatie en interne controle.

De risicoanalyse heeft een aantal risico's aan het licht gebracht op het gebied van integriteit en ondernijning. De meest urgente ondernijningsrisico's bevinden zich op het terrein van het doorspelen van politie-informatie, het bewust weggijken of het anderszins beïnvloeden van opsporingswerkzaamheden. De waarschijnlijkheid van deze risico's wordt tot op heden beperkt geacht, maar zeker niet nihil, terwijl de impact ervan, als het zich voordoet, zeer groot is, voor iedereen. De risico's zijn daardoor ernstig te noemen. De beheersing is verre van optimaal. Over het algemeen worden de overige gevonden integriteitsrisico's als minder urgent ingeschat maar wel als waarschijnlijk. Denk aan slordige omgang met gevoelige informatie en het onbewust schenden van niet-gekende regels. Voor diverse vormen van interpersoonlijke risico's als pesten en buitensluiten zijn aanwijzingen gevonden, maar voor deze risico's is een nadere analyse noodzakelijk. Het risicoprofiel van de afdeling Generieke Opsporing wordt verder negatief beïnvloed door een aantal risicoverhogende factoren, waaronder het toegenomen thuiswerken, vormen van professionele teleurstelling, een lage meldingsbereidheid en tekortschietende voorlichting aan en begeleiding van medewerkers.

Dit alles kan nu en in de toekomst belangrijke, nadelige gevolgen hebben. De medewerkers van de afdeling Generieke Opsporing zijn niet voldoende beschermd; noch tegen de verleidingen die het werk met zich meebrengt, noch tegen schijn of lastig weerlegbare beschuldigingen. Dit kan leiden tot meer integriteitsschendingen, die grotendeels onder de radar blijven omdat tegelijkertijd de bereidheid om te melden laag is. Schendingen kunnen voortwoekeren en tot incidenten leiden. Een en ander kan het vertrouwen van politiemedewerkers en burgers in de politieorganisatie en daarmee in de overheid ondergraven en ongewenste uitstroom (of uitval) van waardevolle collega's bevorderen. De aangetroffen risico's kunnen daarnaast een aantasting van de daadwerkelijke en gepercipieerde veiligheid van de burgers van de regio Zeeland-West-Brabant betekenen.

Inhoudsopgave

Samenvatting

| | |
|---|----|
| 1. Inleiding | 5 |
| 2. Inherente kwetsbaarheid | 8 |
| 3. Structurele problemen die beheersing in de weg staan | 9 |
| 4. Risicoverhogende en -verlagende factoren | 12 |
| 5. De belangrijkste risico's | 16 |
| 6. Huidige en potentiële gevolgen | 19 |
| 7. Aanbevelingen | 21 |

1. Inleiding

Het aanpakken van ondernijning, van lucratieve netwerken en van patronen achter de georganiseerde criminaliteit is al geruime tijd een belangrijk aandachtspunt voor de politie. Dit geldt zeker ook voor de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant. De regio is door de geografische ligging, met de nabijgelegen haven van Vlissingen en Antwerpen, het buitengebied en het grensgebied, een aantrekkelijke regio voor criminele netwerken en ondernijnende criminaliteit.

De vergaande verdringende en onrechtvaardige effecten van onder- en bovenwereld, en ook de antidemocratische inmenging in de samenleving staan het functioneren van de overheid in de weg. Het vertrouwen (en voortbestaan) van de rechtsstaat en de gerechtigheid in de samenleving staan als gevolg van ondernijnende criminaliteit dan ook onder druk.

Het bestrijden van ondernijnende criminaliteit vraagt veel van de politie. De politie heeft een offensieve taak als het gaat om ondernijning en tegelijk een defensieve taak. De politie moet weerbaar zijn tegen pogingen van oneigenlijk beïnvloeden, binnendringen en het ondernijnen van haar effectiviteit. Het bestrijden van ondernijnende criminaliteit vraagt in het bijzonder veel van de afdelingen en teams binnen de politie die hier dagelijks mee bezig zijn. Het werk brengt risico's met zich mee, ook op het gebied van integriteit in relatie tot ondernijning.

1.1 Opdracht

Tegen deze achtergrond is Governance & Integrity (G&I) in het voorjaar van 2021 benaderd door de teamchef Veiligheid, Integriteit & Klachten van de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant met het verzoek om een risicoanalyse uit te voeren naar het proces van onderzoek in relatie tot integriteit en ondernijning. Afgesproken wordt dat de risicoanalyse zich richt op de afdeling Generieke Opsporing.

Centraal staat de vraag: op welk moment in het onderzoeksproces kunnen medewerkers van de afdeling Generieke Opsporing in verleiding komen? Om informatie door te spelen bijvoorbeeld. Op welk moment in het onderzoeksproces kunnen medewerkers onterecht worden beschuldigd? Bijvoorbeeld van wegstijven of van het wegmoffelen van informatie. Op welk moment in het onderzoeksproces is er een mogelijkheid voor anderen, derden, om een schending te begaan? Denk aan het onder druk zetten of bedreigen van politiemedewerkers. Tussen deze drie soorten risico's bestaat overlap: daar waar medewerkers in verleiding kunnen komen, bijvoorbeeld omdat de controle op het uitvoeren van werkzaamheden beperkt is, kunnen zij ook makkelijk worden beschuldigd, van wegstijven bijvoorbeeld, of onder druk worden gezet door derden.

Naast het op deze drie niveaus in kaart brengen van integriteitsrisico's die samenhangen met ondernijning, worden risicoverhogende factoren in beeld gebracht. Factoren die de bestaande risico's verhogen of verlagen. In de rapportage worden uiteraard ook aanbevelingen gedaan om de gevonden risico's naar de toekomst (beter) te kunnen beheersen.

De risicoanalyse is om nog een andere reden belangrijk voor de eenheid Zeeland-West-Brabant. De eenheid ziet de uitvoering ervan als een pilot om te beoordelen of het instrument risicoanalyse een waardevolle toevoeging is op haar dienstverlening. In dat kader wordt afgesproken om twee politiemedewerkers mee te nemen in alle fases van het proces, zodat zij de eerste basisvaardigheden ontwikkelen om op termijn zelf risicoanalyses uit te kunnen voeren.

De afdeling Generieke Opsporing is opgebouwd uit: Team Opsporing, Team Grootschalige Opsporing, Team Werkvoorbereiding en Team Rechtshulp. De afdeling heeft als kerntaak om de zware, georganiseerde en ondermijnende criminaliteit aan te pakken. De afdeling houdt zich daarnaast bezig met delicten als moord en doodslag en coldcase-onderzoek.

1.2 Uitvoering

In de periode van half oktober tot half december 2021 is er in totaal met 20 medewerkers van de afdeling Generieke Opsporing gesproken. Eenieder die een uitnodiging heeft ontvangen voor een gesprek, heeft daaraan zijn of haar medewerking verleend. Er is gesproken met operationeel specialisten, (plaatsvervangende) teamleiders, data-analisten, teamleden tactische generieke opsporing, tactisch coördinatoren, generalisten tactische opsporing, recherche-assistenten, beslagcoördinatoren en teamleden CAT.

G&I kijkt met genoegen terug op de constructieve samenwerking met de twee politiemedewerkers en dankt hen voor hun bijdrage.

1.3 Enkele kanttekeningen bij het instrument Risicoanalyse Integriteit

Om de bevindingen in deze rapportage goed te kunnen interpreteren, is het uiterst belangrijk dat de lezer kennisneemt van het volgende:

- De RIO heeft het karakter van een **uitzonderingsrapportage**. Dit impliceert dat in de rapportage slechts elementen zijn opgenomen, die als risico of zwakke plek in het proces worden beschouwd. Risico's die we als voldoende beheerst beschouwen, zijn niet of beperkt opgenomen, net als goed functionerende beheersmaatregelen. Dit betekent ook dat wij er niet naar streven een volledige beschrijving te geven van alle werkprocessen.
- De RIO is een **preventief** instrument dat gericht is op bescherming van medewerkers en organisatie tegen verleidingen, schendingen en onterechte beschuldigingen.
- De analyse is **niet** gericht op personen, niet op veroordelen of straffen, maar op organisatieontwikkeling. De als risico's omschreven situaties zijn geen feitelijk geconstateerde integriteitsschendingen.

1.4 Leeswijzer

We beginnen de rapportage in hoofdstuk 2 met het beschrijven van de inherente kwetsbaarheid van het politiewerk. Daarna zetten we in hoofdstuk 3 uiteen welke drie structurele problemen de beheersing van risico's bemoeilijken. In hoofdstuk 4 gaan we in op een aantal risicoverhogende en risicoverlagende factoren. In hoofdstuk 5 staan twee risicomatrices afgebeeld. Eén gaat over de gevonden ondermijningsrisico's, de andere over de vastgestelde integriteitsrisico's. In hoofdstuk 6 beschrijven we de gevolgen van de geconstateerde risico's. We besluiten de rapportage in hoofdstuk 7 met een reeks aanbevelingen.

Woord van dank

Uiteraard had de risicoanalyse niet uitgevoerd kunnen worden zonder de medewerking van de geïnterviewden. Het team van risicoanalisten is hen daarvoor erkentelijk. Allen hebben ons na een hartelijke ontvangst ruimhartig, open en constructief deelgenoot gemaakt van hun werkpraktijk in relatie tot integriteit en ondernijning, hun ervaringen tot dusver, van de zorgen die zij hieromtrent hebben, en van de oplossingen die zij zien om bepaalde (integriteits)risico's beter te beheersen.

2. Inherente kwetsbaarheid

Het werk van de politie is inherent, dat wil zeggen altijd en overal, kwetsbaar als het gaat om integriteit, ook in relatie tot ondermijning. Deze inherente kwetsbaarheid van politietaken komt onder andere voort uit de specifieke bevoegdheden die samenhangen met het geweldsmonopolie. De politie in zijn geheel, maar ook individuele politieambtenaren hebben vergaande bevoegdheden en kunnen actief ingrijpen in de vrijheid en veiligheid van burgers. Deze machtspositie maakt politieagenten altijd en overal kwetsbaar voor verleidingen die het hebben van de bevoegdheden met zich meebrengen (bijvoorbeeld voor misbruik), maar ook voor de schijn en soms lastig weerlegbare beschuldigingen daarvan.

De werkzaamheden van politiemedewerkers is sterk gereguleerd, een situatie die burger en agent bescherming biedt, maar zo nu en dan ook als beklemmend of hinderend kan worden beschouwd. Ook omdat deze regels niet gelden voor of (gemakkelijk) worden omzeild door criminele 'tegenstanders'. Deze ongelijke strijd zet de moraal en de compliance van wet- en regelgeving niet zelden onder druk.

De inherente kwetsbaarheid wordt verder vergroot doordat op veel plaatsen altijd of regelmatig alleen of met een klein team snel en zonder dat ruggespraak mogelijk is, beslissingen met vergaande gevolgen moeten worden genomen, in bijna altijd complexe situaties. Iedere zo genomen beslissing draagt het risico op fouten in zich, brengt verleidingen met zich mee en kan onderwerp worden van schijn of beschuldiging.

Uiteraard wordt de inherente, natuurlijke kwetsbaarheid van het politiewerk in het algemeen verder vergroot doordat medewerkers zicht hebben op, verkeren in de nabijheid van, toegang hebben tot en ambtshalve in contact staan met criminelen en/of hun directe omgeving. In het meest extreme geval worden ze gevraagd in die omgeving op te gaan. Tot slot hebben de werkzaamheden, de onderzoeken en de informatie die daarmee gemoeid is, relevantie voor criminelen (en andere ondermijners). Het frustreren van lopende onderzoeken, het verkrijgen van informatie over henzelf of anderen, kan voor criminelen van levensbelang zijn. Terwijl zij in termen van geld, geweld en mensen over de middelen beschikken om politiemedewerkers te verleiden, onder druk te zetten of te bedreigen.

Voor het werk van de afdeling Generieke Opsporing gelden bovenstaande, inherente kwetsbaarheden uiteraard ook. Door de aard van het werk zijn ze bij sommige activiteiten van de afdeling zelfs prominenter dan bij andere politieonderdelen.

Naast inherente kwetsbaarheden kent de afdeling Generieke Opsporing ook specifieke kwetsbaarheden en risico's die niet zozeer algemeen van aard zijn, maar voortkomen uit de specifieke taak van de afdeling, de gekozen aanpak en de inrichting van afdeling, bijvoorbeeld in termen van werkprocessen. In deze rapportage zullen we ons verder focussen op de specifieke kwetsbaarheden en risico's van de afdeling Generieke Opsporing.

3. Drie structurele problemen die de beheersing bemoeilijken

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is de algemene kwetsbaarheid besproken die het werk van de politie kenmerkt. Juist inherent kwetsbare processen dienen goed te worden beheerst om optimale bescherming van medewerkers mogelijk te maken. Dat geldt evenzeer voor de processen van de afdeling Generieke Opsporing. Interviews leiden tot de constatering dat drie organisatie-aspecten binnen de afdeling Generieke Opsporing optimale beheersing van integriteitsrisico's die samenhangen met ondernijning, structureel in de weg staan:

- Onvoldoende structurele naar binnen gerichte aandacht voor integriteits- en ondernijningsrisico's;
- Ervaren overbelasting en (kwalitatieve en kwantitatieve) onderbezetting;
- Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC) kennen zowel in opzet als in werking op punten zwakten.

Deze drie structurele problemen worden hieronder één voor één besproken.

3.2 Onvoldoende structurele naar binnen gerichte aandacht voor integriteit en ondernijning

Wat uit de gevoerde gesprekken naar voren komt, is dat medewerkers van de afdeling vooral naar buiten zijn gericht. Of, zoals enkele keren werd opgemerkt of beaamd: 'We zorgen goed voor de buitenwereld, maar niet (zo) goed voor onszelf'. Het vangen van 'boeven' staat voorop en dat doe je vooral buiten. Daar is de energie vooral op gericht. Hoewel deze gerichtheid naar buiten logisch, lovenswaardig en noodzakelijk lijkt, gaat hij in het geval van de afdeling gepaard met onvoldoende structurele naar binnen gerichte aandacht voor integriteit in relatie tot ondernijning. Aandacht die er is, is er af en toe en partieel: niet structureel en vaak enkel gefocust op bepaalde risico's (zoals onzakelijke bevragingen) en minder op specifieke, bij de taak van de afdeling horende risico's. Hoewel bijna iedereen de kwetsbaarheid begrijpt en belang hecht aan het thema integriteit in relatie tot ondernijning is er niet altijd tijd, prioriteit of gelegenheid om hier bij stil te staan. Laat staan om vooraf en vanuit de eigen werkprocessen na te denken over de vraag hoe collega's van de afdeling Generieke Opsporing in een onderzoek (nog beter) kunnen worden beschermd.

Uit de gesprekken komt naar voren dat de kennis en het bewustzijn van regelgeving op het gebied van integriteit in relatie tot ondernijning en de gedragscode gebrekkig is. De bereidheid om twijfels te bespreken of zelf te melden, is beperkt. De drempel naar het VIK lijkt hoog. Mensen associëren het VIK vooral met 'onzakelijke bevragingen', vanwege een workshop die recent over dit thema is gehouden. Hoewel iedereen begrijpt dat goede voorlichting op dit thema 'per ongelukjes' en verleidingen vermindert, worden andere onderwerpen belangrijker gevonden en gemist. Er worden ervaringen gedeeld over de weg naar het VIK die de meldingsbereidheid verder kunnen doen afnemen. Medewerkers geven veelal aan niet te weten of, waar en hoe benaderingen uit de criminogene omgeving gemeld zouden moeten worden. Bijvoorbeeld benaderingen op de voetbalclub van hun dochttertje of in het plaatselijke café waar iemand veel komt. Uit de gesprekken blijkt dat de vraag naar beveiliging en persoonlijke risico's wordt gewaardeerd, maar er lijkt ook schaamte te zijn voor deze individuele aandacht. Een gevolg van gene, niet belangrijk willen doen of niet het stempel willen krijgen dat jij hulp nodig hebt.

Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende wordt lang niet overal voldoende gevoerd. Het ligt niet in de aard van politiemensen en er is niet altijd gelegenheid.

Medewerkers, leidinggevenden en teamchefs hebben het veelal te druk. Personeelszorg schiet er nog wel eens bij in of wordt als minder relevant beoordeeld door een leidinggevende. Het ontbreekt vaak aan een structuur en gewoonte om zaken te bespreken. Medewerkers geven aan dat het nabespreken van acties steeds vaker gebeurt, maar ook dat het gesprek in het team over twijfels en dilemma's vaker zou moeten plaatsvinden. Als in de perceptie van medewerkers geen ruimte is voor gesprek, dan bestaat het gevaar dat medewerkers niet (of niet snel genoeg) aan de bel trekken of zich niet gehoord voelen. Ervaar je ruimte om aan te geven dat het uitluisteren van een tapgesprek je heeft aangegrepen? Voel je je vrij om te vertellen dat je in de kroeg, de sportschool of die plek waar je beter niet had kunnen zijn, bent benaderd door een lid van een motorclub, een bekende van de politie of een persoon met mogelijk een crimineel motief? Waar kun je heen met je twijfels over het welzijn van een collega?

Kortom, er lijkt een beperkt beeld van de zorgen en de (privé)gedragingen die de kwetsbaarheid van de afdeling en van medewerkers verder vergroot. Desgevraagd kwam gedurende de interviews een aantal onderwerpen naar voren, waarover ten minste het gesprek moet worden gevoerd en waarvoor wellicht aanvullend ook regelgeving of afspraken van belang zijn. Bijvoorbeeld iemands financiële omstandigheden, risicovolle beleggingen en meer specifiek de veel voorkomende beleggingen in en onderlinge advisering over de aankoop van diverse cryptocurrencies, die naast het krijgen van problematische schulden ook andere ongewenste neveneffecten kunnen hebben.

Andere onderwerpen die relevant zijn om structureel te bespreken, zijn:

- gokken en kansspelen (online en bij legale en niet-legale gelegenheden);
- het gebruik en de distributie-afhankelijkheid van medicijnen, voedingssupplementen of spierversterkers;
- uitvoering, betaling en netwerken samenhangend met nevenwerkzaamheden;
- omgaan met vragen van buurtbewoners of bekenden over het werk en de lastige situaties die hieruit kunnen ontstaan;
- politieke betrokkenheid en politiewerk;
- vertrouwen in de overheid en wetenschap, complot denken et cetera;
- moral injury en PTSS;
- benaderplaatsen zoals sportscholen en datingsites.

Bij geïnterviewden wordt breed ervaren dat meer hulp nodig is (voor henzelf of collega's) bij de juiste omgang met social media. Er worden voorbeelden gegeven van situaties die ondermijning en in ieder geval herkenning en benadering van collega's in de hand kunnen werken. Denk aan collega's:

- die berichten posten over de politieacties waar zij bij betrokken zijn
- die uitvoerig laten zien waar zij zich in hun vrije tijd begeven en waar zij te benaderen zijn
- bij wie het huisadres door één of twee keer te klikken te achterhalen is

Medewerkers gunnen elkaar en met name nieuwe collega's in de toekomst een betere begeleiding als het gaat om het gebruik van social media.

3.3 Overbelasting en (kwalitatieve en kwantitatieve) onderbezetting

Medewerkers van de afdeling ervaren capaciteitstekorten en overbelasting. Extra handen zijn in de ogen van de medewerkers hard nodig, bijvoorbeeld om te voorkomen dat door capaciteitsgebrek onderzoeken (deels) moeten worden stilgelegd en werkzaamheden niet tijdig kunnen worden uitgevoerd.

Medewerkers ervaren 'gaten die gevuld moeten worden': met regelmaat worden ze uitgewisseld tussen verschillende onderzoeken. De perceptie is dat ze 'standaard omkomen in het werk'. Dit heeft tot gevolg dat procedures soms noodgedwongen niet optimaal worden doorlopen of dat er sprake is van verminderde controle. Dit vergroot het risico op verleiding, onterechte beschuldiging en schendingen door derden.

Naast deze overbelasting en kwantitatieve onderbezetting wordt door een deel van de collega's ook gewezen op wat 'kwalitatieve onderbezetting' kan worden genoemd. Bijvoorbeeld doordat er sprake is van overvraging van collega's omdat nieuwe taken andere vaardigheden vragen. Deze vaardigheden zijn (nog) niet aanwezig in de organisatie, er bestaat nog geen training voor of de aanleg ontbreekt. Denk aan het analyseren van EcroChat- en Sky-berichten. Het gevoel overvraagd te worden kan de arbeidsvreugde van medewerkers ondermijnen, terwijl daadwerkelijke kwalitatieve onderbezetting nadelig kan zijn voor de effectiviteit van de opsporing. Er kunnen fouten worden gemaakt die niet opgemerkt worden, omdat veel alleen wordt gewerkt. Ook hier ontstaan integriteits- en ondernijningsrisico's: het kan verleidelijk zijn deze fouten te maken, maar goedwillende collega's kunnen er ook valselyk van beschuldigd worden deze bewust te hebben gemaakt. Het capaciteitstekort heeft ook zijn weerslag op het takenpakket van de leidinggevenden van de afdeling. Zij zijn allemaal voor een groot scala van zaken verantwoordelijk en geven daarnaast leiding aan tientallen medewerkers. Hierdoor kiezen zij noodgedwongen voor de uitvoering en minder snel voor personeelszorg en integriteit. Bovendien hebben ze vaak onvoldoende zicht op wat medewerkers precies doen, waar eventueel risico's op verleiding en valse beschuldiging zitten en of de werkzaamheden goed verdeeld zijn.

3.4 De administratieve organisatie en interne controle kent op specifieke punten zwakten

Uit de gesprekken blijkt dat de administratieve organisatie en de interne controle binnen de afdeling Generieke Opsporing soms onvoldoende op orde is. In dit kader wordt onder andere genoemd dat de regelgeving op een aantal belangrijke punten onduidelijk is of volledig wordt gemist. Collega's noemen in dit verband onder andere thuiswerken, de omgang met het dienstpistool, de etiquette bij (blended) briefings of het privégebruik van de mobiele telefoon. De beroepscode Blauw is ontoereikend. Zowel in opzet, bestaan als werking voldoet de huidige beroepscode niet. In opzet is de code te algemeen en zijn de richtlijnen te grof geformuleerd en daardoor niet specifiek of toereikend genoeg voor bepaalde functies of handelingen. Een voorbeeld is de onduidelijkheid over de omgang met het dienstwapen thuis en op kantoor. Hierover bestaan verschillende interpretaties. Er zijn vertrouwenspersonen, er is het VIK en er is een landelijk meldpunt misstanden. Toch is het voor de collega's onvoldoende duidelijk waar ze naartoe moeten bij benaderingen en dreiging door derden. Van het bestaan van de beroepscode is lang niet iedereen op de hoogte. Pas als je medewerkers op het bestaan wijst, komt het besef 'dat is waar, er is een gedragscode'. Het is geen 'levend' document. De beheersende werking van de gedragscode is, beperkt omdat bepaalde regelingen missen, waaronder omgang dienstwapen en wat te doen bij benadering en dreiging. Op het gebied van thuiswerken, dat een gevolg is van de coronacrisis, worden ook regelingen gemist. Dit heeft tot gevolg dat medewerkers kwetsbaar zijn voor 'per ongelukjes' en voor onterechte beschuldigingen, maar ook dat ongewenste gedragingen lang niet altijd effectief kunnen worden gehandhaafd. Met als neveneffect dat het voor leidinggevenden en teamchefs erg moeilijk wordt om aan te spreken, te corrigeren of zelfs te disciplineren.

Het capaciteitstekort speelt ook rondom de screening van medewerkers. Het binnen de afgesproken termijn uitvoeren van herhaalonderzoeken VO-P (eens in de 8 jaar) en VO-P A (eens in de 5 jaar) staat onder druk¹. Er zijn niet alleen zorgen over de frequentie van veiligheidsonderzoeken, medewerkers vragen zich ook af of het veiligheidsonderzoek nog voldoende passend is voor de meest kwetsbare functies binnen de afdeling. Sluit het nog afdoende aan op de meest geavanceerde ICT-functies? Er is minder controle op wat medewerkers doen in de periode tussen de onderzoeken. Hiermee ontbreekt ook een belangrijk instrument om collega's meer bewust te maken van integriteit en ondernijningsrisico's.

Op een aantal cruciale plekken wordt soms noodgedwongen, het vier-ogenprincipe en collegiale toetsing achterwege gelaten. Medewerkers voeren werkzaamheden min of meer alleen uit. Exemplarisch daarvoor zijn de volgende situaties:

- Het proces van inbeslagname wordt door meerdere collega's als zeer kwetsbaar beschouwd. Er zijn verschillende disciplines bij betrokken. De raakvlakken en overdrachtmomenten maken het tot een complex proces. Ook worden bepaalde regels niet goed nageleefd en gehandhaafd, bijvoorbeeld als het gaat om het doorzoeken van een ruimte. De praktijk laat zien dat medewerkers dit regelmatig toch alleen doen. In beslag genomen producten en goederen kunnen zoekraken - met alle de risico's van extra verleidingen en valse beschuldigen van dien.
- Het analyseren van Sky- en EncroChat-berichten gebeurt veelal ook alleen. Vaak is hiervoor de reden dat de data zo omvangrijk is. Dit brengt risico's van verleiding, onterechte beschuldiging en schendingen door derden met zich mee.
- Het uitluisteren van tapgesprekken wordt met regelmaat door maar één persoon gedaan in plaats van twee. Capaciteitsgebrek speelt ook hier een rol. Ook hiervoor geldt dat het soms ondoenlijk is om extra controle te organiseren omdat de data zo omvangrijk is.

¹ Er komt nieuwe wetgeving aan waardoor dit beter zou moeten worden.

4. Risicoverhogende factoren

Niet onder reikwijdte



4.3 Professionele teleurstelling in effectiviteit, veranderende taak en ervaren missie

De afdeling Generieke Opsporing houdt zich bezig met het aanpakken van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit, delicten als moord en doodslag en met coldcase-onderzoek. Waar het resultaat van de werkzaamheden soms uiterst succesvol is, hebben medewerkers ook aangegeven soms sterke professionele teleurstelling te ervaren:

- *Ten aanzien van de effectiviteit van de opsporing: doen we de goede dingen?*
Bijvoorbeeld omdat bepaalde lijnen door keuzes die zijn gemaakt door de top van de eenheid, niet uitgelopen kunnen worden. Of omdat onderzoeken door capaciteitsgebrek helemaal worden stilgelegd. Of een in de ogen van medewerkers verkeerde keuze over het te volgen subject. Of het aan een crimineel moeten teruggeven van (een deel van) eerder in beslag genomen roerende en onroerende bezittingen. Het niet altijd kunnen gebruiken van PGB-berichten in onderzoek op last van het OM vormt een ander voorbeeld. Medewerkers percipiëren deze zaken als demotiverend, frustrerend en ontmoedigend. De teleurstelling is groter als medewerkers aan de voorkant niet voldoende zijn gewaarschuwd en geïnformeerd over de kansen op succes en de mogelijke hobbels en beperkingen onderweg.
- *Door de perceptie 'gehinderd te worden in de opsporing'*
Medewerkers spreken verder van teleurstelling of demotivatie als ze zich in hun opsporingstaak gehinderd voelen. De noodzaak te moeten werken met verouderd materieel is hiervan een voorbeeld. Dat er bij verhoren geen voicerecorders met transcriptie voorhanden zijn. Dat nog niet iedereen een tweede scherm heeft of überhaupt een 'snelle' computer. Dat er geen 32 gb USB-sticks voorradig zijn als je ze nodig hebt, of apparatuur die zorgt voor kwalitatief goede geluidsopnames. Dat er geen nieuwe politieauto's met sterke motoren zijn. Et cetera. Het wordt allemaal gemist. En dat staat een effectieve opsporing in de weg en leidt tot ontevredenheid. Onbegrepen regel- of wetgeving, bijvoorbeeld AVG-gerelateerd, bureaucratie die tot vertraging leidt, bijvoorbeeld in het werk van data-analisten, de rol van advocaten die tijdens verhoren steeds meer als hinderlijk wordt ervaren, leiden ook tot teleurstelling.
- *Door taak-verandering*
Soms betreft de teleurstelling ook een veranderende taak die de medewerkers minder ligt of waarin ze zich onvoldoende weten gekend. Medewerkers die voor hun gevoel 'ineens' op een onderzoek worden gezet dat hen minder ligt of bij een COA worden geplaatst voor ondersteuning, terwijl zij hiervoor niet zijn opgeleid, lopen het risico ontmoedigd te raken. Ook het niet benutten van de kwaliteit die er in huis is en in plaats daarvan experts of medewerkers van buiten halen, werkt demotiverend.
- *Door visie op de missie en gevoel van zingeving*
In het kader van motivatie en demotivatie worden ook zaken genoemd die kunnen worden gevat onder de noemer 'zingeving'. Drugsonderzoek wordt vaak als minder interessant gezien, bijvoorbeeld afgezet tegen onderzoek naar moord en doodslag, terwijl collega's een groot deel van hun tijd aan dergelijk onderzoek besteden. Gebrek aan verbondenheid met het einddoel kan tot teleurstelling leiden en daarmee risico's en extra kwetsbaarheid in de hand werken. Het is niet te voorkomen dat een zekere mate van (individuele) teleurstelling zich incidenteel voordoet bij een deel van de medewerkers. Medewerkers en organisatie dienen hiermee zo goed mogelijk om te gaan, als onderdeel van de professionaliteit en personeelszorg. Veelvuldig voorkomende teleurstelling en langdurig ervaren demotivatie dienen echter tijdig te worden gesignaleerd en waar mogelijk voorkomen. Deze werken sterk risicoverhogend: de kans bestaat dat voor medewerkers die ontmoedigd, gefrustreerd of ontevreden zijn, verleidingen te groot worden. Daardoor kunnen benaderingen vanuit het criminele circuit succesvol verlopen en wordt de kans op onbewuste fouten en op valse beschuldigingen vergroot.

4.4 Collegiale verhoudingen

Gedurende de interviews zijn drie fenomenen beschreven, die risicoverhogend kunnen werken en samenhangen met de collegiale verhoudingen:

- peer pressure;
- monocultuur;
- lage meldingsbereidheid.

4.4.1 Peer pressure

Vaak wordt verondersteld dat de cohesie in een groep, bijvoorbeeld in een team van hechte collega's, als een beheersingsmechanisme werkt. De sociale druk en controle kan groepsleden behoeden om een verkeerde afslag te nemen en kan risicoverlagend werken. Toch kan er ook een tegenovergesteld effect optreden. Uit de gesprekken komt naar voren dat peer pressure ook risicoverhogend kan werken: bijvoorbeeld omdat groepsleden elkaar niet aanspreken en geen melding doen vanuit de angst uitgesloten te worden of gepest. Of dat zij juist onder druk van de groep bezwijken en de gevraagde informatie ('nice to know') ten onrechte toch geven. In een enkel gesprek werd gewezen op het gebruik dat een criminele partij hiervan zou kunnen maken: wie iemand als stroman in een team weet te plaatsen, kan proberen de groepsdynamiek oneigenlijk te beïnvloeden. Daarmee is de sociale druk en controle die van de groep uitgaat, zowel een risicoverlagende als risicoverhogende factor.

4.4.2 Monocultuur

Binnen de politie is er steeds meer aandacht voor diversiteit. De afgelopen jaren zijn er belangrijke stappen gezet. Toch laten de gesprekken zien dat het voor collega's die afwijken van de norm en die tegengas geven, nog steeds moeilijk is om 'erbij te horen'. Het gaat daarbij over meer dan het aantal vrouwen dat in dienst is en de hoeveelheid collega's met een andere etniciteit. Diversiteit gaat ook over collega's met een handicap, een afwijkende persoonlijkheid, een andere achtergrond of opleiding, een bepaalde seksuele voorkeur of collega's die anders denken (neurodiversiteit). Zogenoemde buitenbeentjes lopen nog altijd het risico gepest te worden of ten minste uitgesloten van de groep, van acceptatie en van de vriendschappelijke collegialiteit die de politie zo kenmerkt. Wie anders is, moet zich aanpassen, zich bewegen naar de norm, 'normaal doen'. Er is groot wantrouwen naar wat anders is - wantrouwen dat zich maar moeilijk laat wegnemen. Voor wie niet aan het standaardprofiel voldoet, duurt de inwerkperiode die nodig is om er bij te horen, volledig te worden erkend en vertrouwd, mee te draaien, soms (te) lang. In de tussentijd speelt het 'pars pro toto'-effect: ze vallen samen met wat anders is en worden niet zelden uitgedaagd 'hun groep' te verdedigen.

En dit terwijl de geïnterviewden vaak het belang van diversiteit onderschrijven, ook in het licht van kwalitatieve onderbezetting. Nieuwe krachten, collega's die afwijken van de norm, die anders in het leven staan, over andere vaardigheden beschikken, die minder sociaal zijn, die liever analyses uitvoeren dan een pistool vasthouden, zijn hard nodig in de strijd tegen ondermijnende criminaliteit. En toch: de werving vindt mondjesmaat plaats, niet-standaard politieprofielen voelen zich niet altijd aangesproken of aangetrokken, en collega's die wel aangeworven zijn, verlaten veelal binnen korte tijd de organisatie. Omdat er 'in de praktijk geen plek is voor deze collega's'. Medewerkers spreken hierover soms expliciet hun zorg uit. Monocultuur kan niet alleen risico's op integriteit en ondernijning versterken, maar ook de effectiviteit belemmeren. Een divers team kan complexe problemen beter oplossen, heeft meer 'voeling' met de maatschappij en leert collega's om te gaan met verschillen binnen en buiten het bureau.

4.4.3 Lage meldingsbereidheid

Dat een lage bereidheid om twijfels, fouten, benaderingen en vermoedens aan de orde te stellen (bij elkaar, bij de leidinggevende, bij specialisten van bijvoorbeeld het VIK) risico's van integriteit en ondernijning kan vergroten, behoeft beperkt betoog. Als medewerkers geen melding doen van schendingen door derden of zelf niet melden op het moment dat ze te maken hebben met druk, dwang of dreiging, dan blijft dit onbesproken en kan er ook niet naar gehandeld worden. Dit geldt ook als medewerkers niet goed weten bij wie ze voor wat terecht kunnen of wanneer het idee bestaat dat de eigen leidinggevende of teamchef het wel zal bagatelliseren. Veel medewerkers hebben daarnaast het beeld dat melden grote persoonlijke consequenties kan hebben. Ze zijn bang dat ze uit functie worden gezet, voor altijd het 'stempel' van melder met zich meedragen of dat ze door de groep collega's worden uitgesloten.

4.5 Voorlichting en begeleiding schieten tekort

De voorlichting over integriteitsrisico's in relatie tot ondernijning schiet tekort. Dit geldt zowel voor nieuwe medewerkers als voor zittend personeel. Zo blijkt uit gesprekken met recent aangenomen personeel dat nieuwe medewerkers bij binnenkomst geen onboardingsprogramma volgen, dat ingaat op belangrijke risico's. Ook worden zij niet standaard geïnformeerd en begeleid in het gebruik van social media en de gevaren ervan in het licht van de activiteiten die de afdeling Generieke Opsporing uitvoert. Dit gebeurt slechts incidenteel. Zittend personeel merkt ook op dat dit een gemis is.

Ook is het niet gebruikelijk dat eens in de zoveel tijd een social-mediaprofiel van medewerkers wordt gemaakt of dat zij worden onderwezen in het opzetten van een cover. Terwijl sommige collega's gedreven door trots of een verlangen naar status veel over zichzelf en hun privésituatie vermelden op social media. Wat verder opvalt in dit licht, is dat de mate van risicobewustzijn vaak afhangt van iemands eerdere functie voor de politie. Collega's die bijvoorbeeld komen van het Team Criminele Inlichtingen, of voor een observatieteam of de Dienst Regionale Recherche hebben gewerkt, zijn zich veel meer bewust van de risico's door de aandacht die daar aan het onderwerp is gegeven. Doordat de voorlichting niet toereikend genoeg is en niet structureel is verankerd, bijvoorbeeld in de vorm van een onboardingsprogramma voor nieuwe medewerkers en een opfrisprogramma voor ouder personeel, is het risicobewustzijn soms onnodig laag.

4.6 Kenbaar zijn van politie

Binnen de politie, en zeker ook binnen de afdeling Generieke Opsporing, is veel discussie over het wel of niet 'onder nummer' werken. Het merendeel van de medewerkers met wie is gesproken, zou graag zien dat zij niet langer onder hun eigen naam hoeven te werken. Een aantal van deze medewerkers heeft dit ook aangekaart bij zijn of haar leidinggevende, maar die zien het niet altijd als belangrijk of als een veiligheidsrisico en pakken het niet op. Het gegeven dat criminelen weten welke medewerkers bij hun onderzoek zijn betrokken, zorgt voor veel ongerustheid. Werken onder je eigen naam, maar ook het actief posten van berichten op sociale media maakt dat politieagenten steeds zichtbaarder zijn. Medewerkers schrikken soms van de hoeveelheid aan gevoelige informatie die op het internet over henzelf te vinden is. Achterhalen waar iemand woont, of waar hij of zij zich begeeft in zijn vrije tijd, welk team bij de politie werkt aan het onderzoek waarin iemand verdachte is, het is allemaal een stuk eenvoudiger geworden. Daarmee nemen de risico's op benaderen, bedreigen en de schijn daarvan toe.






5. Belangrijkste risico's

5.1 Inleiding

Deze risicoanalyse richt zich op integriteitsrisico's, met name integriteitsrisico's die samenhangen met mogelijke ondernijning. Op de volgende pagina treft u een matrix met de belangrijkste aangetroffen risico's, gebaseerd op de interviews met medewerkers. In de matrix zijn de risico's op hoofdlijnen beschreven, modus operandi en benaderingswijzen zijn vanwege de overzichtelijkheid weggelaten.

Waarschijnlijkheid en impact

Per risico is op basis van de interviews een kwalitatieve inschatting gemaakt van de impact en waarschijnlijkheid. Gezamenlijk levert dit een beeld op van de ernst: risico's met een grote impact en een hoge waarschijnlijkheid zijn het meest ernstig, risico's met een lage waarschijnlijkheid en een lage impact het minst.




| Risico's Integriteit en ondernijning | | Ernst | |
|---|---|--|--|
| Gebaseerd op de interviews met 20 medewerkers De ernst van de risico's kwalitatief ingeschat | | | |
|  | = Groot | Waarschijnlijkheid | Impact |
|  | = Middel | | |
|  | = Klein | | |
| 1 | Doorspelen van informatie aan criminelen en andere ondernijnende partijen |  |  |

Risicoverhogende factoren

De risico's zijn in de matrix door middel van zogenoemde "vinkjes" gekoppeld aan de in hoofdstuk 3 en 4 geformuleerde risicoverhogende factoren en structurele problemen.




- Horizontaal gelezen wordt zo per risico duidelijk welke factoren voor dit risico relevant zijn.
- Verticaal gelezen wordt helder hoe een bepaalde factor, bijvoorbeeld thuiswerken, invloed heeft op de verschillende risico's.

Dat laatste is van belang bij de prioritering van aanbevelingen. Zo kan prioriteit worden gegeven aan het wegnemen of verbeteren van factoren met invloed op verschillende risico's.

| Risico's Integriteit en ondernijning | | Structurele problemen (h3) | | Risicoverhogende factoren (h4) | |
|---|---|----------------------------|------------|--------------------------------|----------|
| Gebaseerd op de interviews met 20 medewerkers De ernst van de risico's kwalitatief ingeschat | | | | | |
|  | = Groot | Probleem 1 | Probleem 2 | Factor 1 | Factor 2 |
|  | = Middel | | | | |
|  | = Klein | | | | |
| | Ernstige, verwijtbare, strafbare gedragingen in privé-tijd | ✓ | | ✓ | ✓ |
| | Omgang met, in aanwezigheid verkeren van criminogene omgeving | | ✓ | ✓ | |

Pro-memorie

In de matrix staan enkele risico's die zijn voorzien van een pro memorie. De inschatting van de ernst van deze risico's kon niet (geheel) plaatsvinden op basis van de uitgevoerde risicoanalyse. Hier is nader onderzoek op zijn plaats.

| Risico's Integriteit en ondermijning | | Ernst | | Structurele problemen (h3) | | | Risicoverhogende factoren (h4) | | | | | | | |
|---|---|--------------------|--------|--|---------------------------------|------------------|--------------------------------|------------------------------|---------------|-------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Gebaseerd op de interviews met 20 medewerkers De ernst van de risico's kwalitatief ingeschat  = Groot  = Middel  = Klein | | Waarschijnlijkheid | Impact | Onvoldoende interne aandacht integriteit | Overbelasting en onderbezetting | Zwakten in AO/IC | Thuiswerken | Collegiale verhoudingen | | | | Uitdagingen actueel / regio | Voorlichting en begeleiding | Personalia bekend |
| | | | | | | | | Professionele teleurstelling | Peer pressure | Monocultuur | Lage meldingsbereidheid | | | |
| 1 | Doorspelen van informatie aan criminelen en andere ondermijnende partijen | | | | | | | | | | | | | |
| | De schijn of lastig weerlegbare beschuldiging daarvan | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | |
| 2 | Bewust weggijken van informatie, bewust wegmoffelen van informatie, bewust niet opmerken van informatie | | | | | | | | | | | | | |
| | De schijn of lastig weerlegbare beschuldiging daarvan | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | |
| 3 | Bewust oneigenlijk beïnvloeden van opsporingswerkzaamheden anders dan door het toespelen van informatie en door weggijken | | | | | | | | | | | | | |
| | De schijn of lastig weerlegbare beschuldiging daarvan | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | | |
| 4 | Onwenselijke gedragingen in privé-tijd | | | | | | | | | | | | | |
| | Ernstige, verwijtbare, strafbare gedragingen in privé-tijd | | | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ | | |
| | Omgang met, in aanwezigheid verkeren van criminogene omgeving | | | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Niet melden meldenswaardige zaken | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Niet goedgekeurde, onwenselijke nevenwerkzaamheden en/of daarmee samenhangende belangenverstremgeling | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| | De schijn of lastig weerlegbare beschuldiging van een van deze zaken | | | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | |
| 5 | Verwijtbare onachtzaamheid, onprofessionele omgang met gevoelige informatie | | | | | | | | | | | | | |
| | Ernstige, verwijtbare, strafbare gedragingen in privé-tijd | | | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ | | |
| | Omgang met, in aanwezigheid verkeren van criminogene omgeving | | | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Niet melden meldenswaardige zaken | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Niet goedgekeurde, onwenselijke nevenwerkzaamheden en/of daarmee samenhangende belangenverstremgeling | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| | De schijn of lastig weerlegbare beschuldiging van een van deze zaken | | | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | |
| 6 | Interpersoonlijke schendingen tussen medewerkers (op gelijke en ongelijke hiërarchische niveaus) | | | | | | | | | | | | | |
| | Diverse vormen van pesten en buitensluiten | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Diverse vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag | PM | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Diverse uitingvormen van racisme, seksisme discriminatie | PM | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | De schijn of lastig weerlegbare beschuldiging daarvan | PM | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 7 | Onbewust schenden van regels (niet gekend) | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | |

6. Gevolgen

In hoofdstuk 5 is een risicomatrix opgenomen met daarin per risico een inschatting van de ernst, uitgesplitst naar impact en waarschijnlijkheid. In de matrix wordt helder dat er naast inherente risico's die van nature horen bij het werk van de politie (zie hoofdstuk 2), ook specifieke risico's zijn gevonden die horen bij de werkzaamheden van de afdeling Generieke Opsporing. Deze risico's zouden kunnen worden beheerst, maar zijn dat op dit moment niet of niet voldoende.

De meest urgente ondernijningsrisico's zijn het doorspelen van informatie en het bewust weggijken of wegmoffelen van informatie enerzijds en het bewust oneigenlijk beïnvloeden van opsporingswerkzaamheden. De belangrijkste integriteitsrisico's zijn verwijtbare onachtzaamheid, onprofessionele omgang met gevoelige informatie, interpersoonlijke schendingen en het bewust schenden van regels.

De gevonden risico's kunnen belangrijke gevolgen hebben:

Allereerst zijn de huidige medewerkers van de afdeling Generieke Opsporing niet voldoende beschermd tegen de verleidingen die het werk en de omstandigheden waaronder dit werk wordt uitgevoerd, met zich meebrengen. Ook zijn zij niet voldoende beschermd tegen valse of lastig weerlegbare beschuldigingen. Dit kan leiden tot meer integriteitsschendingen, die grotendeels ondergronds gaan omdat tegelijkertijd de bereidheid om te melden laag is. Schendingen kunnen voortwoekeren en tot incidenten leiden. Dit kan het vertrouwen in de organisatie op termijn onder druk zetten en ongewenste uitstroom (of uitval) van waardevolle collega's bevorderen.

De aangetroffen risico's kunnen daarnaast een aantasting van de daadwerkelijke en gepercipieerde veiligheid van de burgers van de regio Zeeland-West-Brabant betekenen. De situatie kan criminele ondernijning verder in de hand werken. Waar onvoldoende weerbaarheid wordt geboden aan criminele organisaties leidt dat tot het faciliteren van hun activiteiten zodat hun positie ongewild wordt versterkt en de rechtsstaat verzwakt.

Dit alles kan op termijn het vertrouwen in de overheid en de politie verder onder druk zetten en (ernstig) in gevaar brengen.

7. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zijn aanbevelingen opgenomen die volgen uit de analyse. Er wordt begonnen met aanbevelingen die afdeling overstijgend zijn- bijvoorbeeld van toepassing op de gehele eenheid of zelfs het gehele korps, daarna worden de aanbevelingen gedetailleerder en steeds meer (alleen nog) van toepassing op de afdeling Generieke Opsporing.

7.1 Korpsbrede aanbevelingen

- De inherente kwetsbaarheid van het politiewerk als het gaat om integriteit en ondernijning, moet explicieter worden verwoord in de gedragscode, in opleidingen, in het gesprek tussen leidinggevenden en medewerkers en in de uitingen vanuit VIK. Het moet voor iedereen helder worden dat het werk inherent kwetsbaar is en risico's met zich meebrengt. Het is het overwegen waard om dit ook te vertalen naar bijvoorbeeld de eed en de rituelen daaromtrent.
- Werk aan een brede visie op ondernijning. Begin daarbij met ondernijning van de rechtstaat, waar criminele en antidemocratische ondernijning onderdeel van zijn. Betrek ook ondernijning van financiële markten - door illegale praktijken, financiële malversaties, maar ook door grootschalige toepassing van alternatieve munten (cryptocurrencies) en illegale bankinstellingen. Net als de ondernijning van het belastingmonopolie door belastingontwijking en ontduiking. Belicht steeds de volgende aspecten die voor de politie belangrijk zijn: het vanuit haar kerntaken bestrijden van deze activiteiten en het weerbaar maken van haar organisatie en medewerkers tegen ondernijnende activiteiten.
- Maak werk van effectieve en praktisch aanpak op het gebied van diversiteit - specifiek in het licht van nieuwe taken, de vaardigheden die dit vraagt en de beheersing van kwetsbaarheden. Met andere woorden zie diversiteit niet als een extra last maar als deel van de oplossing. Train leidinggevenden in het aansturen en veilig houden van een divers samengesteld team. Zorg voor realistisch en uitvoerbaar beleid- liefst vanuit de Nationale Politie.
- Als de beroepscode Blauw dient als overkoepelend document zorg dan dat er daarnaast een praktisch overzicht is van de belangrijkste regels en combineer dat met voorbeelden en toelichting. Zorg dat beide de documenten bekend zijn en gebruikt worden.

7.2 Aanbevelingen die de gehele eenheid (kunnen) betreffen

- Maak beleid op het gebied van benadering en bedreiging. Wie kan waar en wanneer melden? Uitgangspunt is dat bedreigingen kwalitatief qua zijn en dus een verantwoordelijk van de organisatie. Zorg voor centrale registratie. Zorg dat medewerkers die verleid of gemanipuleerd zijn of worden veilig op hun schreden kunnen terugkeren. Zorg voor rolmodellen en verhalen die mensen kunnen helpen.
- Richt een moreel leerproces in waardoor medewerkers met elkaar in gesprek kunnen gaan over twijfelachtige beslissingen en dilemma's. Het bespreken van dilemma's moet normaal, standaard worden. Organiseer minimaal 3 keer per jaar een dergelijke morele debriefing en leg de geleerde lessen vast voor de toekomst en draag ze over. Maak hier iemand voor verantwoordelijk, bijvoorbeeld vanuit VIK.

- Zorg dat professionele teleurstelling als zorgpunt op de agenda komt te staan. Bespreek dit in breder verband binnen de politie, ook in het licht van het tanend vertrouwen in de overheid en het ook binnen de politie bestaan van bepaalde denkbeelden. Over de mogelijke effecten van fake-news, anti-vax sentiment en beleggingen in cryptocurrencies bijvoorbeeld. Het tanend vertrouwen in de overheid is een zorgwekkend maatschappelijk verschijnsel dat agenten vatbaar kan maken voor antidemocratische ondernijning.
- Zorg dat in de taakomschrijving van leidinggevenden ook aandacht is voor het voeren van gesprekken met medewerkers en voor bewustwordingsactiviteiten over integriteits- en ondernijningsrisico's. In de agenda's van leidinggevenden moet structureel ruimte komen voor een dergelijke begeleiding van medewerkers.
- Richt gesprekken in over de financiële omstandigheden, risicovolle beleggingen en meer specifiek over de veel voorkomende beleggingen in en onderlinge advisering over de aankoop van diverse cryptocurrencies van medewerkers. Andere onderwerpen die relevant zijn om structureel te bespreken, zijn:
 - Gokken en kansspelen (online en bij legale en niet-legale gelegenheden)
 - Gebruik / distributie-afhankelijkheid van voedingssupplementen en spierversterkers
 - Nevenwerkzaamheden
 - Omgaan met vragen van bekenden over het werk en lastige situaties die hieruit volgen
 - Politieke betrokkenheid en politiewerk
 - Vertrouwen in de overheid en complot denken
 - Moral injury en PTSS
 - Benaderplaatsen zoals sportscholen en datingsites.Structureer de gesprekken en bereid beleid voor. Zorg daarnaast voor voorbeelden en materiaal om te bespreken. Maak beleid op het gebied van beleggingen, o.a. in cryptocurrencies, maar ook op belastingontwijkingsconstructies (bijvoorbeeld via Kaaimaneilanden) en op de onderlinge beïnvloeding en advisering daarover binnen de organisatie. Wijs op de gevaren en de perverse uitwerking.
- Ga in gesprek met medewerkers over wat te doen aan de lage meldingsbereidheid. Geef het VIK anders vorm. En vertrouwenspersonen een belangrijke plek in de organisatie. Vergroot de meldingsbereidheid door een betere en veiliger meldstructuur. Zorg dat de meldstructuur duidelijk is en bekend bij medewerkers. Pak waar nodig de complexiteit en incompleetheid aan.
- Herdefinieer de term collegialiteit- die nu vaak werkt als rem op de meldingsbereidheid; want melden (over een collega) is niet collegiaal. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht kan collegialiteit, wanneer anders gedefinieerd, juist een stimulans zijn om te melden. Bijvoorbeeld wanneer collegialiteit betekent dat je een fout van een collega met hem bespreekt en dat ook terugverwacht omdat je elkaar sterker wil maken. Maar ook dat je uit bescherming een collega die over de schreef gaat en/of een ander schaadt stopt en verwacht dat hij hetzelfde bij jou doet.

- Verstevig VIK: laat preventie verder gaan dan de gekende risico's, ga actief op zoek naar nieuwe risico's en focus daarbij op de aard van het werk. Zorg voor erkenning van het initiatief tot deze risicoanalyse en ook voor de herstructurering van VIK.
- Beloon medewerkers die zorgen wel aan de orde stellen, die 'tegen denken'. Geef daarvoor ruimte. Neem het op als competentie en neem het mee in de beoordeling. Zorg dat leidinggevenden er goed op reageren. Bespreek regelmatig dilemma's omtrent melden. Kijk met elkaar terug op casuïstiek en reconstrueer. Probeer daaruit af te leiden hoe het beter kan- ook met de bereidheid om te melden.
- Zorg dat de screening op orde is en de afgesproken termijn voor het uitvoeren van herhaalonderzoeken weer gehaald wordt.

7.3 Aanbevelingen specifiek voor de afdeling generieke opsporing

- Zorg binnen de afdeling Generieke Opsporing voor meer bewustwording van integriteitsrisico's die samenhangen met ondernijning- ook van criminele en niet criminele tentakels. Zorg voor kennis van en bewustwording voor benaderingen op fysieke plaatsen en online.
- Maak een personele schouw van de huidige bezetting van de afdeling Generieke Opsporing en zorg voor een bredere werving en selectie van personeel. Maak samen met medewerkers plannen voor hun verdere persoonlijke ontwikkeling. Zorg waar nodig voor opleidingen en plaatsingen die, die ontwikkeling mogelijk maken. Voorkom ongewenste uitstroom van ontevreden collega's. Wijk daarbij af van traditionele profielen en laat waar nodig het loopbaanprofiel los (ik begin hier en dan ga ik daar naartoe en dan word ik dat et cetera) om ook mensen die alleen geïnteresseerd zijn in delen van het politiewerk, specialisten, welkom te heten, te binden en te boeien.
- Bespreek periodiek met medewerkers van de afdeling Generieke Opsporing de opzet, het bestaan en de praktische werking van belangrijke regels en procedures op het gebied van integriteit en ondernijning. Schaf controles die in de praktijk niet (meer) werken af, en zorg voor een betere handhaving van de controles die genegeerd worden door medewerkers.
- Voorkom dat kwetsbare werkzaamheden van de afdeling solo uitgevoerd moeten worden, bijvoorbeeld door het herontwerpen van werkprocessen. Herontwerp het proces van in beslagname. Voorkom ook hier dat medewerkers kwetsbare werkzaamheden alleen moeten uitvoeren en zorg voor handhaafbare procedures.
- Breng voor de afdeling in kaart welke werkzaamheden wel en niet thuis uitgevoerd kunnen worden vanuit het oogpunt van risico's. Heroverweeg thuiswerken wanneer het activiteiten betreft die vanuit veiligheidsoverwegingen beter op kantoor kunnen plaatsvinden. Heroverweeg of het uitluisteren van gesprekken thuis, door één persoon en zonder controle kan worden gedaan. Niet alles hoeft door 2 personen te gebeuren, maar slimme controle en beheersmaatregelen zijn noodzakelijk.

- Maak mogelijk dat de werkzaamheden die beter niet thuis worden gedaan, op een veilige en voor medewerkers prettige manier op kantoor verricht kunnen worden. Daarbij moet worden nagedacht over zaken als de inrichting van het kantoor en afspraken ten aanzien van bijvoorbeeld werktijden.
- Zorg dat medewerkers die thuiswerken beschikken over de noodzakelijke faciliteiten om het werk goed en veilig te kunnen doen. Investeer hierin, controleer en handhaaf.
- Doe controles op social media gebruik. Spreek medewerkers aan waar dat vanuit het oogpunt van risico's nodig is, waarschuw, informeer en onderricht medewerkers. Laat in de organisatie pakkende voorbeelden van fake nieuws en beïnvloeding zien.
- Voer de discussie over werken onder nummer. Maak een transparante morele weging van dit vraagstuk- bijvoorbeeld door een centraal in te stellen werkgroep. De werkgroep adviseert over alle voor- en nadelen. Vat de discussie op als een signaal dat zeer serieus genomen wordt. Bedenk alternatieven voor werken onder naam/nummer.



Processen Uitvoeren intern onderzoek

5.1.2 e

Concept

Versie 0.91

Versie datum 7 oktober 2021

Rubricering Politie intern