

1 Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Datum	Naam	Afdeling/Functie
0.1	8-2-2021	Processen intern onderzoek	
0.2	15-2-2021	Na review lijn- en oriënterend onderzoek	
0.3	11-3-2021	Na review disciplinair onderzoek	
0.4	9mrt2021	Processen afdoening en maatregelen	
0.5	23mrt2021	Geactualiseerd adhv protocol DZ en procesflow	
0.6	2apr2021	Na review maatregelen en afdoening	
0.7	30apr2021	Na review alle processen	
0.8	7 juni 2021	Na review RASCI tabellen	
0.9	9 juli 2021	Na review 5.1.2.e	
0.91	7 okt 2021	Na review 5.1.2.e	

Distributie

Versie	Datum	Naam	Afdeling/Functie
0.1	8-2-2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.2	15-2-2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.3	11-3-2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.4	9mrt2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.5	23mrt2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.6	2apr2021	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.7	3 mei2021	idem	
0.8	7 juni2021	idem	
0.9	9 juli 2021	idem	
0.91	7 okt 2021	idem	

Reviewcommentaar

Versie	Datum	Naam	Functie
0.1	11-2-2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.2	11-3-2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.4	18mrt2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.5	1apr2021	5.1.2.e, 5.1.2.e	

0.6	20apr2021	5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted]	
0.8	10jun2021	5.1.2.e [redacted]	
0.9	6 okt 2021	5.1.2.e [redacted]	

2 Inhoudsopgave

1	Documentinformatie	2
2	Inhoudsopgave	4
3	Inleiding	5
4	Uitvoeren intern onderzoek	6
4.1	Werkstroom uitvoeren intern onderzoek	6
4.2	Voorfase	6
4.2.1	Werkproces: Uitvoeren triage	6
4.2.2	RASCI tabel Uitvoeren triage	7
4.3	Intern onderzoek.....	7
4.3.1	Werkproces: Uitvoeren lijnonderzoek.....	7
4.3.2	RASCI tabel Uitvoeren lijnonderzoek	10
4.3.3	Werkproces: Uitvoeren oriënterend onderzoek.....	11
4.3.4	RASCI tabel Uitvoeren oriënterend onderzoek	13
4.3.5	Werkproces: Uitvoeren disciplinair onderzoek	14
4.3.6	RASCI tabel Uitvoeren disciplinair onderzoek.....	17
4.4	Strafrechtelijk onderzoek (OM).....	18
4.4.1	Werkstroom: Uitvoeren opsporingsonderzoek (medewerker politie)	18
4.4.2	Werkproces: Besluiten vervoltraject bij strafrechtelijk onderzoek	19
4.4.3	RASCI tabel Besluiten vervoltraject bij strafrechtelijk onderzoek.....	21
4.5	Afdoening en maatregelen	22
4.5.1	Werkproces: Opleggen ordemaatregel	22
4.5.2	RASCI tabel Opleggen ordemaatregel.....	25
4.5.3	Werkproces: Informeren over afdoening, geen plichtsverzuim	25
4.5.4	RASCI tabel Informeren over afdoening, geen plichtsverzuim	27
4.5.5	Werkproces: Versturen afdoeningsbericht, geen plichtsverzuim	27
4.5.6	RASCI tabel Versturen afdoeningsbericht, geen plichtsverzuim.....	29
4.5.7	Werkproces: Voeren correctiegesprek, geen plichtsverzuim	30
4.5.8	RASCI tabel Voeren correctiegesprek, geen plichtsverzuim	32
4.5.9	Werkproces: Plichtsverzuim, versturen waarschuwingsbrief	32
4.5.10	RASCI tabel Plichtsverzuim, versturen waarschuwingsbrief.....	36
4.5.11	Werkproces: Versturen besluit strafoplegging.....	37
4.5.12	RASCI tabel Versturen besluit strafoplegging	41

3 Inleiding

Dit document bevat de processen voor het uitvoeren van het intern onderzoek.

Opgemerkt dient te worden dat dit nog een concept versie is omdat de besluitvorming rond processen in de voorfase en de fase van het intern onderzoek nog niet is afgerond.

De werkstroom is het hoogste niveau van de beschrijving, daaronder komen de bijbehorende werkprocessen. Tevens zijn de verantwoordelijkheden per werkproces opgenomen in een zg. RASCI tabel.

Waar wordt gesproken over bevoegd gezag van de eenheid wordt mede bedoeld het bevoegd gezag van het PDC, Politieacademie, korpsstaf, LMS en alle bevoegde gezagen hangende onder de korpschef van politie.

Uitleg RASCI:

R (responsible): degene(n) die het werk doet/doen en verantwoordelijk is/zijn voor het resultaat. Verantwoording wordt afgelegd aan de persoon die accountable is.

A (accountable): degene die (eind)verantwoordelijk is en bevoegd is om de resultaatverantwoordelijke(n) ter verantwoording te roepen over het resultaat.

S (supportive): degenen die ondersteuning leveren, de resultaatverantwoordelijke(n) helpen bij de totstandkoming van het resultaat.

C (consulted): degenen die voorafgaand aan beslissingen of acties geraadpleegd worden bij de realisatie van het resultaat (twee-richting communicatie).

I (informed): degenen die achteraf geïnformeerd worden over de genomen beslissingen, bereikte resultaten, enzovoorts. Zij kunnen het resultaat niet meer beïnvloeden.

4 Uitvoeren intern onderzoek

4.1 Werkstroom uitvoeren intern onderzoek

Definitie

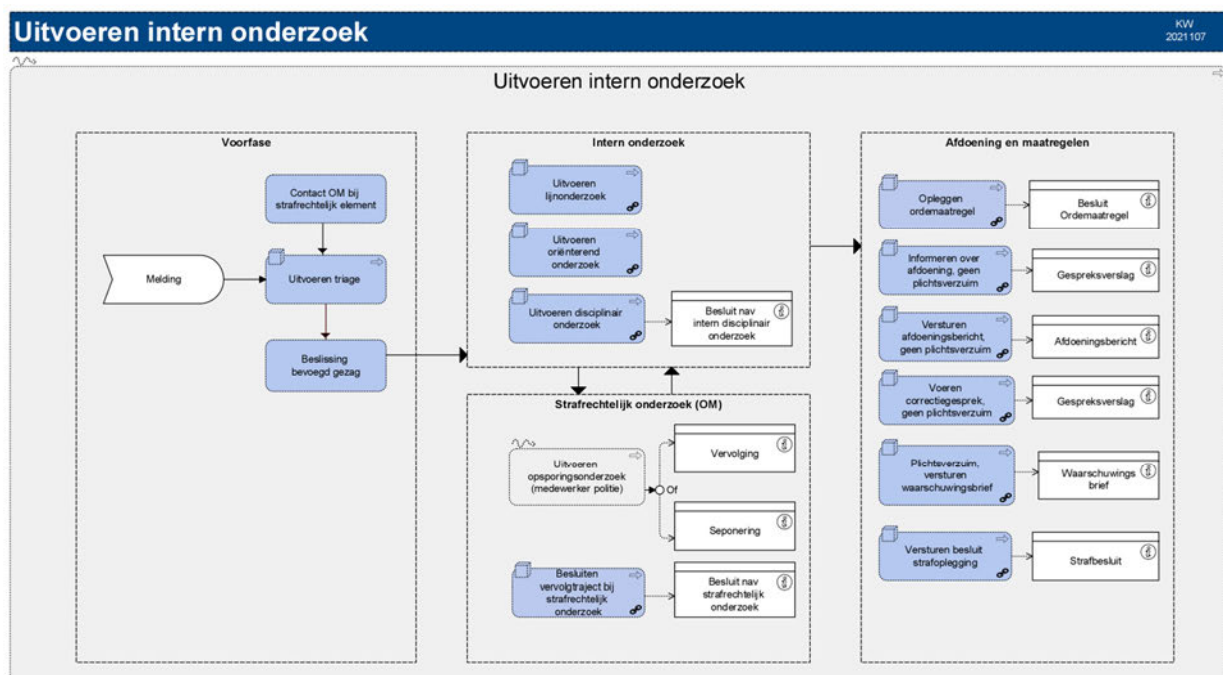
Het onderzoeken en afdoen van een melding plichtsverzuim.

Beschrijving

Het werkproces uitvoeren intern onderzoek begint te lopen vanaf het moment waarop VIK een melding ontvangt en eindigt op het moment waarop door het bevoegd gezag een besluit is genomen over de afdoening van de melding én - indien en voor zover het gaat om een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit - dit besluit in rechte vaststaat.

Versie

20211007 KW



Figuur 1: Uitvoeren intern onderzoek

4.2 Voorfase

4.2.1 Werkproces: Uitvoeren triage

Beschrijving

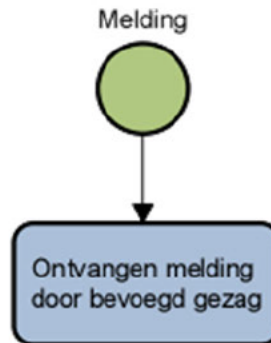
Over het werkproces triage volgt nog besluitvorming.

Versie

20210429 KW



Uitvoeren triage



Over het werkproces triage volgt nog besluitvorming. Zodra de besluitvorming gereed is wordt het proces verder ontworpen.

Figuur 2: Uitvoeren triage

4.2.1.1 Task: Ontvangen melding door bevoegd gezag

Beschrijving

De melding wordt door het bevoegd gezag of door VIK ontvangen.

4.2.2 RASCI tabel Uitvoeren triage

Taak	R	A	S	C	I
Ontvangen melding door bevoegd gezag	Bevoegd gezag, Teamchef VIK	Bevoegd gezag			

4.3 Intern onderzoek

4.3.1 Werkproces: Uitvoeren lijnonderzoek

Beschrijving

Over het werkproces uitvoeren lijnonderzoek volgt nog besluitvorming.

Een intern onderzoek wordt als lijnonderzoek uitgevoerd als blijkt dat een melding binnen de lijn kan worden behandeld. De medewerker wordt door het bevoegd gezag, of in opdracht van het bevoegd gezag door een leidinggevende, gevraagd om uitleg. Indien de melding toch niet door de lijn kan worden

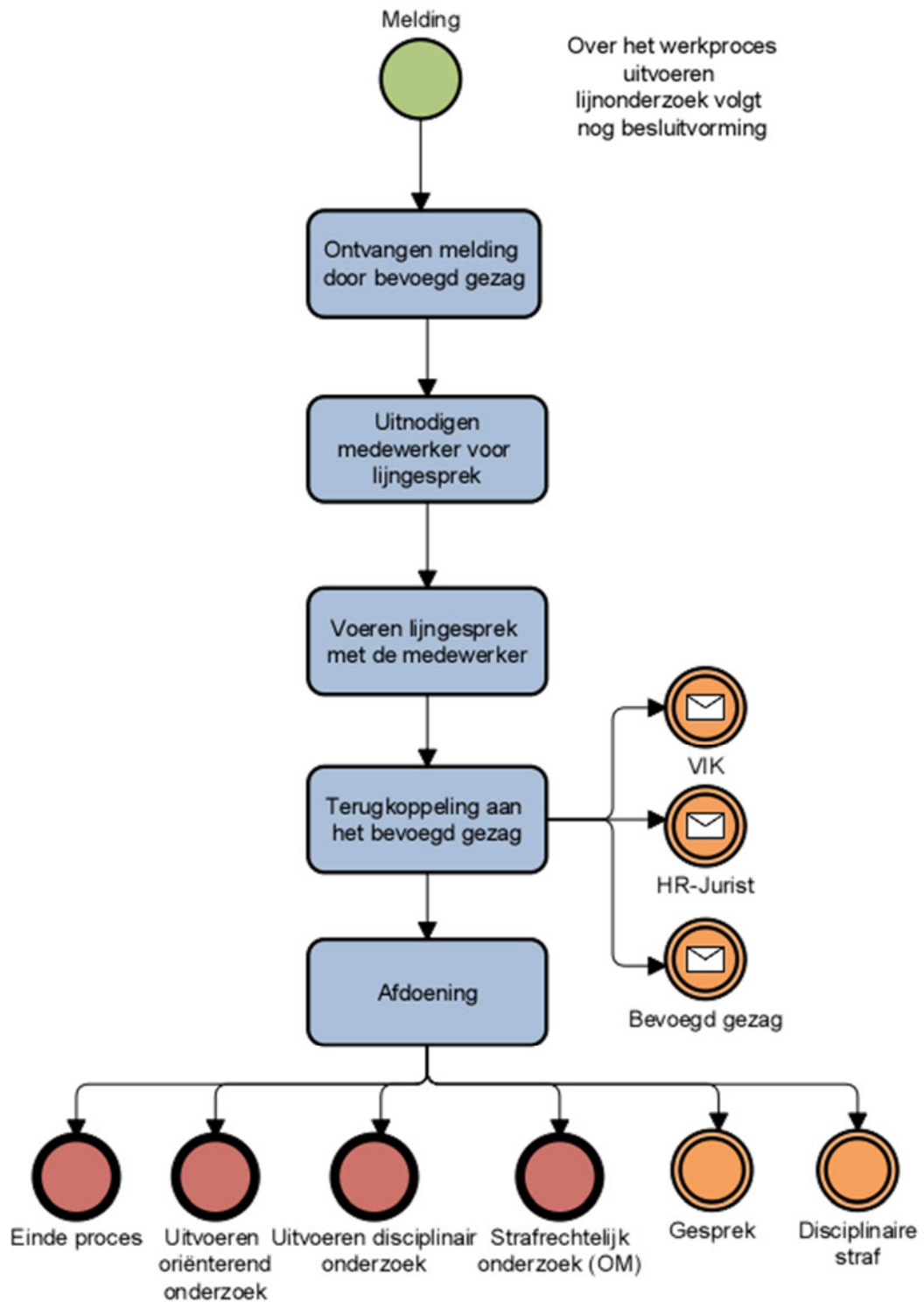
behandeld kan het bevoegd gezag na advies van VIK en/of de arbeidsjurist opdracht geven voor het uitvoeren van een oriënterend, disciplinair of strafrechtelijk onderzoek.

Versie

20211007 KW



Uitvoeren lijnonderzoek



Figuur 3: Uitvoeren lijnonderzoek

4.3.1.1 Task: Ontvangen melding door bevoegd gezag
Beschrijving

De melding wordt door het bevoegd gezag of door VIK ontvangen.

4.3.1.2 Task: Uitnodigen medewerker voor lijngesprek

Beschrijving

De betreffende medewerker wordt uitgenodigd voor een gesprek over de melding met de lijn.

4.3.1.3 Task: Voeren lijngesprek met de medewerker

Beschrijving

Het gesprek over de melding wordt gevoerd tussen het bevoegd gezag of een leidinggevende en de medewerker. De medewerker heeft recht op hoor en wederhoor en krijgt in dit gesprek de gelegenheid zijn verhaal te vertellen.

4.3.1.4 Task: Terugkoppeling aan het bevoegd gezag

Beschrijving

De leidinggevende geeft de terugkoppeling aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat het dossier bij VIK terecht komt ter registratie in Delta als er een afdoening moet komen van Arbeidszaken.

Hierover volgt nog besluitvorming.

4.3.1.5 Task: Afdoening

Beschrijving

Als de uitkomst is dat het blijft bij een gesprek of een waarschuwing dan eindigt het proces. Als de uitkomst is dat er nader onderzoek (plichtsverzuim) nodig is dan stelt het bevoegd gezag, na advisering door VIK en/of de arbeidsjurist een opdracht op voor het instellen van een onderzoek (oriënterend, disciplinair of strafrechtelijk) of de zaak wordt afgedaan met een (lijn)gesprek of disciplinaire straf.

Daar waar in dit proces wordt gesproken over de beslissing of opdracht tot het instellen van een strafrechtelijk onderzoek, wordt bedoeld dat de melding met strafrechtelijke elementen wordt besproken met het OM. Formeel beslist het bevoegd gezag namelijk niet over het instellen van een strafrechtelijk onderzoek.

4.3.2 RASCI tabel Uitvoeren lijnonderzoek

Taak	R	A	S	C	I
Ontvangen melding door bevoegd gezag	Bevoegd gezag, Teamchef VIK	Bevoegd gezag			
Uitnodigen medewerker voor lijngesprek	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Medewerker
Voeren lijngesprek met de medewerker	Leidinggevende	Bevoegd gezag		Medewerker	
Terugkoppeling aan bevoegd gezag	Leidinggevende, Teamchef VIK	Bevoegd gezag		HR-Jurist	HR-Jurist Bevoegd gezag Teamchef VIK

Afdoening	Bevoegd gezag, Onderzoeker VIK	Teamchef VIK Bevoegd gezag		HR-Jurist	
-----------	-----------------------------------	----------------------------------	--	-----------	--

4.3.3 Werkproces: Uitvoeren oriënterend onderzoek

Beschrijving

Het doel van het oriënterend onderzoek is vast te stellen of al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim.

Indien nog onvoldoende duidelijkheid bestaat over het feitencomplex kan het bevoegd gezag opdracht geven een oriënterend onderzoek te laten instellen. Dit is een feitenonderzoek, om bijvoorbeeld beweringen te verifiëren in systemen of bij personen, in gevallen waarin nog geen redelijk vermoeden van plichtsverzuim is en/of de identiteit van betrokkene nog onbekend is. Binnen het oriënterend onderzoek wordt vastgesteld wat er feitelijk aan de hand is en of de gebeurtenissen zijn te relateren aan een betrokken medewerker. Ook wordt onderzocht of er sprake is van al dan niet integer gedrag en of er mogelijk sprake is van plichtsverzuim.

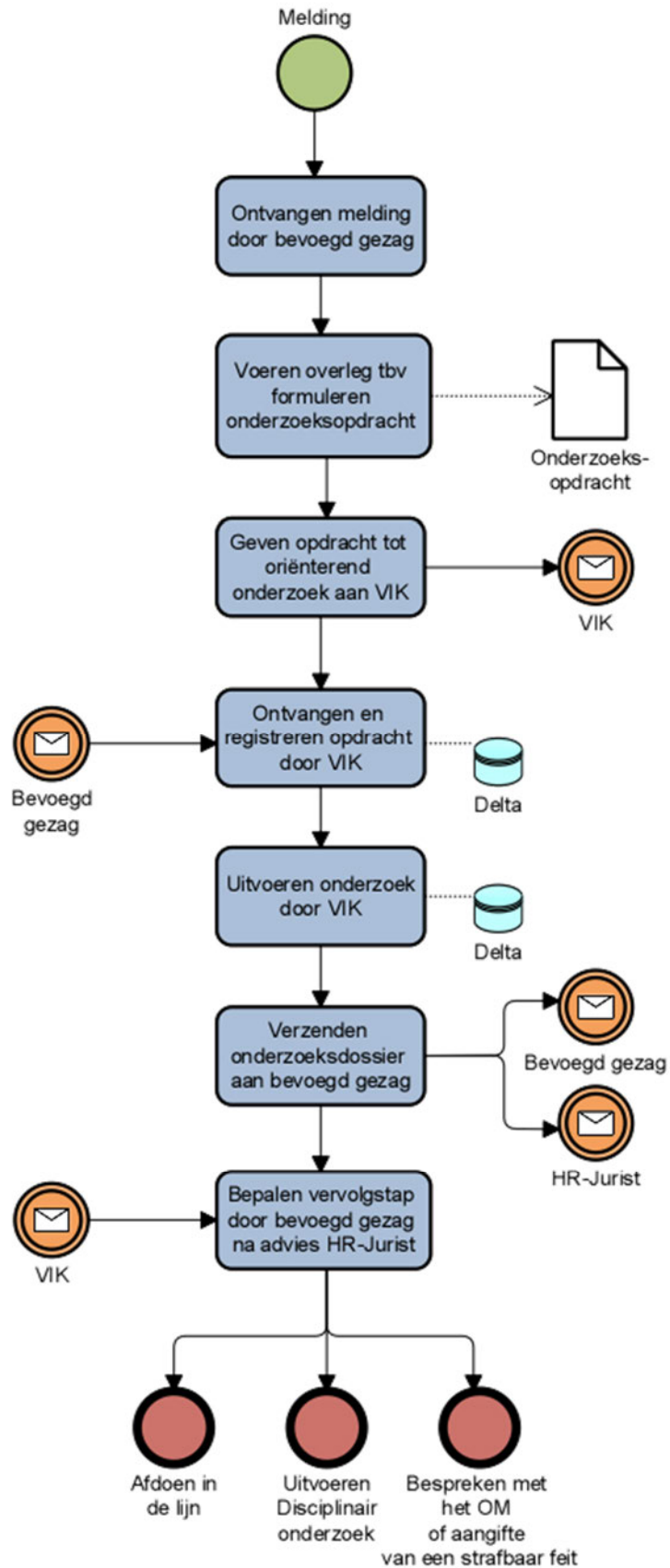
Mogelijk of vermoedelijk plichtsverzuim wordt onderzocht in opdracht van het bevoegd gezag. Het feitelijke onderzoek wordt uitgevoerd onder regie van het team VIK.

Versie

20211007 KW



Uitvoeren oriënterend onderzoek



Figuur 4: Uitvoeren oriënterend onderzoek

4.3.3.1 Task: Ontvangen melding door bevoegd gezag

Beschrijving

De melding met eventueel onderliggende stukken wordt door het bevoegd gezag ontvangen.

4.3.3.2 Task: Voeren overleg tbv formuleren onderzoeksopdracht

Het bevoegd gezag laat de onderzoeksopdracht voor de medewerker opstellen. Het bevoegd gezag kan advies inwinnen over de formulering van de onderzoeksopdracht bij VIK.

4.3.3.3 Task: Geven opdracht tot oriënterend onderzoek aan VIK

Beschrijving

Het bevoegd gezag geeft opdracht aan VIK om de aard van de melding te onderzoeken.

4.3.3.4 Task: Ontvangen en registreren opdracht door VIK

Beschrijving

VIK ontvangt de opdracht van het bevoegd gezag en registreert de opdracht in Delta.

4.3.3.5 Task: Uitvoeren onderzoek door VIK

Beschrijving

VIK verzamelt feiten en omstandigheden. De bevindingen worden vastgelegd in een onderzoeksdossier en in Delta.

4.3.3.6 Task: Verzenden onderzoeksdossier aan bevoegd gezag

Beschrijving

Het onderzoeksdossier wordt overhandigd aan het bevoegd gezag en aan de HR-Jurist.

4.3.3.7 Task: Bepalen vervolgstap door bevoegd gezag na advies HR-Jurist

Beschrijving

Op basis van het dossier van VIK wordt de vervolgstap door het bevoegd gezag bepaald na advies van de HR-Jurist. Dit kan zijn dat het bevoegd gezag de uitslag van het onderzoek bij de leidinggevende neerlegt om dit af te doen in de lijn. Het kan voorkomen dat er geen vervolgactie ondernomen hoeft te worden of dat er bijvoorbeeld een correctiegesprek of een functioneringstraject volgt.

Het bevoegd gezag kan ook bepalen dat er een disciplinair onderzoek wordt gestart of, wanneer er strafbare feiten zijn gepleegd, de zaak wordt besproken met het Openbaar Ministerie.

4.3.4 RASCI tabel Uitvoeren oriënterend onderzoek

Taak	R	A	S	C	I
Ontvangen melding door bevoegd gezag	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			
Voeren overleg tbv formuleren onderzoeksopdracht	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag		Teamchef VIK	

Geven opdracht tot oriënterend onderzoek aan VIK	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			
Ontvangen en registreren opdracht door VIK	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK			
Uitvoeren onderzoek door VIK	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK			
Verzenden onderzoeksdossier aan bevoegd gezag	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK			Bevoegd gezag, HR-Jurist
Bepalen vervolgstap door bevoegd gezag na advies HR-Jurist	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag		HR-Jurist	Openbaar Ministerie Leidinggevende

4.3.5 Werkproces: Uitvoeren disciplinair onderzoek

Definitie

Het uitvoeren van een disciplinair onderzoek naar het mogelijk gepleegde plichtsverzuim van een medewerker.

Een disciplinair onderzoek is 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.

Beschrijving

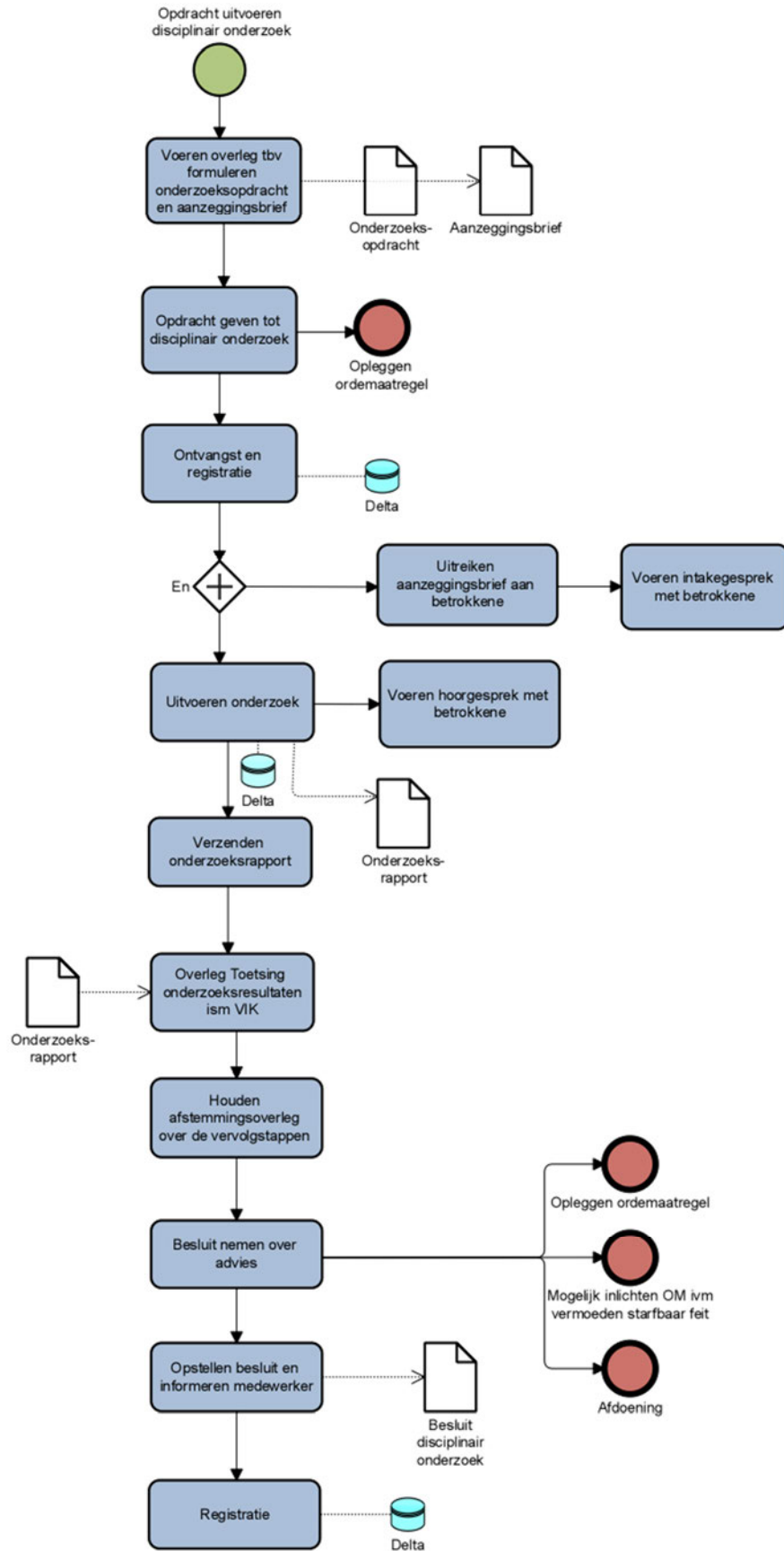
Indien uit de melding onduidelijkheden rijzen, kan het bevoegd gezag opdracht geven aan de teamchef VIK tot het verrichten van disciplinair onderzoek. Dit onderzoek vindt altijd plaats onder de regie van VIK.

Versie

20211007 KW



Uitvoeren disciplinair onderzoek



Figuur 5: Uitvoeren disciplinair onderzoek

4.3.5.1 *Task: Voeren overleg tbv formuleren onderzoeksopdracht en aanzeggingsbrief*

Beschrijving

Het bevoegd gezag laat de onderzoeksopdracht alsook de aanzeggingsbrief voor de medewerker opstellen. Het bevoegd gezag kan advies inwinnen over de formulering van de onderzoeksopdracht bij VIK en over de formulering van de aanzeggingsbrief bij de HR-jurist. De opdracht en de aanzegging moeten op elkaar worden afgestemd.

4.3.5.2 *Task: Opdracht geven tot disciplinair onderzoek*

Beschrijving

Het bevoegd gezag kan besluiten om een opdracht te geven tot een disciplinair onderzoek onder regie van VIK. Ook na het uitvoeren van een lijnonderzoek, een oriënterend onderzoek of een strafrechtelijk onderzoek kan het bevoegd gezag een opdracht geven tot een disciplinair onderzoek onder regie van VIK.

Gedurende dit hele proces kan besloten worden om een ordemaatregel op te leggen.

4.3.5.3 *Task: Ontvangst en registratie*

Beschrijving

VIK ontvangt en registreert de opdracht tot een disciplinair onderzoek in Delta.

4.3.5.4 *Task: Uitreiken aanzeggingsbrief aan betrokkene*

Beschrijving

De aanzeggingsbrief wordt door of namens het bevoegd gezag uitgereikt aan de betrokkene

4.3.5.5 *Task: Voeren intakegesprek met betrokkene*

Beschrijving

Nadat het disciplinaire onderzoek in persoon en schriftelijk aan betrokkene is aangezegd, vindt een zogenoemd intakegesprek plaats tussen onderzoeker(-s) en betrokkene. Het doel van dit intakegesprek is betrokkene op de hoogte te brengen van de te volgen procedure, de rol van de onderzoekers, en de wederzijdse rechten en plichten. Van het houden van een intakegesprek kan worden afgezien, in die gevallen waarin betrokkene expliciet en schriftelijk aangeeft geen behoefte te hebben aan een intakegesprek.

4.3.5.6 *Task: Voeren hoorgesprek met betrokkene*

Beschrijving

Er dient in ieder geval een termijn van één week te zitten tussen het moment waarop de aanzeggingsbrief aan betrokkene wordt uitgereikt en het hoorgesprek met betrokkene, zodat hij de mogelijkheid heeft zich op het gesprek voor te bereiden en eventueel (op eigen kosten) een belangenbehartiger in te schakelen om bij het gesprek aanwezig te zijn.

4.3.5.7 *Task: Uitvoeren onderzoek*

Beschrijving

VIK zorgt dat het onderzoek wordt uitgevoerd alsook dat de onderzoeksresultaten in een rapport worden

vervat. Voorafgaand aan het afronden van het onderzoek vraagt de onderzoeker betrokkene uitdrukkelijk of naar zijn mening de feiten en omstandigheden voldoende onderzocht zijn en of het onderzoek volledig is. De onderzoeker neemt de reactie van betrokkene op in het rapport.

Indien binnen een termijn van acht weken na aanzegging van het disciplinaire onderzoek aan betrokkene het onderzoek niet is afgerond, informeert VIK vóór afloop van deze termijn het bevoegd gezag over de reden van de opgelopen vertraging alsook binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting alsnog zal worden afgerond. Verder verzoekt VIK het bevoegd gezag betrokkene zo spoedig mogelijk te (laten) informeren over de (reden van de-) opgelopen vertraging en binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting zal zijn afgerond. Deze berichtgeving kan mondeling of schriftelijk plaatsvinden.

Het bevoegd gezag informeert vervolgens de HR-jurist en de betrokken medewerker over de (reden van de-) opgelopen vertraging en binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting zal zijn afgerond.

4.3.5.8 Task: Verzenden onderzoeksrapport

Beschrijving

Na afronding van het disciplinaire onderzoek verzendt VIK het onderzoeksrapport zo spoedig mogelijk aan het bevoegd gezag en de HR-Jurist.

4.3.5.9 Task: Overleg Toetsing onderzoeksresultaten ism VIK

Beschrijving

Binnen twee weken na ontvangst van voornoemde onderzoeksresultaten toetst de HR-jurist in samenspraak met VIK of de onderzoeksresultaten voldoende zijn om tot een advies te komen.

4.3.5.10 Task: Houden afstemmingsoverleg over de vervolgstappen

Beschrijving

Er vindt een afstemmingsoverleg plaats tussen het bevoegd gezag, VIK en de HR-jurist over de te nemen vervolgstappen.

4.3.5.11 Task: Besluit nemen over advies

Beschrijving

Het bevoegd gezag neemt hierover binnen een termijn van een week na ontvangst van voornoemd advies een besluit.

4.3.5.12 Task: Opstellen besluit en informeren medewerker

Beschrijving

Het bevoegd gezag laat de HR-jurist het besluit naar aanleiding van het disciplinair onderzoek opstellen en informeert de betrokken medewerker hierover.

4.3.5.13 Task: Registratie

Beschrijving

De HR-Jurist registreert de ordemaatregelen en de afdoening.

4.3.6 RASCI tabel Uitvoeren disciplinair onderzoek

Taak	R	A	S	C	I
------	---	---	---	---	---

Voeren overleg tbv formuleren onderzoeksopdracht en aanzeggingsbrief	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag		HR-Jurist, Teamchef VIK	
Opdracht geven tot disciplinair onderzoek	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag		Onderzoeker VIK	
Ontvangst en registratie	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK			
Voeren intakegesprek met betrokkene	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK		Medewerker	
Uitvoeren onderzoek	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK			HR-Jurist
Voeren hoorgesprek met betrokkene	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK		Medewerker	
Verzenden onderzoeksrapport	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK			Bevoegd gezag, HR-Jurist
Overleg Toetsing onderzoeksresultaten ism VIK	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken		Onderzoeker VIK	
Houden afstemmingsoverleg over de vervolgstappen	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken		Onderzoeker VIK, Leidinggevende	Bevoegd gezag
Besluit nemen over advies	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			HR-Jurist, Teamchef VIK
Opstellen besluit en informeren medewerker	HR-Jurist	Bevoegd gezag			Medewerker
Registratie	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			

4.4 Strafrechtelijk onderzoek (OM)

4.4.1 Werkstroom: Uitvoeren opsporingsonderzoek (medewerker politie)

Definitie

Het uitvoeren van een strafrechtelijk onderzoek naar een medewerker van de politie.

Beschrijving

Als bij een melding van vermoedelijk plichtsverzuim tevens een redelijk vermoeden bestaat dat de betrokken medewerker een strafbaar feit heeft gepleegd, zal het bevoegd gezag het OM daarvan op de hoogte stellen. Het OM beslist vervolgens of een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart. Een strafrechtelijk onderzoek kan voorafgaand aan-, aansluitend aan-, maar ook gelijktijdig met een disciplinair onderzoek plaatsvinden. Het bevoegd gezag beslist of een evt. lopend disciplinair onderzoek

wordt afgesloten, opgeschort of voortgezet. Het strafrechtelijke proces staat los van het disciplinaire proces. De (resultaten van-) een strafrechtelijk onderzoek (vervolgning of seponering) kunnen voor het bevoegd gezag aanleiding geven om een opdracht te geven voor het instellen van een disciplinair onderzoek.

Versie

20210429 KW

4.4.2 Werkproces: Besluiten vervolgtraject bij strafrechtelijk onderzoek

Definitie

Het door het bevoegd gezag besluiten over het vervolgtraject naar het mogelijk plichtsverzuim van een medewerker naar aanleiding van een strafrechtelijk onderzoek.

Een strafrechtelijk onderzoek is een onderzoek dat in opdracht- en onder (eind-) verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht in verband met (vermoedelijke) strafbare feiten.

Beschrijving

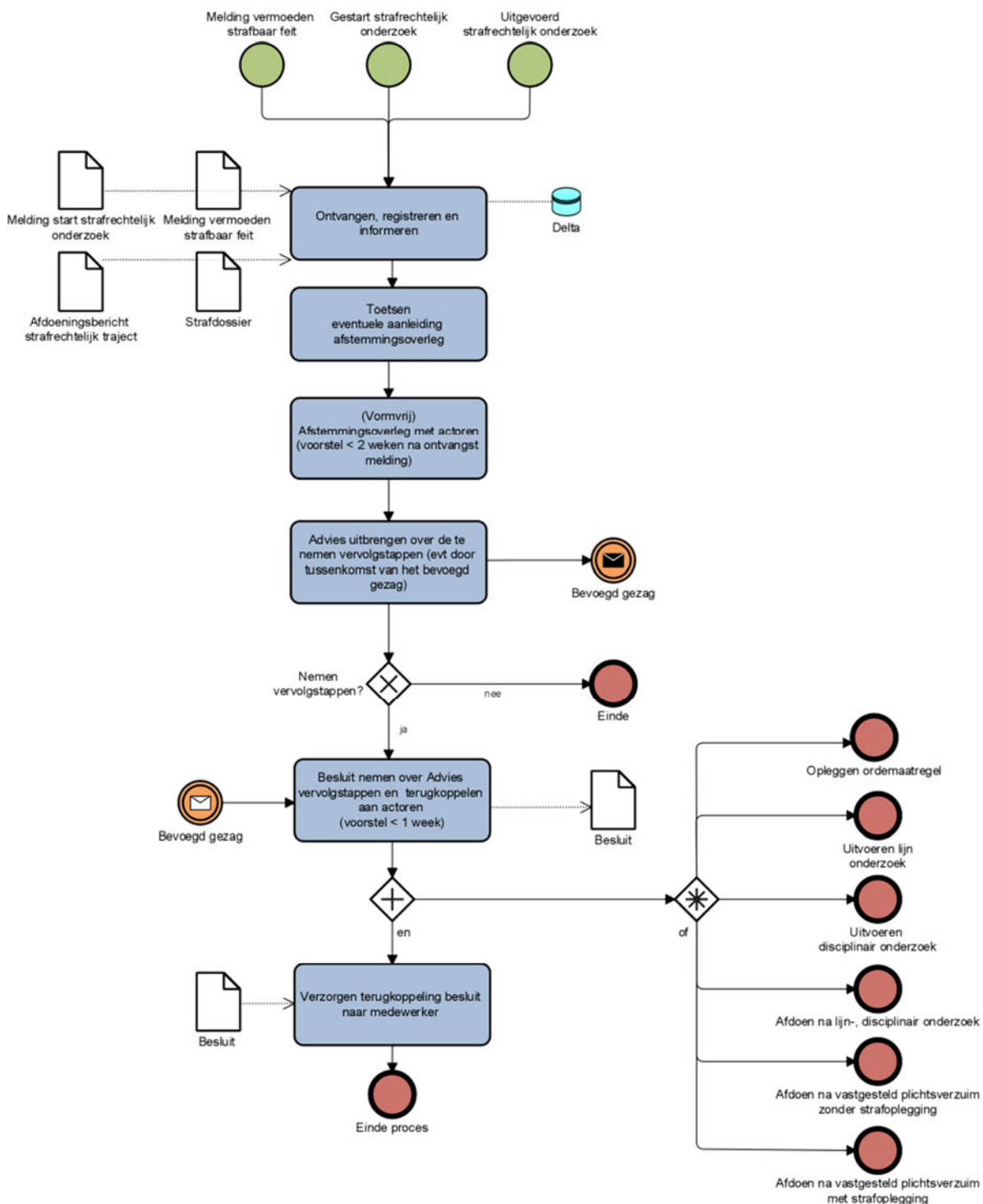
Het ontvangen en registreren van de melding van het (mogelijk) gepleegde strafbare feit, de melding van de start van een strafrechtelijk onderzoek, dan wel het strafdossier of het afdoeningsbericht. In samenwerking met HR Jurist toetsen van de melding / strafdossier / afdoeningsbericht van het OM of er eventueel aanleiding is voor een afstemmingsoverleg waarin zal worden bepaald of een disciplinair onderzoek moet volgen.

Versie

20211007 KW



Besluiten vervoltraject bij strafrechtelijk onderzoek



Figuur 6: Besluiten vervoltraject bij strafrechtelijk onderzoek

4.4.2.1 Task: Ontvangen, registreren en informeren

Beschrijving

Het ontvangen en registreren van de melding van het vermoeden van een gepleegd strafbaar feit, de melding van de start van een strafrechtelijk onderzoek, dan wel het strafdossier of het OM afdoeningsbericht.

4.4.2.2 Task: Toetsen eventuele aanleiding afstemmingsoverleg

Beschrijving

Het bevoegd gezag kan besluiten om een opdracht te geven tot een disciplinair of oriënterend onderzoek nav het vermoeden van een gepleegd strafbaar feit, de melding van de start van een strafrechtelijk onderzoek, dan wel een strafdossier of een OM afdoeningsbericht.

4.4.2.3 Task: (Vormvrij) Afstemmingsoverleg met actoren (voorstel < 2 weken na ontvangst melding)

Beschrijving

Er vindt een afstemmingsoverleg plaats tussen het bevoegd gezag, VIK en HR-jurist over de te nemen vervolgstappen. In het afstemmingsoverleg zal worden bepaald of vervolgstappen nodig zijn.

4.4.2.4 Task: Advies uitbrengen over de te nemen vervolgstappen (evt door tussenkomst van het bevoegd gezag)

Beschrijving

Vanuit het afstemmingsoverleg wordt advies uitgebracht over de te nemen vervolgstappen aan het bevoegd gezag.

4.4.2.5 Task: Besluit nemen over Advies vervolgstappen en terugkoppelen aan actoren (voorstel < 1 week)

Beschrijving

Het bevoegd gezag neemt een besluit op het advies over de te nemen vervolgstappen en koppelt dit besluit terug aan VIK en de HR-jurist.

4.4.2.6 Task: Verzorgen terugkoppeling besluit naar medewerker

Beschrijving

Het bevoegd gezag verzorgt de terugkoppeling naar de betrokken medewerker over de stand van zaken van het disciplinaire traject en het besluit over de te nemen vervolgstappen.

4.4.3 RASCI tabel Besluiten vervolgtraject bij strafrechtelijk onderzoek

Taak	R	A	S	C	I
Ontvangen, registreren en informeren	Onderzoeker VIK	Teamchef VIK			
Toetsen eventuele aanleiding afstemmingsoverleg	Bevoegd gezag, Onderzoeker VIK	Teamchef VIK		HR-Jurist	
(Vormvrij) Afstemmingsoverleg met actoren (voorstel < 2 weken na ontvangst melding)	Onderzoeker VIK	Bevoegd gezag, Teamchef VIK		HR-Jurist	
Advies uitbrengen over de te nemen vervolgstappen (evt door	HR-Jurist	Teamchef arbeidszaken			Bevoegd gezag

tussenkomsst van het bevoegd gezag)					
Besluit nemen over Advies vervolgstappen en terugkoppelen aan actoren (voorstel < 1 week)	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			HR-Jurist, Teamchef VIK
Verzorgen terugkoppeling besluit naar medewerker	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			Medewerker

4.5 Afdoening en maatregelen

4.5.1 Werkproces: Opleggen ordemaatregel

Definitie

Het (tussentijds) opleggen van een ordemaatregel aan een medewerker.

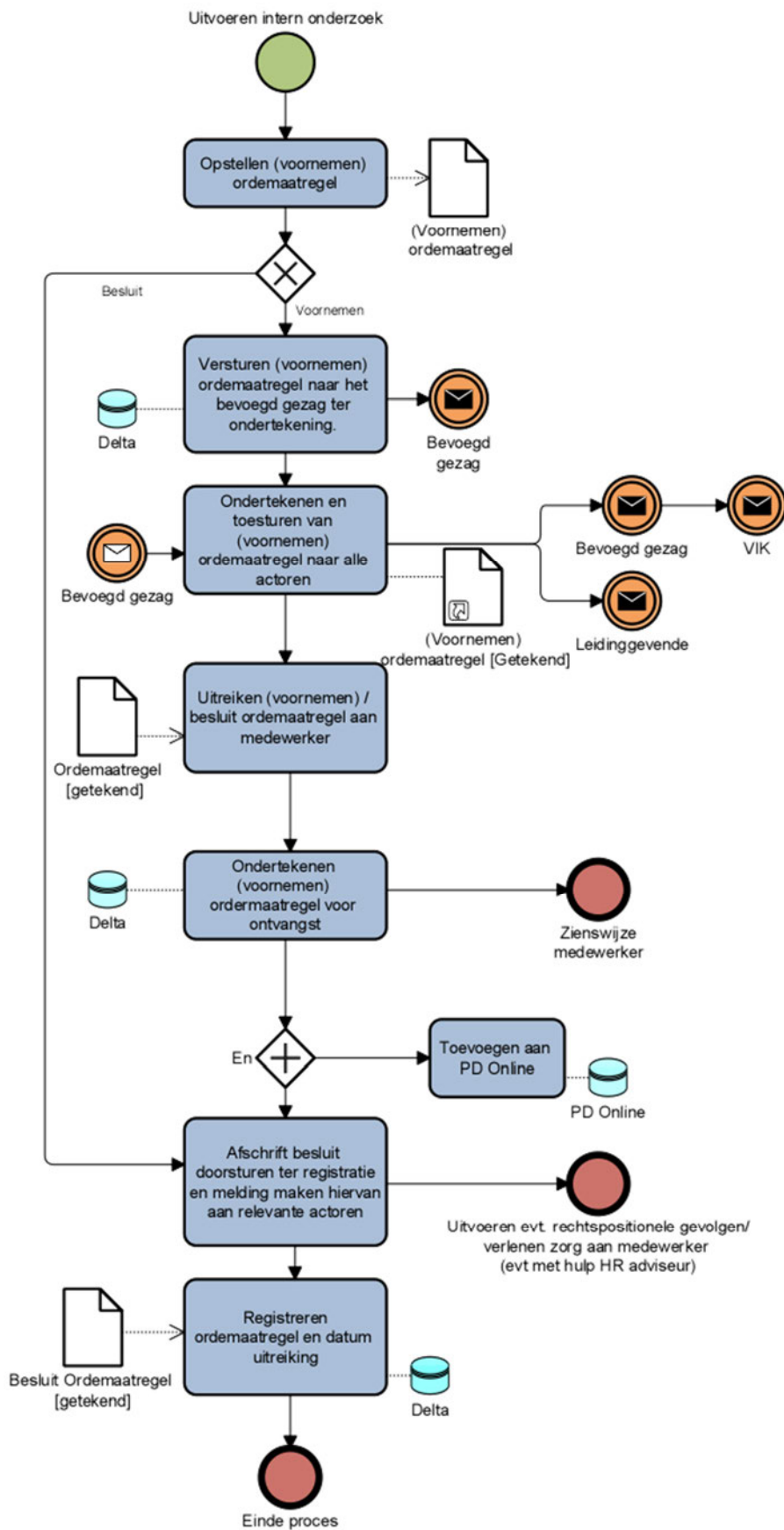
Beschrijving

Indien naar aanleiding van het vermoedelijke plichtsverzuim door het bevoegd gezag wordt besloten tot het (tussentijds-) opleggen van een ordemaatregel aan een medewerker.

Versie

20210709 KW

Opleggen ordemaatregel



Figuur 7: Opleggen ordemaatregel

4.5.1.1 *Task: Opstellen (voornemen) ordemaatregel*

Beschrijving

De HR-jurist stelt het (voornemen) ordemaatregel onverwijld na kennisneming van het besluit van het bevoegd gezag op. Een ordemaatregel kan opgelegd, verlengd of opgeheven worden. Als de ordemaatregel een voornemen is gaat het voornemen hierna naar het bevoegd gezag. Als de ordemaatregel direct genomen wordt gaat de ordemaatregel door als besluit naar het bevoegd gezag.

4.5.1.2 *Task: Versturen (voornemen) ordemaatregel naar het bevoegd gezag ter ondertekening.*

Beschrijving

De HR-Jurist verstuurd het (voornemen) ordemaatregel naar het bevoegd gezag ter ondertekening.

4.5.1.3 *Task: Ondertekenen en toesturen van (voornemen) ordemaatregel naar alle actoren*

Beschrijving

Na ondertekening stuurt de HR-Jurist een kopie van het ondertekende (voornemen) ordemaatregel naar de direct leidinggevende(-n), het bevoegd gezag en VIK.

4.5.1.4 *Task: Uitreiken (voornemen) ordemaatregel aan medewerker*

Beschrijving

Het bevoegd gezag reikt het (voornemen) ordemaatregel (ter ondertekening door de betrokken medewerker) binnen een termijn van een week na ontvangst uit aan de betrokken medewerker.

4.5.1.5 *Task: Ondertekenen (voornemen) ordemaatregel voor ontvangst*

Beschrijving

De betrokken medewerker ondertekent de (voornemen) ordemaatregel voor ontvangst. Indien er sprake is van een voornemen, heeft de betrokken medewerker de gelegenheid zijn/haar zienswijze te geven op het voornemen ordemaatregel. In Delta wordt dan de wachtstand status 'wachten op zienswijze' geregistreerd. Indien sprake is van vereiste spoed, kan direct een besluit ordemaatregel worden opgemaakt en wordt het voornemen overgeslagen.

4.5.1.6 *Task: Toevoegen aan PD Online*

Beschrijving

De leidinggevende zorgt ervoor dat een afschrift van het besluit in het PD van de medewerker wordt gevoegd. De HR-Jurist of de HR-Adviseur kunnen ook het besluit toevoegen aan het personeelsdossier.

4.5.1.7 *Task: Afschrift besluit doorsturen ter registratie en melding maken hiervan aan relevante actoren*

Beschrijving

Nadat van betrokkene de zienswijze op het voornemen ordemaatregel ontvangen is, wordt deze zienswijze door het bevoegd gezag beoordeeld en wordt er een besluit ordemaatregel opgesteld.

4.5.1.8 *Task: Registreren ordemaatregel en datum uitreiking*

Beschrijving

De HR-jurist registreert welke ordemaatregel door het bevoegd gezag is opgelegd alsook wanneer deze

aan de betrokken medewerker is uitgereikt.

4.5.2 RASCI tabel Opleggen ordemaatregel

Taak	R	A	S	C	I
Opstellen (voornemen) ordemaatregel	HR-Jurist	Teamchef arbeidszaken			Bevoegd gezag
Versturen (voornemen) ordemaatregel naar het bevoegd gezag ter ondertekening.	HR-Jurist	Teamchef arbeidszaken			Bevoegd gezag
Ondertekenen en toesturen van (voornemen) ordemaatregel naar alle actoren	HR-Jurist	Bevoegd gezag			HR-Adviseur, Leidinggevende, Teamchef VIK
Uitreiken (voornemen) / besluit ordemaatregel aan medewerker	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			Medewerker
Ondertekenen (voornemen) ordemaatregel voor ontvangst	Medewerker	Medewerker			Bevoegd gezag
Toevoegen aan PD Online	Leidinggevende	Bevoegd gezag			
Afschrift besluit doorsturen ter registratie en melding maken hiervan aan relevante actoren	Leidinggevende, HR-Jurist	Bevoegd gezag			
Registreren ordemaatregel en datum uitreiking	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			

4.5.3 Werkproces: Informeren over afdoening, geen plichtsverzuim

Definitie

Het informeren door de direct leidinggevende van de medewerker dat er geen plichtsverzuim is vastgesteld.

Beschrijving

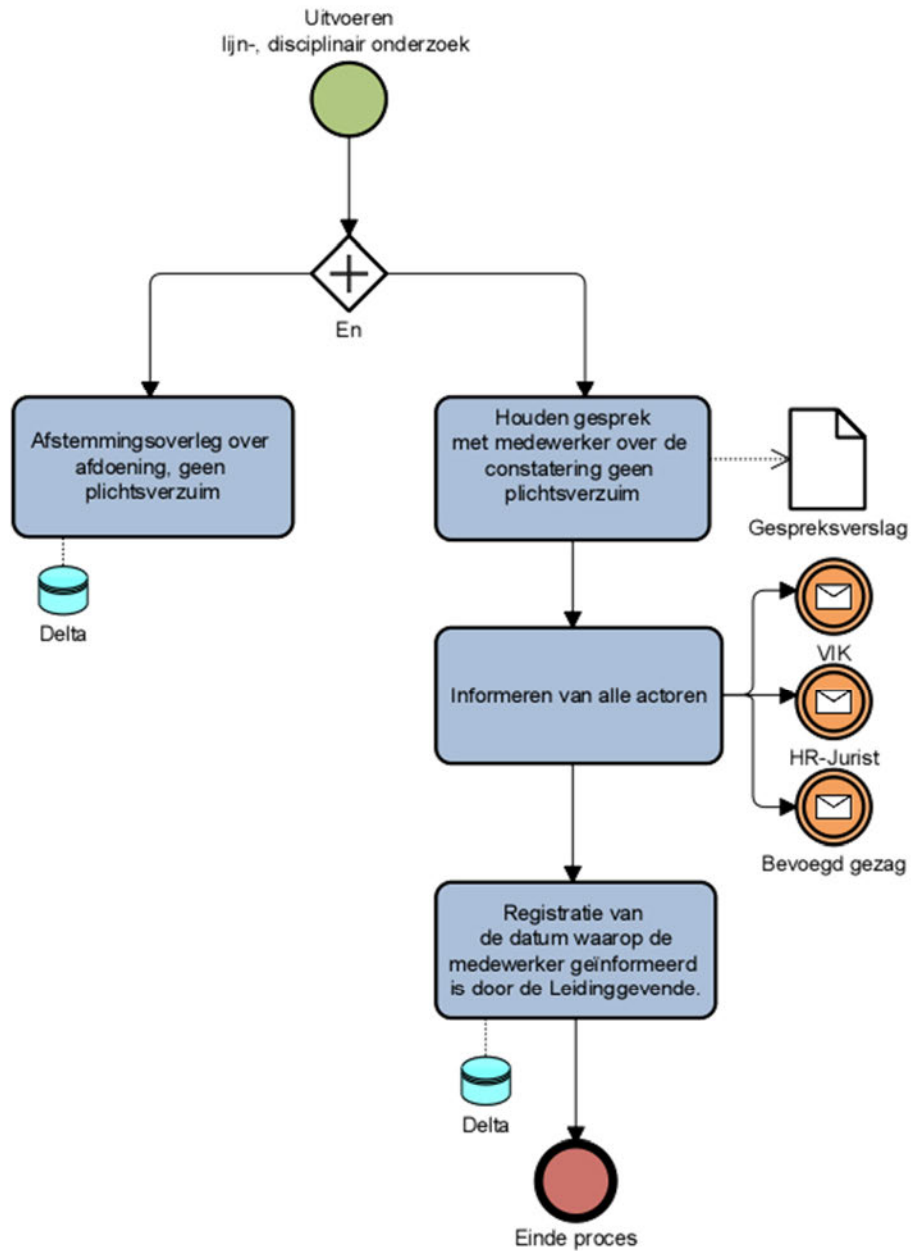
In de afdoeningsfase komt het tot een afronding na een melding van vermoedelijk plichtsverzuim. Een van de afdoeningsvarianten is het informeren van de betrokken medewerker over de afdoening omdat er geen plichtsverzuim geconstateerd is tijdens het uitvoeren van het lijn-, of disciplinaire onderzoek. Dit dient te worden vastgelegd in een gespreksverslag.

Versie

20210709 KW



Informereren over afdoening, geen plichtsverzuim



Figuur 8: Informeren over afdoening, geen plichtsverzuim

4.5.3.1 Task: Afstemmingsoverleg over afdoening, geen plichtsverzuim

Beschrijving

Na het lijn-, disciplinair onderzoek kan het bevoegd gezag na advies van de HR-Jurist de constatering geen plichtsverzuim nemen en dit terugkoppelen aan de direct leidinggevende(-n), VIK en de HR-jurist. Dit is een mondeling overleg.

4.5.3.2 Task: Houden gesprek met medewerker over de constatering geen plichtsverzuim

Beschrijving

De direct leidinggevende informeert de betrokken medewerker bij voorkeur binnen een termijn van twee weken na kennisgeving van de constatering van het bevoegd gezag, mondeling dan wel schriftelijk, over de melding van het vermoedelijke plichtsverzuim en de eindconclusie dat er geen plichtsverzuim is vastgesteld. Van dit gesprek wordt een gespreksverslag opgesteld.

4.5.3.3 Task: Informeren van alle actoren

Beschrijving

De direct leidinggevende informeert alle actoren (VIK, HR-Jurist en het bevoegd gezag) zodra de medewerker op de hoogte is gesteld van deze afdoening. Tevens wordt de datum van het gesprek met de medewerker en het gespreksverslag doorgegeven.

4.5.3.4 Task: Registratie van de datum waarop de medewerker geïnformeerd is door de Leidinggevende.

Beschrijving

De HR-Jurist registreert het moment waarop de betrokken medewerker over de afdoening is geïnformeerd.

4.5.4 RASCI tabel Informeren over afdoening, geen plichtsverzuim

Taak	R	A	S	C	I
Afstemmingsoverleg over afdoening, geen plichtsverzuim	HR-Jurist	Bevoegd gezag			Leidinggevende, Teamchef VIK
Houden gesprek met medewerker over de constatering geen plichtsverzuim	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Medewerker
Informeren van alle actoren	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Bevoegd gezag, HR-Jurist, Teamchef VIK
Registratie van de datum waarop de medewerker geïnformeerd is door de Leidinggevende.	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			

4.5.5 Werkproces: Versturen afdoeningsbericht, geen plichtsverzuim

Definitie

Het opstellen, versturen en archiveren van het afdoeningsbericht waarin staat dat na het uitgevoerde lijn-, disciplinaire onderzoek niet is gebleken dat er plichtsverzuim heeft plaatsgevonden.

Beschrijving

In dit werkproces zijn de activiteiten uitgewerkt voor de administratieve verwerking van het afdoeningsbericht wanneer na disciplinair onderzoek geen plichtsverzuim is vastgesteld.

De jurist zorgt voor het opstellen van het bericht. Het bevoegd gezag ondertekent het bericht en de direct leidinggevende zorgt voor de uitreiking aan de medewerker. Het bericht wordt toegevoegd aan het personeelsdossier. De HR-Jurist is verantwoordelijk voor het registreren van de datum van uitreiking door de leidinggevende aan de medewerker.

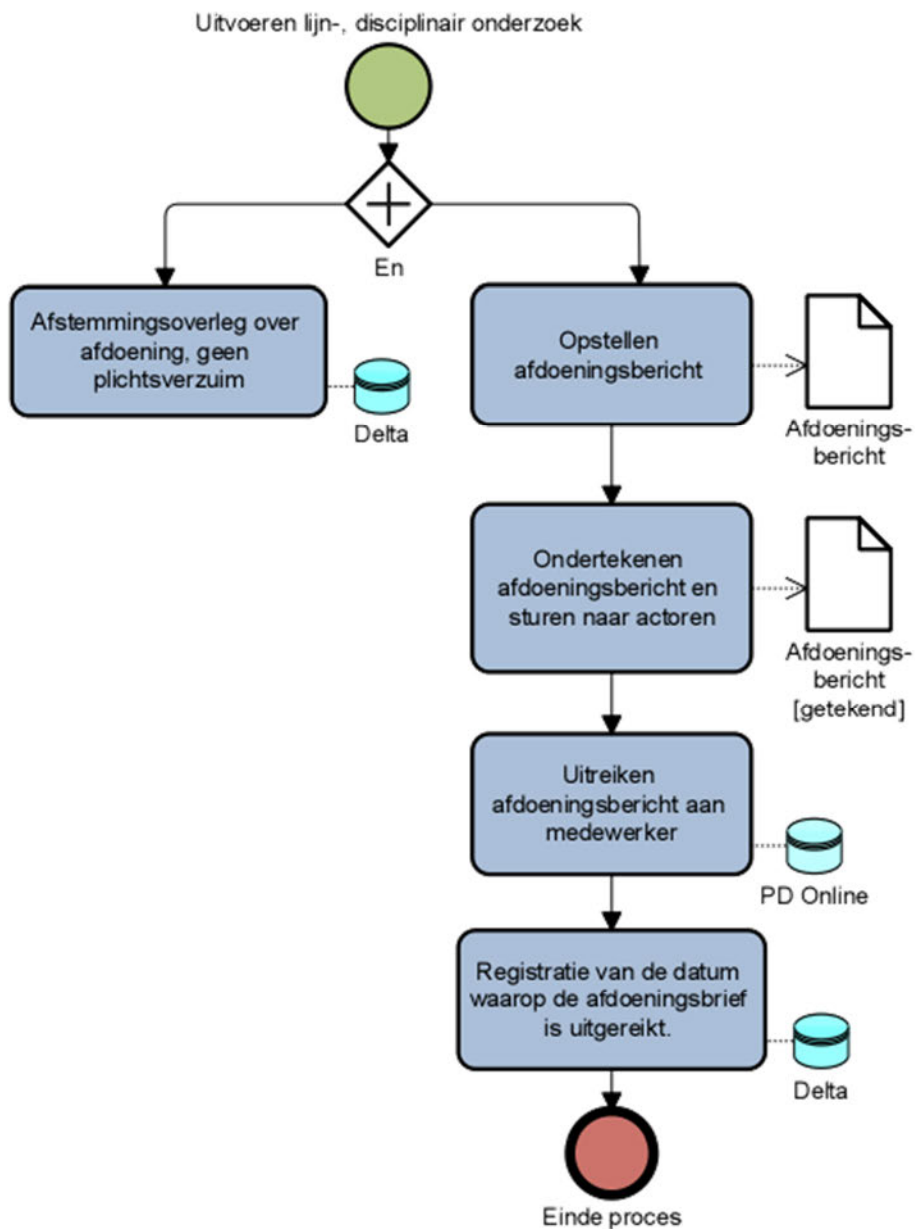
Note: Als er een schriftelijke aanzegging is geweest dan vindt er een schriftelijk afdoening plaats

Versie

20210709 KW



Versturen afdoeningsbericht, geen plichtsverzuim



Figuur 9: Versturen afdoeningsbericht, geen plichtsverzuim

4.5.5.1 Task: Opstellen afdoeningsbericht

Beschrijving

De HR-jurist stelt binnen een termijn van twee weken na kennisneming van het besluit van het bevoegd gezag het afdoeningsbericht op en stuurt deze stukken naar het bevoegd gezag ter ondertekening.

4.5.5.2 Task: Afstemmingsoverleg over afdoening, geen plichtsverzuim

Beschrijving

Na het lijn-, disciplinair onderzoek kan het bevoegd gezag na advies van de HR-Jurist de constatering geen plichtsverzuim nemen en dit terugkoppelen aan de direct leidinggevende(-n), VIK en de HR-jurist. Dit is een mondeling overleg.

4.5.5.3 Task: Ondertekenen afdoeningsbericht en sturen naar actoren

Beschrijving

Na ondertekening stuurt het bevoegd gezag een afschrift van de ondertekende afdoeningsbrief naar de HR-Jurist. De HR-Jurist is verantwoordelijk voor de verdere verspreiding naar de direct leidinggevende(-n) en VIK. Verder stuurt de HR-Jurist de originele afdoeningsbrief zo spoedig mogelijk naar de direct leidinggevende(-n)

4.5.5.4 Task: Uitreiken afdoeningsbericht aan medewerker

Beschrijving

De direct leidinggevende reikt vervolgens de afdoeningsbericht binnen een termijn van twee weken na ontvangst van het stuk uit aan de betrokken medewerker en voegt een afschrift van deze afdoeningsbrief in het PD van de medewerker. Het toevoegen van de afdoeningsbrief aan het PD kan ook door de HR-Jurist gedaan worden.

4.5.5.5 Task: Registratie van de datum waarop de afdoeningsbrief is uitgereikt.

Beschrijving

De HR-Jurist registreert de datum waarop de afdoeningsbrief is uitgereikt.

4.5.6 RASCI tabel Versturen afdoeningsbericht, geen plichtsverzuim

Taak	R	A	S	C	I
Afstemmingsoverleg over afdoening, geen plichtsverzuim	HR-Jurist	Bevoegd gezag			Leidinggevende, Onderzoeker VIK
Opstellen afdoeningsbericht	HR-Jurist	Teamchef arbeidszaken		Bevoegd gezag	
Ondertekenen afdoeningsbericht en sturen naar actoren	Bevoegd gezag, HR-Jurist	Bevoegd gezag	Leidinggevende		Teamchef VIK
Uitreiken afdoeningsbericht aan medewerker	Leidinggevende, HR-Jurist	Bevoegd gezag			Medewerker
Registratie van de datum waarop de afdoeningsbrief is uitgereikt.	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			

4.5.7 Werkproces: Voeren correctiegesprek, geen plichtsverzuim

Definitie

Na het uitgevoerde disciplinaire onderzoek is gebleken dat er geen plichtsverzuim heeft plaatsgevonden en er een correctiegesprek gevoerd zal worden. Hierbij wordt een gespreksverslag opgesteld en gearhiveerd.

Beschrijving

In dit werkproces zijn de activiteiten uitgewerkt voor de administratieve verwerking wanneer na disciplinair onderzoek geen plichtsverzuim is vastgesteld. In dit geval kan worden gekozen voor een correctiegesprek.

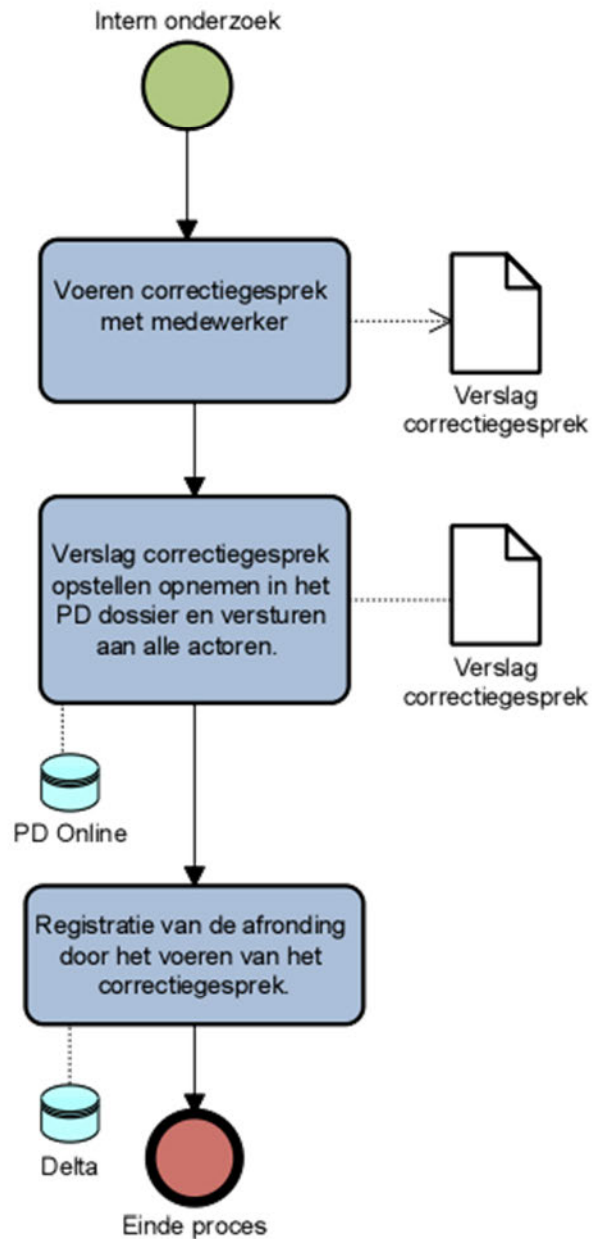
Bij een correctiegesprek, wordt het gespreksverslag toegevoegd aan het personeelsdossier. De HR-Jurist is verantwoordelijk voor het registreren van de afronding van de correctie.

Versie

20210709 KW



Voeren correctiegesprek, geen plichtsverzuim



Figuur 10: Voeren correctiegesprek, geen plichtsverzuim

4.5.7.1 Task: Voeren correctiegesprek met medewerker

Beschrijving

De leidinggevende voert binnen een termijn van twee weken na kennisneming van het besluit van het bevoegd gezag het correctiegesprek met de betrokken medewerker en maakt een verslag op van het gesprek.

4.5.7.2 *Task: Verslag correctiegesprek opstellen opnemen in het PD dossier en versturen aan alle actoren.*

Beschrijving

De leidinggevende stuurt een afschrift van het verslag van het correctiegesprek, inclusief de evt. aanvullingen of opmerkingen van de betrokken medewerker naar VIK en de HR-jurist en voegt het gespreksverslag in het PD van de betrokken medewerker. De HR-Jurist kan het verslag ook toevoegen aan het PD.

4.5.7.3 *Task: Registratie van de afronding door het voeren van het correctiegesprek.*

Beschrijving

De HR-Jurist registreert dat het bevoegd gezag heeft besloten tot afdoening middels een correctiegesprek alsook het moment waarop het correctiegesprek met de betrokken medewerker heeft plaatsgevonden.

4.5.8 RASCI tabel Voeren correctiegesprek, geen plichtsverzuim

Taak	R	A	S	C	I
Voeren correctiegesprek met medewerker	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Medewerker
Verslag correctiegesprek opstellen opnemen in het PD dossier en versturen aan alle actoren.	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Leidinggevende, Medewerker, HR-Jurist, Teamchef VIK
Registratie van de afronding door het voeren van het correctiegesprek.	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			

4.5.9 Werkproces: Plichtsverzuim, versturen waarschuwingsbrief

Definitie

Het opstellen, versturen en archiveren van het waarschuwingsbericht waarin staat dat na het uitgevoerde disciplinaire onderzoek is gebleken dat er plichtsverzuim heeft plaatsgevonden, maar dat geen strafoplegging zal plaatsvinden.

Beschrijving

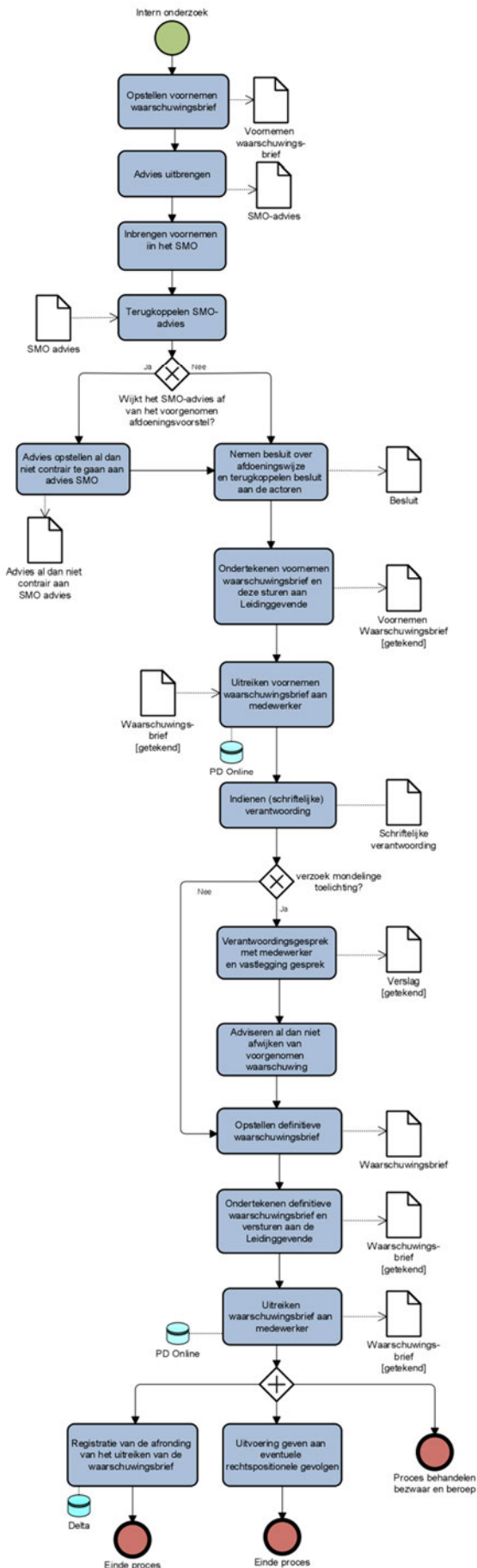
In dit werkproces zijn de activiteiten uitgewerkt voor de administratieve verwerking wanneer na disciplinair onderzoek plichtsverzuim is vastgesteld, maar dat geen strafoplegging zal plaatsvinden. In dit geval kan worden gekozen voor een schriftelijke waarschuwing. De HR-jurist zorgt voor het opstellen van het voornemen. Het SMO adviseert over het voornemen. Het bevoegd gezag neemt de beslissing over de voorgenomen afdoeningswijze en informeert VIK. De medewerker heeft het recht om hierop een schriftelijke of een mondelinge verantwoording in te dienen. De HR-jurist stelt de definitieve waarschuwingsbrief op, na een eventuele zienswijze/ verantwoording. Bij een schriftelijke waarschuwing ondertekent het bevoegd gezag de brief en de direct leidinggevende zorgt voor de uitreiking aan de medewerker. De brief wordt toegevoegd aan het personeelsdossier.

De HR-Jurist is verantwoordelijk voor het registreren van de afronding en de datum van uitreiking van de brief door de leidinggevende aan de medewerker.

Versie

20210709 KW

Plichtsverzuim, versturen waarschuwingsbrief



Figuur 11: Plichtsverzuim, versturen waarschuwingsbrief

4.5.9.1 Task: Opstellen voornemen waarschuwingsbrief

Beschrijving

De HR-jurist stelt indien er sprake is van plichtsverzuim, binnen een termijn van twee weken, na ontvangst van het besluit van het bevoegd gezag, de voornemen waarschuwingsbrief op.

4.5.9.2 Task: Advies uitbrengen

Beschrijving

De HR-Jurist brengt advies uit.

4.5.9.3 Task: Inbrengen voornemen in het SMO

Beschrijving

De HR-jurist brengt het voorgenomen afdoeningsvoorstel, binnen een termijn van twee weken na ontvangst het besluit van het bevoegd gezag, in het landelijk Strafmaatoverleg (hierna: SMO) in ter advisering.

4.5.9.4 Task: Terugkoppelen SMO-advies

Beschrijving

Nadat de zaak is ingebracht in het SMO koppelt de HR-jurist het advies van het SMO meteen terug aan VIK en het bevoegd gezag.

4.5.9.5 Task: Advies opstellen al dan niet contrair te gaan aan advies SMO

Beschrijving

Indien het SMO advies geeft af te wijken van het afdoeningsvoornemen, brengt de HR-jurist ook meteen advies uit aan de leidinggevenden en het bevoegd gezag ten aanzien van het al dan niet contrair gaan aan het advies van het SMO. Dit advies kan evt. ook mondeling door de HR-Jurist worden overgebracht.

4.5.9.6 Task: Nemen besluit over afdoeningswijze en terugkoppelen besluit aan de actoren

Beschrijving

Het bevoegd gezag neemt vervolgens binnen een termijn van een week na ontvangst van voornoemd advies van de HR-jurist een besluit (al dan niet in afwijking van het advies van het SMO) over de afdoeningswijze, zijnde een schriftelijke waarschuwing, en koppelt dit besluit terug aan de direct leidinggevende(-n), VIK en de HR-jurist.

4.5.9.7 Task: Ondertekenen voornemen waarschuwingsbrief en deze sturen aan Leidinggevende

Beschrijving

Na de ondertekening stuurt het bevoegd gezag een afschrift van de ondertekende voornemen waarschuwingsbrief naar de HR-Jurist. De HR-Jurist zorgt voor verdere verspreiding naar de direct leidinggevende(-n) en VIK. Verder stuurt de HR-Jurist de originele waarschuwingsbrief naar de direct leidinggevende(-n).

4.5.9.8 Task: Uitreiken voornemen waarschuwingsbrief aan medewerker

Beschrijving

De direct leidinggevende reikt de voornemen waarschuwingsbrief binnen een termijn van twee weken na ontvangst van dat stuk uit aan de betrokken medewerker en voegt een afschrift van deze waarschuwingsbrief in het PD van de medewerker. De HR-Jurist kan de waarschuwingsbrief ook toevoegen aan het PD.

4.5.9.9 Task: Indienen (schriftelijke) verantwoording

Beschrijving

De betrokken medewerker heeft vervolgens een termijn van twee weken na de datum van uitreiking van de voornemen waarschuwingsbrief om een schriftelijke verantwoording in te dienen. Of om een afspraak te maken voor een mondelinge verantwoording/zienswijze.

4.5.9.10 Task: Verantwoordingsgesprek met medewerker en vastlegging gesprek

Beschrijving

Indien de betrokken medewerker in de verantwoordingsbrief, telefonisch of per e-mail kenbaar heeft gemaakt een mondelinge toelichting te willen geven ten overstaan van het bevoegd gezag, wordt door het bevoegd gezag op zo'n kort mogelijke termijn na ontvangst van de verantwoordingsbrief een gesprek met de betrokken medewerker en evt. diens belangenbehartiger ingepland, in het bijzijn van de HR-jurist. Het bevoegd gezag zorgt voor de verslaglegging tijdens het verantwoordingsgesprek. Nadat het verslag van het verantwoordingsgesprek is vastgesteld en ondertekend door het bevoegd gezag, stuurt het bevoegd gezag een afschrift van het gespreksverslag naar VIK en de HR-jurist.

4.5.9.11 Task: Adviseren al dan niet afwijken van voorgenomen waarschuwing

Beschrijving

Nadat de verantwoording heeft plaatsgevonden, adviseert de HR-jurist het bevoegd gezag of hetgeen tijdens de verantwoording naar voren is gebracht aanleiding geeft af te wijken van de voorgenomen waarschuwing.

4.5.9.12 Task: Opstellen definitieve waarschuwingsbrief

Beschrijving

De HR-jurist stelt binnen een termijn van twee weken na ontvangst van voornoemd besluit van het bevoegd gezag de definitieve waarschuwingsbrief op en stuurt deze vervolgens naar het bevoegd gezag ter ondertekening.

4.5.9.13 Task: Ondertekenen definitieve waarschuwingsbrief en versturen aan de Leidinggevende

Beschrijving

Het bevoegd gezag stuurt na de ondertekening een afschrift van het ondertekende strafbesluit naar de HR-Jurist. De HR-jurist zorgt voor verdere verspreiding naar de direct leidinggevende(-n) en VIK.

4.5.9.14 Task: Uitreiken waarschuwingsbrief aan medewerker

Beschrijving

De direct leidinggevende reikt de waarschuwingsbrief binnen een termijn van twee weken na ontvangst van het stuk uit aan de betrokken medewerker en voegt een afschrift van de waarschuwingsbrief in het PD van de medewerker. Indien een verantwoordingsgesprek met de medewerker heeft plaatsgevonden, dient tevens een afschrift van het verslag van het verantwoordingsgesprek als bijlage bij de waarschuwingsbrief

te worden gevoegd.

4.5.9.15 Task: Registratie van de afronding van het uitreiken van de waarschuwingsbrief

Beschrijving

De HR-Jurist registreert het besluit tot de schriftelijke waarschuwing en het moment waarop de waarschuwingsbrief aan de betrokken medewerker is uitgereikt.

4.5.9.16 Task: Uitvoering geven aan eventuele rechtspositionele gevolgen

Beschrijving

De direct leidinggevende zorgt ervoor dat de evt. rechtspositionele gevolgen van voornoemde waarschuwingsbrief worden uitgevoerd en is verantwoordelijk voor het verlenen van (na-)zorg aan de betrokken medewerker. De HR-adviseur kan de leidinggevende hier ondersteuning in bieden.

4.5.10 RASCI tabel Plichtsverzuim, versturen waarschuwingsbrief

Taak	R	A	S	C	I
Opstellen voornemen waarschuwingsbrief	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			Bevoegd gezag
Advies uitbrengen	HR-Jurist	Bevoegd gezag			
Inbrengen voornemen in het SMO	HR-Jurist	Bevoegd gezag			
Terugkoppelen SMO-advies	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			Teamchef VIK, Bevoegd gezag
Advies opstellen al dan niet contrair te gaan aan advies SMO	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			Bevoegd gezag, Leidinggevende
Nemen besluit over afdoeningswijze en terugkoppelen besluit aan de actoren	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			Teamchef VIK, Leidinggevende, HR-Jurist
Ondertekenen voornemen waarschuwingsbrief en deze sturen aan Leidinggevende	Bevoegd gezag, HR-Jurist	Bevoegd gezag			Teamchef VIK, Leidinggevende
Uitreiken voornemen waarschuwingsbrief aan medewerker	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Medewerker, HR-Jurist
Indienen (schriftelijke) verantwoording	Medewerker	Medewerker			

Verantwoordingsgesprek met medewerker en vastlegging gesprek	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag		Medewerker, HR-Jurist	Teamchef VIK, HR-Jurist
Adviseren al dan niet afwijken van voorgenomen waarschuwing	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			Bevoegd gezag
Opstellen definitieve waarschuwingsbrief	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken		Bevoegd gezag	
Ondertekenen definitieve waarschuwingsbrief en versturen aan de Leidinggevende	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			Teamchef VIK, Leidinggevende, HR-Jurist
Uitreiken waarschuwingsbrief aan medewerker	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Teamchef VIK, Medewerker, HR-Jurist
Registratie van de afronding van het uitreiken van de waarschuwingsbrief	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			
Uitvoering geven aan eventuele rechtspositionele gevolgen	Leidinggevende	Bevoegd gezag	HR-Adviseur, Medewerker		

4.5.11 Werkproces: Versturen besluit strafoplegging

Definitie

Het opstellen, versturen en archiveren van het besluit waarin staat dat na het uitgevoerde lijn-, disciplinaire onderzoek is gebleken dat er plichtsverzuim heeft plaatsgevonden en dat strafoplegging zal plaatsvinden.

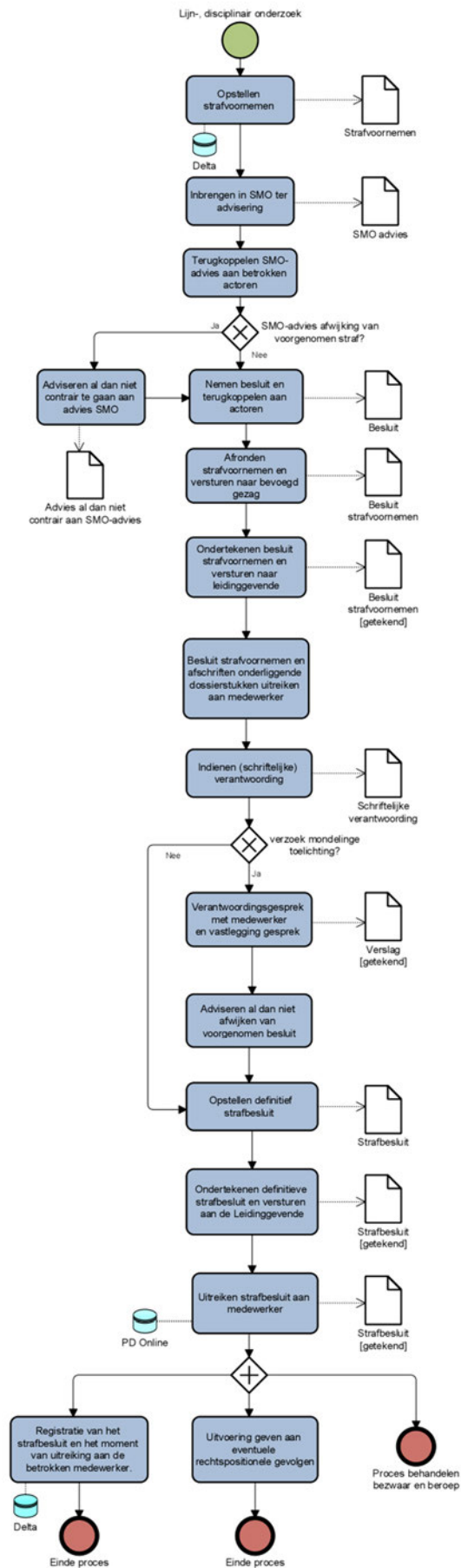
Beschrijving

In dit werkproces zijn de activiteiten uitgewerkt voor de administratieve verwerking wanneer na het lijn-, disciplinair onderzoek plichtsverzuim is vastgesteld en dat strafoplegging zal plaatsvinden. De jurist zorgt voor het opstellen van het voornemen. Het SMO geeft advies over de strafmaat. Het bevoegd gezag neemt de beslissing over het voorgenomen besluit en informeert de betrokken actoren. De leidinggevende reikt het voorgenomen besluit en een afschrift van de onderliggende dossierstukken uit aan de medewerker. De medewerker heeft het recht om hierop een schriftelijke of een mondelinge verantwoording in te dienen. Het bevoegd gezag besluit na advies van de HR-Jurist of het voorgenomen besluit wordt uitgevoerd dan wel een andere straf of afdoening. De HR-jurist stelt het definitieve strafbesluit op, na een eventuele zienswijze/ verantwoording, het bevoegd gezag ondertekent het besluit en de leidinggevende reikt het besluit uit en zorgt voor archivering in het personeelsdossier. De HR-Jurist is verantwoordelijk voor het registreren van de afronding van het besluit strafoplegging en de datum van uitreiking van de brief door de leidinggevende aan de medewerker.

Versie

20210709 KW

Versturen besluit strafoplegging



Figuur 12: Versturen besluit strafoplegging

4.5.11.1 Task: Opstellen strafvoornemen

Beschrijving

Een lijn -, disciplinair onderzoek met conclusie wel plichtsverzuim wordt door de HR-Jurist afgehandeld m.b.t het opstellen van het concept, voornemen en het besluit disciplinair (strafmaat). Indien door het bevoegd gezag wordt vastgesteld dat sprake is van plichtsverzuim en tot strafoplegging wordt overgegaan, dan stelt de HR-jurist het strafvoornemen binnen een termijn van twee weken na kennisneming van het besluit van het bevoegd gezag op. Als er een aanvullend onderzoek (door VIK) nodig is, dan moet het onderzoek in Delta gelabeld kunnen worden. Wachtstand met status 'aanvullend onderzoek VIK'.

4.5.11.2 Task: Inbrengen in SMO ter advisering

Beschrijving

De HR-jurist brengt het strafvoornemen, binnen een termijn van twee weken na ontvangst het besluit van het bevoegd gezag, in het landelijk Strafmaatoverleg (hierna: SMO) in ter advisering.

4.5.11.3 Task: Terugkoppelen SMO-advies aan betrokken actoren

Beschrijving

Nadat het SMO advies heeft uitgebracht over de zaak, koppelt de HR-jurist het advies van het SMO meteen terug aan de direct leidinggevende(-n), VIK en het bevoegd gezag. Het terugkoppelen van het advies kan mondeling.

4.5.11.4 Task: Adviseren al dan niet contrair te gaan aan advies SMO

Beschrijving

Indien het SMO het advies heeft gegeven af te wijken van de voorgenomen straf, brengt de HR-jurist gelijk advies uit al dan niet contrair te gaan aan het advies van het SMO.

4.5.11.5 Task: Nemen besluit en terugkoppelen aan actoren

Beschrijving

Het bevoegd gezag neemt vervolgens binnen een termijn van een week na ontvangst van voornoemd advies van de HR-jurist een besluit (al dan niet in afwijking van het advies van het SMO) en koppelt dit terug aan de direct leidinggevende(-n), VIK en de HR-jurist.

4.5.11.6 Task: Afronden strafvoornemen en versturen naar bevoegd gezag

Beschrijving

De HR-jurist rond vervolgens het strafvoornemen zo spoedig mogelijk af en stuurt het naar het bevoegd gezag ter ondertekening.

4.5.11.7 Task: Ondertekenen besluit strafvoornemen en versturen naar leidinggevende

Beschrijving

Na ondertekening stuurt het bevoegd gezag een afschrift van het ondertekende strafvoornemen naar de HR-jurist en VIK. Het originele strafvoornemen met ontvangstformulier gaat naar de direct leidinggevende(-n).

4.5.11.8 Task: Besluit strafvoornemen en afschriften onderliggende dossierstukken uitreiken aan medewerker

Beschrijving

De direct leidinggevende reikt het strafvoornemen, inclusief afschriften van de onderliggende dossierstukken, binnen een termijn van twee weken na ontvangst van het stuk uit aan de betrokken medewerker. Verder informeert de leidinggevende alle actoren zodra het strafvoornemen is uitgereikt.

4.5.11.9 Task: Indienen (schriftelijke) verantwoording

Beschrijving

De betrokken medewerker heeft vervolgens een termijn van twee weken na de datum van uitreiking van het strafvoornemen om een schriftelijke verantwoording in te dienen. Of om een afspraak te maken voor een mondelinge verantwoording/zienswijze.

4.5.11.10 Task: Verantwoordingsgesprek met medewerker en vastlegging gesprek

Beschrijving

Indien de betrokken medewerker in de verantwoordingsbrief, telefonisch of per e-mail kenbaar heeft gemaakt een mondelinge toelichting te willen geven ten overstaan van het bevoegd gezag, wordt door het bevoegd gezag op zo'n kort mogelijke termijn na ontvangst van de verantwoordingsbrief een gesprek met de betrokken medewerker en evt. diens belangenbehartiger ingepland, in het bijzijn van de HR-jurist. Het bevoegd gezag zorgt voor de verslaglegging tijdens het verantwoordingsgesprek. Nadat het verslag van het verantwoordingsgesprek is vastgesteld en ondertekend door het bevoegd gezag, stuurt het bevoegd gezag een afschrift van het gespreksverslag naar VIK en de HR-jurist.

4.5.11.11 Task: Adviseren al dan niet afwijken van voorgenomen besluit

Beschrijving

Nadat de verantwoording heeft plaatsgevonden, adviseert de HR-jurist het bevoegd gezag of hetgeen tijdens de verantwoording naar voren is gebracht aanleiding geeft af te wijken van de voorgenomen straf.

4.5.11.12 Task: Opstellen definitief strafbesluit

Beschrijving

De HR-jurist stelt binnen een termijn van twee weken na ontvangst van voornoemd besluit van het bevoegd gezag het definitieve strafbesluit op en stuurt deze vervolgens naar het bevoegd gezag ter ondertekening.

4.5.11.13 Task: Ondertekenen definitieve strafbesluit en versturen aan de Leidinggevende

Beschrijving

Het bevoegd gezag stuurt na de ondertekening een afschrift van het ondertekende strafbesluit naar de HR-Jurist. De HR-jurist zorgt voor verdere verspreiding naar de direct leidinggevende(-n) en VIK.

4.5.11.14 Task: Uitreiken strafbesluit aan medewerker

Beschrijving

De direct leidinggevende reikt het strafbesluit binnen een termijn van twee weken na ontvangst van het stuk uit aan de betrokken medewerker en voegt een afschrift van het strafbesluit in het PD van de medewerker. Indien een verantwoordingsgesprek met de medewerker heeft plaatsgevonden, dient tevens een afschrift

van het verslag van het verantwoordingsgesprek als bijlage bij het strafbesluit te worden gevoegd.

4.5.11.15 Task: Registratie van het strafbesluit en het moment van uitreiking aan de betrokken medewerker.

Beschrijving

De HR-Jurist registreert tot welk strafbesluit het bevoegd gezag uiteindelijk heeft besloten alsook wanneer het strafbesluit aan de betrokken medewerker is uitgereikt.

4.5.11.16 Task: Uitvoering geven aan eventuele rechtspositionele gevolgen

Beschrijving

De direct leidinggevende zorgt ervoor dat de evt. rechtspositionele gevolgen van voornoemd strafbesluit worden uitgevoerd en is verantwoordelijk voor het verlenen van (na-)zorg aan de betrokken medewerker. De HR-adviseur kan de leidinggevende hier ondersteuning in bieden.

4.5.12 RASCI tabel Versturen besluit strafoplegging

Taak	R	A	S	C	I
Opstellen strafvoornemen	HR-Jurist	Bevoegd gezag			
Inbrengen in SMO ter advisering	HR-Jurist	Bevoegd gezag			
Terugkoppelen SMO-advies aan betrokken actoren	HR-Jurist	Teamchef arbeidszaken			Leidinggevende, Bevoegd gezag, Teamchef VIK
Adviseren al dan niet contrair te gaan aan advies SMO	HR-Jurist	Bevoegd gezag			
Nemen besluit en terugkoppelen aan actoren	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			Leidinggevende, HR-Jurist, Teamchef VIK
Afronden strafvoornemen en versturen naar bevoegd gezag	HR-Jurist	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag		
Ondertekenen besluit strafvoornemen en versturen naar leidinggevende	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			Leidinggevende, HR-Jurist, Teamchef VIK
Besluit strafvoornemen en afschriften onderliggende dossierstukken uitreiken aan medewerker	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Medewerker, HR-Jurist, Teamchef VIK

Indienen (schriftelijke) verantwoording	Medewerker	Medewerker			
Verantwoordingsgesprek met medewerker en vastlegging gesprek	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag		Medewerker, HR-Jurist	HR-Jurist, Teamchef VIK
Adviseren al dan niet afwijken van voorgenomen besluit	HR-Jurist	Teamchef arbeidszaken			Bevoegd gezag
Opstellen definitief strafbesluit	HR-Jurist	Teamchef arbeidszaken		Bevoegd gezag	
Ondertekenen definitieve strafbesluit en versturen aan de Leidinggevende	Bevoegd gezag	Bevoegd gezag			Leidinggevende, HR-Jurist, Teamchef VIK
Uitreiken strafbesluit aan medewerker	Leidinggevende	Bevoegd gezag			Medewerker, HR-Jurist, Teamchef VIK
Registratie van het strafbesluit en het moment van uitreiking aan de betrokken medewerker.	HR-Jurist	Teamchef Arbeidszaken			
Uitvoering geven aan eventuele rechtspositionele gevolgen	Leidinggevende	Bevoegd gezag	HR-Adviseur, Medewerker		

Notulen coördinatoren overleg VIK

Verslag

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren overleg integriteit

Datum

28 oktober 2021

Tijdstip

10:00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

5.1.2.e)

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

Aanwezig:

5.1.2.e

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulen: 5.1.2.e (en laatste stukje 5.1.2.e

1. Opening.

5.1.2.e opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Samenloop proces beoordeling geweldsaanwending en disciplinair en strafrechtelijke trajecten.

Gasten: 5.1.2.e en 5.1.2.e (van staf korpsleiding).

Uitdrukkelijk verzoek om bijgevoegde memo bij deze agenda vooralsnog **NIET** te

delen. 5.1.2.e en 5.1.2.e geven uitleg over samenloop van zaken en de

gegevensuitwisseling tussen de onderzoeken.

Vragen / opmerkingen die zijn gesteld:

- Inzet VIK: sectorhoofden maken weinig gebruik van VIK. Alleen als de ervaring van een VIK onderzoeker nodig is. Wordt weinig gebruik van gemaakt.
- Onderzoek geweldsaanwending. SR in beeld, opschorten? Kan het naast elkaar lopen? Kan wel maar als er b.v. een aangifte binnen komt is het goed om overleg te plannen hoe verder? Snel overleg wordt onderstreept. Is in de eenheden nog niet overal ingebed. Sectorhoofd heeft ook regietaak. Laat het SR voorgaan. Daarna de andere processen. Is ook voor de medewerker duidelijker. Uitkomst beoordeling (eindoordeel wel/niet professioneel) mag met het OM worden gedeeld, zeker niet het hele dossier delen.
- Wat wel/niet in dossier? Kan de medewerker immers belasten. Komt een nieuwe / aangepaste Aanwijzing voor (per 1 juli 2022). Bij aangifte geweld vraagt OM om 'de stukken' voor de beoordeling, b.v. pv bevindingen, geweldsregistratie HOvJ et cetera. Stukken mogen wel worden gebruikt voor beoordeling vooraf, niet voor de vervolging van de collega. Wel vervolgen dan horen als getuige / verdachte. Blijft lastig. Diverse situaties leiden b.v. tot vragen (b.v. sepot gevolgd door procedure art.12).
- E-learning in de maak voor VIK.
- Starten met aangifte 372 SR in plaats van ander SR delict? Nog geen antwoord. Wordt vervolgd!

3. Korte introductie nieuwe coördinatoren/(vervangers):

5.1.2.e (PA) 5.1.2.e (MD) stellen zich kort voor.

4. Notulen 28 oktober 2021 (reeds in bezit/ bijgevoegd)

Pag 1. Niet iedereen die bij deze vergadering aanwezig staat er bij.

5. Stand van zaken openstaande actiepunten notulen

Aktiepunt Werkgroep samenloop kan er af.

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren overleg integriteit

Datum

28 oktober 2021

Pagina

2 van 3

6. Planning (voorzitter en notulist) overleg 2022/2023
Is gemaakt tot juni. 5.1.2.e en 5.1.2.e maken planning voor hele jaar. Ritmiek dat de notulist de volgende vergadering de voorzitter is blijft er in.

7. (oude)Data TCS/n - Programma Fysieke Toegangsbeveiliging (5.1.2.e zie bijlage)
Niet onder reikwijdte

Gebruik FDO logging (5.1.2.e)

Mag FDO logging uit OO waar 'niets is gebleken' worden gedeeld met TCI? Nee!. Mag niet worden gedeeld met TCI. Ervaringen van andere eenheden worden gevraagd. Jurist en privacyfunctionaris kijken in voorkomende gevallen of er verstrekt mag worden. Aan 5.1.2.e adresseren (anti-corruptie) 5.1.2.e heeft al met 5.1.2.e gesproken. 5.1.2.e koppelt het terug naar eigen TCI.

8. Rondvraag

- 5.1.2.e . Welke eenheid werkt met een front office? Amsterdam. Oost Nederland is dit ook aan het verkennen.
 - 5.1.2.e . LE is bezig met een gevoelig onderzoek, er worden medewerkers door hele land benaderd. De VIK's van de eenheden zijn hierover niet geïnformeerd. Is een bewuste keuze geweest.
 - 5.1.2.e . Politie-uitrusting. Hoeveel wapens / onderdelen worden vermist? Krijgen jullie meldingen over vermissingen? Laat het 5.1.2.e weten. En als je melding krijgt wat doe je er mee.
 - 5.1.2.e . Als er ergens een student bij betrokken is, stel ons dan in kennis.
 - 5.1.2.e . Vernieuwde openstelling vacature OSA plek.
 - 5.1.2.e . Gaat met vraag komen voor afvaardiging gebruikersgroep....
 - 5.1.2.e . Er is bij partners een behoefte aan telefoonlijsten. Pas op met delen. Beperk het tot algemene nummers. Stuur 5.1.2.e de algemene nummers van je VIK.
 - 5.1.2.e Vraagt naar de gang van zaken over Inzage dossier in kader van het bestuursrecht.
- Dit onderwerp is reeds opgepakt binnen het landelijk traject review. Hiertoe zal een landelijk voorstel uitvloeien.

ACTIEPUNTENLIJST			Actiehouder	Datum
Actiepunt				
-				
Jaarplanning landelijk coördinatoren overleg.			Allen	Bijgevoegd
Datum	Voorzitter	Notulen		
16.09.2021	Oost-Brabant	Limburg		
28.10.2021	PDC	Limburg (i.v.m. wisseling)		
20.01.2022	Limburg	PA		
17.02.2022	PA	Amsterdam		
14.04.2022	Amsterdam	Zeeland West-Brabant		

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren overleg integriteit

Datum

28 oktober 2021

Pagina

3 van 3

09.06.2022	Zeeland West-Brabant	NNG (nog niet gepland)		
Niet onder reikwijdte				
- Geef door aan 5.1.2.e wat je hebt aan vermissingen van wapens / onderdelen. En als je melding krijgt wat doe je er mee.			5.1.2.e	20-01-22
- Algemene tel.nr. van je eigen VIK doorgeven aan 5.1.2.e ivm samenstellen telefoonlijst voor partners.			Allen	20-01-22
			Allen / 5.1.2.e	20-01-22

Voorstel planning overleg:

16.09.2021	Oost Brabant	Limburg		
28.10.2021	Limburg	PDC		
20.01.2022	PDC	PA		
17.02.2022	PA	Amsterdam		
14.04.2022	Amsterdam	ZW Brabant		
09.06.2022	ZW Brabant	Noord Nederland		Voorstel data
	Noord Nederland	LE		01.09.2022
	LE	Oost Nederland		10.11.2022
	Oost Nederland	Korps staf		12.01.2023
	Korps staf	Midden Nederland		17.03.2023
	Midden Nederland	Noord Holland		12.05.2023
	Noord Holland	Rotterdam		13.07.2023
	Rotterdam	KMAR		07.09.2023
	KMAR	Den Haag		16.11.2023
	Den Haag	Oost Brabant		11.01.2024

Notulen landelijke coördinatoren overleg integriteit

Verslag

Aanwezig: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
5.1.2.e en 5.1.2.e .

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren
overleg integriteit

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulen: 5.1.2.e ,

Datum

28 oktober 2021

Tijdstip

10:00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

1. Opening
Kennismaking/voorstellen 5.1.2.e , kwartiermaker integriteit.
2. Presentatie 5.1.2.e
5.1.2.e geeft inzicht en licht waar nodig het Masterplan integriteitstelsel toe.
Hoofdlijnen:
-Prioriteit is gegeven aan: Triage, Monitoring en anti-corruptie (ism RR).
-VIK blijft decentraal.
-Landelijke voorziening tbv complexe zaken.
-Politiechef blijft bevoegd gezag, waarbij vanuit de kwartiermaker een "4-ogenprincipe" geldt met een zwaarwegend advies.
-Minder repressief meer aandacht voor preventie.
-Kwartiermakerorganisatie rond januari/ februari 2022 ontwikkelt.
5.1.2.e zal coördinatoren in communicatielijnen meenemen.
Tav deelopdrachten:
Triage; Wordt nu in drie Eenheden gehanteerd, wat kan, wat werkt.
Monitoring en Centraal team; verwachting januari 2022 meer duidelijkheid.
Tav centraal team:
Uitkomst inventarisatie 5.1.2.e nnb, 5.1.2.e verwacht begin november 2021 advies van deelproject.
Anti-corruptie TAC; leegloop. Komt geen separaat team, samenwerking met RR. Wellicht middels bijstand politie.
3. Notulen 16 september 2021
Enkele opmerkingen n.a.v. de notulen van 16 september 2021:
4. Actiepunten:
Tool FDO data; kan van actielijst af.
5. Overleg 23 december 2021 wordt verplaatst naar 20 januari 2022 te 10.00 uur MsTeams.
6. Planning 2021/2022 is niet behandeld. Wordt doorgeschoven naar volgend overleg.
7. Rondvraag/opmerkingen:

Niet onder reikwijdte

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren
overleg integriteit

Datum

28 oktober 2021

Pagina

2 van 3

Niet onder reikwijdte

11. Enkel digitaal archiveren dossiers: Op dossiers is de Archiefwet van toepassing. Fysieke dossiers dienen te worden opgeslagen conform deze Wet. 5.12 e stuurt link door: <https://intranet.politie.local/downloads/1400/relatie-wpg-archiefwet-en-selectielijst-politie.html> 5.12 e stuurt memo oost-Nederland toe. Zie bijlage.

12. **Opvragen meldkamergegevens** Niet onder reikwijdte

5.12 e voorstel standard formulieren ligt bij de regiegroep, Gebruik BRP (GBA) in disciplinair onderzoek vraagt om duidelijkheid.

5.12 e vraagt hoe wordt omgegaan met strafrechtelijke afdoening zonder disciplinair onderzoek. Wordt een rondje gemaakt, veelal interne afspraak bij sepo geen disciplinair onderzoek als het gaat om aangiftes mishandeling bij aanhoudingsituaties etc.

5.12 e heeft op 28.10.2021 e-mail aan eenieder gezonden, waarin wordt aangegeven dat de werkgroep OM/VIK als uitvloeisel van de review nog niet is gestart, doch dat er zal worden gewerkt aan landelijke (eenduidige) richtlijnen.

Overleg
Notulen landelijk coördinatoren
overleg integriteit

Datum
28 oktober 2021

Pagina
3 van 3

ACTIEPUNTENLIJST																										
Actiepunt	Actiehouder	Datum																								
–																										
- Werkgroep samenloop SHG – interne onderzoeken - 5.1.2.e maakt een notitie om die twee lijnen (onderzoeksfase en beoordelingsfase) aan te scherpen.	5.1.2.e	medio-10-21																								
Jaarplanning landelijk coördinatoren overleg.	Allen	20-01-22																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Datum</th> <th>Voorzitter</th> <th>Notulen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16.09.2021</td> <td>Oost-Brabant</td> <td>Limburg</td> </tr> <tr> <td>28.10.2021</td> <td>PDC</td> <td>Limburg (i.v.m. wisseling)</td> </tr> <tr> <td>20.01.2022</td> <td>Limburg</td> <td>PA</td> </tr> <tr> <td>17.02.2022</td> <td>PA</td> <td>Amsterdam</td> </tr> <tr> <td>14.04.2022</td> <td>Amsterdam</td> <td>Zeeland West-Brabant</td> </tr> <tr> <td>09.06.2022</td> <td>Zeeland West-Brabant</td> <td>NNG (nog niet gepland)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Datum	Voorzitter	Notulen	16.09.2021	Oost-Brabant	Limburg	28.10.2021	PDC	Limburg (i.v.m. wisseling)	20.01.2022	Limburg	PA	17.02.2022	PA	Amsterdam	14.04.2022	Amsterdam	Zeeland West-Brabant	09.06.2022	Zeeland West-Brabant	NNG (nog niet gepland)					
Datum	Voorzitter	Notulen																								
16.09.2021	Oost-Brabant	Limburg																								
28.10.2021	PDC	Limburg (i.v.m. wisseling)																								
20.01.2022	Limburg	PA																								
17.02.2022	PA	Amsterdam																								
14.04.2022	Amsterdam	Zeeland West-Brabant																								
09.06.2022	Zeeland West-Brabant	NNG (nog niet gepland)																								

Einde overleg 11.45 uur.



Agendapunt:
Datum overleg: 2 november 2021

Onderwerp: Strategisch advies integriteitsbevordering bijgesteld n.a.v. gesprek KMT

Aangeboden door/namens c.q. akkoord van (cf. portefeuillevdeling):
 Hanneke Ekelmans

Steller / behandeld adviseur: 5.1.2.e / 5.1.2.e

Doel: Besluitvorming

Status: Intern

Het KLO wordt gevraagd:

1. Akkoord te gaan met de drie beschreven beslispunten naar aanleiding van bespreking in het KMTO van 8 september 2021

Tijdens het KMTO van 8 september jl. werd het strategisch advies integriteitsbevordering besproken.

Naar aanleiding van deze bespreking zijn de hier voorgelegde beslispunten aangepast.

1. Organiseer a.) Lijnsturing (resultaat verantwoordelijk namens KC) en b.) Compliancy afspraken m.b.t. disciplinaire onderzoeken.

De KC wijst de leidinggevende aan om namens hem (nationaal gemandateerd) verantwoordelijk (sturing en regie) te zijn voor het integriteitstelsel.

Werking:

A.) Lijnsturing centrale onderdeel en regie op stelsel.

De lijnverantwoordelijkheid/sturing richt zich 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. Hierbij is de nationaal gemandateerde tevens uitvoerend portefeuilleshouder, in lijn met de formele portefeuilleshouder de KC.

B.) Compliancy afspraken m.b.t. disciplinaire onderzoeken.

1. De PC blijft het bevoegd gezag, mandaat en verantwoordelijkheid wijzigen niet. De TC's VIK vallen onder diens sturing.
2. De nationaal gemandateerde levert (on)gevraagd advies op afgesproken kwaliteitseisen van VIK processen t.a.v. beleid, inrichting en ontwikkeling.
3. Dit gebeurt door continue monitoring en toetsing ook tijdens onderzoeken en escaleert zo nodig in eerste aanleg naar de PC. Dit principe wordt in overleg verder uitgewerkt.
4. De opdracht bij triage/case screening wordt in voorkomende gevallen (na weging aan het te ontwikkelen toewijzingskader) voorzien van een zwaarwegend advies van de nationaal gemandateerde.

<p>5. Het strafmaatoverleg zal nader worden herijkt.</p> <p>6. Het advies van JZ/AZ aan het bevoegd gezag wordt getoetst aan het 4-ogen principe: de PC beslist de nationaal gemandateerde gehoord. Professionele escalatie vindt plaats naar de KL/KC.</p>	
Tijdslijn	De inrichting van bovenstaand beslispunt is voorwaardelijk voor de verdere ontwikkeling/opbouw ten behoeve van integriteitsbevordering.
Deelstappen	Essentieel is dat de functie van nationaal gemandateerde onafhankelijk is en rechtstreeks onder de KL/ KC (als boegbeeld en portefeuillehouder) wordt geplaatst. Dit om nevenschikkend te kunnen werken met PC's die het bevoegd gezag blijven. Het akkoord op het advies met deze nieuw in te richten rol, functie en verantwoordelijkheid zal dan ook opgevolgd moeten worden met een concrete inrichting in de organisatie.
Besluitvorming	KLO

2. Organiseer het mandaat op eenduidige wijze in de eenheden

Voorstel: 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.

Afspraak: aan de hand van de reeds lopende pilots (triage) zal worden bezien tot welke constructie ten aanzien van het eenduidig organiseren van het mandaat moet worden besloten. Met name speelt daarbij de vraag tot welk organisatorisch niveau het mandaat verstrekt kan worden.

Tijdslijn	Verwacht wordt om in november inzicht te kunnen verschaffen n.a.v. de evaluatie van de pilot Triage.
Deelstappen	n.v.t.
Besluitvorming	KLO

3. Inrichten van een kwartiermakersorganisatie

Zoals beschreven staat in het strategisch advies integriteitsbevordering is het integriteitstelsel complex en kent het vele aspecten. Het komen tot een overzichtelijk navigatie systeem voor de medewerkers en grip te krijgen op het hele 'eco-systeem' vraagt om een organisatie brede inspanning. 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. De kwartiermakersorganisatie dient te bestaan uit diverse disciplines, competenties en kwaliteiten met als doel het realiseren van een centraal organisatie-onderdeel.

Zoals benadrukt in het KMTO wordt er veel waarde gehecht aan het in gezamenlijkheid voortzetten van de implementatie en uitrol van de integriteitsbevordering.

De kwartiermakersorganisatie zal, in afstemming met een vertegenwoordiging van o.a. Politiechefs, hoofden operatiën en hoofden bedrijfsvoering (referententeam), ontwikkelingen en besluitvorming ten aanzien van integriteitsbevordering verder voortbrengen.

Tijdslijn	Beoogd is om in oktober 2021 te starten met het organiseren van een kwartiermakersorganisatie.
Besluitvorming	KLO

Tijdslijn



Voortraject

Afgestemd met: Hanneke Ekelmans, referent in de korpsleiding

Vervolgtraject

<input checked="" type="checkbox"/> KMTO <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input checked="" 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 <ul style="list-style-type: none"> <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 <ul style="list-style-type: none"> <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 <ul style="list-style-type: none"> <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) <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> ter informatie <input type="checkbox"/> voor instemming <input type="checkbox"/> voor advies 	<input type="checkbox"/> Vakbonden <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> formeel, via CGOP <input type="checkbox"/> informeel via overleg KL-vakbonden
<input type="checkbox"/> Combi MT <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving 	<input type="checkbox"/> MKCO <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving

Van: 5.1.2.e
Aan:

Cc:

Onderwerp: De burgergetuige in een disciplinair onderzoek
Datum: dinsdag 16 november 2021 13:16:00
Bijlagen: [getuige in een disciplinair onderzoek.docx](#)

Beste allemaal,

5.1.2.e, juridisch adviseur KS, heeft een advies opgemaakt voor de VIKs NP (zie bijlage). Het betreft welke informatie gedeeld kan worden met een burgergetuige in een disciplinair onderzoek. T.z.t. zal het protocol ook op dit onderdeel aangepast worden.

“Indien de burgergetuige de onderzoekers daarom verzoekt, kan de burgergetuige wel door de onderzoekers op de hoogte gesteld worden als het disciplinaire onderzoek is afgerond **en of er maatregelen genomen worden, waarbij niet wordt aangegeven welke maatregelen dat zijn.**”

Doe er je voordeel mee. Wanneer er vragen of opmerkingen zijn dan hoor ik dat graag.

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Antw: terugkoppeling privébevraging
Datum: donderdag 2 december 2021 19:18:55

Hi,

Dank voor de terugkoppeling uit jullie overleg.

Goed om in EMO te bespreken, ook afspraken te maken over wat de nul-lijn hanteren precies inhoudt.

Verder kunnen wij een artikel plaatsen op intranet waarin nogmaals duidelijk gemaakt wordt wat wel mag en wat niet. In de leidinggevende nieuwsbrief kunnen we dan nog aandacht vragen voor dit artikel.

Ik stem dat artikel graag met 5.1.2.e af.

Grts 5.1.2.e

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e@politie.nl>

Verzonden: donderdag 2 december 2021 18:53

Aan: "5.1.2.e" <5.1.2.e@politie.nl>

CC: "5.1.2.e" <5.1.2.e@politie.nl> 5.1.2.e

5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>

5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl> 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>

5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>

Onderwerp: terugkoppeling privébevraging

Beste 5.1.2.e

Zoals vanochtend afgesproken een korte terugkoppeling vooruitlopend op het EMO van as maandag; **voor jou ter informatie.**

Wat ons betreft is de campagne privébevragingen nu afgerond. De hoofdconclusie is; daar waar het onderwerp besproken is, zijn er goede en diepgaande gesprekken gevoerd.

Onze hoofdvraag is: wat zijn de bevindingen van de EMO-leden met betrekking tot dit onderwerp?

Wat is er op EMO-niveau te delen?

De campagne stopt: het is nu aan de leidinggevenden om afspraken te maken over het hanteren van de nul-lijn per 1 januari. Dit kan onderwerp van gesprek zijn in het EMO.

Wij vragen ons af op welke wijze nu de communicatie gestalte krijgt zodat deze bijdraagt aan het borgen van de gemaakte afspraken. Dit leggen wij dus bij deze voor @5.1.2.e

Een korte weergave van onze bevindingen terugkijkend en reflecterend op deze campagne.

Wat is er nog nodig en/of kan er nog worden aangeboden?

- Nu de campagne is gestopt kan er uiteraard nog steeds een beroep gedaan worden op VIK/HR-advies/verandercoach als er aanvullend nog iets nodig is in een sector/team
- Er is in het afgelopen jaar veel nazorg geweest rondom problematieken met het betrekking tot het VGB; ook vanuit de EL is hierop geïnvesteerd richting de individuele medewerkers. Als er

nog meer nodig is, kan een sectorhoofd dit zelf inhoud geven.

- Binnen de NP is er een iemand beschikbaar die wetenschappelijk onderzoek kan doen; een effectmeting uitvoeren. Via VIK (5.1.2.e) is deze persoon te benaderen.

Wat hebben wij ervan geleerd

- Een heldere, gedeelde urgentie versoepelt de uitvoering van de campagne.
- Zo dicht mogelijk bij de DMO's adviseren over dit onderwerp
- Draagvlak is nodig voor het top down uitvoeren van de campagne
- Zorgvuldig omgaan met het beeldmateriaal is essentieel; dit geeft echter wel "gedoe" bij de uitvoering over al dan niet beschikbaar zijn.

Een korte sfeerimpressie

- Elke sector/district/team heeft eigen kleur gegeven aan het bespreken van het onderwerp; individueel in R&O, in teamverband, met of zonder film
- Vragen waren er zeker ook: ben ik dan alleen agent in werktijd? Waar is het vertrouwen?
- Het administratieve systeem wordt als beperkend ervaren om goede registratie te doen; omslachtig
- De gesprekken/het onderwerp is goed ontvangen, waarbij (soms) wel eerst de nodige weerstand doorbroken moest worden
- Vooral HR-advies en VIK traden naar voren: waar is het draagvlak uit de eenheid?
- Twijfels: gaat dit echt over ons?

Met vriendelijke groet,

Mede namens

VIK; (5.1.2.e)

Verandercoach; (5.1.2.e)

HR-advies; (5.1.2.e)

(5.1.2.e)

Teamchef HR Advies | Zuid West Nederland

Politie | Politiedienstencentrum | HRM

Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

M (5.1.2.e)



Lees op intranet hoe we samen de beste HR-dienstverlener worden [#TEAMHRM](#)

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: terugkoppeling privébevraging
Datum: donderdag 2 december 2021 18:53:12

Beste 5.1.2.e

Zoals vanochtend afgesproken een korte terugkoppeling vooruitlopend op het EMO van as maandag; **voor jou ter informatie.**

Wat ons betreft is de campagne privébevragingen nu afgerond. De hoofdconclusie is; daar waar het onderwerp besproken is, zijn er goede en diepgaande gesprekken gevoerd.

Onze hoofdvraag is: wat zijn de bevindingen van de EMO-leden met betrekking tot dit onderwerp?

Wat is er op EMO-niveau te delen?

De campagne stopt: het is nu aan de leidinggevenden om afspraken te maken over het hanteren van de nul-lijn per 1 januari. Dit kan onderwerp van gesprek zijn in het EMO.

Wij vragen ons af op welke wijze nu de communicatie gestalte krijgt zodat deze bijdraagt aan het borgen van de gemaakte afspraken. Dit leggen wij dus bij deze voor @ 5.1.2.e

Een korte weergave van onze bevindingen terugkijkend en reflecterend op deze campagne.

Wat is er nog nodig en/of kan er nog worden aangeboden?

- Nu de campagne is gestopt kan er uiteraard nog steeds een beroep gedaan worden op VIK/HR-advies/verandercoach als er aanvullend nog iets nodig is in een sector/team
- Er is in het afgelopen jaar veel nazorg geweest rondom problematieken met het betrekking tot het VGB; ook vanuit de EL is hierop geïnvesteerd richting de individuele medewerkers. Als er nog meer nodig is, kan een sectorhoofd dit zelf inhoud geven.
- Binnen de NP is er een iemand beschikbaar die wetenschappelijk onderzoek kan doen; een effectmeting uitvoeren. Via VIK (5.1.2.e) is deze persoon te benaderen.

Wat hebben wij ervan geleerd

- Een heldere, gedeelde urgentie versoepelt de uitvoering van de campagne.
- Zo dicht mogelijk bij de DMO's adviseren over dit onderwerp
- Draagvlak is nodig voor het top down uitvoeren van de campagne
- Zorgvuldig omgaan met het beeldmateriaal is essentieel; dit geeft echter wel "gedoe" bij de uitvoering over al dan niet beschikbaar zijn.

Een korte sfeerimpressie

- Elke sector/district/team heeft eigen kleur gegeven aan het bespreken van het onderwerp; individueel in R&O, in teamverband, met of zonder film
- Vragen waren er zeker ook: ben ik dan alleen agent in werktijd? Waar is het vertrouwen?
- Het administratieve systeem wordt als beperkend ervaren om goede registratie te doen; omslachtig
- De gesprekken/het onderwerp is goed ontvangen, waarbij (soms) wel eerst de nodige weerstand doorbroken moest worden
- Vooral HR-advies en VIK traden naar voren: waar is het draagvlak uit de eenheid?
- Twijfels: gaat dit echt over ons?

Met vriendelijke groet,

Mede namens

VIK; 5.1.2.e

Verandercoach: 5.1.2.e

HR-advies: 5.1.2.e

5.1.2.e

Teamchef HR Advies | Zuid West Nederland
 Politie | Politiedienstencentrum | HRM

Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg
M 5.12 e



Lees op intranet hoe we samen de beste HR-dienstverlener
worden [#TEAMHRM](#)



Deelopdracht 2a: Landelijke Voorziening

Uitwerkings-
notitie

Definitief
Versie 1.4
2 december 2021

5.12.e

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Aanleiding.....	3
1.2 Leeswijzer	3
1.3 Opdracht.....	3
1.4 Aanpak.....	3
2. Generieke Uitgangspunten	5
2.1 Kaders van de opdracht.....	5
2.2 Zes leidende principes	5
2.3 Basis van de landelijke voorziening.....	5
2.4 Organisatorische inbedding en proces in hoofdlijnen	6
2.5 Toewijzingscriteria voor inzet landelijke voorziening.....	7
2.6 Aantal onderzoeken per jaar.....	8
2.7 Plan van aanpak.....	8
2.8 Functieprofielen en competenties	8
2.9 Formatie en financiën.....	9
2.10 Stakeholders.....	9
3. Scenario Alfa	10
3.1 Eigenschappen.....	10
3.2 Werkwijze	10
3.3 Samenstelling	10
3.4 Stakeholders tijdens het onderzoek.....	11
3.5 Voor- en nadelen.....	11
4. Scenario Bravo.....	12
4.1 Eigenschappen.....	12
4.2 Werkwijze	12
4.3 Samenstelling en competenties.....	12
4.4 Stakeholders tijdens het onderzoek.....	13
4.5 Voor- en nadelen.....	13
5. Scenario Bravo <u>B</u>	14
5.1 Eigenschappen.....	14
5.2 Werkwijze	14
5.3 Samenstelling	14
5.4 Stakeholders tijdens het onderzoek.....	15
5.5 Voor- en nadelen.....	15
6. Scenario Charlie.....	16
6.1 Eigenschappen.....	16
6.2 Werkwijze	16
6.3 Samenstelling	16
6.4 Stakeholders tijdens het onderzoek.....	17
6.5 Voor- en nadelen.....	17
7. Advies en overzicht	18
7.1 Inleiding	18
7.2 Advies en overwegingen.....	18
7.3 Randvoorwaarden.....	19
7.4 Afbreukrisico en alternatief advies	20
7.5 Slotoverwegingen.....	20
7.6 Overzicht	21
Bijlage	22

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling. Zowel de bonden als de Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie¹ op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.

Het resultaat van die opdracht is de Review VIK² die het hele proces evalueert en een aantal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet. Eén van de aanbevelingen is het inrichten van een landelijke organisatorische voorziening voor complexere disciplinaire onderzoeken.

De review constateert dat zeer complexe zaken een bovengemiddeld beroep doen op de tijd en dossiervorming binnen de huidige afdelingen VIK. Het vraagt veel van de politie om bij complexe onderzoeken de juiste kwaliteit op het juiste moment inzetbaar te krijgen.

In de review komt onder andere naar voren dat grotere complexe zaken op dit moment incidenteel buiten de eenheid worden geplaatst. De respondenten in de review geven aan dat er behoefte is aan een duurzame oplossing. Een centrale landelijke voorziening voor complexe disciplinaire zaken zou volgens de respondenten een duurzame oplossing zijn.

In opdracht van de korpschef is de politie aan de slag gegaan met de uitwerking van de aanbevelingen van de Review. Daarvoor is het *Masterplan aanbevelingen Review interne Onderzoeken* opgesteld. Het Masterplan geeft structuur en richting door de aanbevelingen in deelopdrachten op te delen. De deelopdrachten geven een uitwerking op detailniveau.

Het inrichten van een landelijke voorziening is één van die deelopdrachten. Het doel van deze opdracht is het uitwerken van een organisatorisch model voor een voorziening die grote, complexe, politiek gevoelige of eenheidoverstijgende disciplinaire onderzoeken behandelt.

Deze notitie geeft invulling aan die opdracht. De notitie begint met de definitie van complexe onderzoeken en wat dit betekent voor de landelijke voorziening. Vervolgens worden vier scenario's voor de landelijke voorziening uitgewerkt. Elk scenario beschrijft een mogelijk organisatorisch model voor de voorziening. De scenario's worden getoetst aan de hand van de zes leidende principes uit het Masterplan, beheerscriteria en de kaders van de opdracht. Het resultaat is een schematische weergave van de vier scenario's met alle voor- en nadelen en een advies met een voorkeursscenario.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt de inleiding en de aanpak van de deelgroep beschreven. In hoofdstuk 2 staan de generieke uitgangspunten beschreven die gelden voor alle scenario's van de landelijke voorziening. In hoofdstuk 3 tot en met 6 worden de verschillende scenario's uiteengezet. Hoofdstuk 7 sluit af met een overzicht van alle scenario's met alle voor- en nadelen en een advies van deelgroep voor de keuze van één van de scenario's.

1.3 Opdracht

In het uitwerken van deze scenario's is de deelopdracht leidend geweest:

Richt een landelijk organisatorische voorziening in (eventueel met een flexibele schil met in- en externe experts) ten behoeve van grotere, complexere, politiek gevoelige of eenheidoverstijgende disciplinaire onderzoeken.

De gehele deelopdracht is terug te vinden in bijlage 1.

1.4 Aanpak

Om deze opdracht uit te werken, is eerst gekeken naar grote disciplinaire zaken uit het recente verleden. Hierbij stelde de werkgroep zich de vraag: Hoe werden deze complexere, politiek gevoelige of eenheidoverstijgende disciplinaire zaken tot nu toe opgepakt? Om antwoord te geven op deze vraag is de werkgroep als volgt te werk gegaan:

- Field research
- Desk research
- Interviews

¹ Van Dam, 'Onveilig buiten? Veilig binnen', 2019

<https://d14uo0i7wmc99w.cloudfront.net/CDA/Actueel/Nieuws/Onveilig%20buiten%20veilig%20binnen%21.pdf>

² Mos, Kwaliteit interne onderzoeken, 2020

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/11/12/tk-bijlage-kwaliteit-interne-onderzoeken>

De werkgroep heeft op verschillende momenten de uitwerkingsnotitie besproken met:

- Teamchefs VIK
- Coördinatoren VIK
- Deelopdrachten
- Regiegroep
- Directeur Korpsstaf
- Tegenlezers (Hoofd Operatiën Midden-Nederland, Adviseur VIK Korpsstaf, adviseur Politieprofessie Oost-Nederland)

2. Generieke Uitgangspunten

Elk scenario heeft een eigen organisatiemodel, maar er is ook een aantal uitgangspunten die voor alle scenario's gelden. In dit hoofdstuk worden deze uitgangspunten beschreven.

2.1 Kaders van de opdracht

In de deelopdracht uit het Masterplan staan verschillende kaders die in deze uitwerkingsnotitie zijn gevolgd. De meegegeven kaders zijn:

- De scope van de landelijke voorziening is disciplinair;
- Richt zich in de basis op eenheid overstijgende, complexe en politiek gevoelige zaken;
- Eventueel met een flexibele schil met in- en externe experts;
- De ontwikkeling van het landelijke team mag niet ten koste van de kwaliteit van interne onderzoeken gaan;
- De capaciteit voor het landelijke team mag niet ten koste van de regionale eenheden gaan;
- De organisatie van het landelijke team moet zoveel mogelijk een flexibele inrichting zijn;
- Het is van belang om doorzettingsmacht te organiseren t.a.v. de inzet van de flexibele invulling.

2.2 Zes leidende principes

De zes leidende principes uit het Masterplan hebben richting gegeven bij het opstellen van de scenario's. De principes dienen niet als kader voor de uitwerking van de opdracht, maar wel als uitvoeringskader voor de uiteindelijke landelijke voorziening. De zes leidende principes zijn:

1. Rechtvaardigheid

Recht doen aan de persoonlijke beleving van wat juist en eerlijk (fair) is, alsmede het recht én de verplichting dat *gelijke gevallen* gelijk dienen te worden behandeld en *ongelijke gevallen* verschillend naar de mate van het verschil. Rechtszekerheid is geborgd in professionele standaards.

2. Menselijke Maat

Oog hebben voor de persoonlijke omstandigheden; het perspectief van menselijk handelen in balans met de professionele maat.

3. Eenduidigheid

Uniformiteit van aanpak, geborgd in professionele standaards.

4. Professionele Maat

De juiste vragen leiden naar de juiste aanpak op het juiste moment.

5. Transparant

Openheid geven en rekenschap afleggen over het proces en de resultaten, rekening houdend met privacy belangen.

6. Lerend vermogen

Opgedane kennis, leermomenten en ervaringen van de betrokkenen (effectief) toepassen in de organisatie. Waarbij het lerend vermogen van de organisatie zijn weerspiegeling vindt in het leiderschap.

2.3 Basis van de landelijke voorziening

Decentraal, tenzij

In principe geldt er een subsidiariteitsbeginsel. Dat wat bij de eenheid kan worden uitgevoerd, wordt ook door de eenheid uitgevoerd. De landelijke voorziening komt alleen aan bod als een casus voldoet aan de toewijzingscriteria.

Disciplinaire onderzoeken vs strafrechtelijke onderzoeken

De landelijke voorziening behandelt disciplinaire onderzoeken³. Strafrechtelijke onderzoeken vallen niet binnen de scope van de landelijke voorziening. Als in triage of tijdens het onderzoek duidelijk wordt dat er strafrechtelijk elementen zijn, dan wordt de casus voorgelegd aan het OM. Het eventuele strafrechtelijke deel van het onderzoek, in opdracht van het OM, wordt niet uitgevoerd door de landelijke voorziening. Het disciplinaire gedeelte blijft wel bij de landelijke voorziening.

Eenduidige werkwijze

De landelijke voorziening werkt volgens de vastgestelde procesbeschrijving die korpsbreed geldt. De landelijke voorziening werkt in elk onderzoek volgens dit proces. Dit geldt voor alle scenario's.

³ De medewerkers van de landelijke voorziening kunnen eventueel in de leegloopuren wel ingezet worden voor andere onderzoeken binnen de kwartiermakersorganisatie, maar de landelijke voorziening zelf behandelt alleen disciplinaire onderzoeken.

2.4 Organisatorische inbedding en proces in hoofdlijnen ⁴

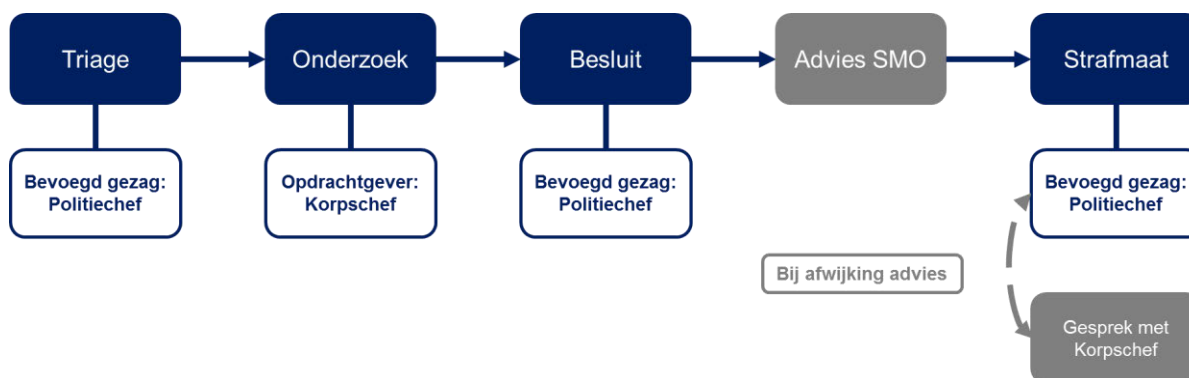
Onafhankelijkheid en dualiteit

Er is gekozen voor een inbedding waarbij zo veel mogelijk checks and balances zijn ingebouwd. De landelijke voorziening staat organisatorisch losgekoppeld van de eenheden. Hiërarchisch valt de landelijke voorziening direct onder de korpschef. Functioneel en beheersmatig valt de voorziening onder de directeur korpsstaf. Dit is ook de lijn waarin de landelijke voorziening indien nodig kan escaleren. De landelijke voorziening is een aparte entiteit die los staat van VIK Korpsstaf.

Bevoegd gezag

De onderzoeken die worden toegewezen aan de landelijke voorziening kennen een zeker mate van dualiteit. Het bevoegd gezag van de eenheid (met eventueel de getrapte bevoegdheid) blijft in principe het bevoegd gezag. Toewijzing van het onderzoek (na triage) gaat via dit bevoegd gezag. De opdracht tot het onderzoek wordt echter gegeven door of namens de korpschef. Het voorgenomen besluit, volgend op het onderzoek, wordt weer genomen door het desbetreffende bevoegd gezag. Er is dus een scheiding tussen toewijzing (bevoegd gezag), onderzoeksopdracht (korpschef) en voorgenomen besluit (bevoegd gezag). In specifieke gevallen kan het zijn dat de korpschef het bevoegd gezag is.

Bevoegd gezag en opdrachtgeverschap per fase van het onderzoek



Triage⁵

In elke eenheid komt triage waarbij de politiechef bevoegd gezag is. Snelle opvolging is belangrijk, zodra triage voorziet dat een casus voldoet aan de toewijzingscriteria wordt de teamchef van de landelijke voorziening uitgenodigd voor een overleg. Vervolgens komt er een advies over het wel of niet inzetten van de landelijke voorziening.

Voor de landelijke voorziening is het wenselijk dat er op korpsniveau ook een vorm van triage wordt ingesteld. Mocht er een casus zich aandienen op het niveau van het korps, dan zal ook daar een advies van triage moeten volgen om wel of niet de landelijke voorziening in te schakelen.

Onderzoeksfase

Na toewijzing start de landelijke voorziening het onderzoek. De verantwoordelijkheid voor het onderzoeksproces ligt bij de landelijke voorziening en in het verlengde daarvan bij de opdrachtgever, i.c. de korpsleiding. De voorziening heeft een directe informatielijn met het bevoegd gezag om deze in positie te houden voor het uiteindelijke voorgenomen besluit (het besluit m.b.t. te nemen disciplinaire maatregelen op basis van de uitkomsten van het intern onderzoek) in de oordeelsfase.

Besluitvorming

De landelijke voorziening voert het onderzoek uit en levert het dossier op aan het bevoegd gezag. Onder diens verantwoordelijkheid wordt een voorgenomen besluit opgesteld op basis van het dossier. De landelijke voorziening heeft geen rol in de besluitvormingsfase.

Strafmaat

Het voorgenomen besluit van het bevoegd gezag gaat naar het strafmaatoverleg (SMO) voor advies. Na het advies van het SMO neemt het bevoegd gezag een besluit over de strafmaat. Bij elke afwijking van het SMO-advies door het bevoegd gezag komt er een gesprek met de korpschef. Dit is een wijziging van de huidige werkwijze waarbij alleen een gesprek volgt als men afwijkt van een advies tot ontslag. Bij een disciplinaire onderzoek gedraaid door de landelijke voorziening volgt bij afwijking van een advies altijd een gesprek.

⁴ Deze paragraaf is opgesteld voor de instelling van de kw artiermakersorganisatie. Als deze kwartiermakerorganisatie compleet is, wordt deze paragraaf daarop aangepast.

⁵ Voor verdere uitleg over triage verwijzen we naar de uitwerking van de deelopdracht triage

Communicatie na besluit

Bij de communicatie over het besluit blijft de landelijke voorziening betrokken. Aangezien de landelijke voorziening complexe en eenheidsoverstijgende zaken onderzoekt, is het van belang dat de communicatie mede op landelijk niveau wordt behandeld. Dit gebeurt altijd in afstemming met de betrokken eenheid/onderdeel. De beleidsdirectie Communicatie en Bestuursondersteuning hebben contact met de lokale eenheden/onderdelen om afspraken te maken over de communicatie. Indien nodig wordt een BIT ingeschakeld op eenheids- of korpsniveau.

Evaluatie

Bij de evaluatie over het proces is de voorziening betrokken. Bij de evaluatie zijn alle actoren, die aan het onderzoek werkten, betrokken. Men kijkt naar leer- en verbeterpunten voor toekomstige onderzoeken. De vaste kern fungeert als aanspreekpunt in de evaluatie en verdere uitloeijsels van het onderzoek.

Vervolgonderzoek

Het kan voorkomen dat ten gevolge van juridische procedures of bestuursrechtelijke opdrachten nader onderzoek gedaan moet worden. Dit vervolgonderzoek wordt in principe door de LV uitgevoerd, tenzij de opdrachtgever in overleg met bevoegd gezag anders beslist.

2.5 Toewijzingscriteria voor inzet landelijke voorziening

In de praktijk zullen de meeste casussen decentraal worden uitgevoerd. De landelijke voorziening komt alleen in actie als na triage een casus wordt toegewezen door het bevoegd gezag. Dit verloopt met behulp van toewijzingscriteria en een overleg tussen triage en de landelijke voorziening. In principe worden onderzoeken niet tussentijds overgeheveld naar de landelijke voorziening. Als een onderzoek is gestart bij een eenheid/onderdeel dan wordt een onderzoek ook daar afgerond, tenzij blijkt dat het onderzoek evident complex of omvangrijk wordt. De landelijke voorziening kan indien nodig wel een adviserende of een coördinerende rol op zich nemen.

Toewijzingscriteria

Om in aanmerking te komen voor de landelijke voorziening moet een casus voldoen aan één van de zes onderstaande

1. Eenheidsoverstijgend

Hierbij geldt dat een casus in aanmerking komt voor de landelijke voorziening als er meerdere actoren uit verschillende eenheden betrokken zijn bij de casus.

2. Eenheidsleiding/strategische top/ COR-leden/ daar waar korpsleiding bevoegd gezag is.

Als in een casus een lid of leden van de eenheidsleiding/strategische top/COR betrokken zijn, komt een casus in aanmerking voor de landelijke voorziening. Dat geldt ook als er actoren betrokken zijn waarbij de korpsleiding het bevoegd gezag is.

3. Indien de korpschef daartoe bepaalt.

De korpschef kan, in voorkomende gevallen, besluiten dat een casus behandeld wordt door de landelijke voorziening.

4. Bij aanhoudende landelijke publiciteit met afbreukrisico voor actoren/organisatie, die legitimiteit en/of imago politie/korps schaadt.

Disciplinaire onderzoeken kunnen in de publiciteit komen. Als een casus in aanmerking wil komen voor behandeling door de landelijke voorziening is het van belang dat er aanhoudende landelijke publiciteit is. Hierbij moet er een afbreukrisico ontstaan voor de actoren of de organisatie. Daarnaast moet de casus de legitimiteit en/of de imago van de politie of het korps schaden.

5. Verwevenheid met binnen- en buitenwereld

Bepaalde casussen kunnen een verwevenheid bevatten van de politieorganisatie (een of meerdere actoren) met actoren van buiten de politie, waarbij er een groot afbreukrisico is. De rechtspersoonlijke positie van de politie met derden staat hier centraal. Het gaat hier om het mandaat die vertegenwoordigers van de politie naar de buitenwereld toe hebben en de mogelijkheid om daar misbruik van te maken. Denk hierbij aan het aangaan van verbintenissen, contracten en aanbestedingen.

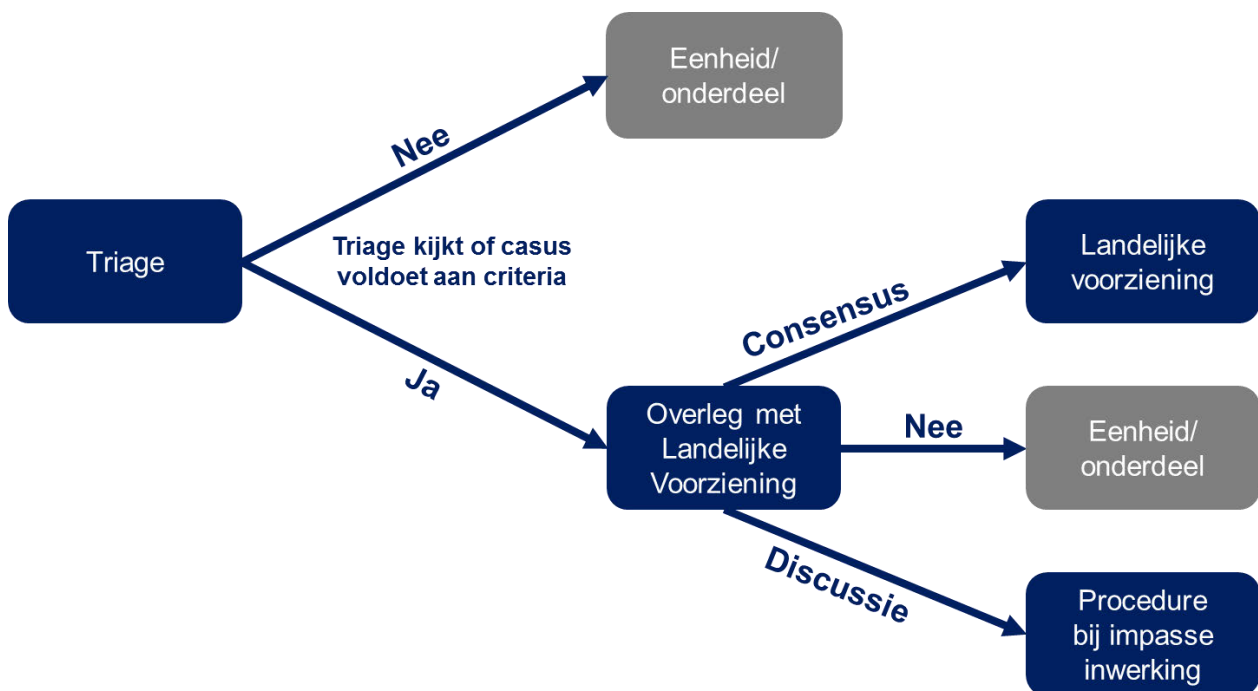
6. Er heeft al een onderzoek plaatsgevonden door de landelijke voorziening en er is noodzaak tot nader onderzoek vanwege juridische procedures/bestuursrechtelijke opdracht.

Als de landelijke voorziening een onderzoek heeft afgerond, kunnen er uit dat onderzoek nog aanvullende onderzoeken voortvloeien. Mocht dit het geval zijn dan zal de landelijke voorziening in beginsel ook deze onderzoeken behandelen.

Bij het opstellen van deze criteria is gezocht naar een duidelijke houvast voor het toewijzen van een casus aan de landelijke voorziening. Er is geprobeerd om de criteria zo concreet mogelijk op te stellen, maar een zekere mate van interpretatie is onvermijdbaar. Als de landelijke voorziening eenmaal operationeel is en er ervaringen zijn opgedaan, kan er een evaluatie plaatsvinden. Naar aanleiding van deze evaluatie is het mogelijk om de criteria aan te vullen of te wijzigen.

Overleg

Zodra triage voorziet dat een onderzoek in aanmerking komt voor de landelijke voorziening, vindt er overleg plaats met de teamleider van de vaste kern van de landelijke voorziening. In het overleg kijken triage en de landelijke voorziening naar de casus. Gezamenlijk wordt bepaald of de casus ook daadwerkelijk in aanmerking komt voor de landelijke voorziening.



Procedure bij impasse

Als triage en de landelijke voorziening het niet eens worden over de wijze van behandeling en er ontstaat een impasse, dan kunnen beide opschalen. Triage legt de kwestie neer bij het bevoegd gezag van de eigen eenheid. De leidinggevende van de voorziening escaleert in dit geval in de eigen lijn naar de korpschef. Vervolgens vindt er een gesprek plaats tussen de korpschef en het betrokken bevoegd gezag. Dit gesprek wordt gearrangeerd door de leidinggevende van de landelijke voorziening. De korpschef beslist uiteindelijk over de aanpak en wie hierin de leiding neemt (eenheid/onderdeel of de landelijke voorziening).

2.6 Aantal onderzoeken per jaar

In de uitwerking van de scenario's is er van uitgegaan dat de landelijke voorziening drie tot vier disciplinaire zaken per jaar onderzoekt, alsmede mogelijk vervolgonderzoek naar aanleiding van juridische procedures. Dit aantal is gebaseerd op het aantal complexe zaken uit het verleden die passen bij de toewijzingscriteria in paragraaf 2.5. Deze aantallen zijn teruggelegd en bevestigd in de gesprekken die de werkgroep heeft gevoerd. Het uiteindelijke advies van de werkgroep is op basis van dit aantal opgesteld. Eventuele specifieke, niet zijnde disciplinaire, opdrachten van de korpschef vallen buiten dit bestek.

2.7 Plan van aanpak

Na toewijzing van een casus wordt er eerst een plan van aanpak opgesteld door de landelijke voorziening. De coördinator uit de vaste kern van de landelijke voorziening maakt een Plan van Aanpak waarbij inzet, middelen en looptijd worden beschreven. Met het Plan van Aanpak wordt de inzet en doorlooptijd bepaald. Hiermee is in beginsel duidelijk hoelang en welke medewerkers tijdelijk voor de landelijke voorziening moeten werken. Eventuele verlengingen gaan in afstemming met de eenheid. De stakeholders in het onderzoek worden door de landelijke voorziening meegenomen in het uiteindelijke Plan van Aanpak.

2.8 Functieprofielen en competenties

Buiten harde competenties, zoals genoemd in de verschillende LFNP-functies, is het belangrijk dat de leden van dit team beschikken over een bepaald algemeen profiel. De landelijke voorziening behandelt specifieke casussen die landelijk, maatschappelijk of politiek in de belangstelling kunnen staan. Er wordt hierbij gekeken naar kwaliteit en niet naar kwantiteit. De toegevoegde waarde voor het onderzoek staat voorop. Daarnaast heeft de landelijke voorziening een eenduidige werkwijze waaraan alle medewerkers zich conformeren. In het kader staat een algemeen profiel waaraan alle medewerkers van de landelijke voorziening moeten voldoen.

Als vanzelfsprekend staat bij jou integriteit hoog in 't vaandel. Wij zijn op zoek naar een representatieve collega die waardevrij, zelfstandig en in teamverband onderzoek verricht. Je bent op de hoogte van de wettelijke kaders binnen het bestuursrecht en rechtspositionering van politieambtenaren. Jouw manier van optreden vertoont voorbeeldgedrag voor collega's en uiteraard beschik je over zelfreflectie. Wanneer onderzoeken om extra inspanning of om een andere aanpak vraagt ben je flexibel. Je bent moedig, onafhankelijk en ongevoelig voor status en positie van anderen. Verder ben je contactueel en redactioneel vaardig. Je hebt ruime ervaring in het voeren van gesprekken op strategisch niveau. Je beschikt over goede politiek-bestuurlijk antenne.

2.9 Formatie en financiën

Elk scenario kent een eigen dynamiek als het gaat om beheer, kosten en formatie. In elk scenario staat beschreven welke functies er nodig zijn en of die in de vaste kern of de flexibele schil zitten. Het verschilt per scenario hoeveel van de benodigde formatie in de flexibele schil of kern zit. Voor elk scenario geldt wel dat er minstens coördinatoren, onderzoekers en ondersteuners nodig zijn. Daarnaast geldt ook dat er bij elk scenario financiële ruimte moet zijn voor het inhuren van juridische expertise.

Eén van de meegegeven kaders is dat de inrichting van de landelijke voorziening niet ten koste mag gaan van de huidige capaciteit van de eenheden. Dat betekent in ieder geval dat voor de inrichting van de basiskern extra financiering nodig is die op dit moment nog niet is voorzien. Afhankelijk van het gekozen scenario kan de financieringsbehoefte groter zijn. De vaste kern is bij een aantal scenario's groter en heeft daarom logischerwijs een grotere financieringsbehoefte. De werkgroep heeft gekeken naar mogelijke bronnen voor het financieren van de vaste kern. Hierbij zijn de meegegeven kaders vanuit de opdracht meegenomen. De mogelijke financieringsbronnen zijn (al dan niet in combinatie met elkaar):

1. Reallocatie binnen de politie

Mocht er geen extra formatie beschikbaar worden gesteld dan kan het korps er voor kiezen om capaciteit en middelen te alloceren. De benodigde capaciteit en middelen voor de landelijke voorziening worden dan met een budgetwijziging gefinancierd vanuit de eigen middelen.

2. Capaciteit afroemen bij de eenheden

Een van de meegegeven kaders is dat de inrichting van de landelijke voorziening niet koste mag gaan van de huidige capaciteit. Het inrichten van de landelijke voorziening zal tot gevolg hebben dat verschillende complexe (grote) onderzoeken niet meer door de eenheden/onderdelen worden uitgevoerd. Onderzoeken die eerst bij de eenheden werden belegd, komen nu bij de landelijke voorziening. Op eenheidsniveau ontstaat er daarom ruimte om capaciteit af te romen, aangezien de landelijke voorziening 3 tot 4 grotere onderzoeken per jaar overneemt.

3. Het aanvragen van extra formatie bij het Departement.

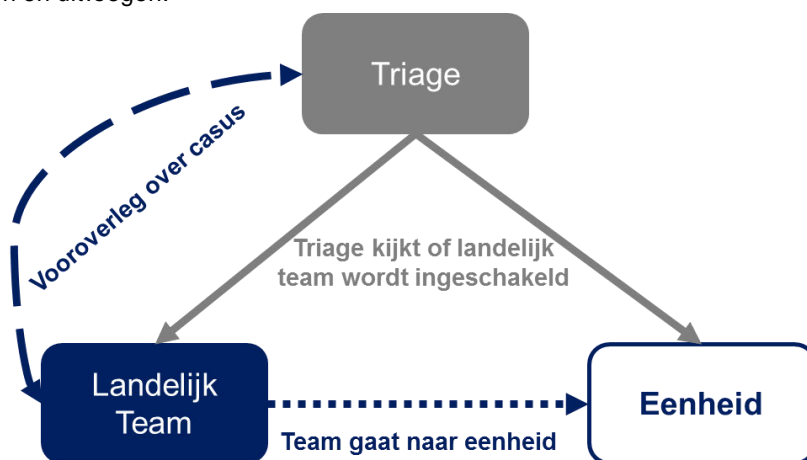
Het instellen van de landelijke voorziening kent een politiek/bestuurlijke basis en urgentie. Het oprichten van een landelijke voorziening is als opdracht van het Masterplan onderdeel van het verbeteren van het gehele integriteitsstelsel en de aanpak van corruptie. Vanuit deze gehele integriteitsbevordering gezien kan in het totaalplaatje een aanvraag worden gedaan bij het Departement voor het financieren van de landelijke voorziening gezien de bestuurlijke opdracht.

2.10 Stakeholders

In elk scenario staat een opsomming van de stakeholders. De desbetreffende paragrafen beschrijven welke specifieke stakeholders de landelijke voorziening nodig heeft voor het uitvoeren van het onderzoek. Deze stakeholders worden expliciet gemaakt omdat ze een belangrijke rol spelen in de uitvoering. De stakeholders komen per scenario grotendeels overeen, maar kennen een aantal verschillen.

3. Scenario Alfa

Scenario Alfa kenmerkt zich door een landelijke voorziening met een kleine kern dat voor de uitvoering van de disciplinaire onderzoeken naar de eenheid toegaat. De landelijke voorziening opereert langs drie kenbegrippen; invoegen, toevoegen en uitvoegen.



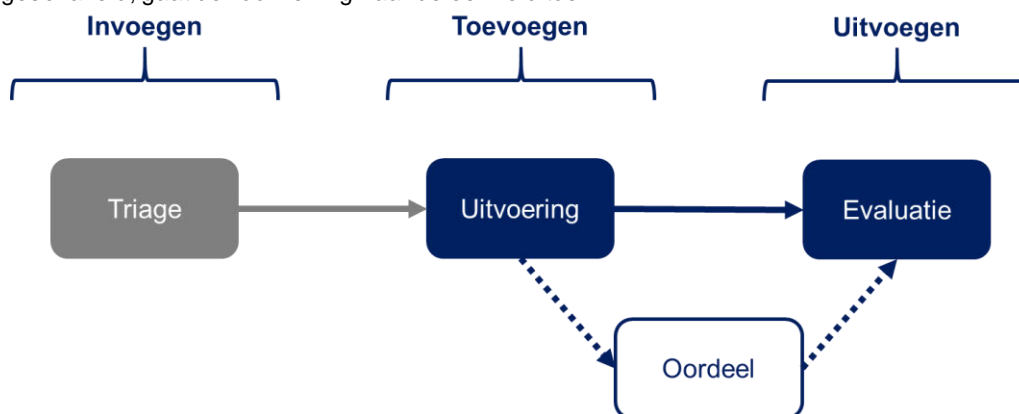
3.1 Eigenschappen

In dit scenario is de lokale verankering maximaal aanwezig. De landelijke voorziening gaat naar de eenheid toe en voert het onderzoek, met hulp van de lokale VIK, uit bij de desbetreffende eenheid. Als het onderzoek om meerdere eenheden draait, kiest de voorziening de standplaats om het onderzoek te draaien.

De landelijke voorziening brengt expertise, ervaring en coördinatie mee. Met deze manier van werken is er een positief leereffect voor de lokale VIK. De landelijke voorziening komt naar de eenheid toe, werkt nauw samen en brengt op die manier de werkwijze met betrekking tot complexe onderzoeken over aan de lokale VIK.

3.2 Werkwijze

Zoals gezegd, de werkwijze van de voorziening is: invoegen, toevoegen en uitvoegen. Zodra de landelijke voorziening wordt ingeschakeld, gaat de voorziening naar de eenheid toe.



Toevoegen

Voorafgaand aan het onderzoek kijkt de voorziening kritisch naar de benodigde specialiteiten. Er wordt opgeschaald indien nodig en afgeschaald waar mogelijk. De eenheid is verantwoordelijk voor het leveren van het personeel. De landelijke voorziening is verantwoordelijk voor de tactische aansturing en het informeren van de korpsleiding en het bevoegd gezag.

Uitvoegen

De landelijke voorziening voert het onderzoek samen met de lokale VIK medewerkers. Zodra het onderzoek is afgerond en de oordeelsvorming aan bod komt, voegt de voorziening weer uit.

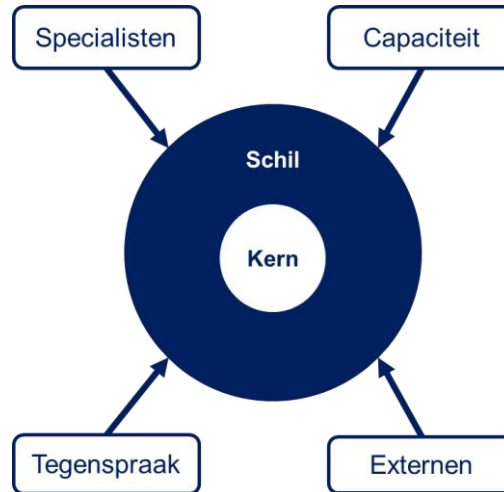
3.3 Samenstelling

De vaste kern van de landelijke voorziening bestaat uit:

- 1 coördinator (OS-B)
- 2 dossiervormer (OS-A)
- 1 interne onderzoeker (OS-A)

- 1 onderzoeker die als plaatsvervangend coördinator kan fungeren (OS-A)
- 1 intake & service medewerkers

De kern blijft het gehele onderzoek meedraaien. Uit de lokale VIK komt in de basis de onderzoekscapaciteit. Indien nodig kan de kern besluiten om specialisten uit de eenheid of extern toe te voegen ten behoeve van het onderzoek. De eenheid is verantwoordelijk voor de aanvulling van de landelijke voorziening. Er geldt dan ook een leveringsplicht voor de desbetreffende eenheid om conform de uitdraag te leveren.



3.4 Stakeholders tijdens het onderzoek

- Bevoegd gezag eenheid
- VIK eenheid
- Team Arbeidszaken
- Bevoegd gezag landelijke voorziening
- Sectorhoofd Staf eenheid
- Leverende partijen van specialisten (DR, DRIO etc.)

3.5 Voor- en nadelen

Hieronder volgen de voornaamste voor- en nadelen die bij dit scenario horen. Deze opsomming is niet limitatief.

Voordelen:

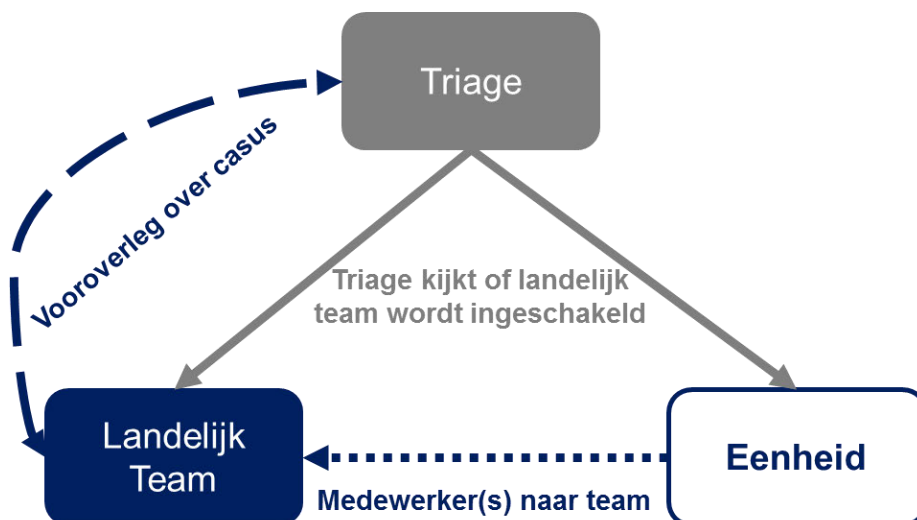
- Kleine kern met weinig vast personeel, waardoor er minder beheerszaken spelen.
- Het kleine team kan flexibel worden ingezet bij de eenheid waar de casus speelt.
- Uitleten en ervaring opdoen met complexe zaken gaat via de eenheid.
- De voorziening heeft geen eigen grote werkplek nodig, want men werkt op locatie.
- De meerderheid van de medewerkers komt uit de eenheid en hoeven dus niet te reizen.
- De voorziening kan gebruik maken van het netwerk en lokale kennis van de medewerkers van de eenheid.

Nadelen:

- Bij grotere onderzoeken kunnen de medewerkers van de kleine kern te maken krijgen met lange fysieke reisafstanden voor een lange periode. Dat brengt ook kosten mee voor dienstreizen en overnachtingen.
- De huisvesting van het team is een aandachtspunt voor de ontvangende eenheid.
- De kern van de voorziening is kwetsbaar omdat er weinig vaste medewerkers zijn (bijvoorbeeld bij verlof of ziekte).
- De voorziening is kwetsbaar als er meerdere onderzoeken zich tegelijk aanbieden.
- De voorziening is in grote mate afhankelijk van de eenheid/onderdeel voor levering van medewerkers, wat kan zorgen voor een langere doorlooptijd.
- In de beeldvorming kan deze voorziening wellicht niet genoeg overtuigen dat het om een daadwerkelijk eigen entiteit gaat. Het komt niet robuust genoeg over om te kwalificeren als voorziening.
- Er bestaat een kans dat de flexibele schil uit andere eenheden moet worden gehaald als de eenheid niet genoeg capaciteit kan leveren.
- De mogelijke lange en veelvoorkomende reistijden kan er toe leiden dat er een verminderde animo is voor het werken bij de vaste kern van de landelijke voorziening.

4. Scenario Bravo

Scenario Bravo kenmerkt zich door een klein vaste kern met een grote flexibele schil en een eigen vaste standplaats. Disciplinaire onderzoeken komen via triage naar de voorziening toe.



4.1 Eigenschappen

In dit scenario is er een landelijke voorziening met een kleine kern die zelfstandig onderzoeken uitvoert met in eerste aanleg ondersteuning voor de capaciteit en specialisme uit de desbetreffende eenheid/onderdeel. Als een onderzoek wordt aangereikt, gaat de landelijke voorziening aan de slag. Om gevoel te houden met de *colour locale* van de eenheid worden lokale VIK-medewerkers onderdeel van de landelijke voorziening in de flexibele schil.

De voorziening kent een wisselwerking. De landelijke voorziening en de VIK's moeten elkaar versterken en verrijken. Het uitleren van kennis en ervaring is een belangrijke pijler in dit scenario. Medewerkers van de eenheden draaien mee in het onderzoek van de landelijk voorziening. De opgedane kennis en ervaring nemen ze weer mee terug naar hun eigen eenheid en delen ze actief. Andersom leert de landelijk voorziening ook van de specifieke kennis en ervaring van de tijdelijke medewerkers uit de eenheden. De landelijk voorziening heeft een uitleerplicht. De voorziening deelt actief haar kennis en ervaring.

4.2 Werkwijze

De kleine vaste kern is bij alle fases van het onderzoek betrokken en stuurt het onderzoek aan. Voor elk onderzoek is capaciteit en specialistische maatwerk nodig. Die haalt de voorziening in eerste aanleg uit een flexibele schil van medewerkers van de desbetreffende eenheid/onderdeel. Indien nodig wordt de gevraagde capaciteit aangevuld door andere eenheden/onderdelen. De desbetreffende eenheid is verantwoordelijk voor het leveren van de gevraagde capaciteit. Vanuit het oogpunt van collegiale bijstand kan het voorkomen dat de specialistische capaciteit uit andere eenheden/onderdelen komt. De voorziening werkt zelfstandig vanuit een eigen standplaats en indien nodig voor bepaalde onderzoekshandelingen op locatie.

Uitvoering

Na toewijzing en levering van het personeel komt de voorziening in actie. De kern wordt uitgebreid met medewerkers van de flexibele schil. De kern is verantwoordelijk voor het meenemen van de medewerkers in de flexibele schil in de werkwijze. Dat vereist een inzet van zowel de kern als de tijdelijke medewerkers. Om de lokale kennis te waarborgen wordt bij elk onderzoek een medewerker van de betrokken eenheid (of eenheden/onderdelen) toegevoegd aan het team.

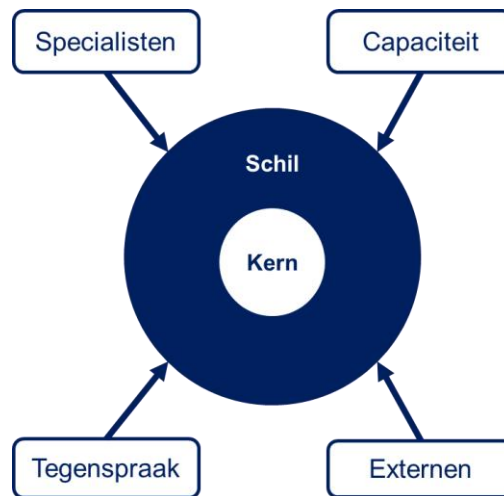
4.3 Samenstelling en competenties

De voorziening heeft een kleine vaste kern en een grote flexibele schil. De kern is bij het hele onderzoeksproces betrokken. De flexibele schil is er voor capaciteit en specialistische kennis. De medewerkers uit de schil worden na toewijzing aan de landelijke voorziening toegevoegd.

De kern bestaat uit:

- 1 teamleider/teamchef (OS-C/D)
- 1 coördinator (OS-B)
- 1 dossiervormer (OS-A)

- 2 interne onderzoekers (OS-A)
- 1 analist (Generalist intelligence)
- 1 intake & service medewerker



De medewerkers in de kern zijn op verschillende rollen inzetbaar. Onderzoekers en dossiervormers zijn per onderzoek op beide functies inzetbaar. De coördinator vervangt, indien nodig, de teamleider bij afwezigheid. Hiermee waarborgt de kern de continuïteit en capaciteit.

Omdat deze voorziening met een grote flexibele schil werkt, is een leveringsverplichting vanuit de eenheden/onderdelen noodzakelijk. Een aantal medewerkers kan op TTW basis worden toegevoegd aan het team. Daarmee wordt het lerende vermogen versterkt.

4.4 Stakeholders tijdens het onderzoek

- Bevoegd gezag eenheid
- VIK eenheid
- (gedelegeerd) Opdrachtgever

4.5 Voor- en nadelen

Hieronder volgen de voornaamste voor- en nadelen die bij dit scenario horen. Deze opsomming is niet limitatief.

Voordelen:

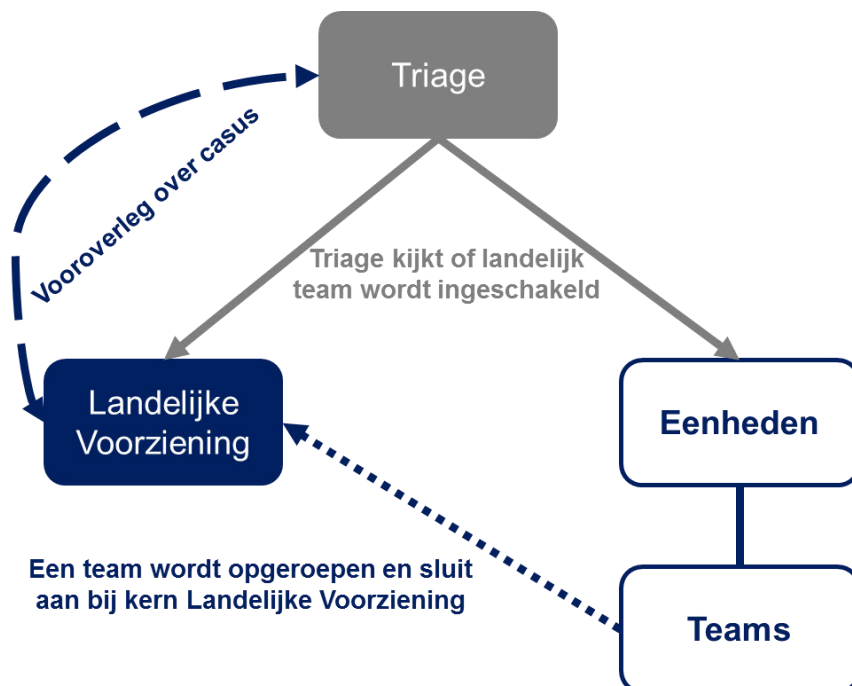
- De vaste kern kan verschillende onderzoeken tegelijk uitvoeren.
- De vaste standplaats zorgt voor een duidelijke reistijd voor de medewerkers van de kern en de schil.
- Vanuit checks and balances gezien is de voorziening een volwaardig team die zo onafhankelijk mogelijk gepositioneerd is.
- Medewerkers uit alle eenheden/onderdelen krijgen de mogelijkheid om mee te draaien in een onderzoek.

Nadelen:

- Er moet een leveringsplicht komen voor alle eenheden en onderdelen, gezien de huidige capaciteitsuitdagingen in het korps kan de voorziening dan kwetsbaar zijn bij opschaling.
- Vanwege de grote flexibele schil en het leveren van medewerkers kan deze voorziening te maken krijgen met behoorlijke beheersvraagstukken.
- Voor de medewerkers in de flexibele schil kan de reistijd behoorlijk lang zijn en dat kan wellicht tot meer kosten leiden zoals reistijd is diensttijd of overnachtingen.
- Afhankelijk van de standplaats zouden medewerkers uit sommige eenheden/onderdelen minder bereid zijn tot deelname vanwege langere reistijden.

5. Scenario Bravo B

Scenario Bravo B is een variant van scenario Bravo. Dit scenario handhaaft het principe van een kleine kern en grote flexibele schil. Het verschil zit in de organisatie van de flexibele schil. Die bestaat uit verschillende teams.



5.1 Eigenschappen

In dit scenario blijft de kleine kern met een minimale bezetting gehandhaafd. De flexibele schil bestaat uit een aantal teams. De teams bestaan uit medewerkers van de eenheden. Tijdens een, nader te bepalen, periode kan een team worden opgeroepen als een casus zich aandient. Doordat de teams uit medewerkers van verschillende eenheden bestaan, is er altijd een duidelijke koppeling met alle eenheden.

5.2 Werkwijze

De kleine vaste kern is bij alle fases van het onderzoek betrokken en stuurt het onderzoek aan. De capaciteit en specialisme zit in de flexibele schil. Als een casus naar de landelijke voorziening gaat, wordt eerst een plan van aanpak opgesteld. Vervolgens wordt er gestart met het onderzoek en wordt een team uit de flexibele schil opgeroepen. In een bepaalde periode is één van de teams beschikbaar om te starten.

5.3 Samenstelling

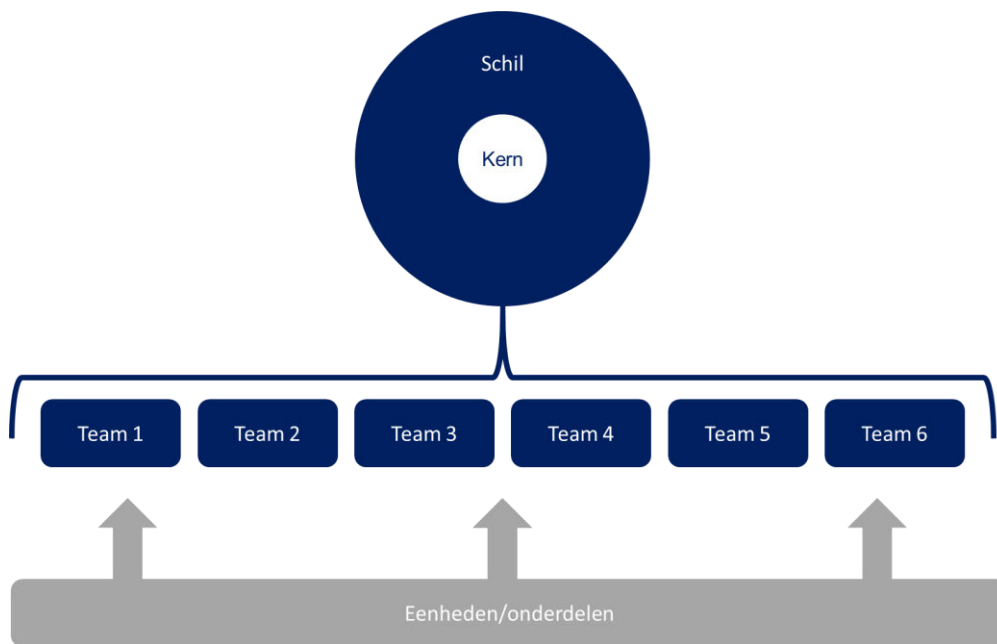
In scenario Bravo B is er een minimale bezetting in de vaste kern en wordt er gewerkt met een flexibele schil die bestaat uit verschillende teams. In de teams zit de capaciteit en de specialistische kennis. In een bepaalde periode is een team oproepbaar voor het uitvoeren van een onderzoek. Mochten er meerdere casussen tegelijk zich aandienen, dan wordt het volgende team in het schema ingeschakeld. Mocht één onderzoek de capaciteit van een team overschrijden, dan kan worden besloten om op te schalen door meerdere team te laten aansluiten bij het onderzoek.

De kern van de landelijke voorziening bestaat in ieder geval uit:

- 1 teamleider/teamchef (OS-C/D)
- 1 coördinator (OS-B)
- 1 intake & service medewerkers

De flexibele schil (teams) bestaat uit:

- Analisten
- Dossiervormers
- Interne onderzoekers
- Generieke analisten
- Specialisten
- Ondersteuners



De teams in de flexibele schil zijn samengesteld met medewerkers uit de eenheden/onderdelen van het korps. Elk team bestaat uit dezelfde functies, maar de personele invulling is per team wel verschillend. Elke eenheid/onderdeel levert een medewerker voor elk team. De verdeling per eenheid verschilt per team. Het kan dus voor komen dat bijvoorbeeld de Landelijke Eenheid in team 1 een coördinator levert en in team 2 een analist. Op deze manier is een bepaalde eenheid niet steeds dezelfde medewerker kwijt.

5.4 Stakeholders tijdens het onderzoek

- Bevoegd gezag eenheid
- VIK eenheid
- (gedelegeerd) Opdrachtgever

5.5 Voor- en nadelen

Hieronder volgen de voor- en nadelen die bij dit scenario horen. Deze opsomming is niet limitatief.

Voordelen:

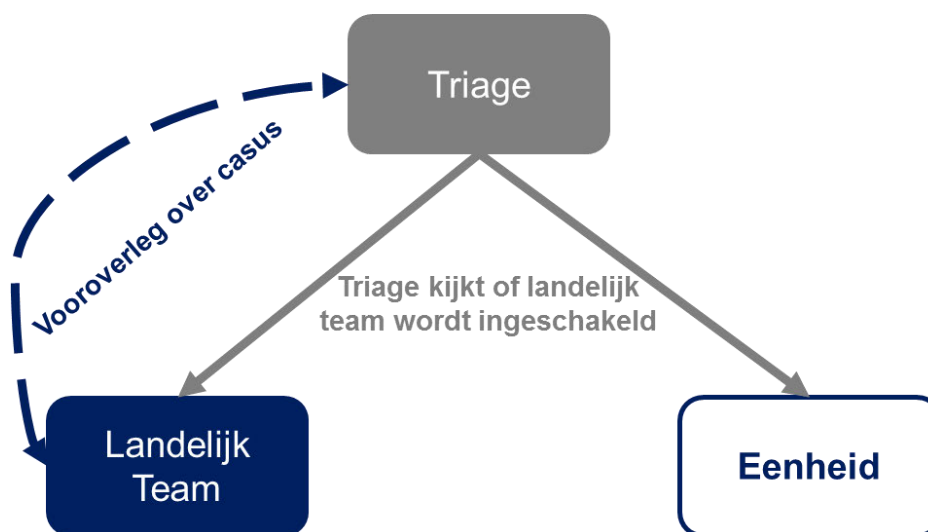
- Duidelijk overzicht voor de eenheid welke medewerkers voor een bepaalde periode/onderzoek beschikbaar moeten zijn.
- Als er geen onderzoek loopt, werken de medewerkers bij hun eigen eenheid/onderdeel.
- De teams zijn flexibel te bemensen, medewerkers kunnen van dienst wisselen indien nodig.
- Er zijn meerdere mogelijkheden tot opschaling indien nodig.
- Gelijke kansen voor medewerkers om mee te draaien in de landelijke voorziening.

Nadelen:

- Onderzoeksteam kan een lange periode bezig zijn en dus kunnen medewerkers voor een lange periode niet aanwezig zijn in hun eenheid/onderdeel.
- Bij meerdere onderzoeken tegelijk is een eenheid meerdere medewerkers kwijt.
- Er kunnen veel coördinatie- en beheerszaken ontstaan omdat er meerdere teams zijn met verschillende medewerkers.
- De standplaats van de teams is lastig te bepalen, want alle medewerkers komen uit een andere eenheid.
- Medewerkers in de verschillende teams moeten wellicht voor langere periodes lange afstanden afleggen.

6. Scenario Charlie

Scenario Charlie kenmerkt zich door een landelijke voorziening met een grote vaste kern en een kleine flexibele schil van specialisten. De voorziening heeft een vaste standplaats en draait volledig zelfstandig onderzoeken.



6.1 Eigenschappen

In dit scenario is er een zelfstandige voorziening. Er is een grote vaste kern van medewerkers die in principe alle onderzoeken zelfstandig uitvoert. Alleen specifieke specialistische (cyber, financieel etc.) kennis wordt van buiten de voorziening gehaald.

De flexibiliteit en het leervermogen van dit scenario zit in de uitwisseling naar andere eenheden. Op de momenten dat medewerkers geen onderzoek uitvoeren, bijvoorbeeld omdat er landelijk niets speelt, heeft men een andere rol. De medewerkers zijn dan onder andere bezig met:

- Advisering
- Preventie
- Tegenspraak bij andere eenheden
- Bijstand geven aan andere eenheden
- Geven van masterclasses

Daarnaast is het uitgangspunt van deze voorziening dat medewerkers doorstromen na een bepaalde periode. Op die manier hebben de vaste medewerkers een verbinding met de lokale VIK en vindt er aan beide kanten kennisoverdracht plaats.

6.2 Werkwijze

In de basis heeft de voorziening alle kennis en capaciteit in huis om elk onderzoek uit te voeren. Omdat de voorziening een grote kern heeft, staat het gelijk klaar voor de uitvoering. Specialistische kennis haalt het team van buiten.

Uitvoering

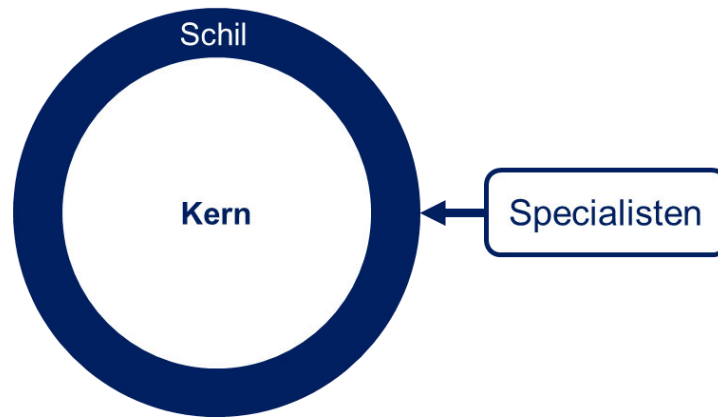
De landelijke voorziening heeft een eigen groep medewerkers en werkwijze. Er is daarom minder tijd nodig in de voorbereiding. De voorziening werkt zelfstandig vanuit een eigen standplaats en indien nodig op locatie.

6.3 Samenstelling

De voorziening heeft een grote kern en kleine flexibele schil voor specialistische kennis. De voorziening heeft genoeg onderzoekscapaciteit om zo goed als direct een onderzoek te starten. Het is niet afhankelijk van de eenheid. Alleen de specialistische kennis wordt eventueel uit de eenheid gehaald. De voorziening bestaat uit:

- 1 teamleider/teamchef (OS-C/D)
- 1 coördinator (OS-B)
- 2 Dossievormers (OS-A)
- 4 interne onderzoekers (OS-A)
- 2 analisten (Generalist intelligence)
- 2 intake & service medewerkers

De flexibele schil is voor de maatwerk bij onderzoeken. Hierin zit de specialistische kennis die alleen bij specifieke onderzoeken nodig is.



De medewerkers in het kernteam zijn op verschillende rollen inzetbaar. Onderzoekers en dossiervormers zijn per onderzoek op beide functies inzetbaar. De coördinator vervangt, indien nodig, de teamleider bij afwezigheid. Hiermee waarborgt het kernteam de continuïteit en capaciteit. Een aantal medewerkers (uit andere eenheden) wordt op TTW basis toegevoegd aan het team. Hiermee versterkt het team het lerend vermogen. Medewerkers uit de eenheden ervaren op die manier hoe het landelijk team werkt en brengen die kennis en ervaring mee terug naar hun eenheid. Daarnaast is het uitgangspunt van dit team dat medewerkers na een aantal jaar doorstromen. Daar wordt actief op gestuurd. Hiermee staat vernieuwing en kenniswisseling centraal.

6.4 Stakeholders tijdens het onderzoek

- Bevoegd gezag eenheid
- VIK eenheid
- (gedelegeerd) Opdrachtgever

6.5 Voor- en nadelen

Hieronder volgen de voornaamste voor- en nadelen die bij dit scenario horen. Deze opsomming is niet limitatief.

Voordelen:

- Er staat een volwaardig team klaar die start klaar is om volledig zelfstandig onderzoeken kan uitvoeren.
- Omdat er een groot vast team is, kunnen medewerkers expertise opbouwen.
- Een groot vast team kent een grotere herkenbaarheid, men weet wie er bij het team werken.
- Omdat er een grote vaste kern van medewerkers is, kunnen er synergievoordelen ontstaan als men op elkaar ingespeeld raakt.
- Het team kent een hoge mate van continuïteit garanderen omdat er een grote kern is, ook als er medewerkers om uiteenlopende rede uitvallen.

Nadelen:

- Opbouw van expertise over complexe zaken in de eenheden/onderdelen is minder nadrukkelijk aanwezig.
- Vraagt een grotere investering vooraf.

7. Advies en overzicht

7.1 Inleiding

Er is niet één scenario dat voldoet aan alle kaders en voorwaarden en daarmee logischerwijs boven de andere scenario's uitsteekt. Er zijn voor elk scenario voor- en tegenargumenten te benoemen. Het advies van de werkgroep is geen optelsom van voor en tegens. De werkgroep is tot een advies gekomen door een afweging te maken van de meegegeven kaders, leidende principes, alle voor- en nadelen en de politiek-bestuurlijke verwachtingen. Daarnaast is het advies opgesteld met de informatie die nu beschikbaar is. De omgeving waarin de landelijke voorziening moet werken en de randvoorwaarden die daaraan worden gesteld, zijn nog niet volledig uitgewerkt.

In dit hoofdstuk wordt het advies toegelicht met daarbij de overwegingen van de werkgroep. Vervolgens worden de belangrijkste uitgangspunten bij de uitvoering en uitwerking benoemd. Tot slot is er een overzicht van de scenario's met alle voor- en nadelen.

7.2 Advies en overwegingen

Het voorkeursscenario van de werkgroep is **scenario B met een aantal randvoorwaarden daaraan gekoppeld**. Aan de basis van dit advies liggen verschillende overwegingen. Elk scenario heeft eigen specifieke voor- en nadelen. Alleen een afweging maken tussen de voor- nadelen zou een smalle blik zijn op het geheel. Er zijn verschillende "brillen" waardoor men de scenario's kan bekijken en beoordelen. Voor dit advies is gekeken door vijf brillen:

1. De leidende principes

De zes leidende principes dienen als uitvoeringskader voor de uiteindelijke landelijke voorziening. De zes principes zijn afgezet ten opzichte van elk scenario.

2. De voor- en nadelen per scenario

Bij elk scenario zijn de voor- en nadelen beschreven. Vanuit deze bril is vooral gekeken naar beheersvraagstukken en de manier waarop het scenario in de praktijk werkt.

3. Politieke-bestuurlijk

Politiek-bestuurlijk zijn er bepaalde verwachtingen ten opzichte van de inrichting van de landelijke voorziening. Er is een onafhankelijk volwaardig team toegezegd. Die verwachtingen zijn meegenomen in het advies voor een scenario.

4. Organisatorisch en veranderkundig

Hier is de positionering van de landelijke voorziening in het korps en het VIK-landschap zoals die nu is georganiseerd bepalend.

5. De kaders van de opdracht

In de deelopdracht uit het Masterplan zijn verschillende kaders meegegeven die richting hebben gegeven aan het uitwerken van de opdracht en het advies.

Kijkend door deze vijf brillen is de keuze van de werkgroep gevallen op scenario Bravo. Kijkend vanuit de leidende principes is er een nadrukkelijke verbinding met de eenheden, maar staat er ook een autonoom team. Het scenario biedt de beste mogelijkheden voor kennisuitwisseling en daarmee voor het vergroten van het lerend vermogen. Vanuit de volle breedte van de leidende principes kan dit team een goede invulling geven aan alle zes de principes.

Overwegingen van de werkgroep

Scenario Bravo heeft een aantal duidelijke voor- en nadelen die wellicht niet helemaal in balans zijn. Op het eerste gezicht zou men kunnen zeggen dat de nadelen groter zijn dan de voordelen. De werkgroep ziet zeker de verschillende beheersmatige uitdagingen die dit scenario met zich meebrengt, maar deze zijn in de ogen van de werkgroep niet doorslaggevend. In paragraaf 7.3 worden daarom een aantal randvoorwaarden gekoppeld aan dit scenario die deze uitdagingen moeten ondervangen.

Politiek-bestuurlijk kan scenario Bravo aan de verwachtingen voldoen. Het is verdedigbaar als een volwaardig autonoom team. Het is zeker niet zo evident robuust als scenario Charlie, maar het heeft voldoende in zich om met recht te spreken van een eigen entiteit.

De doorslag voor de keuze van scenario Bravo wordt gegeven door de organisatorische bril en de kaders. Deze toelichting vereist echter eerst een blik op scenario Charlie, zodat alle overwegingen van de werkgroep volledig meegenomen worden.

In dit advies kan een vermelding van scenario Charlie namelijk niet uitblijven. Hoewel de werkgroep scenario Bravo adviseert, is er geen besliste weerstand ten opzichte van scenario Charlie. Er zijn namelijk verschillende argumenten te benoemen die in het voordeel van dit scenario spreken. De werkgroep heeft oog voor hoe zaken in de praktijk werken. Hierin is de zogenaamde tweede bril leidend. De beheersvraagstukken die horen bij een flexibel team hebben in het advies een belangrijke rol gespeeld. Scenario Charlie met zijn grote vaste kern zou een zeer praktische structuuroplossing zijn voor eventuele beheersmatige uitdagingen. Een vluchtige blik op de voor- en nadelen laat zien dat scenario Charlie meer voordelen heeft dan nadelen, zeker ten opzicht van scenario Bravo. Daarentegen speelt dan wel de vraag wat het korps qua financiering hier voor over heeft. Scenario Charlie heeft de grootste vaste kern van alle scenario's en het uitgangspunt van de werkgroep is dat de kern een extra financieringsbehoefte met zich mee brengt. Dus hoe groter de kern, hoe groter de extra financieringsbehoefte.

De meest onderscheidende elementen uit de kaders en de leidende van de opdracht hebben de doorslag gegeven om voor scenario Bravo te kiezen en niet voor Charlie. In de opdrachtformulering is nadrukkelijk gevraagd om een voorziening met een zo flexibel mogelijke inrichting. Daarnaast moet er ook aandacht zijn voor de eventuele doorzettingsmacht die nodig is voor die flexibele inrichting. Scenario Charlie past niet bij die kaders. Scenario Charlie is een structurele organisatorische oplossing. Dat botst met het inrichten van een zo flexibel mogelijke voorziening. Scenario Charlie is een voorziening die bijna autonoom kan werken. Dit scenario draagt daarom ook minder bij aan het lerend vermogen. De mogelijkheden voor uitleren en deelname aan een onderzoek voor werknemers van de eenheden zijn minder. Daarnaast draagt een grote losstaande entiteit als scenario Charlie niet bij aan het gezamenlijk eigenaarschap en de oplossingsgerichtheid die we willen bereiken bij alle VIK's.

Scenario Bravo staat juist symbool voor de weg die men wil inslaan. Aan de voorkant zal Bravo meer inspanning vragen, maar het heeft wel alles in zich om vanuit gezamenlijkheid aan (complexe) onderzoeken te werken. De landelijke voorziening en de VIK-afdelingen in de eenheden/onderdelen kunnen elkaar daarin versterken en van elkaar leren. Scenario Bravo is qua inrichting flexibeler en biedt meer mogelijkheden om het lerend vermogen te versterken. Dit heeft dan ook de doorslag gegeven in het advies, maar niet zonder de uitdagingen die scenario Bravo met zich meebrengt uit het oog te verliezen. Aan het advies voor Bravo worden namelijk wel een aantal randvoorwaarden gekoppeld.

7.3 Randvoorwaarden

Aan het advies om scenario Bravo uit te werken, zijn verschillende randvoorwaarden gekoppeld. Een succesvolle uitwerking en realisatie van scenario Bravo is afhankelijk van deze randvoorwaarden. Met deze randvoorwaarden worden de grootste uitdagingen van dit scenario ondervangen:

1. Een leveringsplicht op eenheids/onderdeelniveau

Scenario Bravo gaat uit van een grote flexibele schil van medewerkers. Dat betekent dat de landelijke voorziening, voor de uitvoering van een onderzoek, een deel van haar capaciteit moet halen uit de eenheden/onderdelen van het korps. Dat kan niet zonder een leveringsplicht. Indien de landelijke voorziening alleen op vrijwillige/collegiale basis zou werken, kan er een onwenselijke situatie ontstaan. De praktijk leert dat er dan structureel niet genoeg capaciteit geleverd wordt en de voorziening dan wellicht bij elk onderzoek lang bezig is met het compleet krijgen van het onderzoeksteam. Dat is in elke werksituatie niet ideaal, maar bij complexe en gevoelige onderzoeken zeer onwenselijk. Om die reden is aan dit scenario een leveringsplicht gekoppeld. De leveringsplicht geldt op eenheids/onderdeelniveau (dus inclusief PDC en PA) en komt dus niet uitsluitend bij de afdelingen VIK terecht. Indien er door tekort geen directe capaciteit beschikbaar is, zullen de eenheden gevraagd worden om te prioriteren ten behoeve van de landelijke voorziening. Een leveringsplicht betekent niet per se het voltijds beschikbaar stellen van medewerkers. Het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden of deeltaken kunnen ook een bijdrage zijn aan de landelijke voorziening, afhankelijk van de onderzoeksopdracht.

2. De korpschef is verantwoordelijk voor verzoek tot uitlevering

Eén van de meegegeven kaders van de opdracht was om doorzettingsmacht te creëren voor de invulling van de flexibele schil. De doorzettingsmacht in scenario Bravo ligt bij de korpschef. De korpschef is de opdrachtgever van het onderzoek bij de landelijke voorziening. Als er een opdracht wordt gegeven zal de korpschef ook een verzoek tot levering van de benodigde capaciteit ten behoeve van de landelijke voorziening uitzetten bij de leiding van alle eenheden/onderdelen. Indien om uiteenlopende redenen de capaciteit niet geleverd kan worden door de eenheden/onderdelen, dan is de korpschef ook de eerste escalatielijn voor landelijke voorziening.

3. Coördinatiefunctionaliteit voor samenstellen team

Als een onderzoek zich aandient voor de landelijke voorziening krijgt de teamleiding ondersteuning van een nog op te richten coördinatiefunctionaliteit voor het samenstellen van het team uit de flexibele schil. Deze coördinatiefunctionaliteit moet een invulling krijgen als onderdeel van de kwartiermakersorganisatie. Via deze functionaliteit worden de eenheden/onderdelen benaderd voor de benodigde capaciteit voor het onderzoek. Uiteraard wordt dit wel in samenspraak gedaan met de teamleider van de landelijke voorziening. De teamleider is zelf niet verantwoordelijk voor de praktische uitdraag. Hiermee kan de landelijke voorziening haar aandacht volledig richten op het uitvoeren van het onderzoek.

7.4 Afbreukrisico en alternatief advies

Als niet aan deze randvoorwaarden wordt voldaan, verandert ook het advies van de werkgroep. In dat geval zou scenario Charlie meer garanties bieden voor een succesvolle implementatie. Voor de werkgroep is dat een werkbaar situatie, maar niet de optimale situatie. Scenario Bravo past beter bij de kaders en is onder voorbehoud van de randvoorwaarde uitvoerbaar. Scenario Charlie is volgens de werkgroep ook uitvoerbaar, maar past minder goed bij de meegegeven kaders.

7.5 Slotoverwegingen

Bij het opstellen van deze notitie was het niet mogelijk om alle aandachtspunten en voorwaarden volledig uit te werken. In de uitvoering van het uiteindelijk gekozen scenario dienen deze aandachtspunten en voorwaarden verder uitgewerkt te worden. Eén van de zaken waar de werkgroep tegen aanloopt, is de geprioriteerde status van de landelijke voorziening. De werkgroep heeft bijvoorbeeld in de uitwerking van de deelopdracht een aantal aannames gedaan ten aanzien van de andere deelopdrachten. Zo is op het moment van schrijven nog niet duidelijk hoe triage precies gaat werken in de uitvoering. In deze uitwerkingsnotie worden daar wel een aantal uitspraken over gedaan. Dit zal in de toekomst wellicht leiden tot verdere aanpassing of uitwerking. Dat geldt ook voor de governance, inrichting, leren & preventie en de uitwerking van de kwartiermakersorganisatie. Dat zijn onzekerheden waarvan de precieze uitwerking nog niet helemaal duidelijk is.

De werkgroep heeft met alle informatie die beschikbaar is een aantal gefundeerde aannames gedaan. Het zal in de praktijk moeten blijken hoe bepaalde zaken gaan verlopen. Voor een aantal praktische randvoorwaarden is het in deze fase niet mogelijk om die volledig uit te schrijven. Dat geldt bijvoorbeeld voor de huisvesting van medewerkers, mogelijke reistijd-diensttijdregelingen of het aantal daadwerkelijke casussen. Het vervolg op deze deelopdracht moet de tijd krijgen om te kijken hoe deze zaken in de praktijk lopen.

7.6 Overzicht

Scenario	Voordelen	Nadelen
Alpha	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine kern met w enig vast personeel, w aardoor er minder beheerszaken spelen. • Het kleine team kan flexibel w orden ingezet bij de eenheid w aar de casus speelt. • Utitleren en ervaring opdoen met complexe zaken gaat via de eenheid. • De voorziening heeft geen eigen grote w erkplek nodig, w ant men w erkt op locatie. • De meerderheid van de medew erkens komt uit de eenheid en hoeven dus niet te reizen. • De voorziening kan gebruik maken van het netw erk en lokale kennis van de medew erkens van de eenheid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bij grotere onderzoeken kunnen de medew erkens van de kleine kern te maken krijgen met lange fysieke reis afstanden voor een lange periode. Dat brengt ook kosten mee voor dienstreizen en overnachtingen. • De huisvesting van het team is een aandachtspunt voor de ontvangende eenheid. • De kern van de voorziening is kw etsbaar omdat er w enig vaste medew erkens zijn (bijvoorbeeld bij verlof of ziekte). • De voorziening is kw etsbaar als er meerdere onderzoeken zich tegelijk aanbieden. • De voorziening is in grote mate afhankelijk van de eenheid/onderdeel voor levering van medew erkens, w at kan zorgen voor een langere doorlooptijd. • In de beeldvorming kan deze voorziening w ellicht niet genoeg overtuigen dat het een daadw erkelijk eigen entiteit is. Het komt niet robuust genoeg over om te kw alificeren als voorziening. • Er bestaat een kans dat de flexibele schil uit andere eenheden moet w orden gehaald als de eenheid niet genoeg capaciteit kan leveren. • De mogelijke lange en veelvoorkomende reistijden kan er toe leiden dat er een verminderde animo is voor het w erken bij de vaste kern dan de landelijke voorziening.
Bravo	<ul style="list-style-type: none"> • De vaste kern kan verschillende onderzoeken tegelijk uitvoeren. • De vaste standplaats zorgt voor een duidelijke reistijd voor de medew erkens van de kern en de schil. • Vanuit checks and balances gezien is de voorziening is een volw aardig team die zo onafhankelijk mogelijk gepositioneerd is. • Medew erkens uit alle eenheden/onderdelen krijgen de mogelijkheid om mee te draaien in een onderzoek. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er moet een leveringsplicht komen voor alle eenheden en onderdelen, gezien de huidige capaciteitsuitdagingen in het korps kan de voorziening dan kw etsbaar zijn bij opschaling. • Vanw ege de grote flexibele schil en het leveren van medew erkens kan deze voorziening te maken krijgen met behoorlijke beheersvraagstukken. • Voor de medew erkens in de flexibele schil kan de reis ijd behoorlijk lang zijn en dat kan w ellicht tot meer kosten leiden zoals reistijd is diensttijd of overnachtingen. • Afhankelijk van de standplaats zouden medew erkens uit sommige eenheden/onderdelen minder bereid zijn tot deelname vanw ege langere reis ijd.
Bravo B	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijk overzicht voor de eenheid w elke medew erkens voor een bepaalde periode/onderzoek beschikbaar moeten zijn. • Als er geen onderzoek loopt, w erken de medew erkens bij hun eigen VIK. • De teams zijn flexibel te bemensen, medew erkens kunnen van dienst w isselen indien nodig. • Er zijn meerdere mogelijk heden tot opschaling indien nodig. • Gelijke kansen voor medew erkens om mee te draaien in de landelijke voorziening. 	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeksteam kan lange periode bezig zijn en dus kunnen medew erkens voor een lange periode niet aanw ezig zijn in hun eenheid. • Bij meerdere onderzoeken tegelijk is een eenheid meerdere medew erkens kw ijt. • Er kunnen veel coördinatie- en beheerszaken ontstaan omdat er meerdere teams zijn met verschillende medew erkens. • De standplaats van de teams is lastig te bepalen, w ant alle medew erkens komen uit een andere eenheid. • Medew erkens in de verschillende teams moeten w ellicht voor langere periodes lange afstanden afleggen.
Charlie	<ul style="list-style-type: none"> • Er staat een volw aardig team klaar die start klaar is om volledig zelfstandig onderzoeken kan uitvoeren. • Omdat er een groot vast team is, kunnen medew erkens expertise opbouw en. • Een groot vast team kent een grotere herkenbaarheid, men w eet w ie er bij het team w erken. • Omdat er een grote vaste kern van medew erkens is, kunnen er synergievoordelen ontstaan als men op elkaar ingespeeld raakt. • Het team kent een hoge mate van continuïteit garanderen omdat er een grote kern is, ook als er medew erkens om uiteenlopende rede uitvallen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opbouw expertise complexe zaken in de eenheden minder nadrukkelijk aanw ezig. • Vraagt een grotere investering vooraf.

Bijlage

Opdracht: Landelijk team disciplinaire onderzoeken

Opdracht – fase 1

Scenario's (of één richting) uitwerken voor een landelijke VIK-voorziening ten behoeve van disciplinaire onderzoeken. Deze opleveren aan het regieteam.

Toelichting/Kaders opdracht

De komst van een landelijk team is reeds toegezegd aan de Tweede Kamer, maar de inrichting kan nader worden uitgewerkt. Maak daarbij gebruik van ervaringen uit actuele aanpak bij o.a. het PDC.

Hier zijn een aantal beginselen aan gekoppeld. De scope van het team is eenheids overstijgend en richt zich op complexe disciplinaire zaken.

Doelstelling is het inrichten van een landelijk organisatorische voorziening (eventueel met een flexibele schil met in- en externe experts) ten behoeve van grotere, complexere, politiek gevoelige of eenheids overstijgende onderzoeken.

De opdracht die nu voorligt neemt in haar scenario's een flexibele inrichting mee.

Bevoegd gezag

Adviseer over de positie van het bevoegd gezag hierin en over de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van o.a. de afdelingen communicatie en de afdelingen bestuursondersteuning.

Lokale koppeling

Het is van belang dat bij lokale zaken met landelijke uitstraling de eenheid spin-in-het-web blijft, mede i.v.m. de lijnen met het lokale gezag. Heb aandacht voor lokale gevoeligheden en dat ook lokaal beleggen. Doe dit bijv. door integrale toetsing bij aanvang. Waarborg de p-zorg (zoveel mogelijk lokaal!) en organiseer 1 centraal aanspreekpunt voor het onderzoek indien het een eenheids overstijgend onderzoek betreft.

Kwaliteit & kwantiteit

De ontwikkeling van het landelijke team mag niet ten koste van de kwaliteit van interne onderzoeken gaan en de capaciteit voor het landelijke team mag niet ten koste van de regionale eenheden gaan.

Financiering

Vanaf fase 2 (zie onder Tijden) wordt gekeken naar financiering en verdere inrichting. Hierin wordt ook vraag meegenomen of eea vanuit bestaande of nieuwe formatie wordt georganiseerd.

Voor 2022 is vooralsnog geen financiering aangevraagd.

Toewijzingskader

Welke taken pakt dit team op t.o.v. de eenheden en de Rijksrecherche. Concrete kaders wie / wat wordt opgepakt door dit team en wie hierover beslist.

Tijden

De uitvoering van de deelopdracht bestaat uit 2 fasen. Fase 1 is afgerond na oplevering van de scenario's aan de regiegroep. Deadline: 18 oktober 2021.

Fase 2 start nadat besluitvorming heeft plaatsgevonden over het voorkeurs scenario. In deze fase zal een verdere uitwerking van het voorkeurs scenario plaatsvinden, bijvoorbeeld waar het gaat om bedrijfsvoeringsconsequenties. Ook zal in deze fase gekeken worden naar de benodigde financiële middelen. Voorafgaand aan fase 2 zal bepaald hoe en doe wie deze fase van de opdracht het beste uitgevoerd kan worden.

Samenhang met andere opdrachten

Vanaf fase 2: (verdere) samenhang zoeken met relevante deelopdrachten zoals 'inrichting VIK', 'governance' en 'triage'. Met de deelopdracht 'triage' wordt ook in fase 1 al afstemming gezocht.

Opdrachtnemer (fase 1)	5.1.2.e (SH staf LE)		
Werkgroep (fase 1)	TC VIK: 5.1.2.e	VIKKS: 5.1.2.e	HR-Advies SH staf LE 5.1.2.e
Tijden (fase 1)	Start besluitvorming september/ oktober 2021		
Onderliggende documentatie	Hyperlink/ bijlagen		

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Antw: Verzoek deelname webinar
Datum: vrijdag 3 december 2021 16:28:28

Hallo 5.1.2.e

Door operationele omstandigheden heb ik halverwege de webinar helaas moeten afhaken. Ik heb van het eerste gedeelte van de webinar echter wel kunnen volgen en hierover kan ik wel mijn mening geven.

Het eerste gedeelte van de webinar heeft in behoorlijk grote mate overlap met wat er op de politieacademie wordt aangeboden binnen het initieel onderwijs. De uitleg over wat het VIK is en waar het voor wordt ingezet is daarom voor DLR collega's een herhaling. Er werd hier wel wat dieper in gegaan op de routing van de diverse mogelijke trajecten van de inzet van het VIK. Dit vond ik logisch omdat van meer ervaren collega's kan worden verwacht dat zij al wat meer kennis hebben van hoe de organisatie werkt.

Voor een operationele club is het wellicht van meerwaarde om wat meer toelichting te geven op de manier waarop er beslissingen worden genomen door leidinggevende in VIK casuïstiek. Hoe ziet deze besluitvorming eruit? Hoe zit het met de rechtspositie van de betrokkenen? Waarom wordt voor een bepaalde aanpak gekozen? Dit bleek voor mij niet echt uit deze webinar.

Daarnaast werd er naar mijn mening vooral stil gestaan bij de disciplinaire kant van het optreden van VIK. Het lerend vermogen van de organisatie werd hierin niet echt belicht. Ik zou daar wel voor hebben gekozen. Een concreet voorbeeld: Wat betekent het foutief gebruik van de confi omgeving voor de medewerker? En wat doet de organisatie met het vaststellen van gebreken in deze structuren, waardoor medewerkers bewust of onbewust verwijtbaar gedrag gaan vertonen? Een belangrijk onderdeel van de rapportages die door het VIK worden gemaakt zijn volgens mij ook ter verbetering van procedures, de inrichting van de informatiesystemen etc. We leren als organisatie van deze zaken.

Wat ik erg goed vond aan de webinar waren de stellingen/vragen die werden voorgelegd, waarin de dilemma's van integriteit vraagstukken naar voren kwamen. Dit maakt dat er interactie plaatsvond en zette de deelnemers aan het denken.

Mogelijk zijn de door mij genoemde suggesties later na mijn vertrek in de webinar wel voorbij gekomen, maar heb ik deze gemist.

Dit is mijn algemene indruk. Mochten er specifieke vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 4 november 2021 16:37
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Antw: Verzoek deelname webinar

Hoi 5.1.2.e

5.2.1 . Denk dat ik zelf niet de aangewezen

persoon ben aangezien ik geen grootgebruiker van gevoelige systemen ben. Mijn collega
5.1.2.e (cc) acht ik geschikter en hij is ook bereid.

Groet,

5.1.2.e

Van: "5.1.2.e" <[redacted]@politie.nl>

Verzonden op: woensdag 3 november 2021 15:10

Aan: "5.1.2.e" <[redacted]@politie.nl>

CC: "5.1.2.e" <[redacted]@politie.nl>

Onderwerp: Verzoek deelname webinar

Hoi 5.1.2.e

Ik wend voor onderstaand me even tot jou.

Zojuist heb ik in het kader van de opsporingsacademie LE overleg gehad met collega van het VIK mbt nog te organiseren workshops **“Raadplegen van systemen en lekken van informatie”**. Bij ons overleg zijn ook de collega's van de Intelacademie betrokken waarbij collega 5.1.2.e opmerkte dat er nog 1 plek beschikbaar is voor deelname aan een webinar op 30 november 2021 tussen 10.00 en 12.00 uur over genoemd onderwerp. Volgens collega zou dit webinar vwb inhoud ook voldoen voor DLR.

Ben jij of iemand anders in de gelegenheid aan dit webinar deel te nemen met als doel te beoordelen of een dergelijk webinar ook voldoet voor collega's uit de DLR? Laten me weten wie kan deelnemen. Nadien zou ik graag de terugkoppeling willen hebben om vervolgens te beoordelen hoe verder.

Hieronder nog aanvullende info vwb het onderwerp: **“Raadplegen van systemen en lekken van informatie”**

Politiemedewerkers hebben met de toegang tot de verschillende politiesystemen een enorme hoeveelheid informatie tot hun beschikking. Die informatie is ook nog eens relatief eenvoudig te raadplegen, op elk moment en op elke locatie. Maar wanneer mag je al die informatie nu eigenlijk raadplegen?

Uit de praktijk blijkt dat politie informatie nogal eens geraadpleegd wordt uit nieuwsgierigheid of voor persoonlijke doeleinden. Van het "onschuldig" opzoeken van je eigen BSN tot en met het verkopen van informatie aan criminelen voor geldelijk gewin.

Onjuist gebruik van de informatiesystemen gebeurt lang niet altijd vanuit kwade opzet. Onhandigheid, naïviteit, onbekend met de regels of emoties zijn vaker aan de orde dan moedwillig informatie verkopen aan derden. Maar het oneigenlijk raadplegen van de systemen kan grote gevolgen hebben. Zowel voor onderzoeken, de organisatie en het imago van de politie, als ook voor de medewerker zelf.

In deze sessie leggen we aan de hand van praktijkvoorbeelden uit wat er binnen de politie geldt met betrekking tot het gebruik van politie informatie. Wanneer start VIK een onderzoek op?

En wat is het verschil tussen een strafrechtelijk en een disciplinair onderzoek als het gaat om schenden van het ambtsgeheim?

Ik hoor graag.

Hartelijke groet,

5.1.2.e

AML specialist/
Ondermijning

Anti Money Laundering Centre
Utrechtseweg 297 gebouw C, De Bilt

M
E
E

5.12.e
5.12.e



Onze nieuwsbrief ontvangen? Mail naar AML.Centre_Postbus@belastingdienst.nl
Volg ons op LinkedIn, klik op het icoontje:

<http://www.linkedin.com/company/amlc>



Agora link: [Opsporingsacademie Landelijk](#)



5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 6 december 2021 17:43
Aan: 5.1.2.e

Onderwerp: Verslag VIK-AZ-overleg 06-12-2021

VIK-AZ-overleg
 06-12-2021
 15:30-17:30 uur
 Via Teams

Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Afwezig met kennisgeving: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e.

Agenda:

1. Update review: Ervaren triage/review VIK, verbetering/aanpassing/landelijk. (5.1.2.e)
2. Onder voorbehoud: veranderde werkwijze VIK, zo mogelijk eerder in gesprek met betrokkene (5.1.2.e) + voorbeeldcasus (5.1.2.e)
3. Intervisie/moreel beraad:
 - a) Ter bespreking: 2 anonieme casussen. Als er sprake is van samenloop SR-onderzoek en Disciplinair onderzoek (*casus 1 van 5.1.2.e en 5.1.2.e*), en *casus 2 van 5.1.2.e*
 Doel van de bespreking van deze 2 casussen is gezamenlijk een beeld krijgen over:
 - i. Wat zijn in geval van samenloop afwegingen om nog wel of juist niet een intern onderzoek te doen.
 - ii. Wat is dan de tijdslijn? Kunnen de onderzoeken ook gelijktijdig.
 - iii. In welke gevallen kunnen we al tot een disciplinair oordeel komen en hoeft het oordeel van het OM niet afgewacht te worden?
 - b) Ter bespreking: In welke situaties maken we gebruik van onbezoldigde schorsing en landelijke afspraken (5.1.2.e) collega's AZ)
 - c) Leerpunten casus (5.1.2.e)
4. Anonieme casus inzake nevenwerk en mogelijke belangenverstrengeling
5. Terugkoppeling in het vorige overleg besproken casus van eenmalig drugsgebruik (5.1.2.e) en terugkoppeling verplicht afnemen van drugstest tijdens (of na) onderzoek zie ook bijlage inzake het handelingsperspectief (5.1.2.e)
6. Reflectie/evaluatie van dit thema overleg - doel, inhoud, evt. secretariële ondersteuning etc.. (5.1.2.e)

Nav de agenda:

1. (5.1.2.e) Kwartiersmakersorgani opgericht olv (5.1.2.e). 1 Van de dekwartieren is nav de review met daaronder 3 prios triage /centrale voorziening (centraal team dat zich bezig gaat houden met gevoelige disciplinaire zaken) /monitoring (eenduidig gebruik tbv bv overzichten). Andere dekwartieren: anti corruptie, bedrijfsvoering van de organisatie, integriteitstelsel in het geheel (er zijn nu 14 loketten, 1 frontofficie inrichten? / complianceafdeling en/of compliance-officer in het leven roepen, toezien op de gemaakte afspraken).Mbt de eerder genoemde 3 prio's: komt in grote lijnen overeen met hoe het in Adam gaat. 1 Openstaand punt: mandaat van de kwartiersmakersorgani, moet nog gevormd/onderzocht worden. Mbt de centrale voorziening: gaat voor de speciale gevallen gelden, de zeer gevoelige situaties. Is het gerechtvaardigd om voor de uitzonderingen een organisatie op te tuigen? Sentiment onder de deelnemers mbt de centrale voorziening is er 1 van zorg/onvrede. Maar ook: collega's zijn bevraagd, info is opgehaald gedurende 1 jaar (nav de VIK-review) en dit is het beoogde voornemen. Vraag is nog wel waar geld en middelen vandaan komen. Mbt een komende annotatie: hoe het geluid van dit overleg in het KMTO te laten horen? **AKTIEPUNT:** (5.1.2.e) bespreekt dit met BSO.
2. (5.1.2.e) gedachtegang meegenomen vanuit NH. Groot verschil tussen sr-odz en disci-odz. Het onderhavige punt richt zich mn op disci-odz. "U gedraagt zich niet als een goed ambtenaar en dat gaan wij onderzoeken".

Zou het vervolg niet eerst moeten zijn dat wij aan de betrokkene vragen: "Wat is uw reactie?" als 1^e stap in het odz (met mogelijk meerdere verhoren)? Geef de betrokkene het voordeel vd twijfel met een 2^e triage volgend. Voordeel: sneller de betrokkene laten reageren. Reacties: geef je de bt genoeg tijd en info tbv dit 1^e verhoor? Soms toch iets uit te zoeken voorafgaand aan het 1^e verhoor. Een andere variabele is of het een lijnonderzoek is, dan wel een disci-odz. Bv casussen schending ambtsgeheim: tbv leren is snel horen vd bt ihkv een lijnonderzoek prettig en effectief. Kan snelheid opleveren en vroegtijdig in gesprek gaan (met als oa beoogd resultaat een kortere doorlooptijd) voelt ook als menselijker aan. Ook kan bt eerder getuigen aanbrengen waardoor een andere insteek gekozen kan gaan worden. Ook kritische kanttekeningen geplaatst: mogelijk meerdere verhoren, mogelijk niet alle info bij 1^e verhoor aanwezig, **AKTIEPUNT:** Betrek id triage ook de betreffende TC's. Kortom, eea hangt van de situatie af maar is zeker een idee om in overweging te nemen.

3. Casussen

5.1.2.e

4. 5.1.2.e Hoe krijgen we zicht op het inschakelen van commerciële diensten van collega's? Hoe houden we zicht op nevenwerkzaamheden? Allereerst: moet je ihgv horeca-werkzaamheden melden? Nee, geen verplichting, vrij veel ruimte om niet te melden, betreft eigen verantwoordelijkheid of je dit meldt (bv ivm atw, ...). 5.1.2.e ihgv horeca moet je wel degelijk melden. 5.1.2 je moet melden als nevenwerkzaamheid schade kan (!) opleveren voor de organisatie. Daarbij: indien aanvraag nevenwerkzaamheid in het geval van bv horeca: toestaan ja/nee maar zeker niet in eigen werkgebied in casu Amsterdam. Info mbt nevenwerkzaamheid wordt door betrokken collega zelf bij jou aangebracht maar je dient als verantwoordelijke het onderwerp ook te bespreken met bv de TC's. Daarnaast: kan je bepalen waar teams gaan eten op factuur?
5. Wordt doorgeschoven naar volgend overleg.
6. Allen: doel is informeren, leren van elkaar maar ook signaleren en adviseren ri bv EI. Noodzakelijk om te blijven doen. Suggestie: van betrokkenen (waarvan disci of sr-odz is afgerond) gasten laten spreken om ons bekend/bewust te laten worden van die zijde van ons werk. **AKTIEPUNT:** "eigenaar" voor benoemen en agenderen. Mbt verslaglegging: 5.1.2 kan dit blijven doen tenzij het verslag niet ad kwaliteitseisen vd deelnemers voldoet.

Allen, fijn overleg, graag tot de volgende keer!

Groet,

5.1.2.e



Verslag

Organisatieonderdeel Korpsstaf
Afdeling Veiligheid, Integriteit &
Klachten

Behandeld door 5.1.2.e
E-mail [redacted]@politie.nl

Pagina 1/3

Uitgenodigd

5.1.2.e [redacted]

Afwezig

5.1.2.e [redacted]

Voorzitter: 5.1.2.e [redacted]

Secretaris: [redacted]

Overleg **Landelijk overleg Teamchefs VIK**
Datum 8 december 2021
Locatie Ms teams

1. Opening door voorzitter

5.1.2.e [redacted] vraagt hoe iedereen het vindt om te openen met een rondje “hoe iedereen er in staat”. Voorstel is wel om het niet te laten overvloeien in discussies

2. Vaststellen agenda, verslag vorig overleg en actielijst

Agenda is vastgesteld.

Verslag vorig overleg is vastgesteld.

Actiepuntenlijst is doorgenomen.

3. Pauze

4. Screening

5.1.2.e [redacted]
Naar aanleiding van de inwerkingtreding van de aangepaste Politiewet 2012 m.b.t. het onderdeel Screening (en het uitstel daarvan) is overleg geweest met AIVD en het ministerie. De planning wordt hierop aangepast. Datum inwerkingtreding wordt 1 juli 2022.

5.1.2.e [redacted] vraagt of er communicatie tussen Politie en AIVD komt over een afwijzing of intrekking van een VGB. AIVD blijft dit melden zonder op de inhoud in te gaan maar heeft toegezegd dat in geval van “gevaar voor de organisatie” een ambtsbericht wordt gedeeld. Daar zit wel wederkerigheid in. Al er een (disciplinair) onderzoek is naar een vertrouwensfunctionaris moet er ook een bericht gaan naar de dienst. Dit is een eerder genomen besluit maar lijkt toch nog even aandacht nodig te hebben.

5.1.2.e [redacted] wilt weten wanneer mandaat wordt ingetrokken m.b.t. financiële onderzoeken, hoe gaat dit dan lopen. Komende tijd wordt dit uitgewerkt. Als de werkzaamheden blijven moet dit in de inrichting meegenomen worden. In november was gepland om alle medewerkers op te leiden voor de nieuwe wet en de stand van zaken van de centralisatie te delen. Dit is geannuleerd

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e vraagt of er al iets over de inrichting bekend is. Zoals eerder gemeld werkt 5.1.2.e aan een voorstel inrichtingsplan dat voor eind 2022 in besluitvorming wordt gebracht. Opdracht is om te komen tot een centraal onderdeel - bij het PDC ingericht - voor de uitvoering van Screeningen. 5.1.2.e heeft al een eerste opzet gemaakt die gedeeld zal worden tijdens de digitale sessies. Er kan, zolang er geen inrichtingsplan is vastgesteld, geen duidelijkheid geboden worden wat het betekent voor de individuele medewerker. Dit is nl. ook afhankelijk van reorganisatie / procesflow. De opzet zal eerst met de teamchefs worden gedeeld.

Op de vraag van 5.1.2.e wat er decentraal blijft, reageert 5.1.2.e dat de uitvoering van screeningen naar het PDC gaat net als de herhaalonderzoeken. Andere teamchefs geven aan dat dit bekend bij hen is. 5.1.2.e zal zijn eigen achterban beter informeren. Onderschreven wordt dat de aanstaande wijzigingen (ook al zijn deze nog niet duidelijk) onrust voor medewerkers met zich meebrengen en het van belang is om medewerkers zo goed mogelijk te informeren en waar mogelijk duidelijkheid te verschaffen.

Screeners worden nu niet vervangen omdat er geen duidelijk toekomstperspectief is. 5.1.2.e en 5.1.2.e geven aan dat er samen met 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e is gekeken naar de continuïteit en capaciteit voor de periode tot juli 2022. Conclusie en voorstel is om niets te wijzigen omdat er voldoende capaciteit is en er nog onderzoeken "ingekocht" kunnen worden bij de AIVD, mits 5.1.2.e de P-VO's kan toewijzen aan de geautoriseerde onderzoekers. Besloten wordt akkoord te gaan met dit voorstel met als opmerking dat als er extra P-VO's worden toegewezen, er rekening wordt gehouden met het aantal BGO's dat aan de betreffende eenheid wordt toebedeeld. Er zijn vooralsnog geen problemen om de aantallen te halen, ook omdat er wordt ingekocht bij de AIVD. Wel moet er duidelijkheid komen voor de medewerkers.

5.1.2.e geeft aan dat wij momenteel een risico lopen. BGO screeners zitten in dezelfde ruimte als AIVD. Processen zijn niet gescheiden. Hoe is dat bij anderen gescheiden? Deze vraag gaat naar het themaoverleg.

5.1.2.e geeft iedere medewerker art.91 zodat iedereen in dezelfde ruimte kan werken, AIVD is hiermee akkoord.

5.1.2.e vraagt 5.1.2.e wat de regelgeving hieromtrent is.

5 Mededelingen

5.1.2.e

Heeft momenteel 5 vacatures en begin volgend jaar komen er nog 2 bij wat het totaal 7 maakt.

Het jaarplan en de memo zijn rondgestuurd, ter informatie en mogelijk ook voor aanvulling.

Complexiteit van klachten neemt toe. De werkgroep is aan de slag gegaan om

hier antwoord op te geven. Er kan geen analyse losgelaten worden op basis van de huidige cijfers. Er zijn afspraken gemaakt voor betere uniforme vastlegging.

5.1.2.e

Rotterdam heeft besloten voortaan de betrokkenen domicilie te geven op Doelwater 5 te Rotterdam. 5.1.2.e laat uitzoeken hoe dit te borgen.

5.1.2.e

Beoordelen van geweldsincidenten. Wordt gevraagd om cijfers m.b.t. disciplinaire onderzoeken GTPA. Kan gemaild worden naar 5.1.2.e. Kerstborrel gedaan met haar team. Heeft een workshop gevolgd over Fit en Vitaal, zat een cadeaupakket bij met een bon. Hier is budget voor. Start volgende jaar met mental check up en gaat met een mysterie guest aan het werk.

5.1.2.e

Niet onder reikwijdte



5.1.2.e

Meldingen moeten in Delta geregistreerd worden.

Hoe om te gaan met beslissing drugsgebruik, er is een voorstel geschreven voor de korpsleiding. Mocht er een beslissing genomen moeten worden door een politiechef dan kan er contact opgenomen worden met de korpsleiding. Voorstel wordt door 5.1.2.e rondgestuurd. Er komt ook een voorlichting voor de eenheid.

5.1.2.e

Team is hard aan de weg aan het timmeren op Preventiegebied.

5.1.2.e

Focus voor 2022 ligt op slim en anders werken. Disciplinaire onderzoeken nemen een beetje af, mogelijk door de triage aan de voorkant.

5.1.2.e

Gesproken met 5.1.2.e, nieuwe teamchef per 1/1/2021

5.1.2.e

Vraagt of zij het rapport van de PA ook kan krijgen voor eigen lering en vermaak.

5.1.2.e

M.b.t. Delta geeft 5.1.2.e aan dat zijn medewerkers niet geheel enthousiast waren over de verdiepingscursus Delta en vraagt zich af hoe dit verder ervaren is. In Rotterdam zijn dezelfde geluiden gehoord. 5.1.2.e bespreekt dit met 5.1.2.e en koppelt dit terug aan 5.1.2.e

6 Pauze

7 Evenredige verdeling gastdocentschap PA

Betreft basiscursus VIK. 5.1.2.e stond op de lijst maar heeft door omstandigheden af moeten haken. Het is wel heel leuk om te doen. Het is niet alleen een investering maar levert ook veel op.

Aanmeldingen: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

Wil graag weten of er een basispresentatie is. 5.1.2.e geeft aan dat er een basispresentatie is vanuit de PA die zij zelf ingekort hebben. Deze wordt gedeeld. Het curriculum wordt ook gedeeld. In klein comité wordt dit verder besproken.

5.1.2.e geeft aan dat ze niet altijd positieve geluiden hoort. Heeft deze mensen aangegeven dit via de betrokken teamchef te spelen.

8 Aanpak klachtenbehandeling etnisch profileren

5.1.2.e

Er zijn 4 pilot eenheden. Hier moeten afspraken over gemaakt worden. Er wordt een stuurgroep (5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e) in het leven geroepen om afspraken te maken met netwerken. Hierdoor wordt eenduidigheid geborgd.

5.1.2.e wil weten wat er met het netwerk wordt bedoeld, netwerk Divers Vakmanschap. Ook binnen dit netwerk zijn er verschillende visies.

Collegiale toetsing wordt voorgesteld. Dat zou door teamchefs of coördinatoren gedaan kunnen worden. Dit wordt opgepakt door themaoverleg Klachten.

De verzwarende omstandigheden worden gezien door het sectorhoofden Stafverleg. De oplossing moet duurzaam en eenduidig zijn.

5.1.2.e heeft zijn klachtbehandelaars een tijdelijke functioneringstoelage gegeven maar deze is er afgelopen jaar afgehaald om het landelijk gelijk te trekken. Het zou een idee zijn om dit landelijk tijdelijk weer te doen. Echter dit is in het hoofden Staf overleg besproken maar besloten dit niet te doen.

9 Rondvraag

5.1.2.e

Verdeling thema overleggen en de verdeling van de werkgroepen. Hiermee wachten tot het team compleet is.

5.1.2.e

Casus RSC. Er is niet altijd bekend wat de route is m.b.t. klachten (formulier) en aangifte (terugbelbericht). Het RSC wil graag kijken hoe daar verder in het land mee omgegaan wordt. Stelt deze uitvraag via de mail.

Casus RR die een zaak niet wilt behandelen. Via de meldkamer is niet goed actie ondernomen. Thema overleg Interne Onderzoeken pakt dit op.

5.1.2.e

Vanuit de landelijk afstemming OM stuurt hij een vragenlijst m.b.t. opdracht 5b rond,

In hoofden Staf overleg is aangegeven door de 2 hoofden die VIK in hun portefeuille hebben, geen tijd hebben om de overleggen bij te wonen. Het gevoel is daardoor ontstaan dat VIK als niet belangrijk wordt gezien.

5.1.2.e

Overleg januari klopt niet, 5.1.2.e en 5.1.2.e kijken hiernaar.

5.1.2.e

Heeft gesprek gehad met 5.1.2.e. In de eenheden is er verschil hoe het contact tussen VIK en OBT lopen. Opzet is dat er meer geïnvesteerd wordt in contact.

10 Proces-reflectie

5.1.2.e

Volgende keer wordt dit door 5.1.2.e gedaan.

Afsluiting



Inzet dienstvoertuigen tijdens geweldsincidenten

SHG themadag
9 december 2021

5.1.2.e

i.s.m. Team Stelsel Geweldsaanwending

Versie: Definitief

10 januari 2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	3
1. Gebruik dienstvoertuigen i.r.t. geweldsaanwendingen	4
1.1 Context geweldsaanwending en gebruik van dienstvoertuigen	4
1.2 Definitie Volgen.....	4
1.3 Definitie Achtervolgen.....	4
1.4 Uitgangspunt: achtervolgen tenzij.....	4
1.5 Omstandigheden/gevaarstelling.....	5
2. Aansturing	6
2.1 De betreffende politieambtenaar (bestuurder en/of rijder) zelf	6
2.2 De Officier van Dienst-Operationeel Centrum (OVD/OC)	6
2.3 De centralist Meldkamer	6
2.4 Wie mag volgen en wie mag achtervolgen	6
3. Geweld aanwenden met behulp van een dienstvoertuig	7
Wel of niet doen stoppen door een geforceerde stop (uitgeleerde methodes).....	7
4. Schade	9
5. Aanbevelingen.....	10
Bijlagen	11

Inleiding

Op 9 december 2021 werd tijdens een digitale SHG themadag met voorzitters en secretarissen van de commissie Geweldsaanwending uit alle eenheden, het onderwerp Inzet van dienstvoertuigen tijdens geweldsaanwendingen besproken. Dit onderwerp werd geagendeerd voor de themadag naar aanleiding van bevindingen uit commissie-overleggen en de behoefte dit onderwerp nader uit te diepen en te bespreken. ^{5.1.2.e} Rijvaardigheid en Rijveiligheid en werkzaam voor de sectorleiding OBТ, werd bereid gevonden een presentatie over dit onderwerp te geven. Deze notitie is een door ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e} Infrastructuur) gevalideerde weergave van de gehouden presentatie.

Voor vragen over het gebruik van dienstvoertuigen bij geweldsaanwendingen kan met ^{5.1.2.e} van OBТ of ^{5.1.2.e} (TC VPO R&R) contact worden opgenomen.

De notitie is bedoeld als hulpmiddel voor degene die een advies of oordeel moet geven over de professionaliteit van de inzet van een dienstvoertuig tijdens geweldsaanwendingen, met een verwijzing naar relevante regelingen die als toetsingskader kunnen dienen. Uiteraard zijn die regelingen zelf bepalend; de onderhavige notitie creëert geen nieuw toetsingskader/instructie waarop een advies of oordeel gebaseerd kan worden.

1. Gebruik dienstvoertuigen i.r.t. geweldsaanwendungen

1.1 Context geweldsaanwending en gebruik van dienstvoertuigen

- Indien door een opsporingsambtenaar geweld wordt gebruikt met behulp van een dienstvoertuig (geweld = elke dwangmatige kracht van meer dan geringe betekenis -> bijvoorbeeld het licht aantikken van een voertuig) dan is er sprake van een geweldsaanwending. Deze dient dan ook op grond van de Ambtsinstructie gemeld en getoetst te worden.
- Er is geen concrete documentatie over het gebruik van dienstvoertuigen specifiek in relatie tot geweldsaanwendungen.
- Een dienstvoertuig is geen met name genoemd gewelddmiddel.
- In de Ambtsinstructie is daarom ook niets geregeld over het gebruik van dienstvoertuigen i.r.t. geweld.
- We vallen bij de beoordeling van deze geweldsaanwending dus terug op Politiewet artikel 7 (Proportionaliteit/subsidiariteit) alsmede op de interne vakmanschapscriteria (respectvol, voorspelbaar, de-escalerend, zorgvuldig en moedig maar niet overmoedig)¹.
- De inzet van dienstvoertuigen is o.a. geregeld in het Richtinggevend kader over de inzet en het optreden van politie bij achtervolgen, tactisch volgen en geforceerde stops (29 april 2014). Dit landelijk kader is vastgesteld door de korpsleiding in 2014. Het kader is niet van toepassing op de collega's, werkzaam bij de DSI van de LE (waaronder AOE en OT), die de zeer specialistische rijopleidingen en autoprotocedures geïnstrueerd hebben gekregen. Om die redenen zijn voor deze dienst afwijkende procedures van kracht *en is deze notitie niet van toepassing op de DSI*.

In het Richtinggevend kader worden de volgende definities gegeven:

1.2 Definitie Volgen

Het tactisch volgen (slim en zoveel mogelijk onopvallend ter voorkoming van een opgejaagde situatie) van een of meerdere personen, die zich in/op enig voertuig verplaatsen, met als doel door signaleren en informeren van positie en omstandigheden van het (motor-)voertuig en inzittenden een controle/aanhouding voor te bereiden

1.3 Definitie Achtervolgen

Het direct gecoördineerd, met een of meer herkenbare dienstvoertuigen volgen van personen in/op enig voertuig, welke personen zich met dat voertuig kennelijk opzettelijk aan een controle/aanhouding trachten te onttrekken, met de bedoeling dit (motor-)voertuig daadwerkelijk tot stilstand te brengen en wettelijke bevoegdheden ten aanzien van deze personen toe te passen, onder de in deze procedure aangegeven omstandigheden.

1.4 Uitgangspunt: achtervolgen tenzij...

Bij het maken van een afweging is het uitgangspunt altijd '**achtervolgen, tenzij...**'
Er zal een zorgvuldige afweging moeten plaatsvinden met betrekking tot de vraag of het inzetten van een achtervolging, met de daaraan verbonden risico's, in redelijke verhouding staat tot het te bereiken doel, kijkend naar de ernst van het gepleegde feit. Met andere woorden zijn er andere mogelijkheden om dat doel te bereiken?

¹ Zie voor meer uitleg over het toetsingskader voor het beoordelen van geweldsaanwendungen: <https://intranet.politie.local/downloads/2000/toetsingscriteria-shg-2018.html>

Houdt bij die afweging altijd rekening met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit:

- Proportionaliteit: Staan het middel en het doel nog wel in een evenredige verhouding tot elkaar?
- Subsidiariteit: Is het doel ook te bereiken met andere, minder ingrijpende middelen?

Er moet altijd de afweging worden gemaakt om tactisch op- en af te schalen. Een afweging kan leiden tot het besluit om de achtervolging te beëindigen of tactisch te volgen.

1.5 Omstandigheden/gevaarzetting

Wat kan meegenomen worden in die afweging:

- Ernst strafbaar feit;
- Verdachte wel/niet bekend en wel/niet vuurwapengevaarlijk: gegevens;
- Soort weg (autosnelweg, onderliggende weg, 2-richtingsweg, wel/geen gescheiden rijbanen, aanwezigheid van rails, aanwezigheid obstakels zoals bomen langs de weg);
- Gereden snelheden (zowel van achtervolgers als dader/verdachte). Hoe hoger de snelheden, hoe gevaarlijker de achtervolging en meer nog het eventuele aantikken/afdringen;
- Intensiteit van verkeer;
- Aanwezigheid kwetsbare verkeersdeelnemers;
- Gevaarzetting voor achtervolgers, derden (overige verkeersdeelnemers) en achtervolgden;
- Weersgesteldheid;
- Risico's die door verdachten worden genomen;
- Gegevens van voertuig en/of gevoerd kenteken;
- Ondersteuning collega's (meerdere dienstvoertuigen, heli);
- Duur van de achtervolging.

Hoewel niet opgenomen in het Richtinggevend kader kan de (rij)ervaring van de achtervolgende collega ook een rol spelen.

2. Aansturing

Bij de beslissing tot volgen, achtervolgen of afbreken daarvan zijn er drie actoren:

- De betreffende politieambtenaar (bestuurder en/of rijder) zelf;
- Officier van Dienst-Operationeel Centrum (OVD/OC);
- De centralist Meldkamer.

2.1 De betreffende politieambtenaar (bestuurder en/of rijder) zelf

- Start de achtervolging uitsluitend na een terdege gemaakte risicoafweging.
- Geeft direct bericht aan de meldkamer met daarbij de redenen en de omstandigheden van de achtervolging.
- Vraagt toestemming Meldkamer voor het gebruik van optische en geluidssignalen.
- Breekt de achtervolging af na afweging van de risico's op het moment dat de veiligheid in het geding kan komen en/of als de OVD-OC/centralist Meldkamer daartoe opdracht geeft.

2.2 De Officier van Dienst-Operationeel Centrum (OVD/OC)

- Is verantwoordelijk voor de coördinatie en sturing tijdens een achtervolging en zorgt voor afstemming met de OVD-P, voor zover die op straat of ter plaatse aanwezig is.
- Is te allen tijde bevoegd om opdracht te geven de achtervolging af te breken.

2.3 De centralist Meldkamer

- Is te allen tijde bevoegd om opdracht te geven de achtervolging af te breken, in beginsel in opdracht van de OVD-OC. Is de OVD-OC (tijdelijk) niet beschikbaar dan kan de centralist zelfstandig besluiten deze opdracht te geven.
- Blijft de actie volgen en houdt alle betrokkenen steeds op de hoogte van de positie van het achtervolgde voertuig en stelt een ieder, betrokken bij de achtervolging, in kennis van de aard en omstandigheden die oorzaak zijn van de achtervolging.
- Zorgt voor een proportionele inzet van eenheden, verleent die eenheden toestemming voor het voeren van optische en geluidssignalen en ziet er op toe dat andere eenheden zich niet zonder toestemming aan de staart van de achtervolging aansluiten.

2.4 Wie mag volgen en wie mag achtervolgen

- In beginsel uitsluitend door opvallende dienstvoertuigen;
- Onopvallend dienstvoertuig beperkt zich uitsluitend tot het observeren / informeren (tactisch volgen);
- Dienstmotoren, zowel opvallend, als onopvallend, beperken zich tot het volgen op afstand;
- Bestuurders dienen minimaal de Politie RijVaardigheidsTraining (PRVT) te hebben gevolgd.

3. Geweld aanwenden met behulp van een dienstvoertuig

Iedere geweldsaanwending met een dienstvoertuig dient zoals eerder gezegd beoordeeld te worden volgens art 7 Pw en de vakmanschapscriteria. Bij iedere manoeuvre met een dienstvoertuig spelen de eerder in paragraaf 1.5 genoemde afwegingen over de omstandigheden/gevaarzetting mee. Bijvoorbeeld hoe hoger de snelheid, des te gevaarlijker het is om een voertuig aan te tikken. De mate van opleiding en training van de collega-bestuurder van het dienstvoertuig speelt hierbij zeker een rol, zoals aangegeven in het Richtinggevend kader.

Rijopleiding politie basis

De bestuurders van politievoertuigen (lees 'van bij de politie in gebruik zijnde - on-/opvallende - motorvoertuigen') moeten minimaal voldoen aan de eisen van de ROI (RijOpleiding Initieel), dan wel een daaraan gelijkgestelde rijopleiding.

Daarna dienen ze ingevolge de Brancherichtlijn² getraind te blijven door periodiek (één keer per twee of drie jaar) de PRVT te volgen. In de PRVT, die door iedere executieve medewerker die met een dienstvoertuig de straat opgaat wordt gevolgd, worden het Richtinggevend kader en de Brancherichtlijn verkeer politie theoretisch behandeld.

Je bent getraind voor het besturen van een dienstvoertuig als je de PRVT (theorie) hebt gevolgd.

Wel of niet doen stoppen door een geforceerde stop (uitgeleerde methodes)³

Voor het toepassen van een 'geforceerde stop' van een voertuig zijn er meerdere methodes waarvan een aantal hieronder staat weergegeven. Alle genoemde methodes vergen zowel opleiding als oefening in de praktijk. Onderstaande methodes worden in de PRVT alleen theoretisch behandeld en alleen praktisch getraind door medewerkers van de Dienst Infrastructuur en Afdelingen Infrastructuur (m.n. die welke beschikken over zogenaamde "Snelle Interventie Voertuigen").

In beginsel mogen dus alleen deze medewerkers deze methodes uitvoeren.

Andere medewerkers, die alleen de PRVT hebben doorlopen dienen terughoudend te zijn in het toepassen van de methodes: enkel in zeer bijzondere situaties (bijv. levensbedreigende) en/of onder zeer veilige omstandigheden kan in goed overleg met een leidinggevende (bijv. OVD-Operationeel Centrum / OVD-Politie) besloten worden tot een geforceerde stop.

- het toepassen van een 'autoprocedure':
 - het 'inboxen' (= het rijdend insluiten door meerdere dienstvoertuigen) van een voertuig;
 - het insluiten bij een natuurlijke stop.
- afdringen aan de voorzijde van een voertuig;
- afdringen aan de achterzijde van een voertuig.

Met name het afdringen (waarbij daadwerkelijk fysiek contact is tussen het dienstvoertuig en het voertuig van de verdachte) en het inboxen zijn risicovol want geforceerd. Het

² Brancherichtlijn, zie <https://intranet.politie.local/downloads/2004/brancherichtlijn-politie-2021.html>

³ Zie voor nadere duiding en definities het Richtinggevend kader over de inzet en het optreden van politie bij achtervolgen, tactisch volgen en geforceerde stops.

includen bij een natuurlijke stop is minder risicovol (denk aan de situatie dat de verdachte achter een onopvallend dienstvoertuig rijdt en stopt bij een stoplicht omdat het dienstvoertuig voor hem dat al doet).

Behandelde casuïstiek tijdens de themadag

Naar aanleiding van aangeboden casuïstiek is een aantal gedragingen van de inzet van dienstvoertuigen bij geweldsaanwendingen besproken. Hieronder worden deze weergegeven. Deze handelwijzen zijn niet als methodiek uitgeleerd. Ieder incident dient beoordeeld te worden volgens art 7 Pw en de vakmanschapscriteria.

5.1.2.e



4. Schade

Aangezien er nog geen sprake is van een landelijke regeling, is op hoofdlijnen het volgende geformuleerd:

Bij schade na aanrijdingen zijn de betreffende leidinggevendenden aanwezig en is er ook contact met de Officier van Justitie om te bepalen of er wordt overgegaan tot vervolging. Gekeken wordt of TFO-V⁴ (in de volksmond VOA⁵) van het team Forensische Opsporing binnen de afdeling DRR een rol moet spelen. Daarvoor zijn inzetcriteria vastgesteld⁶.

Er wordt gewerkt aan een landelijke werkwijze, met betrokkenheid van VIK, OM, R&R en de Hoofden Infrastructuur. Wel is er op dit moment sprake van een aantal aanbevelingen:

- De nadrukkelijke voorkeur dat een ander district of onderdeel de aanrijding in behandeling neemt.
- Het verdient t.b.v. de objectiviteit de nadrukkelijke voorkeur dat een TFO-V van een andere eenheid leidend is in het onderzoek.

⁴ TFO-V: team forensische opsporing verkeer

⁵ VOA: verkeersongevallenanalyse

⁶ Zie bijvoorbeeld: <https://intranet.politie.local/downloads/0200/inzetcriteria-voa-oost-nederland.html>

5. Aanbevelingen

- Bij het rapporteren over geweld met gebruikmaking van dienstvoertuigen dienen duidelijke redenen van wetenschap, de gebruikte methode (de wijze waarop het dienstvoertuig is ingezet eventueel in samenspel met andere dienstvoertuigen) en eventueel of de bestuurder speciaal is opgeleid voor die methode, te worden vermeld;
- Benoem daarbij ook de afwegingsfactoren;
- Ieder robuust team heeft vanuit OBT ook een rijdocent. Ga in gesprek aan de hand van feiten en omstandigheden en check wat er over is uitgeleerd.

Er wordt gewerkt aan een landelijke werkwijze, met betrokkenheid van VIK, OM, R&R en de Hoofden Infrastructuur. Wel is er op dit moment sprake van een aantal aanbevelingen:

- De nadrukkelijke voorkeur dat een ander district of onderdeel de aanrijding in behandeling neemt.
- Het verdient t.b.v. de objectiviteit de nadrukkelijke voorkeur dat een TFO-V van een andere eenheid leidend is in het onderzoek.

Tot slot: de mogelijkheden om een dienstvoertuig in te zetten bij een geweldsaanwending zijn niet strak en limitatief voorgeschreven. Dat is ook niet wenselijk. Feiten en omstandigheden zijn nooit gelijk en de opsporingsambtenaar moet de ruimte hebben om ter plekke een professionele afweging te maken. De Politiewet (proportionaliteit en subsidiariteit) en de genoemde regelgeving, met name het Richtinggevend kader, vormen de basis waarbinnen die afweging gemaakt moet worden. Met name de in paragraaf 1.5 van deze notitie genoemde aspecten zijn daarbij van belang en kunnen helpen.

Bijlagen

1. [Regeling optische en geluidssignalen 2009](#)
2. [Brancherichtlijn politie](#) 4 maart 2021
3. [Aanwijzingsbesluit](#) 20 februari 2019
4. [Richtinggevend kader over de inzet en het optreden van politie bij achtervolgen, tactisch volgen en geforceerde stops](#) 29 april 2014
5. [Vrijstelling van bepalingen van het Reglement verkeersregels en verkeerstekens 1990](#) 8 december 2021
6. [Inzetcriteria Team Forensische Opsporing – Verkeer \(TFO-V\) / delicten in het verkeer](#)
N.B.: Er wordt gewerkt aan een landelijke werkwijze, met betrokkenheid van VIK, OM, RR en de Hoofden Infrastructuur.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: FW: campagne prive bevragingen
Datum: donderdag 16 december 2021 07:47:01

Afronding campagne privebevraging EMO.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 15 december 2021 17:37
Aan: 5.1.2.e @politie.5.1.2.e
 @politie.nl>
Onderwerp: FW: campagne prive bevragingen

Ter info.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 7 december 2021 08:29
Aan: 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>
Onderwerp: campagne prive bevragingen

Hallo,
 Gisteren in EMO is gesproken over de **Campagne prive bevraging**.

Bij deze mijn aantekeningen

5.1.2.e
 Complimenten aan VIK. Traject afgerond.

5.1.2.e
 Traject is goed gelopen. Hij zou graag willen: af en toe de peilstok erin steken. Welke bevragingen worden nu gedaan? (steekproefsgewijs). Kan control daarin ondersteunen? (@5.1.2.e nalopen met control)

5.1.2.e
 Gesprekken zijn goed gevoerd. Relatie met Memo.
 Veel waardering voor bijdrage VIK.
 Is het mogelijk om een eenvoudiger vinkje te zetten bij bevraging in privetijd. (mijn vertaling: is er voor een bevraging in privetijd een vereenvoudigde manier van verantwoorden mogelijk? @5.1.2.e kun jij verkennen of daar landelijk animo/mogelijkheden voor zijn om dat uit te werken?

5.1.2.e
 Focus is veel meer op leren en verbeteren. Complimenten aan VIK. DROS is nog niet helemaal rond. Waar warme communicatie niet gereed is, zal voor einde van het jaar met koude communicatie de deadline gerespecteerd worden

5.1.2.e
 Is goed geborgd binnen Intel academie. Ook wens tot mogelijkheid tot vorm monitor. = check landelijke monitor (atypische bevragingen) @ check 5.1.2.e wat is daarvan status/vervolg

5.1.2.e
 Extra aandacht voor studenten. Precies op dit punt zijn zij kwetsbaar (5.1.2.e stemt af met PO21)

Kortom: Veel complimenten voor VIK in de gesprekken die ze gefaciliteerd heeft. Het traject in zijn

geheel is gewaardeerd.

Instemming op de normalisering per 1-1-2022.

Weinig gesproken over dilemma's, maar dat was het gevolg van de agenda. Geen tijd om nog verder te verdiepen bij specifieke onderdelen

Geen expliciete verwijzingen naar het laatste gesprek met HRA's. Helaas wat mij betreft.

Goed dat afrondende communicatie plaatsvindt. @actie communicatie

Grt

5.1.2.e

Hoofd Staf

Politie | Zeeland-West-Brabant | Staf

Bezoekadres Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

M 5.1.2.e

Email: 5.1.2.e @politie.nl

MA: 5.1.2.e, tel: 5.1.2.e

Review Interne Onderzoeken

**Deelopdracht 4
Preventie
Lerend vermogen
Opleidingen**

5.1.2.e

Concept
Versie 0.1
Versiedatum 20 december 2021
Rubricering Politie Intern

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie

© Politie, all rights reserved.

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

Inhoudsopgave

Documentinformatie	2
Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding	4
Review Interne Onderzoeken.....	4
Samenstelling werkgroep.....	4
2. Aanleiding.....	5
Integriteitsbeleid politie.....	5
<i>Ethisch werkklimaat</i>	5
<i>Preventie en lerend vermogen onderbelicht</i>	6
<i>Generatiewisseling</i>	6
3. Aanpak en uitwerking deelopdracht.....	8
Aanpak.....	8
Algemene notie.....	8
Probleemstelling.....	8
Uitwerking	8
Leiderschap.....	9
Klimaat / cultuur.....	9
Vakmanschap.....	9
Verbinding	9
Leren	10
Opdrachten vanuit het Masterplan van aanpak.....	10
Roadmap	11
Doelgroepen	11
Bijlage	16

1. Inleiding

Review Interne Onderzoeken

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaren in de belangstelling. Zowel de politievakbonden als de Tweede Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie op waarin hij pleitte voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid gaf de korpschef de opdracht om een evaluatie uit te voeren.

Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken (RIO) die het hele proces evalueert en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet. Daarnaast werd ook door de Politieacademie een onderzoek uitgevoerd.

Eén van de aanbevelingen is om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen, zowel voor de medewerkers van VIK als ook voor de opdrachtgevers / leidinggevenden in de eenheden. Naast het versterken van het lerend vermogen in de organisatie wordt aanbevolen om ook in te zetten op preventie. Beide thema's zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Bovenstaande aanbeveling heeft geleid tot het instellen van een werkgroep deelopdracht 4 Preventie en Lerend vermogen. Deze werkgroep kreeg als opdracht mee:

- Schrijf een gedragen en toekomstbestendige visie op preventie in het kader van interne onderzoeken.
- Voer een stakeholdersanalyse uit, waaruit inzichtelijk wordt gemaakt welke relatie preventie IO heeft met andere processen/partners.
- Bepaal een aanpak op preventie afgestemd met deze partners.
- Beschrijf de producten die horen bij preventie.
- Bepaal welke overlegstructuur nodig is voor het in werking brengen van preventie (zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau).
- Bepaal welke opleidingen verplicht zijn in het kader van preventietaken.

Samenstelling werkgroep

De werkgroep deelopdracht 4 bestaat uit de volgende personen:

5.1.2.e



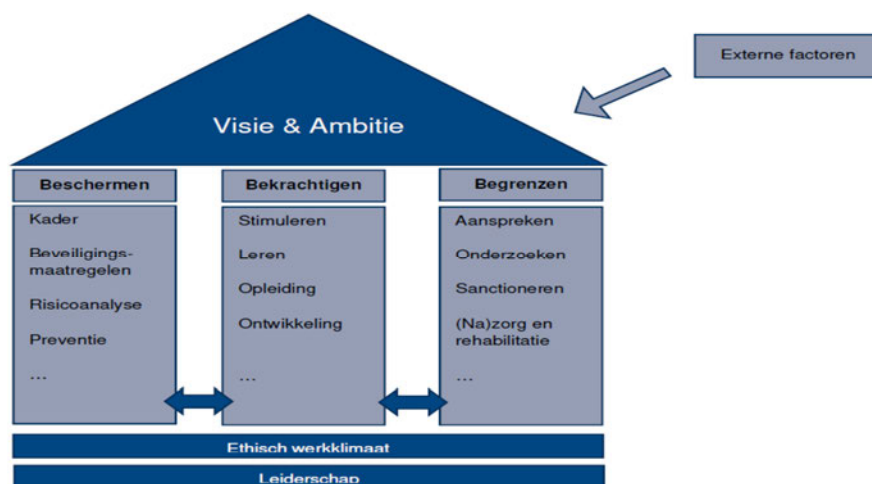
2. Aanleiding

Integriteitsbeleid politie

Het vertrouwen van de samenleving is essentieel voor de legitimiteit van de politie. De burger moet erop kunnen vertrouwen dat de politie haar werk op een deugdelijke (integere) wijze uitvoert. Een politie die betrouwbaar is, die beschermt, begrenst, bekrachtigt, hulp verleent en indien nodig doortastend handelt. Een politie die zorgvuldig omgaat met haar bevoegdheden en die transparant verantwoording aflegt over wat goed is gegaan én wat verkeerd is gegaan.

Integriteit is een kernwaarde van de politie. Het is een kenmerk van goed politiewerk en is veel meer dan je aan de wet houden. Het gaat ook om zorgvuldig omgaan met informatie, bevoegdheden en gemeenschapsgeld. Het gaat over omgangsvormen. Je moet verantwoording kunnen en willen afleggen over je doen en laten.

Bij de opbouw van het integriteitsbeleid van de politie is gekozen voor de metafoor van een huis, omdat een goed gebouwd huis bescherming biedt.¹ De visie en ambitie vormen het dak van integriteitsbeleid en staan op de pilaren of muren Beschermen, Bekrachtigen en Begrenzen. Het fundament van het integriteitsbeleid wordt gevormd door een ethisch werkklimaat en leiderschap.



Figuur 1 Het integriteitshuis

Ethisch werkklimaat

De nationale politie dient als handhaver van de rechtsorde bij uitstek een integere organisatie te zijn. Hiervoor is een klimaat nodig waarin medewerkers worden toegerust en gestimuleerd tot ethisch handelen. Ethisch handelen is handelen in overeenstemming met de waarden en de normen waaraan wij onszelf en anderen in redelijkheid gehouden achten. Een **ethisch werkklimaat** biedt dus 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, verantwoordelijkheid af te leggen en te nemen voor eigen gedrag, elkaar te bevragen en lastige situaties met elkaar te bespreken. Het is een veilige werkomgeving waarin men fouten mag maken en zelfstandig keuzes mag maken, mits men daar ook de verantwoordelijkheid voor neemt. Hierbij is het belang van ethisch leiderschap groot.

¹ "Omdat het om ónze mensen gaat" Strategisch advies over de integriteitsbevordering bij de Nationale Politie; versie 1 september 2021

Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers zich veilig voelen, hun mening durven geven en waarin ze niet bang hoeven zijn voor intimidatie of discriminatie. Een ethisch werkklimaat begint dus met ethisch leiderschap. Leiderschap overigens dat zich niet alleen beperkt tot de leidinggevenden binnen de politie maar op alle medewerkers. Een ethisch werkklimaat en ethisch leiderschap vormen de fundering van het integriteitsbeleid.

Preventie en lerend vermogen onderbelicht

Uit het onderzoek van de Politieacademie en de RIO komt naar voren dat de politie veel doet om een integere organisatie te zijn en te blijven en dat daarbij vooral de nadruk ligt op interne onderzoeken, handhaving van de regels en bestraffing bij overtreding van die regels (integriteitsinbreuken). De pijler Begrenzen (één van de 3 pijlers van het integriteitsbeleid) heeft tot nu toe een prominente plek bij de aanpak van integriteitsinbreuken. Daarmee worden leidinggevenden en medewerkers niet voldoende toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag. De pijlers Beschermen en Bekrachtigen zijn tot nu toe onderbelicht en daarmee zijn preventie en lerend vermogen in de organisatie onderbelicht. Ook het detecteren van trends en risico's en de eventuele noodzaak om daarop beleid te ontwikkelen vraagt aandacht. Wat betreft het leren van interne onderzoeken en inbreuken op de integriteit is niets geprotocolleerd en het leren van interne onderzoeken is nog niet expliciet benoemd als doel. Uit onderzoek van de Politieacademie en uit de RIO blijkt dat er tot op heden onvoldoende (structurele) aandacht is voor het leren van onderzoeken. Mede daarom is het ook nog lastig om tot structurele maatregelen op het gebied van preventie te komen. Dit is nu nog afhankelijk van de manier waarop de eenheden daar zelf mee omgaan en de rol die de individuele teams VIK daarin spelen. Daarbij is sprake van verscheidenheid tussen de eenheden. Algemene conclusie is dat het huidige integriteitsstelsel van de nationale politie niet langer voldoet en verandering behoeft, waarbij er structureel meer aandacht dient te komen voor beschermen en bekrachtigen. De drie pijlers dienen met elkaar in evenwicht te worden gebracht, waarbij de pijler begrenzen zeker niet uit het oog verloren moet worden.

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt expliciet aandacht besteed aan het versterken van het lerend vermogen in de organisatie én het inzetten op preventie. Deze pijlers zullen dan ook als rode draden door de hele ontwikkeling heen zichtbaar moeten worden. Binnen de nationale politie is de opvatting ontstaan dat we ons meer moeten focussen op het lerend vermogen, waarbij in de individuele beoordeling van elke casus primair de focus op leren komt te liggen en secundair op straffen. Door het leren van incidenten en ervaringen een vast onderdeel van disciplinaire trajecten te maken en door het instellen van bijv. leercirkels, kan hieruit zowel op individueel als op organisatieniveau (team, eenheid, nationale politie) beter lering worden getrokken. Dit vraagt ook een vernieuwende en innovatieve aanpak. We willen meer aan de voorkant van het probleem komen en via preventie integriteitsinbreuken voorkomen.

Generatiewisseling

De komende jaren stromen er grote aantallen nieuwe, veelal jonge medewerkers in. Tegelijkertijd stromen er grote aantallen oudere, ervaren medewerkers uit. Er is sprake van een generatiewisseling binnen de nationale politie. Het is belangrijk om de nieuwe generatie politiemensen vanaf hun eerste start bij de politie mee te nemen in het gewenste ethische werkklimaat. Het is zaak om al tijdens de werving en selectie aandacht te hebben voor het ethisch werkklimaat waarin de nieuwe medewerkers terecht komen. Daarbij zal het lerend vermogen vanuit disciplinaire onderzoeken naar studenten specifieke aandacht moeten krijgen. Uit recent onderzoek blijkt dat er de afgelopen jaren sprake was van een gelijkblijvend aantal onderzoeken naar plichtsverzuim bij studenten. De onderzoekers van VIK/PDC spraken het gevoel uit dat de zwaarte van normovertredingen de laatste jaren substantieel lijkt te zijn toegenomen. Hoewel de absolute cijfers daarvoor een bevestiging lijken te bieden, laten percentages een ander trendbeeld zien. Dat aspiranten van nu in een heel andere wereld dan in de vorige eeuw zijn opgegroeid, lijkt ook zijn weerslag op het besef en de acceptatie van normen en waarden te hebben. Een deel van de politiestudenten beseft onvoldoende wat het betekent om bij de politie te gaan werken.

Denk bijvoorbeeld aan het omgaan met en delen van informatie en de kijk op privacy. Preventie en lerend vermogen vragen in het kader van werving & selectie en tijdens de opleiding structureel en op een positieve manier aandacht (volgens de pijlers beschermen, bekrachtigen, begrenzen). Aandachtspunt hierbij is de verandering van het politieonderwijs. De studenten werken in leerteams van 8 en zijn in een groot deel van de eenheden niet meer aan een basisteam maar aan een Leerontwikkelplek (LOP) gekoppeld.

Tegelijkertijd kan de instroom van zo'n 17.000 nieuwe medewerkers in de komende jaren ook kans worden aangegrepen om het ethisch werkklimaat waar mogelijk aan te laten sluiten bij een nieuwe generatie medewerkers die anders in het leven staan. Hun ervaringen en kijk op het leven wegen mee in de normen en waarden die binnen de politie gehanteerd worden. Een veilige omgeving is ook belangrijk voor de nieuwe collega's die nog een onbevangen blik hebben. Dit begint al tijdens de wervings- en selectieprocedure.

3. Aanpak en uitwerking deelopdracht

Aanpak

Naar aanleiding van de RIO is er een Masterplan van aanpak, met daarin een vijftal deelopdrachten, opgesteld. Eén van die deelopdrachten (opdracht 4) heeft het thema Lerend vermogen. Daaronder vallen ook Preventie en Opleidingen en bijscholing.

De werkgroep ziet preventie niet als onderdeel van lerend vermogen maar zou dit juist om willen draaien. Preventie is meer dan lerend vermogen; lerend vermogen is eerder een onderdeel van preventie. We leren van elke casus om bepaald gedrag in de toekomst te voorkomen. We ontwikkelen het vermogen om het leren een structureel onderdeel van ons integriteitsbeleid te laten zijn. En dit om te voorkomen dat er opnieuw problemen ontstaan door van tevoren in te grijpen (= preventie). We werken eerst en vooral preventief aan bescherming van de medewerkers. Het doel van preventie is bewustwording van het eigen gedrag en waar nodig verandering van dat gedrag. Dit past in een ethisch werkklimaat waarin medewerkers worden toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag. Vanuit dit perspectief neemt de werkgroep de in het Masterplan van aanpak genoemde leidende principes mee, met name het 6^e principe 'lerend vermogen'.

Algemene notie²

De onderwerpen lerend vermogen (leidend principe) en preventie (aan de voorkant komen) hebben feitelijk betrekking op alle deelopdrachten en hebben een prominente positie in de in te zetten ontwikkelrichting. Beide onderwerpen zullen daarom dus zowel in de individuele deelopdrachten een belangrijke positie krijgen, als een overkoepelend algemeen plan van aanpak. Vanuit VIK KS zal in samenspraak een 'linking pin' worden verzorgd op de deelopdrachten om de samenhang op uitvoering te borgen.

Probleemstelling

Het huidige integriteitsstelsel van de nationale politie voldoet niet langer en behoeft verandering, waarbij er structureel meer aandacht dient te komen voor beschermen en bekrachtigen. Op welke manier kunnen preventie en lerend vermogen in het integriteitsbeleid een structurele plek krijgen en hoe worden medewerkers toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag?

Uitwerking

Ethisch werkklimaat

De werkgroep heeft ervoor gekozen om het ethisch werkklimaat als bovenliggende basis te gebruiken. Hoe kan met lerend vermogen en preventie het goede werkklimaat worden bereikt? Daarbij zoomen we in op 5 kritische succesfactoren. Bij deze succesfactoren worden concrete producten nader uitgewerkt in een roadmap.

- ✓ Leiderschap
- ✓ Klimaat / cultuur
- ✓ Vakmanschap
- ✓ Leren
- ✓ Verbinden

² Zie paragraaf 2.3 van het Masterplan van aanpak, versie 11 juni 2021.

Leiderschap

Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers zich veilig voelen, hun mening durven geven en waarin ze niet bang hoeven zijn voor intimidatie of discriminatie. De leidinggevende toont voorbeeldgedrag. Dit geldt van strategisch tot operationeel niveau.

De leidinggevenden geven medewerkers de ruimte om zich kwetsbaar op te stellen en doen dat zelf ook. Zij geven ruimte voor het goede gesprek en zijn pro-actief in het voeren van dat gesprek. Zij begrenzen het gedrag van medewerkers wanneer er sprake is van normschendingen en creëren bewustwording bij alle medewerkers om het juiste gedrag te stimuleren. Wanneer normen worden overtreden zorgvuldig onderzoek plaats vinden en zal proportioneel worden opgetreden. Daarbij wordt de menselijke maat gehanteerd. Niet elke normschending vraagt om een bestraffing. Wel zal elke normschending en elk incident gebruikt worden om van te leren en in het vervolg te voorkomen.

Medewerkers moeten zich vrij voelen om dilemma's en lastige vragen te bespreken om ervan te leren en niet-gewenst gedrag te voorkomen. Het melden van incidenten dient daarbij zo veilig en laagdrempelig mogelijk gemaakt te worden.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: alle scholingen en trainingen specifiek ingericht voor leidinggevenden zoals Masterclasses en intervisie; Moresprudentie-overleg, dilemmabespreking; structureel bespreekpunt in R&O-cyclus etc.

Klimaat / cultuur

De cultuur en het klimaat zijn bepalende factoren voor de medewerkers om zich veilig te voelen, zich uit te spreken, lastige situaties met elkaar te bespreken en verantwoording af te leggen. De bekende angst om het hoofd boven het maaiveld uit te steken zal moeten verdwijnen. Medewerkers hebben ruimte nodig om hun eigen mening te geven, om elkaar aan te spreken op bepaald gedrag, op gezamenlijke normen en waarden en de ruimte die er is om daar van af te wijken of verschillend over zaken te kunnen denken. Inclusie en ruimte voor diversiteit zijn daarbij belangrijk. Wanneer medewerkers elkaar durven te vertrouwen ontstaan er mogelijkheden voor gesprekken waarin niet direct meningen worden geventileerd, maar waar men naar elkaar luistert en open staat voor verschillende, ook afwijkende meningen. Geen uitsluiting vanwege geaardheid, ras, geloofsovertuiging, generatieverschillen e.d. Wel de durf om kritisch naar elkaar te kunnen zijn, elkaar te spiegelen en samen een ethisch klimaat te vormen.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: Alle campagnes gericht op gedragsbeïnvloeding zoals Rauw, film plus nabespreking, Campagne privébevragingen, gebruik social media; Moreel beraad; netwerken zoals 'roze in blauw'; inzet verandercoaches etc.

Vakmanschap

Werken in een ethisch werkklimaat betekent ook iets voor het vakmanschap van leidinggevenden en medewerkers. Van iedereen wordt gevraagd om uitlegbaar handelen. Datgene wat je doet kan je altijd uitleggen, ook wanneer het afwijkend is van gezamenlijke normen en waarden. Dit kan dilemma's opleveren.

Er is een veilig werkklimaat nodig om deze dilemma's bespreekbaar te maken en daarin een gezamenlijke lijn te kiezen. Leidinggevenden en medewerkers nemen daarin vanuit hun professionaliteit pro-actief verantwoordelijkheid om zaken bespreekbaar te maken. Dit vraagt betrokkenheid, maar ook zelfreflectie.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: Alle scholingen, trainingen en opleidingen op het gebied van veilig werken zoals Beroepscode en Themabladen, Profchecks, Dilemmatrainingen, Moreel kompas; landingsbaan studenten etc.

Verbinding

Het is nodig om meer verbinding te krijgen tussen mensen, diensten, afdelingen en disciplines. In de huidige focus op disciplinaire afdoening van bepaald gedrag wordt de verbinding met de lijn als onvoldoende ervaren. Het lerend vermogen komt hierdoor niet van de grond. Het focus leggen op leren(d vermogen) vraagt om betrokkenheid en eigenaarschap van iedereen.

Het vormen van moresprudentie, het moreel beraad, het gebruik van geanonimiseerde cases als les en niet als incident, biedt mogelijkheden om van repressie naar preventie te gaan. Werken in een ethisch werkklimaat vraagt om verbinding op alle niveaus, van strategisch tot operationeel. Dit vraagt om het bouwen van netwerken vanuit de afdelingen VIK.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: het actief aangesloten zijn bij en samenwerken met programma's / netwerken zoals Politie voor iedereen, Blauw vakmanschap, Vertrouwenpersonen, VGW, HRA's, externe partners; accounthouderschap VIK naar teams en afdelingen; actief naar buiten treden etc.

Leren

Het versterken van het lerend vermogen is één van de pijlers van het nieuwe stelsel integriteit en interne onderzoeken. Door te leren van incidenten en ervaringen en dit een vast onderdeel te maken van (disciplinaire) onderzoekstrajecten, kunnen incidenten en ervaringen worden voorkomen. Er ontstaat ruimte voor zelfreflectie en leren bij de medewerkers. Dit vraagt een actief bespreekbaar maken van integriteitskwesties en het door de leidinggevenden aangaan van het gesprek met de medewerkers. Maar ook het aangaan van het gesprek tussen medewerkers onderling. Niet langer staat het bestraffen maar het leren voorop.

Het leren zal gelijk op moeten gaan met preventie. Door bewustwordingscampagnes zal de weerbaarheid van de medewerkers verhoogd kunnen worden. Preventieactiviteiten maken structureel onderdeel uit van het integriteitsbeleid en de afdelingen VIK hebben daarin een belangrijke rol. Naast het monitoren en signaleren adviseren zij ook over preventieve maatregelen. In het onderwijs is het ethisch werkklimaat en wat dit betekent voor het gedrag van de medewerkers, een vast onderdeel.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: beschermen en bekrachtigen, zoals lesprogramma weerbaarheid voor studenten, programma nieuwe medewerkers in blauw (in periode van start- tot vakbekwaam), introductieprogramma integriteit voor zij-instromers, dilemmatrainingen; risico- en trendanalyses, fenomeenonderzoek etc.

Opdrachten vanuit het Masterplan van aanpak

Preventie en Lerend vermogen

Opdracht

- *Schrijf een gedragen en toekomstbestendige visie op preventie in het kader van interne onderzoeken.*
Zie bovenstaande visie. Dit wordt nog in een korte, pakkende samenvatting gezet.
- *Voer een stakeholdersanalyse uit, waaruit inzichtelijk wordt gemaakt welke relatie preventie IO heeft met andere processen/partners.*
Er heeft een brainstormsessie met een vertegenwoordiging vanuit de preventiecoördinatoren VIK plaats gevonden. De conceptnotitie is besproken met een brede vertegenwoordiging vanuit strategisch en tactisch niveau. Er wordt nog bezien hoe we andere stakeholders op strategisch, tactisch en operationeel betrekken.
- *Bepaal een aanpak op preventie afgestemd met deze partners.*
Nader uit te werken. Denk bijv. dan aan het verankeren van de rol van het preventiecoördinatoren-overleg en het in de formatie opnemen van tenminste 1 preventiecoördinator per VIK. Deze preventiecoördinatoren overleggen met elkaar over de producten die ze ontwikkelen en lessen die ze leren uit onderzoeken en incidenten.
- *Beschrijf de producten die horen bij preventie.*
Nader uit te werken in onderstaande roadmap.
- *Bepaal welke overlegstructuur nodig is voor het in werking brengen van preventie (zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau).*
Nader uit te werken.

- *Bepaal welke opleidingen verplicht zijn in het kader van preventietaken.*
Nader uit te werken in onderstaande roadmap.

Aanbevolen wordt om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen (voor medewerkers VIK en leidinggevendenden) Aanbevolen wordt zowel de VIK's binnen de eenheden als Korpsstaf VIK hierop te versterken. Overweeg VIK Korpsstaf periodiek met (externe) stakeholders in gesprek te laten gaan over ...

Roadmap

Met behulp van een roadmap worden de producten die horen bij het plan van aanpak Preventie, Lerend Vermogen en Opleidingen, per doelgroep uitgewerkt. De roadmap kan zonodig worden bijgesteld aan de hand van veranderende prioriteiten en/of nieuwe of gewijzigde producten.

Doelgroepen

De volgende doelgroepen worden onderscheiden:

- Studenten
- Docenten PA, trajectbegeleiders OBt, praktijkbegeleiders eenheden
- Strategische, tactische en operationele leidinggevendenden
- Medewerkers nationale politie
- Medewerkers VIK
- Medewerkers die subject zijn van een intern onderzoek

De volgorde is van deze doelgroepen is op basis van prioriteit. Het is belangrijk om bij de uitwerking van het plan van aanpak de aandacht primair te richten op de nieuwe instroom van vele duizenden studenten die in de komende jaren plaats vindt. Er stroomt tot 2025 een nieuwe generatie politiemensen in, die het ethische werkklimaat vorm gaan geven.

Deze instroom van studenten wordt begeleid door docenten, trajectbegeleiders en praktijkbegeleiders. Daarom is het van belang dat die doelgroep ook met prioriteit wordt meegenomen in de concrete uitwerking van het plan van aanpak. Dit geldt ook voor de leidinggevendenden op de basisteams. Zij zien op hun team vele nieuwe medewerkers binnen komen, die invloed gaan hebben op het ethisch werkklimaat. Dit vraagt aanpassing van het huidige klimaat.

Deze roadmap betreft een management stappenplan met het doel te komen tot een situatie waarin:

- een ethisch werkklimaat gerealiseerd wordt;
- ethiek / integriteit positie heeft binnen alle opleidingen, maar met nadruk binnen de primaire opleiding en de opleiding operationeel leidinggevendenden;
- operationeel leidinggevendenden nog beter toegerust zijn om “het goede gesprek” te voeren en daarmee bijdragen aan een ethisch werkklimaat;
- preventie & leren zichtbaar zijn geborgd in de Planning & Control (P&C) cyclus van de eenheden.

De roadmap kan worden bijgesteld bijvoorbeeld aan de hand van veranderende prioriteiten. Het moet een onderdeel worden van de reguliere planning- & control-cyclus.

Het is van belang dat het Management Actie Plan(nen) (MAP) van deze roadmap opgenomen worden in de plannen van de eenheden.

Daarnaast is het van belang dat de voortgang en de effectiviteit van de ingezette maatregelen uit deze roadmap in het ritme van de planning & control cyclus, worden besproken in de managementgesprekken op verschillende sturingsniveaus.

De eindverantwoordelijkheid voor het uitvoeren van in de roadmap opgenomen activiteiten ligt bij de politiechef. Deze roadmap betreft een dynamisch document dat periodiek in het ritme van de P&C cyclus wordt herijkt en geactualiseerd.

Management Actie Plan Preventie & Leren

Nr.	Onderwerp	Wie
1	Leren van interne onderzoeken.	
1.1	<u>Wat te doen na het afsluiten van een intern onderzoek:</u> <ul style="list-style-type: none"> • elk onderzoek wordt afgesloten met een ambtelijk advies dat antwoord geeft op vragen als: wat leren we hiervan, hoe leren we hiervan etc. (denk mn aan cultuur & leiderschap) (Q4_2022) • in samenspraak met bevoegd gezag worden onderzoeken die zich daarvoor lenen, door leiding samen met o.a. VIK aan teams / units nabesproken (transparantie, aanleiding, leren) (Q4-2022) • n.a.v. gesignaleerde trends inzetten van vervolgactie 	TC VIK / Bevoegd gezag.
1.2	<u>Monitoring, signalering en advisering.</u> <ul style="list-style-type: none"> • monitoring en signalering van trends op alle niveaus (landelijk, eenheid, sector/dienst en team) • bij het signaleren van een trend opstellen van ambtelijk advies op landelijk, eenheid, sector/dienst of teamniveau 	SH - TC VIK Korpsstaf
1.3	<u>Bespreken voortgang en effectiviteit</u> <ul style="list-style-type: none"> • O.b.v. casuïstiek zoals o.a. onder 1.1 en 1.2 beschreven, door de TC's in de teams. Bespreken concrete invulling leerpunten en uitwisselen good practices. In het ritme van de P&C cyclus voortgang en effectiviteit van advisering periodiek bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Afspraken maken over aangepaste en aanvullende maatregelen. 	Ref EL / SH

Nr.	Onderwerp	Wie
2	Risico-analyse.	
2.1	<u>Uitvoeren diepgaande risicoanalyse (2024)</u> (Hoe kwetsbaar is een proces, zijn medewerkers et cetera ? Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig ?) <ul style="list-style-type: none"> • Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 1 diepgaande-risicoanalyse uit. • Landelijke afstemming mb.t. o.a onderwerp et cetera. (samenspel integrale beveiliging (CSO) en preventie netwerk) • Delen uitkomst en vervolg van de diepgaande risicoanalyse op strategisch en tactisch niveau. 	EL CSO / Netwerk preventie EL / DL
2.2	<u>Opleiden / scholen</u> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen elke eenheid zijn minimaal 2 medewerkers opgeleid om een diepgaande risicoanalyse te kunnen uitvoeren. (2024) • Er is landelijk budget om in deze opleidingen te voorzien. (2022-2023) 	EL KL
2.3	<u>Uitvoeren beknopte risicoanalyse (Q1-2023)</u> (Hoe kwetsbaar is een proces, zijn medewerkers et cetera?. Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig?.) <ul style="list-style-type: none"> • Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 2 beknopte-risicoanalyses uit. 	EL EL/SH/VIK

Nr.	Onderwerp	Wie
2.4	<ul style="list-style-type: none"> Afstemming binnen de eenheden m.b.t. onderwerp, sector/dienst, team et cetera. (Samenspel integrale beveiliging / preventie op eenheidsniveau) Delen uitkomst en vervolg van de beknopte risicoanalyse op alle niveaus (strategisch, tactisch, operationeel en uitvoerend) <p><u>Opleiden / scholen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Binnen elke eenheid zijn minimaal 2 medewerkers opgeleid om een beknopte risicoanalyse te kunnen uitvoeren. (Q1-2023) Er is landelijk budget om in deze opleidingen te voorzien. (2022) 	Betrokken leiding EL 2022
2.5	<p><u>Bespreken voortgang en effectiviteit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> O.b.v. de uitkomsten risicoanalyses bespreken door de SH /TC's in de teams. Bespreken concrete invulling leerpunten en uitwisselen good practices. In het ritme van de P&C cyclus uitkomsten en voortgang van risicoanalyse bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Afspraken maken over aangepaste en aanvullende maatregelen. 	SH / TC Ref EL / SH

Nr.	Onderwerp	Wie
3	Vakontwikkeling	
3.1	<p><u>Jaarlijkse themadagen.</u> (2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks organiseren van een themadag integriteitsontwikkeling voor alle specialisten integriteit. Jaarlijks organiseren van een themadag van en voor intern onderzoekers. Belangrijk uitgangspunt hierbij is het bespreken van preventie / leren en casuïstiek. Jaarlijks organiseren van een themadag klachtbehandeling. Belangrijk uitgangspunt hierbij is het bespreken van preventie / leren en casuïstiek. 	TCO / VIK KS / Thema-overleg.
3.2	<p><u>Tegenspraak</u> (2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Elke eenheid beschikt over minimaal 2 medewerkers die in bij grotere onderzoeken met impact(straf- en bestuursrechtelijk) tegen kunnen spreken. Tegensprekers hebben daartoe een opleiding gevolgd. 	EL / VIK
3.3	<p><u>Masterclasses voor operationeel leidinggevenden.</u> (2022-2023 ev)</p> <ul style="list-style-type: none"> Binnen elke eenheid worden masterclasses aan operationeel leidinggevenden (vanaf het niveau TC) aangeboden, waarin het hoofdthema een ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap is Verbinding maken met Leidersprogramma, Politieacademie, Politie voor iedereen, Ethiek & Privacy, Blauw Vakmanschap et cetera 	EL Diversen
3.4	<p><u>Moreel beraad.</u> (2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> TC's kunnen, als casuïstiek zich daarvoor leent, een moreel beraad (laten) organiseren. 	EL / VIK EL

Nr.	Onderwerp	Wie
3.5	<ul style="list-style-type: none"> Elke eenheid heeft minimaal 5 medewerkers die zijn opgeleid om een moreel beraad te kunnen voorzitten. (2023) 	Ref EL / SH
3.6	<p><u>Bespreken voortgang.</u> (2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> In het ritme van de P&C cyclus o.a. aan hand van actuele casuïstiek voortgang bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Eventueel nadere afspraken maken. <p><u>Databank moresprundetie.</u> (2023-2024)</p> <ul style="list-style-type: none"> Vastlegging jurisprudentie op het gebied van ethische / morele vraagstukken t.b.v. eenduidigheid en ontwikkeling ethisch werkklimaat. 	VIK KS / portefeuille E&P

Nr.	Onderwerp	Wie
4	Bewustwording / ethisch werkklimaat.	
4.1	<p><u>Korpsleiding staat aan het roer.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Portefeuille Integriteit is binnen korpsleiding belegd. Integriteitsontwikkeling is een vast onderdeel van management gesprek KL / EL. M.b.t. leren omarmd de KL de stelling dat: "het vertrekpunt bij elke casus leren is" en dat andere acties / maatregelen alleen volgen als er geen andere opties zijn. KL draagt dit vertrekpunt in woord en daad uit. 	KL KL / EL
4.2	<p><u>Beroepscode.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Campagne gericht op het onder de aandacht brengen van de beroepscode bij alle medewerkers van de Nationale Politie; Beroepscode / themabladen worden actief besproken / gebruikt bij bijvoorbeeld Moreel beraad, dilemmatraining, Masterclasses et cetera 	
4.3	<u>Dilemmatrainingen</u>	
4.4	<p><u>Landelijke campagnes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Bevraging politiesystemen voor privé doeleinden Gebruik van social media Film "Rauw" 	
4.5	<u>OBT / IBT</u>	

Nr.	Onderwerp	Wie
4.6		
4.7.	<u>Ambassadeurs Ethiek & Privacy</u>	
4.8	<u>Leiderschapsprogramma.</u>	
	<u>Leerformulier bij elke klacht</u>	

Bijlage

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: eerste opzet mail voor teamchefs VIK, hier komt stuk TJ dan bij
Datum: donderdag 23 december 2021 16:15:24
Bijlagen: [211220 Uitwerking deelopdracht 4 versie 0.1.pdf](#)

Hallo 5.1.2.e kun jij deze mail plus bijlage agenderen voor teamchefs VIK-overleg van 12 januari?
5.1.2.e heeft er al tijd voor gereserveerd.
Mvg 5.1.2.e

Beste teamchefs VIK,

Bij deze treffen jullie een eerste document aan van werkgroep 4a t/m c: preventie, lerend vermogen en opleidingen.

We hebben getracht het onderwerp breder te trekken dan alleen de relatie met het onderwerp "interne onderzoeken".

Dit stuk is nog "werk in uitvoering". We willen nog aan de slag met nadere concretisering ervan, om te voorkomen dat er alweer een mooi beleidsstuk wordt toegevoegd aan het arsenaal dat er al is. Alleen met een visiedocument gaan we niet "van het papier af komen" en dat is wat we wel graag willen!

Om dat te bewerkstelligen willen we een "roadmap" maken, hierin willen we opnemen:

1. Onderwerpen die we kunnen benoemen als "laaghangend fruit" en die vooral interne onderzoeken raken (de smalle opdracht vanuit de review). Denk hierbij aan onderwerpen zoals tegenspraak, leren i.o. vast onderwerp van preventieoverleg, monitoring/trendanalyse, intervisie;
2. Preventie mbt doelgroep studenten;
3. Preventie mbt doelgroep (operationeel) leidinggevenden.

Om deze roadmap samen te kunnen stellen is er in het eerste kwartaal van 2022 nog contact nodig (in de vorm van ophaalsessies) met verschillende doelgroepen, en ook met een aantal andere deelopdrachten vanuit de review.

Op 12 januari hebben we tijd gereserveerd op het teamchef VIK overleg om jullie feedback op het stuk op te halen en evt gerezen vragen te beantwoorden.





Interne Memo

TEAMCHEFS VIK

Onderwerp

Besluit start uniforme registratie van onderzoeken in Delta

Organisatieonderdeel

Behandeld door

5.1 2 e

Functie

5.1 2 e

Telefoon

E-mail

Datum

27 december 2021

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Beste Teamchef,

Vanuit de Werkgroep monitoring zijn een aantal quick wins benoemd om te komen tot een uniforme registratie in Delta waarmee wij de juistheid, volledigheid en actualiteit van de gegevens van onderzoeken en de daarin genomen besluiten kunnen garanderen. Daarmee komen wij beter in positie om te voldoen aan de uitkomsten van de Review interne onderzoeken en verscherpen wij het beeld op de medewerker zodat deze een kwalitatief onderzoek krijgt met een acceptabele doorlooptijd. Uiteindelijk gaat het om onze mensen.

Vooruitlopend op de besluitvorming dienaangaande zijn er een aantal acties uitgevoerd. Denk aan opfriscursussen Delta, opbouwende gesprekken vanuit de Werkgroep monitoring met de coördinatoren Integriteit en de bespreking van het op basis van de laatstgenoemde gesprekken genomen voorgenomen besluit van de Regiegroep met de teamchefs VIK.

Door de Regiegroep is het besluit genomen dat per 01 januari 2022 alle eenheden de onderzoeken op een aantal onderdelen, op dezelfde uniforme manier in Delta gaan registreren.

Concreet betekent dat:

1. Start onderzoek
Het onderzoek start bij een opdracht van het Bevoegd gezag of OM. Dan vindt ook de registratie van het onderzoek in Delta plaats. De datum van de start van het onderzoek, is de datum dat de opdracht is afgegeven (dagtekening);
2. (in) Besluitvorming
Nadat het VIK-onderzoek afgesloten is, gaat het onderzoek in Delta van de fase "in Onderzoek" naar de fase van "in Besluitvorming". De datum van afsluiting van het onderzoek door het VIK, is de datum "in Besluitvorming". Hier wordt gesproken over "afsluiting" en niet over "afronding" om verwarring te voorkomen. "Afronding" wordt in Delta gebruikt bij beëindiging van de gehele procedure;

Onderwerp

Besluit start uniforme registratie van onderzoeken in Delta

Datum

27 december 2021

Pagina

2 van 2

3. Afronding

Na een definitief Besluit op betrokkene door het Bevoegd Gezag of OM gaat het onderzoek in Delta van de fase “in Besluitvorming” naar de fase “Afgerond”. Bij meerdere betrokkenen in één onderzoek, wordt het onderzoek in Delta pas Afgerond als elke betrokkene of verdachte een definitief besluit heeft. De datum (dagtekening) van het definitief besluit in 1^e aanleg (geen voornemen) is gelijk aan datum “Afronding” onderzoek. Deze afronding wordt in Delta vastgelegd door AZ als het een disciplinair onderzoek betreft en door het VIK als het om een strafrechtelijk onderzoek gaat;

4. Strafrechtelijk onderzoek

Na een strafrechtelijk onderzoek wordt er niet standaard een disciplinair onderzoek in Delta aangemaakt. Dat vindt alleen plaats indien er ook daadwerkelijk een disciplinair onderzoek (met opdracht en aanzegging) wordt opgestart. De uitkomst van een disciplinaire toetsing van een strafrechtelijk dossier zonder dat er daadwerkelijk een disciplinair onderzoek heeft plaatsgevonden, wordt vastgelegd in het journaal van het betreffende strafrechtelijk onderzoek.

Met de bovenstaande manier van registreren wordt zicht gerealiseerd op een aantal doorlooptijden t.w.:

- a. Onderzoek (doorlooptijd onderzoeksfase);
- b. Onderzoek (doorlooptijd besluitfase onderzoek);
- c. Besluit (doorlooptijd besluit op 1 betrokkene);
- d. Onderzoek + Besluit (doorlooptijd onderzoek en besluit op alle betrokkenen in een onderzoek, 1+2).

Voor verdergaande verbetering van de registratie zijn er in ieder geval nog een aantal onderwerpen die nader uitgewerkt moeten worden. Dat zijn:

1. Uniforme registratie van lijnonderzoeken;
2. Uniforme registratie van meldingen;
3. Vaststelling van een norm voor doorlooptijden en de opvolging als die dreigen niet gehaald te worden en/of worden overschreden.

De uitwerking van deze onderwerpen zal in 2022 worden opgepakt.

Verder heeft de Werkgroep monitoring de Regiegroep geadviseerd om een projectleider aan te stellen die aan slag kan gaan met aanpassingen aan het registratiesysteem om de monitoring te optimaliseren. Gelet op de diversiteit aan wensen van verschillende onderzoekers en de actoren in de keten, de financiële en technische kanten van een doorontwikkeling en de daardoor ontstane complexiteit, ligt het voor de hand dat dit door een daarvoor vrijgesteld persoon wordt opgepakt.



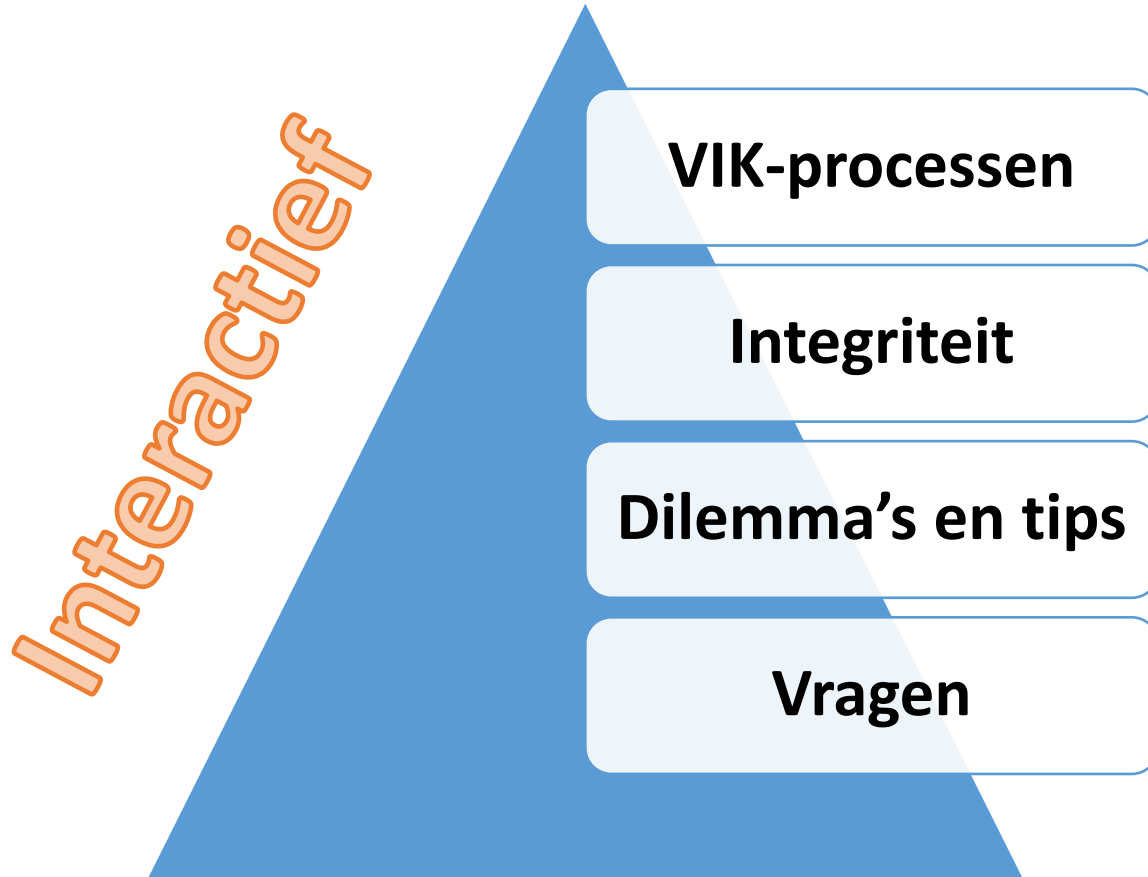
POLITIE

Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK)

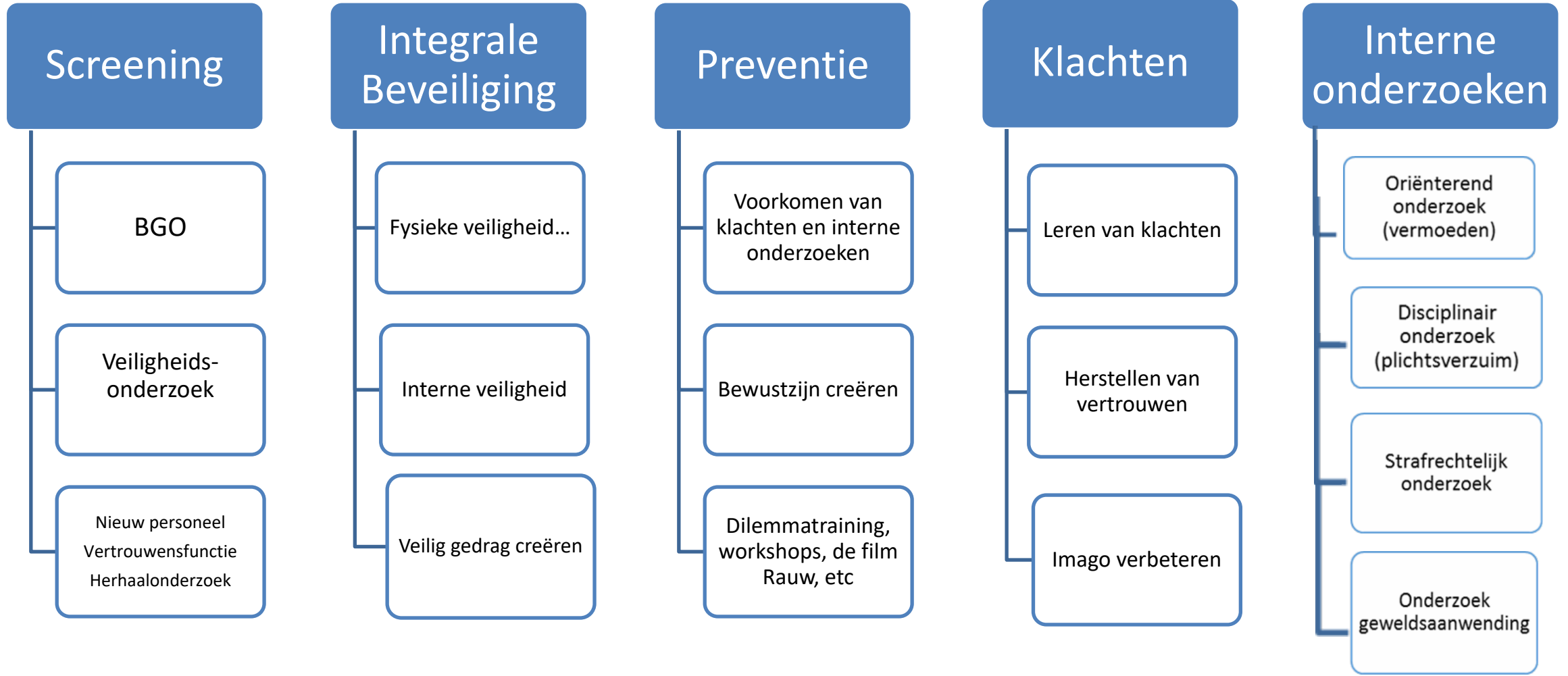
Webinar
Online speeddate
Januari 2022

« waakzaam en dienstbaar »

Waar gaan we het over hebben?



Processen VIK



Besluitvorming disciplinair onderzoek

Plichtsverzuim bepaald in EL VIK

Voornemen tot disciplinaire straf

Landelijk strafmaat overleg

Zienswijze betrokkene

Besluit disciplinaire straf



Waarom is integriteit zo belangrijk?

- ◆ **De maatschappij moet kunnen vertrouwen op een betrouwbare politie**
- ◆ **We hebben een bijzondere taak:**
 - * **Mensen corrigeren**
 - * **Bevoegdheden toepassen**
 - * **Geweld aanwenden**
- ◆ **24 uur per dag een voorbeeldfunctie**

VRAAG:

- ◆ **Welke gedachte heb jij bij het woord integriteit?**
- ◆ **Steek je hand maar op**

- ◆ **Ben je laatst nog tegen het onderwerp integriteit aangelopen?**

Kernwaarden politie

- ◆ Integer
- ◆ Betrouwbaar
- ◆ Moedig
- ◆ Verbindend



Beroepscode politie

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

365 dagen in het glazen huis???



Fouten maken mag.....

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

De docent
van

Loesje

Dilemma's in ons werk?



Dilemma 1

De neef met wie je opgroeide is veroordeeld wegens fraude. Hij komt binnenkort vrij. Zijn partner nodigt jou uit voor zijn welkomstfeestje...



Dilemma 2

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



Dilemma 3

Je hebt een slecht gevoel bij de nieuwe partner van je zus. Je wilt meer van hem/haar weten. Hiervoor gebruik je de politie systemen...



Dilemma 4

Je gaat in uniform de straat op met een ervaren collega. Tijdens het rijden vertelt de collega dat hij even voor een boodschap langs de lokale bouwmarkt gaat. Hij moet daar, in verband met een verbouwing thuis, enkele zaken kopen.



Dilemma 5

Je ziet bij je buren de politie naar binnen gaan. Je hebt de volgende dag de neiging op te zoeken waarom de politie daar ter plaatse was..



Pauze.....

Pak wat te drinken.....

Tot zo!

Alcohol, drugs en medicijnen

Je bent politiefunctionaris.....

Hoe kijk jij naar alcohol gebruik in vrije tijd?



En wat vind jij van drugs gebruiken?



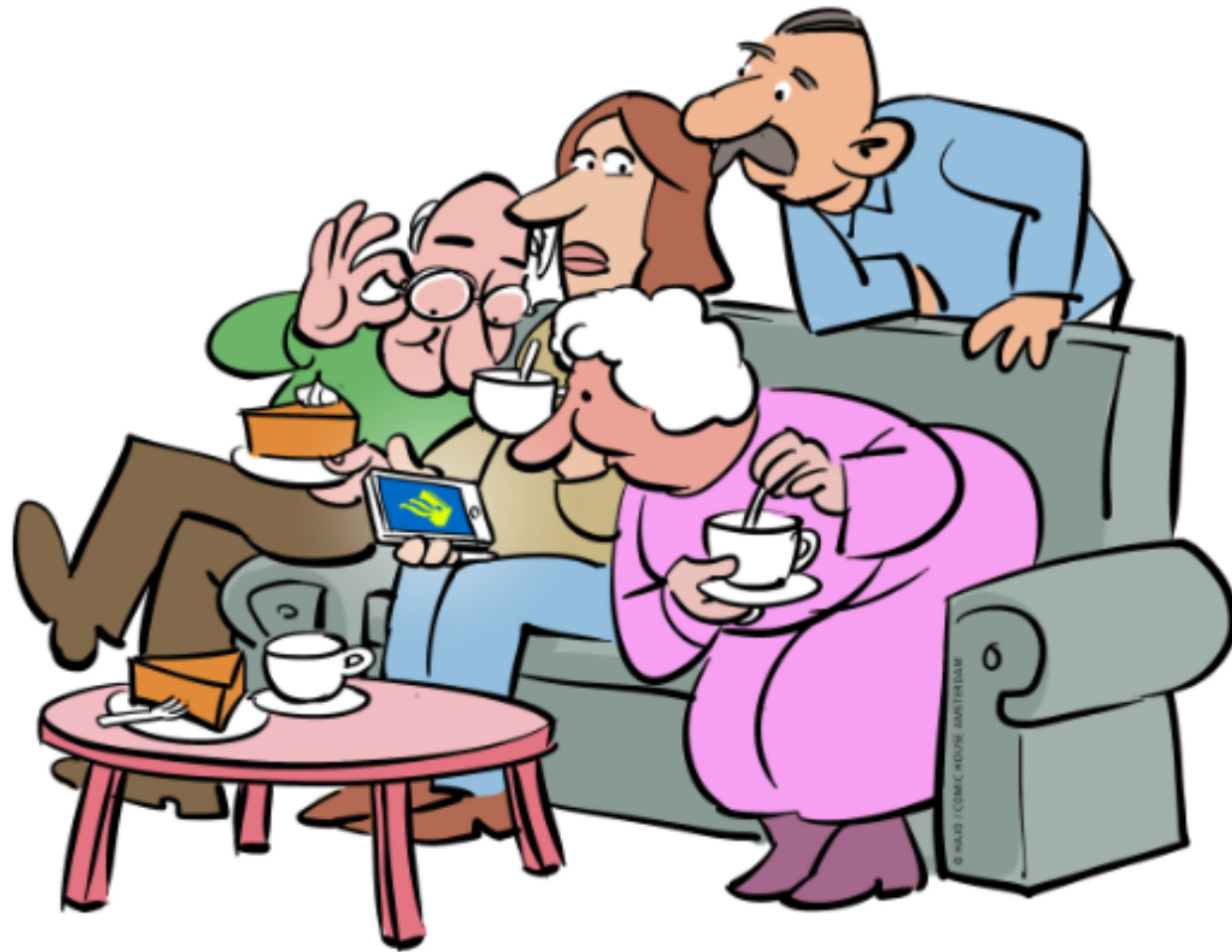
Mag je alle soorten medicijnen gebruiken?





© RAJID / COMIC HOUSE AMSTERDAM







© HAJO / COMIC HOUSE AMSTERDAM



Vragen.....



Waar vind je het VIK nog meer?

- ◆ **MS Teams > What about VIK (code thtabp5)**
- ◆ **Agora > intranet**
- ◆ **Column > intranet**
- ◆ **Verdiepingsworkshops > live/digitaal**
- ◆ **De film RAUW**
- ◆ **Ambassadeurs Integriteit op de teams**

‘Zo is Henk nu eenmaal’



Kijk jij weg of durf jij aan te spreken?



Evaluatie vragen (krijgen jullie per mail)

Wij zullen jullie de evaluatievragen per mail toesturen en willen jullie vragen deze te beantwoorden. Mocht er iemand op dit moment al willen reageren voel je vrij!

- Hoe heb je deze sessie ervaren (geef een cijfer van 1-10)?
- Welk onderwerp sprak je aan en waarom?
- Heb je nog suggesties ter verbetering?



Klachtgronden

1. Bejegening / houding / gedrag
2. Onjuiste actie
3. Geen / onvoldoende actie
4. Geen aangifte / klacht opnemen
5. Verkeersgedrag



Disciplinaire onderzoeken

Disciplinair ▪ Strafrecht



Eenheidsleiding ▪ Officier van justitie

Straffen conform ▪ Straffen conform Sr

Bestuursrecht (Barp)

Betrokkene ▪ Verdachte

Interview ▪ Verhoor

Rapport ▪ Proces-verbaal

Stellige overtuiging ▪ Wettig en overtuigend bewijs

Plichtsverzuim ▪ Strafbaar feit



Plichtsverzuim

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



Voorbeelden plichtsverzuim

- Zonder geldige reden (meerdere malen) te laat komen of niet verschijnen.
- Afspraken n.a.v. verzuim niet nakomen.
- Handelen in strijd met de geweldsinstructie.
- Bij herhaling burengerucht veroorzaken.
- Ongewenste omgangsvormen (ook in privé tijd).
- Schulden maken i.c.m. loonbeslag.
- Liegen of de waarheid verdraaien.
- Onjuist declareren.
- Nevenwerkzaamheden niet melden.
- Politie eigendommen verkopen aan particulieren.
- Ongewenste uitlatingen via sociale media.
- Oneigenlijk gebruik (politie) systemen.

Bij plichtsverzuim kun je disciplinair worden gestraft.

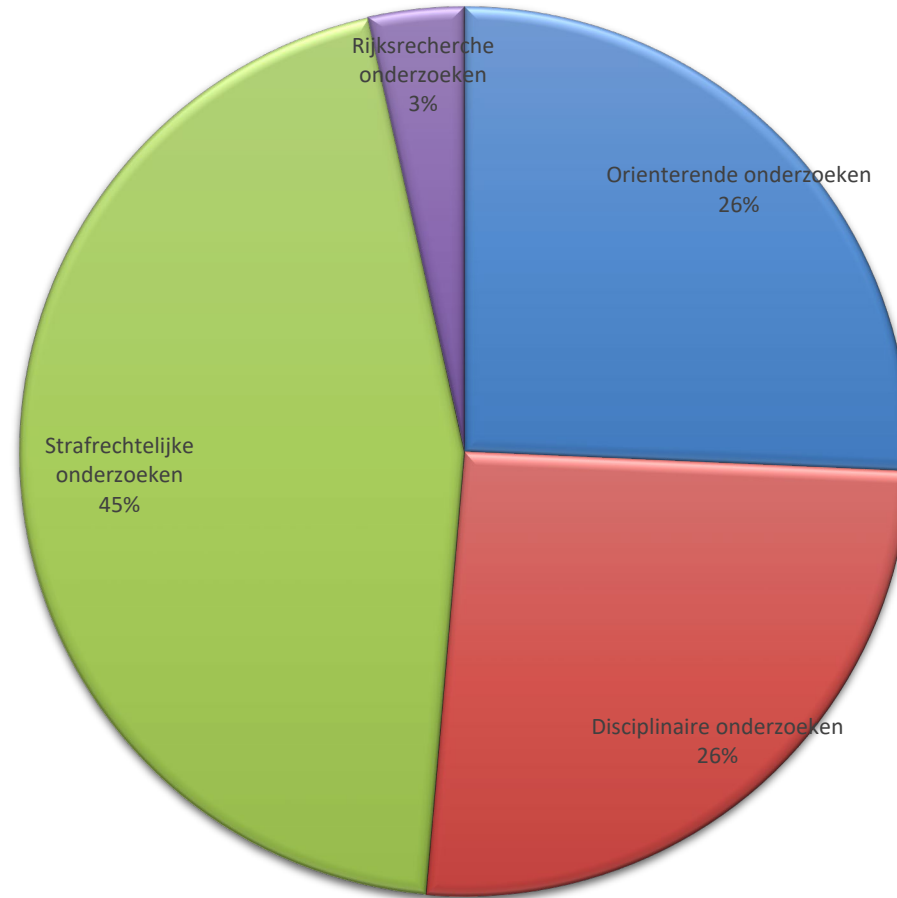


Voorbeelden strafrecht

- Schenden ambtsgeheim / lekken informatie
- Mishandeling / buitenproportioneel geweld
- Huiselijk geweld
- Smaad / laster
- Rijgedrag
- Vermogensdelicten
- Delicten met zedencomponent



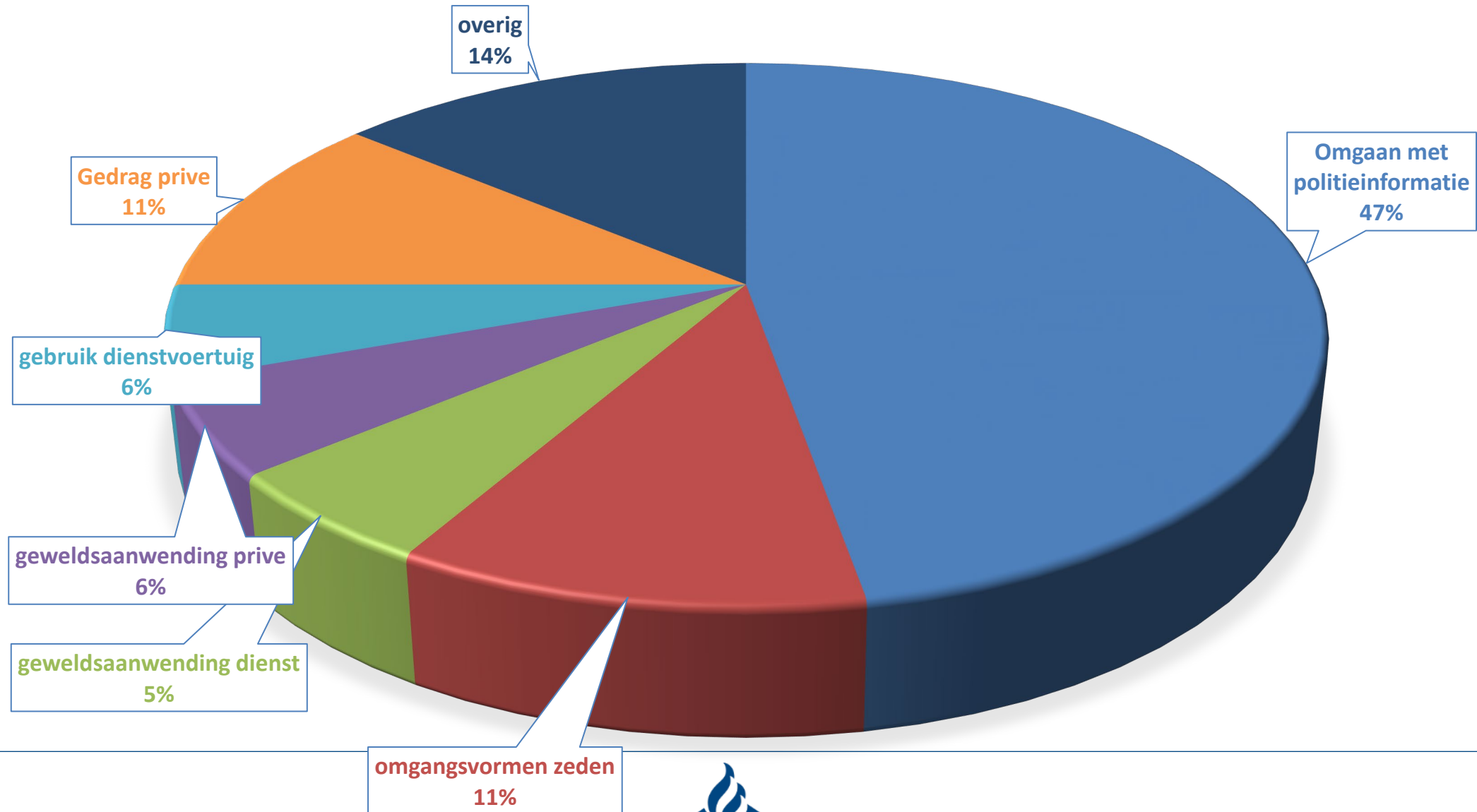
Interne onderzoeken MN 2020 (totaal 144)



■ Oriënterende onderzoeken ■ Disciplinaire onderzoeken ■ Strafrechtelijke onderzoeken ■ Rijksrecherche onderzoeken



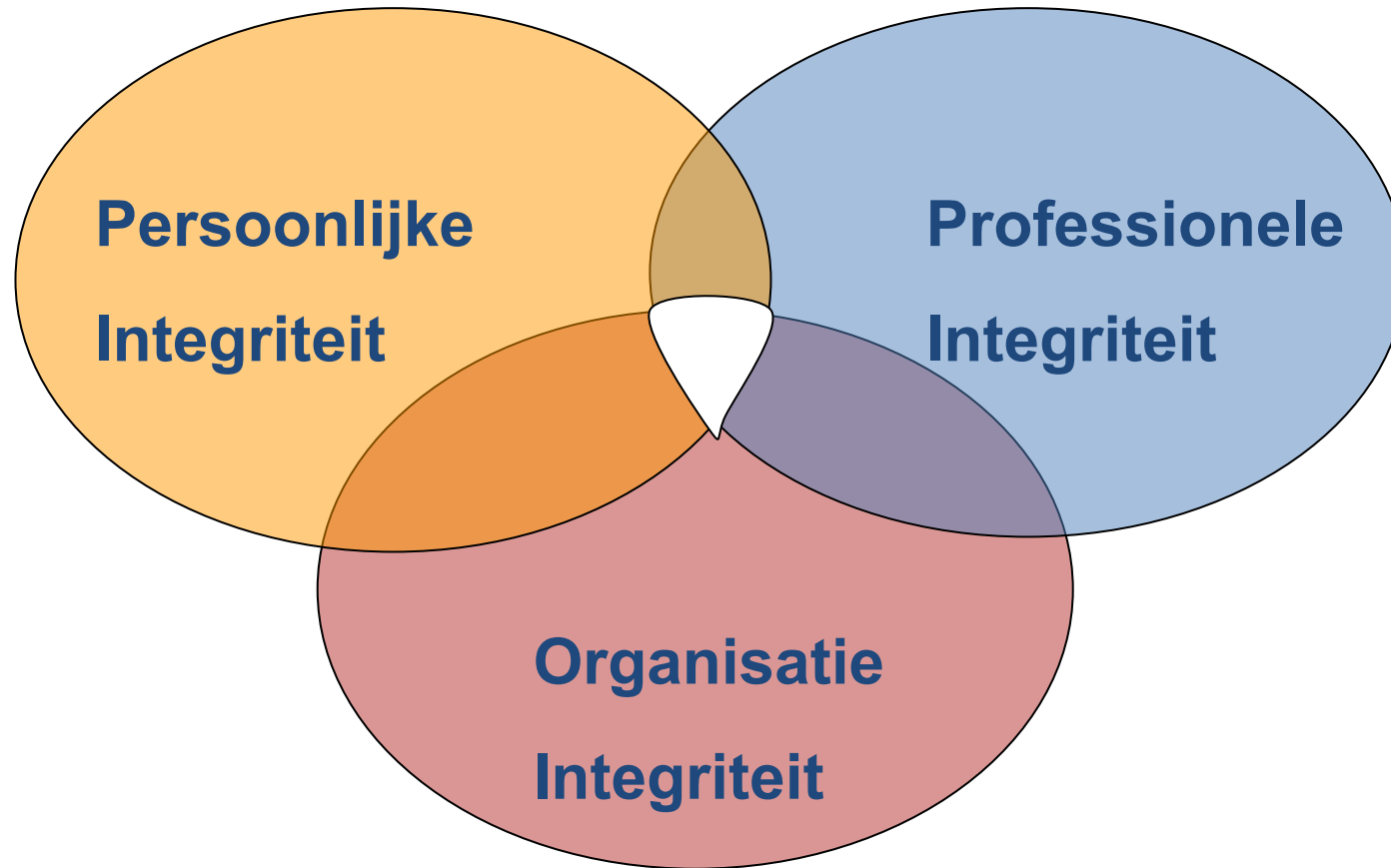
Disciplinaire onderzoeken MN 2020 naar soort



Social media

Blijf bij het gebruik van sociale media denken aan het gebruik van de regels en waarden van de politie.







VIK 2022

« waakzaam en dienstbaar »

Ontwikkelingen VIK-domein

- Nieuwe wet screenings per 1 juli 2022;
- Centralisatie proces screenings;
- Review kwaliteit interne onderzoeken:
 - Eenheid -> Triage + eenduidige processen en producten + focus op preventie en vergroten lerend vermogen
 - Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie (NBIAC) -> KS VIK + aanpak corruptie (kennis) + centrale voorziening (uitvoering) + monitoren en regievoeren



Afdeling VEILIGHEID, INTEGRITEIT EN KLACHTEN

Onze kijk op VIK

Wij zijn een afdeling met een duidelijke inrichting en structuur waar het **SAMEN VEILIG** en **PRETTIG** werken is.

INTEGRITEIT staat voor ons centraal, zowel in de **professionaliteit** van onszelf als in de bijdrage die wij leveren aan **goed en betrouwbaar politiewerk** binnen de organisatie.

Wij **inspireren, motiveren en dagen elkaar uit** in:

- het nemen van initiatieven;
- het ontplooiën van creativiteit; en
- vernieuwend handelen.

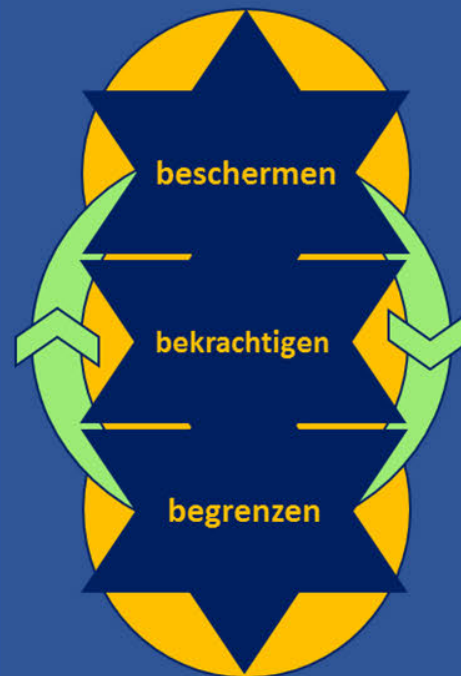
Hierbij gebruiken wij onze professionele ruimte.

Onze opdracht

Wij werken aan vertrouwen door de integere, professionele en betrouwbare wijze waarop wij ons werk doen en omgaan met betrokken collega's.

Door te beschermen, bekrachtigen en begrenzen ondersteunen wij de integriteit van de organisatie en haar medewerkers.

Onze taak



Onze houding en gedrag

- ❖ Open, eerlijk en transparant
- ❖ Met elkaar in gesprek:
 - *Inleven in de ander*
 - *Feedback geven/ontvangen/vragen*
 - *Waardering uitspreken*
- ❖ In verbinding met elkaar en de organisatie
- ❖ Jezelf kunnen en mogen zijn
- ❖ Respectvol omgaan met elkaar
- ❖ Onderzoekende houding (nieuwsgierig)
- ❖ Mede verantwoordelijk
- ❖ Mentaal en fysiek weerbaar
- ❖ Proactieve instelling
- ❖ Toekomst gerichte houding

Wij

Wij zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie, en zijn toegerust en krijgen de ruimte om ons werk op een integere, professionele en betrouwbare wijze uit te voeren en uit te dragen.

Focus 2022

- Preventie, bewustwording en vergroten van lerend vermogen:
 - Integriteit wordt steeds meer gezien als onderdeel van professioneel handelen in ons dagelijkse werk. Dit is niet slechts 'iets van VIK', maar een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers, leidinggevenden en de organisatie.
 - Deze gedeelde verantwoordelijkheid op het gebied van integriteit komt nadrukkelijk tot uiting in de thema's beschermen, bekrachtigen en begrenzen.



1) Vergroten lerende organisatie

- Wij gaan instrumenten inzetten om de cyclus van de lerende organisatie te bevorderen en beter invulling te geven aan de signaalfunctie.
- Aandacht gericht op het leren van wat is gebeurd en de borging van eventuele verbeteringen binnen de organisatie.
 - IO: inzetten instrument nabespreking om met betrokkene, leidinggevende (en eventueel het team) het onderzoek na te bespreken met als doel er van te leren. Zowel voor VIK als voor de organisatie;
 - Klacht: na een behandelde klacht bekijken wat de organisatie ervan kan leren. Leerpunten worden door de coördinator besproken met de betrokken leidinggevende. De verbeterpunten zullen soms specifiek zijn voor een bepaald team, maar kunnen ook de gehele organisatie raken;
 - Leerpunten uit beveiligingsincidenten worden in ieder geval met de lijn besproken;
 - Leerpunten uit betrouwbaarheidsonderzoeken worden binnen het team screenings besproken en binnen het landelijke coördinatorenoverleg besproken.
- Als MT VIK elke 4 maanden overleg met specifiek dit thema.



2) Ontwikkelen professionals

- Vergroten van de integrale/flexibele inzetbaarheid; uitwisselbaarheid in taken en generieke taakstelling daar waar het kan;
- Uitgangspunt van de operationeel specialisten is dat ze specialist zijn op hun eigen vakgebied. Voor de specialisten is het essentieel bij te blijven bij de ontwikkelingen op het eigen vakgebied. Hierin heeft de medewerker een eigen verantwoordelijkheid;
- Het verder ontwikkelen van de eigen kennis op het gebied van moreel kompas. Dit doen we door een training moreel kompas te volgen en met elkaar dilemma's en integriteitscasussen te bespreken, waarbij de basis je eigen waardensysteem is.
- Doorontwikkelen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwerp preventie (preventie is een cruciaal onderdeel van je eigen proces);
- Het motiveren, stimuleren en elkaar uitdagen in het nemen van initiatieven, het ontplooiën van creativiteit en in het vernieuwend handelen;
- vakmanschap en professionaliteit wordt doorontwikkeld door het volgen van trainingen, cursussen en opsporingsworkshops/kennisdagen;
- Als MT doen we mee aan het leidersschapsprogramma “Meer kleur aan de top”;
- Profchecks worden uitgevoerd door de OS A's;
- Er wordt structureel overleg gevoerd met recheteteams binnen de LE (LR en Infra) en DLIO



3) Adviesrol integriteit

- In 2022 zal VIK meer zichtbaar worden in de adviesrol ten aanzien van integriteit. Wij gaan de leiding actief ondersteunen in het bevorderen van moreel leiderschap en het ethisch werkklimaat en daarnaast ondersteunen bij de taak die de leiding heeft binnen de integriteitsthema's beschermen, bekrachtigen en begrenzen.
- Daarnaast zitten bij organisatievraagstukken vaak morele vraagstukken en/of integriteitsrisico's. Wij gaan hierin een actieve adviserende rol vervullen zowel door medewerkers van VIK zelf te positioneren als door het uitdragen van het integriteitsbeleid bij de adviseurs van de diensten.



4) Actief bijdragen aan preventie

- Wij leveren allemaal een actieve bijdrage op het gebied van preventie door signalen en bijzonderheden op het gebied van integriteitskwesties en norm afwijkend gedrag met elkaar te bespreken en tevens te bespreken met de coördinator preventie;
- Medewerkers van VIK (vanuit alle disciplines) doen actief mee aan bewustwordingssessies binnen de organisatie of zetten zich op een andere manier in om preventie binnen de organisatie naar een hoger niveau te brengen;
- De bijdrage aan preventie is een vast onderdeel binnen de R&O gesprekken.



Formatie-bezetting 2022

Niet onder reikwijdte

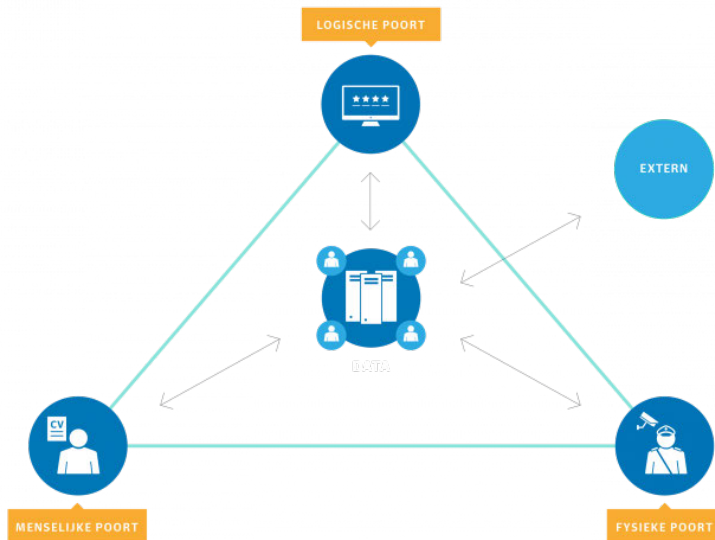
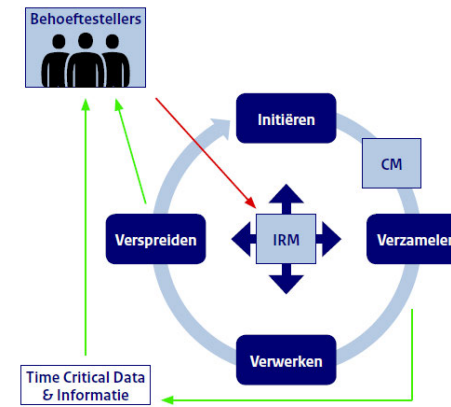


Specifiek voor verschillende onderdelen

- Integrale beveiliging
- Preventie en Integriteit
- FDO
- Klachtbehandeling
- Screeningen
- Interne onderzoeken



Integrale beveiliging



Preventie en Integriteit

- VIK in relatie tot ethisch leiderschap en ethisch werkklimaat:
 - Masterclass voor leidinggevenden VIK taakvelden
 - Film Rauw
 - VIK Toolkit Preventie
 - VIK als sparringspartner voor leidinggevenden
- Vergroten morele sensitiviteit
 - Bewustwordingssessies
 - Leren van klachten – Nabespreken IO – Beveiligingsincidenten – casuïstiek screenings
 - Adviseurs Staf meenemen in het integriteitsbeleid
- Vergroten lerend vermogen
 - Aandacht voor landelijke ontwikkelingen op gebied van preventie
 - Verschillende werkgroepen
 - Alert zijn op verbeterpunten en kwetsbare situaties



Aandachtspunten

- Preventie is onderdeel van je dagelijkse taak
- Meld casuïstiek, leerpunten en kwetsbare situaties
- Preventieactiviteiten graag doorgeven



Team FDO

1. Doorontwikkeling FDO

- kennisbank
- (nog) betere verbinding IV-organisatie
- Intake maatwerkverzoek

2. Maximaliseren van eenduidigheid in logging

- Lange termijn (LAAS)
- Korte termijn (Kibana/gebruikersgroep)

3. Overzicht in werkaanbod, statussen en doorlooptijden

- Administratievoortgangssysteem



(Vervolg)

4. Beloning groentekroket voor Nicole
5. Op zoek naar een nieuwe FDO Snack

MISSING SNACK

FROM FDO OFFICE

A CRY FOR HELP



WANTED

Type Frikandel
Kleur: Golden brown
Bijzonderheden: met broodje

BELONING:
1 GROENTEKROKET
UIT DE AIRFRYER

BEL OF SMS ALS JE INFORMATIE HEBT

+31 6123456



Klachtbehandeling



Betrouwbaarheidsonderzoeken

Voor 2022 is het van belang dat de taken en verantwoordelijkheden van het VIK-BO duidelijk worden vastgesteld en dat de taken worden uitgevoerd binnen de geldende wet- en regelgeving.

Speerpunten:

- Verdere verbetering van kwaliteit en eenduidigheid;
- Verkleinen kwetsbaarheid;
- Verhogen kennisniveau;
- Medewerkers in balans;
- Implementeren van de nieuwe wet screenings;
- Optimaal ondersteunen van de centralisatie;
- Bijdragen aan preventie.



Interne onderzoeken

Team interne onderzoeken draait strafrechtelijk, disciplinaire en oriënterende onderzoeken naar gedragingen van medewerkers van de Landelijke Eenheid. Door op een respectvolle, objectieve en professionele manier het werk te doen, zijn de onderzoekers waardevol voor collega's die ze in hun taakuitoefening ontmoeten.

Speerpunten:

- Verdere verbetering van de kwaliteit
- Het verhogen van het kennis niveau
- Stimuleren netwerk gericht werken
- Bijdragen aan preventie



Medewerkersmonitor

- Interne communicatie
- Werkbelasting en werkdruk
- Vitaliteit en toewijding
- Grensoverschrijdend gedrag
- Agressie en geweld



Verbeteren interne communicatie

- Verbeteren interne communicatie door:
 - Continueren plenair overleg 6x/jr; en
 - Delen belangrijke zaken en ontwikkelingen door teamleiding;
 - Eenduidige terugkoppeling coördinatoren naar medewerkers;
 - Delen van succesverhalen;
 - Aanmaken app-groep VIK;
 - Verbeteren bereikbaarheid TC door tussenkomst van secretariaat.



Balans in werkkbelasting en werkdruk

- Zorgen voor een goede balans in werkdruk en werkkbelasting voor iedere medewerker van VIK LE. Hierbij zorgen voor rolduidelijkheid, door
 - Medewerkers de gelegenheid geven zich in te werken op een ander proces;
 - Actieve rol van eenieder op het gebied van preventie;
 - Actief bespreken als er weinig of juist veel werkdruk of werkkbelasting wordt ervaren.



Verhogen vitaliteit en toewijding

- Als afdeling VIK willen we bereiken dat we een vitale afdeling hebben, waarbij elke medewerker trots kan zijn op zijn werk en werkplek.
 - We zorgen voor ons zelf voor een positieve workflow en stralen extern uit waar we als afdeling VIK voor staan;
 - We willen meer aandacht voor positieve acties;
 - Eerder onderkennen van cynisme en het gesprek aangaan wanneer dit bemerkt wordt (vanuit betrokkenheid elkaar vragen waar de “pijn” zit, waardoor de relatie met toewijding en vitaliteit kan worden besproken);
 - faciliteren van goede ideeën. Appel aan eenieder: draag in dit kader goede ideeën aan bij je coördinator;
 - Goed blijven kijken naar een gezonde balans tussen werk en privé.



Minimaliseren grensoverschrijdend gedrag

- Er samen voor waken dat er aandacht wordt besteed aan grensoverschrijdend gedrag, door:
 - er samen over te praten en het (indien gewenst of noodzakelijk) te melden bij een coördinator of de teamchef. Belangrijk hierbij is dat je beeldvorming weghaalt door de kwetsbare vraag te stellen;
 - Zelfreflectie zou meer gestimuleerd kunnen worden door meer in gesprek met elkaar te gaan en door te vragen wanneer je vormen van pesten bemerkt;
 - Uitnodigen van BMW, geestelijk verzorger of vertrouwenspersoon;
 - Trainingen op het gebied van ontvangen en geven van feedback en moreel kompas.



Opvolgen meldingen agressie en geweld

- Ook wij kunnen tijdens ons werk te maken krijgen met vormen van agressie (ook verbaal) of geweld. Hier dient blijvend aandacht aan te worden besteed door dit te melden en op te pakken door de teamleiding.



Vragen?



A close-up photograph of a white Dutch police car. The car features the word 'POLITIE' in blue capital letters with a gold emblem above the 'O'. Below it, the slogan '« Waakzaam en dienstbaar »' is visible in blue. The car has blue and white diagonal stripes on the side and a black side mirror. The background is blurred, showing a crowd of people.

POLITIE

Veiligheid, Integriteit en Klachten

Integriteit

« waakzaam en dienstbaar »

Doel

1. Kennismaking VIK
2. Bewustwording dilemma's / integriteit



VIK

1. Interne Onderzoeken
2. Veiligheidsonderzoeken
3. Klachten
4. Integrale Beveiliging
5. Preventie en Integriteit
6. Forensisch Digitaal O



Wat is integriteit?

“Het *zorgvuldig* omgaan met ons toevertrouwde informatie, bevoegdheden en gemeenschapsgeld, waarbij we *rekening houden met de belangen* van burgers, samenwerkingspartners en collega’s en hierover *transparant verantwoording* afleggen. Integriteit is een *kenmerk van goed politiewerk*. Ook wij maken hierin *fouten*. Hiervan willen we *leren*. We willen een *voorbeeld* zijn voor andere (overheids



Integriteit

- Verbonden aan vakmanschap en professionaliteit;
- Continu proces van (moreel) leren
- Reactieve en proactieve sturing
- Professionele ruimte
- Uitlegbaar handelen
- Imago van een betrouwbare organisatie
-



Hoe kijkt de burger naar de politie?

Dronken agent knalt frontaal op auto met gezin



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

▲ Foto ter illustratie. © ANP

Agent reed stomdronken door Alblasserdam met dochtertje op achterbank

Een 41-jarige agent uit Alblasserdam is maandag veroordeeld tot een werkstraf, omdat hij stomdronken door zijn eigen woonplaats reed. De man zelf heeft twijfels bij het politiewerk van collega's dat hem de das om deed. „Ik weet hoe het in de praktijk gaat bij de politie.”

Peter Stam 03-12-18, 22:42 Laatste update: 04-12-18, 12:44



De zaak kwam aan het licht door burens van de agent. Die zagen de man op 3 september dronken in de auto stappen en niet veel later terugkomen met een tasje met waarschijnlijk een fles wodka. Toen een buurman bij de agent aanbelde, gaf hij geen gehoor. Wel bleek het dochtertje van de man nog in de auto te zitten. „Uiteindelijk wordt uw kind huilend uit de auto gehaald. Uzelf wordt dronken op de vloer aangetroffen. Een buurvrouw heeft u in bed gelegd en in overleg met uw vrouw, die net aan kwam rijden, is er 112 gebeld. Niet veel later bent u meegenomen door de politie. U blies maar liefst 1210 microgram alcohol per liter uitgeademde lucht, terwijl 220 microgram het maximum is”, zo hield de Dordtse politierechter de zaak voor.





Limburgse agenten aangehouden om lekken in liquidatiezaak

Twee politieagenten in Limburg zijn aangehouden op verdenking van het lekken van informatie uit een moordonderzoek. Het gaat om een 50-jarige man, werkzaam bij de politie Westelijke Mijnstreek, en een 25-jarige vrouw van het team Heerlen.



'Rechercheur politie-eenheid Den Haag verdacht van lekken naar criminelen'



Den Haag - Een rechercheur van de politie-eenheid Den Haag wordt ervan verdacht anderhalf jaar lang informatie te hebben gelekt naar criminelen.

Arnhemse agent Jesper D. verdiende goed aan lekken informatie

POLITIEMOL | Oud-politieagent Jesper D. (27) uit Zutphen, die werkzaam was bij het korps Arnhem-Zuid, is gisteren opnieuw opgepakt. Justitie verdenkt hem van omkoping en witwassen en vermoedt dat hij als 'politiemol' geld ontving voor het doorspelen van informatie aan criminelen.





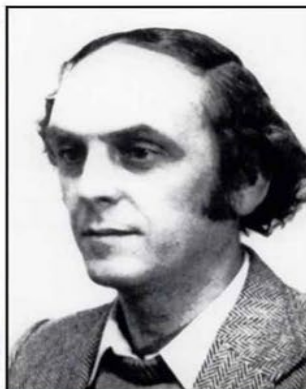
Politiemol blijkt zoon van Utrechtse RAF-dode: 'Criminelen betaalden Orm K. voor info'

Door JOHN VAN DEN HEUVEL EN MICK VAN WELY
01 jun. 2020 in BINNENLAND



Lees voor

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



LAATSTE NIEUWS

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



14:09 Kamer in debat over coronacrisis



14:04 Politiekman opgepakt met kilo cocaïne



13:55 **PREMIUM** Invasie van... met... met... met...



Preventie...



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

Fouten politie

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



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

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



Twee van vijf agenten vervolgd voor dood Mitch Henriquez

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

Leren...



Stelling



Stelling



Stelling



Stelling



Beroepscode Politie

- Ik doe wat ik zeg en zeg wat ik doe.
- Ik ben 24/7 politieambtenaar.
- Ik heb **niet** alleen tijdens mijn dienst een voorbeeldfunctie.



Beroepscode - Themabladen

Aannemen geschenken	Contacten in de privésfeer	Financiële belangen
Gebruik dienstmiddelen	Gedrag in vrije tijd	Geweldgebruik
Nevenwerkzaamheden	Omgaan met informatie	Omgaan met zakelijke uitnodigingen
Representativiteit	Sociale media	Veilig werkklimaat
Waarheidsgetrouw opmaken	Zakendoen met leveranciers	



Raadplegen Informatie

- Nodig voor de uitoefening van mijn functie
- Nooit voor privé zaken
- Nooit uit nieuwsgierigheid



Dilemma

Bij de koffieautomaat vertelt een collega dat hij in het weekend bij een Dance Festival is geweest en dat hij daar “een pilletje” heeft geslikt. Wat doe je?



Dilemma

Je wilt met vrienden naar een groot feest. Je weet dat daar ook drugs gebruikt wordt, ook door je vrienden. Mag je daar met je vrienden naar toe?



Dilemma

Bij een actie waarbij demonstranten verwijderd moeten worden van een locatie, herken je één van de demonstranten die erg veel verzet pleegt als de zoon van goede vrienden. Wat doe je?



Dilemma

Stef is politieagent en heeft een nieuwe buurman, een man alleen. Deze man is al snel goede vriendjes met het 8-jarig zoontje van Stef. Het zoontje van Stef komt veel over de vloer bij de buurman en Stef heeft daar geen goed gevoel over. Stef maakt zich echt zorgen.

Wat zou jij Stef adviseren?



Dilemma

Vanuit je taak weet je dat voor een dance evenement komend weekend een concrete terroristische dreiging bestaat. Jouw zusje gaat naar het evenement. Wat doe je?



Waar ontstaan dilemma's?

- Persoonlijk - Professioneel
- Persoonlijk belang of voordeel
- (Sterke) emotie zoals angst of schaamte (veilige omgeving?)
- Nevenwerkzaamheden / aannemen geschenken etc.



Boodschap

1. Ga het gesprek aan;
2. Spreek niet gelijk je eigen oordeel uit;
3. Luister en respecteer elkaars mening;
4. Uitspreken – Bespreken – Afspreken – Aanspreken
5. Je staat er niet alleen voor: denk aan je leidinggevende, collega's, VIK, BMW, VP, GV etc.
- 6.



Rol VIK

VIK bepaalt niet de normen en waarden.

Wel kan VIK helpen bij het bespreken van dilemma's
of het beantwoorden van vragen!



Vragen?



Oplegnotitie SHO Noord-Nederland

SHO-datum: 04-01-2022

Agendanummer: 3

Onderwerp: **Preventieve blik op integriteit**

Inbrenger: 5.12 e

Het SHO wordt gevraagd:

Bespreken:

- Wat jullie ervaring en reflectie is afgelopen jaren in onze eenheid, je eigen sector ikv preventie (ook met hetgeen is aangeboden ikv leren en preventie)
- Wat er wel en niet zou moeten gebeuren als we willen streven meer preventie van integriteitsschendingen

Probleemstelling

Zo'n 3 jaar geleden heeft een werkgroep Integriteit, voorgezeten door 5.12 e, zich 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.

Bijgevoegde memo diende om 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. Er zijn 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 maakte 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.

Een van de mogelijkheden was/is het gebruik van de toolkit, uitgereikt aan elke sector (zie bijgevoegd).

Uit het emo van 5 februari van 2019 :

Gast 5.12 e : Zij overhandigd de eerste twee koffers voor de diensten en districten met allerlei attributen om integriteit structureel te bespreken binnen de teams, om bewustwording te creëren en schendingen zoveel mogelijk tegen te gaan. De toolkit is één van de afgesproken initiatieven op integriteit in de eenheid. Andere instrumenten zijn: regelmatig en structureel bespreken van casussen in het EMO (leereffect), bespreken in R&Ocyclus, verantwoordingsgesprekken en schouw, profcheck integriteit (is nog in ontwikkeling) en theatervoorstelling Rauw. Te kiezen initiatieven moeten passen bij het team en moeten leiden tot bewustwording.

Casus prestatieverklaarder besproken. Leerpunt zit in vertrouwen versus controle

Afspraak: 6x per jaar casus met leermomenten inbrengen en bespreken in EMO door SH of EL.

Inplannen/ bewaken 5.12 e (contact met hoofd VIK over eventueel aandragen casussen)

Nu heb ik laatst een gesprek gehad met onze geestelijke verzorger (5.12 e), onze aanjager Politie voor Iedereen (5.12 e), onze vertrouwenspersoon (5.12 e) en teamchef Vik (5.12 e) over Integriteit en preventie. Ook naar aanleiding van een aantal landelijke rapporten:

- **het strategische advies over integriteitsbevordering: ‘ Omdat het om onze mensen gaat’**
(opvraagbaar, 2 sheets ppt uitgelicht en notitie integriteitsbeleid Politie: besproken in KMTO van 8 september jl.)

‘ 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? ‘

‘We staan wel 2 keer per jaar op de schietbaan, hoe zit dat met het onderhoud op integriteit?’

- **Jaarverslag 2020 Ombudsfunctionaris politie: ‘Menselijke maat, een waarde op zich’**
(opvraagbaar)

‘ Waar veel energie gestoken wordt in het onderzoeken van mogelijke integriteitsschendingen die veelal als incident worden benaderd, lijkt er minder aandacht te zijn voor de preventieve aspecten en het leren van uitkomsten van onderzoeken. Zo lijkt er bijvoorbeeld rond het “lekkers van informatie en het doen van bevestigingen” een primaire neiging tot onderzoek en straffen te zijn. Waar dat voor corruptieve aspecten en lekken naar de onderwereld volstrekt logisch is, kan preventie, instructie, aanspreken en permanente aandacht voor de “lichtere vormen” wellicht een bijdrage leveren aan structurele verbetering naast de focus op incidenten.’

- **Review interne onderzoeken, oktober 2020** (opvraagbaar)

‘Het lerend vermogen in de organisatie is onderbelicht op het onderwerp interne onderzoeken. Ook het detecteren van trends en risico’s en de eventueel daarmee gepaard gaande noodzaak tot beleidsvorming verdient aandacht.’-

- **Brief van Minister J & V aan TK, november 2020 : Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken**

‘ Ook moet leren en preventie daar meer op de voorgrond staan. ‘

Voor alle duidelijkheid: preventie is natuurlijk meer dan alleen beschouwd mbt interne onderzoeken!

Bijlagen

- ..

Interne memo



Organisatieonderdeel ENN
Staf

Behandeld door 5.1.2.e / 5.1.2.e
Functie 5.1.2.e
Kracht van Verschil
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 Ronald Zwartter, directeur 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 Ronald Zwartter, bestaat verder uit 5.1.2.e (TC VIK), voorzitter OR (5.1.2.e 5.1.2.e Staf) en 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 leidinggevendenden 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.

Hoe kunnen we meer aandacht besteden aan het voorkomen van integriteitsschendingen binnen de eenheid NN?

Beste leidinggevende,

Wij hechten als Nationale Politie grote waarde aan integriteit. Het is onze verantwoordelijkheid om op een deugdelijke wijze om te gaan met onze bevoegdheden, **verantwoordelijkheden en middelen**. 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 dat **op zijn minst jaarlijks** op elk team aandacht besteed dient te worden aan het onderwerp Integriteit.

In de eenheid Noord-Nederland heeft een werkgroep Integriteit, voorgezeten door **5.1.2.e** directeur 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. Eén van de instrumenten die aangewend kunnen worden om genoemde onderwerpen aan de orde te stellen op je team is de landelijk uitgerolde Toolkit Preventie/Bewustwording.

Deze Toolkit heeft als doel om meer aandacht te geven aan preventie, meer specifiek het voorkomen van integriteitsschendingen. Het bestaat uit een aantal hulpmiddelen die aangewend kunnen worden met als doel 'het goede gesprek' te voeren op teams, hierbij ondersteund door een aantal presentaties en dilemmafilms, naar behoefte en inzicht van Teamchefs (**of leidinggevende? Zie ook aanhef en breder**) te gebruiken in de teams.

Inhoud van de Toolkit:

- Presentaties (VIK-processen/ -taken, vakmanschap, Integriteit en dilemma's)
- Risicoanalyse Integriteit
- Beroepscode en Themabladen
- Handreiking 'Nabespreking IO'
- Tabel 'raadplegen Politie systemen'

Voordat je aan de slag gaat, kun je de afdeling VIK benaderen voor tips en trucs. Zo is het handig om vooraf te weten of ontwikkelingen op je team spelen ten aanzien van Integriteit/Preventie. Hierbij kun je denken aan eventuele 'gevoeligheden' naar aanleiding van een integriteitscasus, maar ook aan wat bijvoorbeeld je top drie is van Klachtonderwerpen (het niet opnemen van aangiftes staat vaak bovenaan).

De Beroepscode, Themabladen en de tabel Raadplegen kunnen nabesteld worden. Uitleg daarover vind je in de Toolkit. Het systeem wijst zich grotendeels vanzelf. Het is aan de **Teamchef (of: leidinggevende)** en zijn/haar managementteam om een keuze te maken uit het aangeboden informatie- en voorlichtingsmateriaal, al naar gelang de inschatting waar de behoefte aan is. Dat dit per team verschillend kan zijn, is evident. Dat dit onderwerp ons aller aandacht behoort is dat ook.

Afspraken- en actiepuntenlijst Sectorhoofdenoverleg (SHO)

04-01-2022 (10.00-11.00 uur), Teams

Aanwezig: 5.1.2.e

Afwezig: 5.1.2.e

Afsprakenlijst SHO

Agenda punt	Onderwerp	Toelichting	Afspraak
1	5.1.2.e	5.1.2.e	
2		Niet onder reikwijdte	Niet onder reikwijdte
3	Preventieve blik op integriteit	De afspraak om regelmatig casussen te agenderen voor bespreking in EMO is een stille dood gestorven. Vraag is of dit het goede gremium is of dat er geen geschikte casussen waren. In het overleg EL, VIK en sectorhoofden worden wel casussen achteraf besproken, maar is ook bedoeld als leren en dus preventie. In enkele sectoren is dit vaak ook vast agendapunt in het DMT of wordt dit structureel besproken tussen sector en VIK. Inbrengen casussen ter bespreking is/blijft lastig. En waar bespreek je dilemma's? In hoeverre kunnen vertrouwenspersonen bijdragen in preventie? Werkgroep integriteit bestaat niet meer. Door de ontwikkeling en landelijke constatering zou dit misschien wel weer opgepakt moeten worden.	Voordat we het in het DMT (of EMO) brengen om te bespreken dit onderwerp eerst binnen SHO vastpakken zodat het meer body krijgt (verdiepen en verbreden). Agenderen als themabespreking in het SHO en daarvoor 5.1.2.e (geestelijk verzorger), 5.1.2.e (vertrouwenspersonen) en 5.1.2.e VIK) uitnodigen Actie 5.1.2.e

4
5

5.1.2.e



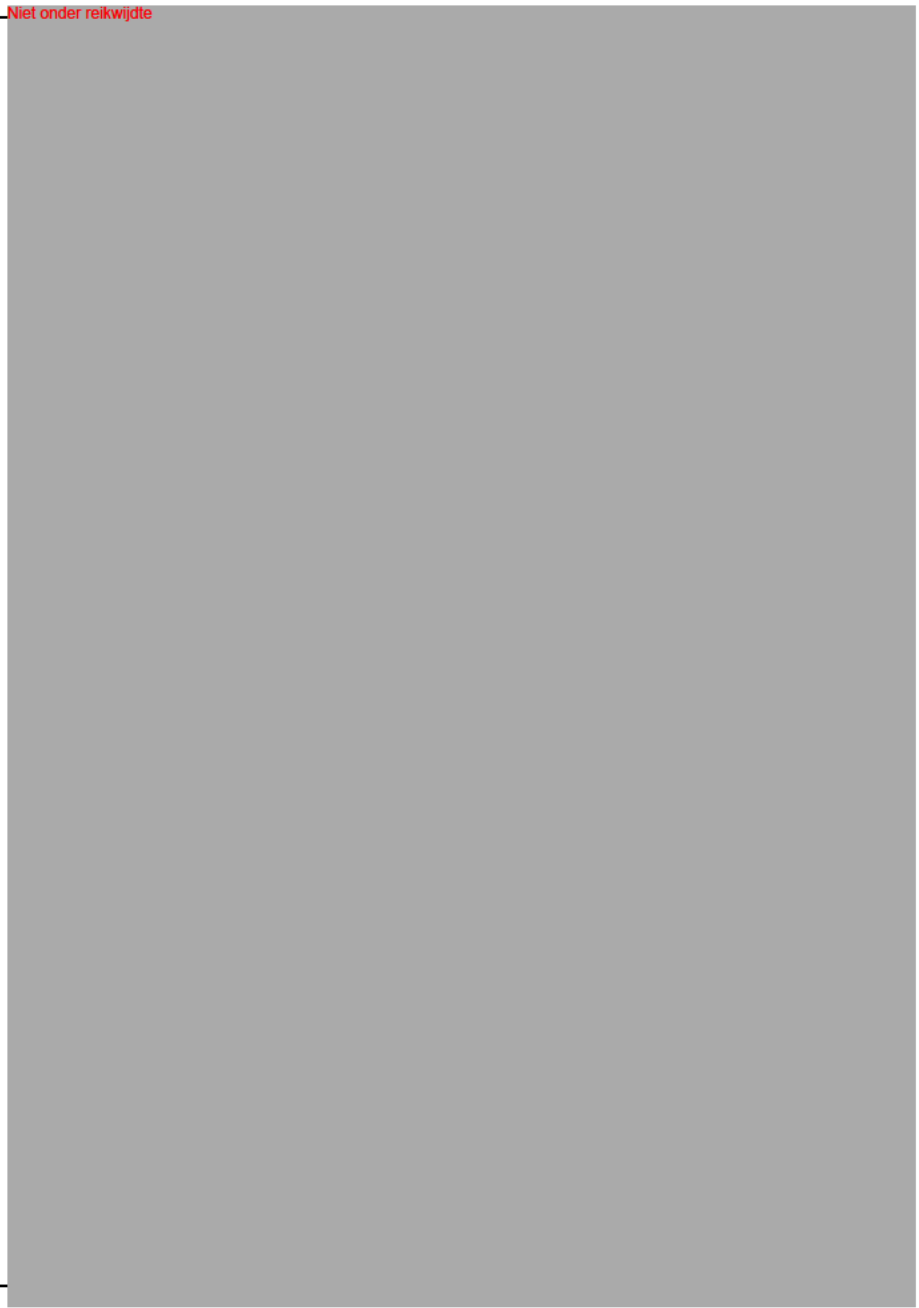


Besluitenlijst BREED OPERATIONEEL OVERLEG (BOO) 4 november 2022

aanwezi	5.1.2.e			
afwezig:				
gasten:				
nr.	verantwoordelijk:	onderwerp:	besluit: <i>cursief = voorgenomen besluit</i>	toelichting:
1	Niet onder reikwijdte 5.1.2.e			
2	5.1.2.e			
3	5.1.2.e	Professionele vakontwikkeling Medewerker GGP: Van start- naar vakbekwaam	De voorzitter, gehoord de beraadslaging, gaat akkoord met: het ontwikkelinstrument dat richtinggevend is voor de professionele vakontwikkeling van de PO21-opgeleide Medewerker GGP in	5.1.2.e leidt het onderwerp Professionele vakontwikkeling medewerker GGP in en introduceert dhr. 5.1.2.e en mw. 5.1.2.e Zij gaan in op het instrument dat is ontwikkeld om richting te geven aan de professionele vakontwikkeling van de PO21-opgeleide medewerker GGP. De ontwikkeling van de professionele standaard is opgepakt door de portefeuille in samenspraak met het DAG. Er heeft een brede consultatie plaatsgevonden. De eenheden hebben input geleverd wat verwacht mag

			<p>het kader van zijn ontwikkeling van start- naar vakbekwaam.</p>	<p>worden van een medewerker GGP en er zijn positieve reacties gekomen vanuit de studentenraad. Tot slot laten ze weten dat de professionele standaard niet in beton is gegoten, maar dat er ruimte is om de (digitale) ontwikkelingen van het vak te volgen.</p> <p>Reacties vanuit het BOO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complimenten vanuit het BOO voor het traject en het voorstel. - In het voorstel wordt goed onderbouwd wat de student moet kunnen om vakbekwaam te zijn. Er zijn binnen het BOO nog wel twijfels over de hoe-vraag, maar daarover zal nog een gesprek plaatsvinden onder regie van dhr. 5.12.e - Het is goed dat de professionele standaard niet in beton is gegoten. Zijn er al formele momenten benoemd voor eventuele bijstellingen? Bijvoorbeeld tweejaarlijks? En wie staat daarvoor aan de lat? - Vanuit de LE komt een hulpvraag over de mogelijkheid van een substandaard voor DInfra. <p>Dhr. 5.12.e en mw. 5.12.e geven aan dat er over de hoe-vraag inderdaad nog een gesprek zal plaatsvinden met dhr. 5.12.e Wat betreft de herijking van de professionele standaard merken zij op dat het DAG in principe de eigenaar van de professionele standaard is. Zij stellen voor om over twee jaar tot een herijking te komen. Zij zullen nog contact opnemen met de LE om verder te spreken over DInfra.</p> <p>De voorzitter constateert dat het BOO akkoord kan gaan met de professionele standaard.</p>
4.	Dhr. 5.12.e	Niet onder reikwijdte		

--	--	--	--



Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5.

Niet onder reikwijdte

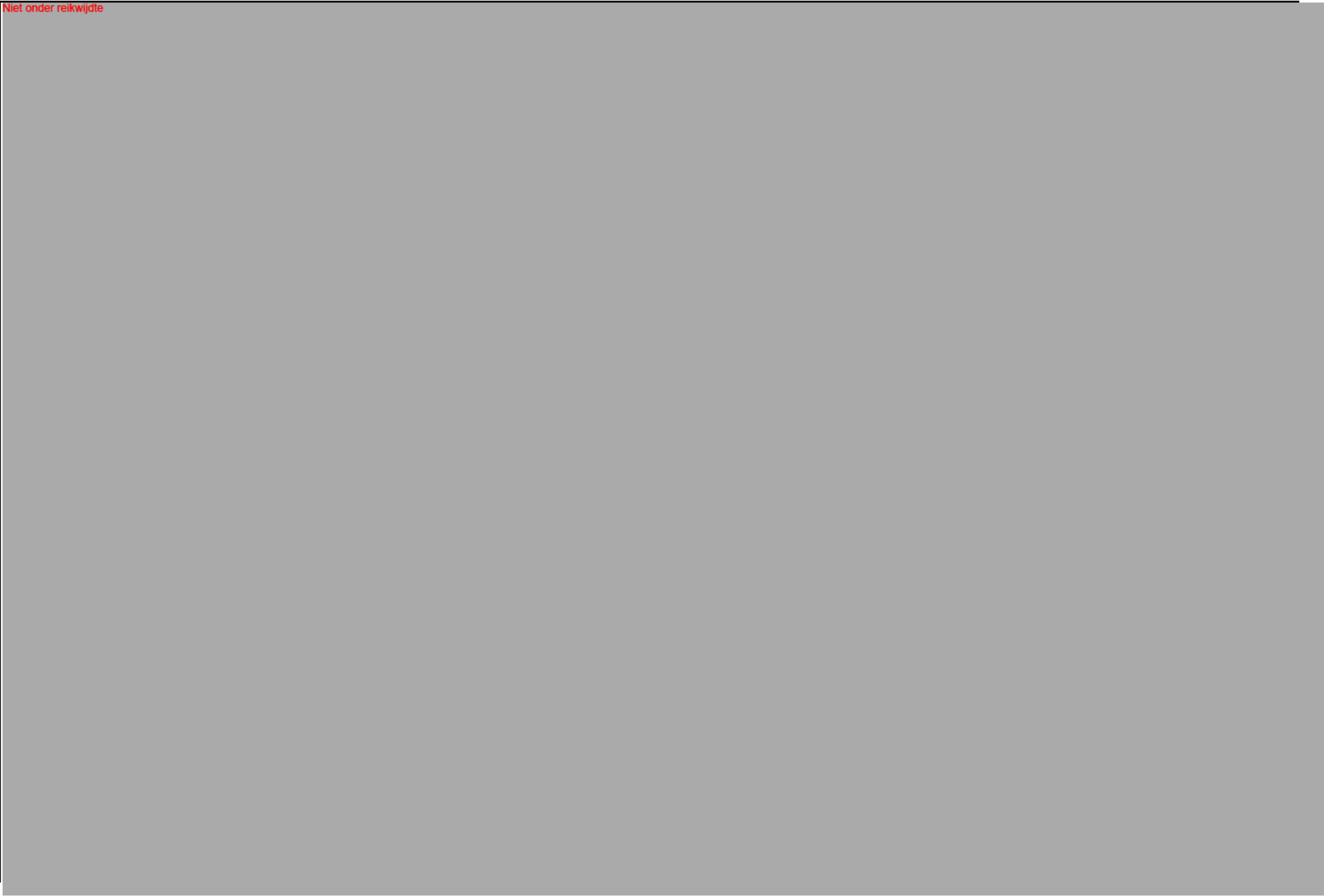
6.

Niet onder reikwijdte

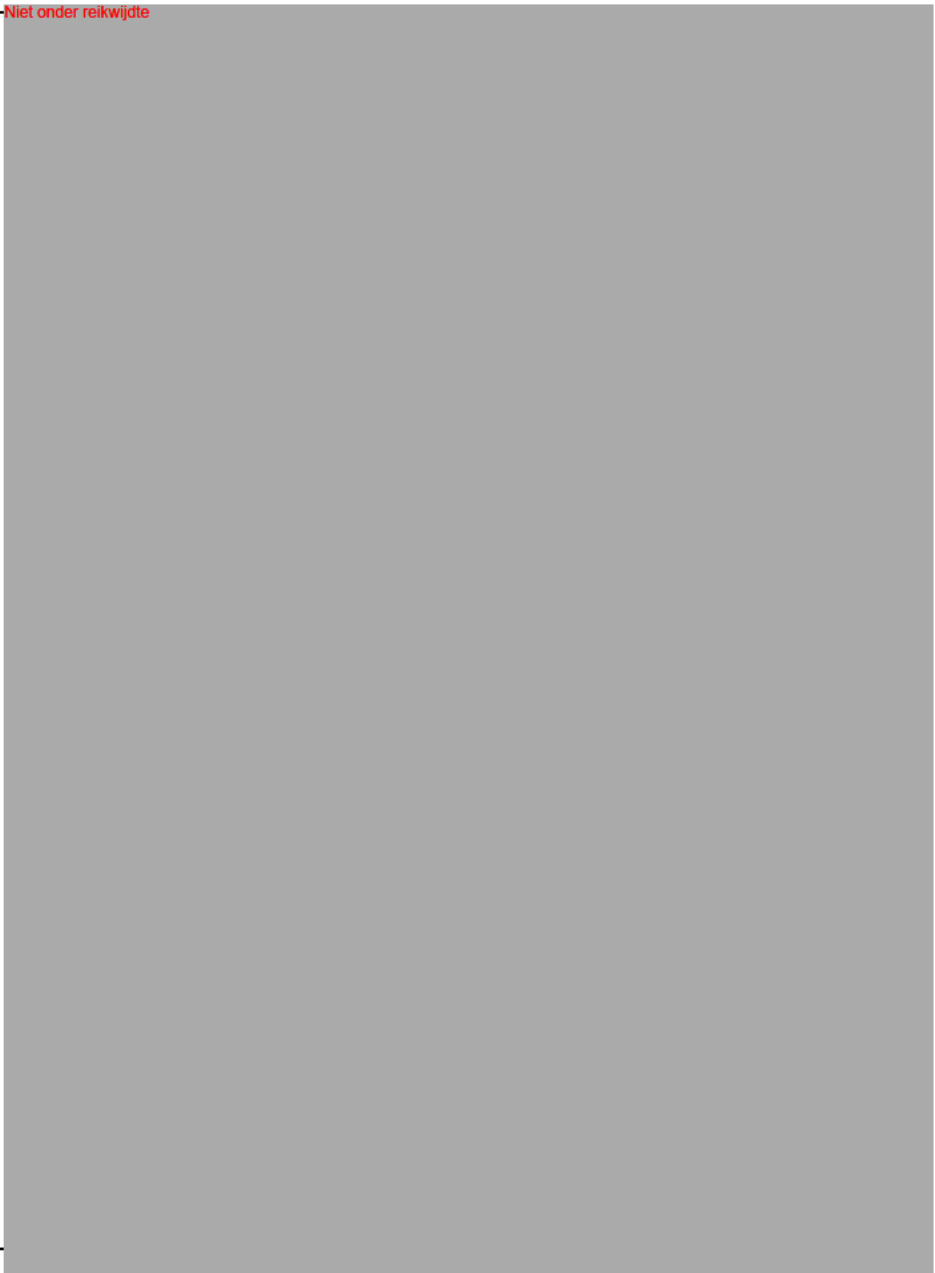
7.	Dhr. 5.1.2 e	Kwartiermakers-organisatie Integriteits-bevordering en aanpak corruptie	<p>Het BOO:</p> <p>1. Neemt kennis van het realisatieplan Kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering en aanpak corruptie en wisselt daarover van gedachten.</p>	<p>Dhr. 5.1.2 e leidt het onderwerp Kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering en aanpak corruptie in en introduceert dhr. 5.1.2 e. Hij laat weten dat het onderwerp LTIO van de agenda wordt gehaald. Hij verzoekt de leden om hun annotaties naar hem te mailen. De focus voor vandaag ligt op de aanpak van corruptie. Hij vraagt de leden BOO of zij zich kunnen vinden in de in de stukken geschetste richting.</p> <p>Reacties vanuit het BOO</p> <ul style="list-style-type: none"> - De leden BOO steunen de in de stukken geschetste richting en de lijn van aansluiten, aanvullen en toevoegen. Het is voor een organisatie als de politie belangrijk om corruptie te bestrijden. Wel zijn er opmerkingen over de manier waarop het proces tot nu toe is verlopen. Hoe ziet het verdere (besluitvormings)proces eruit? - Verschillende hoofden operatiën (onder anderen uit NH, DH, RD, MN) bieden hulp/steun aan om het proces beter te laten verlopen. Ook komt er een aanbod vanuit de directie Financiën om te ondersteunen, onder andere voor de aansluiting bij de P&C-cyclus. - Het is van belang om in te zetten op preventie, met name ook voor jonge collega's in relatie tot sociale media. - In hoeverre zijn de vragen die vorig jaar in het KMTO zijn gesteld al beantwoord? - Wat betekent dit allemaal voor de positie van VIK? <p>Dhr. 5.1.2 e dankt de leden BOO voor de gemaakte opmerkingen. Hij geeft aan dat het proces in zijn beeld steeds beter loopt en dat de aansluiting ook steeds beter is. Hij is blij dat de gekozen lijn wordt gesteund en hij komt graag op de lijn bij de leden BOO die hun steun hebben aangeboden. Hij komt later nog terug in het BOO op het LTIO (Landelijk Team Interne Onderzoeken) Hij zal met mw. 5.1.2 e spreken over het verdere proces.</p> <p>De voorzitter constateert dat er steun is voor de gekozen lijn. Zij zal met dhr. 5.1.2 e bespreken hoe het vervolgproces eruit komt te zien.</p>
----	--------------	--	--	--

8.

Niet onder reikwijdte



--	--	--	--



Niet onder reikwijdte

9.

Niet onder reikwijdte



Overzicht stavaza review interne onderzoeken d.d. 5-01-2022

1a. Triage aan de voorkant

- Evaluatie is afgerond - bespreken in de regiegroep in januari?
- Pilot in eenheden> eind 2021/januari 2022 één model kiezen.

1b. Registratie en monitoring

- Besluit uniforme registratie Delta d.d. 27 december 2021

1c. Kaders en richtlijnen processtappen

?

2a. Landelijk voorziening voor de complexe of eenheid overstijgende onderzoeken

- Varianten zijn uitgewerkt en voorgelegd ter besluitvorming aan de regiegroep
- 5.1.2.e heeft zich bereid getoond om de implementatie te verzorgen

2b. Inrichting van de afdelingen VIK

- Blijven hangen op kaders. Budget, inrichting screening en wat wordt de verbinding met de kwartiermakersorganisatie.
- Om doorkijk te maken naar wat er nodig gaat zijn, is het nodig om te weten wat de te verwachten ontwikkelingen zijn.
- Er is nu een overzicht van formele organisatie. Vanuit bedrijfsvoering wordt de verrijking gedaan naar de daadwerkelijke situatie.
- Zoektocht functionele inrichting toekomst-bestendigheid.
- Screening als onderdeel van VIK. Zitten concrete veranderingen aan te komen. Dat maakt de scope wel breder.
- Tijdlijn / Wat is er nog nodig om te komen tot een eerste zicht op de ist + uitdagingen/ontwikkelingen.
- Wordt afgestemd met HR om opbrengst doorvertaling bijeen te krijgen en voor te leggen aan de TC's.
- Verdere herformulering nodig voor de opdracht

3a. Herijken zorg en rechten betrokkene

Eerste beschouwing: Zorg is voor de lijn, rechten zijn bekend dus geen onduidelijkheden. 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben opdracht overgenomen. Vanuit de VIKKS is ondersteuning. In eenheid oost nl een pilot zorg betrokkenen. Dit is uitgebreid naar Oost-Brabant. Alles wat al in beweging is gebracht, wordt meegenomen.

3b. Betrokkenen

Conclusie uit review was dat er weinig aandacht is voor de betrokkenen zelf.

Kan zich uiten door wat interviews te doen, niet om de zaak over te doen, maar ophalen welke proces belevingen er zijn. En door trends te halen uit zienswijze gesprekken.

4a. Lerend vermogen / 4b. Opleidingen en bijscholing/ 4c. Preventie

Inmiddels hebben we een basisstuk op papier staan, dat we nog wat nader moeten concretiseren en willen uitwerken aan de hand van een "roadmap".

Ín eerste instantie willen we de teamchefs VIK bevragen op het basisstuk, daarvoor gebruiken we de reguliere overlegdatum van 12 januari aanstaande.

Vervolgens willen we hun op- en aanmerkingen verwerken, waardoor we op 24 januari klaar zijn om een eerste overleg met jullie te hebben n.a.v. datgene wat wij tot dan toe kunnen opleveren.

5a. Rol mandaat VIKKS

Is blijven hangen.

5b. Governance

Nog weinig ontwikkelingen in afwachting op uitkomst strategisch advies.

Journal is gedeeld. De werkgroep is beperkt bijeen geweest.

Welke aanvulling is nodig voor de werkgroep.

5c. Landelijke afspraken met het OM en scheiding strafrechtelijk en disciplinair traject

Nog niet besproken en vraagt om verdieping wat hier mee wordt beoogd.

Wordt besproken in kwartiermakersorganisatie.

Lokale afspraken tussen EL en OM organiseren rechtsongelijkheid.

Alle parketten hebben VIK officieren die periodiek bijeenkomen.

Vraagstuk wie namens VIK NL hier bij zou kunnen/moeten aansluiten.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: bericht aan de Teams VIK - interne onderzoeken
Datum: donderdag 6 januari 2022 10:25:51

Dag collega's,

Zouden jullie onderstaand bericht willen doorsturen aan de coördinatoren intern onderzoek binnen alle Teams VIK? Dank je wel!

Beste collega's,

Al lange tijd zijn we met beleidsmedewerkers van het PAG in gesprek over de problematiek rond het verantwoorden van toegepast geweld in een proces-verbaal (van aanhouding of bevindingen). In de praktijk ontstaat er nogal eens discussie tussen de politie(ambtenaar) en het OM of de rechter over de mate van gedetailleerdheid waarin in een proces-verbaal verslag moet worden gedaan van jegens een verdachte toegepast geweld. De collega is vaak huiverig om dit uitgebreid te doen uit angst dat dit in een strafzaak tegen hem gebruikt zal worden. Voor de strafzaak tegen de betreffende verdachte kan een gedetailleerde weergave echter wel degelijk van belang zijn: enerzijds in de bewijsvoering indien vervolging plaatsvindt voor bijvoorbeeld wederspanning of bedreiging van de collega die rechtstreeks verband houdt met toegepast geweld, anderzijds in de beoordeling of sprake was van een vormverzuim in de vorm van onrechtmatig geweld met eventuele strafvermindering tot gevolg. Bovendien lijkt de verplichting uit artikel 152 Sv om te verbaliseren onvoorwaardelijk, we komen geen uitzonderingen op die plicht tegen (zie recent nog ECLI:NL:HR:2021:1125). Wat hier wringt is de verhouding tussen enerzijds de verbaliseringsplicht en anderzijds het nemo-tenetur-beginsel oftewel het zwijgrecht dat iedere verdachte toekomt.

We waren het al snel met elkaar eens over een mogelijke oplossing, namelijk door vast te leggen dat een dergelijk PV uit de strafzaak tegen de verdachte niet gebruikt kan worden in een eventuele strafzaak tegen de collega zelf. Het PAG vond het echter van belang om eerst advies te vragen van het WBOM in deze. Dat advies is onlangs gegeven, met de volgende conclusie:

Gelet op de jurisprudentie van het EHRM staat het nemo tenetur-beginsel waarschijnlijk niet toe dat een proces-verbaal waarin een politieambtenaar ex art. 152 Sv de uitoefening van geweld tegen een verdachte heeft beschreven, voor het bewijs wordt gebruikt in de strafzaak waarin die politieambtenaar voor die uitoefening van geweld wordt vervolgd. Zo'n proces-verbaal moet namelijk als wilsafhankelijk materiaal worden beschouwd en wordt opgemaakt onder juridische dwang die vermoedelijk niet beperkt kan worden genoemd, omdat het niet nakomen van de verbaliseringsplicht voor een politieambtenaar geen reële optie is. Daarom zal, als het proces-verbaal een méér dan marginale rol speelt in de bewijsvoering, dat waarschijnlijk in strijd zijn met het nemo-teneturbeginsel.

De reden dat dit nog wat terughoudend is geformuleerd is dat er nog geen jurisprudentie over dit onderwerp bestaat die zekerheid biedt. Voor de beleidsmedewerkers van het PAG geeft dit echter al voldoende aanleiding om het College te adviseren te formaliseren dat het ex art. 152 Sv opgemaakte proces-verbaal niet mag worden gebruikt voor het bewijs in een strafzaak waarin de politieambtenaar wordt vervolgd voor geweldgebruik. Dat zou kunnen plaatsvinden door dit op te nemen in de Aanwijzing handelswijze bij geweldsaanwending (politie)ambtenaar, die sowieso moet worden herzien met het oog op de invoering van de Wet geweldsaanwending opsporingsambtenaar per 1-7-22. Een dergelijke aanwijzing heeft ook externe werking dus de collega zou zich daar ook op kunnen beroepen. Wanneer dit vastligt zal dit hopelijk de spanning op de vraag wat in een pv vermeld moet worden wegnemen, aangezien dit hoe dan ook niet tegen de collega gebruikt mag worden.

We verwachten in de loop van de komende maanden hier duidelijkheid over te krijgen. Pas als die er is in de vorm van concreet vastgestelde teksten zullen we daar dan in brede zin over communiceren. Eerder is het risico te groot dat het meer vragen oproept dan beantwoordt. Voor nu laten we het daarom bij dit bericht aan jullie en een zelfde bericht aan de implementatiemanagers van de Stelselherziening Geweldsaanwending, zodat jullie eventuele vragen kunnen beantwoorden. Binnen het OM zijn de VIK- en recherche-officieren op de hoogte gesteld vanuit het PAG.

Met vriendelijke groet,

mr. ^{5.1.2.e}

juridisch adviseur
secretaris landelijk centrum CTA
secretaris nationale klachtencommissie

Politie | Korpsstaf | Bestuursondersteuning | Team juridische zaken

Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag
Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

M ^{5.1.2.e}

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.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e, 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: Doorontwikkeling en verbinding
Datum: vrijdag 7 januari 2022 10:09:14
Bijlagen: [image001.png](#)

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Allereerst de allerbeste wensen.

Voortbordurend op het onderstaande willen 5.1.2.e en ik graag een afspraak met jullie maken, om in gezamenlijkheid eens te kijken naar de dwarsverbanden.

Vanuit ethisch leiderschap,- wat we aanmerken als één van de belangrijkste bouwstenen van het integriteitsbeleid-, presenteren wij, samen met andere disciplines, diverse producten zoals moreel kompas en masterclass OE.

5.1.2.e heeft een punt. Bijvoorbeeld kijkend naar 'Politie voor iedereen' en 'Ethiek & Privacy' denk ik dat verbinding een sleutelwoord is. Mooi om te ontdekken waar we elkaar aan moeten vullen en in ambitie kunnen groeien. Uiteraard is 5.1.2.e daarbij ook van harte welkom. In onze ontwikkeling en uitvoering is 5.1.2.e, vanuit haar rol als verandercoach ook betrokken, zij heeft een directe lijn met 5.1.2.e

Vinden jullie het goed dat 5.1.2.e (in CC benoemd) via teams alvast kijkt waar de mogelijkheden liggen.

Alvast bedankt,

5.1.2.e

5.1.2.e of 5.1.2.i (algemeen nummer VIK)
 Werkdagen: ma, di, wo en do

Politie | Zeeland-West-Brabant | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten
 Hoofdvestiging: Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
 Dependance: Buitenruststraat 237, 4337 ER Midde burg
 Postadres: Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Meer informatie? Kijk op

[Agora-site VIK ZWB](#)

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 17 december 2021 15:42
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>

Onderwerp: RE: Doorst: Ge-update plan van aanpak preventie (VIK)

Dat klinkt goed! Het wordt vast een mooi nieuw jaar :.)

Gr. 5.1.2.e

Van: [redacted] @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 17 december 2021 15:27

Aan: [redacted] @politie.nl>, [redacted]
[redacted] @politie [redacted]
[redacted] @politie [redacted] @politie.nl>, [redacted]
[redacted] @politie [redacted]
[redacted] @politie [redacted]
[redacted] @politie.nl>, [redacted] @politie.nl>

Onderwerp: RE: Doorst: Ge-update plan van aanpak preventie (VIK)

Dag [redacted]

Toevallig hebben [redacted] en ik vandaag overleg gehad hoe de gezamenlijke taal, dwarsverbanden en inhoud samen te brengen waar kan en complementair aan elkaar te laten zijn. In het voorstel 'portefeuille leiderschap' spraken we over een 'spin in het web' die de portefeuille ondersteunt. Daar ben ik met [redacted] over in gesprek. Deze persoon is belangrijk omdat die ook de dwarsverbanden met andere portefeuilles kan zien en samenbrengen daar waar mogelijk. Graag kom ik daar met [redacted] in het volgende jaar bij je op terug. Ook deze invulling met [redacted] voor besproken. Wordt vervolgd.

Fijn weekend vast.

Groet!

[redacted]

[redacted]

[redacted]

De Baronie

06 [redacted]

Politie | Eenheid Zeeland-West-Brabant | District de Baronie |
Europark 21, 4904 SX Oosterhout
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Instagram :



Meer informatie? Kijk op [politie.nl](https://www.politie.nl)

Van: [redacted]

Verzonden: vrijdag 17 december 2021 13:30

Aan: [redacted] @politie.nl>, [redacted]
[redacted] @politie.nl>, [redacted] @politie.nl>, [redacted]
[redacted] @politie.nl>, [redacted] @politie.nl>;
[redacted] @politie.nl>, [redacted] @politie.nl>;
[redacted] @politie.nl>, [redacted] @politie.nl>

Onderwerp: Doorst: Ge-update plan van aanpak preventie (VIK)

Ha [redacted]

Bedankt voor het plan van aanpak. Wat gebeurt er veel! Mooi om te lezen hoe jullie met energie en passie de preventie oppakken.

Zoals we al eerder bespraken, vind ik het belangrijk dat we samenhang aanbrengen tussen diverse portefeuilles en onderwerpen. In het plan wordt de link tussen al op veel plaatsen gelegd. Complimenten daarvoor! Ik zou je nog wel willen vragen om, samen met 5.1.2.e en 5.1.2.e te bezien hoe we de koppeling/samenhang nog verder kunnen brengen. Bijvoorbeeld t.a.v. De portefeuille leiderschap en het onderwerp leren en ontwikkelen. Het gezamenlijke verhaal, dezelfde taal en wellicht samenbrengen van onderwerpen gekoppeld aan doelgroepen.

Hartelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <[redacted]> <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Datum: 16 december 2021 om 07:35:48 CET

Aan: 5.1.2.e <[redacted]> <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>, 5.1.2.e <[redacted]>

<[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>, 5.1.2.e <[redacted]> <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>, 5.1.2.e <[redacted]>

<[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

CC: 5.1.2.e <[redacted]> <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>, 5.1.2.e <[redacted]>

<[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Onderwerp: Ge-update plan van aanpak preventie (VIK)

Goedemorgen allen,

Als bijlage bijgevoegd een ge-update plan van aanpak preventie met daarin toegevoegd alle acties die in 2021 ontwikkeld en geboren zijn en in 2022 verder uitrollen. Ik wens je veel leesplezier,

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Politie | ZWB | VIK

Ringbaan-West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

M: 5.1.2.e <[redacted]> | E: 5.1.2.e <[redacted]> <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)> | I: [VIK intranetpagina](#)



Integriteitsbevordering en aanpak corruptie

Opdracht
beschrijving
en aanpak

Opdrachtnemer: 5.12 e

Concept

Versie 1.0

Versie datum 10 januari 2022

Inleiding

Eind 2020 schetste de Minister van Justitie en Veiligheid de contouren van een verbeterd integriteitstelsel. Daarbij kondigde de Minister een aanpak aan om de rechtszekerheid, kwaliteit en het onderscheid strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken te bevorderen. Dit kwam voort uit meerdere onderzoeken ten aanzien van het integriteitstelsel, de werkwijze van de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) en kritische vragen vanuit de politiek en samenleving. Aanvullend hierop legden ontwikkelingen in de digitale opsporing nieuwe signalen en vormen van corruptie bij de politie bloot.

In opdracht van de Korpschef is hierop een aanpak (masterplan) ontwikkeld ten aanzien van de verbetering van de werkprocessen voor interne onderzoeken en een strategisch advies ('Omdat het om onze mensen gaat') voorgelegd aan de korpsleiding en het KMT. Het advies maakte inzichtelijk hoe complex het integriteitstel is, hoeveel verschillende (niet samenhangende) initiatieven er zijn en welke urgente maatregelen moeten worden getroffen om meer overzicht, inzicht en doorzicht te krijgen op het thema integriteit én de aanpak van corruptie binnen de politie.

Na besluitvorming in het KMTO en KLO (september 2021) t.a.v. het strategisch advies integriteitsbevordering is door de korpsleiding opdracht gegeven aan de kwartiermaker Paul Entken om de diverse elementen van het advies in werking te brengen. In afstemming en gezamenlijkheid met de stakeholders zullen de ontwikkelingen plaatsvinden.

In dit document worden de opdracht uiteen gezet, de verschillende rollen die hierbij van toepassing zijn gededuid en de aanpak van deze opdracht beschreven.

Opdracht

1. Ontwerp en implementeer een organisatie onderdeel, gepositioneerd op nationaal niveau, onafhankelijk en nevenschikkend t.o.v. de eenheden onder de portefeuillehouder de KC/referent KL (Kwartiermaker) dat;

Een eigenstandige **resultaat-/lijverantwoordelijkheid** heeft onder het juiste bevoegd gezag op:

- Beleid, ontwikkeling en monitoring t.a.v. integriteit(-stelsel).
- De uitvoering van complexe disciplinaire zaken.
- De aanpak van ambtelijke corruptie t.a.v. politie.
- De actieve **compliance** t.a.v. interne onderzoeken bij de NP.
- De NP brede communicatie rond integriteit
- De interne en externe vertegenwoordiging op het thema integriteit.

2. Ontwerp en implementeer de rol van uitvoerend **portefeuillehouder** Integriteit namens de KC, conform de principes en afspraken van de NP.
3. Voer **regie** op de samenhang tussen de diverse stelsels/opdrachten die (logischerwijs) als kernthema gedrag/welzijn hebben en inwerken op integriteit.
4. Implementeer en borg het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken.

Rol duiding

De opdracht aan de kwartiermaker kent verschillende elementen: ontwikkeling, uitvoering, toezicht en regie. Hierdoor is sprake van verschillende rollen met een verscheidenheid aan mandaat belegd bij één persoon, de kwartiermaker. De kwartiermaker organiseert de ontwikkeling van de onderstaande rollen en taakvelden.

De uitvoerend portefeuillehouder is namens de KC verantwoordelijk voor de portefeuille integriteit. En zorgt voor het landelijk synchroon ontwikkelen en (data-) analyse voor werkbaar concepten, die vlot en zorgvuldig zijn. De processen rond interne onderzoeken zijn rechtvaardig, transparant, eenduidig en hebben constant balans tussen menselijke en professionele maat, het lerend vermogen vergroten. (de zes leidende principes).

Hij organiseert de ontwikkeling en implementatie van een (netwerk)organisatie die zelf uitvoert (complexe disciplinaire zaken en anti corruptie aanpak binnen de politie), alsook de aanbevelingen review interne onderzoeken middels een projectmatige, flexibele aanpak.

De toezichthouder richt zich op de gemaakte proces afspraken t.a.v. interne onderzoeken. En zal op basis van het 4 ogen principe actieve compliance organiseren.

De regievoerder zal logische samenhang brengen in de loketten en ontwikkelingen t.a.v. integriteit, zorg en welzijn.

Aanpak

De verschillende onderdelen van de opdracht vragen om een verschillende aanpak t.a.v. urgentie, intensiteit en besluitvorming.

Er is daarom gekozen voor een projectmatige aanpak (Kwartiermakersorganisatie) dat zich richt op het ontwikkelen en implementeren van een nieuw organisatieonderdeel dat doorontwikkeling t.a.v. integriteitsbevordering, uitvoering complexe disciplinaire onderzoeken en de aanpak van anti corruptie faciliteert en stimuleert.

Er is gekozen voor een flexibele veranderstrategie. Het kwartiermaken (ontwikkeling) verloopt hand in hand met de going concern. Er is geen sprake van een turn key oplevering van een eindproduct, maar op basis van beschikbaarheid en behoefte in de organisatie. Dit wordt beschreven als 'doen alsof'. Hoewel het eindproduct nog niet gereed is, zullen onderdelen van de opdracht waar mogelijk al wel in werking worden gesteld.

Het jaar 2022 wordt daarbij benut voor het geleidelijk in werking brengen van onderdelen van de opdracht en uiterlijk eind 2023 zal het kwartiermaken af worden gerond en de elementen in werking zijn gebracht.

De projectmatige aanpak (scrum) kenmerkt zich door flexibiliteit, aansluitend op de (in beweging zijnde) behoefte binnen en buitende organisatie en met nadruk aandacht voor draagvlak en expertise. De projectstructuur zal op het juiste niveau verbinding maken met expertgroepen (oplostteams), lijnverantwoordelijken (tactisch niveau) en eindverantwoordelijken (strategisch niveau).

Uitgangspunt daarbij is dat waar mogelijk wordt aangesloten/aangevuld op het bestaande in de organisatie en dat toegevoegd wordt wat nodig is (en er nog niet is).

Kwartiermakersorganisatie

In de kwartiermakersorganisatie wordt onder aansturing van kwartiermaker Paul Entken een verdeling van verantwoordelijkheid op thema's ingericht bij een vijftal deelkwartieren.

Integriteitsbevordering (Integriteitstelsel en Interne Onderzoeken), Aanpak corruptie, Bedrijfsvoering (Bouwen organisatieonderdeel en Compliance), Communicatie en Projectmanagement.

De deelkwartiermakers zijn verantwoordelijk voor het eigen onderdeel als mede de collectieve ontwikkeling en het resultaat.

In aanvullende planvorming zullen de deelkwartieren specificeren welke doelstellingen en resultaten worden nagestreefd en welke toegevoegde waarden dit heeft ten aanzien van integriteitsbevordering en de aanpak anti corruptie.

Er wordt daarbij een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de going concern (uitvoering) en de ontwikkeling.

Going concern

De politieorganisatie en samenleving kunnen en zullen niet stilstaan in afwachting van een complete en afgeronde nationale organisatie integriteitsbevordering.

De staande organisatie richt zich op going concern maar zal werkenderwijs samengaan met de rollen die in de kwartiermakers organisatie worden ontwikkeld. De verbeteringen zullen daardoor, na doorlopen van besluitvormingstraject, direct worden doorgevoerd.

Kwartiermaken

Het kwartiermaken ontwerpt en implementeert een organisatie onderdeel dat integriteitsbevordering gaat organiseren, faciliteren en stimuleren. Het kwartiermaken wordt afgerond in overleg met de opdrachtgever. Het nationale organisatie onderdeel zal (dan in going concern) verder gaan met ontwikkeling van integriteitsbevordering en de aanpak anti corruptie.

Er zijn diverse ontwikkelingen in de organisatie, t.a.v. integriteit(sbevordering), reeds in gang gezet welke raakvlakken hebben met de kwartiermakersorganisatie. Niet alle ontwikkelingen zullen aan de hand van een projectmatige aanpak worden opgenomen of overgenomen. Hierbij valt te denken aan de ontwikkelingen t.a.v. de uitvoering van screening en ontwikkelingen t.a.v. object en systeembeveiliging (CSO). Deze worden elders binnen de organisatie doorontwikkeld. Er zal op deze raakvlakken afstemming worden gezocht.

In de periode van kwartiermaken is het mogelijk dat nu nog niet voorziene elementen alsnog worden betrokken in het proces. Dit zal in afstemming met de opdrachtgever plaatsvinden.

Risico's

In beginsel zijn er een aantal risico's vastgesteld die van invloed kunnen zijn op het succesvol en tijdig afronden van de opdracht. Dit kenmerkt zich door externe invloeden, vanuit de samenleving, zoals ontwikkelingen in de maatschappij die invloed hebben op prioritering, budget en kaders.

Daarnaast zijn er een aantal risico's door interne invloeden vastgesteld waar rekenschap van moet worden gegeven. Het is in de startfase van kwartiermaken nog onbekend welke middelen daadwerkelijk beschikbaar worden gesteld aan het kwartier. Het besluitvormingstraject t.a.v. budget voor het jaar 2022 heeft plaatsgevonden voor vaststelling van de opdracht aan de kwartiermaker. Dit wordt ondervangen door a.d.h.v. een voorlopig begrotingsoverzicht voor de kwartiermakersfase (2022) een voorlopig budget vast te stellen in afstemming met de (staf)KL.

In de startfase van het kwartiermaken zijn diverse benodigde functionaliteiten (oplostteams) nog niet ingevuld. Dit wordt ondervangen door prioritering aan te brengen in de projecten en opnemen van vacatures in de begroting teneinde geprioriteerde functionaliteiten alsnog begin 2022 te kunnen invullen.

Een voorstelbaar risico is een gebrek aan draagvlak bij stakeholders voor o.a. de centrale ontwikkeling. Dit wordt ondervangen door de begroting en inzet van verandermanagement ondersteuning alsmede communicatie specialisten en de inrichting van referentengroepen en expert-/ oplostteams.

Veronderstellingen t.a.v. succes van het kwartiermaken

- Actieve participatie en draagvlak van stakeholders,
- Planmatige, methodische en rolvast benadering van programma- en projectmanagement,
- Helder onderscheid tussen kwartiermaken (ontwerp en implementatie) en going concern,
- Gedragen ontwerp van methoden en technieken en training van alle eindgebruikers,
- Op het juiste niveau verbinding maken met expertgroepen (oplostteams), lijnverantwoordelijken (tactisch niveau) en eindverantwoordelijken (strategisch niveau).

Op te leveren producten

- Centrale organisatie Integriteit, voorzien van formatie en bezetting,
- Team complexe disciplinaire onderzoeken met goed gefaciliteerde governance, methoden en richtlijnen,
- Team anti-corruptie politie dat beschikt over uitgewerkte governance, producten, intelligence positie, detectie, preparatie en, rollen en verantwoordelijkheden.
- De werking van actieve compliance t.a.v. interne onderzoeken bij de NP en hiervoor ingerichte methoden, technieken en training,
- In beleid, protocol en processen afgekaderd integriteitstelsel met heldere regievoering
- en governance structuur,
- Een campagne gericht op communicatie, ontwikkeling en dialoog dat bijdraagt aan breed bewustzijn ten aanzien van het thema bij de NP en haar partners,
- Implementatie van de in het Masterplan opgenomen aanbevelingen; Review Interne Onderzoeken,
- Een in de praktijk ontwikkelde en beproefde aanpak van verander opdrachten, programma's en projecten met gebruikmaking van door de NP beschikbare tools en methoden.

Bijlage Begroting 2022

Niet onder reikwijdte





Review interne onderzoeken Deelopdracht 1b. Registratie en monitoring

Afrondings-
notitie

5.12 e

implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken

5.12.e

Concept

Versie 1.0

Versie datum 10 januari 2022

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
2. Opdracht	<u>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</u> 4
3. Uitwerking	<u>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</u> 4
4. Vervolg	<u>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</u> 4
Bijlage	6

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling. Zowel de bonden als de Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren. Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken die het hele proces evalueert en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet. Eén van de aanbevelingen is de inrichting van een heldere wijze van registratie en monitoring.

De review heeft ten aanzien van de dossiervorming en registratie tot de conclusie geleid dat de registratie in Delta¹ en verslaglegging niet uniform en niet altijd compleet is. Zo is de herkomst van signalen wel opgenomen in dossiers, maar de afloop van het onderzoek niet. Ook bestaan er verschillen in het moment waarop een signaal als melding in Delta wordt geregistreerd.

- *In de review is geconstateerd dat kwaliteitstoetsing op de uitvoering van interne onderzoeken niet expliciet is geregeld.*
- *Delta geeft geen inzicht in de fase waarin een disciplinair onderzoek zich bevindt (het is geen workflow-applicatie). Hierdoor wordt inzicht bemoeilijkt.*
- *Sommige eenheden gebruiken voor dossiervorming een gemeenschappelijke dossieropslag. In de praktijk werken niet alle eenheden op eenzelfde wijze voor wat betreft dossiervorming.*
- *Uit de audit blijkt dat, omdat de registratie niet goed loopt, er weinig sturings- informatie uit de systemen worden gehaald (Audit).*
- *Registratie van de onderzoeken en eventuele afdoening hiervan vinden niet in alle gevallen in één systeem plaats. Monitoring van alle informatie m.b.t. disciplinaire zaken vanuit een centraal systeem is hierdoor niet mogelijk.*
- *Uit de audit blijkt dat de strafrechtelijke dossiers door VIK medewerkers worden aangemaakt en vastgelegd in Summ-IT. Dit is landelijk besloten. Er is geen afscherming van informatie door VIK-medewerkers die aan een strafrechtelijk onderzoek hebben meegewerkt en medewerkers die aan een disciplinair onderzoek meewerken. Dit is gebaseerd op vertrouwen en professionaliteit.*

Bron: Review interne onderzoeken

In de review is geadviseerd bij de keuze en inrichting van een (nieuw) registratiesysteem aandacht te hebben voor sturingsinformatie zodat beter gemonitord en bijgestuurd kan worden. Aanbevolen wordt een heldere vorm van monitoring in te richten op de gemaakte beleidsafspraken en dit op te nemen in een jaarlijkse rapportagecyclus aan de eenheidsleiding en korpsleiding.

1.2. Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt de aanleiding en de aanpak van de deelgroep beschreven. In hoofdstuk 2 is de opdracht beschreven. In hoofdstuk 3 is de uitwerking uiteengezet en in hoofdstuk 4 zal het vervolg aan bod komen.

¹ Delta is een registratie- en monitoringsysteem voor VIK, ten behoeve van: Screeningen, Geweld tegen politie ambtenaren (GTPA), Geweld door politie ambtenaren (GDPA), Interne onderzoeken, Klachten. Het systeem beschikt over managementtooling om geregistreerde gegevens om te zetten naar stuurinformatie. Door gegevensbronnen te combineren en te presenteren in één visuele omgeving (cockpit) kan VIK in samenspraak met haar stakeholders interventies plegen om haar prestaties te optimaliseren. Niet alleen VIK werkt in Delta, maar ook team Arbeidszaken ivm het registreren van de afdoeningen nav een Lijn of Intern Onderzoek.

2. Opdracht

In opdracht van de korpschef is de politie aan de slag gegaan met de uitwerking van de aanbevelingen van de Review. Daarvoor is het Masterplan aanbevelingen Review interne Onderzoeken opgesteld. Het Masterplan geeft structuur en richting door de aanbevelingen in deelopdrachten op te delen:

“Aanbeveling Review:

Geadviseerd wordt bij de keuze en inrichting van een (nieuw) registratiesysteem aandacht te hebben voor sturingsinformatie zodat beter gemonitord en bijgestuurd kan worden. Aanbevolen wordt een heldere vorm van monitoring in te richten op de gemaakte beleidsafspraken en dit op te nemen in een jaarlijkse rapportagecyclus aan de eenheidsleiding en korpsleiding.

In de brief **‘Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken’** staat dat een eenduidige registratie van interne onderzoeken ondersteunend is aan het vergroten van het lerend vermogen in de organisatie. Het stelt de politieorganisatie in staat om – door middel van analyses die bruikbaar zijn voor het hele korps – trends tijdig waar te nemen en daarnaar te handelen. Omdat het lerend vermogen verder reikt dan enkel de eigen organisatie wordt ook de samenwerking met collega-diensten versterkt.”

3. Uitwerking

Een werkgroep heeft quick wins benoemd om te komen tot een uniforme registratie in Delta waarmee de juistheid, volledigheid en actualiteit van de gegevens van onderzoeken en de daarin genomen besluiten gegarandeerd kan worden. Daarmee wordt beter in positie gekomen om te voldoen aan de uitkomsten van de Review interne onderzoeken en wordt het beeld verscherpt op de medewerker zodat deze een kwalitatief onderzoek krijgt met een acceptabele doorlooptijd. Uiteindelijk gaat het om onze mensen.

Ter voorbereiding op de besluitvorming is er een aantal acties uitgevoerd. Zoals opfriscursussen Delta, opbouwende gesprekken vanuit de Werkgroep monitoring met de coördinatoren Integriteit en de bespreking van het op basis van de laatstgenoemde gesprekken genomen voorgenomen besluit van de Regiegroep met de teamchefs VIK.

Door de Regiegroep is het besluit genomen dat per 01 januari 2022 alle eenheden de onderzoeken op een aantal onderdelen, op dezelfde uniforme manier in Delta gaan registreren.

Concreet is besloten dat:

1. Start onderzoek

Het onderzoek start bij een opdracht van het Bevoegd gezag of OM. Dan vindt ook de registratie van het onderzoek in Delta plaats. De datum van de start van het onderzoek, is de datum dat de opdracht is afgegeven (dagtekening);

2. (in) Besluitvorming

Nadat het VIK-onderzoek afgesloten is, gaat het onderzoek in Delta van de fase "in Onderzoek" naar de fase van "in Besluitvorming". De datum van afsluiting van het onderzoek door het VIK, is de datum "in Besluitvorming". Hier wordt gesproken over "afsluiting" en niet over "afronding" om verwarring te voorkomen. "Afronding" wordt in Delta gebruikt bij beëindiging van de gehele procedure;

3. Afronding

Na een definitief Besluit op betrokkene door het Bevoegd Gezag of OM gaat het onderzoek in Delta van de fase "in Besluitvorming" naar de fase "Afgerond". Bij meerdere betrokkenen in één onderzoek, wordt het onderzoek in Delta pas Afgerond als elke betrokkene of verdachte een definitief besluit heeft. De datum (dagtekening) van het definitief besluit in 1e aanleg (geen voornemen) is gelijk aan datum "Afronding" onderzoek. Deze afronding wordt in Delta vastgelegd door AZ als het een disciplinair onderzoek betreft en door het VIK als het om een strafrechtelijk onderzoek gaat;

4. Strafrechtelijk onderzoek

Na een strafrechtelijk onderzoek wordt er niet standaard een disciplinair onderzoek in Delta aangemaakt. Dat vindt alleen plaats indien er ook daadwerkelijk een disciplinair onderzoek (met opdracht en aanzegging) wordt opgestart. De uitkomst van een disciplinaire toetsing van een strafrechtelijk dossier zonder dat er daadwerkelijk een disciplinair onderzoek heeft plaatsgevonden, wordt vastgelegd in het journaal van het betreffende strafrechtelijk onderzoek.

Met de bovenstaande manier van registreren wordt zicht gerealiseerd op een aantal doorlooptijden t.w.:

- Onderzoek (doorlooptijd onderzoeksfase);
- Onderzoek (doorlooptijd besluitfase onderzoek);
- Besluit (doorlooptijd besluit op 1 betrokkene);
- Onderzoek + Besluit (doorlooptijd onderzoek en besluit op alle betrokkenen in een onderzoek, 1+2).

4. Vervolg

Met het besluit tot uniforme registratie in Delta is de deelopdracht registratie en monitoring uit het project review interne onderzoeken voltooid. VIK Korpsstaf zal monitoren op de invoer, doorvoer en afsluiting.

De verdere doorontwikkeling van de registratie en monitoring zal binnen de portefeuille verder vorm krijgen. Voor verdergaande verbetering van de registratie zijn er in ieder geval de volgende onderwerpen geïdentificeerd voor nadere uitwerking. Dat zijn:

1. Uniforme registratie van lijnonderzoeken;
2. Uniforme registratie van meldingen;
3. Vaststelling van indicatoren voor lijnonderzoeken en meldingen, zoals soort gedragingen, omstandigheden e.d.
4. Vaststelling van een norm voor doorlooptijden en de opvolging als die dreigen niet gehaald te worden en/of worden overschreden.
5. Overzicht van de fase waarin een onderzoek zich bevindt (evt. vertragende elementen).
6. Vaststelling van gewenste sturingsinformatie.
7. Verbetering van de monitoring en sturing op inspanning van de keten (te weten opdrachtgever, onderzoeker, juridische advisering, besluitvorming en afdoening)

De uitwerking van deze onderwerpen zal in 2022 worden opgepakt.

Het uiteindelijke doel is te komen tot een eenduidig registratie systeem met een set van afspraken t.a.v. registratie (werkwijze/handreiking etc.), waardoor voldaan kan worden aan de behoefte om transparant te zijn en beter te kunnen monitoren. Daarvoor wordt aangesloten op CMS wat landelijk wordt ingevoerd. Tot die tijd wordt gewerkt met Delta. Ten behoeve daarvan worden werkafspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig.

De Werkgroep heeft geadviseerd om een projectleider aan te stellen die aan slag kan gaan met aanpassingen aan het registratiesysteem om de monitoring te optimaliseren. Gelet op de diversiteit aan wensen van verschillende onderzoekers en de actoren in de keten, de financiële en technische kanten van een doorontwikkeling en de daardoor ontstane complexiteit, ligt het voor de hand dat dit door een daar voor vrijgesteld persoon wordt opgepakt.

Bijlage

- Besluit start uniforme registratie van onderzoeken in Delta

Notulen werkgroep interne effecten – 13 januari 2022

Algemeen

- 5.1.2.e zal 5.1.2.e vervangen. 5.1.2.e zal op de achtergrond aangesloten blijven.

KMTO, waardedialoog en communicatie

- In het KMTO van 26/1 wordt een waardedialoog gehouden over het intern covidbeleid. 2 geestelijk verzorgers hebben de oefensessie in december begeleid en zullen de waardedialoog in het KMTO ook begeleiden. Er wordt gestart met de theorie dat je eerst het kennisvraagstuk behandelt, dan het ethische vraagstuk en dan het praktische vraagstuk. De waardekaart wordt gezien als een ander onderdeel, los van de waardedialoog.
- De redeneerlijn wordt op een later moment ter vaststelling aan het KMTO voorgelegd, en wordt aangevuld met een communicatieparagraaf en meer concrete handreikingen voor leidinggevenden.
- Directie communicatie buigt zich over de communicatieparagraaf. Dit wordt gebaseerd op o.a. het polarisatiemodel van 5.1.2.e, waarbij de aandacht komt op het versterken van het stille midden en het begrenzen van de extremen.
- Op Intranet komt een nieuwe rubriek waarin de mensen die meewerken aan 'werken in coronatijd' opnieuw hun verhaal doen over hoe het nu gaat.

Ombudsfunctionaris

- Het VIK heeft een kort gesprek gehad met de ombudsfunctionaris (21/12). Ze is enthousiast over deze werkgroep en wil graag op de hoogte blijven en meedenken. Het VIK heeft een toelichting gegeven op de redeneerlijn. Bij de OF ligt de wens om van reactief naar proactief te gaan, kijkend naar bredere maatschappelijk ontwikkelingen. Daarnaast adviseerde ze om eventueel 2 externe personen in het netwerk aan te sluiten (mogelijk OF zelf). Ook gaf ze het belang aan om expliciet aandacht te houden voor discriminatie en exclusie en om handelingsperspectief te bieden aan leidinggevenden. De OF zou graag een keer aansluiten bij de werkgroep, de werkgroep stemt hiermee in.

Aandacht voor het fenomeen

- Afgelopen tijd is er door de politie veel aandacht gevraagd voor MO, o.a. bij BGM-ers en in het VB. In februari komt er ook een sessie over polarisatie in het LOVP.

Scope werkgroep

- De kracht van deze werkgroep is om de reflectie gedegen te doen en niet te snel in de praktische, snelle, reactieve kant te schieten. De aandacht vragen voor een goede basis en niet enkel te focussen op korte klappen, is ook bij de KL gebeurd in een spoedoverleg op 21/12 t.a.v. de morele/ mentale weerbaarheid van collega's.
- Vanuit / parallel aan de reflectie, zullen er ook praktische kaders nodig zijn voor o.a. de leidinggevenden.
- De wens is om te bespreken waar we van zijn en wat we gaan doen. 5.1.2.e geeft een presentatie over wat MO en de aanleiding voor het vormen van deze werkgroep. Vervolgens wordt er gesproken over de risico's die we zien binnen de politie.

Discussie

5.2.1



- We zijn enerzijds de politie voor iedereen, aan de andere kant hebben we een neutrale uitstraling. Daar schuurt het soms.
- Een risico is de kwetsbaarheid van collega's die keer op keer in de linie staan en uitgedaagd en aangevallen worden. De uitingen van MO zijn ook tegen collega's gericht. Morele weerbaarheid houdt ook een keer op en dit kan voor korte lontjes zorgen.
- Morele/mentale weerbaarheid versterken.
- De deelnemers worden gevraagd om per mail te reageren op de presentatie van Marieken voor de volgende werkgroep, doordat de tijd voor de bespreking beperkt was (**actie allen**).

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: FW: evaluatie PSI 2021
Datum: maandag 17 januari 2022 08:13:48
Bijlagen: [EVALUATIE PSI GASTLES VIK.docx](#)

Ter info PSI

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 14 januari 2022 09:42
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>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: evaluatie PSI 2021

Hoi,

Zoals aangegeven heb ik over onze gastlessen PSI van het afgelopen jaar een evaluatie geschreven. Naast de bevindingen is dit wellicht een goed moment om naar het vervolg van PSI in het bijzonder en onze inbreng in het onderwijs in het algemeen te kijken. Wanneer daadwerkelijk wordt besloten om onze inbreng uit te breiden naar de Basis Politieopleiding, dan heeft dat gevolgen voor onze inzet en capaciteit. De evaluatie wordt door 5.1.2.e als agendapunt ingebracht bij het volgende TC VIK overleg. Daarin wordt een standpunt gevraagd van de TC's over het vervolg en de toekomst.

Ik ben benieuwd naar jullie indruk. Goed weekend.

Vriendelijke groeten,

5.1.2.e
Preventie

Politie | Den Haag | Staf | VIK|

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag
 Postbus 264, 2501 CG Den Haag
 M 5.1.2.e

Kijk eens op AGORA: <https://agora.portal.politie.local/sites/170929153352/SitePages/Algemene%20info-%20Preventie.aspx>
 Werkdagen: dinsdag, donderdag, vrijdag

STAF ERT - Preventieprogramma VIK Rotterdam

Uitgangspunt: versie 30 november 2021

Rubricering intern

17 januari 2022, MST

Aanleiding

Reviews, jaarverslagen, onderzoeken, aanbevelingen, uitlatingen ´preventie moet worden geïntensiveerd` en opdracht KC H van Essen

Ambitie NP

Het wekken van vertrouwen en beschermen van de integriteit van het korps (extern winnen is intern beginnen)

Doelstelling

Het vergroten van het bewustzijn rondom het begrip integriteit, het integer handelen en het verminderen van het aantal integriteitsonderzoeken en klachten

Uitgangspunt

Het delen van ervaringen en dilemma´s om het bewustzijn over integriteit te vergroten en plichtsverzuim trachten te voorkomen (variabele factor blijft de mens)

Kortom we vragen aandacht voor het **vergroten van het lerend vermogen en de transparantie** van de eenheid

Aandachtsvelden

- Interne omgangsnormen, normen en waarden, loyale tegenspraak, inclusieve en veilige werkcultuur
- Externe omgangsvormen, bejegening
- Kaders duidelijk maken (Grondwet, BARP, AWB, beroepscode, WvSv, WvSr, etc)

Jaarcijfers 2021 van I en K zijn mede **bepalend voor de inhoud en volgorde** van aanpak

Zij geven namelijk de trends aan waarop ingespeeld moet worden

De absolute cijfers waren ten tijden van het opmaken van deze ´presentatie´ nog niet beschikbaar

De **primaire aandacht van onze inspanningen** zal liggen bij nieuwe collega´s (zie Masterplan Review Interne Onderzoeken, deelopdracht preventie, lerend vermogen en opleidingen dd 20/12/21), leidinggevenden en specifieke aanvragen tot het geven van workshop (kleine / grote leercirkels)

Wijze

We gaan de ´boer op´, tonen initiatief en gaan actief op zoek naar klandizie

Partners

Naast medewerkers van VIK zijn oa. benaderd, VGW, centrale vertrouwenspersoon en de afdeling communicatie

Ook zullen leidinggevenden binnen onze eenheid zullen worden benaderd

Het contact met PVI en politieprofessie worden geïntensiveerd ivm de pilot klachten mbt etnisch profileren

Leidinggevenden

Met een schuin oog naar het onderzoek **bron: Beweging in leiderschap, We brengen de visie in praktijk, collectief van leiderschapsinitiatieven 2021**, zullen wij de teams de kans bieden om **ethisch leiderschap te verstevigen**

Wij zullen hen onze diensten, in de breedste zin van het woord, aanbieden

Te denken valt aan - startgesprek, het goede gesprek, inspringen op specifieke leerpunten van het individu of het team, het onderzoek in de lijn

Reactief versus proactief

We springen direct in op structurele **misvattingen en trends** welke zich openbaren ahv de werkzaamheden op de afdelingen

We zijn daartoe de **verbinding aangegaan** met communicatie

Wij zullen samen optrekken om op verschillende manieren de zichtbaarheid van VIK te vergroten

Daarbij valt te denken aan het nieuw leven inblazen van de Korpskrant, narrow casting (koude briefing), intern verspreiden van Blue Tickets, fortune cookies en het gebruiken van de screensavers van de 232 koffieapparaten van Maas om overpeinzingen te verspreiden

Verder zijn wij voornemens om, voor zover mogelijk, **aan de basisteams** te blijven werken

Dit om de **benaderbaarheid en toegankelijkheid** van VIK te vergroten

Lerend vermogen

Leren van afgeronde onderzoeken en klachten (trends)

Het geven van workshops teneinde de bewustwording over integriteit te vergroten, uitdragen van politie voor iedereen, inclusieve ethische werkcultuur en dilemmatrainingen

De workshops zullen op maat gemaakt zijn maar de volgende onderwerpen zullen **structureel aan bod** komen - bejegening, houding en gedrag, bevragen politiesystemen, 24/7 politieagent

Studenten

Aanstormende nieuwe collega's bestemd voor de ERT, zo is onze ambitie, willen wij al **vroeg onder onze hoede nemen**

Wij moeten hierover nog in contact treden met de NPA en het PDC

Mocht daarin een overeenstemming worden bereikt dan ligt het pva, zoals u hebt kunnen lezen, reeds klaar

Samenwerking

Het ligt in mijn planning om in 2022 collega's van VIK in het land met een **bezoek** te vereren om een **kijkje in een andere keuken** te nemen (afspraken met ENN en ENL moeten nog worden geconcretiseerd) Wellicht doen wij hiermee nog meer ideeën op voor de toekomst

Verder heb ik zitting in het **landelijk overleg** preventie coördinatoren en maak ik deel uit van het team welke verantwoordelijk is voor het **Korps Introductieprogramma** (drijfveren en dilemma's) en de werkgroep preventie en corruptie (is voor onbepaalde tijd stilgelegd)

Hobbels op de weg

2022 wordt druk en kenmerkt zich door het enorme aantal uitdagingen

Leuke uitdagingen maar ook waar ik zelf eerst aan de weg zal moeten timmeren om beslagen ten ijs te komen

Ik noem u de mijzelf opgelegde opdracht om het ethisch leiderschap binnen onze eenheid te versterken (zelfstudie en cursus integriteit en leidinggeven van **5.1.2.e**)

Mijn ingeleverde begroting is minimaal te noemen - ik ben tot de conclusie dat ik een moderne laptop (i7 of hoger) tbv de workshops had moeten begroten omdat aan de BT's nauwelijks computers meer zijn

Vragen?

Bronnen

Integriteitsbeleid politie, Samen integer 2018-2019

VIK 2025, eenduidig toekomst beeld van de teams Veiligheid, Integriteit en Klachten

Teamplan VIK, ERT 2022

Aspiranten en het glazen politiehuis, VIK Korpsstaf 2021

Jaarverslag klachten 2021 (zie tekst)

Jaarverslag integriteit 2021 (zie tekst)

Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken, Masterplan van aanpak 2021

Kwalitatief goede klachtbehandeling met een impuls voor leren, VIK (klachten) 2021

Menselijke maat, een waarde op zich – jaarverslag 2020, Ombudsfunctionaris politie

Zorg voor politieke integriteit – Disciplinaire onderzoeken onder de loep, NPA 2020

Kwaliteit interne onderzoeken – Review en vooruitblik 2020, in opdracht van KC H van Essen

Interne memo ELO/EMO, 2021

Beroepscode, 5e druk en bijbehorende themabladen (toolkit preventie)

Deelopdracht 4 van Masterplan Review Interne Onderzoeken (RIO), dd 20/12/21

Alle bronnen staan in een willekeurige volgorde en wijzen, los van elkaar, op het feit dat de aandacht voor **preventie moet worden geïntensiveerd** (bron: zie deelopdracht 4 van Masterplan, dd 20/12/21)



Interne Memo

Regiegroep review interne onderzoeken

Onderwerp

Verslag regiegroep 17/1/2022

Organisatieonderdeel

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

Behandeld door

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Functie

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Telefoon

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Ons kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Uw kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

In afschrift aan

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum

Klik hier op de dropdown voor datum invoeren.

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Mededelingen:

5.1.2.e geeft aan dat er met een aantal, waaronder 5.1.2.e en 5.1.2.e een overleg is geweest n.a.v. zorgen over de inrichting in ieder geval nav de ontwikkelingen rondom screening. De hoofden staf (5.1.2.e) willen dit integraal voor VIK oppakken. Afgesproken is om 9 maart 2022 met potlood in de agenda te zetten om verder met elkaar (hoofden staf, teamchefs VIK, 5.1.2.e) te spreken over dit thema ook met oog op de herinrichting van de afdelingen VIK. 5.1.2.e en 5.1.2.e worden daarvoor ook uitgenodigd.

Kwartier integriteit:

Er zijn 4 deerkwartieren:

- Integriteitsbevordering (waaronder review interne onderzoeken)
- Anti corruptie
- Bedrijfsvoering
- Communicatie

Binnen de deerkwartieren zullen er projectleiders aan de slag gaan met opdrachten en zal gekeken worden naar processen die moeten worden overgeheveld, worden verbeterd of nieuw moeten worden bedacht. Er zal een kwartierbrief worden gemaakt waarin de opdracht staat beschreven voor een kwartier. 5.1.2.e heeft het kwartier integriteitsbevordering en interne onderzoek onder zich, waaronder de implementatie van de aanbevelingen vanuit de review.

Referentengroep:

Er zal een referentengroep worden ingericht, waarin bijvoorbeeld hoofden staf, teamchefs VIK, die wordt gebruikt om producten te toetsen.

Proces stukken:

In het hoofden staf overleg (is pas a.s. donderdag) is niet meer gesproken over de proces stukken. Er kan vanuit worden gegaan dat dit akkoord is.

Hoe gaan we verder als regiegroep:

- Producten worden vooraf getoetst bij de regiegroep leden (stakeholders). Dit zodat de leden de achterban (hoofden staf, teamchefs VIK) kunnen raadplegen. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor die afstemming. Projectleider monitort daarop.
- Vervolgens wordt het product (een plan o.i.d.) opgeleverd aan de regiegroep.
- In de regiegroep vindt besluitvorming plaats over een product.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Klik hier als u tekst wilt invoeren. Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Klik hier als u tekst wilt invoeren. Klik hier als u tekst wilt invoeren.
www.politie.nl

Onderwerp

Verslag regiegroep 17/1/2022

Datum

Klik hier om het vak 'aan'
in te vullen

Pagina

2 van 2

- Van de regiegroep wordt een reserveringsafspraken gemaakt en zal niet elke regiegroep doorgaan. Dit zal afhankelijk worden gemaakt van de oplevering van producten. (zie hieronder voor een concept idee van de planning- let op: niet getoetst bij de opdrachtnemers))
- Van ieder regiegroep overleg zal een verslag gemaakt worden.

Notie:

- Belangrijk is om per product of per onderdeel te bezien of er vooraf besluitvorming nodig is in het BBVO/KMTO. Bijvoorbeeld als het gaat om een product waarvoor formatie nodig is uit de eenheden.

Concept planning:

- 24 januari 2022 vervalt
- 31 januari 2022 Landelijke voorziening: concept inrichtingsplan
- 7 februari 2022 vervalt
- 14 februari 2022 Lerend vermogen, opleidingen & bijscholing/preventie- stand van zaken
- 21 februari 2022 Triage: notitie (blauwdruk) + evaluatie



Verslag

Overleg

Werkoverleg VIK / I.O.

Datum

18 januari 2022

Tijdstip

08:30-10:45

Locatie

Kroonstraat/teams

Organisatie onderdeel

VIK MN

Intern onderzoekers

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Pagina

3

Intern onderzoekers VIK MN

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulist: 5.1.2.e

Afwezig:

5.1.2.e (ziek)

5.1.2.e (ziek)

Opening

Geopend door voorzitter 5.1.2.e om 08.30 uur.

Thermometer

Wordt niet genotuleerd.

Notulen vorig overleg:

Niet onder reikwijdte

Toelichting deelopdracht n.a.v. review opleiden en preventie (5.1.2.e)

5.1.2.e geeft toelichting op het deelproject. De gebruikte powerpoint wordt via mail door 5.1.2.e gedeeld en wordt door 5.1.2.e in het ABC gezet.

1. Deelopdracht preventie

Per opdracht schuiven mensen met expertise aan. Preventie wordt overal genoemd maar het was in het begin zoeken als werkgroep hoe dit vorm te geven.

Uitgangspunten deelopdracht preventie:

- Preventie en lerend vermogen onderbelicht
- Ethisch werkklimaat
- Het wiel niet opnieuw uitvinden.

Er is in het verleden al heel veel bedacht en ontwikkeld maar het was nog niet geborgd. Er ligt al heel veel goeds. Doel is om het goede te gebruiken en te kijken hoe zij dat als werkgroep van papier, breed naar de praktijk/uitvoering krijgen.

Als basis is het al lang bestaande “Integriteitshuis” (beschermen, bekrachtigen en begrenzen) genomen. Begrenzen doen wij als organisatie al goed onder andere door interne onderzoeken. Focus moet meer op bekrachtigen en beschermen dus o.a. preventie en leren.

Ethisch werkklimaat is het fundament en omvat alles. Geeft collega’s ook de ruimte om hun eigen morele oordeel te vormen en voor hun eigen mening (leren) uit te komen. Doel is dat mensen dilemma’s bespreekbaar durven te maken en zeggen waar hun twijfels zitten in een veilig werkklimaat.

Het gaat ook om, bij het maken van keuzes, verantwoording af te leggen, in een open gesprek. Daarbij is ruimte om fouten te maken, zelfstandig keuzes te maken en daar verantwoording voor te nemen in een veilige omgeving.

De werkgroep kijkt ook naar de volgende 5 elementen:

1) Leiderschap, 2) Klimaat/cultuur, 3) Vakmanschap, 4) Leren en 5) Verbinden.

Hiervan is een opzet voor een plan van aanpak gemaakt. Dit is gedeeld met meerdere mensen in diverse werkvelden. Hun visie zit ook in het plan verweven.

Het plan is ook al in het landelijke TC-overleg besproken. Er is gevraagd of dit de richting is, die we op willen. TC gaven aan dat dit de goede richting is.

Nu gaat de werkgroep de volgende fase in, richting uitwerking middels “roadmap”. De aanpak per doelgroep wordt verder uitgewerkt. Doel is zo concreet mogelijk te worden in de uitwerking en doelen te stellen als werkgroep.

Doelgroepen (op volgorde van prio):

- Studenten
- Docenten PA, trajectbegeleiders OBt, Praktijkbegeleiders eenheden
- Strategische tactische en operationele leidinggevenden
- Medewerkers Nationale politie
- Medewerkers VIK
- Medewerkers die subject zijn van een intern onderzoek

Met goed zicht hebben/krijgen op de huidige normen en waarden in de praktijk en de samenleving, is het zoeken naar “hoe gaan wij daar als politie mee om”. Dat is op verschillende onderwerpen, maar bv specifiek op drugs.

Ook wordt bij een casus gekeken naar het opstarten van een leertraject.

5.1.2.e vraagt of het kan zijn dat er dan bijvoorbeeld een casus kan zijn waar geen DO komt maar meteen direct een leertraject opgestart wordt. Dus anders insteken op zaken?

5.1.2.e Het is niet als extra optie besproken, dus het zou dan zijn naast bv DO ook het leertraject. Het leertraject is niet een vervangende optie.

5.1.2.e geeft aan, in Midden-Nederland is al veel over leren en preventie is opgezet en met initiatieven naar de praktijk is gegaan. 5.1.2.e vraagt zich af of dat meegenomen wordt in de werkgroep van 5.1.2.e 5.1.2. zegt dat er naar gekeken wordt en meegenomen wordt. 5.1.2. zegt, kijkend naar de landelijke ontwikkeling en in Midden Nederland ziet zij dat Midden-Nederland al het e.e.a. doet. Integriteit moet als kernwaarde echt “the core” worden, niet alleen van en bij het VIK maar van iedereen in de praktijk. Dus ook echt eigenaarschap in de lijn.

5.1.2.e geeft aan dat de landelijk werkgroep preventie coördinatoren al 5 jaar bezig is met de PA en dan het moeizaam verloopt.

5.1.2.e komt nog even terug op het onderwerp “drugs”. Hij attendeert op een studie van een PK5 student die onderzocht heeft hoe de jonge politieagenten daar naar kijken. Jonge politiemensen kijken daar anders naar dan jonge (reguliere) burgers. 5.1.2.e geeft aan dat het onderzoek terug te vinden is in ABC (kopje wetenschappelijk onderzoek).

5.1.2.e Er wordt ook een bijeenkomst met studenten georganiseerd om te praten over preventie. Hoe kijken zij daar tegenaan en wat kunnen wij vanuit hun nog meenemen.

5.1.2.e (drugs) Als wij zeggen dat wij lerend vermogen belangrijk vinden en dat integriteit belangrijk is kan dat bij drugsgebruik lastig zijn voor collega's als je weet hoe de politie er over denkt. Want ga je op dat vlak de fout in kun je eigenlijk inschatten dat je je baan kwijt bent.

5.1.2.e Dit legt inderdaad de vinger op de zere plek. Hier vind je nog geen oplossing voor. Binnen het KMT zijn hierover ook discussies geweest maar er komt vooralsnog geen consensus over.

5.1.2. : Is de volgorde die je noemt per doelgroep zo per punt afgekaderd of is meer afstemming. Want een student leert iets op school maar als de werkvloer er pas later mee aan de slag gaat, komt de student met het geleerde over preventie maar is de werkvloer nog niet zo ver. Dit kan voor lastige situaties voor een student zorgen.

5.1.2. : volgorde houden wij aan maar het is niet helemaal los van elkaar. Daar zit overlap in. Maar niet alles kan niet tegelijk.

5.1.2.e : Zit nu in een werkgroep met OBt etc om studenten in hun kracht te zetten, mentale weerbaarheid. Zo willen zij studenten beter (preventief) ondersteunen. De studenten leren dingen te zeggen en goed voor te bereiden op wat er te wachten staat.

5.1.2.e : M.b.t. selectieproces is mogelijk nog meer te behalen door samenwerking met IDU, HRM en psychologen. Vraagt 5.1.2. of zij ook met die partijen hierover in gesprek is, in kader van preventie?

5.1.2. : Ja daar kijken wij ook naar en wordt ook besproken.

5.1.2.e heeft hierover nog een geschreven stuk en stuurt dat naar 5.1.2.e

5.1.2.e Opmerking over het proces en drugsgebruik. Wil benoemen dat hem de hoeveelheid zaken m.b.t. omgangsvormen i.c.m. afhankelijkheidsrelaties opvalt. Een thema wat veel terugkomt bij interne onderzoeken. Gevoel dat er een taboe op ligt.

5.1.2.e Drugs was een voorbeeld van een bepaalde groep, maar dit plan is niet per onderwerp uitgewerkt. Dat moet ook op de werkvloer gaan leven. Omgangsvormen en afhankelijkheid is wel een belangrijk onderwerp maar is dus niet zo expliciet genoemd als drugs.

5.1.2.e vraagt zich af wat voor consequenties er voor de PA aan zitten dat zij zich al zo lang niet willen conformeren aan inzet op het onderwerp integriteit.

5.1.2.e Daar zijn we het met veel partijen over eens, het speelt mee, dit is één van de dingen die benoemd is maar dat ligt ook gevoelig.

2. Deelopdracht: Opleiding en bijscholing. (HRO is hierbij ook aangesloten)

In december 2021 begonnen, i.v.m. nauwe verband preventie. Was in eerste instantie alleen IO maar werkgroep heeft uitbreiding gemaakt naar VIK breed.

Dus niet alleen opleiding IO maar alle processen van het VIK.

Doel is van startbekwaam naar vakbekwaam .

Het is goed om te ontschotten, maar ieder houdt wel z'n specialisme. Dus een basis om binnen VIK e.e.a. te kunnen doen/weten en te ondersteunen maar op je vakgebied blijf je specialist. Idee is ook om bv een nulmeting te gaan doen, naar die basiskennis. Dan kijken waar je je nog in moet verdiepen. Dit is dan ongeacht hoe lang je bij het VIK werkt. Vervolgens "basis proces specifiek" en daarna "verdieping proces specifiek" en dan zou je op vakbekwaam uit moeten komen.

Mededelingen:

Niet onder reikwijdte

Onderwerpen

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Preventie

5.1.2.e wil dit punt elk werkoverleg op de agenda hebben.

5.1.2.e geeft uitleg en de cijfers van vorig jaar.

PSI (opleiding 3 maanden) heeft standaard deel over preventie. Gekeken wordt hoe dat deel mogelijk makkelijk geïmplementeerd kan worden in PO2021.

I.O. MN 2021: 118 onderzoeken

Lijnonderzoek: 11%

SR: 42%

OO: 33%

DO: 14%

Opvallend dat er meer oriënterende onderzoeken zijn. In verhouding ook meer lijnonderzoeken gehad. Één gedraging kan wel in verschillende onderzoeken terugkomen. Dus het is eerst SR en vervolgens een DO.

5.1.2.e : Gezien stijging aantal oriënterende onderzoeken: mogelijk komt dat door aanpak lekonderzoek, vaak is daar eerst oriënterend onderzoek om te duiden.

Verdeling type DO: (inclusief lijnonderzoeken)

Omgangsvormen/ zeden: 35 %

Omgaan politie-informatie: 24%

Gedrag privé: 17%

Overig: 10%

Dienstvoertuig: 10%

Geweldsaanwending privé: 4%

Ook laat 5.1.2.e de "preventie-taart" zien, (wordt met notulen meegestuurd).

Dit kan helpen om te kijken naar de preventiemogelijkheden.

Hoe krijgen wij ook binnen/vanuit VIK-afdeling iedereen alert op preventie?

Ook wordt er een VIK-webinar gehouden. Een soort online-inloopspreekuur. Mensen kunnen dat vragen stellen. Met name op zoek naar de mogelijkheden om in verbinding te komen, op afstand, met Teams.

5.1.2.e heeft bij elk onderzoek standaard kaartje op WeQan bord gezet met "preventie advies opstellen" . dit als reminder

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Rondvraag cq opmerkingen:

Niet onder reikwijdte

Akties

Niet onder reikwijdte

Sluiting:

De vergadering werd gesloten om 11.15 uur

Voorzitter:	Notulist:	Data 2022
5.12 e		18-01-2022
		15-02-2022
		15-03-2022
		19-04-2022
		17-05-2022
		21-06-2022
		19-07-2022
		16-08-2022
		20-09-2022
		18-10-2022
		15-11-2022
		20-12-2022



1. Opening

Verslag

Overleg

Landelijk overleg VIK Preventie

Datum

23 december 2021

Tijdstip

10:00-11:15

Locatie

MS teams

Organisatieonderdeel

PO21, studenten en Integriteit

[Klik hier als u tekst wilt invoeren.](#)

[Klik hier als u tekst wilt invoeren.](#)

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e

2. Kennismaken en voorstelrondje

5.1.2.e sluit aan als TC Noord-Holland. Hij is feitelijk niet het aanspreekpunt voor dit onderwerp binnen de TC VIK, maar vanwege de pilot die in zijn eenheid draait is het wel handig en fijn dat hij er is. De preventie coördinatoren leggen uit dat zij in een landelijke werkgroep “studenten” zitten en dat zij het land hierin vertegenwoordigen. 5.1.2.e vanuit zijn expertise en betrokkenheid de afgelopen jaren, 5.1.2.e vanwege de pilot Noord-Holland, 5.1.2.e als aanspreekpunt van de PA en 5.1.2.e van het PDC, omdat de studenten formeel onder het PDC vallen. 5.1.2.e is binnen de PA onderwijs coördinator van PO21.

3. Aanleiding

Sinds 2017 zijn er diverse initiatieven geweest om Preventie en Integriteit als vast en verplicht onderdeel van de basisopleiding van de politie te krijgen. Tot op heden is dit vanwege verschillende redenen niet gelukt. De hoofdreden lijkt te zijn de overgang naar PO21, waarbij de opleiding is verkort en er dus minder tijd overblijft terwijl het merendeel van de vakken wel is blijven bestaan.

Doel van deze bijeenkomst is te kijken naar de stand van zaken van PO21 en binnen de regionale eenheden, naar mogelijkheden om ondanks de beperkte tijd, meer aandacht te vragen voor integriteit binnen PO21, naar waar we elkaar kunnen ondersteunen en helpen, maar ook om realistische verwachtingen naar elkaar uit te spreken. Dit alles ook in het licht van het rapport van het Glazen Politiehuis, waarin aanbevelingen worden gedaan die mogelijk initiatieven vanuit onze kant zouden kunnen doorkruisen.

4. PO21 en de regionale eenheden

Er zijn 7 PA's:

- Drachten
- Apeldoorn
- Rotterdam
- Den Haag
- Amsterdam
- Leusden
- Eindhoven

Er zijn 4 instroommomenten per jaar te weten week 5, 17, 33 en 45. De grote PA's (Apeldoorn, Leusden en Amsterdam) hebben gemiddeld 5 klassen per instroom moment, de andere PA's 3 klassen. PO21 is opgedeeld in 3 fases die elk worden afgesloten met een examen, een portfolio opdracht. Hieronder de 3 fases:

1) Q1-Q3 (9 maanden)

Hierin wordt basis politie onderwijs verzorgd en vallen 20 beroeps oriëntatie dagen. Tijdens deze dagen krijgen de studenten zogenaamde “menukaarten” aangeboden, waarbij ze in de eenheid mogen kiezen van welk onderdeel / afdeling ze wat meer vanaf willen weten. Niet alle regionale VIK's staan in de eenheid op de menukaart. Hierdoor kunnen studenten in bepaalde eenheden niet eens langs het VIK gaan mochten ze dat willen, en als ze wel kunnen gaan, is het afhankelijk van hun eigen interesse of ze willen gaan.

Overleg
Landelijk overleg VIK Preventie

Datum
23 december 2021

Pagina
2 van 2

In dit eerste blok is er een "Welkom & werken bij de politie" onderdeel. Dit zit in de eerste 2 weken van de opleiding en hier zit een kennismaking met VIK in van 2 uur. Deze eerste voorlichting wordt verzorgd door de regionale VIK's die bij de verschillende PA's horen. Echt zicht is hier niet op vanuit de PA en vanuit de coördinatoren wordt hier aan toegevoegd dat hier een grote vrijblijvendheid is en ook geen centraal overzicht of dit daadwerkelijk overal zo wordt opgepakt.

2) Q4-Q5 (6 maanden)

In deze fase wordt de film RAUW vertoond. Dit wordt zowel gefaciliteerd als gecoördineerd door de PA.

3) Q6-Q8 (9 maanden)

In deze fase is er geen aandacht vanuit de PA voor integriteit. Hierin zie je wildgroei binnen de regionale eenheden over wat men aanbiedt. Er is geen zicht of centrale sturing op wat er nu gebeurt. [5.1.2.e](#) en [5.1.2.e](#) geven aan dat de pilot van Noord-Holland juist hier op inspeelt en dat zij in Q6 met de studenten een dagdeel inplannen om over ervaringen te praten.

Aanvullend:

Bij elke portfolio wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling van de professionele beroepsidentiteit. Dit wordt ook getoetst. De student moet kunnen aantonen dat hij zich hierin heeft ontwikkeld. Alleen benoemen dat je het weet of kunt is niet voldoende. Aangeven hoe je jezelf hebt ontwikkeld is essentieel. Wat heb je gedaan? Hoe ben je daar gekomen? Reflecteer je op je eigen gedrag? etc

5. Portfolio PSI

[5.1.2.e](#) geeft uitleg over de portfolio van de PSI. Hierin staan opdrachten waaronder het interviewen van mensen, kennis nemen van de wettelijke kaders omtrent integriteit en het bijwonen van een gastles van het VIK. Mogelijk kan de portfolio PSI nog als input dienen voor de portfolio's van PO21. Wel moet het capaciteitsvraagstuk dan worden besproken binnen het TC Vik overleg.

6. Actiepunten

Wat	Wie	Status
Vraag uitzetten over wie de contactpersoon per eenheid is voor de verschillende PA's en/of wie de 1e kennismaking in fase 1 op de PA verzorgd	5.1.2.e	Prevco overleg dd 03-02-2022
De opdracht die hoort bij het "welkom & werken bij de politie" delen, zodat de Prevco die deze sessie begeleidt ook weet wat er vanuit de PA verwacht wordt van de student		
Het capaciteitsvraagstuk over het verzorgen van de lessen van "welkom & werken bij de politie" adresseren in TC VIK overleg		Begin maart 2022
Ontwikkelingen tav het rapport het Glazen Politiehuis volgen		Doorlopend
Inhoudelijk de portfolio's van de PO21 bekijken (ihkv PSI portfolio) en eventueel verbeteringen aandragen.		
De voortgangsgesprekken, onderdeel van de eindopdracht van elke portfolio, nader bekijken en ook aangeven wat er meer / beter zou kunnen om de studenten te motiveren nog duidelijker een beeld te vormen over wat een professionele beroepsidentiteit voor hen betekent.		asap
Nieuw overleg inplannen		7-11 feb 2022

7. Rondvraag

8. Afsluiting

Fijne dag!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf | Afdeling Nationale Veiligheid
Hoofdbureau Politie, Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP, Den Haag

E: 5.1.2.e @politie.nl

T: 5.1.2.e

Verslag

Overleg

Coördinatoren VIK

Datum

20 januari 2022

Tijdstip

10:00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

Notulen coördinatoren overleg VIK

Aanwezig:

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 , 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 , 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Afwezig:

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 , 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
 en 5.1.2.e

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulist: 5.1.2.e

1. Opening.

5.1.2.e opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Klantverzoeken RSC

Er stond een uitleg over klantverzoeken RSC op de agenda ingebracht door 5.1.2.e. 5.1.2.e geeft aan dat de uitleg niet doorgaat, omdat hij navraag had gedaan en de VIK's bleken al gebruik te maken van de servicemodule 2.0. 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e gaven aan hier nog niet mee te werken. Waarbij de gesprekken voor de LE voornamelijk bij de regionale eenheden uitkomen.

3. Casus

5.1.2.e komt met het voorstel om wat meer casussen ook te bespreken in het coördinatoren overleg. Zodat we van elkaar kunnen leren. 5.1.2.e maakt een overzichtje zodat je weet wanneer je aan de beurt bent. Ook wordt er afgesproken een extra kolom toe te voegen om kennis/protocollen te bespreken met elkaar en intervisie te doen op casuïstiek.

4. Vaststellen notulen 14-04-2022.

5.1.2.e geeft aan dat punt 6, 5.2.1
 Is wel zo benoemd in het overleg.

De vraag komt of een lijnonderzoek gelijk is aan een disciplinair onderzoek. Dat is niet zo, maar er kan wel een disciplinaire maatregel volgen.

5.1.2.e, 5.2.1. 5.1.2.e geeft aan dat het kan helpen om in een vroeg stadium een jurist eraan te koppelen. En 5.1.2.e geeft aan dat zij vanuit de triage al aan de TC meegeven wat er ter sprake moet komen en dat het verslag dan weer terug komt in de triage om te kijken of het voldoende is.

Daarmee zijn de notulen vastgesteld.

5. Actiepunten.

Niet onder reikwijdte

- Opleidingsplan

Informeren of er iemand binnen IO is die het interessant vindt om hierover mee te denken. Dit in verband met de uitvraag van 5.1.2.e dat het teveel werk voor hem is.

Overleg
Coördinatoren VIK

Datum
20 januari 2022

Pagina
2 van 3

6. Vakdag

Er is budget voor het organiseren van een vakdag en 5.1.2.e geeft aan dat het zonde zou zijn als we daar geen gebruik van zouden maken. 5.1.2.e en 5.1.2.e willen dit wel gaan organiseren. Verzoek is aan een ieder om onderwerpen te bedenken en hem te agenderen voor volgend overleg.

7. Rondvraag

5.1.2.e

Feitenonderzoek. Wij dachten dat het zo'n vaart niet zou lopen. We hebben veel aangiftes van mishandeling dus veel feitenonderzoeken. Hoe wordt het bij andere eenheden gedaan? Het is natuurlijk wel een beslissing van het OM. 5.1.2.e geeft aan dat zij bij feiten na 1 juli een feitenonderzoek doen als er pijn/letsel is kijkt het OM er na.

5.1.2.e geeft aan dat artikel 511aa lid 3 aangeeft dat het aan alle drie de voorwaarden moet voldoen. Daar is pas nog navraag naar gedaan door 5.1.2.e Het is dus en..en.. 5.1.2.e zal daar een mail over sturen.

Als het niet aan alle voorwaarden voldoet dan kan het wel een feitenonderzoek worden, maar dan kan er geen gebruik gemaakt worden van de bevoegdheden.

Artikel 126nda kan in het feitenonderzoek niet, is niet genoemd. Hier is navraag over gedaan bij het PAG of dit bewust is, of dat ze et vergeten zijn. Er komt in summ it ook een formulier feitenonderzoek. Als dat formulier er nu al in staat is dit niet het juiste formulier. In Delta is nu nog geen optie om feitenonderzoek te kiezen. Daarom #feitenonderzoek vermelden zodat ze later aangepast kunnen worden/terug gevonden kunnen worden.

RR onderzoeken worden ook geregistreerd in Delta, hiervoor is gewoon een kopje.

5.1.2.e

Denk allen na over onderwerpen voor de vakdag voor volgend overleg! Feitenonderzoek mogelijk een optie hiervoor. 5.1.2.e geeft als idee dat er mogelijk een parketsecretaris is met al ervaring hiermee die hier wat over kan vertellen.

5.1.2.e Nee

5.1.2.e

Update van de systeem fout. 5.1.2.i

[Redacted text block]

5.1.2.e 5.1.2.e gaat dit op papier zetten en toesturen.

5.1.2.e

PDC vraagt hoelang de logging van de toegangspassen bewaart moet blijven. 5.1.2.e geeft aan, bewaren zolang wettelijk mag. Het wordt integrale beveiliging neergelegd, die gaat er wat over op papier zitten want de informatie is wel nodig.

5.1.2.e

Overleg
Coördinatoren VIK

Datum
20 januari 2022

Pagina
3 van 3

Half oktober ga ik met verlof en aansluitend 1 januari met pensioen. Ze bedankt iedereen en geeft aan dat 5.1.2.e haar taken over zal nemen.

5.1.2.e : Nee

5.1.2.e : nee

5.1.2. : nee

5.1.2.e : stuur een mail

5.1.2.e : Door de nieuwe telefoons verliezen wij informatie. 5.1.2.e heeft bij integrale beveiliging de risico's benoemt. De gang van zaken is bijzonder.

5.1.2.e Hoe gaan jullie om met bijvangst in een onderzoek met logfiles?

5.1.2.e geeft aan dat ze in Amsterdam nog weleens bij logfiles alleen naar het specifieke incident gekeken wordt waar het om gaat. De rest wordt dan niet bekeken. Hier wordt nog wel verschillend mee om gegaan.

8. Sluiting

Het volgende overleg is 10 november, fysiek op de Boskamp in Leusden.

5.1.2.e regelt dan gastsprekers.

ACTIEPUNTENLIJST		
Actiepunt	Actiehouder	Datum
Autorisatieniveau Summ-it omhoog (memo)	5.1.2.e	14-04-2022
Onderwerpen opleidingsplan (naar 5.1.2.e sturen)		14-04-2022
Hoe blijf je 'bij' (kennis)		14-04-2022

Voorstel planning overleg:

Datum:	Voorzitter:	Notulist:		
09.06.2022	ZW Brabant	Noord Nederland		Voorstel data
01.09.2022	Noord Nederland	LE		
	LE	Oost Nederland		10.11.2022
	Oost Nederland	Korps staf		12.01.2023
	Korps staf	Midden Nederland		17.03.2023
	Midden Nederland	Noord Holland		12.05.2023
	Noord Holland	Rotterdam		13.07.2023
	Rotterdam	KMAR		07.09.2023
	KMAR	Den Haag		16.11.2023
	Den Haag	Oost Brabant		11.01.2024

Planning Casus + Kennis delen

Datum:	Casus	Kennis
10.11.2022	Amsterdam	ZW Brabant
12.01.2023	ZW Brabant	Noord Nederland
17.03.2023	Noord Nederland	LE
12.05.2023	LE	Oost Nederland
13.07.2023	Oost Nederland	Korps staf
07.09.2023	Korps staf	Midden Nederland
16.11.2023	Midden Nederland	Noord Holland
11.01.2024	Noord Holland	Rotterdam
	Rotterdam	KMAR
	KMAR	Den Haag
	Den Haag	Oost Brabant

Notulen coördinatoren overleg VIK

Verslag

Overleg
Coördinatoren VIK

Datum
20 januari 2022

Tijdstip
10:00

Locatie
Fysiek (Odijk) en MS Teams

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

Behandeld door
5.1.2.e

E-mail
5.1.2.e@politie.nl

Pagina
1

Aanwezig:

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
(MS Teams), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e (MS
Teams) 5.1.2.e, 5.1.2.e.

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulist: 5.1.2.e

1. Opening.

5.1.2.e opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Vaststellen notulen 17-02-2022.

Geen opmerkingen! Daarmee zijn de notulen vastgesteld.

3. Actiepunten.

- Checken formulier hoorgesprek getuige.

Nog doende met het formaliseren van het formulier. Let op datum in formulier. Moet datum opdracht zijn. Wordt meegenomen in aanpassing. Tot die tijd handmatig aanpassen. Actiepunt kan er af.

- Definitie van ongewenste omgangsvormen rondsturen. Actiepunt kan er af. Code #123# voldoende bekend.

4. Bodycam-beelden en het eenduidig omgaan hiermee (5.1.2.e).

Niet onder reikwijdte

5. Summ-it en autorisatieniveau zoeken en speuren (5.1.2.e).

Autorisatieniveau voor onderzoekers is (te) laag. Per eenheid verschillend. Voor VIK is het (zoek)niveau 3. Dat is te laag omdat je daarmee niet alles kunt zien. Nu afhankelijk van collega (intel) die wel een hoger niveau heeft. Voor volledig zoeken is niveau 6 of 7 nodig. 5.1.2.e schrijft hierover een memo.

6. Lijnonderzoek (5.1.2.e).

5.1.2.e (PDC Dienst HRM Arbeidszaken) presenteert 'Lijnonderzoeken'. Hiermee wordt een disciplinair onderzoek bedoeld dat door of namens de leidinggevende wordt uitgevoerd. Het zijn 'panklare zaken' waarbij alleen de medewerker nog gehoord moet worden. Bijvoorbeeld: art. 8 WVV 1994, dossier van OM ontvangen, alleen nog reactie medewerker nodig. Hoewel de bedoeling goed is lijkt het of het meer nadelen als voordelen met zich meebrengt. De presentatie wordt nagezonden.

7. Gebruik standaard formulieren (5.1.2.e).

Zijn in ontwikkeling. Formulieren komen er aan.

8. Samenwerking externe partijen (5.1.2.e).

Met welke (externe) partijen werken we zoal samen? Er komt een discussie op gang. Opgemerkt wordt: medewerker team cameratoezicht. Visueel

Overleg
Coördinatoren VIK

Datum
20 januari 2022

Pagina
2 van 3

beperkte medewerkers voor tappen uitluisteren. Review onderzoek, politievrijwilligers met juridische achtergrond. Zedenrechercheur. Informatierapportage laten veredelen via DRIO (lekmeldingen). Team DRR voor langdurig/groot onderzoek. (VIK-er aan team toevoegen (houd de regie). Koppeltjes maken. Ook bij b.v. verkeersongevallen. Iemand van bureau Verwerving (inkoop). Meestal willekeurige collega's. Liever vaste personen. Wenselijk is dat dit vaste mensen zijn (neventaak van de specialist). Nu is het 'wie is er beschikbaar'. Verschilt per eenheid. Is een flexibele schil de oplossing? Bij uitvraag naar bijstand medewerker wordt er soms snel maar ook (veel) later gereageerd. Komt je doorlooptijd niet ten goede.

9. Rondvraag

5.1.2.e :

- 5.1.2.e begeleidde de verdiepingscursus VIK. Wie wil hem vervangen? 5.1.2.e wil dit doen. Vraag in je eigen VIK of daar collega's zijn die dit ook willen doen (een is geen) en geef dit door aan 5.1.2.e

- 5.1.2.e vraagt naar onderwerpen voor het opleidingsplan VIK. Denk Mee! Wie wil dit in kaart brengen? 5.1.2.e wil dit doen. Stuur je ideeën binnen twee weken naar 5.1.2.e 5.1.2.e zal de reacties verzamelen en ze naar 5.1.2.e sturen.

5.1.2.e

- Bevraging GBA KvK. Kan dat ook heimelijk?
- Weergave verantwoordingsgesprek. Hoe ga je om als na het doorlezen van de verklaring de betrokkene (door ingeving van de IBB-er) plotseling wel heel veel reflectief vermogen aan de dag legt en dat toevoegt aan zijn antwoorden/verklaring? Maak hierover er een opmerking in het rapport.

5.1.2.e

- Als een collega verdachte is in een zaak en hij kiest voor het adres van het politiebureau hoe ga je dan met de afdoening om (brieven OM etc.) Stuur binnengekomen brieven voor de collega naar zijn advocaat of naar de onderzoeker die de brief kan 'bezorgen'.

5.1.2.e :

- Het 'slachtoffer' heeft meer rechten gekregen o.a. recht op meer informatieverstrekking. Wat houdt dat voor 'ons' in? Ze heeft de vraag neergelegd bij het hoofd juridische zaken en zal het antwoord tzt terugkoppelen.
- Bezig met extern bureau die een e-lering maken over het feitenonderzoek. Wie wil daar als onderzoeker VIK iets in vertellen? Graag twee vrijwilligers. ZSM melden bij 5.1.2.e

5.1.2.e :

- Hoe houd je je expertise (b.v. digitaal) op orde? Hoe blijf je bij? Diverse reacties worden gegeven: sluit aan bij DRIO / trainingen. DRR voor summ-it. Sommige collega's hebben meer affiniteit met bepaalde onderwerpen. Sluit aan bij nieuwsbrieven.

5.1.2.e wijst op de mogelijkheid om een vakdag te organiseren. In de begroting korpsstaf is daarvoor geld opgenomen. Wordt agendapunt op de volgende vergadering.

Overleg
Coördinatoren VIK

Datum
20 januari 2022

Pagina
3 van 3

10. Sluiting

5.1.2.e vraagt hoe we de volgende vergadering doen: fysiek of MS Teams? Gekozen wordt voor een fysieke bijeenkomst. Het verzoek is om een locatie te kiezen die gemakkelijk met het OV te bereiken is. (5.1.2.e zal dit organiseren).

ACTIEPUNTENLIJST		
Actiepunt	Actiehouder	Datum
Doorsturen formulieren / instructies bodycambeelden	5.1.2.e	14-04-2022
Autorisatieniveau Summ-it omhoog (memo)		14-04-2022
Begeleiders verdiepingscursus VIK (opvolging 5.1.2.e)		14-04-2022
Onderwerpen opleidingsplan (naar 5.1.2.e sturen)		14-04-2022
VIK-er in e-learning (doorgeven aan 5.1.2.e)		14-04-2022
Hoe blijf je 'bij' (kennis)		14-04-2022

Voorstel planning overleg:

Datum:	Voorzitter:	Notulist:		
09.06.2022	ZW Brabant	Noord Nederland		Voorstel data
	Noord Nederland	LE		01.09.2022
	LE	Oost Nederland		10.11.2022
	Oost Nederland	Korps staf		12.01.2023
	Korps staf	Midden Nederland		17.03.2023
	Midden Nederland	Noord Holland		12.05.2023
	Noord Holland	Rotterdam		13.07.2023
	Rotterdam	KMAR		07.09.2023
	KMAR	Den Haag		16.11.2023
	Den Haag	Oost Brabant		11.01.2024

Notulen coördinatoren overleg VIK

Verslag

Overleg

Coördinatoren VIK

Datum

20 januari 2022

Tijdstip

10:00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

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

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

Aanwezig:

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulen: 5.1.2.e

1. Opening

5.1.2.e opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Vaststellen notulen 20-1-2022

5.1.2.e De zin "Aan 5.1.2.e adresseren (anti corruptie), 5.1.2.e heeft al met 5.1.2.e gesproken." kan er uit.
2 e

3. De actiepunten

Alle actiepunten zijn voltooid en kunnen van de lijst af.

4. Ervaringen journaalfunctie Delta (5.1.2.e)

5.1.2.e houdt in haar eenheid in Exces een journaal bij en vraagt wat de ervaringen zijn van andere Eenheden met betrekking tot de zoekfunctie en het vastleggen in Delta.

5.1.2.e Sinds 1-1-2022 houden zij het journaal in Delta bij en daarnaast nog een schaduwjournaal. Zijn ervaring is dat het lastig zoeken is in Delta.

5.1.2.e Zij gebruiken alleen Delta en houden daarin ook het journaal bij. Zoeken kan via zoekvragen, maar het is onhandig dat je daarbij niet kunt doorklikken op de zoekopdrachten.

5.1.2.e Sinds het begin van Delta in 2016 wordt alleen nog Delta gebruikt. Met %-teken kan je makkelijk zoeken en anders kan je de zoekopdrachten gebruiken.

5.1.2.e Alleen voor disciplinaire onderzoeken wordt de journaal-functie gebruikt. Bij strafrechtelijke onderzoeken wordt dit in Summ-IT gedaan. In Delta gebruiken ze steekwoorden op het zoeken te vergemakkelijken.

5.1.2.e geeft aan dat wat 5.1.2.e zegt ook voor Amsterdam zo is.

5.1.2.e Vanuit de deelopdracht registreren en monitoring komt een handleiding voor Delta en een dwingend schrijven over het invullen van de velden.

5.1.2.e Legt alles in Delta vast of Summ-IT bij strafrechtelijke onderzoeken. Dit werkt prima.

5.1.2.e Idem als 5.1.2.e

5.1.2.e De journaalmutaties uit de meldingen worden niet overgenomen als je een onderzoek aanmaakt. Dit is erg onhandig.

5. Validatie landelijke formulieren dossier VIK (5.1.2.e)

5.1.2.e het blijkt dat er in het formulier getuige een aantal fouten zitten.

5.1.2.e Het formulier wordt aangepast en naar de TC's gestuurd.

5.1.2.e er staan nu verschillende termen voor het hoorgesprek van een getuige in een disciplinair onderzoek.

5.1.2.e er zijn mogelijk verkeerde formulieren doorgestuurd. Dit gaat zij checken. Het moet in ieder geval de term 'hoorgesprek' zijn.

6. Hoe vergaderen na corona (5.1.2.e)

Overleg
Coördinatoren VIK

Datum
20 januari 2022

Pagina
2 van 3

Niet onder reikwijdte

7. Rondvraag

5.1.2.e De druk mbt de Voice is groot. In de titel van onderzoeken in Delta graag #123# toevoegen als het gaat om ongewenste omgangsvormen. Bij onderzoeken waar het stroomstootwapen is gebruikt graag #SSW# toevoegen in de titel.

5.1.2.e gaat de definitie van ongewenste omgangsvormen rondsturen, zodat iedereen hetzelfde criterium hanteert.

5.1.2.e Format voor het aanzeggingsformulier is in ontwikkeling. Volgende week komt het concept.

5.1.2.e Zodra er bijzondere casuïstiek is graag **5.1.2.e** op de hoogte brengen.

5.1.2.e Wat zijn de ervaringen met de onderzoeksopdrachten en dan vooral met het invullen van de onderzoeksmiddelen? Bij de sectorhoofden is namelijk weinig bekendheid over de mogelijkheden hiervan.

5.1.2.e VIK vult dit in en het bevoegd gezag ondertekent.

5.1.2.e Idem als **5.1.2.e**

5.1.2.e De onderzoeksmiddelen worden al in de triage besproken en ingevuld door VIK.

5.1.2.e Moet er geen onderlegger komen voor het bevoegd gezag.

5.1.2.e Dit wordt in triage besproken.

5.1.2.e Vanuit de triage komen de kaders en het maakt dan niet uit wie het de onderzoeksopdracht invult. Het bevoegd gezag moet wel ondertekenen.

5.1.2.e Zijn er afspraken over de communicatie bij de samenloop geweldsaanwending?

5.1.2.e Strafrecht gaat voor en het overleg vindt dan plaats met het OM.

5.1.2.e Hoe weet de commissie dat er een strafrechtelijk onderzoek loopt en hoe weet het VIK wat er bij de commissie ligt?

5.1.2.e Bij hen is de verbinding er met de secretaris van de commissie. Dat beperkt zich tot het brengen van informatie.

5.1.2.e Idem als **5.1.2.e** De teamchef is daarbij het contactpersoon.

5.1.2.e voor het uitvoeren van het feitenonderzoek komt een opleiding voor VIK zodat er eenduidig gewerkt gaat worden.

Niet onder reikwijdte

Overleg
Coördinatoren VIK

Datum
20 januari 2022

Pagina
3 van 3

5.1.2.e als een uitgelezen gsm wordt teruggegeven aan de betrokken collega moet het onderzoeksprofiel dat gepusht is er af worden gehaald.

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e een uitvraag voor iemand die aan het opleidingsplan wil meewerken.

5.1.2.e mogelijk dat 5.1.2.e dat wil. Zij gaat het voorleggen.

ACTIEPUNTENLIJST

Actiepunt	Actiehouder	Datum
Checken formulier hoorgesprek getuige	5.1.2.e	17-2-2022
Definitie van ongewenste omgangsvormen rondsturen		17-2-2022

Voorstel planning overleg:

14.04.2022	Amsterdam	ZW Brabant	
09.06.2022	ZW Brabant	Noord Nederland	Voorstel data
	Noord Nederland	LE	01.09.2022
	LE	Oost Nederland	10.11.2022
	Oost Nederland	Korps staf	12.01.2023
	Korps staf	Midden Nederland	17.03.2023
	Midden Nederland	Noord Holland	12.05.2023
	Noord Holland	Rotterdam	13.07.2023
	Rotterdam	KMAR	07.09.2023
	KMAR	Den Haag	16.11.2023
	Den Haag	Oost Brabant	11.01.2024

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Werkgroep interne effecten MO 13/1 - notulen
Datum: donderdag 20 januari 2022 09:06:37
Bijlagen: [20220113 notulen interne werkgroep 13 januari 2022.docx](#)
[Oplegger KMTO Waardendialoog Intern Covidbeleid V20220117 V2.docx](#)
[Actielijn Interne effecten MO V20220113.pdf](#)

Dag allen,

Zie in de bijlage de notulen van de werkgroep op 13/1. Daarbij ter informatie de oplegger voor het KMTO t.a.v. de waardendialoog en de presentatie die 5.1.2.e in de werkgroep heeft gegeven.

Zouden jullie komende week input willen leveren voor de presentatie van 5.1.2.e (pdf-bijlage) over de volgende punten:

- Wat zien we binnen de politie?
- Welke risico's zien we?

Fijne dag!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf | Afdeling Nationale Veiligheid
Hoofdbureau Politie, Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP, Den Haag
E: 5.1.2.e @politie.nl
T: 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: voortgang aanbevelingen analyse .docx
Datum: zondag 23 januari 2022 10:11:07
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image006.png](#)
[PO21_curriculum.pdf](#)
[oriëntatiedagen.pdf](#)
[voortgang.aanbevelingen.analyse.docx](#)

Hallo collega's,

Ten aanzien van aanbeveling 5.

Overweeg om nader onderzoek te laten doen naar de vraag of de onderwerpen integriteit en beroepshouding in het curriculum van de Politieacademie de aandacht krijgen die ze verdienen.

Het ontwikkelen van professionele beroepsidentiteit is als een rode draad in de opleiding PO21 verweven: in de opdrachten, bij het maken en uitvoeren van de actieplannen, bij het verzamelen van bewijstukken en aantonen van leeruitkomsten.

Goed politiewerk staat centraal in de opleiding en professionele beroepsidentiteit is één van de onderdelen. Dat begint al tijdens de oriëntatiedagen. In het curriculum zijn pagina's te vinden over de onderwerpen die kunnen helpen om de professionele beroepsidentiteit van de studenten te ontwikkelen (zie bijlagen). Ook de film *Rauw* heeft een plek gekregen in PO21.

Ik kan hier in een volgend overleg meer over vertellen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 Professionele Beroepsidentiteit

06 5.1.2.e

Politieacademie | Basis Politieonderwijs | Apeldoorn
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op [Politieacademie.nl](https://www.politieacademie.nl)

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 20 januari 2022 14:55
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
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
Onderwerp: FW: voortgang aanbevelingen analyse .docx

Beste collega's,

Zoals aangekondigd bij deze de stand van zaken vanuit het onderzoek glazen huis, ter voorbereiding op ons volgende overleg. Zoals jullie wellicht gezien hebben heeft de publicatie zowel in de politiek als de media aandacht gegenereerd. Dit speelt overigens nog steeds.

Het is van belang dat wij zo spoedig mogelijk voortgang kunnen melden. Ik kan me voorstellen dat op een aantal onderwerpen mensen dicht tegen de uitvoering werkwijzen gaan ontwikkelen. Denk dan aan voorlichting, communicatie, inzet Rauw en preventie tool etc.

Willen jullie zsm aan ^{5.1.2.e} op de deelonderwerpen de voortgang melden, dan kunnen we dit op ons eerstvolgend overleg verder bespreken,

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e}

Veiligheid, Integriteit & Klachten

Politie | Korpsstaf | VIK

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

Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

M 06 ^{5.1.2.e}

Managementassistente:

^{5.1.2.e}

06 ^{5.1.2.e}

^{5.1.2.e}

@politie.nl

Woensdag vr j

----- Disclaimer -----

De informatie verzonden met dit e-mailbericht (en bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n) en zij die van de geadresseerde(n) toestemming kregen dit bericht te lezen.

Kennisneming door anderen is niet toegestaan.

De informatie in dit e-mailbericht (en bijlagen) kan vertrouwelijk van aard zijn en binnen het bereik van een geheimhoudingsplicht en/of een verschoningsrecht vallen.

Indien dit e-mailbericht niet voor u bestemd is, wordt u verzocht de afzender daarover onmiddellijk te informeren en het e-mailbericht (en bijlagen) te vernietigen.

Conform het beveiligingsbeleid van de Politie wordt e-mail van en naar de politie gecontroleerd op virussen, spam en phishing en moet deze e-mail voldoen aan de voor de overheid verplichte mailbeveiligingsstandaarden die zijn vastgesteld door het Forum Standaardisatie.

Mail die niet voldoet aan het beveiligingsbeleid kan worden geblokkeerd waardoor deze de geadresseerde niet bereikt. De geadresseerde wordt hiervan niet in kennis gesteld.

The information sent in this E-mail message (including any attachments) is exclusively intended for the individual(s) to whom it is addressed and for the individual(s) who has/have had permission from the recipient(s) to read this message.

Access by others is not permitted.

The information in this E-mail message (including any attachments) may be of a confidential nature and may form part of the duty of confidentiality and/or the right of non-disclosure.

If you have received this E-mail message in error, please notify the sender without delay and delete the E-mail message (including any attachments).

In conformity with the security policy of the Police, E-mails from and to the Police are checked for viruses, spam and phishing and this E-mail must meet the standards of the

government-imposed E-mail security as set by the Standardization Forum.
Any E-mail failing to meet said security policy may be blocked as a result of which it will
not reach the intended recipient. The recipient concerned will not be notified.

<p>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</p>	<p>1a. Triage</p>	<p>Op dit moment ligt er een concept evaluatie van de pilots. Aan de hand van de evaluatie van de pilots wordt een blauwdruk gemaakt van een landelijk eenduidig proces met daarin facultatieve elementen. De blauwdruk zal half februari in concept gereed zijn om te bespreken in de regiegroep en daarna het KMTO. Afstemming met de verschillende eenheden zal dan al zoveel mogelijk hebben plaatsgevonden. Gestreefd wordt het proces in Q1 landelijk uit te rollen.</p>
<p>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</p>	<p>1b. Registratie en monitoring</p>	<p>Besluit uniforme registratie in Delta per 1-1-2022. Korpsstaf monitort op de invoer, doorvoer en afsluiting. Opdracht binnen de review afgerond. Registratie en monitoring zal verder worden opgepakt binnen de review.</p> <p>Het doel is te komen tot een eenduidig registratie systeem, waardoor voldaan kan worden aan de behoefte om transparant te zijn en beter te kunnen monitoren. Daarvoor wordt aangesloten op CSM, wat landelijk wordt ingevoerd. Tot die tijd wordt gewerkt met Delta. Ten behoeve daarvan worden werkafspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig.</p>
<p>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</p>	<p>1c. Kaders en richtlijnen</p>	<p>Dit is het sluitstuk van alle opdrachten binnen de review. Gedacht moet worden aan herschrijven protocol, beschrijving- triage proces, - zorg voor medewerkers, - registratie, - landelijke voorziening.</p> <p>Standaard formulieren voor het dossier van de medewerker zijn rondgestuurd.</p>
<p>Duidelijke organisatiestructuur</p>	<p>2a. Landelijke voorziening voor complexe of eenheids-overstijgende onderzoeken.</p>	<p>Een projectteam heeft een advies gegeven voor de uitwerking van een landelijke voorziening. De komende periode wordt een scenario van een landelijk team, te weten de kleine kern van 7 personen met flexibele schil- (opschaling TGO) verder uitgewerkt en zal de implementatie van een scenario ter besluitvorming worden voorgelegd aan het KTMO.</p> <p>Gestreefd wordt in Q1 de landelijke voorziening in werking te laten treden, dus besluitvorming in het KMTO is in Q1 voorzien.</p>
<p>Duidelijke organisatiestructuur</p>	<p>2b. Inrichting VIK afdelingen</p>	<p>Om een doorkijk te maken naar wat er nodig gaat zijn, is het nodig om te weten wat de te verwachten ontwikkelingen zijn binnen de kwartiermakersorganisatie. Er is nu een overzicht van formele organisatie. Vanuit bedrijfsvoering wordt de verrijking gedaan naar de daadwerkelijke situatie.</p>
<p>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</p>	<p>3a. Herijken zorg en rechten betrokkene</p>	<p>In dit kader wordt een inventarisatie gemaakt. Bijvoorbeeld van de vindbaarheid van informatie en het lokettenlandschap.</p>

Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.	3b. Betrokkenen	In dit kader zal een onderzoek worden gedaan waarin bijv. betrokkenen en familieleden worden geïnterviewd.
Versterken lerend vermogen	4a. Lerend vermogen	Er wordt op dit moment een roadmap gemaakt waarin activiteiten zijn opgenomen die iedere eenheid minimaal moet ontplooiën in de eigen eenheid. Eind februari zal een eerste concept van de roadmap gereed zijn.
Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.	4b. Opleiding en scholing	Er is een themaoverleg wat zich in den brede zin, dus niet alleen interne onderzoeken, zich gaat richten op de opleiding en scholing van VIK onderzoekers. De scope van deelopdracht 4b. zal beperkt worden tot opleidingen en scholing van overige medewerkers dan VIK. Streven is vóór de zomer een opleidingsplan te hebben wat breder is dan de review.
Inzetten op preventie	4c. Preventie	Onderdeel van de roadmap. Eind februari zal een eerste concept van de roadmap gereed zijn.
Duidelijke organisatiestructuur	5a. Rol mandaat VIKKS	Hier wordt naar gekeken binnen de kwartiermakersorganisatie.
Duidelijke organisatiestructuur	5b. Governance	Hier wordt naar gekeken binnen de kwartiermakersorganisatie.
Helder onderscheid strafrechtelijk vs. disciplinair	5c. Helder onderscheid disciplinair en strafrechtelijk. 1. Disciplinair onderzoek wat strafrechtelijk niet door dezelfde VIK medewerker wordt uitgevoerd. 2. Daarnaast in overleg met OM kaders opstellen voor wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld, de samenloop van onderzoeken en de informatiedeling van politie met het OM.	Aan teamchefs VIK is een vragenlijst gestuurd met vragen over het contact met het OM. Op dit moment wordt de input geanalyseerd en wordt uitgewerkt wat de punten zijn waarover het gesprek moet worden aangegaan met het OM. Dit gesprek zal op hoger niveau gevoerd moeten worden (portefeuillehouder/KL).

22. VIK

Factsheet Integriteit - VIK

<p>Samenvatting</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integriteit is een van de vier kernwaarden van de politie. In het integriteitsbeleid is dit uitgewerkt in het beschermen, bekrachtigen en begrenzen van medewerker en organisatie. • De ambitie van het beleid ligt op het creëren van een ethisch werkklimaat, waarin integriteit onderdeel is van het dagelijks handelen. Medewerkers die toch over de schreef gaan, worden onderzocht en zo nodig bestraft. <ul style="list-style-type: none"> ○ Onder "beschermen" vallen elementen als screening, preventie, vertrouwenspersonen, aandacht voor integriteit in de beroepsopleiding, (fysieke) toegangsbeveiliging van politiegebouwen en informatie en verschillende richtlijnen (o.a. over nevenwerkzaamheden, aannemen geschenken, de gedragscode, etc). ○ "Bekrachtigen" omvat zaken als het afleggen van de eed/belofte, aandacht voor de kernwaarden in het R&O-gesprek, landelijke campagnes als 'Altijd Alert' en nieuwsberichten op intranet. Ook is een toolbox ontwikkeld met middelen (i.e. dilemmavideo's, factsheets, presentaties) om het goede gesprek te voeren. De politie heeft de theatervoorstelling Rauw ontwikkeld, waarvan op 2 februari 2021 een filmversie is uitgebracht. Rauw is bedoeld om het onderlinge gesprek te bevorderen. ○ "Begrenzen" krijgt vorm in onderling en in de lijn aanspreken, helderheid over grenzen in richtlijnen en codes, en in het onderzoeken en straffen bij plichtsverzuim en misstanden. Op 15 januari 2019 informeerde u – op verzoek van Van Dam (CDA) – de Kamer middels een brief over de wijze waarop binnen de politie het proces van onderzoek en strafoplegging naar (vermeend) plichtsverzuim door ambtenaren van politie is georganiseerd. • Medewerkers van de politie worden gescreend. Op 13 oktober 2020 is de Wet screening ambtenaren van politie en politie-externen aangenomen. In de wet is voorzien dat iedereen die bij of voor de politie werkt een vorm van screening ondergaat. In de toekomst wordt gescreend bij aanvang van werk en ook gedurende de werkzaamheden. Hiertoe zijn de middelen her-screening (incidenteel en periodiek), continue controle (koppeling met strafregister) en de meldplicht in de wet opgenomen. In de
----------------------------	---

toekomst mogen meer gegevens in het onderzoek worden betrokken en wordt een omgevingsonderzoek bij risicovolle functies ingevoerd. **Inwerkingtreding van de wet is nu voorzien in de zomer van 2022.**

- De politie en KMar zijn in 2018 geëvalueerd door het anti-corruptieorgaan Groep Staten tegen Corruptie van de Raad van Europa (**GRECO**). De evaluatoren waren positief over de politie en KMar en hebben nog een aantal aanbevelingen gegeven die het integriteitsbeleid kunnen verbeteren. U heeft in 2021 de TK opnieuw geïnformeerd naar aanleiding van de tussentijdse rapportage.
- Door het **WODC** is onderzoek **gedaan** naar **belangenconflicten na uitdiensttreding** bij de KMar en politie. Hierbij zijn geen relevante dossiers aangetroffen. Wel zijn er mogelijke risico's onder de aandacht gebracht. Op 31 augustus hebt u het rapport met een beleidsreactie naar de TK verstuurd.
- Op verzoek van de Korpsleiding is door de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) een **meerjarige analyse uitgevoerd naar de omvang, aard en ernst van normafwijkend gedrag door aspiranten**. Uit het onderzoek blijkt dat het aantal interne onderzoeken naar aspiranten in absolute aantallen toeneemt, maar dat deze toename gelijke tred houdt met de toename van het aantal aspiranten in de onderzochte jaren. Op ** januari 2022 heeft u het rapport met een aanbiedingsbrief naar de TK verstuurd. Tevens zijn er door het lid Helder (PVV) vragen gesteld naar aanleiding van het rapport.

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Niet Vet

5.1.2.e

5.12.e

2.1

5.2.1

Parlementaire geschiedenis

- Op 12 november 2020 is een review over de afdelingen Veiligheid Integriteit Klachten (VIK) naar de TK gestuurd, begeleid met een Kamerbrief Contouren Vernieuwd Stelsel Integriteit. In de brief staat uitgelegd wat de 3 uitgangspunten zijn (nl. Rechtszekerheid, kwaliteit, scheiding disciplinair en strafrechtelijk), en welke maatregelen de korpschef neemt om het stelsel te vernieuwen en te verbeteren:
 - a. Verbeterde triage, betere protocollering, centrale monitoring en sturing vanuit al bestaand centraal beleidsteam VIK;
 - b. Een centraal onderzoeksteam wat de grotere complexe en/of eenheid overstijgende zaken gaat oppakken;
 - c. Een heldere scheiding tussen strafrechtelijk en disciplinair onderzoek;
 - d. Meer aandacht voor preventie waaronder screening (wetsvoorstel door EK aangenomen);
 - e. Aandacht voor lerend vermogen van de organisatie en leercirkels;
 - f. Aandacht voor leiderschap en gedrag.
- Tijdens het SO begin December 2020 hebben Kamerleden gepleit voor een onderzoek door een onafhankelijke commissie. Hierbij is ook aandacht gevraagd voor het herstellen van aangerichte schade.

	<p>De politie heeft aangegeven de signalen te hebben onderzocht en dat slechts enkele medewerkers zich hebben gemeld via bestaande structuren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uw voorganger heeft op 20 mei 2021 een brief aan de TK gestuurd waarin u aangeeft dat de Korpsleiding zal toewerken naar meer eenduidigheid en helderheid over sancties in geval van discriminatoire en racistische uitspraken. In dat kader worden in het korps nu dialoog gesprekken gehouden in de eenheden die verkennen op welke manier de organisatie kan omgaan met meldingen van discriminatie tijdens de verschillende fasen van een disciplinair onderzoek (aannemen van de melding, het feitenonderzoek, de afweging van de reactie op de feiten, toepassen van de reactie op de feiten). Naar verwachting kunnen voor de zomer van 2022 vervolgstappen worden ontwikkeld. • Naar aanleiding van de motie Dittrich heeft uw voorganger op 18 juni 2021 een reactie naar de EK en TK gestuurd over het disciplinaire stelsel bij de politie. In de brief is aangegeven de achterliggende gedachte van de motie te ondersteunt-ondersteunen en pleit voor meer transparantie, openbaarheid en specifieke deskundigheid. Mede gelet op de onlangs ingezette trajecten (Vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken, verbeterde klachtenbehandeling, vernieuwd stelselherziening geweldsaanwending en alle acties die nu voorzien zijn onder het programma Politie voor Iedereen acht u een vernieuwd disciplinair stelsel (extern tuchtrecht) niet opportuun. • Er is door politie een <u>Masterplan</u> ontwikkeld met als primair doel om de aanbevelingen van de review interne onderzoeken in werking te brengen. Het masterplan bestaat uit een hoofddocument en deelopdrachten. In het hoofddocument wordt structuur en richting aangebracht. In de deelopdrachten wordt middels een plan van aanpak een (operationele) uitwerking op detailniveau uitgewerkt. <u>Voor de bespoediging van de uitwerking van de aanbevelingen is een projectleider aangesteld.</u> • Naast het masterplan is er ook een strategisch advies "Omdat het om ónze mensen gaat" in ontwikkeling over vernieuwingen in het integriteitsstelsel in brede zin met speciale aandacht voor het menselijk handelen en de professionele maat. Hierop is op 1 oktober een kwartiermaker gestart met het verbeteren van het integriteitsstelsel waaronder de verdere implementatie van de aanbevelingen vanuit de review. • De kwartiermaker gaat een organisatie bouwen waar beleid <u>op het gebied van integriteitsbevordering</u> wordt ontwikkeld, monitoring en compliance op de uitvoering van de interne onderzoeken uitgevoerd en de uitvoering van complexe interne onderzoeken gaat plaatvinden. Daarnaast zal er gewerkt worden aan de anti-corruptie aanpak. Bij de samenhang van deze onderwerpen zal nadrukkelijk aan preventie worden gewerkt.
--	---

Feiten & cijfers

- Aantal gestarte onderzoeken en ontslagen (afkomstig uit Jaarverantwoording 2020). De jaarverantwoording 2021 wordt naar de TK verzonden omstreeks juni 2022.

Jaar	Aantal zaken*	Aantal disciplinaire onderzoeken**	Aantal betrokkenen
2020	*	461	421
2019	1316	530	499
2018	1286	520	549
2017	1291	515	557

* Zaak: zaak wordt gestart naar aanleiding van een melding, klacht, aangifte of incident. Zaak kan tot meerdere onderzoeken leiden (bijvoorbeeld zowel disciplinair als strafrechtelijk).

** Onderzoek: Disciplinair onderzoek door en onder verantwoordelijkheid van de politie. Strafrechtelijke onderzoeken zijn niet in de tabel meegenomen, aangezien het OM deze onderzoeken uitvoert en afdoet.

Overzicht integriteitsschendingen 2020

Categorie integriteitsschending	Aantal disciplinaire maatregelen per categorie
Financiële schending	4
Lakken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	01
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	80
Misbruik bevoegdheden	15
Misbruik geweldsbevoegdheid	10
Misbruik positie en belangenverstrengeling	11
Ongepaste communicatie	15
Ongepaste gedragingen in privésfeer	74
Ongepaste omgangsvormen	22
Eindtotaal	312

In 2020 is het aantal ontslagbesluiten gedaald ten opzichte van 2019. Dit is gelegen in het feit dat er minder voorwaardelijke ontslagen zijn opgelegd.

Dossierhouder	5.1.2.e / 5.1.2.e
Bereikbaarheid	5.1.2.e / 5.1.2.e

Spreektekst – stelsel integriteit

- De politie heeft vergaande bevoegdheden binnen onze samenleving. Daarom is het van groot belang dat de burger kan vertrouwen in de organisatie. Integriteit is hierin een belangrijke bouwsteen.
- In een organisatie van meer dan 60.000 medewerkers kunnen misstappen en gevallen van plichtsverzuim nooit uitgesloten worden. Normschendingen komen immers in iedere organisatie voor.
- Wat van belang is, is hoe de politie hierop reageert én hiervan leert. Het vertrouwen van de burger moet iedere dag weer worden gewonnen. En iedere agent moet kunnen rekenen op een integere omgeving.
- De politie streeft naar het creëren van een ethisch werkklimaat, waarin integriteit zo goed mogelijk bevorderd wordt.
- Zij beschikt over een duidelijk handelingskader en een palet aan instrumenten om de integriteit van de organisatie te bevorderen en te bewaken (o.a. de beroepscode, handelingskaders, afdelingen VIK in elke eenheid, preventiecoördinatoren, de ambtseed/belofte, als ook de trainingen en de film "Rauw" gericht op het bevorderen van gesprekken over integriteit).

- Daarnaast blijft de politie in ontwikkeling zoals blijkt uit verbetering van het integriteitsstelsel, waarover ik uw Kamer meerdere malen heb geïnformeerd.
- Rechtszekerheid, verbetering van kwaliteit en een helder onderscheid tussen strafrechtelijk en disciplinaire onderzoeken zijn hierbij belangrijke uitgangspunten.
- Er is een kwartiermaker gestart met als specifieke taak het verbeteren van het integriteitsstelsel ~~en~~ het implementeren van de aanbevelingen vanuit de review, het aanpakken van corruptie en het komen tot een afdeling die op centraal niveau complexe interne onderzoeken kan uitvoeren.
- Ik vind het belangrijk dat de politie de tijd krijgt om deze organisatieontwikkeling - op zorgvuldig en duurzame wijze - tot stand te brengen.
- Integraliteit is hierbij een belangrijk uitgangspunt. De ontwikkelingen moeten worden gezien in samenhang met trajecten als de stelselherziening geweldsaanwending, de verbeterde klachtenprocedure en Politie voor Iedereen.
- Over de voortgang op deze trajecten blijf ik met de korpschef in gesprek en zal ik uw Kamer regelmatig informeren, bijvoorbeeld in het halfjaarbericht.

5.2.1

Q&A Rapport Aspiranten en het glazen politiehuis

QA's Druk op de politiecapaciteit

Vraag:

Hoe lang gaat de druk op de GGP nog voortduren?

Antwoord:

- De verwachting is dat de bezetting van de GGP in de loop van 2024/2025 weer op orde zal zijn.

QA's Corona en werkdruk

Niet onder reikwijdte



Vraag:

Wat vindt u van de uitkomsten van dit rapport?

5.2.1

Antwoord:

- Het is goed dat de politie door het doen van onderzoek aandacht heeft voor de integriteit van haar medewerkers en de mate waarin normafwijkend gedrag voorkomt.
- Het rapport een goed beeld geeft van de omvang, aard en ernst van normafwijkend gedrag door aspiranten.
- Dit helpt de organisatie om scherp te blijven kijken naar haar waarden en normen en aandacht te hebben voor het gezag en uitstraling van het werken bij de politie.
- Ik vind het belangrijk dat politiemedewerkers bewust zijn van hun voorbeeldfunctie die zij hebben ten opzichte van eenieder.
- De korpschef heeft aangegeven alle aanbevelingen naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek over te nemen.
- Waar nodig zal ik uw Kamer hierover informeren.

Bij doorvragen:

- Het onderzoek toont aan dat het aantal interne onderzoeken naar aspiranten in absolute aantallen toeneemt, maar dat

5.2.1

deze gelijke tred houdt met de toename van het aantal aspiranten.

- Het gaat om het aantal gestarte interne onderzoeken, waarbij nog niet is vastgesteld dat er daadwerkelijk sprake is van plichtsverzuim.
- Werden er in 2016 nog 18 onderzoeken naar aspiranten verricht, in 2020 waren dat er 38. In dezelfde periode nam het aantal met ruim 1700 aspiranten toe.
- Het percentage aspiranten dat betrokken raakte bij integriteitszaken is, sinds 2017, stabiel gebleven en ligt rond de 1%.
- Uit het onderzoek blijkt geen toenemend normoverschrijdend gedrag door aspiranten.
- De ernst van normoverschrijdend gedrag is wel toegenomen en daar gaat de politie aan werken.
- Daarnaast heeft de politie al daadwerkelijk maatregelen genomen bijvoorbeeld door studenten bij aanvang van hun opleiding nog geen toegang te verlenen tot informatiesystemen, maar pas in een later stadium.
- Er oefendatabases beschikbaar zijn, waarin studenten informatie leren zoeken zonder dat zij gebruik hoeven te maken van echte data.

5.2.1



Vraag:

Vindt u dat aspiranten voldoende worden gescreend?

Antwoord:

- Tijdens de selectieprocedure moet de kandidaat voldoen aan de wettelijk bepaalde ondergrens selectienormen en aanstellingseisen, ook op het gebied van integriteit.
- Bij de screening wordt gekeken naar een veelvoud aan indicatoren, waaronder de waarden en normen, die de betrouwbaarheid en geschiktheid van de kandidaat-aspirant raken, alvorens zij kunnen worden aangesteld als politieambtenaar.
- De screening vindt plaats o.a. door middel van een gesprek, meestal op politiebureaus, een administratieve naslag in justitiële documentatie, een check met instemming van de kandidaat op de aanwezigheid en/of gebruik van sociale media en indien daar dringende aanleiding voor is een aanvullend huisbezoek.
- Het onderzoek laat zien dat er blijvende aandacht voor het onderwerp integriteit tijdens en voorafgaand aan de politieopleiding nodig is. Screening is daar onderdeel van.

Bij doorvragen:

- Daarnaast ligt er een wetsvoorstel screening die de screening van politieambtenaren op integriteit intensiveert.

- Om tijdens deze screening een beeld te krijgen van de betrouwbaarheid van een kandidaat-politieambtenaar wordt bij invoering van dit voorstel wordt ook gekeken naar verslavingen en gedrag dat een verhoogd risico kan vormen voor de integriteit van een politieambtenaar.
- Het onderzoek richt zich naast de kandidaat ook op de directe omgeving van de betrokkene.
- Met dit voorstel wordt het mogelijk om politieambtenaren tijdens de werkzaamheden continu te screenen. Ook worden politieambtenaren verplicht om relevante wijzigingen in de persoonlijke situatie te melden, waarna opnieuw een betrouwbaarheidsonderzoek kan volgen.

Vraag:

Meent u dat er aanvullend onderzoek moet worden gedaan naar de migratie-achtergrond bij integriteitsschendingen?

Antwoord:

- Om te kunnen worden aangesteld als politieambtenaar moeten medewerkers voldoen aan de wettelijk bepaalde ondergrens van selectienormen en aanstellingseisen op het gebied van betrouwbaarheid en integriteit. De politie hanteert hierbij een neutrale uitgangspositie.
- Er blijkt geen verschil in betrouwbaarheid tussen medewerkers met een migratie-achtergrond en medewerkers zonder migratie-achtergrond.
- Het is goed dat de politie door het doen van onderzoek zicht houdt op het gedrag ten opzichte van de beroepscode van de politie en de mate waarin dat gedrag voorkomt.
- Belangrijk is namelijk dat een goed beeld wordt verkregen van de beweegredenen van deze aspiranten om over te gaan tot normoverschrijdend gedrag.
- De politie zal dan ook in lijn met de aanbevelingen van het onderzoek voortaan in elk disciplinair onderzoek meer expliciete aandacht besteden aan de motieven van normoverschrijdend gedrag.

- Dit zal met name zijn in de (disciplinaire) hoorgesprekken en (strafrechtelijke) verhoren van de betrokken politieambtenaren.
- Daarnaast komt er meer aandacht voor het detecteren van door de organisatie gemiste kansen om normoverschrijdend gedrag te voorkomen.

52.1



Vraag:

Wordt met de screening naar social media van de kandidaat de privacy wel voldoende geborgd?

Antwoord:

- Iedereen die bij de politie wil werken moet van onbesproken gedrag zijn. Om dit te onderzoeken ondergaat een kandidaat een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (screening).
- Bij de politiescreening wordt gekeken of er risico's zijn als de kandidaat bij de politie gaat werken en hoe betrouwbaar hij/zij is.
- Hiervoor wordt de kandidaat gevraagd om informatie aan te leveren, waaronder of de kandidaat op social media zit en zo ja, op welke platformen;
- De politie informeert de kandidaat in lijn met de privacyregels in de vacaturetekst en na de sollicitatie dat screening, waaronder op social media, onderdeel uitmaakt van de selectieprocedure.

Vraag:

Vindt u naar aanleiding van het rapport dat huisbezoeken een verplicht onderdeel moet worden van de screening?

Antwoord:

- Een huisbezoek is een zware inmenging in de persoonlijke levenssfeer.
- In de wet en AMvB screening is geen verplichting opgenomen voor het doen van een huisbezoek als vast onderdeel van het betrouwbaarheidsonderzoek.
- Uit de praktijk is gebleken dat het afleggen van een huisbezoek in de regel niet noodzakelijk voor het verkrijgen van de gegevens die nodig zijn voor het onderzoek naar de betrouwbaarheid van een persoon.
- Het voeren van een gesprek op een politielocatie is doorgaans voldoende om de betrouwbaarheid van de betrokkene te beoordelen.
- Indien er moverende redenen zijn om het gesprek toch bij betrokkene thuis te voeren, is dat een mogelijkheid.
- Een huisbezoek kan plaatsvinden als er gerede twijfel bestaat aan de volledigheid of juistheid van de door betrokkene verstrekte gegevens en wordt de kandidaat verzocht om medewerking te verlenen aan een huisbezoek.

Q&A's – Vernieuwd stelsel integriteit

Vraag:

Wat is de voortgang van het vernieuwd stelsel integriteit n.a.v. de review VIK?

Antwoord:

- In opdracht van de KC is vorig jaar een kwartiermaker gestart die leidinggeeft aan de te ontwikkelen kwartiermakersorganisatie, waarin de verdere implementatie van de aanbevelingen vanuit de review wordt vormgegeven.
- **Landelijke voorziening:** Er zijn verschillende scenario's uitgewerkt voor de inrichting van een landelijke voorziening voor meer complexere typen zaken. Hierbij wordt o.a. gekeken naar centrale capaciteit, regionale en centrale expertise en op-/afschalingsmodellen.
- Nog dit jaar zal er een advies volgen waarop interne besluitvorming plaatsvindt, om op Q1 2022, te komen tot de daadwerkelijke inrichting én start van de landelijke voorziening.
- **Triage:** Een werkgroep, specifiek gericht op het thema triage, heeft een analyse uitgevoerd ten aanzien van de actuele situatie van triage in de organisatie en de diverse werkwijzen

- Naar aanleiding van deze analyse is gekozen voor het opstarten van een pilot, verdeeld over een drietal eenheden, om gezamenlijk te ondervinden welke werkwijze (ten aanzien van o.a. het mandaat van het bevoegd gezag) de voorkeur geniet.
- In Q1 2022 wordt gestart met de implementatie van een eenduidige (mét ruimte voor menselijke maat) triage procesorganisatie breed. De uitkomsten van de pilot worden hiervoor gebruikt.
- **Monitoring:** In afwachting op een nieuw systeem zijn procesafspraken gemaakt om middels het huidige registratiesysteem bij te kunnen dragen aan transparantie, rechtsgelijkheid en betrouwbare signalering van ongewenste gedragingen.
- Per 1 januari 2022 is organisatie breed op eenduidige wijze worden geregistreerd om de meest relevante (sturings)informatie te kunnen ophalen en monitoren.
- **Vervolg:** In 2022 wordt ook een analyse gemaakt of de informatie voldoet aan de behoefte van de stakeholders om tot definitieve indicatoren te komen.
- De politie zet zich daarnaast in op eenduidige registratie en monitoring zodat het kan leren van fouten en transparant communiceert over de geleerde lessen en aanbevelingen.
- Daarnaast zal er gewerkt worden aan de anti-corruptie aanpak.

- Veranderingen vergen continue aandacht maar ook tijd om goed te organiseren. Het is van belang dat politie de tijd krijgt om dit zorgvuldig te doen zodat medewerkers weten waar zij aan toe zijn in geval van een disciplinair onderzoek maar ook, indien nodig, en de juiste zorg krijgen.
- Ik informeer uw Kamer regelmatig over de voortgang van deze trajecten, bijvoorbeeld in het halfjaarbericht.

52.1

Vraag:

Wat is er in de afgelopen tijd concreet gebeurd met het vernieuwd stelsel integriteit n.a.v. de review VIK?

Antwoord:

- Ik heb uw Kamer in het eerste halfjaarbericht geïnformeerd over de regiegroep die is gestart om de aanbevelingen uit de Review VIK in kaart te brengen.
- Door de regievoerder is een nadere analyse gemaakt van de organisatie en de huidige inrichting, processen en werkwijzen zijn hiervoor nauwkeuring in kaart gebracht.
- Vervolgens zijn er een aantal werkgroepen ingesteld om vervolg te geven aan de specifieke deelopdrachten.
- Hiervoor zijn er concrete stappen gezet in de vorm van pilots voor wat betreft triage (casescreening) en eenduidige registratie. Deze zijn vervolgens geëvalueerd en de opbrengsten worden, als zij daarvoor rijp worden geacht, gebruikt voor de hele organisatie.
- Omdat deze trajecten deel uitmaken van een bredere organisatieontwikkeling vergt dit tijd om goed te organiseren. Die tijd wil ik politie ook geven.
- Ik verwacht in het komende jaar concrete voortgang te kunnen melden en informeer u daarover regelmatig.

52.1

Vraag:

Er zou een vorm van triageproces worden ingericht om cases te screenen en door te geleiden. Wordt dit nu toegepast?

Antwoord:

- Een belangrijk uitgangspunt in het stelsel integriteit is rechtszekerheid. Een uniform en eenduidig triageproces draagt hier in belangrijke mate aan bij.
- Een werkgroep heeft de huidige situatie van triage geanalyseerd.
- Naar aanleiding hiervan zijn pilots gestart in drie eenheden met als doel te komen tot één landelijke werkwijze.
- Er is gestart met de implementatie van een eenduidig (mèt ruimte voor menselijke maat) triage proces in de hele organisatie.

Vraag:

Er zou een centraal team worden ingericht voor complexe zaken en eenheidsoverstijgende vraagstukken. Hoe staat het daarmee?

Antwoord:

- Een landelijke voorziening moet bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van de onderzoeken door de VIKs.
- Om dit te realiseren is een werkgroep ingesteld.
- Voor de inrichting zijn een aantal scenario's uitgewerkt.
- In het eerste kwartaal 2022 zal worden begonnen met de daadwerkelijke inrichting van de landelijke voorziening.
- Dit gebeurt vanuit de eerdere genoemde kwartiermakersorganisatie, die zich richt op het komen tot een team of afdeling voor het uitvoeren van complexe interne onderzoeken, voor de aanpak van corruptie en voor integriteitsbevordering in meer algemene zin.

Vraag:

Om te kunnen leren van zaken en werkwijzen worden zaken voortaan adequaat geregistreerd en gemonitord. Gebeurt dit nu en wat zijn de eerste lessen daaruit?

Antwoord:

- Om adequaat te registreren en monitoren is een nieuw systeem nodig. De ontwikkeling hiervan is gestart maar neemt nog enige tijd in beslag.
- Per 1 januari 2022 wordt beoogd om organisatie breed op eenduidige wijze te registreren en zo de meest relevante (sturings)informatie te kunnen ophalen en monitoren.
- Dit aan de hand van procesafspraken om met het huidige registratie in te zetten op transparantie, rechtsgelijkheid en betrouwbare signaleringbelangrijke uitgangspunten in het integriteitsstelsel.

Vraag:

Atypisch bevragen is iets waar de Kamer al lang op wacht. Wanneer wordt dit gerealiseerd en wat is nog nodig voor afronding?

Antwoord:

- De pilot atypisch bevragen is afgerond en geëvalueerd.
- Dit heeft geleid tot een model en werkwijze dat "Protective monitoring" is genoemd.
- De KC heeft vooralsnog besloten dit nog niet landelijk uit te rollen maar eerst invulling te geven aan een integraal plan voor preventie en bewustwording. "Protective monitoring" is het sluitstuk.
- Na verdere intensivering van preventie en bewustwording, zal het vraagstuk protective monitoring opnieuw worden ingebracht voor interne besluitvorming, en overleg met de bonden en de COR (Centrale Ondernemingsraad).

Vraag:

Wat doet u voor politiemedewerkers die door de kwaliteit van de VIK-onderzoeken beschadigd zijn geraakt?

Antwoord:

- Medewerkers moeten altijd terecht kunnen bij hun leidinggevende, eventueel de politiechef, bij een **vertrouwenspersoon** en bij de politieombudsfunctionaris.
- Als blijkt dat politiemedewerkers beschadigd zijn gedurende het traject is het allereerst van belang dat er wordt ingezet op het herstel.
- ~~Daarnaast kunnen medewerkers een besluit altijd voorleggen aan de rechter.~~
- De rechter toetst, op verzoek van een betrokkene **marginaal** het zorgvuldige verloop van het traject van onderzoek en voorbereiding van het besluit.
- De rechter kan het korps opdragen een **nieuwe beslissing** te nemen ~~waarbij de rechter wel 'instructies' kan meegeven besluiten een straf te verminderen als een traject te lang heeft geduurd.~~
- Als de rechter een besluit tot onvoorwaardelijk ontslag vernietigt dan wordt de medewerker gecompenseerd als ware er geen ontslag geweest.
- Daarnaast zal er met de medewerker worden bekeken hoe hij of zij weer veilig kan terugkeren in het team. Hierbij wordt door de werkgever maatwerk toegepast.

52.1

52.1

Vraag:

Hoe ziet het preventieve integriteitsbeleid van de politie eruit en welke maatregelen neemt de politie om laakbaar gedrag te voorkomen?

Antwoord:

- De politie neemt veel preventieve en repressieve maatregelen op het terrein van integriteitsbeleid, informatiebeveiligingsbeleid en screeningsbeleid.
- Dit gebeurt bijvoorbeeld door het stimuleren van het goede gesprek over integriteit.
- Hiervoor is een toolbox ontwikkeld. Ook de voorstelling Rauw, waar inmiddels ook een filmversie van ontwikkeld is, moedigt dit belangrijke gesprek aan. Deze filmversie wordt onder andere binnen het initiële onderwijs ingezet.
- Meldingen en signalen worden onderzocht en indien daaruit volgt dat plichtsverzuim is gepleegd, wordt daartegen disciplinair opgetreden.
- Daarnaast is Er is een werkgroep vanuit de aanbevelingen van de review bezig om preventie een centraal onderdeel te maken van de inspanningen op het gebied van integriteit. Er zijn coördinatoren preventie die in samenwerking met elkaar activiteiten en informatievoorziening op het gebied van preventie realiseren.
-

5.2.1

5.2.1

5.2.1

QA – Wijzigen sanctiestelsel tbv discriminatie

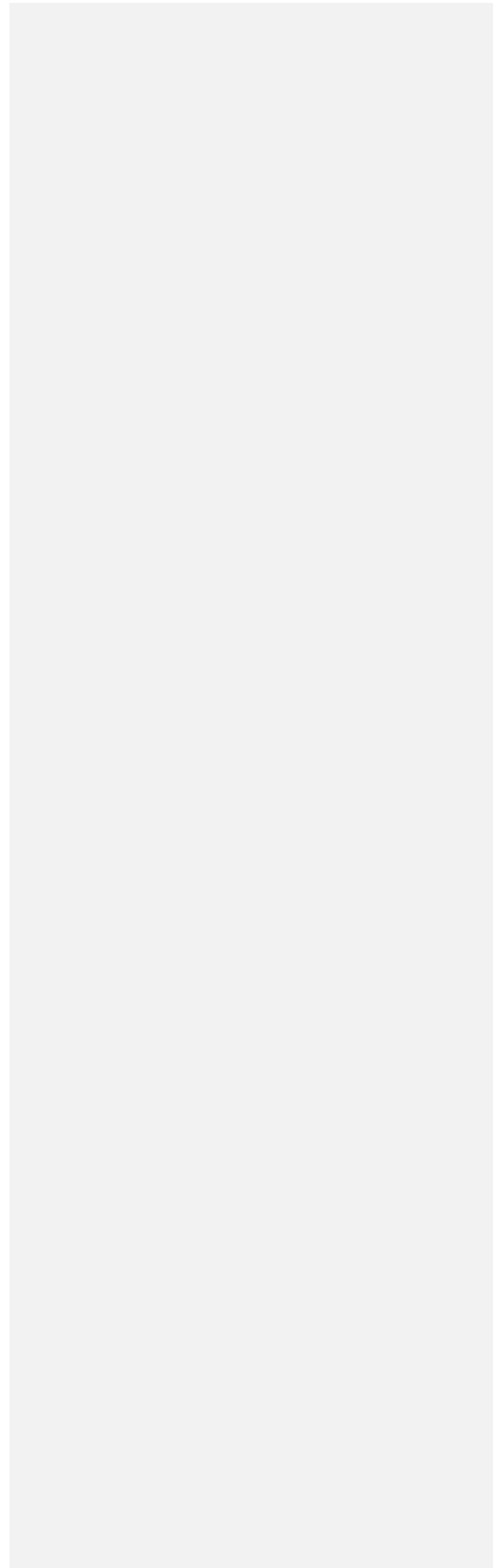
Vraag:

Hoe staat het met de dialoogsessies die de politie zou organiseren n.a.v. de Rotterdamse whatsapp-casus? en wordt het sanctiestelsel bij de politie gewijzigd?

Antwoord:

- In het korps ~~worden nu~~ zijn meerdere dialoog gesprekken gehouden in de eenheden om te verkennen op welke manier de organisatie kan omgaan met meldingen van discriminatie tijdens de verschillende fasen van een disciplinair onderzoek (aannemen van de melding, het feitenonderzoek, de afweging van de reactie op de feiten, toepassen van de reactie op de feiten).
- Op basis van de ervaringen uit die dialoogsessies worden voor de zomer van 2022 vervolgstappen ontwikkeld die zowel de lijn als de staf helpen om goed om te gaan met discriminerend gedrag in of door het korps.
- Deze vervolgstappen worden verbonden met andere lopende ontwikkelingen op het gebied van het verbeteren van het disciplinaire proces en het toegankelijk maken van loketten waar medewerkers meldingen kunnen doen of hulp kunnen inroepen.
- De korpsleiding is over de manier waarop omgegaan wordt met discriminerend gedrag in het korps ook in gesprek met de politietop en het Netwerk Divers Vakmanschap.

- Ook externe belanghebbenden, zoals de onlangs gevormde Raad van Inspiratie en Advies zal worden betrokken bij deze gesprekken zodat zij een eerlijk en realistisch beeld kunnen vormen van de complexiteit van het onderwerp.



Vraag:

Kunt u openheid geven in de beoordelingskaders bij het bepalen van de zwaarte van de disciplinaire maatregel die wordt opgelegd en hoe daarin de objectiviteit wordt gewaarborgd?

Antwoord:

- Bij het opleggen **een** disciplinaire wordt rekening gehouden met jurisprudentie en tevens wordt gekeken naar soortgelijke zaken binnen de **AP** (de interne advisering middels het **SMO**) ihkv oa **zorgvuldig** en **rechtsgelijkheid**.
- De beoordelingskaders zijn met name neergelegd in de Ambtenarenwet 2017, het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) en de Beroepscode politie.
- In de Ambtenarenwet zijn de verplichtingen van de ambtenaar opgenomen.
- In het BARP is het beoordelingskader van plichtsverzuim opgenomen.
- Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van voorschriften als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
- In de Beroepscode politie zijn de vier kernwaarden van de politie verwoord (integer, betrouwbaar, moedig en verbindend) en gekoppeld aan het politiewerk.
- De vier kernwaarden vormen een toetssteen voor hetgeen van de politie als goed ambtenaar wordt verwacht.

52.1



- De Korpschef werkt toe naar eenduidigheid en helderheid over sancties in geval van discriminatoire en racistische aspecten.
- Ik zal uw Kamer hierover blijven informeren.

Eventueel bij doorvragen:

- De rechtmatigheid van disciplinaire beslissingen kan worden getoetst door onafhankelijke derden, in concreto de bestuursrechter.
- Daarnaast geeft de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening politieambtenaren (AGFA) in gevallen waarbij bepaalde grondrechten in het geding zijn haar advies.
- Dit zijn belangrijke reeds bestaande waarborgen om voor kwaliteit en consistentie van disciplinaire beslissingen te zorgen.

5.2.1



Van: 5.2.1
Aan: 5.2.1
Cc: 5.2.1, 5.2.1
Onderwerp: Memo uit sectorjaarplan
Datum: woensdag 26 januari 2022 15:37:34

Hai 5.2.1

In het sectorjaarplan van de PA staat op pagina 21 het volgende:

MEMO

In 2021 is er in het kader van de RIE (Risiko Inventarisatie en Evaluatie), een onderzoek gedaan naar de Sociale en Psychische belasting van onze medewerkers binnen de Staf. Uit het onderzoek kwam naar voren dat de werkdrukdruk binnen de Staf bijzonder hoog is. Verder wordt er aangegeven dat er soms sprake is van onveilige situaties door het gedrag van enkele collega's. De leiding van de Staf heeft de resultaten van de MEMO besproken in de teams en clusters, en heeft een Plan van Aanpak opgesteld om de mentale en sociale druk aan te pakken. Ook in 2022 zal dit plan worden "uitgelopen".

In het kader van preventie (en interne veiligheid binnen onze eigen onderdeel) ben ik benieuwd naar de volledige uitkomsten van dit onderzoek. Indien mogelijk zou ik deze graag willen inzien. Verder verneem ik graag in hoeverre de staf dit opgesteld heeft in een plan van aanpak naar de teams of waar ik dit kan teruglezen en wat de status is betreffende dit plan van aanpak. De frase "soms sprake is van onveilige situaties door gedrag van enkele collega's" is zorgwekkend. Preventie is niet alleen van toepassing op andere locaties maar ook zeker intern binnen de taak staf, in onze eigen teams. Hierin denken we graag mee.

Met vriendelijke groet,

5.2.1

Intern onderzoeker – Preventie

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
M 5.2.1

www.politieacademie.nl

Aantekeningen Themagroep Klachten 27 januari 2022

2. Mededelingen:

PDC:

-Niet onder reikwijdte

-binnen RCS's is een hoge werkdruk. Het kan betekenen dat een klacht aangaande je eigen eenheid in een andere eenheid binnenkomt en vervolgens wordt doorgezet naar de betreffende eenheid

Korpsstaf:

-de inspectie J&V start binnenkort met haar onderzoek naar klachtbehandeling. Er volgt een overleg met de korpsstaf wat punten van onderzoek zullen worden

-uit Cognos kun je de rapportage klachten halen. Als je geen toegang hebt tot dit systeem, dan je eigen teamchef autorisatie vragen

-uit overleg tussen de ombudsfunctionaris en korpschef is voortgekomen dat de VIK's als frontoffice gaan dienen om klachten van collega's tegen collega's te behandelen. Dit is ook in de teamchefs VIK besproken. Informatie volgt.

Alvast nadenken hoe dit vorm te geven binnen de PA.

3. Notitie verzwarende omstandigheden

Er is rechtsongelijkheid binnen de eenheid. Er zal in feite eerst een functieonderzoek moeten plaatsvinden naar de functie van klachtbehandelaar.

5.2.1 is contactpersoon.

4. Voorbeeldbrief afdoening klacht bij niet legitimeren door een politieambtenaar. Dit punt schuift door, omdat de inbrengers van dit punt verhinderd waren.

5. Het jaarplan wordt 10 maart besproken in de Themagroep klachten. Iedere eenheid brengt zijn eigen plan van aanpak in.

6. Er wordt een behoorlijkheidswijzer ontwikkeld voor de burger die een klacht indient. Nu laten houding/gedrag/taalgebruik nogal te wensen over. Je kunt dan eisen stellen aan de klachtbehandeling.

7. Actielijst.

De opleiding klachtbehandelaar voor het jaar 2023 wordt opnieuw ontwikkeld.

8. Rondvraag

Den Haag:

De klachtencoördinator heeft contact gezocht met VGW of klachtbehandelaars die last ondervinden van klagers met moeilijk klaaggedrag hulp kunnen krijgen. Informatie wordt in dit overleg bekendgemaakt.

Limburg:

Binnen de eenheid Limburg is i.h.k.v. preventie de visie 'ethisch werkklimaat' in ontwikkeling. Vooruitlopend op de toekomstige wijzigingen in de taakstelling van VIK is dit opgepakt. Preventie zal meer centraal komen te staan.