



Vermissingen uit magazijn AO

5.2.1

Definitief

Versie 1.0

Versie datum 30 januari 2022

Waar gaat het feitelijk om?

- Er is geconstateerd dat er (mede) gebruik is gemaakt van goederen / apparatuur uit het magazijn voor privédoeleinden. Dit zowel in tijdelijke als definitieve vorm.
- Het naleven van procedures / afspraken rond de uitgifte en vermissing van goederen vond niet op de juiste manier plaats, danwel konden niet op een juiste manier worden uitgevoerd, waardoor onduidelijk was welke apparatuur beschikbaar was. Materialen en apparatuur die vernietigd moesten worden zijn ten behoeve van eigen gewin meegenomen.

- Er vond met grote regelmaat een onjuiste bejegening van collega's van het magazijn plaats waardoor zij zich niet in staat voelden of waren om hun werkzaamheden naar behoren uit te voeren. Signalen hierover richting leidinggevenden leiden niet tot adequate opvolging.
- Mede hierdoor is een cultuur ontstaan waardoor men elkaar niet meer aansprak op gedrag en er onzorgvuldig werd omgegaan met waardevolle apparatuur bestemd voor operationele doeleinden. Hierdoor is op sommige momenten vertraging in de operatie ontstaan en zijn er onnodige vervangingskosten gemaakt.

Deze opsomming is niet limitatief.

Bovenstaande heeft geleid tot een aantal directe interventies in december 2021.

- De toegang tot het magazijn is per direct beperkt tot teamleden van het magazijn, de teamleider en de teamchef AO. Een uitzondering is gemaakt voor de collega's met BHV werkzaamheden in gebouw M als nevenfunctie.
- De toegang tot het magazijn door overige collega's mag alleen plaatsvinden onder begeleiding van een medewerker van het magazijn.
- De medewerkers van magazijn zijn opnieuw gewezen op bestaande procedures en hun essentiële rol in de opvolging daarvan. Het toezicht hierop wordt aangescherpt.
- Door de coördinator van het magazijn wordt een actuele vermissingslijst opgesteld en ter beschikking gesteld aan rapporteur.
- Er is een document gemaakt dat per mail verstuurd zal worden. Daarin wordt de collega's van AO gesommeerd om apparatuur welke in hun bezit is en die op dit moment niet voor operationele doeleinden wordt gebruikt per direct te retourneren. Deze mail wordt verzonden zodra de keuze van het bureau VIK duidelijk is wat de opvolging van deze rapportage wordt. De concepttekst van het document wordt als bijlage bijgevoegd.

Welke maatregelen zijn / worden nog genomen?

- Interventies in bedrijfsvoering van het operationeel magazijn zijn ingevoerd en worden waar nog nodig verder geïmplementeerd. Hierbij valt onder andere te denken aan:
 - het verbeteren van de onderlinge aanspreekcultuur
 - het verbeteren van de onderlinge communicatie
 - het invoeren en handhaven van nieuw toegangsregime
 - de verbetering van een eenduidige uitvoering van de administratieve taken.
- Interventie richting de medewerkers van AO d.m.v. het sturen van de bijgevoegde mail en de daarbij geformuleerde opdracht tot inleveren goederen die nu nog in hun bezit zijn en die geen operationeel doel hebben.
- Binnen AO object gaan we per team bovenstaande problematiek bespreekbaar maken in hun werkoverlegmomenten in de vorm van onderwijsleergesprek.

Deze rapportage is op verzoek van de sectorleiding DSO opgesteld ten behoeve van de triagetafel ten behoeve van het VIK. Na de beslissing van de triagetafel kunnen eventueel verdere daaruit voortvloeiende adviezen / maatregelen worden doorgevoerd.

De rapporteur,

5.2.1  AO.



Interne Memo

Regiegroep review interne onderzoeken

Onderwerp

Verslag regiegroep 31/1/2022

Organisatieonderdeel

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

Behandeld door

5.2.1

Functie

Projectleider implementatie
aanbevelingen review interne
onderzoeken

Telefoon

5.2.1

E-mail

5.2.1 @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

31 januari 2022

Bijlage(n)

0

Pagina

1

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

Aanwezig

5.2.1, 5.2.1, 5.2.1, 5.2.1, 5.2.1, 5.2.1

(opdrachtnemer Inrichtingsplan Landelijke

Voorziening)

Afwezig

5.2.1, 5.2.1

- Verslag regiegroep 17 januari 2022 is goedgekeurd.
- Afspraken t.a.v. bespreking afstemming product (referentengroep):
 - De opdrachtnemers zijn verantwoordelijk voor afstemming van het product. Afsproken is dat per product zal worden bekeken door de regiegroep in welke gremia afstemming nodig is.
 - 5.1.2.e maakt een planning voor de regiegroep met onderwerpen. Aan de onderwerpen zullen de overige regiegroep leden de gewenste overleggremia koppelen.
 - In de planning zal ook worden aangegeven of een stuk 'ter bespreking' of 'ter besluitvorming' zal worden besproken in de regiegroep.
 - Indien er de wens is om een product voor te bespreken in de regiegroep, dan zal de opdrachtnemer dit in samenspraak met de projectleider (5.1.2.e) agenderen voor de regiegroep.
 - Indien een product wordt besproken in de overleggremia van de regiegroepleden, zijnde het hoofden staf overleg (HSO) of het teamchef VIK overleg, dan zullen de regiegroepleden een advies opstellen voor de regiegroep. Met die notie dat dit niet altijd een volledig gedragen advies zal zijn. In dat geval worden 'opletpunten' bijgevoegd bij het advies.
- Afspraken/opmerkingen t.a.v. inrichtingsplan Landelijke Voorziening
 - Digitale specialist wordt als voorbeeld toegevoegd bij de inrichting van de flexibele schil. De inrichting van de flexibele schil is VIK overschrijdend.
 - Betere motivering van omvang vaste kern (d.m.v. berekening o.i.d.).
 - De term portefeuillehouder vervangen door hoofd NBIAC.
 - Motivering van 'doe alsof' fase. Tot de verankering onder het NBIAC eerst een pilot? Dan alsnog bestaat de vraag waar de capaciteit vandaan komt. Via een belangstellingsregistratie? 5.1.2.e stemt dit nog nader af met 5.1.2.e en 5.1.2.e
 - Toelichting opnemen over de plek in de inrichting. De Landelijke Voorziening komt onder het NBIAC te hangen en dat valt onder de korpsstaf. Kan een operationele eenheid onder de korpsstaf hangen?
 - Goed de samenhang met centralisatie screening in ogenschouw houden.
- Vervolgafspraken
 - Het stuk wordt aangepast door 5.1.2.e

Onderwerp

Verslag regiegroep 31/1/2022

Datum

31 januari 2022

Pagina

2 van 2

- Respectievelijk a.s. woensdag en donderdag zal de inrichting op de agenda staan van het teamchef VIK overleg en het hoofden staf overleg. Uit het inrichtingsplan zullen de onderdelen worden gehaald om de bespreking te concentreren op de onderdelen die om een bespreking vragen gelet op de bespreking in de regiegroep.
- Afsproken is om het inrichtingsplan op 7 februari 2022 wederom op de agenda te zetten om het inrichtingsplan vervolgens door te kunnen geleiden naar [5.1.2.e](#)



Review interne onderzoeken Deelopdracht 2a. Landelijke voorziening

Afrondings-
notitie

5.12.e

Projectleider implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken

Versie 1.0

Versie datum 1 februari 2022

Inhoudsopgave

| | |
|------------------------------------|--|
| Inhoudsopgave..... | 2 |
| 1. Inleiding..... | 3 |
| 2. Opdracht..... | 4 |
| 3. Uitwerking..... | 5 |
| 3.1. Generieke uitgangspunten..... | Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. |
| 3.2. Scenario..... | Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. |
| 4. Vervolg..... | 6 |
| 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.

Één van de aanbevelingen is grotere/ complexere/ politiek-gevoelige/ publiciteitsgevoelige/ eenheidsoverstijgende onderzoeken niet door de betreffende eenheid te laten afhandelen. Aangeraden wordt hiervoor een separaat, landelijke organisatorische voorziening in te richten, eventueel met een flexibele schil van experts van binnen de politie maar ook waar nodig van buiten de politie. Afhankelijk van de casus kan worden besloten deze voorziening te laten werken onder landelijke aansturing of onder aansturing van de eenheidsleiding van de betreffende eenheid.

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. De respondenten in de review geven aan dat er behoefte is aan een structurele oplossing. Een landelijke voorziening voor complexe disciplinaire zaken zou volgens de respondenten zo'n oplossing zijn.

- *Uit het deelonderzoek van de Politieacademie (2020, p. 49) blijkt dat de VIK's te kampen hebben met een forse werklust en ook moeilijkheden om geschikt personeel te vinden. De Politieacademie constateert dat het personeelsbestand van de afdelingen VIK een generatiebreuk lijkt te ondergaan. Dit zou mogelijk leiden tot een kwaliteitsverbetering op termijn.*
- *Door verschillende stakeholders wordt benoemd dat het goed zou zijn om grotere, complexere onderzoeken buiten de eigen eenheid uit te laten voeren. Dit gebeurt wel op incidentele basis, maar diverse respondenten geven aan behoefte te hebben aan een duurzame oplossing hiertoe, mogelijk in een centrale voorziening. Wel wordt door diverse respondenten van belang geacht dat de eenheidschef in positie blijft, ook als het onderzoek wordt overgedragen.*
- *Uit interviews komt naar voren dat de eenheidsleiding bij complexe casuïstiek behoefte heeft aan meer inhoudelijke ondersteuning en onafhankelijk en objectief advies. Ook bestaat behoefte om meer afspraken te hebben over de mogelijkheden om complexe onderzoeken over te dragen aan een andere eenheid. Wel wordt benadrukt dat de eenheidschef altijd in positie moet blijven, tenzij het vanwege de aard van de zaak voor de hand ligt een andere opdrachtgever te benoemen.*

Bron: Review interne onderzoeken

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.

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 een landelijk organisatorische voorziening in te richten (evt. met een flexibele schil met in- en externe experts) t.b.v. grotere, complexere, politiek-gevoelige of eenheid overstijgende (disciplinaire) onderzoeken. Afhankelijk van de casus kan besloten worden of aansturing plaatsvindt door de eenheidsleiding of korpsleiding

In de brief ‘**Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken**’ aan de Tweede Kamer wordt gesteld dat meer complexe integriteitsonderzoeken in een centraal onderzoeksteam zullen worden ondergebracht. Het uitgangspunt daarbij is dat wat decentraal kan, ook decentraal georganiseerd blijft. Ten aanzien van een landelijk organisatorische voorziening zal een voorstel worden aangeleverd met een twee tot drietal mogelijkheden tot inrichting.”

3. Uitwerking

Een werkgroep heeft in een uitwerkingsnotitie vier scenario's voor de landelijke voorziening uitgewerkt. Elk scenario beschrijft een mogelijk organisatorisch model voor de voorziening. De scenario's zijn getoetst aan de hand van de zes leidende principes uit het Masterplan, beheerscriteria en de kaders van de opdracht. Het resultaat is een uitwerkingsnotitie met daarin een schematische weergave van de vier scenario's met alle voor- en nadelen en een advies met een voorkeursscenario. Tevens zijn generieke uitgangspunten geformuleerd die voor alle scenario's gelden.

Ten behoeve van de uitwerking is in de regiegroep van 22 november 2021 met vertegenwoordigers van teamchefs VIK en sectorhoofden Staf gekozen voor scenario Bravo.

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. Vervolg

Met de uitwerking van vier scenario's en de keuze voor scenario B voor de inrichting van de Landelijke Voorziening is de deelopdracht 2a. Landelijke voorziening voltooid.

De Landelijke voorziening zal met de implementatie in de staande organisatie:

- a. de werklust in de eenheden verminderen
- b. kwalitatief goed onderzoek kunnen uitvoeren
- c. kennis en ervaring delen ten behoeve van de uitvoering

Om de Landelijke voorziening te implementeren in de staande organisatie is het nodig om een inrichtingsplan te maken op basis van scenario B. In dit inrichtingsplan zal in ieder geval het volgende moeten worden beschreven:

- Taken
- Ontwerp
- Inrichting
- Huisvesting- en middelen
- Financiering
- Evaluatie

In de regiegroep van 20 december 2021 is hiertoe het besluit genomen om de opdracht terug te geleiden naar de kwartiermakersorganisatie door een opdracht voor een inrichtingsplan en de besluitvorming tot inrichting bij het KMTO.

Bijlage

- Uitwerkingsnotitie landelijke voorziening

Vastgestelde conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 1 februari 2022

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

Afwezig: -

Secretaris: 5.1.2.e

Gasten: -

| Pnt | Onderwerp | Door | Toelichting |
|-----|-----------|------|-------------|
|-----|-----------|------|-------------|

1. Niet onder reikwijdte

5.1.2.e

5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

2.

3.

Niet onder reikwijdte

4.

| | | | |
|----|---|---------|---|
| | Niet onder reikwijdte | | |
| 5. | | | |
| 6. | Interne communicatie context The Voice | 5.1.2.e | De bevindingen van de bespreking in het leidinggevenden-uur over de wijze waarop ongewenst gedrag binnen de EH wordt ervaren en geadresseerd, worden besproken. Het gesprek tijdens het overleg is als positief ervaren, ook door de acties die door de diverse teams al ondernomen waren. Het onderwerp krijgt een vervolg in een gesprek met het EMT over veilige en inclusieve teams (ACTIE 5.1.2.e) |
| 7. | Niet onder reikwijdte | | |
| | | | |

Niet onder reikwijdte

8.

9.

Niet onder reikwijdte



Lijst PM punten ELO 1 februari 2022

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Jaarplanning VIK-Politieacademie Preventie 2022

Preventie is een van de vijf pijlers van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK). Gelet op de onderbezetting van VIK-PA was het tot half 2021 onvoldoende capaciteit om hierop actief te acteren.

Situatie 2021:

Naast vier introductie presentaties over het VIK bij de HBO studenten is er verder weinig aandacht besteed aan de pijler Preventie. De PA is vanaf november 2021 aangesloten bij landelijk overleg Preventie en heeft in december een preventiesessie gehouden voor de PSI (Politie Specifieke Inzet).

Team VIK-PA is de afgelopen periode aangesterkt met een drietal interne onderzoekers en een teamchef/coördinator 5.1.2.e. Gelet op deze versterking ontstond er ruimte om de pijler Preventie meer te acteren. In het sectorjaarplan staf 2022 Politieacademie staan de volgende jaardoelen benoemd van het VIK:

- Stafrechtelijke onderzoeken gaan opzetten
- Landelijke aanbevelingen passend maken
- Preventie opzetten voor de hele Politieacademie

Dit document geeft een jaarplanning weer met betrekking tot preventie, het opzetten en borgen binnen de Politieacademie. Preventie is een doorlopend proces waarbij er spraken is van informeel leren/ in dialoog nader tot elkaar komen. Bewust worden wat integriteit is, hoe dit werkt binnen een werkomgeving en wat het voor de organisatie betekend. In verband daarmee hebben wij voor preventie de volgende jaardoelen geformuleerd:

- Verbinding maken met interne en externe teams
- Werken aan een veilig werkklimaat Politieacademie – cluster Staf
- Presentatie / voorlichting / dilemma training verzorgen
- Participeren in landelijk ontwikkelingen preventie

Verbinding maken intern en externe teams

| <i>Actiepunten</i> | <i>Doelen</i> | <i>Tijdslijn</i> |
|--|--|--|
| Agorasite opzetten | Medewerkers kunnen laagdrempelig kennis maken met VIK-PA | Januari 2022 opzet Bijwerken doorlopend |
| Kennismaken met teamleiding / SH teams binnen PA | Behoeften en verwachtingen m.b.t. VIK-PA en preventie | Medio 1 ^e helft 2022 |
| | Verbinding | |

Werken aan een veilig werkklimaat PA – cluster Staf

| <i>Actiepunten</i> | <i>Doelen</i> | <i>Tijdslijn</i> |
|---|--|----------------------------|
| Bijdrage interne veiligheid cluster Staf binnen PA bijvoorbeeld; <ul style="list-style-type: none"> - Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog - Geven preventie sessie | Onderzoeken welke behoefte er is en hier een passend plan voor maken | Vanaf januari - doorlopend |

Presentatie/ voorlichting/ dilemma training

| <i>Actiepunten</i> | <i>Doelen</i> | <i>Tijdslijn</i> |
|--------------------|---------------|------------------|
|--------------------|---------------|------------------|

| | | |
|---|---|----------------------------------|
| Aanpassen presentatie VIK voor nieuwe studenten aan de hand van actualiteiten | Presentatie passend maken voor doelgroep. | Januari 2022 |
| Presentatie/ voorlichting nieuw studenten HBO opleiding | Kennismaken met VIK en dilemmatraining. | Week 5 – 17 – 33 - 45 |
| Op aanvraag presentatie / voorlichting studenten MBO opleiding | Kennismaken met VIK en dilemmatraining. | Optioneel: week 5 – 17 – 33 - 45 |
| Kennismaking c.q. voorlichting (nieuwe) docenten PA. | Kennismaken met VIK en dilemmatraining. | Vanaf 2 ^e helft 2022 |
| Evaluatiesessies aan de hand van (afgeronde) interne onderzoeken door: <ul style="list-style-type: none"> - Uiteenzetten proces interne onderzoeken - Evaluatie ontwikkelpunten - Preventie koppelen aan onderzoek - In dialoog met team. | Medewerkers leren van onderzoek en zijn bewust van eigen rol binnen organisatie | Januari – december 2022 |
| Tonen film Rauw en dialoog met VIK PA | Verbinden | Vanaf 2 ^e helft 2022 |

Participeren in landelijke ontwikkelingen preventie

| <i>Actiepunten</i> | <i>Doelen</i> | <i>Tijdlijn</i> |
|--|---|---|
| Samenwerking met meerdere preventie coördinatoren van eenheden | Gezamenlijke tool box creëren voor preventie interventies c.q. programma's | |
| | Lerend vermogen preventie PA | Doorlopend |
| Deelnemen werkgroep PO21 | Integriteit meer te borgen binnen onderwijs van PA (zowel MBO als HBO) in verband met rapportage het Glazen Huis | Januari – december 2022 |
| Deelnemen werkgroep bijscholing VIK medewerkers (landelijk) | In 3x een bijeenkomst (zij het digitaal of indien mogelijk fysiek) te organiseren voor alle Vik medewerkers in Nederland (op basis van vrijwillige inschrijving) gericht op ontwikkelvraag medewerkers (i.v.m. aanbevelingen Review 2020) | Workshop staan gepland Week 13, week 24 en week 43. |
| Deelnemen werkgroep collegiale visitatie. Onderzoeken wat er op het gebied van preventie wordt ondernomen om meer eenduidigheid, best practises en ook een ondergrens te bepalen van wat er minimaal aangeboden zou moeten worden. | Eenduidigheid en toolbox creëren voor preventie coördinatoren landelijk | Werkgroep is nog slapend en in afwachting van document kwartiermaker. |

Alle genoemde activiteiten worden verdeeld onder de preventiemedewerkers van de PA. 5.1.2.e neemt zitting in de landelijke overleggen en zal, indien afwezig worden vervangen door de een andere preventiemedewerker.

In juni zal er een tussentijds evaluatie moment zijn en in december zal deze jaarplanning (intern) worden geëvalueerd.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Moreelkompas integriteit gebruik social media zakelijk en prive.
Datum: woensdag 2 februari 2022 16:43:24

Hi,

Ik weet even niet meer welk filmpje dit precies is. Het is volgens mij van belang dat de collega's die er mogelijk aan meegewerkt hebben akkoord zijn. Verder zou ik niet het hele filmpje ter beschikking stellen maar alleen het deel dat ze willen gebruiken. Daar kan 5.1.2.e misschien wel voor zorgen? En inderdaad dat in beeld blijft dat het een intern filmpje is en vastleggen dat ze het alleen eenmalig mogen gebruiken en niet verder verspreiden.

Grts 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 2 februari 2022 12:20
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 5.1.2.e
 @politie.nl>
Onderwerp: Moreelkompas integriteit gebruik social media zakelijk en prive.

5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Op verzoek van 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben 5.1.2.e en ik vandaag een gesprek gehad met drie Belgische collega's (Een collega 5.1.2.e operationele diensten – Internationale relaties – lokale Politie Grens) en nog twee andere collega's waaronder een van de federale politie. Deze collega's hebben een studie opdracht om het gebruik van social media en met name het beleid over zakelijk en privé gebruik te onderzoeken en beschrijven. Daarin komen ze veel integriteit kwesties tegen en waren ze zeer benieuwd hoe wij daar in onze eenheid mee omgaan. We hebben het landelijk politie beleid besproken en een weergave gegeven van onze moreelkompas trainingen.

Tijdens het gesprek hebben we ook het filmpje over het WhatsApp gebruik van collega's met als afsluiting het interview Henk van Essen laten zien.

De collega's uit België moeten een presentatie maken van +/- een half uur waarin ze de leiding spiegelen met de kennis die ze hebben opgedaan. Ze vragen aan ons of ze tijdens die sessie een stukje van onze WhatsApp trainings film mogen laten zien omdat ze zelf ook graag een vergelijkbare film willen maken voor België.

Omdat wij deze film alleen intern binnen onze eenheid gebruiken en ook niet zomaar aan onze eigen collega's op usb stick uitlenen wil ik even van jullie weten of wij deze film (zie bijlage) mogen delen en of daar nog een specifiek schrijven bij moet voor de inzet of gebruik.

Wij vonden het een fijn gesprek en willen in de toekomst ook vaker met deze Belgische collega's contact houden en van gedachten wisselen. Van elkaar leren en info delen is daarbij ons doel.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 Social media regisseur – eenheid Zeeland-
 West-Brabant

5.1.2.e
 Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

5.1.2 e

Werkdagen: ma, di, wo, do

Politie | Zeeland-West-Brabant | Staf | Afdeling
Politieprofessie
Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Politie | ZWB | VIK

Ringbaan-West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

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

VERSLAG

Aanwezig

5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted],
[redacted] 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted],
5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted],
[redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted],
[redacted] en 5.1.2.e [redacted]

Afwezig

5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted]

Overleg **HSO**
Datum 2 februari 2022
Tijdstip 10.00-11.30
Locatie Teams

1. Opening en vaststellen agenda

De agenda wordt vastgesteld.

2. Privacydesk en convenanten (1 bijlage)

5.1.2.e [redacted] intensiveringsprogramma privacy, en 5.1.2.e [redacted], binnen het programma gericht op privacydesken en convenanten, sluiten aan voor dit agendapunt.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

3. Medewerkersklachten

10.35-10.55

5.1.2.e sluit aan voor dit agendapunt.

- Voorheen waren er te veel loketten waar medewerkers heen konden als ze ergens tegenaan liepen. Hierdoor was er veel onduidelijkheid. Om dat te vereenvoudigen is besloten dat de klachtenregeling zoals deze geldt voor burgers ook voor medewerkers moet gelden. Wel met oog voor de complexiteit van interne klachten. M
- et deze werkwijze (geen nieuwe manier van werken, maar juist bijsturen op bestaande afspraken) moet er recht worden gedaan aan zowel de indiener van de klacht als de beklagde.
- Goede triage is hierbij van belang, want klachten rondom PTSS, arbeidsrechtelijk, etc. zijn uitgesloten van dit proces. Wanneer een klacht niet in dit nieuwe proces valt, zal de klachten coördinator de collega wel begeleiden in het proces naar de juiste route voor de klacht.
- 5.1.2.e heeft overleg gehad met de voorzitters van de klachtencommissies. De afspraken die hier zijn gemaakt worden nog gedeeld per mail. Op één eenheid na zijn alle voorzitters het eens met hun nieuwe rol in fase 2.
- Het proces wordt nu in werking gebracht en gaandeweg wordt gekeken wat er op de collega's afkomt.

Er worden twee uitvragen gedaan voor de hoofden staf:

1. Een lid voor de commissie die gaat kijken of het een klacht is of dat het ingediende verhaal elders zou moeten worden belegd: 5.1.2.e .
2. Evaluatiegroep: 5.1.2.e .

4. Uitgangspunten LTIO

(1 bijlage)

11.00-11.20


5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e sluiten aan voor dit agendapunt.

- Op basis van de keuze die de hoofden staf, en daarmee ook 5.1.2.e voor scenario 1 hebben gemaakt heeft 5.1.2.e een notitie gemaakt met uitgangspunten. Deze uitgangspunten zullen besproken worden met de TC's VIK.
- Het gaat om de tijdelijke invulling van het LTIO en meer specifiek over de vraag hoe de onderzoeken gedraaid worden zolang het definitieve LTIO nog ingericht moet worden. Het voorstel is om de besluitvorming rond de tijdelijke inrichting niet ter discussie te stellen: dat is immers al besloten door scenario 1 te kiezen.
- 5.1.2.e geeft aan dat:
 - o de deadline voor een eerste concept van het plan rondom het definitieve LTIO gesteld is op 15 februari 2023.
 - o de streefdatum voor inwerkingtreding december 2023 is.
 - o het streven is het definitieve LTIO dit jaar nog in werking te stellen.
- Er wordt gesproken over het 'hoe' van scenario 1. De aanwezige TC's VIK geven aan dat bijvoorbeeld gedacht kan worden aan een verdeelsleutel of om een LTIO-onderzoek in de lokale eenheid uit te laten voeren. In alle gevallen ligt de procesregie bij LTIO 5.1.2.e evenals de sturing op de uitvoering in samenwerking met coördinator van de betreffende Eenheid. Afsproken wordt dat 5.1.2.e en de TC's VIK de verdere uitvoering in deze tijdelijkheid van LTIO onderzoeken met elkaar zullen bespreken.
- 5.1.2.e geeft aan dat er al meer onderzoeken zijn dan verwacht.

- De hoofden staf hebben er vertrouwen in dat 5.1.2. en TC's VIK eruit gaan komen en de vervolgstap voor verdere invulling van de uitvoering kunnen nemen.
- Afsproken wordt dat:
 - het uitgangspunt scenario 1 blijft en dat 5.1.2. de verdere inhoudelijke uitvoering afstemt met de TC's VIK.
 - 5.1.2. de afstemming zoekt voorafgaand aan de besluitvorming met de TC's en HS's.
 - als in de loop van 2023 blijkt dat de streefdatum voor het LTIO van december 2023 niet wordt gehaald, op verzoek van de TC's een heroverweging kan plaatsvinden van het gekozen scenario. Dit zal mede op basis van de eerste ervaringen zijn.

5. Nieuw lid agendacommissie HSO en secretaris + inventarisatie onderwerpen 11.20-11.25

Niet onder reikwijdte





Interne Memo

Onderwerp

Afdoening overschrijding
brancherichtlijn

Organisatieonderdeel

Eenheid / Midden-Nederland
Staf / VIK
Interne onderzoeken

Behandeld door

5.12 e 5.12 e

Functie

5.12 e

Telefoon

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Ons kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Uw kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

In afschrift aan

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum

3 februari 2022

Bijlage(n)

0

Pagina

1

“Hoe om te gaan met verkeersovertredingen waarbij de brancherichtlijn is overschreden?”

1. Aanleiding

Binnen de Eenheid Midden-Nederland is vast komen te staan dat er verschillend wordt omgegaan met geconstateerde verkeersovertredingen waarbij overschrijdingen van de brancherichtlijnen zijn geconstateerd.

Voorbeeld: Een eenheid wordt gestuurd naar een prio 1 melding.

Daarbij wordt een rood uitstralend verkeerslicht op een kruising waarbij een flitspaal staat genegeerd en wordt het voertuig geflitst. De brancherichtlijn schrijft een snelheid van 20 km/uur voor bij het negeren van een rood licht uitstralend verkeerslicht.

Bij de geconstateerde overtreding blijkt de snelheid fors hoger te zijn.

Uit ervaring blijkt dat bij het éne basisteam de boete verhaalt wordt op de chauffeur. In het andere basisteam doet de teamchef de overtreding af waarbij de medewerker die de overtreding heeft begaan wordt aangesproken op het overschrijden van de brancherichtlijn. Nog een afdoening is dat de teamchef niets naar de medewerker onderneemt. Ook komt het voor dat de secretariael medewerker van de teamchef deze overtreding afdoet waarbij de teamchef er geen weet van heeft. Kortom er wordt divers mee omgegaan.

Navraag bij andere eenheden (Amsterdam, Oost-Nederland, Oost-Brabant) heeft uitgewezen dat ook in deze eenheden divers met overschrijdingen van de brancherichtlijn wordt omgegaan. In de drie zuidelijke eenheden, Zeeland-West-Brabant, Oost-Brabant en Limburg is een werkgroep geformeerd om een handreiking op te stellen hoe om te gaan bij overschrijding van de brancherichtlijn.

2. Doel notitie

Deze notitie is geschreven om op landelijk niveau beleid te gaan formeren hoe om te gaan met dit soort overschrijdingen van de brancherichtlijn. Dit om hier in de toekomst eenduidig mee om te gaan en rechtsgelijkheid voor elke medewerker te waarborgen.

Nu wordt er of niets gedaan, de medewerker krijgt een waarschuwing waarbij de vraag is hoe dit geborgd wordt of de medewerker moet de boete betalen. Vaak wordt het een issue op het moment dat het fout gegaan is en er een aanrijding heeft plaatsgevonden.

Onderwerp

Afdoening overschrijding
brancherichtlijn

Datum

3 februari 2022

Pagina

2 van 3

3. Wat is het juridisch kader?

Brancherichtlijn Politie 2021

De Brancherichtlijn politie 2021 - verder te noemen: Brancherichtlijn - is opgesteld om de bestuurders van voorrangsvoertuigen en hun werkgevers een handreiking te bieden bij het op verantwoorde wijze toepassen van de regelgeving inzake het gebruik van de optische en geluidssignalen. Daarnaast geeft de richtlijn helderheid over de prioritering van meldingen en de daaraan gekoppelde taken en verantwoordelijkheden van zowel de meldkamer als de bestuurders van bij de hulpdiensten in gebruik zijnde motorvoertuigen. Voor de bestuurders van die genoemde motorvoertuigen is de inhoud van deze Brancherichtlijn verplichtend en dient men in overeenstemming daarmee te handelen. Deze Brancherichtlijn is van toepassing op bij de politie in gebruik zijnde motorvoertuigen die rijden met optische en geluidssignalen (en dus voorrangsvoertuig zijn in de zin van het RVV90) of de Vrijstelling voor de politie RVV90 (Beschikking van minister van Infrastructuur en Milieu van 25 november 2016, nr. RWS2016/50680). De bestuurder van een voorrangsvoertuig blijft steeds strafrechtelijk verantwoordelijk voor zijn eigen beslissingen en rijgedrag. Het gebruik van de optische en geluidssignalen rechtvaardigt niet dat het overige verkeer in gevaar wordt of kan worden gebracht of onnodig wordt gehinderd (artikel 5 Wegenverkeerswet 1994). De in de Brancherichtlijn neergelegde uitgangspunten kunnen na een ongeval in de afweging van het Openbaar Ministerie worden meegewogen. Het Openbaar Ministerie kan in dergelijke gevallen eveneens rekening houden met het feit dat de betrokken chauffeur de maatschappij — onder druk van grote spoed — als hulpverlener ten dienste was. Het Openbaar Ministerie kan tot strafrechtelijke vervolging overgaan wanneer de chauffeur gezien de gegeven situatie een ontoelaatbare mate van gevaar heeft doen ontstaan en er sprake is van een overtreding van de verkeerswetgeving. Ten opzichte van de Brancherichtlijn politie 2018 is een aanvulling opgenomen. Naar aanleiding van de overheidsmaatregelen rondom COVID 19 bleek in hoofdstuk 9 voor trainingen een algemene voorziening gewenst in het geval sprake is van buitengewone omstandigheden. Ook bronvermeldingen zijn aangepast. Vanaf de dag dat de Brancherichtlijn politie 2021 in werking treedt, komt de Brancherichtlijn politie 2018 te vervallen.

Wet- en regelgeving

In de Regeling optische en geluidssignalen 2009 zijn de voorwaarden neergelegd waaronder het gebruik van optische en geluidssignalen is toegestaan. Ook de aanwijzing van de andere (hulpverlening)diensten die gebruik mogen maken van de bijzondere signalen en de technische eisen gesteld aan de bijzondere signalen zijn neergelegd in die regeling. De Regeling optische en geluidssignalen 2009 is gebaseerd op de artikelen 13, tweede lid, 22, 26 en 71 van de Wegenverkeerswet 1994. Tevens wordt in deze regeling het begrip 'dringende taak' uit het eerste lid van artikel 29 RVV 1990 uitgelegd en zijn de in het derde lid genoemde voorschriften, betreffende het blauwe zwaai- flits- of knipperlicht opgenomen eisen uitgewerkt. Voorts is het voeren van het in artikel 30 RVV 1990 genoemde groene of gele zwaai- flits- of knipperlicht nader uitgewerkt in deze regeling. Tot slot is in artikel 3 van deze regeling bepaald dat er een Brancherichtlijn door de branches moet zijn opgesteld. Artikel 29 RVV90 komt er op neer dat bestuurders van motorvoertuigen in gebruik bij politie, brandweer, diensten voor spoedeisende medische hulpverlening en andere door de minister aangewezen hulpverleningsdiensten een blauw zwaai-, flits- of knipperlicht en een tweetonige hoorn voeren om kenbaar te maken dat zij een dringende taak vervullen. Deze optische en geluidssignalen moeten nadrukkelijk worden onderscheiden van andere signalen. Volgens artikel 50 RVV90 moeten weggebruikers bestuurders van een voorrangsvoertuig voor laten gaan. Dit houdt tevens in dat indien slechts één van beide

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
Afdoening overschrijding
brancherichtlijn

Datum
3 februari 2022

Pagina
3 van 3

signalen gebruikt wordt, geen sprake is van een voorrangvoertuig en de bestuurder van een dergelijk voertuig zich aan de normale voorrangsregels moet houden. In artikel 30 RVV90 wordt de basis gelegd voor het voeren van een ander bijzonder signaal, te weten het geel of groen zwaai-, flits- of knipperlicht. Ten aanzien van het gele licht gaat het om waarschuwingen aan Pagina 5 van 9 Brancherichtlijn Politie 2021 medeweggebruikers dat hinder mogelijk is (zie artikel 30 RVV, jo. 6 Regeling optische en geluidssignalen). In artikel 5, derde lid van de regeling is bepaald dat het groene zwaai-, flits- of knipperlicht uitsluitend gebruikt mag worden om het commandovoertuig aan te geven.

4. Conclusie

Gelet op vorenstaande kan geconcludeerd worden dat binnen de politie divers met de afdoening van overschrijdingen van de brancherichtlijn wordt omgegaan. Hierdoor ontstaat rechtsongelijkheid voor de medewerkers.

5. Advies / beleidsregel voor de politie

Om rechtsgelijkheid voor elke medewerker binnen de politie te waarborgen dient beleid te worden geschreven /opgesteld en zal daarnaar gehandeld moeten gaan worden.

Niet onder reikwijdte

3.

Niet onder reikwijdte

4.

5.

Niet onder reikwijdte

| | | | |
|----------|------------------------------|------------|---|
| | | | |
| 6. | | | |
| 7. | | | |
| 8. | | | |
| Ingelast | Politie voor Iedereen | p. 1, 2, 8 | <p>De (nagezonden) stukken inz. Pvl worden besproken. Het betreft een terugblik naar vorig jaar en een opsomming van de plannen voor komend jaar. Het ELO wordt gevraagd of zij akkoord gaan met de uitvoering van de voorgestelde plannen.</p> <p>De koers voor komend jaar ligt in het verlengde van het realisatieplan. Tevens wordt geparticipeerd in de leiderschapsdagen en wordt aandacht besteed aan het onderdeel "veilige en inclusieve teams". Daarin krijgt het goede gesprek een hoge prioriteit en wordt samen met VIK opgetrokken. Er is ook aandacht voor het onderdeel leiderschap en hoe we ons verhouden hiertoe. Aandachtspunt voor de opleiding voor de SH-en, TC's, OS-en en de OE's is het verschil in startniveau. In de opleiding en het vervolg daarop moet hiermee rekening gehouden worden.</p> |

| | | |
|-----|-----------------------|--|
| | | <p><u>VERVOLG</u></p> <ul style="list-style-type: none">- de harde kant van Pvl in samenhang met het rapport Horst, Peel en Maas wordt adhv presentaties en een discussie, besproken in het EMO 22/2. <p><u>BESLUIT</u></p> <p>Het ELO gaat</p> <ul style="list-style-type: none">- akkoord met de uitvoering van de voorgestelde plannen inz. Pvl voor 2022 met de toevoeging van de mogelijkheid van een avond-sessie van de webinar en afstemming n het ECMO. |
| 9. | Niet onder reikwijdte | |
| 10. | | |
| 11. | | |

Niet onder reikwijdte

| | |
|--|-----------------|
| | |
| | Sluiting |



Lijst PM punten ELO 7 februari 2022

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Verslag

Overleg
Regiegroep

Datum
7 februari 2022
Tijdstip
09.00-10.00
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

Afwezig

n.v.t.

Praktische zaken:

- Verslag regiegroep 7 februari 2022 is goedgekeurd.
- Verslagen worden na vaststelling in de regiegroep gedeeld met de Hoofden Staf en Teamchefs VIK door leden regiegroep.
- Planning met overleggremia wordt door 5.1.2.e aangepast en opnieuw voorgelegd aan de regiegroep.
- Definitieve stukken worden in PDF vorm door de regiegroep leden gedeeld met de achterban.
- Door 5.1.2.e zal worden onderzocht of er door de regiegroep en deelopdrachtnemers gewerkt kan worden in een gemeenschappelijke map.

Inrichtingsplan Landelijke Voorziening:

- Landelijke voorziening gaat verder onder de naam: Team Complexe Disciplinaire Onderzoeken (TCDO).
- Inrichtingsplan valt buiten de scope van de regiegroep. Met de uitwerkingsnotitie en het besluit voor de uitwerking van optie B is de deelopdracht afgerond.
- Er zal door de projectleider een afrondingsnotitie worden opgesteld die zal worden besproken in de regiegroep om de deelopdracht formeel af te ronden binnen de regiegroep.
- Hoofden Staf en Teamchefs VIK worden nog wel via de overleggremia geconsulteerd over het inrichtingsplan. Uiterlijk maandag wordt de nieuwe versie van het inrichtingsplan gedeeld met de Hoofden Staf en de Teamchefs VIK.
- Het inrichtingsplan van het TCDO wordt verder gebracht onder het NBIAC/kwartiermakersorganisatie.
- Zaken vanuit het LMM zullen worden meegenomen in het inrichtingsplan TCDO.

Inrichting VIK

- De inrichting van de afdelingen VIK binnen het project van de review interne onderzoeken heeft raakvlakken met ontwikkelingen die breder spelen, zoals centralisatie screening, preventie en klachten.
- Op 9 maart a.s. wordt in een grote bijeenkomst met Hoofden Staf en Teamchefs VIK o.a. hierover gesproken.
- Het lijkt goed om een plan op te stellen voor het geheel, zodat er meer duidelijkheid komt.
- Hoofden Staf zijn verantwoordelijk voor deze inrichting en niet het NBIAC.

Preventie/Lerend vermogen

- 14 februari 2022 wordt de regiegroep bijgesproken over de roadmap die is gemaakt voor het thema preventie en lerend vermogen.
- 5.1.2.e geeft aan dat het belangrijk is dat het portfolio proces wordt doorlopen tbv capaciteit voor die projecten.



Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK)

Beroepsidentiteit

« waakzaam en dienstbaar »

Voorstellen

5.1.2.e

Preventie en Integriteit

VIK Landelijke Eenheid



Waar gaan we het over hebben?

- VIK
- Kernwaarden
- Integriteit
- Beroepscode
- Glazen huis / 24/7
- Dilemma's
- Plichtsverzuim



Wie & Wat is VIK?



Veiligheid, Integriteit & Klachten

- **Veiligheids- /
Betrouwbaarheidsonderzoeken**
- **Interne Onderzoeken**
- **Klachten**
- **Preventie/ Integrale Beveiliging**



Kernwaarden nationale politie

Integer

Betrouwbaar

Moedig

Verbindend



Wat is eigenlijk integriteit?

- Open en transparant
- Normen en waarden
- Professionaliteit
- Betrouwbaar
- Onomkoopbaar
- Oprecht
- Eerlijk
- Zeggen wat je doet en doen wat je zegt
-

Integer/ Politie:

“Ik ben **onafhankelijk** in mijn optreden. Ik handel **niet uit eigenbelang**, maar voor de veiligheid van de burger, mijn collega en mijzelf.

Ik ben mij bewust dat ik als politieambtenaar **24/7** een **voorbeeldfunctie** vervul.

Ik zorg ervoor dat mijn gedrag – tijdens de dienst, daarbuiten, maar bijvoorbeeld ook op sociale media – **het imago van de politie niet schaadt**.

Als iets is voorgevallen waarbij ik twijfel over mijn uitspraken of handelen, neem ik hiervoor **verantwoordelijkheid** en **spreek ik mij hierover uit**”.

Middels afleggen ambtseed/ -belofte



Stelling

Een beetje integer bestaat niet!



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 Politie



Themabladen





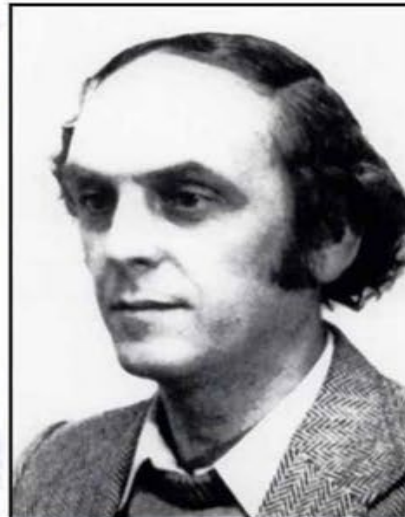
Politiebol blijkt zoon van Utrechtse RAF-dode: 'Criminelen betaalden Orm K. voor info'

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



Lees voor

De 44-jarige politiemans van de eenheid Midden-Nederland die op 13 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 Politiebol opgepakt met kilo cocaïne
- 13:55 **PREMIUM** Invasies op het land





▲ Politiemol Orm K. © Nicole van den Hout

Politiemol Orm K. moet vier jaar achter de tralies voor lekken naar topcriminelen

De Utrechtse politiemol Orm K. (44) zette tijdens zijn werk als agent twintig jaar lang criminelen achter tralies, maar moet nu zelf vier jaar de gevangenis in. De zoon van een vermoorde politieheld verkocht twee jaar lang politiegegevens en uniformen aan een informatiemakelaar voor de onderwereld. Dat leverde hem volgens de rechtbank 30.000 euro op.



'Mijn gezin is betrokken bij een kant van mijn leven waar ze niks van wisten'

UPDATE | Het Openbaar Ministerie heeft [anderhalf jaar cel geëist](#) tegen een 37-jarige hoofdagent uit Wijk bij Duurstede. Tim van B. perste mannen af die seks hadden bij homo-ontmoetingsplaatsen langs de A1 en A27. Ook moet hij onder toezicht komen te staan van de reclassering.

Roeland Franck 16-06-17, 14:43 Laatste update: 15:15

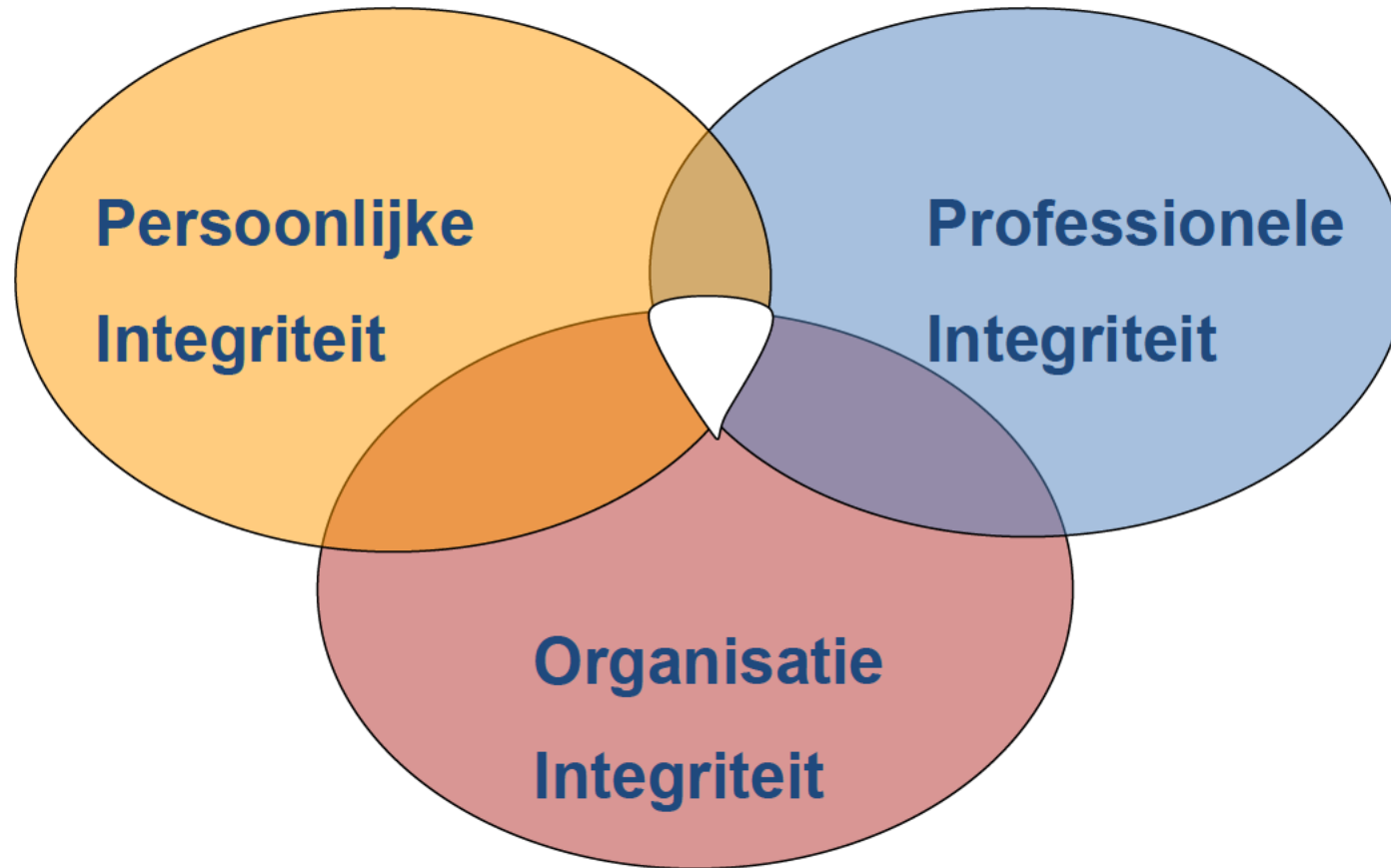


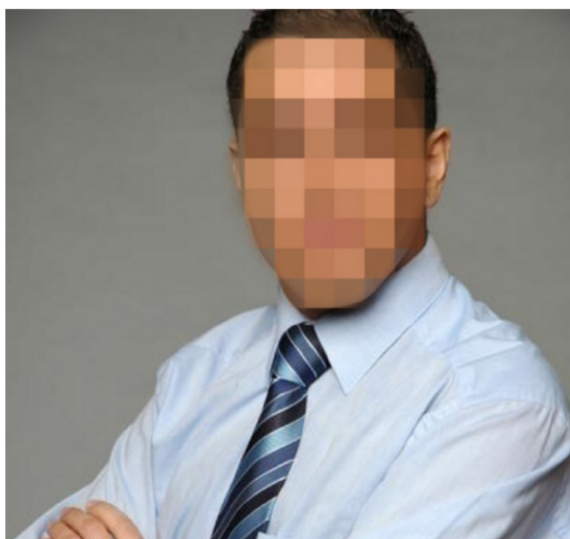
Afpersingsbrief

De grond zakte weg onder de voeten van waarschijnlijk 37 mannen bij het lezen van de afpersingsbrief die zij twee jaar geleden ontvingen van een nu 37-jarige man uit Wijk bij Duurstede. De voormalig politiemann eiste geld om publicatie van foto's gemaakt op homo-ontmoetingsplaatsen te voorkomen.

„Mijn vrouw heeft de brief opengemaakt. Ik ben ernstig in verlegenheid gebracht en mijn gezin is betrokken bij een kant van mijn leven waar ze niks van wisten." Dat was één van de citaten van officier van justitie I. Graumans uit de verklaringen van de slachtoffers vrijdagochtend tijdens de rechtszaak tegen de afperser.







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



Foto: Archief ERF / foto ter illustratie

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



Twee politieagenten aan het werk. © ANP

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.



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.



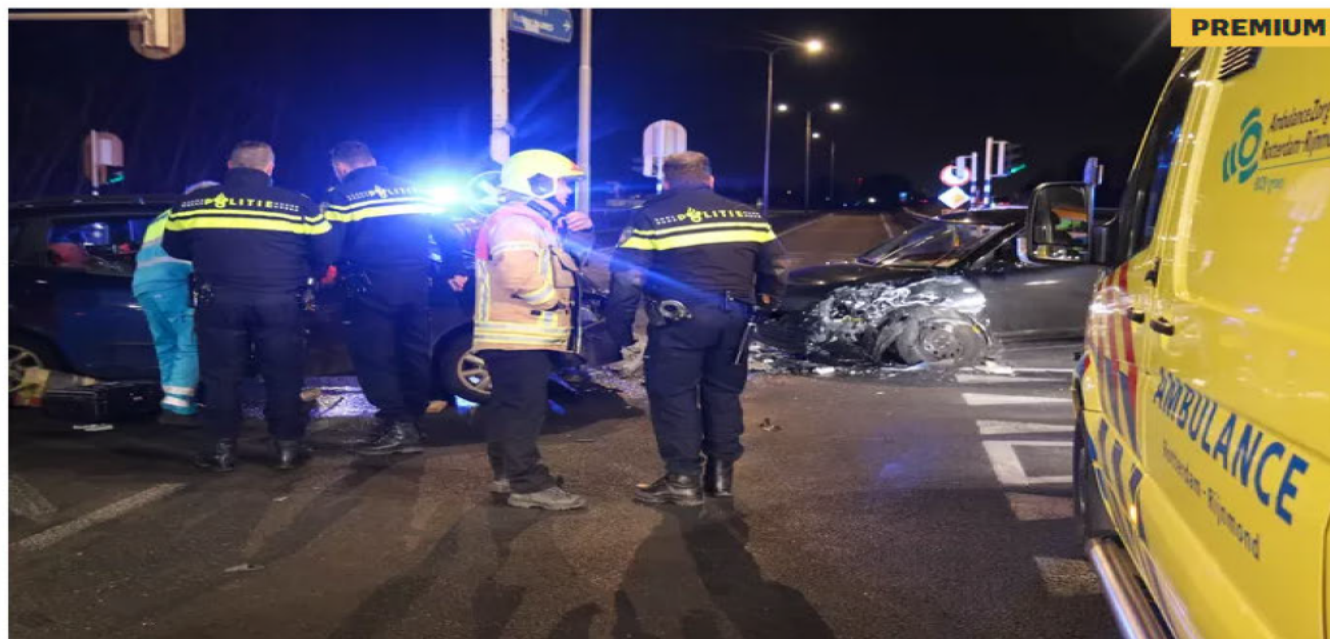
Glazen huis



Ambtsschendingen

- Je bent als politiemedewerker 24/7 aanspreekbaar op jouw handelen
- Veel onderzoeken naar mogelijk plichtsverzuim hebben betrekking op handelen in vrije tijd





▲ De ravage na het ongeluk in februari 2018. © MediaTV

Agente in opleiding veroorzaakt ernstig ongeluk: 'Mijn ex bedreigde me, nieuwe vriend kreeg relatie met mijn moeder'

Een voormalig agente in opleiding uit Hellevoetsluis wordt ervan verdacht een ernstig verkeersongeval te hebben veroorzaakt terwijl ze onder invloed van alcohol was. Verdachte Ruby J. (27) stapte na een ruzie met haar ex-partner de auto in en botste op een tegenligger, met twee gewonden tot gevolg. Donderdag huilde ze tranen met tuiten in de rechtbank.

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.

Leren...



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).



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.



Dilemma's



Drugs

'Slechts één pilletje'



Gedrag in vrije tijd

Dilemma:

Je vrienden vragen je mee te gaan naar een groot feest en je weet dat daar veel drugs gebruikt en verhandeld worden, ook door je vrienden.

Wat zou jij doen?



Omgaan met informatie

Dilemma:

Jij hebt een slecht gevoel bij de nieuwe partner van je zus. Je wilt meer van hem/haar weten... Je trekt hem even na in de politiestystemen.



Filmpje



Altijd opsporingsambtenaar...maar niet altijd bevragen! 📍

Laatst gewijzigd: 12-02-2020 | 09:55

Bron: VIK Midden-Nederland



Bij voorlichtingen en presentaties door collega's van Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK) komt het onderwerp 'bevragen van politiesystemen' vrijwel altijd ter sprake. Mede doordat de afgelopen twee jaar grote zaken (zoals Mark M) veel media-aandacht kregen.

In deze zaken was het bevragen van politie-informatie een belangrijk element van het strafrechtelijk onderzoek en het is helaas ook regelmatig het onderwerp van [interne onderzoeken](#).

Uitlegbaar en verklaarbaar

Tijdens de (hoor)gesprekken en verhoren geven collega's vaak aan dat zij 24/7 opsporingsambtenaar zijn. Echter, het bevragen van informatie moet altijd werkgerelateerd zijn en dat is buiten diensttijd al snel minder het geval. Het bevragen van informatie via de diensttelefoon (MEOS) is weliswaar niet direct aan arbeidstijdgebonden, maar ook niet altijd toegestaan. Kernbegrippen hierbij zijn dat



Social media

Dilemma:

Tijdens de dienst maak je snapchat filmpjes en zet deze online.

'Ik hou van likes'



Social media

Dilemma:

Je ziet op Facebook dat een leidinggevende van politie afbeeldingen en teksten heeft geplaatst op een manier die als kwetsend of discriminerend opgevat kan worden.

Wat doe je met deze informatie?



Social Media

Amazing?



Plichtsverzuim (art. 76 Barp)

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



Voorbeelden strafrecht

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



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.



Voorbeelden plichtsverzuim

- Liegen of de waarheid verdraaien.
- Onjuist declareren.
- Bij herhaling verkeersovertredingen plegen.
- Nevenwerkzaamheden niet melden.
- Politie eigendommen verkopen aan particulieren.
- Ongewenste uitlatingen via social media.
- Drugs gebruiken.



In gesprek

1^e instantie met Leidinggevende

Anderen:

- (Centrale) vertrouwenspersoon
- Team Collegiale Ondersteuning
- VIK
- Ondernemingsraad (OR)
- Bedrijfsarts
- Landelijk Meldpunt Misstanden
- Bedrijfsmaatschappelijk werk/ Sociaal Fonds/ 24/7 Loket Politie







« waakzaam en dienstbaar »

1-8-2023

Interview 5.12 e
8 februari 2022

5.12.e werkt vanaf juni 2021 binnen VIK PA en doet samen met 5.12 de onderzoeken en daarnaast veiligheid en preventie binnen het VIK PA. Ze vervullen daarmee formeel de rol van preventie 5.12.e een rol die nog goed moet worden ingevuld binnen VIK PA. Feitelijk heeft het nog niet de aandacht heeft gekregen die het verdient. 5.12.e werkt al ruim 20 jaar bij de politie, eerst in Amsterdam, later in Oost Nederland. Net als 5.12 brengt 5.12.e veel ervaring binnen de opsporing mee, ze werkt al vanaf 2009 binnen de opsporing. Een grondige kennis en ervaring binnen de opsporing is binnen VIK PA zeer gewenst, als 5.12 binnenkort met pensioen gaat zijn zij de enigen binnen VIK PA die op deze materie goed aansluiten bij VIK NP. Dat zowel mbt landelijke ontwikkelingen als het doen van de feitelijke onderzoeken (incl een goede triage, het formuleren van een heldere onderzoeksopdracht en de uitvoering daarvan). 5.12.e heeft in Oost Nederland veel kennis opgedaan binnen onderzoeken High Impact Crime, in het bijzonder mbt overvallen. Tijdens deze onderzoeken wordt gebruik gemaakt van het gehele spectrum van onderzoeksactiviteiten, opsporingsbevoegdheden en keten samenwerking, dat haar helpt om de juiste keuzes te kunnen maken en tot gewenste resultaten te komen. Voor VIK onderzoeken is het echter ook van belang om naast het strafrechtelijke deel ook het bestuursrechtelijke deel te snappen. Vooral daarvoor hebben 5.12.e en 5.12 een aantal maanden stage gelopen bij VIK Oost Nederland. Beiden hebben ervaren dat dit heeft geleid tot een mooie duurzame samenwerking voor de toekomst (uitvoering en veranderen/ verbeteren) waar ze invulling aan gaan geven.

Mbt de rol van preventie 5.12.e waarbinnen veiligheid en preventie is belegd, heeft 5.12.e een duidelijke mening vooral over veiligheid. Het mooie is dat 5.12 vooral de focus legt op preventie waardoor ze samen het gehele spectrum bestrijken. 5.12.e en 5.12 zijn samen aangesloten bij landelijke overleggen, oa op het gebied van screening en Review leerlijn (borgen integriteit studenten en onderwijs). Vanuit een sterke persoonlijke interesse en haar studie psychologie heeft 5.12.e een heldere mening over het begrip veiligheid, wat het is, wat nodig is om een veilige leef- en werkomgeving te krijgen en welke rol het VIK PA zou kunnen nemen ten behoeve van de gehele PA organisatie (zowel voor de medewerkers als het onderwijs), en feitelijk daarmee ten behoeve van de gehele politieorganisatie. 5.12.e snapt, dat het hierbij niet alleen om de organisatie (en bijbehorende hiërarchie) gaat maar juist om de mens binnen de organisatie. De vragen "wat drijft jou en wat heb jij nodig?" staan voor haar centraal en deze kunnen vertaald worden naar organisatieresultaten. De begrippen veiligheid en integriteit zijn nauw aan elkaar verbonden, welzijn en welbevinden zijn de basis voor een gezond- leef en werkklimaat en een goed opererend politieapparaat. Overal, maar vooral binnen de NP en de PA vanwege de politiek- bestuurlijke opdracht, is dit zeer belangrijk. Het zijn thema's die je niet kunt afvinken, het zijn doorlopende processen die vragen om cultuur- en leiderschap interventies die dit ondersteunen door het voortdurend bespreekbaar te houden en te "laten leven". Voor zowel de NP als de PA gaat het over een veilige werk- en leeromgeving, waarbij hiërarchie ondergeschikt is en ego's opzij worden gezet. Het is de vraag of de PA ten behoeve van de NP een bijzondere rol wil innemen, vooral vanwege de onderwijscontext. Vooral het onderwijs (zowel instituut leren als leren op de leerwerkplek) draagt bij aan de basisvorming van studenten. Juist daar moet het al goed gebeuren, hetgeen vraagt om goede borging in onderwijs. Tijdens een helder betoog dat zij daarvoor gaf maakte zij ook direct helder dat haar inzicht vraagt om een goede aanpak van "groot denken, maar klein beginnen". Stap na stap.., hoe mooi! 5.12.e en 5.12 willen samen veiligheid en screening verder uitwerken en dat stevig implementeren binnen VIK PA. Hoewel zij verantwoordelijk zijn gesteld voor deze issues willen ze het als team VIK PA gaan doen, onder aansturing van 5.12.e. VIK PA wil zich gaan profileren op veiligheid en preventie. Op basis van het Jaarplan Staf 2022, waar de onderwerpen veiligheid en preventie niet concreet zijn beschreven, hebben 5.12.e 5.12 en 5.12.e een Jaarplan VIK PA geschreven voor de issues veiligheid en preventie met verbetervoorstellen die opgepakt kunnen worden, vooralsnog eerst binnen de Staf. 5.12.e zal dat moeten ondersteunen en daar haar toestemming voor moeten geven met bijbehorende faciliteiten (prioriteren van werkzaamheden, keuzes maken en tijd toebedelen) om het te kunnen doen. Het voorstel van hun drieën is om klein te beginnen door de bevindingen uit het medewerkers tevredenheid onderzoek Staf PA te gebruiken en binnen de Staf de eerste stappen te zetten. Wellicht is het interessant om ook binnen het onderwijs een eerste kleine stap te zetten om een kleine olievlek werking te realiseren waardoor er al beweging komt op deze belangrijke onderwerpen.

5.12.e en 5.12, participeren in het overleg van Landelijke preventie coördinatoren waar VIK medewerkers vanuit de eenheden inzitten. Beiden ervaren dat er geen heldere scope is, er zijn nogal verschillen per eenheden en dat er vooral "old school" wordt gedacht. 5.12.e en 5.12 vinden dat (beoogde) resultaten helder en meetbaar moeten zijn, anders leidt het niet tot duurzame verandering en verbetering. Wellicht zou er naar een toolbox met werkzame instrumenten gewerkt kunnen worden om de uitvoering van het werk te verbeteren dat uiteindelijk kan gaan leiden tot kwaliteitsverbetering en een eenduidige manier van werken. Ook hier geldt, groot denken en klein beginnen.

Belangrijk blijft de vraag voor 5.12 en 5.12.e wat wil de leiding en hoe worden ze gefaciliteerd? Vindt de PA dat VIK PA een prominente rol pakt op deze, voor de PA en NP belangrijke materie?

5.2.1

5.2.1

5.2.1

Afspraken- en actiepuntenlijst Sectorhoofdenoverleg (SHO)

08-02-2022 (10.00-11.00 uur), 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

(voorzitter) en 5.1.2.e (secretaris)

Afwezig:

Afsprakenlijst SHO

| Agenda punt | Onderwerp | Toelichting | Afspraak |
|-------------|---------------------------------|--|--|
| 1 | Opening en vaststelling agenda | | |
| 2 | Preventieve blik op integriteit | <p>Aangesloten zijn: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e.</p> <p>Gaat om eigenaarschap en leiderschap. Morele en ethische vraagstukken verdwijnen soms als praktische dingen geregeld moeten worden. Handelen in de volgorde van eerst kennis, dan ethiek en dan praktijk/uitvoering. Dus eerst waarde-dialogo voeren. Wat heb je nodig om een morele leider te zijn? Dat is soms een worsteling, want persoonlijke afwegingen spelen ook mee als je iets moet doen vanuit wetgeving waar je zelf niet achter staat. Hoe je daarmee omgaat verschilt per persoon. Gaat ook om hoe dingen je zijn aangeleerd. Daar moet je gesprek over voeren, maar dat doen we bijna nooit. Morele schade voorkom je hier niet mee, maar beperk je wel, doordat je aandacht geeft en het belangrijk maakt.</p> | Discussie gevoerd en nu eerst laten bezinken. Volgende stap is bekijken hoe we een waarde-dialogo kunnen en willen voeren. |
| 3 | Niet onder reikwijdte | | |
| 4 | | | |

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5

6

7

| | | |
|--|---|--|
| <p>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</p> | <p>Triage</p> | <p>In de eenheden hebben er na de zomer van 2021 pilots in drie eenheden gelopen. Op dit moment ligt er een concept evaluatie van de pilots. Aan de hand van de evaluatie van de pilots wordt een soort blauwdruk gemaakt van een landelijk eenduidig proces met daarin facultatieve elementen. De blauwdruk zal half februari in concept gereed zijn om intern te bespreken. 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>Registratie en monitoring</p> | <p>Er is een besluit rondgestuurd onder de eenheden voor uniforme registratie in Delta per 1-1-2022. De Korpsstaf monitort op de invoer, doorvoer en afsluiting.</p> <p>Nu wordt gewerkt aan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uniforme registratie van lijnonderzoeken; 2. Uniforme registratie van meldingen; 3. Vastelling van een norm voor doorlooptijden en de opvolging als die dreigen niet gehaald te worden en/of worden overschreden. <p>Het uiteindelijke 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.</p> |
| <p>Duidelijke organisatiestructuur</p> | <p>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> |

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Doorst: NBV
Datum: donderdag 10 februari 2022 07:14:36

140

5.1.2.e

Ter info: 5.1.2.e kiest voor de portefeuille-insteek om hiervan te leren, en niet zozeer VIK.
Dit sluit aan bij onze bespreking gisteren.

p

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 9 februari 2022 23:49

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

5.1.2.e @politie.nl>

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

5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;

5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Doorst: NBV

Dag 5.1.2.e 5.1.2.e

Zie hieronder een door mij geknipt stukje uit de terugkoppeling van 5.1.2.e uit de NB-V van vandaag. Graag kennismaken van de bevindingen in het rapport Beke (tekst aub opvragen). Zelf ken ik het onderzoek goed; het is mijn landelijke portefeuille en ik was lid van de Begeleidingsgroep van het onderzoek. Een opmerkelijk inzicht betreft verwarde personen, ik haalde dat al even aan in de EB van deze week bij de presentatie van 5.1.2.e

Na jullie oriëntatie, bespreek ik jullie opvattingen en eventuele advies graag samen met 5.1.2.e met jullie door. Dan kunnen we daarna bezien of en hoe we eea kunnen benutten voor onze ZWB aanpak. Ik wacht jullie initiatief op dit punt rustig af, in de overtuiging dat we op veel hiervan reeds acties hebben lopen. Wel ben ik overtuigt van de meerwaarde tov hetgeen we daarover al wisten. Alvast bedankt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Operatien 5.1.2.e
Commissaris van Politie

Eenheid Zeeland-West-Brabant|Eenheidsleiding
Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg
T 0900-8844, M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Datum: 9 februari 2022 om 11:28:37 CET

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>, 5.1.2.e

5.1.2.e [redacted] @politie.nl>

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

Onderwerp: NBV

Hoofdpijnen:

Fatale politie incidenten: zie presentatie @ 5.1.2.e [redacted]: Op welke manier kunnen we hier in ZWB lering uit trekken? Hebben wij beeld bij het aantal zaken in ZWB? Graag door VIK uit laten zoeken inclusief uitspraken door de rechter (is ook voor 5.1.2.e [redacted] van belang)

Onderzoek i.o.v. Politie en RR door Bureau Beke

Veel signalen van middelen gebruik en onbegrepen gedrag (84%)

Voornameijk mannen

Etniciteit: 20 NL, 23 Niet-Westers, 7 Westers (27 geboren in NL, rest uit alle continenten)

82% Multi problematiek

Niet in rapport; bij veel incidenten waren heel veel politiemensen aanwezig. Goede coördinatie en leiding op de aanpak van het incident ontbreekt vaak. Verder zit er vaak een "haast" op het optreden.

Mogelijk vervolg onderzoek: laag opgeleiden, etniciteit, overeenkomsten met GGZ cliënten en samenwerking GGZ

Communicatie: afstemming tussen portefeuilles CCB/Geweld, Jeugd. Wat intern- en extern communiceren? @ 5.1.2.e [redacted] Graag afstemmen met land. Mogelijk donderdag in Beau. Ook interview in Volkskrant door 5.1.2.e [redacted]

Verbetermogelijkheden optreden tijdens het incident? Is urgent punt.

Vanuit pf Zorg en veiligheid: er komt verdieping op E33 zaken. Samen op in acuut maar ook in de niet acute situaties (pro-actief) bieden wellicht ook aanknopingspunten voor verbetering.

Graag helderheid over (on)rechtmatigheid over deze situaties. Ook van belang t.b.v. communicatie. Dit is niet onderzocht. RR kijkt hier samen met het OM nog naar.

Vervolg: regie bij portefeuille Geweld

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

Politie | Zeeland-West-Brabant
Bezoekadres: Ringbaan West 232 5038 KE Tilburg
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

T 5.1.2.e [redacted]
T managementassistente (5.1.2.e [redacted])
T secretariaat (5.1.2.i [redacted])

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 10 februari 2022 09:58
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: preventie n.a.v. casus 5.1.2.e

Ha 5.1.2.e

Inmiddels hebben we het concept dossier van 5.1.2.e Zo op het eerste gezicht zitten hier een aantal elementen in waar we zeker wat mee kunnen in het kader van preventie. De komende tijd gaan 5.1.2.e en ik het dossier doornemen. Op maandag 14 maart om 09:30 (locatie PA) hebben we een afspraak staan me de interne onderzoeker van dit dossier.

We verwachten daarna jou een PVA te kunnen aanbieden wat en hoe we hiermee iets kunnen binnen preventie.

Mocht je kunnen/willen, haak vooral aan.

Groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 18 januari 2022 16:39
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politieacademie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: preventie n.a.v. casus 5.1.2.e

Goedemiddag 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Graag wil ik jullie hulp en advies vragen bij het volgende.

In het overleg met 5.1.2.e kwam de casus 5.1.2.e naar voren. Ik heb de volgende specs daarover:

5.1.2.e

Deze casus schijnt een mooi voorbeeldossier te zijn en er lijken wel wat aanknopingspunten uit voort te vloeien die we goed kunnen inzetten in het kader van preventie. Ook omdat dit naw zal leiden tot strafontslag 5.1.2.e . Zouden jullie eens contact kunnen leggen met 5.1.2.e en je laten bijpraten over deze casus? Ik begreep van 5.1.2.e dat dit sneller gaat dan het omvangrijke dossier door te ploegen. Als het even kan luister ik graag mee bij deze afspraak want daar kan ik wel iets van leren.

Daarna hoor ik graag of we hier ihkv preventie iets mee kunnen, en zo ja, hoe dat vorm zou moeten worden gegeven?

Alvast dank!

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

M: 5.12 e

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 10 februari 2022 15:27
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
Onderwerp: terugkoppeling
Bijlagen: 211220 Uitwerking deelopdracht 4 versie 0.1. inclusief roadmap.docx
Urgentie: Hoog

Hallo allemaal.

Een korte terugkoppeling van het vooroverleg.

- Waardering voor het stuk en de visie
- Men wil een knip tussen aanbevelingen preventie nav review i.o en visie portefeuille integriteit en activiteiten hierin
- Dit om vooral vaart te houden op de aanbevelingen
- 5.1.2.e schrijft momenteel stuk op de visie op de integriteit, dat uiteraard naadloos aansluit
- In ons stuk moet nog aanvulling komen op wat we nodig hebben qua financiën, capaciteit, etc.

Maandag denk ik goed helder maken met de regiegroep waar de knip moet komen, en hoe we de visie die we nu omarmen verder brengen.

Dit is ff snel een samenvatting op hoofdlijn.

Tot maandag!

Mvg 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 10 februari 2022 13:37
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: deelopdracht 4 > regiegroep

De belangrijkste vergeten. Excuus !!!

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 9 februari 2022 14:26
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>
Onderwerp: deelopdracht 4 > regiegroep

Dag allemaal,

Bijgevoegd concept uitwerking deelopdracht Preventie – leren t.b.v. bespreking regiegroep d.d. 14 febr.as om 09:00 uur.

met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

M | 5.1.2.e [redacted]

Werkdagen: di, wo, do en vrij

Afzender

5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl
5.1.2.e

Aanwezig

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
5.1.2.e

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 11 februari 2022
Tijdstip Van 09:00 tot 12:00
Locatie MST

Behandeld door 5.1.2.e
Bijlage(n) ;

Onderwerp Teamchef VIK overleg

1. Opening door voorzitter 5.1.2.e
Om 09:00 uur opent 5.1.2.e de vergadering. Door miscommunicatie en afwezigheid 5.1.2.e geen agenda voor dit overleg.

2. Vaststellen agenda – verslag 11-01-2023 – actiepuntenlijst

Er zijn enkele punten aangebracht ter bespreking en 5.1.2.e zal een presentatie geven rondom de pilot medewerkersklachten. De actiepunten worden doorgeschoven naar volgend overleg. Op het verslag van 11-01-2023 heeft 5.1.2.e enkele opmerkingen. 5.1.2.e uit zijn zorg over de veiligheid van Delta. 5.1.2.e geeft aan hier oog voor te hebben vanuit haar PO schap. Daarnaast komt 5.1.2.e terug op de Cognos rapportages. Dit punt is eerder door 5.1.2. ingebracht. Er is in het themablad IO over gesproken en meerdere eenheden kunnen niet zelf rapportages draaien. 5.1.2. pleit voor bestaande afspraken rondom bevragingen bij het FDO. Punt komt terug op actielijst.

5.1.2. komt terug op het autorisatieniveau SumMIT. Dit is uitgelopen en het juiste niveau moet zijn info coördinator rechtsorde. Daarnaast blijft het 4 ogen principe bestaan als hoger niveau (TCI) wenselijk is. 5.1.2. zal een notitie doorsturen.

5.1.2.e en 5.1.2.e willen graag dat punt 2 van de notulen wordt aangevuld met de opmerkingen van Henk v Essen. 5.1.2.e kan hiervoor contact opnemen met 5.1.2.e .

3. Uitgangspunten LTIO

5.1.2.e komt terug op de mail die namens 5.1.2.e, 5.1.2.e en hemzelf verstuurd is naar alle TC's. Deze mail heeft betrekking op hun aanwezigheid bij het HSO en hoe verder "going concern" met de ontstane situatie dat LTIO nog geen vaste bezetting kent. De TC's VIK hebben zich geconformeerd aan onderstaande optie afkomstig uit de mail van 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e d.d. 09-02-2023:

Optie 2 LTIO onderzoeken uitvoeren daar waar het speelt onder regie en sturing op proces en uitvoering van projectleider LTIO.

Voordelen:

- Geen tijdsverlies om alles te organiseren
- Korte lijnen met het bevoegd gezag
- Relatie met DRR, DRIO, DO loopt volgens reguliere lijnen
- Er wordt gebruik gemaakt van reguliere huisvesting en middelen
- Er is geen sprake van extra reistijd, ttw-constructies, etc.

- De coördinator is bekend met de kwaliteiten van de medewerkers en verantwoordelijk voor de kwaliteitsbewaking
- Alle medewerkers kunnen participeren en ervaring op doen
- Goed voor de PR van het LTIO (olievlekwerking)
- Teamleider krijgt zicht op de kwaliteiten in de verschillende teams.

Nadelen:

- Bij parallelle onderzoeken heeft de teamleider teamleden op verschillende locaties zitten. Dit kost haar reistijd en ze doet zaken met verschillende coördinatoren
- Indien het een groter onderzoek betreft moet er alsnog een beroep op bijstand bij andere VIKs worden gedaan

De TC's begrijpen dat er casus afhankelijk meerdere varianten mogelijk zijn vwb invulling en behoefte. Belangrijk is dat 5.1.2.e een goed plan van aanpak schrijft en daarin aangeeft wat zij allemaal nodig heeft. Dit wordt dan goedgekeurd door de opdrachtgever en is de handreiking.

4. 5.1.2.i en anticorruptie

5.1.2.e geeft aan dat hij eerder, samen met 5.1.2.e, een scrum sessie heeft bijgewoond van 5.1.2.e. Dit was interessant en constructief. In het recente verleden hebben NN, ON, MD en de RR ervaringen 5.1.2.i opgedaan.

Op basis van deze ervaringen en het bestaan binnen ON van een soort corruptieteam 5.1.2.i hebben, 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e uitgenodigd in Apeldoorn. 5.1.2.e legt middels een PP uit hoe 5.1.2.i werkt.

Koffiepauze

5. Medewerklachten

Niet onder reikwijdte

Koffiepauze

6. Memo preventie 2023 – Seat at the table

Namens preventie neemt 5.1.2.e ons mee in de opgestelde memo 2023 met daarin opgenomen de resultaten 2022 en voorstellen voor 2023. In de memo zijn 7 werkgroepen opgenomen waarvan 3 geprioriteerd.

Na uitleg van 5.1.2.e gaan de TC's VIK akkoord met de inhoud en de gedane voorstellen. 5.1.2.e en 5.1.2.e blijven als TC's VIK nauw verbonden bij de werkgroepen.

Er ligt een verzoek van 5.1.2.e (staf KL) aan de prevco's om ondersteuning te leveren bij A Seat at The table. Er wordt gekozen om in eerste aanleg geen ondersteuning te leveren.

7. Mededelingen

- 5.1.2.e: Laten we aandacht hebben voor TC VIK PDC. Als er iemand is, attendeer deze op de vacature.
- 5.1.2.e geen
- 5.1.2.e: vacature BVC >oriëntatie deze elders (BHV) onder te brengen. Vraag of er al meer bekend is over reorganisatie en inrichting > Er is nu een projectleider 5.1.2.e (DH). 5.1.2.e stuurt nog mail.



- 5.1.2.e is er al meer duidelijkheid over datum centralisatie screening > na overleg 5.1.2.e, de TC's meenemen. Verwachting is medio 2024.
- 5.1.2.e vraag om uitwisselen dossiers > 5.1.2.e vraagt zich af of dit mag en zet dit uit.
- 5.1.2.e pilot sociaal loket start 1 maart, Delta PO en wordt bijgestaan door 5.1.2.e de vraag of VIK KS aansluit bij TC overleg > alleen qua onderwerp, 5.1.2.e vanuit KS is prima, Uitwisselen dossiers RR, vacature BS-C staat open, stukken omtrent integriteit startgesprekken zal doorgestuurd worden, datalek SummIT en sociaal jaarbeeld.
- 5.1.2.e deelt casus
- 5.1.2.e stelt vraag over verdeling. Heeft nu 16 BO+ en maakt zich zorgen over doorlooptijden. Gaat om verhouding BO+ en BO en hoeveel de Ringwade doet > 5.1.2.e en 5.1.2.e nemen dit op in het overleg dat zij hebben met 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e zal dit ook bespreken met 5.1.2.e
- 5.1.2.e geen
- 5.1.2.e geen
- 5.1.2.e Vraag is om alle communicatie naar 5.1.2.e te sturen en 5.1.2.e en 5.1.2.e uit de verzendlijsten te halen.
- 5.1.2.e : 2 onderzoekers IO geworven, 2 FTE op screening in TTW en een klachtbehandelaar. Druk met groot dossier. SH Staf voor MD staat open.
- 5.1.2.e 2 vacatures maar weinig reacties. Aanwezigheid voor de woensdagen TC VIK overleg geregeld. Onrust binnen staf PA over inrichting en hulpvraag of collega's ervaringen willen delen.
- 5.1.2.e klachtbehandelaar (voor 2 jaar) in en extern opengesteld. Gesprekken volgende week. Komt vacature IO. Vanuit screening de vraag hoe om te gaan met info thuis. Dienen er kluzen te komen? > 5.1.2.e kijkt of er regelgeving of afspraken zijn. Deze komt ook op de actielijst.

Sluiting vergadering

12:00 uur



Aantekeningen regiegroep 14/2/2022

- Regiegroep 1x per 2 weken

Deelopdracht 4:

Document blijft staan maar er komt een “deel-document” ter besluitvorming in de regiegriep. Het document gaat over naar de staande organisatie / portefeuille.

Overige noties:

- Er wordt nog een bedrijfsvoering paragraaf toegevoegd;
- De ontwikkeling is niet vrijblijvend;
- De doorontwikkeling moet ingepast worden in de opleiding (breed) maar ook R en O gesprekken, koppeling met soft-controls;
- De doorontwikkeling “leren” moet samenhang krijgen met “leren van klachten”, GDPA, politie voor iedereen enz. dit krijgt vorm in de portefeuille;
- De doorontwikkeling moet vorm krijgen in het portefeuilleplan zodat het op de strategische agenda komt en er een koppeling met cultuur komt. Zogenaamd in het DNA van de organisatie.

Deelopdracht 4b:

- Opleiding VIK medewerkers ontwikkelt zich verder in de staande organisatie ism de deelopdracht opleidingen en voor de deelopdracht opleidingen lijn (lees ook OE) moet een nieuwe deelopdracht geformuleerd worden.

Deelopdracht Landelijke voorziening:

- Akkoord met de overgang naar het kwartier.



Deelopdracht 1a Triage

Uitwerkings-
notitie

Werkgroep

5.1.2.e

Definitief

Versie 0.5

Versie datum 16 februari 2022

Opsteller rapportage: 5.1.2.e

Rubricering Intern

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

| Versie | Versie datum | Samenvatting van de aanpassing | Gemarkeerde wijzigingen |
|--------|--------------|--|-------------------------|
| 01 | 14/12/21 | Eerste concept | n.v.t. |
| 02 | 27/12/21 | Verwerken resultaten eindresultaten evaluatie pilot | n.v.t. |
| 03 | 30/12/21 | Verwerken reacties werkgroep | n.v.t. |
| 04 | 28/01/22 | Aanvullingen v.w.b. mandaat, aanbevelingen en overige correcties | n.v.t. |
| 04 | 07/02/22 | Minimale aanvullingen, voornamelijk tekstueel | n.v.t. |
| 05 | 16/02/22 | Aanvullingen naar aanleiding consultatie TC's VIK | n.v.t. |

Distributie

| Versie | Verzend datum | Naam | Afdeling / Functie |
|--------|---------------|----------------------------------|-------------------------------|
| 02 | 15/12/21 | 5.1.2.e en 5.1.2.e | VIK Korpsstaf |
| 03 | 30/12/21 | Werkgroep deelopdracht 1a Triage | TC VIK's, VIK KS, AZ en BO-ON |
| 04 | 03/02/22 | Werkgroep deelopdracht 1a Triage | TC VIK's, VIK KS, AZ en BO-ON |
| 04 | 07/02/22 | Consultatie TC's VIK | TC's VIK |
| 05 | 17/02/22 | Regiegroep | |

© Politie, all rights reserved.

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

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Documentinformatie | 2 |
| Inhoudsopgave..... | 2 |
| 1. Inleiding..... | 4 |
| 1.1 Aanleiding | 4 |
| 1.2 Opdracht | 4 |
| 1.3 Aanpak opdracht..... | 5 |
| 1.4 Leeswijzer | 6 |
| 2. Definities en procesbeschrijving triage..... | 6 |
| 2.1 Definities | 6 |
| 2.2 Procesbeschrijving triage | 7 |
| 3. Pilot | 8 |
| 3.1 Doel..... | 8 |
| 3.2 Aanpak..... | 8 |
| 3.3 Resultaten evaluatie..... | 9 |
| 3.3.1 Inrichting | 9 |
| 3.3.1.1 Bemensing triage..... | 9 |
| 3.3.1.2 Rol Coördinator..... | 10 |
| 3.3.1.3 Bevoegd gezag..... | 10 |
| 3.3.1.4 Betrokkenheid lijn | 11 |
| 3.3.2 Proces | 11 |
| 3.3.2.1 Uitvoering | 11 |
| 3.3.2.2 Vastlegging..... | 12 |
| 3.3.2.3 Opdracht..... | 12 |
| 3.3.2.4 Algemeen | 13 |
| 4. Conclusies en aanbevelingen | 13 |
| 4.1 Conclusies | 13 |
| 4.2 Aanbevelingen | 14 |
| Bijlagen | 15 |
| Bijlage 1 Criteria t.b.v. de triage | 16 |
| Bijlage 2 Nadere uitwerking procesbeschrijvingen Integriteitsonderzoeken - Triage | 19 |
| Bijlage 3 Thema's en vraagstelling ten behoeve van interviewronde..... | 21 |
| Bijlage 4 Geïnterviewden | 22 |
| Bijlage 5 Instructie instellen lijnonderzoek..... | 23 |
| Bijlage 6 Format verslag hoorgesprek i.h.k.v. lijnonderzoek | 25 |

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 achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet. Eén van de aanbevelingen is “(...) een vorm van triage in te stellen voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) en daartoe criteria op te stellen en doorlooptijden en vaste reviewmomenten te koppelen aan de verschillende categorieën onderzoeken.” In de nadere duiding van deze aanbeveling komt naar voren dat “(...) in verschillende interviews met stakeholders wordt benoemd dat het zou helpen wanneer in triage door meerdere deskundigen gekeken wordt of een intern onderzoek dient te worden gestart. Alle meldingen van mogelijk plichtsverzuim moeten dan in triage worden gebracht. Dit voorkomt willekeur en een (soms) onnodige inbreuk op de (vertrouwens)relatie tussen werkgever en medewerker. Ook kan dan worden vastgelegd wat nodig is als de feiten al op een andere manier deugdelijk zijn vastgesteld.”

In opdracht van de korpschef is binnen de politie een regiegroep gestart 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.

Een drietal deelplannen (Triage, Registratie & Monitoring en het Team complexe disciplinaire onderzoeken) zijn hierbij aangemerkt als prioriteit ten aanzien van de voortgang en ontwikkeling.

Deze geprioriteerde aanbevelingen worden gekenmerkt door een praktische, concrete aanpak en worden niet gehinderd door bijv. ontwikkeltrajecten (met doorgaans lange tijdspaden). De werkgroepen die invulling geven aan de deelplannen zijn samengesteld door TC's VIK, SH staf, VIKKS en relevante betrokkenen in de deelprocessen zoals arbeidszaken en coördinatoren van VGW.

De resterende deelplannen richten zich in beginsel op het in kaart brengen van de actuele situatie en ontwikkelingen in de verschillende eenheden en welke good practices hier uit kunnen worden herleid.

1.2 Opdracht

Zoals hierboven aangegeven is triage één van de deelopdrachten die in het masterplan zijn benoemd. De regiegroep heeft voorgesteld om de benaming van het selectieproces triage te wijzigen in integrale casescreening. De term triage zou de indruk wekken dat er sprake is van een crisis. De opdrachtnemer is het daarmee niet eens.

De term triage is sedert de review in vele eenheden ingeburgerd geraakt en een vertrouwd begrip geworden. Het in dit stadium wijzigen daarvan zal tot onnodige verwarring leiden. Bovendien wordt daarmee ook de relatie met de aanbeveling uit de Review waarin het selectieproces ook triage wordt genoemd teniet gedaan. Overigens is triage geen term meer die alleen in de medische wereld in crisissituaties wordt gebruikt. Momenteel wordt het ook gebruikt in de financiële wereld, bij afvalscheiding, bij Veilig Thuis en intern is de term ook geïntroduceerd bij (interne) klachten (door de Ombudsfunctionaris).

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>

Casescreening is tot slot een term die gebruikt wordt bij de sturing in opsporingsonderzoeken (BOSZ) waarbij er gewerkt wordt met case-screeners. Gelet op de context van de Review, is het onwenselijk dat er bij het intern selectieproces associaties ontstaan met opsporing c.q. het strafrecht.

Bij de uitwerking van de opdracht wordt daarom vastgehouden aan de term 'trriage'.

De hiervoor beschreven aanbeveling om een triage in te stellen voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) en daartoe criteria op te stellen en doorlooptijden en vaste reviewmomenten te koppelen aan de verschillende categorieën onderzoeken is door de werkgroep vertaald als het schetsen van een uitwerking van triage. Daarbij worden aanbevelingen gedaan die gekoppeld zijn aan de zes leidende principes zoals benoemd in het eerder genoemde masterplan, te weten eenduidigheid, menselijke maat, transparantie, professionele maat, lerend vermogen en rechtvaardigheid zoals hieronder schematisch weergegeven.



1.3 Aanpak opdracht

De werkgroep, samengesteld uit diverse disciplines van het disciplinaire proces (VIK, Arbeidszaken hierna AZ), heeft een analyse uitgevoerd ten aanzien van de actuele situatie van triage in de organisatie. Naar aanleiding van deze analyse is een diversiteit aan werkwijzen herleid en gekozen voor het opstarten van een pilot om gezamenlijk te ondervinden welke werkwijze de voorkeur geniet. T.a.v. het mandaat (eenheidsleiding versus sectorhoofd) heeft het KMTO in het kader van bespreking van het strategisch advies integriteitsbevordering op 8 september 2021 besloten dat eerst de pilot wordt afgewacht, alvorens hierover een besluit te nemen. Een bijkomende en belangrijke reden om tot de pilot over te gaan was medewerkersparticipatie, draagvlak en ophalen van input van verschillende actoren. Daarbij is ook bewust gekozen voor eenheden met doormandatering en eenheden waar dan niet het geval is (Limburg) gegeven het uitgestelde besluit van het KMTO.

Parallel hieraan heeft de werkgroep het proces van triage als onderdeel van integriteitsonderzoeken beschreven.

De pilot is in oktober tussentijds geëvalueerd met in december een eindevaluatie. Op basis hiervan is de eindrapportage opgesteld die zal worden aangeboden aan de regiegroep voor verdere besluitvorming.

1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 1 schetst de aanleiding, opdracht en aanpak. Hoofdstuk 2 gaat in op de gehanteerde definities en geeft een procesbeschrijving van de triage. Hoofdstuk 3 gaat in op de uitgevoerde pilot i.c. doel, de aanpak en de resultaten. In hoofdstuk 4 worden de conclusies en aanbevelingen beschreven.

2. Definities en procesbeschrijving triage

2.1 Definities

Triage is het wegen c.q. beoordelen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers (t.a.v. integriteit en zorg), op basis van genormeerde criteria, om te besluiten welke vervolgstap wordt ingezet. Dat kunnen zijn:

1. lijnonderzoek;
2. oriënterend onderzoek;
3. disciplinair onderzoek;
4. strafrechtelijk onderzoek;
5. geen onderzoek;
6. andere interventies zoals een (functionering)gesprek met de betrokken medewerker, of het in gang zetten van een zorgtraject of aanbieden van een cursus of training;
7. melding ter overname doorzetten naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken.

Daarnaast kunnen de volgende omstandigheden aanleiding zijn om te triëren:

1. een melding vanuit continue screening en/of de meldplicht op basis van de nieuwe Wet verruiming screening;
2. na afronding van een oriënterend of strafrechtelijk onderzoek dan wel een tussentijdse triage tijdens een lopen onderzoek;
3. de vraag of het opleggen van een ordemaatregel geïndiceerd is.

Lijnonderzoek³

Met een lijnonderzoek wordt bedoeld: een onderzoek naar mogelijk plichtsverzuim, verricht door of namens de lijn (leidinggevende) en niet door VIK. Bij een lijnonderzoek zijn er nog onderzoekshandelingen nodig. Een onderzoekshandeling kan een gesprek met de lijnchef zijn. Na dit onderzoek gaat het dossier ter besluitvorming naar het bevoegd gezag, met advies van AZ. Een gesprek van een lijnchef met een medewerker die bijvoorbeeld al drie keer te laat is gekomen en waarbij de lijnchef de medewerker een waarschuwing geeft dat hij niet meer te laat mag komen, is geen lijnonderzoek. Dit is een normaal sturingsmiddel dat de lijnchef heeft. Ook is dit geen lijnafdoening zoals wij bedoelen in het disciplinaire traject. Ten behoeve van het instellen van een lijnonderzoek is een instructie opgesteld incl. een voorbeeldbrief voor de aankondiging daarvan (zie bijlage 5) en een format van een verslag van een hoorgesprek in het kader van een lijnonderzoek (zie bijlage 6).

Lijnafdoening

Met lijnafdoening wordt enkel bedoeld op de afdoening door de lijn, na beoordeling van het onderzoek door het bevoegd gezag en advies van AZ.

Bevoegd gezag

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

³ Voor de definities van lijnonderzoek en lijnafdoening is gebruik gemaakt van de resultaten in de deelopdracht 1c van het masterplan

Oriënterend onderzoek

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

Disciplinair onderzoek

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

2.2 Procesbeschrijving triage

De eerste stap in het doen van integriteitsonderzoeken betreft het doen van triage. Onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers op basis waarvan er wordt besloten of:

- er door het VIK een oriënterend onderzoek zal worden ingesteld;
- er door het VIK een disciplinair onderzoek zal worden ingesteld;
- het VIK de melding ter toetsing bij OM zal neerleggen⁴. Hierbij kan het volgende onderscheid worden gemaakt:
 - o aangiften (aangiften worden altijd bij het OM neergelegd en hoeven aldus in eerste instantie niet getrieerd te worden);
 - o Gedragingen waarbij er sprake is van een evident strafbaar feit en dusdanig ernstig van aard is dat het strafrechtelijk onderzocht dient te worden;
 - o Gedragingen waarbij er voor een goede weging ook het oordeel van het OM noodzakelijk is.
- er door de lijnchef een lijnonderzoek zal worden ingesteld;
- het feitencomplex dusdanig helder is dat er geen aanvullend onderzoek nodig is en de melding na overleg/afstemming met AZ (jurist) en hoor en wederhoor van de betrokken politiemedewerker kan worden afgehandeld;
- een andere interventie (zie hierboven definitie triage onder punt 6) moet worden gepleegd;
- de melding moet worden doorgezet naar het Team complexe discipline onderzoeken.

Daarnaast kunnen de volgende omstandigheden aanleiding zijn om te triëren:

1. een melding vanuit continue screening en/of de meldplicht op basis van de nieuwe Wet verruiming screening;
2. na afronding van een oriënterend of strafrechtelijk onderzoek dan wel een tussentijdse triage tijdens een lopend onderzoek;
3. de vraag of het opleggen van een ordemaatregel geïndiceerd is.

Het VIK is het centrale loket/meldpunt voor meldingen. Dit vanwege o.a. de expertisetroel en distantie en waarmee wordt ook het belang van een goede registratie gediend. Voor de uniformiteit is het voorts van belang dat alle partijen (bevoegd gezag, VIK, AZ, etc.) dit actief uitdragen en dat leidinggevend er op sturen dat de meldingen naar het VIK worden doorgezet.

Nadat het signaal is ontvangen kan er worden getrieerd. Aan dat proces nemen in ieder geval deel:

- het bevoegd gezag. In sommige eenheden is het “bevoegd gezag” door-gemandateerd naar de sectorhoofden, met uitzondering van de mogelijkheid tot het opleggen van (voorwaardelijk) strafontslag. In dat laatste geval is de eenheidsleiding nog steeds het bevoegd gezag. Samenvattend betekent dit dat het bevoegd gezag per eenheid verschillend kan zijn;
- een jurist van Arbeidszaken;
- een vertegenwoordiger van het VIK (i.c. de coördinator).

⁴ Er wordt toegewerkt naar een eenduidige werkwijze; dit vormt onderdeel van de deelopdracht 5c Landelijke afspraken OM.

Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:

- een expert bijv. op het terrein van financiën, psychologie, culturen, etc.

Bij het triëren wordt een aantal toetsingscriteria gehanteerd. Deze criteria bevatten open normen die enerzijds voldoende richting geven om tot een goede beoordeling te komen. Anderzijds biedt het voldoende ruimte om maatwerk mogelijk te maken, een uitkomst te hebben die persoonlijk is en waarbij o.a. de menselijke maat en leren richtinggevend zijn. Artikel 76 Barp is daarbij het vertrekpunt waarbij het vermelde gedrag en/of handelen in de melding wordt getoetst aan de elementen van dit artikel. Daarna volgt toetsing aan onderstaande criteria:

- Beroepscode politie met de daarbij behorende themabladen: toetsing aan de daarin vermelde hoofdcategorieën zoals financiële schendingen, misbruik positie of (gewelds)bevoegdheden, ongewenste omgangsvormen;
- Wetboek van Strafrecht: gedraging waarbij sprake is van een evident strafbaar feit dat strafrechtelijk onderzocht moet worden;
- Context: aspecten die van belang zijn in de weging te betrekken (zoals duur gedraging/handelen, privé- en/of werk gerelateerd, aard gedraging en/of handelen i.r.t. de functie van de medewerker en/of werkzaamheden);
- Team complexe disciplinaire onderzoeken: het gedrag en/of handelen toetsen aan de hand van de harde criteria die bepalen of de verdere behandeling door het Team complexe disciplinaire onderzoeken wordt uitgevoerd (zoals eenheid overstijgend, eenheidsleiding/strategische top/COR-leden betrokken, aanhoudende landelijke publiciteit).

Zie voor een uitgebreide beschrijving van de criteria bijlage 1.

Bij het bovenstaande is het aan het bevoegd gezag, het VIK en de jurist van Arbeidszaken om de uniformiteit te bewaken en te waarborgen.

Met de hierboven geschetste werkwijze wordt beoogd een landelijk eenduidig proces van weging van meldingen en het vervolg daarop te bewerkstelligen. Hierbij is er meer aandacht is voor de menselijke maat en wordt onderstreept dat het vertrouwen nog steeds het uitgangspunt en de onderliggende waarde is in de relatie tussen de politiemedewerker en diens leidinggevende.

In bijlage 2 is hiervan een schematische weergave opgenomen.

3. Pilot

3.1 Doel

Gegeven de constatering dat op dit moment sprake is van een diversiteit aan werkwijzen, is in de zomer van 2021 een pilot gestart. Doel daarvan was het uitgewerkte proces zoals in bijlage 2 opgenomen in de praktijk te toetsen en vast te stellen welke werkwijze de voorkeur geniet, mogelijk gebaseerd op best practices.

3.2 Aanpak

In de keuze bij welke eenheden de pilot uit te voeren, is gekozen voor een verschil in mandatering c.q. wie het 'bevoegd gezag' is. Dat kan verschillend zijn in die zin dat:

- in een eenheid de eenheidsleiding het bevoegd gezag is, of
- in een eenheid het bevoegd gezag naar de sectorhoofden is door gemandateerd.

Bij de keuze van de eenheden is tevens rekening gehouden met een keuze voor die eenheden waar geen van de TC's VIK werkzaam zijn die in deze werkgroep deelnemen. Dat heeft uiteindelijk geresulteerd in de keuze voor de eenheid Limburg, de eenheid Oost Nederland en de Landelijke Eenheid. Deze eenheden voldoen aan beide criteria.

De pilot is gestart in de zomer. Lopende deze pilot is de evaluatie gestart door middel van een interviewronde (zie bijlage 3 voor een overzicht van de geïnterviewden). Die evaluatie vond plaats aan de hand van een aantal thema's, te weten:

- procesinrichting
- triage deelnemers
- besluitvorming triage
- algemeen

Op elk van deze thema's is een aantal vragen geformuleerd (zie bijlage 4). Een eerste tussenevaluatie van de resultaten is medio november 2021 opgeleverd. Dat heeft geleid tot enkele verdiepvragen op de navolgende thema's:

- preselectie (triage voor triage)
- kaders informatie-veredeling
- lijnonderzoeken
- aansluiten externen bij de triage
- verslaglegging
- rol coördinator
- samenstelling triage

De eindevaluatie is op 23 december 2021 beschikbaar gekomen en heeft geleid tot input van deze notitie.

In onderstaande paragrafen zullen de resultaten van de eindevaluatie worden beschreven. De conclusies en adviezen komen terug in hoofdstuk 4.

3.3 Resultaten evaluatie

In het algemeen geven de respondenten in de evaluatie van de pilot aan dat de triage in hun ogen een belangrijke meerwaarde heeft. De inzet van een groep mensen met diverse functionaliteiten, kennis en kunde die de triage uitvoert, borgt een objectieve toetsing, voorkomt een tunnelvisie, leidt tot een kwalitatief betere discussie en beter advies richting het bevoegd gezag. In zijn geheel wordt hiermee het vertrouwen in het proces én het advies en uiteindelijke besluit in het kader van de triage vergroot, zo is de mening van de geïnterviewden.

De evaluatie laat op de wijze waarop de triage is ingericht en het proces dat wordt doorlopen niet alleen een gedeeld beeld zien zoals bij het belang van de triage, maar ook verschillen. Een beschrijving daarvan wordt in de onderstaande paragrafen gegeven langs de thema's inrichting en proces.

3.3.1 Inrichting

3.3.1.1 Bemensing triage

Uit de evaluatie komt het beeld naar voren dat binnen alle pilot-eenheden sprake is van een vaste samenstelling van de bemensing die de triage uitvoeren. In elk geval is dat één of meerdere vertegenwoordigers vanuit VIK en een vertegenwoordiger van AZ. Twee eenheden voegen daaraan het sectorhoofd toe bij wie de te bespreken casus loopt. En twee van de drie eenheden laten ook een lid van de eenheidsleiding deelnemen.

Er is in alle gevallen ruimte voor het toevoegen van experts c.q. specialisten. Binnen twee eenheden is dat standaard expertise op diversiteit. Bij één eenheid zijn de domeinen intell, tactiek en blauw standaard aanwezig.

Tot slot wordt in de evaluatie geconstateerd dat de kennis die nodig is om de triage vorm en inhoud te geven, in alle pilot-eenheden toereikend is.

3.3.1.2 Rol Coördinator

Binnen alle pilot-eenheden heeft de coördinator van VIK (hierna coördinator) een rol in het verzamelen van de meldingen. Er is echter variatie te zien als het gaat om het toevoegen van context en het insturen voor het uitvoeren van de feitelijke triage (zie ook § 3.3.2.1). Daarmee heeft de coördinator in twee van de drie pilot-eenheden een echte spilfunctie en in de derde eenheid wordt het beschreven als een kleinere rol.

Als het gaat om meldingen waarbij sprake is van een strafrechtelijk element laat de evaluatie zien dat in alle pilot-eenheden die direct worden doorgezet naar het OM door de coördinator. Verder zien we een verschillend beeld als het gaat om andere taken zoals het opstellen van de opdracht of het advies voor het bevoegd gezag. Dat is binnen de pilot-eenheden soms wel en soms niet bij de coördinator belegd, of in het geheel niet duidelijk.

Tot slot is algemeen het beeld dat verdere ondersteuning dan nu door de coördinator VIK wordt geboden, niet nodig is. Kwetsbaar is echter dat niet in alle gevallen voorzien is in achtervang.

3.3.1.3 Bevoegd gezag

Zoals hiervoor al aangegeven, heeft het KMTO haar besluit waar het mandaat te beleggen als het gaat om besluitvorming in het kader van VIK-processen, aangehouden tot dat de uitkomst van deze pilot bekend zou zijn.

Het mandaat is bij de eenheden verschillend belegd, bij de eenheidsleiding, danwel bij de sectorhoofden van diensten en districten. Dit was destijds een bewuste keuze. Ook binnen de piloteenheden zien we dit verschil terug: bij Oost Nederland en Limburg ligt het mandaat bij de eenheidsleiding; bij de Landelijke Eenheid ligt het mandaat bij de sectorhoofden, uitgezonderd ontslag. In de reflectie vanuit het perspectief van de triage zien de piloteenheden de volgende voor- en nadelen op de beide varianten.

Mandaat bij de eenheidsleiding

Voordeel hiervan is dat er op één centraal punt en het hoogste niveau binnen de organisatie zicht is op wat er speelt. Door het centraal te beleggen bij één punt ontstaat veel ervaring bij de besluiten in het kader van de triage en draagt het daarmee ook bij aan de eenduidigheid in besluitvorming in dat kader.

Nadeel is dat, zeker bij eenheden waar mogelijk veel casuïstiek speelt, dit leidt tot een grote werkbelasting voor het lid van de eenheidsleiding. Door de grotere afstand tot de sector of het team waar de casus speelt, zorgt het mogelijk voor minder kennis van de context en zicht op het (gewenste) effect van besluiten i.h.k.v. de triage. Dat is te ondervangen via aan te leveren dossiers maar ook het reguliere gesprek met VIK en/of het sectorhoofd waar de casuïstiek speelt. Tot slot kan een nadeel zijn dat een sectorhoofd zich minder betrokken voelt bij de besluitvorming en het uiteindelijke besluit in triages; het is immers minder onderdeel van het dagelijkse werk. Dit laatste is mogelijk te ondervangen door het reguliere gesprek te voeren over dit thema (integriteit, ethische vraagstukken en het eigen leiderschap) tussen lid eenheidsleiding en het sectorhoofd of bijvoorbeeld als collectief in een EMT ('moreel beraad').

Mandaat bij de sectorhoofden

De voor- en nadelen van het mandaat bij de sectorhoofden laten zich deels spiegelen aan de voor- en nadelen van het mandaat bij de eenheidsleiding.

Het voordeel van het mandaat bij een sectorhoofd is dat de werkbelasting mogelijk beter beheersbaar is. Er is minder afstand tot het team waarbinnen de casus zich afspeelt zodat in de besluitvorming i.h.k.v. triages makkelijker rekening gehouden kan worden met het gewenste effect. Daarnaast is er nog een mogelijkheid tot het sparren tussen sectorhoofd en lid eenheidsleiding over de mogelijke besluitvorming (of zo nodig escalatie). Tot slot is een voordeel dat met een mandaat bij het sectorhoofd (het gesprek over) het thema van integriteit, ethische vraagstukken en het eigen leiderschap daarin, veel meer onderdeel is van de eigen dagelijkse praktijk.

Nadeel is dat een sectorhoofd mogelijk met weinig casussen in zijn dienst c.q. sector van doen kan hebben en daardoor minder ervaring opbouwt in de triage met de besluitvorming hierover. Dit mogelijke gebrek aan ervaring wordt binnen eenheden ook wel gecompenseerd door intervisie-achtige besprekingen van casuïstiek. Een ander nadeel is dat de eenheidsleiding niet automatisch op de hoogte is van alle casuïstiek die speelt. Dit is te ondervangen door op reguliere basis overleg te voeren vanuit VIK met de eenheidsleiding en daarnaast het sectorhoofd met zijn of haar referent.

Concluderend

Vanuit de piloteenheden is niets gebleken van gebreken o.i.d. door de verscheidenheid in mandatering. Voor de nadelen die zijn benoemd, zijn oplossingen gevonden waardoor de verschillende wijze waarop het mandaat is belegd, uiteindelijk goed werkt voor elke eenheid. In de reflectie kwam naar voren dat als veel belangrijker wordt gezien dat er op een aantal aspecten eenduidigheid is in de uitvoering van de triage. Het gaat dan om aspecten als een kernbezetting van de groep die de triage uitvoert, de te hanteren criteria, etc. (zie elders in deze rapportage alsmede de aanbevelingen).

3.3.1.4 Betrokkenheid lijn

De evaluatie laat zien dat het belang om de lijn(chef) te betrekken in de triage van een casus die binnen zijn/haar eigen team of afdeling speelt, breed wordt gedeeld. Wel constateert één van de pilot-eenheden, dat de keuze om alle meldingen via triage af te doen, ertoe leidt dat minder zaken via de lijn lijken te worden afgedaan.

Verskil is overigens te zien in het moment waarop de lijn wordt betrokken, i.c. de directe teamchef. In één van de pilot-eenheden gebeurt dat vóór en ná de triage; dit om de onafhankelijkheid van zijn/haar positie zoveel mogelijk te borgen wat lastig is als hij/zij ook bij de triage zelf zou zijn betrokken. De twee andere pilot-eenheden betrekken de lijn al wel in de triage. Niet helder in de evaluatie wordt op welke manier, of en zo ja welke voor- en nadelen daaraan verbonden zijn, anders dan de hiervoor genoemde borging van onafhankelijkheid.

Tot slot is in de evaluatie breed geconstateerd dat monitoring van de lijnafdoening nog in de kinderschoenen staat. Dit raakt aan deelopdracht 1b *'Registratie en monitoring'*⁵.

3.3.2 Proces

3.3.2.1 Uitvoering

Een tweetal eenheden doet tot op zekere hoogte een pre-triage of preselectie. Het is een eerste filtering om vast te stellen of een melding triagewaardig is. Eén eenheid kiest ervoor om 'alle' meldingen aan te bieden voor triage. De meldingen komen soms via diverse kanalen binnen. Bij alle eenheden wordt het verzameld door VIK, i.c. de coördinator. Deze coördinator (en bij één eenheid een sectorhoofd) voegt daar enige context aan toe waarbij soms sprake is van veredeling van de casus door het summier raadplegen van systemen. Een merendeel van de geïnterviewden ziet hiervan af omdat dat niet is toegestaan in de triage; dat is pas formeel toegestaan in een volgende processtap (i.c. na een formele opdracht door het bevoegd gezag).

De casus wordt vervolgens door de coördinator VIK (en bij één eenheid een sectorhoofd) aangeboden voor de triage. Bij twee van de drie eenheden gebeurt dit zonder stukken. Wel varieert het of de casus anoniem of met naam en toenaam gebeurt. De keuze om wel de naam toe te voegen is ingegeven om zo tot een betere beoordeling van de zaak te komen c.q. een advies te geven zodat ook rekening kan worden gehouden met eventuele eerdere (disciplinaire) zaken. Anderen zeggen dat het geen meerwaarde heeft en dat het vooral gaat om de context van de casus om tot een beoordeling te kunnen komen.

⁵ Deze deelopdracht heeft als opdracht door middel van uniformiteit in de registraties van onderzoeken inzicht en transparantie organiseren t.a.v. het aantal onderzoeken, de afdoeningen, alsmede de trends.

De feitelijke triage gebeurt in twee van de pilot eenheden mondeling; elke week is daar een moment voor geblokt in de agenda waarin de dan voorliggende casuïstiek wordt besproken. Eén eenheid heeft gekozen voor een schriftelijke procedure waarin elke melding per e-mail voor reactie aan de triage-groep wordt voorgelegd. De ervaringen zijn dat beide werkwijzen goed werken en zorgen voor een snelle afhandeling van de meldingen.

Naast dit moment voor bespreking van specifieke casuïstiek, voorzien alle pilot-eenheden in een 4- of 6-wekelijks overleg om uitgebreider met elkaar te spreken. De focus ligt dan vooral op het proces van de triage (evaluatie, bedrijfsvoering, voortgang, etc.).

In de evaluatie komt ook naar voren het punt van de keuze of een casus via lijnonderzoek of via lijnafdoening moet plaatsvinden. Het raakt ook aan de wijze waarop de lijnchef betrokken wordt in de afdoening (zie § 3.3.1.3). Belangrijkste constatering uit de evaluatie is dat er veel onduidelijk lijkt over wat de definitie is van lijnonderzoek en lijnafdoening en wat de criteria zijn en richtlijnen voor toepassing van het een of het ander en vooral ook het belang daar helderheid in te creëren. Dit raakt deelopdracht 1c '*Kaders en richtlijnen processtappen*'⁶.

De samenstelling van de groep die aan de triage deelneemt (zie de vorige paragraaf) zorgt er voor dat besluitvorming c.q. het advies dat wordt gegeven, bij twee van de drie eenheden gedragen is en daarmee in lijn met mogelijke verwachtingen van de eenheidsleiding. In één eenheid is het feitelijk het deelnemende lid van de eenheidsleiding dat het besluit neemt. In twee eenheden is in escalatie voorzien via resp. de politiechef en het hoofd Operaties. In de praktijk lijkt dit werkbaar, maar het raakt, zoals in § 3.3.1.1 aangegeven, het vraagstuk van het mandaat. De wijze van advisering lijkt niet bij alle eenheden hetzelfde te zijn; dan weer vindt het mondeling plaats, dan schriftelijk.

De vraag in de evaluatie naar de tijdsbesteding laat geen eenduidig beeld zien. De beelden variëren van 30 minuten per week voor de mondelinge uitvoering van de triage en 15 minuten voor de schriftelijke procedure bij de LE, 1,5 uur per week voor de coördinator van het VIK en 1,5-2 uur voor het 4- of 6-wekelijkse overleg. De informatie is te ongelijksoortig van aard om een onderlinge vergelijking te maken.

3.3.2.2 Vastlegging

De evaluatie laat zien dat er een groot verschil is in de wijze van vastlegging van meldingen. Dat varieert van standaard vastlegging én toevoeging aan VIK-dossier en sinds kort de registratie in Delta.

Ook de besluitvorming als onderdeel van de triage laat een gevarieerd beeld zien. Dat gaat van vastlegging in de zakenlijst, het dag journaal en het VIK-dossier, archivering van de e-mails tot nog geen archivering. Ook dit raakt aan de deelopdracht 1c '*Kaders en richtlijnen processtappen*'.

3.3.2.3 Opdracht

In de evaluatie is ook ingegaan op de opdrachtverlening als uitvloeisel van de triage.

Ook hier laat de evaluatie een divers beeld zien. Feitelijk zijn er drie variaties zichtbaar. De opdracht wordt opgesteld door:

- de onderzoeker van VIK, waarbij AZ soms meekijkt en het na controle door de coördinator VIK aan het BG wordt voorgelegd.
- het sectorhoofd bij wie de casus speelt met soms input vanuit AZ en VIK (al is daar de wens om dat zo min mogelijk te doen om zo de onafhankelijke rol beter te kunnen waarborgen).
- het sectorhoofd bij wie de casus speelt samen met AZ en VIK aan de hand van een recent vastgesteld als uitkomst van deelopdracht 1c (*Kaders en richtlijnen processtappen*).

⁶ De deelopdracht 1c heeft als doel te komen tot een duidelijke invulling van hoe het proces er uit moet komen te zien, welke onderdelen een cruciaal karakter hebben en welke optioneel. Te denken valt aan het standaardiseren van werkwijzen en onderdelen van het dossier. In de uitwerking wordt ook betrokken het Interne memo PDC Dienst HRM Arbeidszaken F. van den Einden d.d. 23 december 2020 met criteria en handvaten/richtlijnen voor het instellen van een lijnonderzoek.

Waar het gaat om de keuze van de toe te passen onderzoeksmethodiek of –tactiek is het algemene beeld dat dit aan de professionaliteit van de VIK-onderzoeker zelf moet worden overgelaten. In één van de eenheden is men bij gevoelige zaken geneigd soms kaders of zelfs specifieke suggesties mee te geven.

3.3.2.4 Algemeen

In de evaluatie is ook gevraagd of inzet van triage leidt tot een afname van disciplinaire onderzoeken en/of meer lijnonderzoeken. Breed wordt gedeeld dat daarvoor de periode van de pilot te kort is geweest om hierover harde uitspraken te doen. Wel is men van mening dat triage leidt tot versnelling in de doorlooptijd; reden hiervoor is de vaste momenten in de agenda (bij twee eenheden) en de schriftelijke e-mailprocedure (bij een derde eenheid) die beschikbaarheid van betrokkenen borgen.

Er is verder geconstateerd dat door in elkaars keuken te kijken en over en weer kritische vragen te stellen, dit bijdraagt aan het lerend vermogen. Niet alleen van de betrokkene zelf, maar ook voor de organisatie als geheel. De ervaring is ook dat de omgeving hiervoor veiligheid biedt en de deelnemers ‘stevig genoeg zijn’. Door de triage ontstaat ook een breder gedeeld beeld van wat binnen de eenheid speelt inzake integriteit dat daarmee als thema ook actiever levend gehouden wordt. De werkgroep ziet dit dan ook als een belangrijke winstpunt.

4. Conclusies en aanbevelingen

4.1 Conclusies

Zoals in de inleiding van § 3.3 aangegeven, is in het algemeen het beeld dat triage als instrument een belangrijke meerwaarde heeft. Het draagt bij aan rechtsgelijkheid en eenduidigheid in de beoordeling van casuïstiek. De inzet van een groep mensen met diverse functionaliteiten, kennis en kunde die de triage uitvoert, borgt een objectieve toetsing, voorkomt een tunnelvisie, leidt tot een kwalitatief betere discussie en beter advies richting het bevoegd gezag. In zijn geheel wordt hiermee het vertrouwen in het proces én het advies en uiteindelijke besluit in het kader van de triage vergroot.

De inzet van triage versterkt verder het lerend vermogen van de betrokkenen op individueel niveau maar ook de organisatie als geheel. Dat ontstaat in elk geval via de wekelijkse bespreking van de casuïstiek en wordt verder versterkt door de meer thematische gesprekken eens in de 4-6 weken. Je kijkt bij elkaar in de keuken, bent kritisch naar elkaar én het leidt tot kruisbestuiving. Het creëert daarmee een breder gedeeld beeld van wat binnen de eenheid speelt inzake integriteit dat daarmee als thema ook actiever levend gehouden wordt. De werkgroep ziet dit dan ook als een belangrijke winstpunt.⁷

Kortom de triage draagt overall bij aan de eerder genoemde leidende principes eenduidigheid, menselijke maat, transparantie, professionele maat, lerend vermogen en rechtvaardigheid.

De werkgroep stelt op basis van de evaluatie tegelijkertijd vast dat aan de ene kant nadere afspraken nodig zijn om nog meer recht te doen aan de eerder genoemde leidende principes. Aan de andere kant laten de resultaten van de pilot ook zien dat verschil in werkwijze op onderdelen kan bestaan zonder af te doen aan deze leidende principes. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de keuze om de triage schriftelijk of mondeling te doen of de bemensing van de groep die de triage uitvoeren. De hieronder beschreven aanbevelingen sluiten aan op dit onderscheid.

⁷ Dit raakt aan de deelopdracht 4a, ‘Lerend vermogen’. Dit heeft de opdracht het lerend vermogen te ontwikkelen en vast onderdeel te laten uitmaken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen.

4.2 Aanbevelingen

Op basis van het proces dat we als werkgroep hebben doorlopen en waarin een procesbeschrijving van de triage is uitgewerkt, de pilot die is uitgevoerd en de algemene conclusies die daaruit getrokken zijn, komen we tot een aantal aanbevelingen te onderscheiden naar aanbevelingen die zich richten op:

- a. aspecten om vereiste uniformiteit in werkwijze binnen het hele korps te borgen;
- b. aspecten waarvoor aandacht wordt gevraagd, maar ruimte wordt gelaten voor elke eenheid om daar op de voor haar passende wijze invulling aan te geven;
- c. de koppeling vanuit deze werkgroep naar de opdrachten van andere werkgroepen.

Ad a. aanbevelingen gericht op borging uniformiteit in werkwijze

1. Er wordt **geen preselectie** uitgevoerd als stap vóórafgaand aan de feitelijke triage. Een preselectie heeft namelijk het risico in zich dat niet transparant en navolgbaar is welke afwegingen zijn gemaakt c.q. waarom een melding niet naar de triage is verwezen. Bovendien is in een preselectie niet geborgd dat alle disciplines betrokken zijn om tot een weloverwogen en integraal oordeel te komen.
2. Er wordt **geen veredeling** van meldingen uitgevoerd. Wat nodig is voor een triage is de naam en locatie waar hij/zij werkt en de context van wat is voorgevallen. Alleen daarop dient een melding zo nodig te worden aangevuld. Als meer informatie vereist is voor beoordeling van de melding (via bijvoorbeeld een oriënterend onderzoek) kan daartoe alleen in de triage worden besloten.
3. In de dossiers wordt in principe **niet geanonimiseerd** gewerkt, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet. Daarbij kan worden gedacht aan onderzoeksbelang, afbreukrisico, betrokkenheid van een externe die niet bekend mag zijn met de naam. In de werkwijze c.q. behandeling van het dossier moet altijd zorgvuldigheid worden betracht en moet het conform de regels van de AVG zijn. Dossiers worden niet per mail verstrekt maar via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor diegenen die toegang moeten hebben. Dit voorkomt dat dossiers ongewild bij andere, niet bevoegde personen terecht komen of onbedoeld kunnen worden ingezien.
4. In de triage wordt gewerkt met een **kernbezetting** bestaande uit het bevoegd gezag, de VIK-coördinator en een vertegenwoordiger van AZ. Daarnaast is het optioneel om, afhankelijk van de casus, incidenteel bijvoorbeeld externe deskundigen toe te voegen.
5. De TC van de betrokken politiemedewerker wordt, ten behoeve van de triage, altijd gevraagd om **input** te leveren. Het gaat dan over **persoonlijke omstandigheden** die de politiemedewerker in kwestie betreffen die relevant kunnen zijn voor de weging in de triage en de besluitvorming op basis daarvan door het bevoegd gezag. Het meewegen van de omstandigheden van persoonlijke aard kan bijdragen aan vergroting van de menselijke maat en vermindering van belasting die onderzoeken hebben op medewerkers.
6. Het proces van triage doorloopt **verplicht de stappen** zoals beschreven in bijlage 2 waarbij de **criteria** worden gehanteerd zoals beschreven in bijlage 1.
7. Alle **besluitvorming** in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar **vastgelegd** in het journaal van Delta. De autorisatie voor toegang tot dit journaal is beperkt tot diegene die deze informatie functioneel nodig hebben.
8. Alle **meldingen komen op één punt binnen** (i.c. bij de VIK-coördinator). Hij/zij bereidt de triage voor waarin de meldingen worden besproken en zorgt ook voor vastlegging van het besluit en de archivering. Vanwege de cruciale rol van de VIK-coördinator in het proces is vereist dat de eenheden zorgen voor achtervang om daarmee te bewerkstelligen dat het proces altijd doorgang kan blijven vinden. De verantwoordelijkheid voor de voortgang van het proces is en blijft uiteraard een gedeelde verantwoordelijkheid voor alle betrokkenen.

Ad b. aanbevelingen gericht waarin vrije ruimte wordt gelaten aan de eenheden

9. De eenheden houden de ruimte om naar eigen inzicht het **mandaat** te beleggen. Er is niet gebleken dat de bestaande verscheidenheid van invloed is op (de besluitvorming in het kader van) de triage.
10. De eenheden kunnen **de wijze waarop de triage** wordt uitgevoerd (schriftelijk of mondeling) zelf kiezen met inachtneming van wat hierboven is aangegeven over de beperking in toegang van de dossiers). Met dien verstande dat de vereiste bezetting op orde is (zie aanbeveling 4 hierboven), is het

aan de eenheden te bepalen wat de tijdsbesteding is en wat minimaal nodig is aan vereiste kennis en kunde.

11. Het wordt aan de eenheden overgelaten om te bepalen wat de rol en het **takenpakket** is van de VIK-coördinator. De enige verplichting is, zoals hierboven aangehaald, dat er een achtervang is ingericht en hij/zij de triage voorbereidt en voor vastlegging en archivering zorgdraagt.

Ad c. aanbeveling gericht aan andere (Review)werkgroepen

12. De opbrengst van deze deelopdracht wordt onder de aandacht gebracht van in elk geval de deelopdrachten 1b ('Registratie en monitoren'), 1c ('Kaders en richtlijnen processtappen') en 4a ('Lerend vermogen') om gebruik te maken van resultaten uit deze deelopdracht (die onder meer gaan over betrokkenheid lijn, toevoegen context aan de meldingen, vastlegging meldingen en besluiten, monitoring voortgang w.o. lijnafdoning, opdrachtformulering, etc.).

Bijlagen

| | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Criteria t.b.v. de triage |
| Bijlage 2 | Nadere uitwerking procesbeschrijvingen Integriteitsonderzoeken - Triage |
| Bijlage 3 | Thema's en vraagstelling ten behoeve van interviewronde |
| Bijlage 4 | Geïnterviewden |
| Bijlage 5 | Instructie instellen lijnonderzoek |
| Bijlage 6 | Format verslag hoorgesprek i.h.k.v. lijnonderzoek |

Bijlage 1 Criteria t.b.v. de triage

De type meldingen die getrieerd moeten worden zijn zeer divers van aard. Daarbij zijn ook de context waarbinnen het e.e.a. zich heeft afgespeeld en de bijbehorende persoonlijke omstandigheden die moeten worden meegewogen verschillend.

Deze uitgestrekte range van variabelen moet maatwerk mogelijk maken, een uitkomst die persoonlijk is en waarbij o.a. de menselijke maat en leren richtinggevend zijn geweest.

Het moeten kunnen leveren van maatwerk maakt dat de criteria voor de toetsing van meldingen niet te gedetailleerd moeten worden beschreven. De politie is voortdurend in ontwikkeling, al dan niet onder invloed van veranderingen in de samenleving. Bij de triage moet er aldus ook ruimte zijn om met veranderingen mee te kunnen bewegen.

Een juridisch dichtgetimmerd beleidskader zal belemmerend werken. Om toch een handvat te bieden bij de toetsing van meldingen is hantering van het gestelde in art. 76 Barp als start een goed uitgangspunt. Dit artikel en de beroepscode met bijbehorende themabladen bevatten open normen die voldoende richting geven om tot een goede beoordeling te komen.

De noodzakelijke behoefte aan uniformiteit en kwaliteit van de besluitvorming als uitkomst van de triage zal geborgd zijn als in alle gevallen één en hetzelfde proces wordt doorlopen waarbij in het belang van de integraliteit, overal minimaal dezelfde actoren bij de triage zijn betrokken.

Hieronder zullen de stappen worden benoemd die er gezet moeten worden bij de toetsing van meldingen.

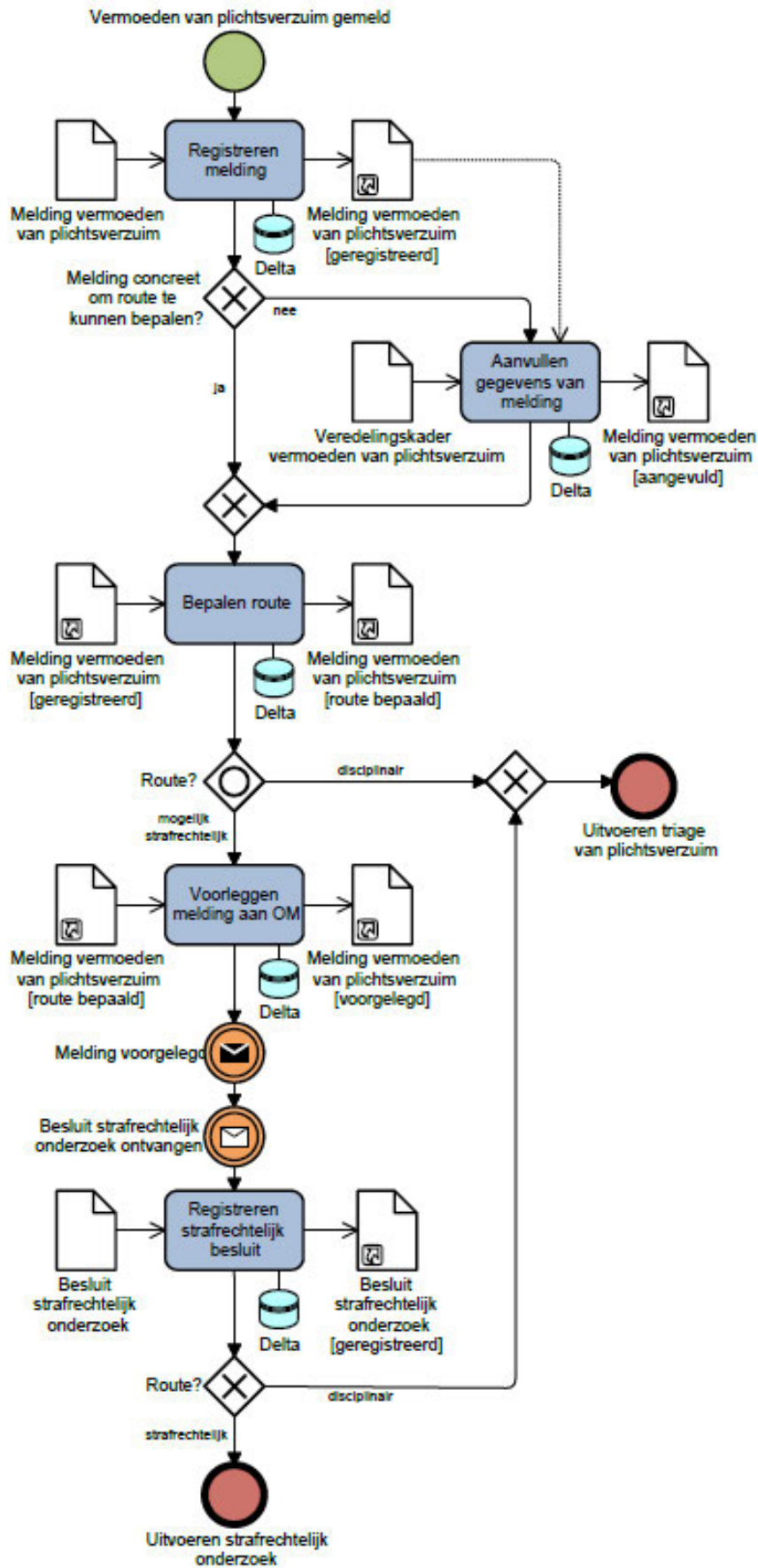
| | |
|---|--|
| Plichtsverzuim is het niet nakomen van opgelegde verplichtingen , het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden moet nalaten of doen. In een intern onderzoek onderzoekt de politie mogelijk verwijtbaar gedrag van eigen medewerkers | Bekijk of het vermelde gedrag en/of handelen in de melding is beschreven en toets dit vervolgens aan de elementen van artikel 76 Barp. Betrek daarbij de persoonlijke omstandigheden van de medewerker in kwestie en, voor zover dat op dat moment reeds mogelijk is, ook de context. - Hierna worden deze elementen getoetst aan onderstaande toetsingscriteria. |
| Beroepscode | Toets het vermelde gedrag en/of handelen aan de beroepscode Nationale Politie. - Differentieer / categoriseer de gedraging en/of handelen Niet limitatief en enigszins richtinggevend kan de volgende opsomming van hoofdcategorieën van integriteitsschendingen behulpzaam zijn. Deze zijn: - Financiële schendingen - Misbruik positie en belangenverstremming - Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie - Ongepaste communicatie - Misbruik bevoegdheden - Misbruik gewelds-bevoegdheid (niet conform Ambtsinstructie) - Ongewenste omgangsvormen zowel intern (ambtenaren onderling) als extern (jegens burgers) - Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels - Ongepaste gedragingen - Misstanden volgens de klokkenluidersregeling |
| Wetboek van strafrecht | Toets het vermelde gedrag en/of handelen en beoordeel of er mogelijk sprake is van een verdenking van een strafbaar feit en |

| | |
|---|--|
| | <p>beoordeel of de melding doorgeleid dient te worden naar het OM. Het gaat hier om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gedragingen waarbij er sprake is van een evident strafbaar feit en dusdanig ernstig van aard is dat het strafrechtelijk onderzocht dient te worden; - Gedragingen waarbij er voor een goede weging ook het oordeel van het OM noodzakelijk is. <p>Aangiften worden altijd bij het OM neergelegd en hoeven aldus in eerste instantie niet getrieerd te worden.</p> |
| Context | <p>Aspecten die bij de toetsing van meldingen meegewogen moeten worden zijn (niet limitatief):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duur van de gedraging en/of handelen - Frequentie van de gedraging en/of handelen - Privé- en/of werk gerelateerd - Publiekelijk – openbaar (in persoon – digitaal) - Herhaling / voortdurend gedrag - Vergelijkbare zaken - Persoonlijke omstandigheden - Context - Aard van de gedraging en/of handelen i.r.t. de functie van de medewerker en / of de werkzaamheden wat bijv. ook tot een hernieuwde screening kan leiden - Gedragingen die uitsluitend betrekking hebben op het functioneren van een medewerker kunnen niet leiden tot een onderzoek door het VIK |
| Team complexe disciplinaire onderzoeken | <p>Toets het vermelde gedag en/of handelen aan de hand van de harde criteria en beoordeel om de het ter verdere behandeling waaronder triage naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken doorgezet dient te worden.</p> <p>De toewijzingscriteria Team complexe disciplinaire onderzoeken zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eenheid overstijgend Hierbij geldt dat een casus in aanmerking komt voor het Team complexe disciplinaire onderzoeken 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 het Team complexe disciplinaire onderzoeken. Dat geldt ook als er actoren betrokken zijn waarbij de korpsleiding het bevoegd gezag is. 3. Indien de korpschef daartoe bepaald. De korpschef kan, in voorkomende gevallen, besluiten dat een casus behandeld wordt door het Team complexe disciplinaire onderzoeken. 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 het Team complexe disciplinaire onderzoeken 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. |

| | |
|--|--|
| | <p>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. Een casus kan hierdoor complex worden, bijvoorbeeld wanneer het functionarissen betreft met de bevoegdheid/mandaat om afspraken/verbintenissen met externe actoren aan te gaan.</p> <p>6. Er heeft al een onderzoek plaatsgevonden door het Team complexe disciplinaire onderzoeken en er is noodzaak tot nader onderzoek vanwege juridische procedures/bestuursrechtelijke opdracht.</p> |
|--|--|

Bijlage 2 Nadere uitwerking procesbeschrijvingen Integriteitsonderzoeken - Triage

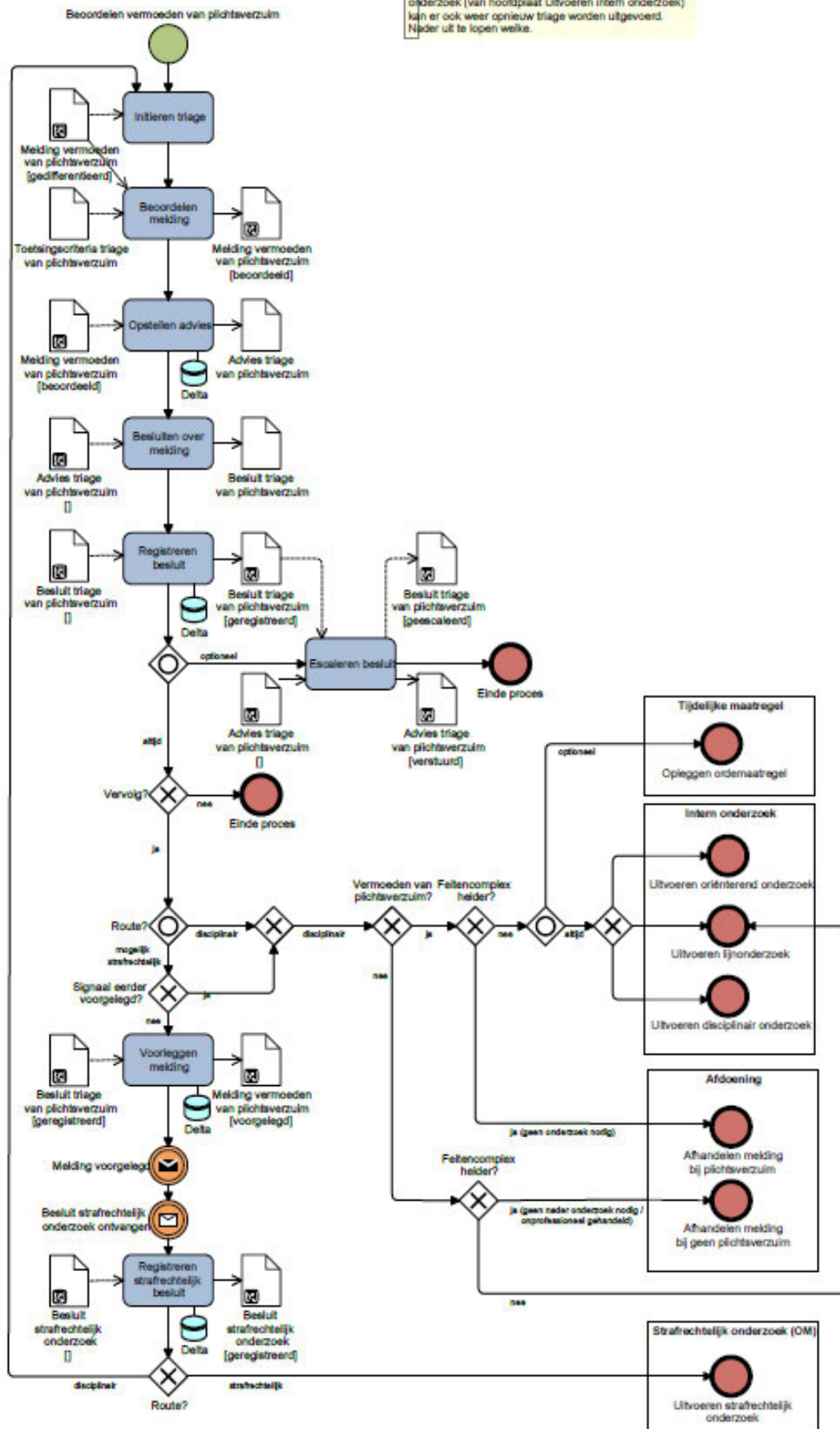
Beoordelen vermoeden van plichtsverzuim



Uitvoeren triage van plichtsverzuim

Landelijke voorziening

op basis van vervolgprocessen in het kader Intern onderzoek (van hoofdplaat Uitvoeren Intern onderzoek) kan er ook weer opnieuw triage worden uitgevoerd. Nader uit te lopen welke.



Bijlage 3 Thema's en vraagstelling ten behoeve van interviewronde

| Proces inrichting (schema) | Triage deelnemers | Besluitvorming Triage | Algemeen |
|---|---|---|---|
| Op welke wijze wordt de beschikbare informatie verwerkt of opgeslagen? | Tijdsbesteding aan triage (hoeveel tijd zijn de deelnemers hiermee kwijt)? | Zien we verschillen in gekozen besluit tussen Sectorhoofden en Eenheidsleiding? | Aandacht voor de verschillende inrichtingen van ON, LE en LB (vaste leden/ digitaal/ fysiek/schriftelijk) van de triage. |
| Vindt de triage schriftelijk of mondeling plaats? | Is de samenstelling vd deelnemers toereikend? | Zien we verschillen en/of toename/afname in de aantallen disciplinaire, oriënterende en/of lijn onderzoeken? | Aandacht voor de inbedding van het lijnonderzoek in de triage en de werking daarvan in de uitvoering. Worden de onderzoeken die naar de lijn gaan gemonitord |
| Vindt er een (pre)selectie van meldingen plaats voordat deze bij triage komt? | Is er sprake van een vaste kern of een flexibele samenstelling van deelnemers a/d triage? Wordt er functionaliteit (flexibele invulling) zoals diversiteit ingezet naar gelang de casus het vraagt? En hoe vaak hebben we dat gedaan? Ik zou deze scherper formuleren. Volgens mij is er altijd een vaste kern maar wordt de flexibele schil ook ingezet. | Wordt de besluitvorming schriftelijk vastgelegd? | Uniformiteit en leren zijn algemene doelstellingen. Is er op enige manier een leerproces ingericht tussen de betrokken eenheden? |
| Worden er stukken gedeeld voorafgaand aan het triage overleg? | Beschikken de deelnemers over voldoende basiskennis om het triage proces uit te voeren? | Is er voldoende kennis van bestuursrecht/plichtverzuim aanwezig om tot een besluit te komen? | |
| Is het triage schema toereikend om tot besluitvorming te komen? | Ik zou hier beginnen met wat precies de samenstelling is en wat precies het doel van de functionaliteit is? | Hoe wordt de informatie vergaard voor het advies vd triage aan bevoegd gezag? | |
| Is administratieve ondersteuning noodzakelijk? | | Hoe wordt de (uitkomst van de) triage vastgelegd? | |
| Op welke wijze is het signaal / melding bij de Triage gekomen? | | Wat is de escalatie lijn als het advies vd triage afwijkend is aan het besluit van bevoegd gezag is? | |
| Is er een vaste /flexibele planning voor de triage momenten gepland? | | Wordt er besproken/besloten welke onderzoeksmethodieken toegepast mogen worden in het onderzoek. | |
| Hoe gaan we om met zaken met een strafrechtelijk element in de triage? Op basis waarvan worden zaken wel of niet voorgelegd bij het OM als een disciplinaire zaak ook strafrechtelijke elementen heeft | | Doel: het doel is volgens mij meer collectiviteit in de besluitvorming. Zien we 'betere en andere' uitkomsten zou volgens mij een goede vraag zijn. (dus mogelijk vooraf toetsen wat de te verwachten uitkomst is en dan het resultaat vergelijken) | |
| Leidt triage tot vertraging of versnelling van het proces? (doorlooptijden is nl ook een issue) | | | |

Bijlage 4 Geïnterviewden

De evaluatie heeft plaatsgevonden in het najaar van 2021 en is uitgevoerd door 5.1.2.e van het VIK Korpsstaf. In het kader van de evaluatie zijn de navolgende personen geïnterviewd:

Limburg

5.1.2.e



Oost Nederland

5.1.2.e



Landelijke Eenheid

5.1.2.e



Bijlage 5 Instructie instellen lijnonderzoek

Definities

Lijnonderzoek: een onderzoek naar mogelijk plichtsverzuim, verricht door of namens de lijn (leidinggevende) en niet door VIK. Bij een lijnonderzoek zijn er nog onderzoekshandelingen nodig. Een onderzoekshandeling kan ook een gesprek met de lijnchef zijn. Na dit onderzoek gaat het dossier ter besluitvorming naar het bevoegd gezag, met advies van AZ.

Lijnafdoening: Met lijnafdoening wordt enkel bedoeld op de afdoening door de lijn, na beoordeling van het onderzoek door het bevoegd gezag en advies van AZ.

Een gesprek van een lijnchef met een medewerker die bijvoorbeeld al drie keer te laat is gekomen en waarbij de lijnchef de medewerker een waarschuwing geeft dat hij niet meer te laat mag komen, is geen lijnonderzoek, maar een normaal sturingsmiddel van de lijnchef. Dat geldt ook voor bijvoorbeeld een bewustwordingsgesprek, een gesprek met aansluitend een coachings- of functioneringstraject etc.

Criteria voor instellen van een lijnonderzoek

- Eenvoudige casus waarbij weinig aanvullend onderzoek nodig is;
- Vrij licht vergrijp;
- Maar 1 of 2 collega's betrokken bij de zaak;
- Geen strafrechtelijke elementen;
- Geen speciale onderzoekshandelingen nodig (zoals bijvoorbeeld opvragen loggings);
- Het feitencomplex is duidelijk;
- Alleen het verhaal van de medewerker is nog nodig;
- Niet bij (politiek) gevoelige zaken of zaken waarbij sprake is van media-aandacht en/of imagoschade voor de politie;
- Zaken waarbij een lijnonderzoek voor de hand ligt zijn o.a. loonbeslagen, incidenteel onjuist registreren in BVCM, incidenteel raadplegen bij melding op initiatief door de medewerker, eenvoudige onderwerpen die bijvoorbeeld het optreden op straat raken.

Instructie voor het instellen van een lijnonderzoek

- De leidinggevende zorgt voor een aankondiging lijnonderzoek, conform format aankondiging lijnonderzoek (zie bijlage hierachter);
- De leidinggevende dient een verslag van het gesprek op te maken waarin antwoorden van de betreffende medewerker letterlijk worden opgenomen (om latere discussie te voorkomen) en de medewerker het verslag voor akkoord laten ondertekenen, conform format hoorgesprek lijnonderzoek;
- De leidinggevende dient goed door te vragen;
- Het onderzoek wordt geregistreerd door VIK en doorgezet naar AZ;
- Kwaliteit van VIK gebruiken in lijnonderzoeken (advisering door VIK);
- Voorkom samenloop tussen een functioneringstraject en een lijnonderzoek. Een functioneringstraject en een lijnonderzoek niet door dezelfde leidinggevende laten uitvoeren. Het is soms lastig voor een leidinggevende om functioneren en plichtsverzuim uit elkaar te houden;
- Optie: Een andere dan de eigen leidinggevende het onderzoek laten verrichten;
- Beoordeling van de resultaten van het onderzoek door AZ, in overleg met het bevoegd gezag.



Onderwerp
Aankondiging lijnonderzoek

XX

Handtekening voor ontvangst ...

Organisatieonderdeel
Eenheid XX
District / Dienst

Geachte **heer, beste**

Behandeld door
XX

Indien er sprake is van een vermoeden van norm overschrijdend gedrag, dan wel vermoeden van plichtsverzuim, waarbij politiemedewerkers betrokken zijn (geweest) worden deze zaken door het bevoegd gezag (sectorhoofd of Eenheidsleiding) beoordeeld.

Functie
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Telefoon

**Naar aanleiding van, ...
(samenvatting van de gedraging)**

E-mail

Bovenstaande vormt voor mij aanleiding met jou het gesprek aan te gaan in het kader van een lijnonderzoek om de aard en omvang van, dan wel je eventuele mate van betrokkenheid bij, bovengenoemde vermoedelijke vorm(en) van norm overschrijdend gedrag/plichtsverzuim te onderzoeken. In dit gesprek krijg je ook gelegenheid om de context van de gebeurtenissen weer te geven en zal een verslag worden opgemaakt.

Ons kenmerk

Uw kenmerk

In afschrift aan

Ik verzoek je om je ten behoeve van dit gesprek op(datum en tijdstip) uur te melden op(locatie) bij(naam). Het gesprek zal plaatsvinden in aanwezigheid van je **teamchef /sectorhoofd**.

Datum
Datum uitreiking

Gedurende het gesprek kan je op eigen kosten door een belangenbehartiger of raadsman/vrouw laten bijstaan.

Bijlage(n)
0

Aan de hand van het **gesprekverslag** en eventuele overige stukken zal beoordeeld worden of daadwerkelijk sprake is van plichtsverzuim als omschreven in artikel 76 van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). Is dit het geval, dan kan dit leiden tot het opleggen van een disciplinaire sanctie genoemd in artikel 77 van het Barp. Mogelijk kan deze beoordeling nog niet worden gemaakt en blijkt onderzoek, al dan niet door het VIK, noodzakelijk. Hier zal je dan nader over worden geïnformeerd.

Pagina
1

Ik vertrouw erop je hiermee vooralsnog voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

De Korpschef van politie, namens deze,
De politiechef van de eenheid XX, namens deze,

XX
(Sectorhoofd Dienst/District XX of teamchef team XX)



Verslag

Overleg

Horen in het kader van een lijnonderzoek

Datum

@@@

Tijdstip

@@@

Locatie

@@@

Organisatie onderdeel

District @@@

@@@

@@@

Behandeld door

@@@

E-mail

@@@

Pagina

1 van @@@

Bijlage

E-mail van @@@

[...]

Aanwezig

@@@

@@@

@@@ (verslaglegging)

Inleiding

[Kort de aanleiding voor het gesprek toelichten: incident op dan en dan, dit en dit is er gebeurd. Wat we weten is dit en dit.]

Eén en ander leidt tot een vermoeden van plichtsverzuim als bedoeld in artikel 76 van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), zijnde:

- [...];
- [...].

Vanwege dit vermoeden van plichtsverzuim vindt – in opdracht van het sectorhoofd – dit lijngesprek plaats. Het is nu aan jou om te reageren op de bevindingen (tot zover) en jouw kant van het verhaal te vertellen.

Bij aankondiging van @@@ ben je reeds geïnformeerd over dit lijnonderzoek. Daarbij ben je onder meer gewezen op de mogelijkheid om je tijdens dit gesprek (op eigen kosten) te laten bijstaan door een belangenbehartiger/raadsman. [Je hebt van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt/ Je hebt van deze mogelijkheid wel gebruik gemaakt en je wordt bijgestaan door @@@.]

Verder ben je er in voornoemde e-mail en in dit gesprek op gewezen dat er van je wordt verwacht dat je open, volledig en naar waarheid verklaart. Niet naar waarheid verklaren kan worden aangemerkt als plichtsverzuim. Ook ben je er op gewezen dat je in dit gesprek niet strafrechtelijk hoeft te belasten en dat mocht er tijdens het onderzoek van andere integriteitschendingen blijken, deze alsnog in het onderzoek kunnen worden betrokken.

Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt, dat ter beoordeling wordt voorgelegd aan het sectorhoofd. Het sectorhoofd beraadt zich vervolgens over de vraag of er sprake is van plichtsverzuim en over eventuele disciplinaire consequenties. Mocht je nog vragen hebben stel deze vooral. [evt. voorstellen om op later moment nog even contact op te nemen om te vragen hoe het gaat].

Gesprek:

Hoe gaat het nu met je?

[...]

Je hebt kunnen lezen wat je mogelijk verweten wordt, wat wil je er zelf over zeggen?

[...]

Inhoudelijke vragen

Overleg
Horen in het kader van een
lijnonderzoek

Datum
@@@

Pagina
2 van 2

Voorbeeldvragen om mee af te sluiten

Wat vind je van dit traject?

[...]

Heb je iets van dit traject geleerd?

[...]

Wat zou je in het vervolg anders doen?

[...]

Wat heeft het met je gedaan?

[...]

Hoe heb je dit gesprek zelf ervaren?

[...]

Afsluiting:

Dit verslag wordt – zoals toegelicht – voorgelegd aan het sectorhoofd ter verdere beoordeling. Als er in de tussentijd vragen zijn, dan kun je terecht bij @@@.

HANDEKENING

[naam leidinggevende, functie]

[datum]

HANDEKENING

[naam notulist, functie]

[datum]

Voor gezien en akkoord / voor gezien en niet akkoord*:

[naam collega, functie]

[datum]

**Doorhalen wat niet van toepassing is. In geval van 'voor gezien en niet akkoord' kunnen tekstwijzigingen (schriftelijk) worden aangeven. Dit stuk zal dan aan het verslag worden gehecht.*

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Initieel voorstel nieuw protocol vermiste wapens
Datum: woensdag 16 februari 2022 10:11:46
Bijlagen: [Advies PA - Ossendrecht.docx](#)

Hai 5.1.2.e en alle anderen,

Lijkt mij een prima voorstel. Hierin zou de PA ook meegenomen moeten worden. Als onderwijslocatie worden er vaak wapens verstrekt. Onlangs is er een lange afstandswapen vermist geweest. Hiervoor is vanuit VIK PA een advies opgesteld (zie bijlage).

Het komt er in het kort op neer dat (bij navraag) blijkt dat er op de PA geen eenduidigheid is m.b.t. verstrekking van wapens. Ossendrecht is daarbij afwijkend op landelijk. Wellicht dat dit ook meegenomen zou kunnen worden. Dus niet alleen de wapenkamers van de eenheden maar ook opleidingslocaties.

Verder geen aanvullingen op onderstaande.

Groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 15 februari 2022 15:44
Aan: 5.1.2.e @politie.nl> 5.1.2.e
 5.1.2.e @politieacademie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Initieel voorstel nieuw protocol vermiste wapens

Dank hiervoor, ik zorg dat het de TC van VIK PDC bereikt. @ 5.1.2.e mocht je nog aanvullingen hebben dan hoor ik dit graag en zet ik ze als aanvulling nog door.

Gr

5.1.2.e

5.1.2.e

Politie | Politieacademie | Team Veiligheid, Integriteit & Klachten
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

M: 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 14 februari 2022 09:22
Aan: 5.1.2.e @politieacademie.nl>; 5.1.2.e
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Initieel voorstel nieuw protocol vermiste wapens

Goedemorgen!

Zoals ik het zie lijkt me dit een prima werkwijze om toe te passen. Ik zie geen bezwaren, juist fijn om dit bij een verantwoordelijke afdeling neer te leggen als centraal punt.

5.1.2.e schreef wel dat dit nog niet geldt voor politiekleding en handboeien. Toch meen ik dat mijn TC direct een mailtje ontving van de wapenkamer dat ik mijn handboeien niet had ingeleverd met mijn zwangerschapsverlof. Dus dat wordt al wel gemonitord. Volgens mij gebruikt de wapenkamer een systeem om de uitgave van alle geweldsmiddelen incl. handboeien te monitoren.

Verder ben ik het eens met de toevoegingen van 5.1.2.e hieronder. Een eenduidig systeem hiervoor zou het handigste zijn en ook koppelen aan iemand zijn P-dossier. Naar mijn weten wordt er wel al fysiek getekend bij een exit-gesprek en gecheckt of alles is ingeleverd.

Fijne werkdag!

Groetjes 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politieacademie.nl]

Verzonden: vrijdag 11 februari 2022 14:55

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

Onderwerp: RE: Initieel voorstel nieuw protocol vermiste wapens

Voor nu schiet mij dit te binnen:

Het lijkt mij sowieso goed om dit ook te borgen in iemand zijn P-dossier. Bij een screening (zeker het VO) wordt het P-dossier meegenomen. Het hoe, wat en waarom hoeft je niet alleen bij VIK (PDC) neer te leggen. Je P-dossier is in die zin ook een bron aan informatie.

Een eenduidig systeem voor alles (uniform, wapen, koppel etc) zou het mooiste zijn en ook werken. Een centraalpunt waar alles gelogd staat.

Misschien een idee dat er fysiek voor getekend moet worden door beide partijen ten tijde van je exit gesprek. Checken dat alles ingeleverd is wat ooit aan iemand uitgegeven is.

5.1.2.e

Veiligheidsonderzoeker / Klachtenbehandelaar

5.1.2.e of 5.1.2.i

Politie | Politieacademie | Staf | Team Directie Ondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 348, 7301 BB Apeldoorn

Meer informatie? Kijk op politie.nl of politieacademie.nl

Van: 5.1.2.e @politie.nl]

Verzonden: vrijdag 11 februari 2022 14:01

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

Onderwerp: FW: Initieel voorstel nieuw protocol vermiste wapens

Goedemiddag collega's van de preventie ☺,

Op initiatief van het VIK PDC willen we nieuwe afspraken maken voor het omgaan met vermiste wapens. De aanleiding hiervoor is dat er bij ons (VIK PDC) en andere partijen zoals de Politie Uitrusting (PU) een onduidelijk beeld is over wat de bestaande afspraken hierover zijn. De invoering van de nieuwe Logistiek Facilitair Management omgeving Exact Synergy bij de PU en wapenkamers en de hertelling die hiervoor plaats vind maakt het mede een goed moment op opnieuw naar de protocollen te kijken.

Maandag 10 januari 2022 is er een eerste overleg geweest tussen VIK PDC en de PU om een oriëntatie te doen hoe het probleem aangepakt kan worden. Hieruit is gekomen dat het goed zou zijn landelijk opnieuw af te spreken hoe gemeld wordt dat een wapen vermist is, hoe dit geregisterd wordt, en hoe een wapen als gevonden gemeld kan worden.

Het initiële voorstel is om het VIK PDC het centrale schakelpunt te maken voor vermiste wapens. Bijvoorbeeld als een wapen in de eenheid vermist is wordt dit aan de VIK afdeling van de eenheid gemeld. Die kan een lijntje doorzetten naar VIK PDC die het centraal in BVH kan registreren, en de PU die het wapen als vermist in Exact Synergy kan zetten. Andersom, als het via een wapenkamer bij de PU of VIK PDC terecht komt geven die het door aan de VIK van de betreffende eenheid. Mijn inziens is het belangrijk dat communicatie lijnen alle kanten op werken. Zodat als een wapen ergens als vermist wordt opgegeven dit met alle relevante partijen gecommuniceerd wordt. Als schakelput is het VIK PDC verantwoordelijk om te zorgen dat iedereen op de hoogte is en de afgesproken stappen doorlopen zijn.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkdagen: maandag t/m donderdag
Politie | PDC | afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

Bezoekadres:
Marten Meesweg 35, 3068 AV Rotterdam
Postbus 70023, 3000 LD Rotterdam
Mobiel: 5.1.2.e

----- 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.

Agendapunt: 8.
Datum overleg: 18 februari 2022

Onderwerp: Integriteitsbevordering en anti-corruptie

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

Hanneke Ekelmans
Paul Entken, Kwartiermaker Integriteitsbevordering & Anti-Corruptie

Steller / behandeld adviseur:

5.1.2.e, Kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering &
Anti-corruptie

Doel: Ter informatie

Status: Intern

Het BOO / BBVO wordt gevraagd:

1. Kennis te nemen van het narratief en opdrachtbeschrijving van de kwartiermaker integriteitsbevordering & anti-corruptie
2. Input te leveren voor de invulling van de sponsorgroep

In september 2021 is in het KLO besloten tot het aanstellen van Paul Entken als kwartiermaker integriteitsbevordering naar aanleiding van het strategisch advies 'Omdat het om onze mensen gaat'. De kwartiermaker gaat zich o.a. richten op de inrichten van een centraal organisatie onderdeel, de inrichting van lijnsturing en compliance op het integriteitstelsel en de aanpak van corruptie (politiemedewerkers). In het laatste kwartaal van 2021 is door de kwartiermaker in afstemming met de referent van de korpsleiding, Hanneke Ekelmans, verder invulling gegeven aan de opdracht en bedoeling van de kwartiermakersorganisatie.

Het onderwerp heeft raakvlakken met de hele organisatie en diverse lopende ontwikkelingen. Er wordt daarmee veel waarde gehecht aan het nauw betrekken van de verschillende stakeholders in de verdere ontwikkeling van (de kwartiermakersorganisatie) integriteitsbevordering.

In het BOO van 18 februari en het BBVO van 24 februari wordt beoogd om alle aanwezigen mee te nemen in de bedoeling van de kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering. De onderliggende opdracht en aanpak¹, de eerste contouren van de opstart en het narratief².

Voorafgaand aan het BOO worden deze documenten ook nog voorgelegd aan het I-KLO, wat mogelijk wijzigingen kan opleveren. Derhalve betreft het hier concept versies. Eventuele wijzigingen zullen worden toegelicht.

¹ Zie bijlage opdracht integriteitsbevordering en aanpak anti corruptie versie 1.2

² Zie bijlage narratief v1.2

Narratief

Het narratief betreft een bron document waar een kernboodschap op geformuleerd zal worden. Het schetst een beeld van het vraagstuk rondom integriteit, het belang, de ambitie en de koers. Het beoogt zeker niet alles omvattend te zijn.

Opdracht en aanpak

De opdrachtbeschrijving is geformuleerd op basis van de verschillende elementen uit het strategisch advies en de daarop gevolgde besluitvorming. Het beoogt een overzicht te geven van de omvang van de opdracht, de verschillende rollen die worden vormgegeven, de aanpak van de opdracht waarvoor gekozen is en de begroting voor 2022 waar in de beginfase van kwartiermaken rekening mee wordt gehouden.

Met deze beschrijving wordt beoogd om de contouren van de aanpak te duiden en hier commitment op te bereiken. De toekenning van faciliteiten en budget zijn, zoals gebruikelijk, afhankelijk van verdere besluitvorming t.a.v. de hoofdbesluitvorming. Dit zal voor 2023 ev. worden vorm gegeven. Ten aanzien van het lopende jaar zal afstemming plaatsvinden met de korpsleiding en op basis van bestaande budgetten.

Sponsorgroep

Op verzoek van de kwartiermaker wordt een sponsorgroep ingericht waarbij op strategisch niveau belangrijke stakeholders worden vertegenwoordigd. De sponsorgroep zal onder leiding van Hanneke Ekelmans worden bevraagd op diverse strategische vraagstukken t.a.v. de kwartiermakersorganisatie, besluitvorming getoetst en gevraagd om een ambassadeursrol te vervullen als verbinding tussen de kwartiermakersorganisatie en de vakgenoten in de organisatie.

Naast de sponsorgroep zal worden gewerkt met referenten op relevante niveaus zoals het bv DAG, PIO en TAO. Hier zullen de vraagstukken voornamelijk in gaan op inhoud en specialisatie.

Op voorhand zijn een aantal stakeholders benaderd om deel te nemen aan de sponsorgroep. De voorlopige samenstelling is als volgt:

| Naam | vertegenwoordiging |
|------------------|------------------------------------|
| Hanneke Ekelmans | KL |
| Martin Sitalsing | Politiechefs |
| 5.1.2.e | Hoofden operatie (opsporing/Intel) |
| ntb | Hoofden operatie (GGP/Blauw) |
| 5.1.2.e | Hoofden bedrijfsvoering |
| 5.1.2.e | Politieacademie |
| 5.1.2.e | Portefeuilles en programma's |
| Lid COR | COR |
| 5.1.2.e | Kwartiermakersorganisatie |

Voortraject

Afgestemd met Hanneke Ekelmans
Reeds besproken in:

Vervolgtraject

| | | | |
|--|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> KMT0 | <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 checked="" type="checkbox"/> KLO | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter |
| <input checked="" type="checkbox"/> BBVO | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming | <input type="checkbox"/> BOO | <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"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter |
| <input checked="" type="checkbox"/> COR (WOR) | <input type="checkbox"/> ter informatie <input type="checkbox"/> voor instemming <input type="checkbox"/> voor advies | <input checked="" type="checkbox"/> Vakbonden | <input type="checkbox"/> formeel, via CGOP <input type="checkbox"/> informeel via overleg KL-vakbonden |
| <input checked="" type="checkbox"/> Combi MT | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving | <input checked="" type="checkbox"/> MKCO | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving |

Bijgevoegde stukken

- Opdracht integriteitsbevorderingen en aanpak corruptie
- Narratief
- Besluitenlijst KMTO 3 november 2021
- Strategisch advies 'omdat het om onze mensen gaat'

De cruciale waarde van integriteit voor de politie.

Samenwerken aan Integriteit en Anti-corruptie.

‘Omdat het om ónze mensen gaat’zo luidde het strategisch advies integriteitsbevordering. Als we het welzijn en gedrag van onze mensen centraal zetten kunnen we leren van incidenten en fouten. Dat zorgt voor een veilige en vertrouwde werkomgeving, waarbij iedereen telt. Daartoe gaan we een nationaal bureau opzetten om de aanpak verder te professionaliseren rond integriteit en anti-corruptie.

Binnen de Nationale Politie is integriteit de belangrijkste drijver onder ons werk, ook gesteld in de vier kernwaarden. *Het is onze professionele standaard.* Het zorgt buiten (de samenleving) voor legitimiteit, vertrouwen en respect. Het zorgt binnen de politie voor een veilig en vertrouwd samenwerken door integer (moreel en transparant) handelen. Het draagt bij aan ‘standing strong’ in een complex maar prachtig vak!

En eerlijk gezegd: dat doen we best goed. We nemen onszelf regelmatig de maat zoals ook de media, politiek en anderen dat doen. De politie heeft de beroepscode politie, een deugdelijk integriteitsbeleid en besteedt aandacht aan preventie en bewustwording. Een theatervoorstelling/film als *Rauw* maakt integriteit beeldend bespreekbaar. In het onderwijs wordt dit thema behandeld. Als sprake is van plichtsverzuim, wordt intern onderzoek gedaan en indien nodig maatregelen getroffen. We zijn hier zo transparant als mogelijk in.

En toch: de onrechtvaardigheid die collega’s ervaren, als ze betrokkene zijn in een onderzoek, de Whats app incidenten, zwartboeken, de politieke moties en de met enige regelmaat knallende krantenkoppen zoals ongewenste omgangsvormen en gedrag liegen er niet om. Iedereen voelt de kwetsbaarheid van onze mensen in het werk én de organisatie voor corruptie.

Juist vanuit onze mensen komt de roep om rechtvaardiger en eenduidiger te handelen bij vermeend plichtsverzuim, (te) vaak opgepakt in een intern onderzoek. De roep om met meer gevoel voor de situatie de menselijke en professionele maat te hanteren. Het vraagt ook om een analyserend en meer lerend perspectief: wat is er aan de hand, wat maakt dat je dit gedrag vertoont? Wat is te leren als we ons proactiever willen opstellen? Hoe transparant zijn we naar elkaar en naar de samenleving? Wat doen we met adviezen van de COR of de Ombudsfunctionaris politie?

De signalen van corruptie worden sterker door de crypto communicatie interventies. Onze informatie is voor criminelen essentieel om te overleven. Dat vraagt om verdieping en aanpak.

En er is ook de druk van buiten, zoals de brief van de Minister van J&V aan de Tweede Kamer met de contouren voor een verbeterd integriteitsstelsel en vanuit politiek en de vakbonden. De weging (triage) moet beter, de registratie en monitoring real time en de menselijke maat zwaarder wegen. En vooral: leren van fouten!

De korpsleiding heeft mede daarom de opdracht gegeven het thema **integriteit en anti corruptie** verder te professionaliseren en duidelijker te positioneren. Het afbreukrisico, het (beperkte) volume aan onderzoeken, het specialisme dat nodig is zorgvuldig te zijn en kwaliteit te leveren maken dat het effectiever bijeen kan worden gebracht.

De uitwerking van de aanbevelingen van de **review interne onderzoeken** is een belangrijk onderdeel van die opdracht van de KL. Denk daarbij aan triage, versnellen van doorlooptijd, betere dashboards mbt wat we willen weten. Met een zwaar accent op het leren. Een tweede onderdeel is de **aanpak van corruptie**: onder gezag van Openbaar ministerie en Rijksrecherche dragen wij bij aan de

onderzoeken daarnaar. En het vraagt een aanpak om met kennis/kunde en intelligence gestuurd op zoek te gaan naar de kwetsbaarheden voor onze mensen en organisatie. Het is van belang om te weten hoe de misdaad zich binnen de politie wil nestelen om vervolgens preventieve maatregelen te nemen. En ook (als derde) kunnen we het landschap (**het stelsel**) van (zorg/welzijn) loketten en allerhande bewegingen meer laten aansluiten op elkaar én op de behoeften van de collega's. Makkelijker vindbaar, de juiste vraag aan het juiste loket. Een drietal samenhangende delen die elkaar versterken. Bijdragend aan dat veilig en vertrouwd samenwerken dat we nastreven.

De **kern van integriteit** is hoe we naar de burgers én juist ook als collega's onderling, het gewenste gedrag vertonen. Hoe gaan we dan met onwenselijke gedragingen om? Integriteit wordt het meest zichtbaar in ons individuele én collectieve gedrag (handelen en communiceren). Beter willen worden daarin vraagt een actieve(re) opstelling van iedereen. Het doet een beroep op de gezamenlijke verantwoordelijkheid om onderling te signaleren en aan te spreken. Waarbij we uitgaan van professionaliteit en vertrouwen.

De bedoeling (de ambitie):

is beter te worden op die kern van integriteit en om te groeien van integer handelen en integer denken naar een 'ethisch' werkklimaat: als je veilig en vertrouwd samenwerkt, is het voorkomen van niet integer gedrag essentieel. Dat begint altijd bij jezelf. Dan helpt het om 'waarom en hoe' te bepalen: het gesprek gaat niet alleen over wat mag en kan, maar ook over wat hoort, naar elkaar en richting de burger. Integer gedragen is dan (moreel) juist handelen, verantwoordelijk zijn voor je handelen (transparant verantwoorden), dilemma's bespreken waar je binnen je vak tegen aanloopt en ook je 'inclusief' opstellen. Een gedeeld moreel kompas.

Bij dat integer gedragen met moreel kompas hoort een koers...een weg waarlangs we gaan bewegen! Een proces(model) van proactief tot en met nazorg is ontwikkeld. Bij het invullen van dat model zullen langs veel lijnen accenten worden gezet. Op leiderschapsontwikkeling, onderzoeken, moreel beraad, detectie, triage en meer. Het professionaliseren van al dit soort onderdelen.

Richting geven en koers zetten en bouwen.

Om de basis nog meer op orde te krijgen, meer te leren en proactiever te worden gaan we samen aan de slag. Dat wat we beogen moet *aansluiten en aanvullen op het bestaande en toegevoegde waarde hebben op het nieuwe*. Samenwerking is daarbij het fundament, communicatie is van essentieel belang.

1. We zorgen via het **portefeuillehouderschap** voor landelijk synchroon ontwikkelen en (data-) analyse voor werkbare 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 vergrotend. (de zes leidende principes). Op basis van het 4 ogen principe bepaalt en besluit het bevoegd gezag (actieve compliance).
2. We gaan bouwen aan een (netwerk)organisatie, die **zelf uitvoert** (complexe disciplinaire zaken en anti corruptie aanpak), naast het organiseren van de punten 1, 3 en 4.
3. We brengen logische samenhang (voeren regie) in de **loketten rond integriteit, zorg en welzijn**. We stemmen af met andere ontwikkelingen zoals politie voor iedereen.
4. We houden **toezicht op de gemaakte procesafspraken** (continue compliance).

Vier rollen in een hand dus. Beleid en uitvoering bij elkaar!

We maken kwartier voor het **Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie (NBIAC)**: Een klein, slagvaardig en onafhankelijk bureau met rechtstreekse positionering onder de KL en nevenschikkend aan de eenheden, dat op de juiste (beslis)niveaus aanhaakt. De aansluiting op externe instanties, zoals overheidspartners, wetenschap hoort daar zeker bij.

Binnen nu en 2 jaar stáát en werkt het **NBIAC** in goede verbinding met alle relevante spelers binnen en buiten de NP. Werkenderwijs bouwen, direct doen wat al kan!

Met deze opdracht, kern ambitie, richting en vooral energie gaan we allemaal hard aan de slag om onze integriteit te bevorderen en corruptie aan te pakken, want:

Dát verdienen ónze mensen, dát verdient de Nationale Politie....

CONCEPT

Annotatie BOO Integriteitsbevordering

De opdracht integriteitsbevordering en aanpak corruptie staat slechts ter informatie op de agenda, maar het is belangrijk om hier de volgende opmerkingen bij te plaatsen:

- We onderschrijven het belang van het doorvoeren van een aantal verbeteringen in het integriteitsstelsel en zien het maatschappelijk, politiek en organisatorisch belang hierachter.

Kernpunt: Er is zorg over de duidelijkheid en scherpheid van de opdrachtformulering. We lopen het risico dat er vele verschillende verwachtingen ontstaan en onvoldoende samenhang in de uitvoering zit. Dit brengt het risico mee dat dit proces tot een “verrommeling” van het integriteitslandschap leidt.

De hierna volgende opmerkingen dienen niet begrepen te worden als “gebrek aan draagvlak bij stakeholders voor o.a. de centrale ontwikkeling”. Het gaat hier om het gebrek aan scherpheid en helderheid waarmee deze ontwikkeling nu wordt vormgegeven.

De voorliggende opdrachtformulering schiet op een aantal punten tekort en roept een aantal vragen op.

Inhoud:

- Vele passages in de opdrachtformulering zijn onduidelijk en/of multi-interpretabel. Opheldering en aanscherping op vele punten is nodig om tot de goede uitkomsten te kunnen komen.
- Is de inzet om een portefeuille integriteit, een project, een kwartiermakersorganisatie of een afdeling te organiseren? Dit loopt nu door elkaar heen. (advies is om het niet als portefeuille te positioneren: dat botst met de portfolio governance)
- Wat is er klaar als het klaar is? De tekst bij “op te leveren producten” biedt daarvoor een goede 1e aanzet, maar dit vraagt om een samenhangende concretisering.
- Lezen we goed dat er een soort VIK-afdeling aan de Nieuwe Uitleg komt? In hoeverre is het logisch om daar een operationeel onderdeel onder te brengen?

Proces:

- In de KMTO bespreking op 8 sept 2021 over het Strategisch advies integriteitsbevordering is gemarkeerd : “Het KMTO benadrukt het belang van gezamenlijk optrekken bij de verdere implementatie en uitrol.” De oproep is om hier (alsnog) voortvarend invulling aan te geven. Deze bespreking van 15 min in BOO geeft hier nog weinig houvast voor.
- Met wie is deze opdrachtformulering afgestemd? (in ieder geval niet met stakeholders als hoofden VIK en Hoofden Staf).
- Wat is de status van de opdrachtformulering en wanneer en wordt deze vastgesteld?
- Op welke wijze denkt de kwartiermaker tot de noodzakelijke aanscherping te kunnen komen?

Adviezen om te laten opnemen in het verslag van het BOO:

- Nogmaals op korte termijn in BOO te agenderen met meer tijd om inhoudelijk het gesprek te voeren
- Organiseer tegenspraak om tot een scherpere uitwerking te komen van de opdrachtformulering en de feitelijke uitwerking
- Benut de sponsorgroep of voeg externe deskundigheid toe om tot heldere en transparante voorstellen te komen
- Geef opvolging aan de afspraak uit het KMTO om meer gezamenlijk op te trekken met de eenheden.

Interne Memo

Eenheidsleiding Midden-Nederland

Onderwerp

Signaalbrief integriteit

Organisatieonderdeel

Politie Midden Nederland

Staf

Veiligheid, Integriteit en Klachten

Behandeld door

5.1 2 e

5.1 2 e

5.1 2 e

5.1 2 e

Functie

5.1 2 e

Telefoon

5.1 2 e

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

21 februari 2022

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Geachte leden van de eenheidsleiding,

Inleiding

Onze kernwaarden zijn: Integer, Betrouwbaar, Moedig, Verbindend. Ze staan voor het denken en handelen van iedere politiemedewerker in het contact met collega's, burgers en partners. In deze waarden vinden wij ons bestaansrecht als politie, gebaseerd op de beginselen van onze rechtsstaat. We belijden en bezegelen ze met onze ambtseed of belofte. Ze vormen het fundament voor alles waar we voor staan en wat van ons verwacht mag worden. Deze kernwaarden vragen om constant onderhoud daar waar het gaat om respect, veiligheid, openheid, ruimte voor diversiteit, reflectief vermogen, begrenzing, leiderschap, voorbeeldgedrag, cultuur, opleiding, een veranderende maatschappij en individuele normvinding.

Doel

Deze memo omvat een onderbouwing, gevolgd door een advies aan de eenheidsleiding Midden-Nederland om opdracht te geven voor een programmatische aanpak en implementatie daarvan op het gebied van veiligheid en integriteit.

Waarom nu?

Ten eerste zien wij vanuit VIK een aantal zorgelijke ontwikkelingen die rechtstreeks verband houden met veiligheid en integriteit:

- Minder aandacht voor en gebrek aan borging van integriteitsvraagstukken binnen het politieonderwijs
- Geen tot weinig aandacht voor en borging van integriteitsvraagstukken in leiderschapsopleidingen en voor belangrijke doelgroepen (OE's)
- Door werkdruk afnemende aandacht voor het goede gesprek en hiermee een afnemende signaalfunctie
- Grote span of control van TC's in combinatie met werkdruk en afstand
- Het ontstaan van een onderstroom in social media platforms/messaging apps waarin content gedeeld wordt die tegen de beroepscode indruist (zie bijv. de grote onderzoeken die de landelijke media haalden)
- Te weinig bewustzijn en kennis over de grenzen van het gebruik van de smartphone (die werknemers altijd bij zich hebben en die laagdrempelig toegang biedt tot een veelheid aan informatiebronnen)
- Veranderend beeld over drugsgebruik
- Polarisatie in de maatschappij
- Polarisatie binnen de politie.

Onderwerp
Signaalbrief integriteit

Datum
21 februari 2022

Pagina
2 van 3

Ten tweede constateren we twee belangrijke trends:

- 1) Het voor oneigenlijke doeleinden raadplegen van politiesystemen, veelal via de smartphone;
Dit gaat van zaken waarin een collega eenmalig een privébevraging doet en na wat zelfreflectie zichzelf meldt bij de leidinggevende, tot zaken waarin de systemen veelvuldig bevraged worden “op verzoek” van criminele contacten van de collega. En alle gradaties in type en frequentie van oneigenlijke bevragingen die er tussenin zitten.
- 2) Het misbruik maken van social media/messaging apps, vaak vanaf een politiesmartphone, waarbij in een opbouw (vrouwelijke) collega’s benaderd worden en uiteindelijk ongewenste inhoud toegestuurd krijgen.

5.12 e



Ten derde: BOOS! / TVOH

Naar aanleiding van de onthullingen rond The Voice Of Holland heeft onze PC Martin Sitalsing stelling genomen: Niemand hoeft of mag zich onveilig voelen! In de eenheidsbrede mail houdt hij daarbij zichzelf - en dus iedere medewerker - de spiegel voor met vragen als “Creëer ikzelf wel een veilige omgeving voor anderen? Zorg ik voor een open cultuur waar iedereen zich mag en kan uitspreken? Zorg ik ervoor dat veiligheid altijd voorop staat?”

Om deze vragen van onze politiechef te beantwoorden en om de geschetste ontwikkelingen en trends om te buigen en in de toekomst voor te zijn, denken wij dat het tijd is voor groot onderhoud en voor een plan om onze kernwaarden terug te brengen in de haarvaten van onze politie. In het open gesprek aan de koffietafel, in de opleidingen van nieuwe politiemensen en die van (zittende) leidinggevenden, in de managementgesprekken van de EL met de diensten en sectoren, in de R&O gesprekken, in IBT programma’s, in de vertaling van programma’s als Politie Voor Iedereen. Dit alles om het fundament te versterken en te onderhouden. Om nóg meer duidelijk te maken en opnieuw te benadrukken dat dit een bijzonder beroep is met hoge normatieve verwachtingen. Om te leren van fouten en daarmee te voorkomen dat het fout gaat. Om duurzaam betrouwbaar te zijn en veiligheid te bieden aan burger en collega. Om onszelf constant de spiegel voor te houden.

Advies

Gezien bovenstaande adviseren wij de eenheidsleiding Politie Midden-Nederland om opdracht te geven voor een programmatische aanpak en de implementatie daarvan op de volgende drie thema’s:

- 1) Eigenaarschap van en regie op veiligheid en integriteit herijken en structureel inbedden in het leiderschap binnen de eenheid;

Onderwerp
Signaalbrief integriteit

Datum
21 februari 2022

Pagina
3 van 3

- 2) Veiligheid en Integriteit een prominente en terugkerende plek te geven in het opleiden van medewerkers en leidinggevenden en in de cultuurontwikkeling van teams;
- 3) Het lerend vermogen, openheid en reflectie te versterken vanuit de gedachte van preventie en bewustwording en ter bevordering van een veilige omgeving.

Het is niet zozeer de bedoeling “iets nieuws” uit te vinden, want we hebben al zoveel en we weten wat we willen. Het gaat veel meer om hernieuwde aandacht en het structureel inbedden van dat wat ons bestaansrecht geeft.

In het afgelopen jaar zijn onze preventie activiteiten sterk toegenomen. VIK Midden-Nederland loopt hierbij in de voorhoede en wij bieden binnen onze mogelijkheden onze kennis en vaardigheden dan ook graag aan. Echter, de opdracht zoals we deze in deze notitie voorstellen is van een andere orde. Om deze opdracht aan te kunnen gaan is het van belang dat krachten gebundeld en keuzes gemaakt worden. Bij het bundelen van krachten denken we bijvoorbeeld aan Politie voor Iedereen, Duurzame Inzetbaarheid, Diversiteit, Leren & Ontwikkelen, Ethiek & Privacy, Zorg & Veiligheid, Leiderschapsontwikkeling, Communicatie, etc.

Een laatste notie: veiligheid en integriteit staan ook landelijk vanuit de politiek, de korpsleiding, de bonden en de media in de belangstelling. 52.1 is landelijk kwartiermaker voor de herziening van het Integriteitsstelsel. Wellicht kan dit versterkend werken.

Indien daar behoefte aan is, zijn we altijd bereid om onze zienswijze op deze signaalbrief nader toe te lichten.

VIK Midden-Nederland,
Februari 2022

Oplegmemo

ELO

Onderwerp
**Signaalbrief
Integriteit VIK-MN**

5.1.2 e

Organisatieonderdeel
Eenheid Midden-Nederland
Staf
Veiligheid, Integriteit & Klachten

Behandeld door

5.1.2 e

Functie

5.1.2 e

Telefoon

5.1.2 e

E-mail

5.1.2 e @politie.nl

Datum

21 februari 2022

Bijlage(n)

1

Pagina

1

Bespreekpunt en/of gevraagd besluit

Gevraagd besluit: opdracht geven voor een programmatische aanpak en implementatie daarvan op de volgende drie thema's:

- 1) Eigenaarschap van en regie op veiligheid en integriteit herijken en structureel inbedden in het leiderschap binnen de eenheid;
- 2) Veiligheid en Integriteit een prominente en terugkerende plek geven in het opleiden van medewerkers en leidinggevend en in de cultuurontwikkeling van teams;
- 3) Het lerend vermogen, openheid en reflectie te versterken vanuit de gedachte van preventie en bewustwording en ter bevordering van een veilige omgeving.

Context en/of aanleiding

Vanuit VIK signaleren we een aantal zorgelijke ontwikkelingen en trends die rechtstreeks verband houden met veiligheid en integriteit. Om deze ontwikkelingen en trends om te buigen en in de toekomst voor te zijn, denken wij dat het tijd is voor groot onderhoud en voor een plan om onze kernwaarden terug te brengen in de haarvaten van onze politie.

Samenvatting inhoud

Gesignaleerde zorgelijke ontwikkelingen die rechtstreeks verband houden met veiligheid en integriteit:

- Minder aandacht voor en gebrek aan borging van integriteitsvraagstukken binnen het politieonderwijs, leiderschapsopleidingen en voor belangrijke doelgroepen (OE's)
- Een afnemende signaalfunctie door afnemende aandacht voor het goede gesprek.
- Grote span of control van TC's in combinatie met werkdruk en afstand
- Het ontstaan van een onderstroom in messaging apps waarin onwenselijke content gedeeld wordt
- Te weinig bewustzijn en kennis over de grenzen van het gebruik van de smartphone
- Veranderend beeld over drugsgebruik
- Polarisatie in de maatschappij en binnen de politie

Gesignaleerde trends:

- 1) Het voor oneigenlijke doeleinden raadplegen van politiestructuren, veelal via de smartphone;
- 2) Het misbruik maken van social media/messaging apps, vaak vanaf een politiestructuur, waarbij in een opbouw (vrouwelijke) collega's benaderd



Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Signaalbrief Integriteit V K-MN

Datum

21 februari 2022

Pagina

2 van 2

worden en uiteindelijk ongewenste inhoud toegestuurd krijgen.

Tevens heeft onze [5.1.2.e](#) n.a.v. de onthullingen rond The Voice Of Holland stelling genomen: Niemand hoeft of mag zich onveilig voelen!

Bovenstaande vraagt volgens VIK-MN om groot onderhoud en om een programmatische aanpak om onze kernwaarden terug te brengen in de haarvaten van onze politie. Deze aanpak vraagt om een bundeling van krachten (bijv. Politie voor Iedereen, Duurzame Inzetbaarheid, Diversiteit, Leren & Ontwikkelen, Ethiek & Privacy, Zorg & Veiligheid, Leiderschapsontwikkeling, Communicatie, etc.) en het maken van keuzes.

Toelichting

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Risico's en/of knelpunten

Consequenties PIOFACH

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Afstemming PIOFACH

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Haalbaarheid implementatie

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Bijgevoegde stukken

Signaalbrief VIK, 3 pag.

Routing

Communicatie

OR

nvt

nb1 oplegmemo en stukken uiterlijk woensdag vóór 12 uur aanleveren

nb2 geen wijzigingen in de opzet aanbrengen

VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
21 FEBRUARI 2022

Overleg
EMT Regulier

Datum
21 februari 2022
Tijdstip
12:30-14:30

Locatie
MS Teams
Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg
EMT
Behandeld door

5.1.2.e
E-mail
5.1.2.e@politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Afwezig

5.1.2.e

Gasten

-

1. Opening en vaststelling van de agenda

5.1.2.e neemt bij afwezigheid van 5.1.2. het voorzitterschap voor het EMT van vandaag over.
De agenda wordt conform vastgesteld.

2. Mededelingen

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

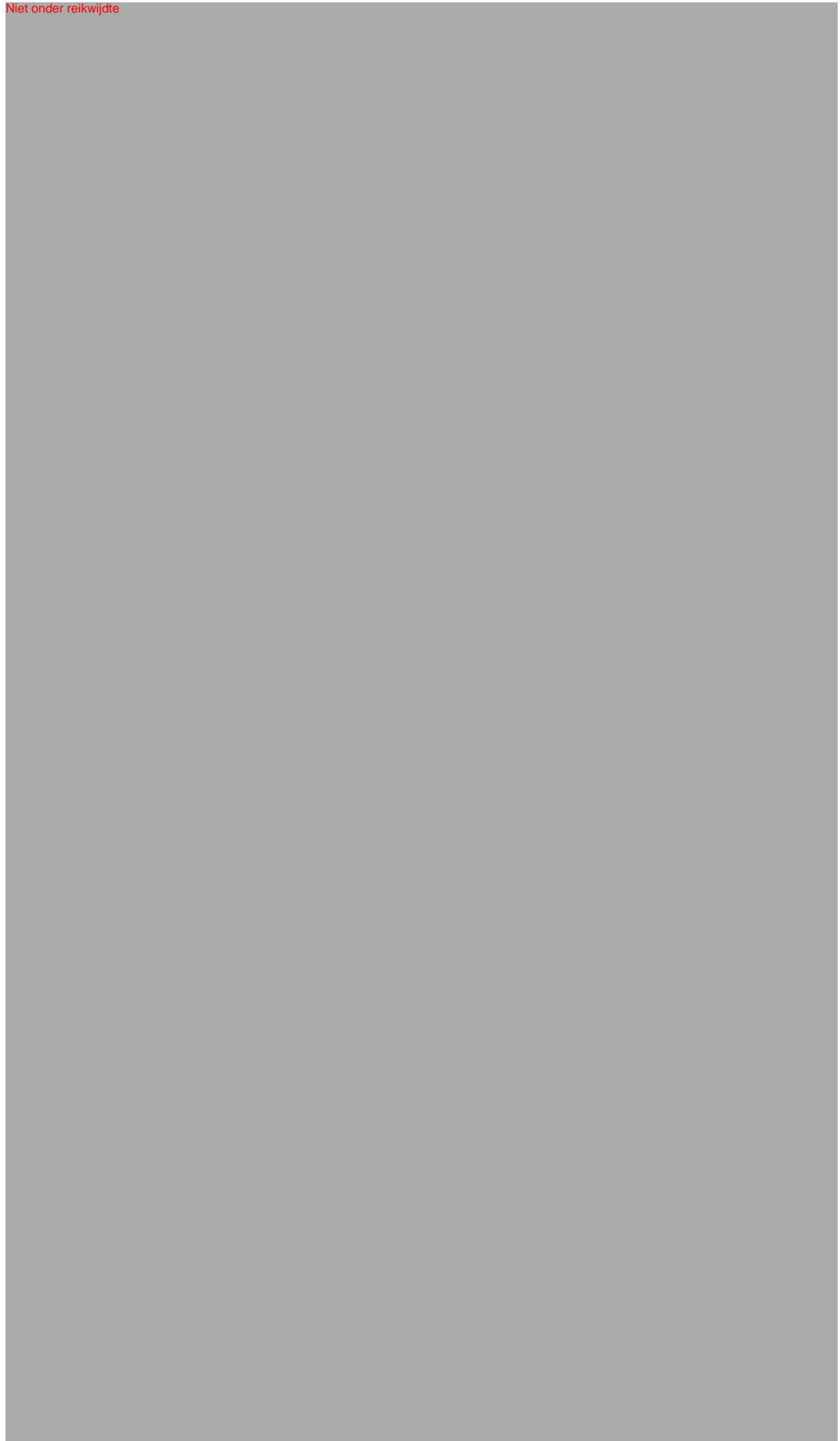


5. Businesscase Arrestantenzaken | 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



6. Vastleggen geweld in PV-bevindingen | 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

5.1.2.e leidt het onderwerp in. 13 september 2021 is dit onderwerp besproken in het EMT. Uitkomst van de bespreking toen was: *“Het EMT omarmt voorliggend besluit. 5.1.2.e stelt voor om de reactie van de OR af te wachten. Als dat geen afwijkende reactie is, wordt het niet opnieuw besproken, maar slechts ter mededeling. Dan besluittraject in. Dus alleen inhoudelijke bespreking als daar aanleiding toe is.”*

Gevraagd wordt na bespreking in het EMT een voorgenomen besluit van de Politiechef om het voorgestelde als zodanig binnen de eenheid als lijn te omarmen en behartigen. Tevens wordt er gevraagd om akkoord te gaan met het voorstel tot communicatie. Concreet omvat dit alles het volgende:

- De lijn onderschrijven om door politieverbalisanten toegepast geweld naast de interne melding conform de Ambtsinstructie, ook conform het vereiste zoals omschreven in artikel 152 Wetboek van Strafvordering, vast te leggen in een proces-verbaal van bevindingen.
- Communicatielijnen:
 - Bespreking en onderschrijving EMT;
 - Presentatie besluit in de DMO's en TMO's van alle sectoren in de Eenheid Limburg;
 - Voorlichting op de vakmanschapsdagen voor de hulpofficieren van justitie;
 - E-mail vanuit de portefeuille-ondersteuner op het HovJ thema (staf) richting de HovJ's;
 - Opnemen dia in de operationele briefings, bespreken me eigen lijn, eventueel opschalen voor vragen richting de voorzitters van de Commissie Gewelddaanwending.

Argumenten van collega's die destijds tegen het voorstel waren betrof hoofdzakelijk het voorkomen dat collega's zichzelf gaan belasten als ze in een dergelijke situatie terecht komen. Voorkomen zou moeten worden dat het PV bevindingen in een eventuele strafzaak tegen hen gebruik zou kunnen worden. M.a.w. dat collega's zichzelf gaan belasten. Landelijk is hierover gesproken in het PAG (landelijke overleg korpsstaf en OM). Het ziet ernaar uit dat politie en OM tot het besluit komen dat PV bevindingen niet worden opgenomen als bewijsmateriaal op het moment dat een collega in een strafzaak terecht komt. Dat argument wordt daarmee een stuk kleiner.

Na vorig EMT is er contact geweest met OR (voorzitter). COR was al in een eerder stadium vanzelfsprekend dat het vastleggen geweld t.b.v. leren goed moet gebeuren. Echter, op het moment dat collega's daadwerkelijk schieten en verdachte worden, dan zullen zij de ruimte moeten hebben om hun verhaal goed vast te kunnen leggen. Al dan niet met begeleiding. Daar kun je in voorzien door dit niet onder hoge druk te laten doen, maar als het kan in alle rust en eventueel onder begeleiding. Die opmerking is in het besluitdocument toegevoegd, aldus 5.1.2.e

Volgens 5.1.2.e is de commissie daarmee langs alle tafels geweest om aan te vullen en te klanken. Daarmee ligt het voorgestelde besluit nu terug bij het EMT.

Door verschillende EMT-leden worden vraagtekens gezet bij de afspraken tussen politie en OM over het niet opnemen van de PV-bevindingen in een eventuele strafzaak tegen een collega. Hoe hard is deze toezegging? Zal daar in de praktijk niet alsnog van afgeweken worden?

5.1.2.e merkt op dat in een initiële strafzaak het geweld van de verbalisant beoordeeld worden. Dat zal altijd separaat beoordeeld worden door het OM. Stefanie vermoedt dat men daar in het landelijk overleg op doelt. Als er twijfel is doordat zaken niet goed vastgelegd zijn, dan loop je de kans dat collega's gehoord kan worden bij de RC. Daarnaast zijn er al meerdere voorbeelden waarin de rapportage die is opgemaakt tegengehouden is door de rechter omdat door die te voegen in het dossier, de privacy van de verbalisant in het gedrang kwam. 5.1.2.e merkt op dat het daarbij gaat om rapportages en niet om PV's die in andere

dossiers voorkwamen. Dat klopt volgens 5.12.e die zaken worden van elkaar gescheiden omdat het verschillende onderzoeksdossiers zijn met een verschillend parketnummer.

5.12.e is nog niet overtuigd dat dat PV bevindingen niet in een ander dossier terecht kan komen. Dat zou 5.12.e scherper willen hebben om daar uiteindelijk ook stelliger in kunnen zijn. Onderzoek is tegen verdachte, niet tegen collega, aldus 5.12.e

T.a.v. het voorgestelde communicatietraject doen 5.12.e en 5.12. doen de suggestie om het communicatietraject steviger aan te zetten. Zij doen de suggestie om allereerst dit goed te laten landen bij de HovJ's. Vervolgens een manier zoeken om via de warme communicatie mensen in het werkveld te bereiken. Een dia in de operationele briefings volstaat daarbij niet en leidt mogelijk alleen maar tot onrust. 5.12.e doet daarop de suggestie dit onderdeel ook op te nemen in de IBT en OBT lessen. Dat voorstel wordt gedragen.

5.12. merkt op dat het vraagstuk (nog) meer prangend wordt met de versnelde instroom van collega's.

Advies EMT: De voorzitter van het overleg concludeert: het EMT omarmt voorgestelde besluit, met daarbij wel de aanvulling t.a.v. communicatie. Verzocht wordt de input die is gegeven t.a.v. communicatie mee te nemen in het completeren van het BD. De referenten EL (5.12.e en 5.12.e spreken met 5.12.e en 5.12.e nog verder over de landelijke afspraken tussen politie en OM die in het PAG gemaakt zijn (landelijke overleg korpsstaf en OM). 5.12.e wil voorkomen dat hierop gevaren wordt en als boemerang terugkomt bij collega's. 5.12.e zal dit ook in haar werkoverleg met de hoofdofficier meenemen. Geconcludeerd wordt dat het besluitdocument door kan. Secretaris EMT stemt met secretaris OR af over het verdere traject.

7. Rondvraag en sluiting

Niet onder reikwijdte



Er zijn verder geen vragen voor de rondvraag. De voorzitter sluit het overleg om 14:00 uur.

Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 21 februari 2022

| # | Agendapunt | Datum | Verantwoordelijk | Onderwerp | Toelichting | Status / deadline |
|---|------------|-------|------------------|-----------|-------------|-------------------|
|---|------------|-------|------------------|-----------|-------------|-------------------|

Niet onder reikwijdte




Niet onder reikwijdte



Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022 bijgewerkt op 21 februari 2022

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



| | | | |
|----------------------------|--|--|------------|
| 20220221.7 (BD# 2022.6) | BD Vastleggen geweld in PV-bevindingen | De voorzitter van het overleg concludeert: het EMT omarmt voorgestelde besluit, met daarbij wel de aanvulling t.a.v. communicatie. Verzocht wordt de input die is gegeven t.a.v. communicatie mee te nemen in het completeren van het BD. De referenten EL (Neeltje en Stefanie) bespreken met Danny en Anita nog verder over de landelijke afspraken tussen politie en OM die in het PAG gemaakt zijn (landelijke overleg korpsstaf en OM). Neeltje wil voorkomen dat hierop gevaren wordt en als boemerang terugkomt bij collega's. Neeltje zal dit ook in haar werkoverleg met de hoofdofficier meenemen. Geconcludeerd wordt dat het besluitdocument door kan. Secretaris EMT stemt met secretaris OR af over het verdere traject. | 21-02-2022 |
|----------------------------|--|--|------------|

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Voortgang aanbevelingen

Aanbevelingen 1 en 2

Aanbeveling 1

Laat de Werkgroep Triage een eensluitende korpsdefinitie voor lijnonderzoeken opstellen die op de VIK-praktijk aansluit (bovengrens) en die zich onderscheidt van problemen met houding en gedrag, ziekte en studievoortgang (ondergrens).

Aanbeveling 2

Zorg voor een korps brede, uniforme registratie van VIK- en lijnonderzoeken zodat een (periodieke) allesomvattende en stapelbare analyse van normafwijkend gedrag van politieambtenaren mogelijk wordt.

VOORTGANG AANBEVELINGEN 1 EN 2 VIK KS: de werkgroep Triage heeft een eensluitende definitie opgesteld voor lijnonderzoeken, hierbij is ook meegenomen de wijze van registreren, welke in aanbeveling 2 benoemd wordt.

Aanbeveling 3

Overweeg om nader onderzoek te laten doen naar de vraag of in het huidige selectieproces voldoende instrumenten zitten die een beeld kunnen scheppen van de persoon van de sollicitant en van zijn/haar normen- en waardenbesef.

VOORTGANG AANBEVELING 3 (Actie: 5.1.2 e

Aantekening: Het normen en waardenbesef van de sollicitant zal nadrukkelijk naar voren moeten komen tijdens de selectiegesprekken. In deze gesprekken zal het de sollicitant duidelijk moeten worden waar een goed ambtenaar aan hoort te voldoen. (geen druggebruik, omgang criminelen etc)

Antwoord 5.1.2.e

Het onderscheidend vermogen van het assessment om niet-integere kandidaten te identificeren is niet zo hoog; het blijkt dat we in het selectieproces een beperkt percentage tussen de 1%-2% als "niet-integer" identificeren en ze uit de procedure halen. De vraag is of dat de goede zijn. De selectiemiddelen die hiervoor in de markt beschikbaar zijn, vragen om zeer uitgebreide diepte onderzoeken van *minimaal een dag integriteitsonderzoek*; die is ons niet gegund daarom enkele overwegingen:

1. Wij gaan in de toekomst meer inzoomen op de competentie "oordeelsvorming" en niet integriteit omdat dit beter te beoordelen is. Dit is in lijn met de nieuwe beroepsprofielen.

Competentie Oordeelsvorming (nieuw in beroepsprofiel en nieuwe regeling aanstellingseisen, wordt dit jaar geïmplementeerd). Nu zijn er 11 competenties, in nieuwe regeling 7 competenties dus ze wegen zwaarder in totaal.

De omschrijving van deze competentie laat relevantie zien voor iemands zelfstartend vermogen: Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en komt tot een realistische en onderbouwde beoordeling.'

Deze competentie is in de eerste plaats toegevoegd vanwege het toenemende belang van het kunnen omgaan met informatie uit allerlei, ook digitale, bronnen. Los daarvan speelt deze competentie een rol in iemands vermogen om zelfstandig vraagstukken te doorzien en tot de juiste oplossing te komen.

2. Niet-integer gedrag is geen persoonskenmerk, maar een resultante van persoonlijkheid in een omgeving. Veel niet integer gedrag wordt aangewakkerd of in stand gehouden door de politie-omgeving zelf. Daar ligt ook de oplossing.

Aanbeveling 4

Overweeg om aan het eind van het selectieproces, als overgebleven sollicitanten voor een initiële politieopleiding alleen nog maar gescreend hoeven te worden, hen een verplichte groepsbijeenkomst te laten bijwonen waarin aan de hand van de beroepscode, de daarop gebaseerde themabladen en

praktijkvoorbeelden wordt uitgelegd wat toetreding tot het glazen politiehuis van hen en hun sociale omgeving gaat vragen. Laat sollicitanten pas ná deze bijeenkomst het BGO-vragenlijst invullen.

VOORTGANG AANBEVELING 4 (Actie: 5.1.2.e en 5.1.2.e)

Aantekening: Deze sluit aan bij het hierboven genoemde gesprek dat gevoerd wordt met de sollicitant. Iedere sollicitant moet zich bewust zijn van het toetreden tot het zogenaamde glazen huis.

Antwoord 5.1.2.e en 5.1.2.e

Een ronde langs een vijftal teamchefs OBT leert ons dat er overal wel fragmentarisch en door verschillende actoren (de TC OBT zélf bij het welkom heten van studenten, preventiecoördinatoren in bewustwordingssessies en dilemmatrainingen in de selectieprocedure, op de PA locaties, op de LOP's, bij bezoeken rondom en in briefings op basisteams; trajectbegeleiders met waardenvolle gesprekken; praktijkbegeleiders op de basisteams met casuïstiekgesprekken als er weer een student een misstap heeft gemaakt; docenten op de Politieacademie tijdens lessen, maar in PO21 minder dan voorheen) aandacht wordt besteed aan het 'betreden van' of het 'wonen in' het glazen huis. Met goede intenties, maar met (nog) weinig structuur.

Repressief weten we goed hoe met misstappen van aspiranten om te gaan, maar om de vele aspiranten die gaan komen te behoeden hier voor vergt meer dan bovenstaande.

Op initiatief van het VIK Noord-Holland om aspiranten preventief te benaderen en met commitment vanuit de verantwoordelijke driehoek Politieacademie (TC) – Eenheid (Hoofd Realisatieteam PO21) – OBT (TC 5.1.2.e) is een pilot gestart om meer structuur te brengen in de ontwikkelingen/activiteiten. Deze is 'VIK preventie aspiranten Noord-Holland' gaan heten. Het hogere doel is om met alle actoren een zodanige bijdrage te leveren aan een (ethisch) werkklimaat, dat misstappen worden voorkomen.

In de pilot is een tijdslijn gesteld van tweeënehalf jaar: 2 maanden selectieprocedure + 2 jaar opleiding PO21 + 4 maanden na opleiding in de periode van start- naar vakbekwaam. Hier in diverse vormen van bewustwordingssessies en dilemmatrainingen (met gebruikmaking van bijv. de beroepscode politie, casuïstiek, praktijkvoorbeelden, de film Rauw met nabespreking, etc.).

Week 0 (nul) is start opleiding.

*In week -4, -3: groepsbijeenkomsten VIK-preventiemedewerkers met sollicitanten in het selectieproces over wat toetreding tot het glazen politiehuis van hen en hun sociale omgeving gaat vragen. Heeft voor de lichting 2205, die nog moet starten, plaats gehad in december 2021 en januari 2022.

*In week 1, 2: Vóór het afleggen van de ambtseed/-belofte een interactieve klassikale sessie door docent PA met aspiranten. Thema's: betekenis eed/belofte, Beroepscode Politie, kernwaarden politie, omgaan met normafwijkend gedrag. Vindt al vanaf begin 2021 plaats.

*In het eerste jaar van de opleiding: de film Rauw met nabespreking.

*In de eerste twee weken van Q6: Dilemmatraining door VIK-preventiemedewerkers, toegespitst op de actualiteit (nu bijv. de WhatsApp-groepen). Zowel werkgerelateerde als privé dilemma's.

*In het tweede jaar van de opleiding: Trajectbegeleiders/praktijkbegeleiders/VIK-onderzoekers bespreken waargebeurde onderzoeken van misstappen van aspiranten.

*De periode na opleiding is 'under construction'.

OBT gaat echter niet wachten op de afronding van de pilot, immers deze is altijd geslaagd, hooguit zit de discussie op de 'hoe vraag' (wanneer plan je welke interventie). Er wordt ook urgentie gevoeld nu er onlangs twee stevige incidenten geweest zijn rondom ontoelaatbare uitingen in Whatsapp-groepen. In het professionaliseringstraject van de trajectbegeleiders wordt nu ook meegenomen zijn/haar rol (als 1^e leidinggevende van de aspiranten) in het creëren van een veilig en ethisch

werkklimaat. Daartoe zal ook de door VIK ontwikkelde workshop voor OE's in het blauw worden afgenomen door alle TB in de nabije toekomst. Ook een ontwikkelde workshop over 'inclusie' zal deel uitmaken van dit professionaliseringstraject.

In de bijlage hebben we nog een eerste stuk realisatie en planning in de pilot gevoegd. Als ook een link naar een intanet-art over de pilot Noord Holland.

<https://intranet.politie.local/nieuws/0400/2021/december/21/gesprek-over-integriteit-met-toekomstige-collegas.html>

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.

VOORTGANG AANBEVELING 5 (Actie: 5.1.2.e, 5.1.2.e wil hierbij ondersteunen)

Aantekening: Veel ervaring in de eenheden. Eventueel preventie hierbij betrekken

Antwoord 5.1.2.e :

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.

Aanbeveling 6

Overweeg om bij de doelgroep aspiranten (meer) gebruik te gaan maken van de methode van storytelling. Laat vanwege plichtsverzuim ontslagen politieambtenaren⁶⁶, traject- en praktijkbegeleiders van OBT, VIK-onderzoekers en/of bij disciplinaire onderzoeken betrokken belangenbehartigers tijdens de politieopleiding waargebeurde, geanonimiseerde onderzoeksverhalen over het functioneren in het glazen politiehuis en de maatschappelijke gevaren en individuele gevolgen van plichtsverzuim vertellen.

VOORTGANG AANBEVELING 6: werkgroep preventie/VIK /PA/OBT. Ondersteuning van communicatie.

Aanbeveling 7

Stel de mobiele applicatie MEOS pas aan het begin van de eerste praktijkstage ter beschikking en laat de uitleg en het leren werken met die applicatie aan operationele collega's in de praktijk over ('learning by doing'). Verbied het oefenen met MEOS-bevragingen op basis van entiteiten uit de eigen sociale omgeving en overweeg hiervoor een oefendatabase ter beschikking te stellen.

VOORTGANG AANBEVELING 7:

Antwoord 5.1.2.e :

Oefenomgeving is met een workaround geregeld. Structurele oplossing wordt door IV/ICT aan gewerkt.

Aanbeveling 8

Bevorder dat in elk disciplinair onderzoek en met name in de verhoren van de betrokken politieambtenaren meer expliciete aandacht wordt besteed aan de motieven voor en de oorzaken van normafwijkend gedrag alsmede aan het detecteren van door de organisatie gemiste kansen om normafwijkend gedrag te voorkómen.

VOORTGANG AANBEVELING 8 VIK KS: In het formulier hoorgesprek betrokkene is een zin toegevoegd:

“Op welke manier had deze situatie volgens u mogelijk voorkomen kunnen worden?” Deze vraag zal aan alle medewerkers die betrokkene zijn in een disciplinair onderzoek gesteld worden.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: BOO 18/02: onderwerp "Integriteitsbevordering"
Datum: woensdag 23 februari 2022 10:31:37
Bijlagen: [20220218_08_03_narratief versie 1.2.docx](#)
[20220218_08_01_Oplegger integriteitsbevordering en anti-corruptie .docx](#)
[20220218_08_02_Opdracht Integriteitsbevordering en aanpak corruptie versie 1.2.docx](#)

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 14 februari 2022 08:13
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: BOO 18/02: onderwerp 'Integriteitsbevordering'

Hoi 5.1.2.e

Aankomende vrijdag (18/02) staat het onderwerp Integriteitsbevordering op de agenda van het BOO. Eerder is dit ook tweemaal in het KMTO behandeld (8/9/21 en 3/11/21) waarvoor jij toen ook input hebt aangeleverd.

Integriteitsbevordering 11.15 – 11.30 uur

Paul Entken

Het BOO wordt gevraagd:

1. Kennis te nemen van het narratief en opdrachtbeschrijving van de kwartiermaker integriteitsbevordering & anti-corruptie
2. Input te leveren voor de invulling van de sponsorgroep

In september 2021 is in het KLO besloten tot het aanstellen van 5.1.2.e als kwartiermaker integriteitsbevordering naar aanleiding van het strategisch advies 'Omdat het om onze mensen gaat'. De kwartiermaker gaat zich o.a. richten op de inrichten van een centraal organisatieonderdeel, de inrichting van lijnsturing en compliance op het integriteitstelsel en de aanpak van corruptie (politiemedewerkers). Het narratief betreft een brondocument waar een kernboodschap op geformuleerd zal worden. Het schetst een beeld van het vraagstuk rondom integriteit, het belang, de ambitie en de koers. De opdrachtbeschrijving is geformuleerd op basis van de verschillende elementen uit het strategisch advies en de daarop gevolgde besluitvorming. Het beoogt een overzicht te geven van de omvang van de opdracht, de verschillende rollen die worden vormgegeven, de aanpak van de opdracht waarvoor gekozen is en de begroting voor 2022 waar in de beginfase van kwartiermaken rekening mee wordt gehouden. Op verzoek van de kwartiermaker wordt een sponsorgroep ingericht waarbij op strategisch niveau belangrijke stakeholders worden vertegenwoordigd. De sponsorgroep zal onder leiding van Hanneke Ekelmans worden bevraagd op diverse strategische vraagstukken t.a.v. de kwartiermakersorganisatie, besluitvorming getoetst en gevraagd om een ambassadeursrol te vervullen als verbinding tussen de kwartiermakersorganisatie en de vakgenoten in de organisatie.

Is er iets dat jij 5.1.2.e mee zou willen geven richting het BOO? Zo ja dan hoor ik dit graag **uiterlijk donderdag 17 feb 08:00 uur**.

Veel dank alvast!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur Bestuursondersteuning

Politie | Limburg | Staf | Bestuursondersteuning

Prins Bisschopsingel 53, 6212 AB Maastricht

Postbus 1230, 6201 BE Maastricht

M ^{5.1.2 e} [redacted]

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Aangifte politie ambtenaar
Datum: woensdag 23 februari 2022 12:07:29

Heb ik vanmorgen toevallig ingestuurd daar

Gr
 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 23 februari 2022 11:08
Aan: 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>
Onderwerp: RE: Aangifte politie ambtenaar

Hoi 5.1.2.e

Ik ben even mijn mail aan het schonen en kom nog deze tegen. Wil jij dit in het coördinatorenoverleg bespreken/in de agenda laten zetten?

Gr 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 20 januari 2022 13:00
Aan: 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>
Onderwerp: RE: Aangifte politie ambtenaar

Beste 5.1.2.e
 Dit lijkt me in eerste instantie een onderwerp dat binnen het themaoverleg aan de orde moet komen, het betreft nl werkafspraken. Zit jij vanuit de teamchefs nog in het themaoverleg? Ik neem 5.1.2.e en 5.1.2.e mee vanuit VIKKS,
 Grt 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 20 januari 2022 11:38
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Aangifte politie ambtenaar

Hoi 5.1.2.e
 Zie onderstaand verzoek

Gr
 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 20 januari 2022 11:31
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: RTD - DROS - Afd Regionaal Service Centrum - Ondersteuning <5.1.2.i
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Aangifte politie ambtenaar

Hoi 5.1.2.e

Vanuit de RSC's hebben we wel belang bij een harmonisatieslag (welke keuze het dan ook wordt). Als het mogelijk is willen mijn collega 5.1.2.e en ik graag een keer aansluiten bij een teamchefs overleg van VIK zodat we de ontwikkeling RSC en de noodzaak voor harmonisatie kunnen duiden.

We horen graag de mogelijkheden.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

Bedrijfsvoeringsspecialist B Intake en Service

Politie | DROS | Landelijk Servicecentrum Politie

Tel: 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: vrijdag 14 januari 2022 09:51

Aan: 5.1.2.e <@politie.nl>

CC: RTD - DROS - Afd Regionaal Service Centrum - Ondersteuning <5.1.2.i

<@politie.nl>

Onderwerp: RE: Aangifte politie ambtenaar

Hoi 5.1.2.e

Ik heb van de meeste eenheden inmiddels een reactie gekregen. 5.2.1
<@politie.nl>. In ieder geval bedankt voor je medewerking.

Gr

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: dinsdag 11 januari 2022 09:54

Aan: 5.1.2.e <@politie.nl>

CC: RTD - DROS - Afd Regionaal Service Centrum - Ondersteuning <5.1.2.i

<@politie.nl>

Onderwerp: Aangifte politie ambtenaar

He 5.1.2.e

Begin 5.1.2.e hebben wij het gehad over aangifte tegen een politie ambtenaar en dat daar bij de diverse VIK's verschillende mee om wordt gegaan. In de ene eenheid willen ze dit graag allemaal in een terugbelverzoek naar het VIK en in de andere gaat het gewoon via het bureau.

Jij zou dit meenemen naar het landelijk overleg en daar bespreekbaar maken. Kan je mij de stand van zaken vertellen?

Groetjes 5.1.2.e

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

Bedrijfsvoeringsspecialist B Intake en Service

Politie | DROS | Landelijk Servicecentrum Politie

Tel: 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e @politieacademie.nl"
Onderwerp: FW: Verslag gesprek
Datum: donderdag 24 februari 2022 11:21:27
Bijlagen: [Gesprek](#) 5.1.2.e .docx

Hai 5.1.2.e

Dank voor je verslag. Hier en daar heb ik wat opmerkingen geplaatst (zie bijlage).
De rode lijn in het geheel klopt overigens. Ik hoop dat je er wat mee kan.
Verder ben ik uitermate geïnteresseerd in je conclusie en aanbevelingen.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politieacademie.nl]
Verzonden: vrijdag 11 februari 2022 10:56
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Verslag gesprek

From: 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Sent: Friday, February 11, 2022 9:55:34 AM (UTC+00:00) Monrovia, Reykjavik
To: 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Subject: Verslag gesprek

Hoi 5.1.2.e

Wil je het even doorlezen en laten horen wat je ervan vindt? Ik heb 5.1.2.e haar verslag ook toegezonden. Als ik jullie reacties heb ga ik het inpassen in het document Stip op de horizon (waar willen we met elkaar naartoe) en het Plan van aanpak (hoe willen we het met elkaar gaan doen).

5.1.2.e en ik gaan deze documenten daarna bespreken met beide 5.1.2.e

Goed weekend,

Groet 5.1.2.e



Review interne onderzoeken Deelopdracht 2b. Inrichting afdelingen VIK

Afrondings-
notitie

5.1.2.e

5.1.2.e

implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken

Versie 1.0

Versie datum 25 februari 2022

Rubricering

Toelichting voor gebruik van rubricering

Deze code is verplicht voor ICT documenten

Het actuele document is van 2015 en staat op intranet. Met de zoekfunctie onder 'rubriceringsregeling Politie 2015'.

<http://intranet.politie.local/zoeken?query=rubriceringsregeling+2015&sortBy=none>

Deze informatie is naar eigen inzicht te verwijderen.

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

| Versie | Versie datum | Samenvatting van de aanpassing | Gemarkeerde wijzigingen |
|--------|--------------|--------------------------------|-------------------------|
| 1.0 | 14-3-2022 | | |
| | | | |

Distributie

| Versie | Verzend datum | Naam | Afdeling / Functie |
|--------|---------------|---------|--------------------|
| 1.0 | 14-3-2022 | 5.1.2.e | VIK |
| | | | |

Review commentaar

| Versie | Wanneer | Wie | Functie |
|--------|---------|-----|---------|
| | | | |
| | | | |

© Politie, all rights reserved.

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

Inhoudsopgave

| | |
|--------------------------|--|
| Rubricering..... | 2 |
| Documentinformatie | 3 |
| Inhoudsopgave..... | 3 |
| 1. Inleiding..... | 5 |
| 1.1. Aanleiding..... | 5 |
| 1.2. Leeswijzer..... | 6 |
| 2. Opdracht | 7 |
| 3. Uitwerking..... | 8 |
| 4. Vervolg | 9 |
| Bijlage | <u>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</u> 9 |

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 om kritisch te kijken naar de inrichting van de afdelingen VIK in de eenheden v.w.b. samenstelling (benodigde functies), competenties, opleidingsniveau, expertisegebieden. Hierbij oog houdende voor doorgroeimogelijkheden en specialisaties van medewerkers en het belang van tegenspraak. Overweeg een vorm van roulatie of bindingstermijnen. Geadviseerd wordt een nadrukkelijker rol en ook mandaat voor VIK Korpsstaf vast te leggen. Dit t.a.v. onder andere monitoring, beleidsvorming n.a.v. regelgeving en trends, maar ook t.a.v. nationale en internationale ontwikkelingen in het integriteitsbeleid binnen overheden.

- *Binnen de staf van de regionale eenheden (en sinds 2015 ook binnen het PDC) zijn afdelingen VIK ingericht die de taak hebben de politiechef te ondersteunen in de uitvoering van o.a. het beleid op interne onderzoeken. Deze afdeling verricht disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken t.a.v. politiemedewerkers van de eigen eenheid. De ondermandatering in eenheden t.a.v. disciplinaire maatregelen geeft een gevarieerd beeld. In alle eenheden gaat de politiechef over het besluit tot ontslag, maar t.a.v. overige maatregelen en straffen is er verschil in naar wie welke bevoegdheid ondergemandateerd is.*
- *In de voormalige korpsen bestonden al Bureaus Interne zaken of Bureaus Interne Onderzoeken. Met de start van de nationale politie is in elke eenheid een VIK ingericht. Er is veel ruimte gelaten aan de eenheden om de VIK's naar eigen behoefte in te vullen. Dit heeft geleid tot (tot op de dag van vandaag) verschillen in formatie, inrichting en functies (o.a. in operationele/ niet-operationele sterkte, aantal coördinatoren, aansturing d.m.v. teamchef, wel of geen plaatsvervanger en het eventueel werken met een flexibele schil). Ook verschillen de VIK's in de manier van samenwerken binnen de afdeling. Zo werken in sommige eenheden de verschillende taakvelden binnen VIK maximaal samen en vindt soms ook onderlinge uitwisseling plaats. In andere eenheden is er echter sprake van een strikte scheiding tussen de processen. Ook werken sommige eenheden met vaste aanspreekpunten op expertisegebieden buiten VIK, terwijl andere eenheden steeds opnieuw aanvragen moeten doen voor bijstand. Eenheden verschillen ook in de mate van informatiedeling en samenwerking met de rijksrecherche. Verder blijken er verschillen te zitten in taak(opvatting) m.b.t. wapendragend zijn en IBT-plicht, betrokkenheid bij SGBO's, wel of niet ter plaatse gaan bij inzet van de Rijksrecherche en verschillen in ondersteuning aan de Rijksrecherche. Respondenten i.h.k.v. de audit geven aan dat VIK-afdelingen onder andere zouden moeten worden uitgebreid met analisten en/ of politie-assistenten. Dit om meer variatie en verschillende specialisaties binnen het team te hebben.*
- *Uit het deelonderzoek van de Politieacademie (2020, p. 49) blijkt dat de VIK's te kampen hebben met een forse werklust en ook moeilijkheden om geschikt personeel te vinden. De Politieacademie constateert dat het personeelsbestand van de afdelingen VIK een generatiebreuk lijkt te ondergaan. Dit zou mogelijk leiden tot een kwaliteitsverbetering op termijn.*
- *In de governance zijn beleid en uitvoering gescheiden. Beleid en de monitorende rol zijn belegd bij VIK Korpsstaf en door de eenheden en het PDC worden interne onderzoeken uitgevoerd. In praktijk levert dit problemen op. De monitorende rol kan onvoldoende worden uitgevoerd. Er bestaan veel verschillen tussen de verschillende VIK's qua inrichting en werkwijze. Er is onvoldoende vastgelegd over de benodigde opleiding en competenties van VIK medewerkers en over de samenstelling van de afdelingen VIK. De beschikbare opleiding wordt door veel respondenten van onvoldoende omvang en niveau geacht.*

Bron: Review interne onderzoeken

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.

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:

Aanbevolen wordt kritisch te kijken naar de inrichting van de afdelingen VIK in de eenheden v.w.b. samenstelling (benodigde functies), competenties, opleidingsniveau, expertisegebieden. Houd hierbij oog voor doorgroeimogelijkheden en specialisaties van medewerkers en het belang van tegenspraak. Overweeg een vorm van rotatie of bindingstermijnen. Geadviseerd wordt, gezien de bevindingen van dit rapport, een nadrukkelijker rol en ook mandaat voor VIK Korpsstaf vast te leggen. Dit t.a.v. onder andere monitoring, beleidsvorming n.a.v. regelgeving en trends, maar ook t.a.v. nationale en internationale ontwikkelingen in de aanpak van integriteit binnen overheden.'

De doelstelling van de deelgroep 2b Inrichting afdelingen VIK was om te komen tot een eenduidige inrichting van de afdelingen VIK van de Eenheden. Uitgangspunt was om hiertoe scenario's uit te werken en voor te leggen aan de regiegroep.

Richtinggevende principes:

Kijk kritisch naar de inrichting van de afdelingen VIK in de eenheden v.w.b. samenstelling (benodigde functies), competenties, opleidingsniveau, expertisegebieden. Houd hierbij oog voor doorgroeimogelijkheden en specialisaties van medewerkers en het belang van tegenspraak. Overweeg een vorm van rotatie of bindingstermijnen. Gezien de bevindingen vanuit de review vraagt deze opdracht er ook om de rol het mandaat van voor VIK Korpsstaf te herijken (Deelopdracht 5a en 2a). Dit t.a.v. onder andere monitoring, beleidsvorming n.a.v. regelgeving en trends, maar ook t.a.v. nationale en internationale ontwikkelingen in de aanpak van integriteit binnen overheden. De scope is in beginsel gericht op het proces van interne onderzoeken (en preventie), maar de betrokkenheid vanuit omringende processen (Screening en Klachtenafhandeling) is hierbij ook zeer relevant.

In deze ontwikkeling wordt ook de ontwikkeling van staf 2.0 meegenomen.

Vanuit bedrijfsvoeringsoogpunt is nodig dat een organisatie rapportage wordt opgesteld.

3. Uitwerking

Om uitwerking te geven aan deze opdracht is door de deelgroep een kwantitatieve analyse op VIK gedaan.

4. Vervolg

Deze aanbeveling gaat verder dan alleen de inrichting van de VIK's op het gebied van interne onderzoeken. De ontwikkelingen rond de centralisatie van screening, de vraagstukken rond de LFNP functies binnen klachten, het al dan niet invullen van functies op operationele sterkte of bedrijfsvoeringsspecialisme hebben invloed op deze aanbeveling gehad. Deze aanbeveling heeft dus een dominante component in de eenheden waarbij de verantwoordelijkheid ligt bij de hoofden staf. Gelet hierop hebben de Sectorhoofden staf aangegeven dit verder op te pakken in breder perspectief en daarmee buiten het project van de review.

Codes Delta

Email aan TC's VIK 5.1.2.e 28-2-2022:

In aanvulling op mijn eerdere mail over de invoer van de code #123# en de bespreking in het coördinatorenoverleg het volgende:

De gedragingen welke onder #123# vallen zijn:

Grensoverschrijdend gedrag is gedrag waarmee de ander schade op fysiek, mentaal of emotioneel vlak wordt toegebracht. Vaak heeft grensoverschrijdend gedrag te maken met machtsmisbruik. Dit gedrag kan opzettelijk, maar ook onopzettelijk zijn.

Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat het om gedrag of toenaderingen die seksueel van aard zijn en de grenzen van het slachtoffer overschrijden. Seksuele intimidatie wordt in de wetgeving als volgt omschreven: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Bij twijfel ook #123# invullen. Filtering kan later plaatsvinden.

Ook vanaf heden moeten de volgende "codes" in de omschrijving van de melding of het onderzoek vermeldt worden:

| | |
|--------|---|
| #SSW# | gebruik stroomstootwapen |
| #GDPA# | geweld door politieambtenaren in werksituatie |
| #456# | discriminatie |

Uitleg discriminatie: het onterecht verschil maken in de behandeling van mensen op grond van een bepaald kenmerk (discriminatiegrond). Discriminatie kan zich uiten in pestgedrag of intimiderend gedrag.

Welke discriminatiegronden staan in de wet?

Dit zijn: leeftijd, seksuele gerichtheid, godsdienst, levensovertuiging, ras (huidskleur, afkomst, nationale of etnische achtergrond), geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract en arbeidsduur.

Verslag

Organisatieonderdeel Midden-Nederland
 Staf
 Bestuursondersteuning

Behandeld door 5.1.2.e
 E-mail 5.1.2.e@poli.ie.nl
 Concept
 Pagina 1 van 4

Aanwezig: 5.1.2.e
 Afwezig: 5.1.2.e

Overleg **Eenheidsleiding Overleg (ELO)**
 Datum 28 februari 2022
 Locatie MS Teams

| Nr | ONDERWERP | INHOUD | BEHANDELING ELO |
|-----------------------|--------------------------|---|--|
| Niet onder reikwijdte | | | |
| 4. | Signaalbrief integriteit | <p><i>Het ELO wordt gevraagd opdracht geven voor een programmatische aanpak en implementatie daarvan op de volgende drie thema's:</i></p> <p><i>1) Eigenaarschap van en regie op veiligheid en integriteit herijken en structureel inbedden in het leiderschap binnen de eenheid;</i></p> <p><i>2) Veiligheid en Integriteit een prominente en terugkerende plek geven in het opleiden van medewerkers en leidinggevenden en in de cultuurontwikkeling van teams;</i></p> <p><i>3) Het lerend vermogen, openheid en reflectie te versterken vanuit de</i></p> | <p>De EL (h)erkent het heldere signaal vanuit het VIK.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het onderwerp vraagt continu om het 'goede gesprek', dit daadwerkelijk met elkaar voeren en hoe daar invulling aan te geven. - Dit grote onderwerp vraagt een 'kleine' aanpak zodat het concreet wordt gemaakt vanuit een aantal (actie)voorstellen en verder te brengen binnen de eenheid. - De EL hecht waarde aan de combinaties van de verschillende betrokken portefeuilles. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <i>gedachte van preventie en bewustwording en ter bevordering van een veilige omgeving.</i> | |
|--|--|---|--|

Niet onder reikwijdte



Wat verder ter tafel komt/mededelingen

| Nr | |
|----|--|
|----|--|

Niet onder reikwijdte



Actiepunten

| Nr | WIE | WAT | DEADLINE |
|----|-----|-----|----------|
|----|-----|-----|----------|

Niet onder reikwijdte



Verslag

Overleg

Regiegroep 28 februari 2022

Datum

28 februari 2022

Tijdstip

09.00-10.00

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

Afwezig

5.1.2.e

Mededelingen

- 5.1.2.e is afwezig i.v.m. een opleiding
- 5.1.2.e uit een zorg over de 'Landelijke Voorziening'. De KC kan gelasten dat er een onderzoek gedaan gaat worden. De regiegroepleden zijn het erover eens dat het belangrijk is om in het inrichtingsplan te benadrukken dat er ook triage bij de Korpsleiding plaats moet vinden. Politieke-, dan wel druk van de media, kan an sich niet bepalend zijn voor het starten van een onderzoek en de wijze van het doen van onderzoek.

Verslag regiegroep 14/2/2022 is akkoord.

Regiegroep 21/2/2022 heeft niet plaatsgevonden.

Triage

- De deelgroep triage heeft een uitwerkingsnotitie geschreven naar aanleiding van de pilots in de eenheden. 5.1.2.e geeft een toelichting, waarna de aanbevelingen worden besproken.
- Ten aanzien van preselectie komt de regiegroep tot de conclusie dat alle meldingen langs de triage moeten. Dit zal voor werk zorgen, maar dit zorgt voor eenduidigheid en voorkomt willekeur. Daarnaast wordt geconstateerd dat goede registratie van groot belang is.
- Ten aanzien van veredeling is besproken of de leidinggevende voldoende informatie over de betrokkene heeft of dat die nog elders opgevraagd moet worden. In de notitie is gekozen om geen veredeling plaats te laten vinden. Vraag is of de betrokkene betrokken moet worden in de triage. Dat oogt voor dit moment te heftig, omdat je daarvoor vanalles moet optuigen (advocaten uitnodigen etc.). Het belang van het op tijd betrekken van een betrokkene wordt onderkend, maar dan wellicht later in het proces. Dit is iets wat in de afrondingsnotitie wordt meegenomen en waar in een later stadium goed naar gekeken moet worden.
- Ten aanzien van kernbezetting is besproken dat een externe deskundige iedereen kan zijn die nodig is voor de triage. Dit kan zowel iemand van binnen als buiten de politie zijn. 5.1.2.e heeft goede ervaring met het betrekken van een vertrouwenspersoon.
- Ten aanzien van het mandaat is besproken of een lid van de eenheidsleiding betrokken moet zijn in de besluitvorming. In een aantal eenheden is het mandaat neergelegd bij het sectorhoofd. Dit vanwege de werkbelasting en de versnelling van de doorlooptijd. In de uitkomst lijkt het niets uit te maken. In het geval van het opleggen van een voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontslag is de eenheidsleiding sowieso betrokken. Afsproken wordt om in de notitie op te nemen dat na 6 maanden een proces audit wordt gedaan om te kijken of de verschillende werkwijzen tot onwenselijke verschillen leiden.



Overleg

Regiegroep 28 februari 2022

Datum

28 februari 2022

Pagina

2 van 2

- Geconcludeerd wordt dat met een paar kleine wijzigingen de uitwerkingsnotitie akkoord is en door kan naar **5.12 e**
- Invoering van triage is belangrijk en moet communicatie aan gewijd worden.

Afrondingsnotitie registratie en monitoring

- Met het besluit uniforme registratie in Delta is de deelopdracht 1b registratie en monitoring afgerond.
- De afrondingsnotitie is akkoord bevonden.

Regiegroep 7 maart 2022

- Communicatie triage
- Gespreksnotitie deelopdracht 5c- scheiding disc. straf. OM
- Herformulering deelopdracht 4b- opleiding

Verslag

Overleg

Regiegroep 25 juli 2022

Datum

Klik op dropdown voor datum invoeren.

Tijdstip

Tijdstip

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

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e

Notulen d.d. 25 juli 2022

Aangepast naar aanleiding van opmerkingen.

Mededelingen

5.1.2.e geeft aan te stoppen als 5.1.2.e op de implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken. Zij wordt persoonlijk adviseur van lid Korpsleiding 5.1.2.e Er zal op zeer korte termijn een nieuwe projectleider worden gezocht.

5.1.2.e geeft aan aangesloten te zijn bij de kerngroep racisme en discriminatie. Ook zijn er een aantal stakeholder sessies gepland waar zij bij aansluit. Vanuit VIK KS sluit 5.1.2.e aan. Vanuit de kwartiermakersorganisatie sluit nu nog 5.1.2.e aan, maar zal 5.1.2.e verder oppakken.

Ter bespreking: jaaroverzicht review (versie 2572022)

Jaaroverzicht doorgelopen. Van belang is dat definitieve stukken gedeeld gaan worden met de verschillende stakeholders, zoals COR, bonden, J&V. 5.1.2.e bespreekt dit met 5.1.2.e

Op 26 september staat een fysieke bijeenkomst van de regiegroep gepland om ook met elkaar wat dieper in te gaan op de implementatie en de monitoring op de review.

Ter bespreking: informatiedeling review (agora (samenwerking)/cor/externen)

Ten behoeve van stukkendeling en samenwerking in de deelopdrachten is gekeken of Agora daarin behulpzaam kan zijn. Afgesproken is dat definitieve stukken op Agora worden geplaatst zodat de hoofden staf, teamchefs VIK en medewerkers van Arbeidszaken daar de stukken vanaf kunnen halen. Voor de samenwerking in de deelopdrachten en het delen van concepten of andere stukken met elkaar is besproken dat er gekeken wordt naar de mappenstructuur. Wellicht heeft MSTeams functionaliteiten die hiervoor kunnen worden gebruikt. Dit wordt uitgelopen.

POLITIE

« Waakzaam en dienstbaar »

POLITIE

Integer,
betrouwbaar,
moedig en
verbindend



Welkom

« waakzaam en dienstbaar »

Praten over politiewerk is ook politiewerk ...



- **VIK**
Veiligheid, Integriteit & Klachten
- **Ons morele Kompas**
Hoe denken & doen wij / jij
- Bevestigingen Politie Systemen



Jullie input... Thema's om te bespreken...

Online input :

1. **Google**
2. **Toets in: Menti.com (+enter)**
3. **Code: (volgt) (+submit)**

→ **Mobiel = S20 → Volg dan eerst:**

- a. Google Play Store
- b. Installeer: DuckDuckGo
- c. Separated Apps: open app
- d. Naar stap 2. + 3.



Please enter the code

Submit

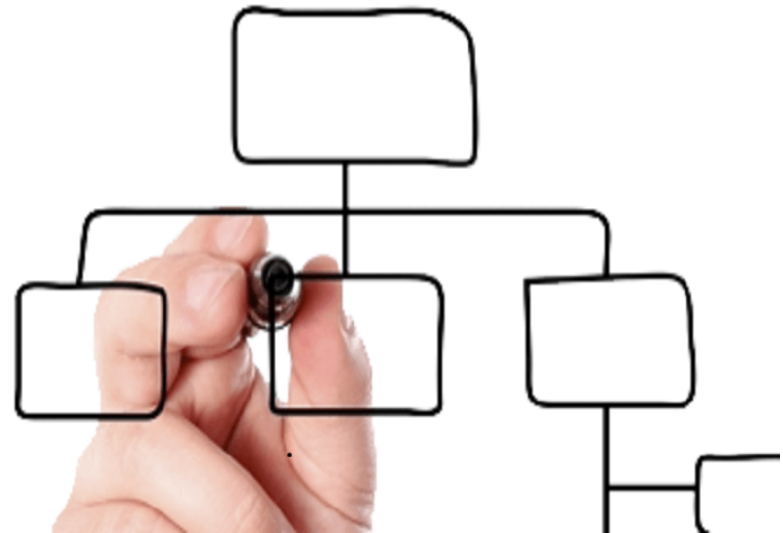
The code is found on the screen in front of you



Organisatiestructuur

Staf eenheid ZWB

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



Wie & Wat is V.I.K. ?



Veiligheid, Integriteit & Klachten

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

LEREN



Veiligheidsonderzoeken (screening)



Ministerie van Justitie
en Veiligheid



- VOG (Justis)
- BGO kort (Justis / VIK)
- BGO lang (VIK)
- VO-P (veiligheidsonderzoek)
(VIK / AIVD)
- VO-A (veiligheidsonderzoek)
(AIVD)



Algemene Inlichtingen- en
Veiligheidsdienst
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Aanstaande (1-7-2022) Nwe Wetgeving

- ***BO en BO+ (Politie)***
- ***VO-P en VO-A (AIVD)***



Betrouwbaarheids- en Geschiktheids- onderzoek (B.G.O.)

Wie **VIK**



Wat

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



VeiligheidsOnderzoek Politie (VO-P)



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



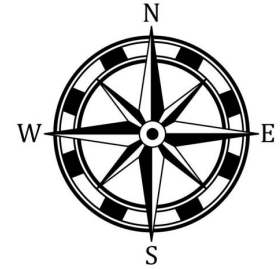
In een veiligheidsonderzoek wordt onderzocht of er omstandigheden of persoonlijke gedragingen zijn die iemand kwetsbaar maken in relatie tot de nationale veiligheid. Want iemand met bijvoorbeeld financiële problemen kan makkelijker gechanteerd worden. Tijdens een veiligheidsonderzoek wordt niet alleen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



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



Ons Morele Kompas



Bevragen
Politie Systemen

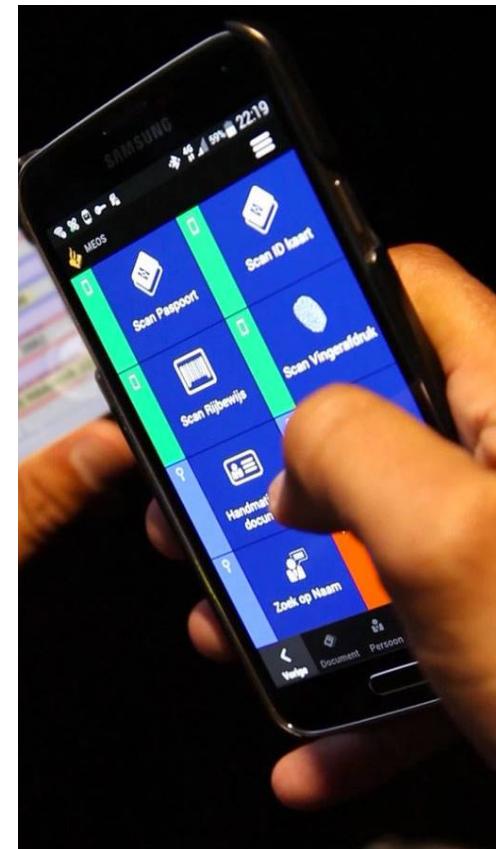


Campagne ZWB privé bevragingen



Handreiking voor het raadplegen van politiesystemen

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



Klachten

JE BENT
NIET GOED IN
NEGATIEVE
FEEDBACK
ONTVANGEN

DAT IS DUS
ECHT NIET ZO!



LEREN



Over welke thema's dient men een KLACHT in?

Online input :

1. **Google**
2. **Toets in: Menti.com (+enter)**
3. **Code: (volgt) (+submit)**

→ **Mobiel = S20 → Volg dan eerst:**

- a. Google Play Store
- b. Installeer: DuckDuckGo
- c. Separated Apps: open app
- d. Naar stap 2. + 3.



Please enter the code

Submit

The code is found on the screen in front of you



Klachten



- Contact
 - Eerste fase (informeel)
 - Hoor-wederhoor
 - Bemiddelingsgesprek
 - Tweede fase (formeel)
 - Klachtencommissie
 - Politichef
 - Oordeel
- Nationale Ombudsman



Interne Onderzoeken



- Oriënterend
- Disciplinair
- Strafrechtelijk

LEREN



Thema's Interne Onderzoeken

Online input :

1. **Google**
2. **Toets in: Menti.com (+enter)**
3. **Code: (volgt) (+submit)**

→ **Mobiel = S20 → Volg dan eerst:**

- a. Google Play Store
- b. Installeer: DuckDuckGo
- c. Separated Apps: open app
- d. Naar stap 2. + 3.



Please enter the code

Submit

The code is found on the screen in front of you



Melding !

Oriënterend OZ

Strafrechtelijk OZ

**Einde OZ
of
retour
Lijn**

Disciplinair OZ



RTO

SMO

PC besluit



Interne Onderzoeken



Strafrecht

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

Disciplinair

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



Intern / Disciplinair

BARP: Besluit Algemene Rechtspositie Politie.

Artikel 76

- 1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan **plichtsverzuim** schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
- 2. **Plichtsverzuim** omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.



Integrale Beveiliging



Veiligheid en Beveiliging

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



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





ZIJN ER NOG VRAGEN



Jullie input... Thema's om te bespreken...



Please enter the code

Submit

The code is found on the screen in front of you



Jullie input... Tips & Tops...

Online input :

1. **Google**
2. **Toets in: Menti.com (+enter)**
3. **Code: (volgt) (+submit)**

→ **Mobiel = S20 → Volg dan eerst:**

- a. Google Play Store
- b. Installeer: DuckDuckGo
- c. Separated Apps: open app
- d. Naar stap 2. + 3.



Please enter the code

Submit

The code is found on the screen in front of you





Integriteitsbevordering en anti-corruptie

**Overzicht
ontwikkeling**

Kwartiermaker Integriteitsbevordering en anti corruptie

Def. Concept

Versie 1.0

Versie datum 1 maart 2022

Aanleiding

In het voorjaar van 2021 werd door de Korpsleiding van de Nationale Politie opdracht gegeven aan Paul Entken om de aanbevelingen van de Review Interne onderzoeken in werking te brengen, een advies te geven tot verbeteringen in het integriteitstelsel en te komen tot een nationale aanpak anti-corruptie. Dit door middel van een verkenning van het integriteitstelsel, het regievoeren op het in werking krijgen van de aanbevelingen van de Review Interne onderzoeken met de lijnverantwoordelijken en door onder andere het samenstellen van een consortium om te komen tot een nationale anti-corruptie aanpak.

Masterplan

Er is als eerste aandacht besteed en energie gestoken in de aanbevelingen van de Review Interne Onderzoeken om recht te doen aan de urgentie en noodzaak van het oppakken van deze aanbevelingen. Paul Entken stuurt hierin samen met de regiegroep (samengesteld door TC's VIK, SH Staf, SH VIKKS en Arbeidszaken) op de aanpak van de aanbevelingen uit de review. In het Masterplan Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken staat beschreven wat de bedoeling is van de aanpak en aan de hand van welke structuur dit, middels deelplannen, wordt uitgewerkt. De verschillende deelplannen kennen daarbij diverse tijdlijnen. Een drietal deelplannen (Triage, Registratie & Monitoring en landelijke voorziening voor complexe onderzoeken) zijn hierbij aangemerkt als prioriteit ten aanzien van de voortgang en ontwikkeling.

Deze geprioriteerde aanbevelingen worden gekenmerkt door een praktische, concrete aanpak en worden niet gehinderd door bijv. ontwikkeltrajecten (met doorgaans lange tijdspaden). De werkgroepen die invulling geven aan de deelplannen zijn samengesteld door TC's VIK, SH staf, VIKKS en relevante betrokkenen in de deelprocessen zoals arbeidszaken en coördinatoren van VGW.

De resterende deelplannen richten zich in beginsel op het in kaart brengen van de actuele situatie en ontwikkelingen in de verschillende eenheden en welke good practices hier uit kunnen worden herleid.

Strategisch advies

Parallel aan de ontwikkeling van het Masterplan werd met een bouwteam (samengesteld door o.a. SH VIKKS, TC DLR en Relatiemanager HRM) gestart aan de verkenning van het integriteitstelsel en aanpak anti-corruptie. Deze verkenning heeft geresulteerd in het strategisch advies 'Omdat het om ónze mensen gaat'.

In het advies én het masterplan wordt uitgegaan van zes leidende principes (Eenduidigheid, Menselijke Maat, Transparantie, Professionele Maat, Lerend vermogen én Recht-vaardigheid). Een belangrijk onderscheid tussen het masterplan en het advies is de scope van het onderwerp. De focus voor het masterplan richt zich op interne onderzoeken. Het advies kijkt naar integriteitsbevordering (aanpak) in de breedste zin. Hierbij ligt dus niet alleen de focus op interne onderzoeken en de afdeling VIK, maar alles wat kán worden verstaan onder de paraplu van het integriteitstelsel zoals te lezen in het integriteitsbeleid, bijv. leiderschap en het lokettenlandschap.

Het advies omvat een analyse van hét integriteitstelsel, beschrijving van de processtappen, algemene noties en verbeterpunten. Aangevuld met een aantal richtinggevende aanbevelingen; Organiseer functionele- en lijnsturing, organiseer (eenduidig) mandaat op eenheidsleiding niveau en organiseer de inrichting van een kwartiermakersorganisatie.

Het advies kan als volgt worden samengevat:

De basis is reeds belegd in het integriteitsbeleid.

Veel gaat goed. Er wordt met veel betrokkenheid en energie ontwikkeld op dit thema in de organisatie.

De medewerkers (betrokkene in onderzoek, het team van de betrokkene, leidinggevend etc.) moeten een prominentere positie krijgen in het stelsel.

Het integriteitstelsel is heel moeilijk te vatten. Het betreft een complex, divers en omvangrijk stelsel met vele betrokken partijen. Het stelsel is nu niet in staat om goed inzicht te krijgen in de resultaten en effecten van alle inspanningen die worden verricht (door bijvoorbeeld de verschillende loketten, AZ, Leidinggevend, etc.)

Er mist eenduidigheid, overzicht en een stuur.

De governance in het landschap van integriteit laat zich nog moeilijker duiden en is vooral gericht op collegiaal afstemmen. De governance t.a.v. Teams VIK bestaat uit een driehoek van beheer (Staf), beleid (VIKKS) en uitvoering (bevoegd gezag/ PC). Dit bemoeilijkt het maken en (laten) opvolgen van landelijke afspraken en werkwijzen. De eenheden kennen verschillende niveaus in het mandaat als 'bevoegd gezag'. Dat leidt o.a. tot brede uitleg van het advies, gebrek aan eenduidigheid en beperkte kennisopbouw bij het bevoegd gezag.

Er liggen nog flinke groeimogelijkheden op het gebied van leren – keren – weren. Er wordt veel geïnvesteerd in detectie en uitvoering (preparatie – opvolging – afdoening). Daarnaast zijn er ook op het gebied van proactie, preventie en nazorg initiatieven (rauw, preventiekoffer enz.) maar deze onderwerpen moeten beter op elkaar afgestemd worden.

De oplossingsrichting die wordt geadviseerd:

- Duid het stelsel/systeem.
- Meer leren, richter begrenzen.
- Mandaat én intake eenduidig organiseren: Politiechef als formeel bevoegd gezag, leden EL als uitvoerend bevoegd gezag en sectorleiding als lijn- en zorgverantwoordelijken.
- Dichtbij uitvoeren van veelvoorkomende situaties, met de juiste distantie bij bijzondere situaties
- Beleid en uitvoering weer koppelen.
- Kies voor de koppeling functionele - en lijnsturing (t.a.v. interne onderzoeken).
- Denk na over hoe het toezicht wordt verbeterd.
- (Scheiding) Disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken (w.o. anti-corruptie).

Besluitvorming

Op **8 september** 2021 is het advies met onderliggend masterplan voorgelegd aan de PC's in het KMTO.

Samenvatting:

Het KMT draagt de gezamenlijke boodschap van nut en noodzaak uit.

Bij het in te zetten verbeter traject gaat het vooral over de eerder genoemde leidende principes: rechtvaardigheid, eenduidigheid menselijke maat, professionele maat, lerend vermogen, transparantie.

De noodzaak tot het inregelen van een continue compliance proces bij interne zaken wordt gedeeld. De term 'Functionele sturing' wordt anders beschreven; meer passend bij de bestaande governance structuur, de term compliance kan daarbij leidend zijn. Het gaat vooral om het actief auditen of men zich houdt aan de gemaakte afspraken (compliance).

Er is overeenstemming over het te vormen centrale onderdeel en het inregelen van het 4-ogen principe als essenties van de verandering. Er dient ter verdere uitvoering een kwartiermakersorganisatie te worden ingericht, waarin tevens de formatie van VIK KS wordt opgenomen.

Verder besluitvorming op papier wordt nog nader afgestemd binnen de KL, waarin specifiek het punt mandaat van de eenheidsleiding t.o.v. sectorhoofd wordt meegenomen. Hierin wordt eerst de evaluatie van de pilot Triage afgewacht.

Op **22 september** 2021 werd in het KMTO ter vaststelling van de notulen een tweetal punten toegevoegd:

- De aangepaste tekst op het punt van functionele sturing wordt, indien gereed, voorgelegd aan het KMTO.
- Het KMTO benadrukt het belang van gezamenlijk optrekken bij de verdere implementatie en uitrol.

Op **1 oktober 2021** is Paul Entken gestart als kwartiermaker en geeft hij leiding aan de kwartiermakersorganisatie en het te bouwen centrale organisatieonderdeel.

In het KMTO van **3 november 2021** werd het besluitvormingstraject afgerond na bespreking van het element compliance ter vervanging van functionele sturing, zoals beschreven in het advies.

Er werd akkoord gegaan met een drietal beslispunten, te weten:

- a) de inrichting van lijnsturing (nationaal gemandateerde én uitvoerend portefeuillehouder) en compliance (4 ogen, (on)gevraagd zwaarwegend advies en continue monitoring) op het integriteitstelsel op centraal niveau;
- b) het organiseren van (eenduidig) mandaat op eenheidsleiding niveau ten aanzien van disciplinaire onderzoeken (*Afspraak: aan de hand van de reeds lopende pilots (trriage) 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.*);
- c) de inrichting van een kwartiermakersorganisatie.

Kwartiermakersorganisatie

Kwartiermaken heeft als kenmerk het voorbereiden of ontwikkelen van 'iets nieuws'.

De beoogde ontwikkeling t.a.v. integriteitsbevordering en de aanpak van corruptie heeft de uitdaging in zich dat er al een going concern situatie bestaat waar naast een aantal nieuwe elementen georganiseerd (moeten) worden. Verschillende onderdelen van de organisatie (zoals de teams VIK in de eenheden en VIKKS) staan daarmee met één been in going concern en met het andere been in de ontwikkeling van de review interne onderzoeken en de kwartiermakersorganisatie. De doelstelling is om de basis nog meer op orde te krijgen, meer te leren en proactiever te worden. Dit wordt beoogd door aan te sluiten en aan te vullen op het bestaande en toegevoegde waarde te hebben waar dat nodig blijkt te zijn. Samenwerking en communicatie zijn daarmee voor de kwartiermakersorganisatie van groot belang. Hier wordt in de verdere ontwikkeling (nog meer) aandacht aan besteed.

Binnen de kwartiermakersorganisatie worden de volgende rollen / elementen ingevuld en ontwikkeld:

Middels het portefeuillehouderschap wordt gezorgd voor het landelijk synchroon ontwikkelen en (data-) analyse voor werkbare 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). Op basis van het 4 ogen principe bepaalt en besluit het bevoegd gezag (actieve compliance).

Er wordt een logische samenhang gebracht (voeren regie) in de loketten rond integriteit, zorg en welzijn. Dit wordt afgestemd met andere ontwikkelingen zoals politie voor iedereen en de dienst HRM, VGW.

En er wordt toezicht georganiseerd op de gemaakte procesafspraken (continue compliance).

Tot slot wordt er een (netwerk) organisatie gebouwd, dat de portefeuille, regie en toezichtrol (compliance) organiseert én zelf uitvoert ten aanzien van complexe disciplinaire zaken en anti corruptie aanpak (m.n. Intel – Detectie, niet de onderzoeken zoals belegd bij de Rijksrecherche). Dit betreft het Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie (NBIAC): Een klein, slagvaardig en onafhankelijk bureau met rechtstreekse positionering onder de KL en nevenschikkend aan de eenheden, dat op de juiste (beslis)niveaus aanhaakt. Met aansluiting op externe instanties, zoals overheidspartners en wetenschap.

De kwartiermakersorganisatie beoogt om in de komende 2 jaar deze elementen op te leveren en het NBIAC in goede verbinding met alle relevante spelers binnen en buiten de NP te laten functioneren. De intentie van de kwartiermakersorganisatie is om werkenderwijs te bouwen, direct doen wat al kan! Dus een 'doen als of'-werkwijze. Onderdelen van het NBIAC die gereed zijn in werking brengen en niet wachten tot de totale ontwikkeling is afgerond.

In de kwartiermakersorganisatie wordt onder aansturing van kwartiermaker Paul Entken een verdeling van verantwoordelijkheid op thema's ingericht bij een viertal deelkwartieren.

Integriteitsbevordering (Integriteitstelsel en Interne Onderzoeken), Aanpak corruptie, Bedrijfsvoering (Bouwen organisatieonderdeel en Compliance) en Communicatie.

De deelkwartiermakers zijn verantwoordelijk voor het eigen thema/ 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.

Integriteitsbevordering

Het deelkwartier Integriteitsbevordering richt zich op het beleid, de uitvoering(s-processen) en verschillende ontwikkelingen in de organisatie ten aanzien van interne onderzoeken en integriteitsbevordering. Hieronder wordt onder andere verstaan het ontwikkelen van een team complexe disciplinaire onderzoeken, het implementeren van de aanbevelingen uit de review interne onderzoeken en de ontwikkeling t.a.v. het lokettenlandschap.

Op 1 januari 2022 is een projectleider aangewezen om de aanbevelingen uit de review interne onderzoeken te implementeren. De projectleider werkt nauw samen met de deelopdrachten, zoals beschreven in het masterplan aanbevelingen review interne onderzoeken, en zorgt in afstemming met de regiegroep voor de voortgang en implementatie van de deelplannen. De afgeronde deelplannen worden door de projectleider d.m.v. een afrondingsnotitie overgedragen aan de going concern (lijnverantwoordelijke) of indien van toepassing voorgelegd aan de kwartiermakersorganisatie voor verdere doorontwikkeling. De projectleider wordt aangestuurd door de deelkwartiermaker integriteitsbevordering.

Anti-corruptie

Het deelkwartier anti-corruptie richt zich op de aanpak van politieke corruptie.

Signalen t.a.v. van het fenomeen politieke corruptie kwamen vooral vanuit lopende strafrechtelijke onderzoeken. De afgelopen periodes zijn signalen van corruptie aanzienlijk vermeerderd door inbeslagname van zogenaamde crypto data afkomstig van PGP communicatie platformen zoals Ennetcom, PGP Save en SKY. Dit is onder andere de aanleiding geweest om de corruptie binnen de politie in een bredere nationale context te bezien en hieraan gevolg te geven.

De focus van deze aanpak richt zich in eerste aanzet op het, vanuit de werkgevers verantwoordelijkheid, regie te krijgen op de aanpak van politieke corruptie. Er zijn al meerdere initiatieven op het gebied van corruptie aanpak ontplooid in de organisatie. Maar operationele informatie van politieke corruptie is versnipperd en het netwerk is uitgebreid en divers. Met diverse partners in de organisatie (zoals DLIO) wordt gewerkt aan het construeren van een eerste beeld van de corruptie aanpak binnen de NP. Daarbij wordt gezocht naar de mogelijkheden om aan te sluiten, aan te vullen of toe te voegen op verschillende ontwikkelingen en initiatieven zoals wetenschappelijk onderzoek, Vroegtijdige signalering en Rijksrecherche).

Bedrijfsvoering

Het deeltkwartier bedrijfsvoering richt zich op het ontwikkelen van het nieuwe organisatie onderdeel zijnde het NBIAC (bedrijf maken), het faciliteren van de kwartiermakersorganisatie en het organiseren van (elementen van) planning en control op het thema. Hiervoor wordt nauw samengewerkt met het PDC onder begeleiding van relatiemanager HRM. Voor het nieuwe organisatie onderdeel én de portefeuille integriteit is het van belang om z.s.m. aan te sluiten op de begrotingsprocedures en besluitvorming t.a.v. portefeuilles. Hiervoor zijn de ontwikkelingen gaande.

Communicatie

Het deeltkwartier communicatie richt zich in afstemming met de directie én dienst communicatie op het bereiken van de interne én externe stakeholders, belanghebbenden en betrokkenen op het thema.

Daarbij op voorhand op zoek naar integraliteit t.a.v. alle verschillende ontwikkelingen in de organisatie t.a.v. gedrag, integriteit en veiligheid. De doelstelling is te komen tot een integrale, opgave gerichte wijze van communiceren organisatie breed.

Samenwerking

Zoals eerder beschreven wordt veel waarde gehecht aan het gezamenlijk organiseren van de beoogde ontwikkeling. Daarom wordt nauw afstemming gezocht tussen de verschillende processen door middel van een regiegroep (zoals beschreven in het masterplan), referentengroep en sponsorgroep.

De deeltkwartiermakers organiseren thema gericht een referentengroep in waarin vakspecialisten, inhoudsdeskundigen en vertegenwoordigers van de lijn worden bevroegd om mee te denken én (mee te) ontwikkelen op de verschillende projecten (zoals het landelijke team complexe discipline onderzoeken, organisatie van bijstand t.a.v. Rijksrecherche én invulling van het NBIAC).

Daarnaast wordt tevens een sponsorgroep georganiseerd door de kwartiermaker met vertegenwoordiging vanuit de verschillende besluitvormingsgremia en gemandateerden in de organisatie (verbonden aan het onderwerp integriteitsbevordering en aanpak corruptie). De sponsorgroep wordt gevraagd mee te denken over de (beoogde effecten van) besluitvormingsvraagstukken en advies te geven over de juiste betrokkenheid en procesgang.

Ten aanzien van samenwerking en reflectie zal er tevens invulling gegeven worden aan een externe klankbordgroep én interne afstemming tussen de verschillende loketten, programma's, portefeuilles en ontwikkelingen in de vorm van een platform dat zich richt op gedrag, veiligheid en integriteit. Er zijn al diverse afstemming overleggen in de organisatie. Ook hier wordt beoogd om aan te sluiten en aan te vullen waar mogelijk en/of toe te voegen waar nodig.

Governance

De verdere ontwikkeling en besluitvorming aangaande de kwartiermakersorganisatie vindt plaats conform de gebruikelijke governance (BOO-BBVO-KMTO-KLO).

Middels een thematische bijeenkomst van het BOO-BBVO zal verder ingezoomd worden op een te ontwikkelen routekaart. Met deze routekaart wordt beoogd om te komen tot een concrete uitwerking en prioritering van de vastgestelde opdracht in afstemming met de stakeholders en opdrachtgever.

Dit betreft een voortgangsdokument en zal periodiek worden aangevuld en begeleid met de relevante bijlagen.

Deelopdracht 2a

Landelijke Voorziening

**Inrichtingsplan:
Landelijk Team
Interne
onderzoeken**

5.1.2.e

VIK Korpsstaf)

5.1.2.e

implementatie review interne onderzoeken)

Concept

Versie 2.3

Versie 2 maart 2022

Rubricering

Toelichting voor gebruik van rubricering

Deze code is verplicht voor ICT documenten

Het actuele document is van 2015 en staat op intranet. Met de zoekfunctie onder 'rubriceringsregeling Politie 2015'.

<http://intranet.politie.local/zoeken?query=rubriceringsregeling+2015&sortBy=none>

Deze informatie is naar eigen inzicht te verwijderen.

CONCEPT

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

| Versie | Versie datum | Samenvatting van de aanpassing | Gemarkeerde wijzigingen |
|---------|--------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| 01 - 04 | Jan. 2022 | Verschillende werkversies | Verwerkt in opvolgende versies |
| 0.5 | 26-1-2022 | Toetsing door diverse collega's VIK | Verwerkt in nieuwe versie |

Distributie

| Versie | Verzend datum | Naam | Afdeling / Functie |
|--------|---------------|--------------------------|--------------------|
| 1.0 | 27-1-2022 | Concept naar Regiegroep | |
| 2.0 | 03-2-2022 | Concept naar Paul Entken | |
| 2.2 | 01-3-2022 | Concept naar Paul Entken | |
| 2.3 | 02-3-2022 | Concept naar Paul Entken | |

Review commentaar

| Versie | Wanneer | Wie | Functie |
|--------|---------|-----|---------|
| | | | |
| | | | |

© Politie, all rights reserved.

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

Inhoudsopgave

| | |
|--|--|
| Rubricering..... | 2 |
| Documentinformatie | 3 |
| Inhoudsopgave..... | 3 |
| 1. Inleiding..... | 5 |
| 1.1 Aanleiding..... | 5 |
| 1.2 Opdracht..... | 5 |
| 1.3 Aanpak..... | Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. |
| 2. Taken Landelijk Team Integriteitsonderzoeken..... | Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. |
| 2.1 Kerntaak..... | Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. |
| 2.1.1 Activiteiten die voortvloeien uit het doen van voornoemde onderzoeken: | Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. |
| 3. Toewijzingscriteria en –proces inzet | 6 |
| 3.1 Toewijzingscriteria..... | 6 |
| 3.2 Toewijzingsproces..... | 6 |
| 3.2.1 Triage in eenheid | 6 |
| 3.2.2.Triage Korpsleiding | 7 |
| 3.2.3. Rijksrecherche | Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. |
| 3.2.4 Overige onderzoeken..... | 7 |
| 3.3 Start onderzoek..... | 7 |
| 4. Ontwerp..... | 8 |
| 4.1 Eigenschappen | 8 |
| 4.1.1 Vaste kern..... | 8 |
| 4.1.2 Flexibele schil | 8 |
| 4.2 Randvoorwaarden..... | 8 |
| 4.3 Positionering | 9 |
| 5. Inrichting vaste kern | 10 |
| 5.1 In te richten functies..... | 10 |
| 5.2 Werkzaamheden per LFNP functie | 10 |
| 5.2.1 Competenties onderzoekers | 11 |
| 5.3 Loonkosten per LFNP functie..... | 11 |
| 6. Huisvesting en middelen | 12 |
| 6.1 Specifieke eisen..... | 12 |
| 6.1.2 Werkplek specificatie | 12 |
| 6.1.3. ICT Middelen..... | 12 |
| 6.1.4. Benodigde autorisaties..... | 12 |
| 7. Financiering Landelijk Team Integriteitsonderzoeken | 13 |
| 8. Tijdelijke inrichting | 13 |
| 9. Evaluatie | 13 |
| 10. Bijlagen | 13 |

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 Tweede 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 interne onderzoeken² die het hele proces heeft geëvalueerd en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken heeft gedaan. 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. De respondenten in de review geven aan dat er behoefte is aan een structurele oplossing. Een Landelijke Voorziening voor complexe interne onderzoeken zou volgens de respondenten zo'n oplossing zijn.

De voordelen van het inrichten van een Landelijk Team Interne onderzoeken (vm Landelijke Voorziening) zijn dat:

- er minder zwaar beslag wordt gelegd op de capaciteit van de eenheid;
- het uit een team die, net zoals de VIK afdeling in de eenheid een eenduidige werkwijze hanteert;
- het Landelijk Team Interne onderzoeken en de afdelingen VIK van de eenheden³ met deze werkwijze elkaar versterken en verrijken. 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.

1.2 Opdracht

Het inrichten van het Landelijk Team Interne onderzoeken is één van de deelopdrachten van het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken. Een van de deelgroepen heeft deze opdracht in een uitwerkingsnotitie⁴ opgesteld.

Daarin zijn 4 scenario's beschreven voor de inrichting van het Landelijk Team Interne onderzoeken. De deelgroep is tot een advies van 1 van deze scenario's gekomen door een afweging te maken van de meegegeven kaders van de opdracht, leidende principes uit het Masterplan, alle voor- en nadelen en de politiek bestuurlijke verwachtingen.

Op 20 december 2021 is in de regiegroep besloten om het geadviseerde scenario Bravo over te nemen. Hiertoe is door de projectleider masterplan een afrondende notitie gemaakt en is de opdracht tot uitwerking overgedragen aan de kwartiermakersorganisatie.

‘Richt op basis van het geadviseerde scenario Bravo een Landelijk Voorziening complexe disciplinaire onderzoeken in, met een vaste kern en een grote flexibele schil vanuit de eenheden.’ Het zogenaamde Landelijk Team Interne onderzoeken.

1.3 Aanpak

Voor de totstandkoming van dit inrichtingsplan is gebruik gemaakt van voornoemde vastgestelde uitwerkingsnotitie. Daarbij is uitvraag bij de eenheden en diverse stakeholders gedaan naar de ervaringen met complexe onderzoeken en is gekeken naar complexe onderzoeken uit het recente verleden.

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>

³ Onder de term eenheid/eenheden worden mede het PDC en de Politieacademie verstaan.

⁴ Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening.

2. Toewijzingscriteria en –proces inzet

2.1 Toewijzingscriteria

Het Landelijk Team Interne onderzoeken krijgt vanuit de triage een onderzoek toegewezen, als dit onderzoek aan één of meerdere hieronder beschreven toewijzingscriteria voldoet.

1. Eenheidoverstijgend

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

2. 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 bepaald

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. Een casus kan hierdoor complex worden, bijvoorbeeld wanneer het functionarissen betreft met de bevoegdheid/mandaat om afspraken/verbintenissen met externe actoren aan te gaan.

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.

3.2 Toewijzingsproces

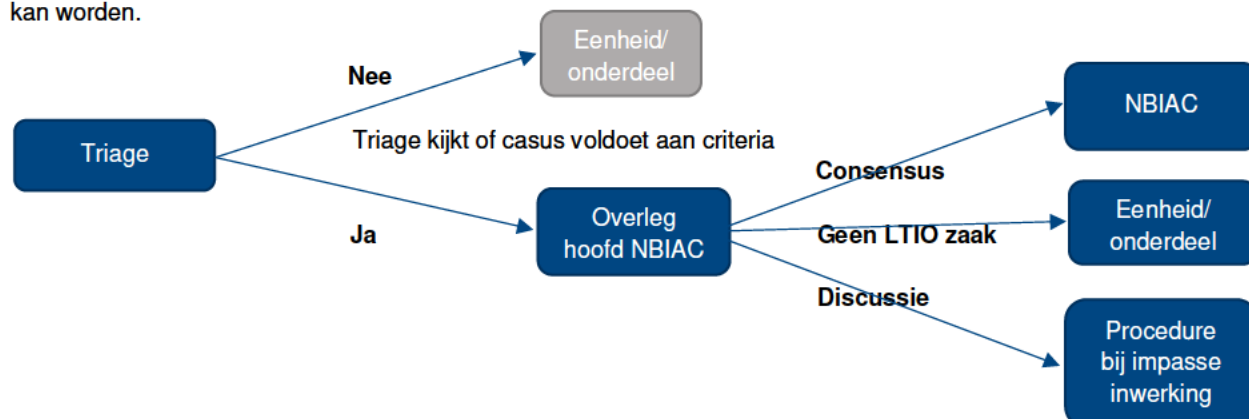
Het toewijzen van onderzoeken aan het Landelijk Team Interne onderzoeken vindt op verschillende manieren plaats:

- via de triage van een eenheid;
- rechtstreeks via de korpsleiding;
- overige, zoals klokkenluiders meldpunt politie

Het proces van hoe het toetsingsproces in de voorkomende gevallen dient te verlopen, is hieronder per entiteit beschreven.

3.2.1 Triage in eenheid

Zodra triage in de eenheid voorziet dat een onderzoek in aanmerking komt voor het LTIO vindt er overleg plaats tussen het bevoegd gezag en het hoofd NBIAC, waarna een opdracht tot onderzoek aan de teamleider van het LTIO gegeven kan worden.



3.2.2 Triage Korpsleiding

Uit de eerder genoemde complexe disciplinaire onderzoeken, is gebleken dat de korpsleiding opdracht gaf tot het doen van onderzoek. Met de inrichting van een landelijk triageproces t.a.v. interne onderzoeken, zal ook in deze onderzoeken het triageproces moeten worden toegepast en kan er geen sprake zijn van een extern afgedwongen onderzoek.

3.2.3 Overige onderzoeken

Vanuit de korpsleiding is de wens geuit om het LTIO ook andere, dan in dit inrichtingsplan beschreven, onderzoeken te laten uitvoeren. Het betreffen onderzoeken die voortkomen uit meldingen bij het klokkenluiders meldpunt waarbij de korpschef een melding van een misstand of schending van het unirecht wil laten onderzoeken.

3.3 Start onderzoek

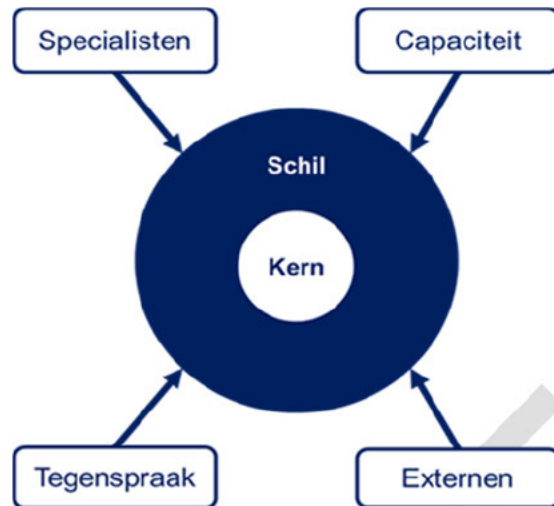
Na toewijzing van een onderzoek worden de volgende processtappen ingezet:

- Verzamelen van beschikbare informatie en intake van de opdracht.
- Schrijven onderzoeksopdracht;
- opstellen plan van aanpak, waarbij inzet, de benodigde competenties van de medewerkers, middelen en doorlooptijd worden beschreven;
- de onderzoeksopdracht en het plan van aanpak worden goedgekeurd door het hoofd NBIAC;
- Bevoegd gezag en overige stakeholders informeren over plan van aanpak.
- Uitvraag bij de eenheid om levering benodigde medewerkers; vanuit het oogpunt van distantie, collegiale bijstand of indien de vaste kern onvoldoende capaciteit heeft om een onderzoek te doen, wordt door het hoofd NBIAC bepaald dat de te leveren capaciteit mede uit andere eenheden komt. Om de lokale kennis van de eenheid in het onderzoek te waarborgen, is het wenselijke dat in de basis gekeken wordt of een medewerker van de betrokken eenheid kan worden toegevoegd aan de kern. Indien een eenheid medewerkers levert voor de flexibele schil, conform de leveringsaanwijzing, dan toetst de leverende leidinggevende of de medewerkers in het bezit zijn van de vereiste screening en of zij genoeg distantie hebben van de betrokkenen in het onderzoek.

4. Ontwerp

4.1 Eigenschappen

Het Landelijk Team Interne onderzoeken bestaat uit een vaste kern die zelfstandig onderzoeken uitvoert met ondersteuning voor de capaciteit en specialisme uit de eenheid waar de betrokkene in het onderzoek werkzaam is, ook wel flexibele schil genoemd.



4.1.1 Vaste kern

De vaste kern bestaat uit 7 fte. Dit conform het uitgebrachte advies in de uitwerkingsnotitie, dat ervan uitgaat dat het LTIO drie tot vier complexe disciplinaire zaken per jaar zal gaan onderzoeken (exclusief onderzoeken klokkenluidersmeldpunt). Dit aantal is gebaseerd op de eerder genoemde complexe onderzoeken. De vaste kern is bij alle fases van het onderzoek betrokken, stuurt het onderzoek aan en voert het uit.

4.1.2 Flexibele schil

De flexibele schil maakt indien nodig tijdelijk onderdeel uit van het LTIO. Voor de goede werking van het LTIO is het van belang, dat er snel opgeschaald kan worden met de juiste expertise en benodigde capaciteit. De eenheid waar de betrokkene in het onderzoek werkzaam is, levert in de basis altijd capaciteit aan de flexibele schil. De inhoud van het onderzoek bepaalt welke aanvullende expertise (in de flexibele schil) de overige eenheden aan de flexibele schil gaan leveren. Dit kan variëren van onderzoekers, financiële experts of andere specialisten. Denk aan ICT, Inkoop, gedragsdeskundige. Iedere eenheid wijst, indien gevraagd door het hoofd NBIAC, minimaal 1 fte aan om te participeren in de flexibele schil. Dit kan gaan om medewerkers met algemene, dan wel specifieke onderzoekscompetenties (horen, dossiervorming etc.) of expertise (ICT, financieel, gedrag etc.). Het NBIAC organiseert de draagkracht en evenredigheid.

4.2 Randvoorwaarden

1. Leveringsaanwijzing met afspraken voor de eenheden, PDC en de Politieacademie

Deze uitwerking gaat uit van een vaste kern en een flexibele schil van medewerkers. De flexibele schil wordt gevuld door capaciteit vanuit de eenheden al naar gelang de behoefte die het onderzoek. De leveringsaanwijzing geldt op eenheidsniveau en komt dus niet uitsluitend bij de afdelingen VIK terecht. Het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden of deeltaken kunnen ook een bijdrage zijn aan het LTIO, (al dan niet vanaf de eigen digitale werklocatie) afhankelijk van de onderzoeksopdracht.

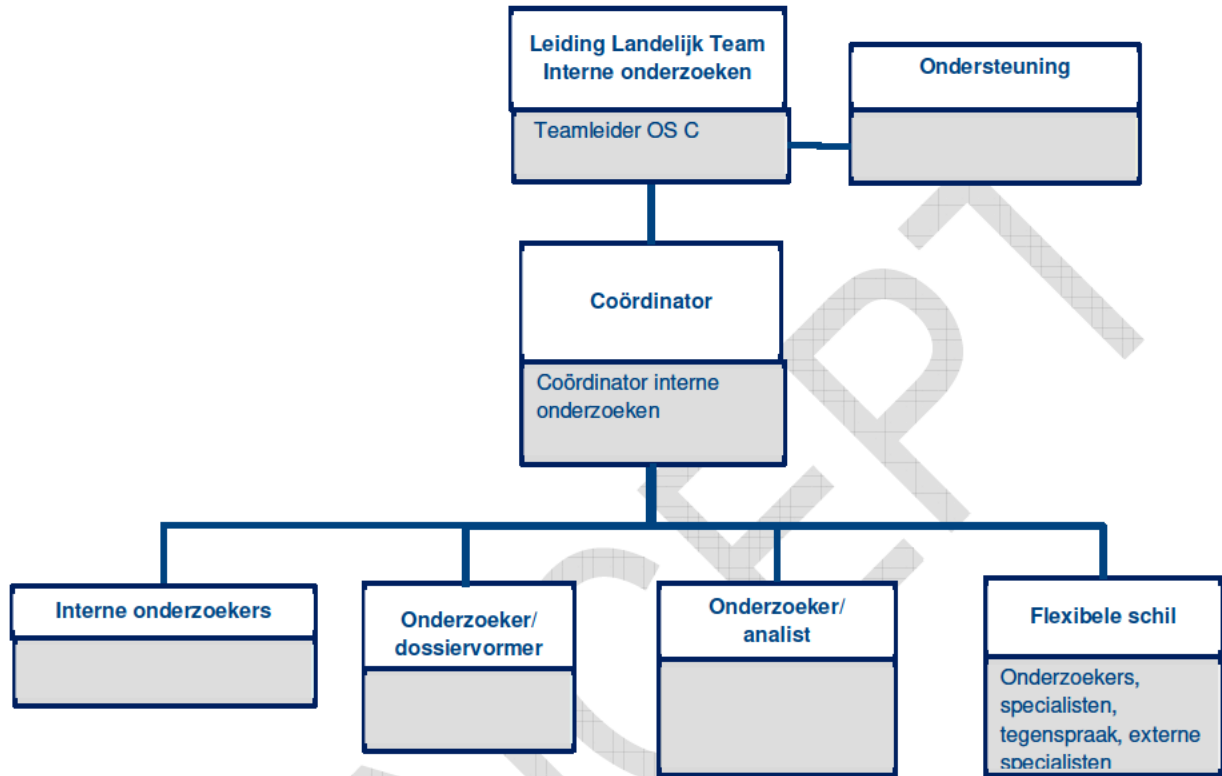
2. De eenheidsleiding is verantwoordelijk voor verzoek tot levering

Eén van de meegegeven kaders van de deelopdracht was om doorzettingsmacht te creëren voor de invulling van de flexibele schil. De doorzettingsmacht bij deze uitwerking is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag is de opdrachtgever van het onderzoek bij het LTIO. Als er een opdracht wordt gegeven kan door het NBIAC een verzoek tot levering van de benodigde capaciteit ten behoeve van het LTIO uitgezet worden bij de eenheidsleiding/directie van alle eenheden.

4.3 Positionering

Het Landelijk Team Interne onderzoeken gaat deel uit maken van het Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie (NBIAC): Een onafhankelijk bureau met rechtstreekse positionering onder de korpsleiding, waarbij de eenheden op de juiste beslis-/ondersteuningsniveaus aanhaken.

In onderstaand figuur is weergegeven hoe de structuur van het LTIO is opgebouwd. De LFNP-inschaling is een inschatting. De definitieve inschaling zal later wordt bepaald a.d.h.v. een HRM-proces (profielbeschrijving en weging):



5. Inrichting vaste kern

5.1 In te richten functies

De onderstaande tabel beschrijft de noodzakelijke functies voor de vaste kern.

Uitgangspunt is dat de 4 operationeel specialisten A worden ingezet als onderzoeker. Bij de werving van deze onderzoekers zal expliciet gevraagd worden naar analyse- of dossiervormers ervaring. Dit om de onderzoekers zo breed mogelijk in te kunnen zetten bij de onderzoeken.

| LFNP functie | Werkterrein | Aandachtsgebied | schaal | Aantal |
|---|--|---------------------|--------|----------|
| Teamleider | Leiding | Algemeen | 11 | 1 |
| Operationeel of bedrijfsvoeringsspecialist B | Coördinatie interne onderzoeken | Integriteit | 10 | 1 |
| Operationeel of bedrijfsvoeringsspecialist Specialist A | Interne onderzoekers. (met evt. expertise dossiervorming, analyse) | Interne onderzoeken | 9 | 4 |
| Medewerker intake en service of | Ondersteuning | Ondersteuning | 7 | 1 |
| Gespecialiseerd medewerker | Ondersteuning | Ondersteuning | 7 | |
| Totaal | | | | 7 |

5.2 Werkzaamheden per LFNP functie

In de tabel hieronder zijn de kernwerkzaamheden beschreven behorend bij de LFNP functie.

| LFNP-functie | Toelichting | Omschrijving werkzaamheden |
|---|---------------|--|
| Teamleider | Leiding | Geeft sturing aan de activiteiten en resultaten van het team. Draagt zorg voor de ontwikkeling van mensen binnen het expertiseteam. Draagt zorg voor het organiseren en realiseren van de activiteiten. Stuurt op de realisatie van de implementatie van beleid en stuurt op de kwaliteit van dienstverlening. Stuurt op de vertaling van beleid in instrumentarium en uitvoeringsplannen. |
| Operationeel of bedrijfsvoeringsspecialist B (OS) | Uitvoering | Coördineert de werkzaamheden van het team op het gebied van Integriteit en monitort en escaleert waar nodig op dit thema. |
| Operationeel of bedrijfsvoeringsspecialist A | Uitvoering | Uitvoeren oriënterende- en disciplinaire onderzoeken en voorbereiden van strafrechtelijke onderzoeken |
| Medewerker intake en service of | Ondersteuning | |
| Gespecialiseerd medewerker A | Ondersteuning | Draagt bij aan een effectieve en efficiënte organisatie door vastgestelde beleidsproducten zelfstandig toe te passen. Participeert in bestaande netwerken ten behoeve van gezamenlijke aanpak van vastgestelde beleidsproducten en maakt afstemmingsafspraken, instructies en handreikingen aan collega's. |

5.2.1 Competenties onderzoekers

Bij de inrichting van de vaste kern van het Landelijk Team Interne onderzoeken is gekozen om de functies in te vullen met Operationeel Specialisten en Bedrijfsvoering Specialisten.

Buiten de competenties zoals genoemd in de LFNP-functies, is het noodzakelijk dat onderzoekers van zowel de kern als uit de flexibele schil beschikken over meer specifieke competenties.

De noodzaak hiervan ligt in het feit, dat bij complexe onderzoeken uit het verleden is gebleken, dat onderzoekers zich soms belemmerd voelden om betrokkenen/getuigen uit bijvoorbeeld korps- of eenheidsleiding of andere specifieke functies, vragen te stellen, door te vragen of te confronteren met gegeven antwoorden.

Na deze constatering is er destijds overleg geweest met docenten van Tactiek en Verhoor van de Politieacademie en gevraagd om een specifiek competentieprofiel voor deze complexe onderzoeken te beschrijven.

Als de belangrijkste competentie werd genoemd: een leergierige teamspeler, die open staat voor coaching.

De overige specifieke competenties waaraan de onderzoekers dienen te voldoen zijn:

- status 'ongevoelig', min of meer 'onafhankelijk';
- stabiel, ervaren uitstraling;
- zelfreflectie en kwetsbaar op durven stellen;
- "belezen", min of meer gelijkwaardige gesprekspartner op alle niveaus;
- hoffelijk, dus in principe niet op druk gericht;
- vasthoudend, durven door te vragen;
- kennis van verhoortechnieken, maar ook flexibel in andere aanpak kunnen zijn;
- zich bewust van eigen positie en opstelling;
- organisatie sensitief;
- bewust van de politiek- en media gevoeligheid van de betreffende onderzoeken.

De voorkeur heeft dat iemand vanuit het verleden kennis/ervaring heeft met:

- opstellen van een proces-verbaal danwel rapportage
- doen van onderzoek
- doen van hoorgesprekken

5.3 Loonkosten per LFNP functie

Niet onder reikwijdte



6. Huisvesting en middelen

6.1 Specifieke eisen

Het Landelijk Team Interne onderzoeken verricht haar onderzoeken vanuit een eigen vaste locatie. In voorkomende gevallen kan van een locatie elders in het land gebruik worden gemaakt.

De locatie van de huisvesting is op dit moment nog niet bekend. De huisvesting wordt meegenomen in de inrichting van het NBIAC.

Bij de keus van een locatie dient rekening gehouden te worden met:

- de privacy van de betrokkenen. Een als zodanig herkenbare politielocatie heeft daarbij niet de voorkeur;
- de geografische ligging. Dit om eventuele reistijden van medewerkers uit de flexibele schil zoveel mogelijk te beperken en het daarmee voor de eenheden aantrekkelijk te maken om medewerkers te leveren aan het team.

De werkruimte van het LTIO zal moeten voldoen aan extra beveiligingsmaatregelen, t.w.

- plaatsen van paslezers op toegangsdeuren van de werk-/hoorruimtes;
- plaatsen van kluis voor het opslaan van vertrouwelijke dossiers.

Overige middelen:

- Dienstvoertuigen. Medewerkers van het LTIO werken niet alleen vanaf een vaste locatie, maar voor o.a. het interviewen van getuigen en betrokkenen in een onderzoek, ook op andere locaties door het hele land. (Bv in de eenheid waar een getuige of betrokkene werkzaam is). Bij de inrichting van het NBIAC zal nader moeten worden bepaald hoeveel dienst-/poolvoertuigen voor het gehele NBIAC ingevuld moeten worden.
- Wapenkluisen

6.1.2 Werkplek specificatie

Niet onder reikwijdte



6.1.3. ICT Middelen

Niet onder reikwijdte



6.1.4. Benodigde autorisaties

Alle teamleden (vaste kern en medewerkers uit flexibele schil) krijgen toegang tot de autorisaties die voor de functionaliteit Intern onderzoek VIK beschikbaar zijn. Na ieder onderzoek wordt bezien welke autorisaties weer moeten worden ingetrokken.

7. Financiering Landelijk Team Interne onderzoeken

Niet onder reikwijdte

8. Tijdelijke inrichting

Om deze kern zo snel mogelijk te bezetten is het voorstel om:

- een landelijke belangstellingsregistratie open te stellen te starten bij de teamleiding en coördinator;
- de geworven medewerkers op basis van een tijdelijke tewerkstelling toe te voegen aan het NBIAC.

9. Evaluatie

Na het eerste afgeronde onderzoek, danwel een jaar na de start van het eerste onderzoek, zal de werking van het Landelijk Team Interne onderzoeken, worden geëvalueerd. Om een duidelijk beeld te krijgen of het LTIO voorziet in de gestelde behoeften, zal er een nulmeting worden gehouden bij de eenheden die in de afgelopen jaren onderzoeken, die voldoen aan de genoemde criteria, hebben onderzocht.

In de evaluatie zal onder andere antwoord gegeven worden op de volgende vragen:

- in hoeverre voldoet het LTIO aan de verwachtingen welke benoemd vanuit de review?;
- staat het aanbod van werkzaamheden in verhouding met de 7 fte van de vaste kern?;
- hoe verloopt de levering vanuit de eenheden?;
- is er behoefte om de taken van het team uit te bereiden met ander soortige onderzoeken, danwel andere werkzaamheden?

10. Bijlagen

- Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2A Landelijke Voorziening
- Afrondingsnotitie

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
Cc: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: Conceptversie 2.3 Inrichtingsplan Landelijke voorziening
Datum: maandag 14 maart 2022 09:29:57
Bijlagen: [20220302 conceptversie 2.3 Inrichtingsplan Landelijke voorziening.docx](#)
[Uitwerkingsnotitie - Deelopdracht 2a .pdf](#)

Beste collega's,

Vanuit de regiegroep hebben wij (5.1.2.e 5.1.2.e) en 5.1.2.e twee vragen ontvangen. Bij deze de vragen en de aanpak om te komen tot een gezamenlijke notitie/antwoord:

1. Consultatieverzoek aan de TC's VIK op de conceptversie 2.3 van het inrichtingsplan van de Landelijke Voorziening, oftewel het Landelijk Team interne onderzoeken.

Aanpak:

- o Bij deze ontvangen jullie het document;
- o Verzoek is om een individuele schriftelijke reactie op deze conceptversie te geven. Reactie voor 21 maart 2022 terugsturen (naar ons alle drie);
- o Wij verzamelen de input, maken daar een conceptnotitie van, sturen deze rond onder de TC's VIK en agenderen het 8 april op TC VIK overleg;
- o 12 april kunnen we dan een gezamenlijke notitie vanuit de Teamchefs VIK naar 5.1.2.e sturen.

2. Het Landelijk Team interne onderzoeken moet snel van start en zal, in de tijdelijkheid voor tenminste 1 jaar (op basis van TTW), moeten worden gevuld. Aan de TC's VIK wordt gevraagd na te denken over de verwerving van de 7 fte vaste kern voor de korte termijn.

Aanpak:

- o Volgende TCVIK overleg is pas 8 april 2022 en is best een eind weg. We sturen de vraag per mail met het verzoek om een individuele schriftelijke reactie te geven. Reactie graag voor 18 maart 2022 terugsturen (naar ons alle drie);
- o Wij verzamelen de input, maken daar een conceptantwoord van, sturen deze rond onder de TC's VIK en voeren daar op woensdag 23 maart (tijdens terugkoppeling regiegroep) een gesprek over;
- o Daarna kunnen we dan een gezamenlijke antwoord vanuit de Teamchefs VIK naar 5.1.2.e sturen.

Mochten er nog vragen zijn dan horen we dat graag.

Gr. 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Veiligheid, Integriteit en Klachten
 Nationale Politie | Landelijke Eenheid | Staf | Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

Deelkwartiermaker Integriteitsbevordering
 Nationale Politie | Portefeuille Integriteit

Bezoekadres: Lookant 2, 2^e etage, Driebergen
 Postadres: Postbus 100, 3970 AC Driebergen

M 5.1.2.e
 E 5.1.2.e @politie.nl

Om teleurstellingen te voorkomen: Soms lees ik je mail pas later, dus als je een vraag hebt of een verzoek waar ik snel op moet reageren, bel me dan gerust of stuur een tekstbericht.

Voor afspraken verzoek ik je contact op te nemen met [5.1.2.e](#)

Managen risico's datamisbruik

Effectmeting campagne Zeeland-West Brabant

5.12 e

Sector Informatie Beveiliging i.o.

2022-03-03

Contents

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Achtergrond | 1 |
| 2 | Effectmetingen | 1 |
| 2.1 | Definitie eenheden | 1 |
| 2.2 | Bevragingen uit nieuwsgierigheid | 2 |
| 3 | Conclusie | 3 |
| 4 | Controle | 3 |

1 Achtergrond

Binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant is medio 2021 een preventie campagne uitgezet met als doel het bevragen van politie systemen voor privédoeleinden terug te dringen.

Aanleiding van de campagne waren o.a.:

- De weigering van VGB-afgiftes door de AIVD
- Disciplinaire onderzoeken
- Cultuur binnen de eenheid rondom privébevragingen

Onderstaande analyses bekijken het mogelijke effect van de campagne. Vanuit waargenomen cijfers. Zien we als gevolg van de campagne een afname in de proportie medewerkers die een bevraging vanuit nieuwsgierigheid uitvoert?

De evaluatie richt zich op de maanden augustus tot december in 2020 (het jaar voor de campagne) en 2021 (vanaf aanvang campagne) op twee manieren:

- Zien we een afname binnen de eenheid? Hier worden waarnemingen in 2021 vergeleken met dezelfde periode in 2020.
- Is het effect toe te wijzen aan de campagne? Of zien we vergelijkbare veranderingen bij andere eenheden?

2 Effectmetingen

2.1 Definitie eenheden

Selectie criteria eenheden

Hieronder zijn de codes weergegeven waarmee de eenheid Zeeland-West-Brabant (ZWB), en twee vergelijkbare eenheden (o.b.v. aantal medewerkers) zijn geselecteerd. Deze even onder projectgroep controleren.

- Eenheid Zeeland-West-Brabant: alle accounts waar de organisatiecode begint met ZB

- Eenheid Noord_Nederland: alle accounts waar de organisatiecode begint met NN
- Eenheid Limburg: alle accounts waar de organisatiecode begint met LB

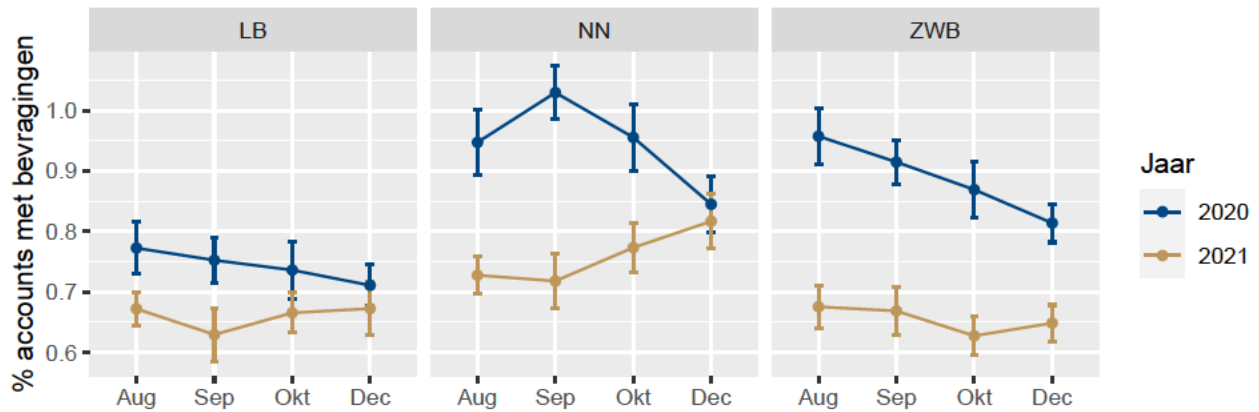
2.2 Bevragingen uit nieuwsgierigheid

In 2021 zien we minder accounts een bevraging uitvoeren voor informatie over de eigen omgeving in de eenheden ZWB en Limburg (afgezet tegen 2020). Echter, zoals afgebeeld hieronder, is het effect statistisch duidelijk robuuster voor ZWB. Voor Noord Nederland zien we een significante interactie tussen jaar en maand. Aanvankelijk zijn ook daar veel minder bevragingen in 2021, maar het verschil met een jaar eerder neemt geleidelijk af en is verwaarloosbaar richting december.

Wat verder opvalt is dat in alle drie regio's de bevragingen al geleidelijk afnemen in 2020. Reden hiervoor zou een landelijke campagne in 2019 of 2020 kunnen zijn. Dit moeten we als projectgroep uitzoeken. Een jaar later lijkt het effect vooral verder te zijn afgenomen in ZWB, waar we een zeer robuuste afname zien met een jaar eerder.

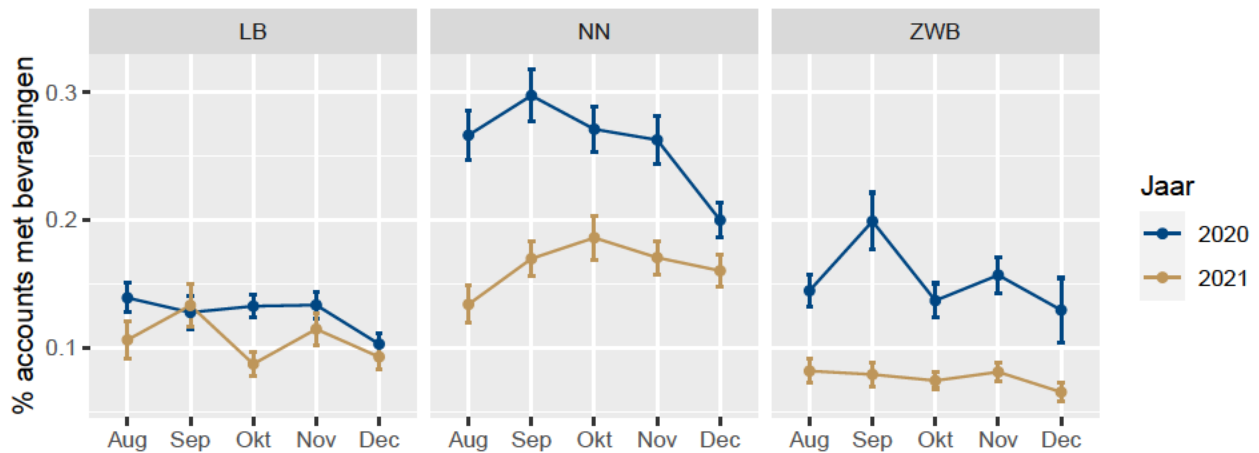
Bevragingen Eigen Omgeving

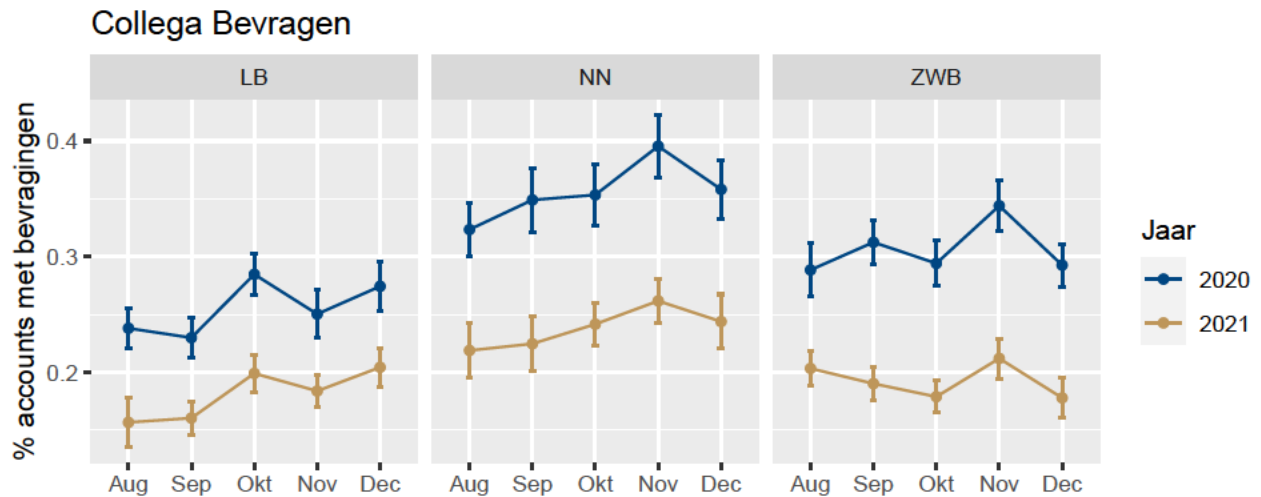
Data november weggelaten omdat deze incompleet was



Naast bevragingen in eigen omgeving valt onder nieuwsgierigheid ook te denken aan jezelf of een collega bevragen. Voor jezelf of collega's bevragen zien we een significant verschil tussen 2020 en 2021 voor NN en ZWB en LB. Waar wederom het effect - verschil tussen de jaren - het meest consistent is in ZWB.

Jezelf Bevragen





3 Conclusie

Bevragingen uit nieuwsgierigheid nemen over alle drie regio's af in 2021 - vergeleken met een jaar eerder. Opvallend is dat de afname vooral zeer consistent en robuust in ZWB in 2021. De robuustheid kan een gevolg zijn van herhaalde bewustwording, voortkomend uit de campagne. Echter, voor meer zekerheid is het raadzaam onderstaande aanbevelingen eerst op te volgen.

Aanbevelingen

- Onderzoek waarom je over alle drie eenheden al een afname ziet in 2020. Zijn er in 2019/2020 landelijke campagnes geweest over integer gebruik van data?
- Evalueer de data doorlopend van augustus 2020 tot december 2021 om uitspraken te doen over continuering afnamen.

4 Controle

Voor de eenheid Zeeland-West-Brabant moest de organisatiecode van bevraging beginnen met zb. Hieronder is een tabel met alle organisatienamen meegenomen. Checken!



Staf Politieacademie VIK PA

Plan van aanpak

Versterking
VIK PA

Opdrachtgever
Directie PA
Opdrachtnemer
Teamchef Staf
PA

5.12 e

Versie 0.4

Datum 7 maart 2022

« waakzaam en dienstbaar »

Inhoudsopgave

| | |
|-------------------------------------|----|
| Inhoudsopgave | 2 |
| 1. INLEIDING | 3 |
| 2. KADER | 4 |
| 3. ORGANISATIE | 4 |
| 4. TOEKOMSTVISIE VIK PA | 7 |
| 4. PROJECT VERSTERKING VIK PA | 8 |
| 5. BEOOGDE RESULTATEN | 8 |
| 6. RANDVOORWAARDEN | 10 |
| 7. RISICO'S | 10 |

© Politie, all rights reserved.

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

Inleiding

Dit Plan van aanpak beantwoordt de "wat en hoe vragen" tijdens het veranderproces versterking VIK PA. Naast dit Plan van aanpak hanteren we een Stip op de horizon, een groeidocument waarin staat beschreven waar we naartoe willen. De Stip op de horizon wordt periodiek aangepast op basis van nieuwe ontwikkelingen en inzichten, dit geschiedt in afstemming met de opdrachtgever (sectorhoofd) door de opdrachtnemer (teamchef staf). Op basis van dat document wordt sturing gegeven aan lopende ontwikkelingen. Op basis daarvan kan dit Plan van aanpak worden aangepast.

Integriteit is één van de vier kernwaarden van de politie. Het integriteitsbeleid richt zich op het bevorderen van gewenst gedrag en het voorkomen, stoppen en waar nodig bestraffen van plichtsverzuim.

Het VIK PA heeft ervoor gekozen om prioriteit te geven aan het bevorderen van gewenst gedrag en preventie, juist de onderwijscontext biedt daar een prachtige gelegenheid voor waar de gehele NP profijt van zal hebben.

Het feit dat interne onderzoeken een grote impact hebben op medewerkers en hun omgeving maakt dat de organisatie bij ieder onderzoek zorgvuldig tewerk moet gaan, oog moet hebben voor kwaliteit en vooral zorg voor de betrokken medewerker en omgeving. Dat vraagt veel van de inrichting en de bezetting van de afdelingen VIK. Tenslotte draagt het zorgvuldig omgaan met integriteitskwesties bij aan het vertrouwen van de samenleving in de politie en komt het de organisatie en het welbevinden van haar medewerkers ten goede.

Ruim acht jaar geleden, bij de start van de Nationale Politie, zijn ook de afdelingen VIK gevormd. Binnen deze afdelingen zijn de processen screening, interne onderzoeken, preventie, klachten en integrale beveiliging verenigd. Na acht jaar is het tijd om te onderzoeken of het proces interne onderzoeken functioneert zoals gewenst, of de inrichting nog volstaat voor de taakstelling van de VIK's en hoe de kwaliteit eventueel verbeterd kan worden. Het rapport Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik, dd. 29 oktober 2020, geschreven nav kamervragen en in opdracht van de korpschef NP, ondersteunt deze beweging. Met ingang van 1 maart 2021 is er een landelijk programmamanager aangesteld die onder meer sturing geeft aan verbetering van de onderzoekskwaliteit, de komst van een centraal team voor complexe zaken, een scherp onderscheid tussen strafrechtelijk en disciplinair onderzoek, meer aandacht voor preventie en de introductie van een systeem van triage om te bepalen of signalen over gedrag voldoende aanleiding zijn die de inzet van zwaar middel als een intern onderzoek rechtvaardigen.

Doelstelling notitie:

Met deze notitie wordt beoogd om een kwaliteitsslag te realiseren binnen het VIK PA, zowel capaciteits- als organisatie als uitvoering.

We sluiten aan bij de landelijke ontwikkelingen. VIK PA heeft veel overeenkomsten met de VIK-afdelingen van de regionale eenheden maar heeft ook specifieke kenmerken vanuit de onderwijscontext.

Met deze notitie geven wij vanuit het team VIK PA het advies aan de directie van de PA om een projectmatige aanpak in te zetten en deze te ondersteunen. We willen daar als team VIK PA zelf aan werken, hebben gewenste resultaten reeds geformuleerd die ons inziens tot een beter functionerend VIK PA zullen leiden.

Veel van deze gewenste resultaten zijn "laag hangend fruit", ze kunnen snel tot een stevige verbetering leiden. Wij adviseren de directie van de PA om voor een projectmatige aanpak te kiezen, waarbij de directie PA opdrachtgever wordt en de teamchef VIK PA opdrachtnemer.

Alle medewerkers van VIK PA participeren in dit verbetertraject, "het is ons vak en vakmanschap". Samen bouwen we onze mooie afdeling VIK PA. Tijdens het bedenken en ontwerpen implementeren we met elkaar de verbeterresultaten. Onderstroom wordt zodoende tot het minimum beperkt.

Kader

Landelijk beleidskader:

Vanaf 1 januari 2013 is er sprake van één korps Nationale Politie (NP) met tien regionale eenheden, één landelijke eenheid, PDC en de Politieacademie. Eén van de door de minister van Veiligheid en Justitie genoemde voordelen voor één nationaal korps is, dat de verschillende onderdelen van de politie beter, sneller, efficiënter en eenduidiger gaan samenwerken. Het ontwikkelen van eenduidigheid en samenhang in de uitvoering van taken vormt een belangrijk onderdeel in de realisatie van de Nationale Politie. Alle hierna genoemde ontwikkelingen zijn gebaseerd op deze visie van de Nationale Politie.

Conform het Inrichtingsplan Nationale Politie is voor het VIK het kader stellend beleid, de monitoring op de uitvoering, de eenduidigheid in strafoplegging en het opstellen van richtlijnen belegd bij VIK Korpsstaf binnen de Staf Korpsleiding.

Uitvoeringsverantwoordelijkheid:

Binnen de staf van de regionale eenheden, het PDC en de PA zijn afdelingen VIK ingericht die de taak hebben de politiefchef te ondersteunen in de uitvoering van o.a. het beleid op interne onderzoeken. Deze afdelingen verrichten o.a. disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken t.a.v. politiemedewerkers van de eigen eenheid. Ook hebben zij een belangrijke rol op het gebied van veiligheid en integriteit en bij het verrichten van screeningsen.

Volgens het Werkproces ligt in de voorfase en onderzoeksfase de regie bij het VIK. In hetzelfde werkproces wordt benadrukt, dat de verantwoordelijkheid voor het al dan niet opleggen van straffen bij de leidinggevende en uiteindelijk bij het bevoegd gezag ligt. Bij het uitreiken van de aanzeggingsbrief staat in het werkproces zowel de leidinggevende als het sectorhoofd benoemd. Omdat de direct leidinggevende van de betreffende medewerker verantwoordelijk is voor de personeelszorg is het wenselijk dat hij/zij niet degene is die de aanzegging doet of de straf oplegt.

Organisatie

Legitimatie:

In het Inrichtingsplan Nationale politie staat niet vermeld dat de PA een eigen VIK heeft, toch heeft de PA ervoor gekozen een eigen VIK in te richten. Het cluster VIK PA is in het Inrichtingsplan Politieacademie, d.d. 13 november 2014, gepositioneerd binnen Staf onderwijs, team Onderwijssteun. Het VIK PA is, zoals beschreven in dit Inrichtingsplan, gericht op het ondersteunen van de directie in de uitvoering van het beleid op de taakvelden veiligheid, integriteit en klachten.

Doordat de PA een eigen VIK-afdeling heeft, kan de directeur van de PA zelf sturing geven aan VIK aangelegenheden die onder zijn restrictie vallen, ook kan hij waar gewenst prioriteiten stellen. Hij kan optimaal zijn verantwoordelijkheden waarmaken naar organisatie en medewerkers door zelf de onderzoeksopdracht te formuleren en daarop te sturen. Ook kan hij direct maatregelen nemen die noodzakelijk zijn, het levert de gewenste slagkracht op. In het rapport Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik staat o.a. vermeld dat de aansturing vanuit de leiding van de landelijke VIK-afdelingen vaak onvoldoende is, verbetering hierop is gewenst. De leiding van de PA wil deze verantwoordelijkheid zelf ten volle kunnen waarmaken.

Issues ter lering kan de directie PA direct binnen de eigen organisatie en het onderwijscurriculum laten opnemen. Ook levert een eigen VIK PA op, dat er geen coördinatiemechanismen ingericht hoeven te worden om het werk te verdelen over de eenheden waardoor continuïteitsrisico's worden voorkomen.

VIK PA wil op de issues veiligheid, integriteit en preventie van toegevoegde waarde zijn omdat de onderwijscontext daar een prachtige gelegenheid toe biedt. VIK PA heeft inmiddels specifieke expertise opgebouwd en stelt deze beschikbaar aan het onderwijs, daarmee wordt aan de voorkant invulling gegeven aan de preventieve taak die VIK PA erg belangrijk vindt.

VIK PA is nauw betrokken bij de PA-organisatie en is laagdrempelig voor leidinggevend en medewerkers die gebruik willen maken van de kennis en expertise van VIK PA en haar adviesfunctie. De PA-vertrouwenspersonen hebben een nauwe relatie met VIK PA waardoor de juiste beslissingen en eventuele maatregelen kunnen worden genomen en punten waarvan kan worden geleerd voor beiden direct toepasbaar zijn.

Ten aanzien van veiligheid, integriteit en preventie is er nog veel te doen binnen de PA. Binnen VIK PA was een Integrale Beveiliging Coördinator aangesteld die een toezichhoudende en monitorende rol in de tweede lijn had. Hij heeft de organisatie helaas verlaten en de functie moet opnieuw worden ingevuld. Waar de lijn verantwoordelijk is

voor inrichting en uitvoering van issues op gebied van veiligheid en integriteit heeft de Integrale Beveiliging Coördinator VIK PA daarop een toezichhoudende en monitorende taak. Hier valt nog veel te verdienen, er zijn veel zaken die aandacht verdienen maar deze niet krijgen.

VIK PA wil op de issues preventie, veiligheid en integriteit stevig proactief ondersteunen waardoor de PA op meerdere fronten minder risico loopt. Een goed samenspel tussen de lijn van de verschillende PA afdelingen/ scholen en het VIK PA is daarvoor vereist.

Preventie is een belangrijke taak voor het VIK, voorkomen is beter dan genezen. Binnen VIK PA is de rol van Preventie coördinator inmiddels ingevuld. Interviews van medewerkers van VIK PA leerde dat zij preventie als één van de hoofdtaken van het VIK PA zien. Juist VIK PA kan met kennis en kunde binnen de PA daar een grote rol in vervullen voor het onderwijs en de politiepraktijk. Een goede samenwerking met het onderwijs en de politiepraktijk is voorwaardelijk. De teamchef VIK PA heeft aangegeven deze zienswijze te ondersteunen en dat zij hieraan prioriteit gaat geven. In onderstaande resultaatdoelen is dit opgenomen.

Taakstelling:

De taken van VIK PA zijn gebaseerd op de taken die zijn geformuleerd voor de VIK-afdelingen NP. Daarnaast voert VIK PA taken uit die vanuit onderwijsperspectief specifiek zijn voor VIK PA. Deze laatste stelt VIK PA uiteraard ook ter beschikking van andere VIK afdelingen indien voor hen relevant. De taken van VIK PA zijn nog niet concreet beschreven, deze notitie beoogt ook daarin te voorzien. VIK PA heeft voor zichzelf "informeel" de volgende taken geformuleerd.

Klachten:

Coördineren en registreren van klachten van burgers en medewerkers tegen medewerkers PA (en waar mogelijk bemiddelen), conform de Uitvoeringsregeling Klachten. In principe wordt de klacht voor inhoudelijke afhandeling uitgezet bij de betreffende afdeling van de PA waarbij VIK PA monitort en gewenste expertise levert. Daarbij bewaakt VIK PA de termijnen, beheert het dossier (Documentum) en waar nodig wordt de klacht doorgezet naar de Klachtencommissie. Klachtafhandeling ten aanzien van studenten vindt binnen de betreffende eenheid plaats. Het proces voor interne klachten is nog niet ingericht, dat is hieronder als projectresultaat geformuleerd.

Screenen:

Er zijn twee soorten screeningen, de veiligheidsonderzoeken VO-P (AIVD) en de BGO's (politie). Voor het uitvoeren van VO-P screeningen moet je zijn opgeleid en gecertificeerd door de AIVD. Screenen bestaat uit het doen van onderzoeken en het bewerken daarvan. Er worden open en gesloten bronnen bevraagd (naslagen). De screeningen worden over het land verdeeld, waarbij uitgangspunt is dat je de medewerkers van je eigen eenheid niet mag screenen. Door het Centraal Loket Screeningen (CLS) worden taken toegewezen en de documenten verstrekt. Voorbereidingen worden centraal vanuit CLS verricht en de dossiers worden aangeleverd bij de betreffende onderzoekers in de eenheden en de PA. Het aanleveren vanuit CLS gebeurt op basis van beschikbare capaciteit en de hoeveelheid te verrichten screeningen. Er zijn ontwikkelingen gaande om screeningen centraal te beleggen, wellicht binnen het PDC. Er komt een nieuwe Wet Verruiming Screening, dat deze taakuitvoering gaat vergemakkelijken (vermoedelijke ingang januari 2022). De screening van aspiranten valt onder de verantwoordelijkheid van de operationele eenheden. In bepaalde gevallen vindt er wel afstemming plaats tussen de betreffende operationele eenheid en de Politieacademie. Binnen VIK PA zijn de medewerkers van mening dat het proces van screening is ingericht maar dat de kwaliteit van screening landelijk te wensen overlaat. Er wordt volgens hen onvoldoende doorgevraagd en op te weinig punten goed onderzoek gedaan waardoor er nogal "wat tussendoor glijpt", met zeer ongewenste gevolgen voor de politieorganisatie. Twee medewerkers van VIK PA participeren in een landelijke werkgroep waar de kwaliteiten van screening tegen het licht wordt gehouden. Ze zullen daar op een stevige manier hun invloed waarmaken.

Uitvoeren van oriënterende onderzoeken:

Het doen van een oriënterend onderzoek om vast te kunnen stellen of er sprake is van integriteit schending. Op basis daarvan wordt een besluit genomen; niet oppakken indien er geen sprake is van een integriteitsschending (uiteraard wel vastleggen), het instellen van een disciplinair dan wel strafrechtelijk onderzoek.

Uitvoeren discipline onderzoeken:

Het discipline onderzoek vindt plaats bij een vermoeden van plichtsverzuim van een medewerker van de PA. Plichtsverzuim is een breed begrip en betreft het niet nakomen van opgelegde verplichtingen, het

overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen. Het bevoegd gezag (korpschef of gemandateerd leidinggevende) is opdrachtgever. Aan een disciplinair onderzoek gaat altijd een oriënterend onderzoek vooraf.

Uitvoeren van strafrechtelijke onderzoeken:

Het strafrechtelijk onderzoek vindt plaats als er een sprake is van een gepleegd strafbaar feit. Het onderzoek vindt plaats onder leiding van het OM. Omdat VIK PA slechts de LFNP-functies Bedrijfsvoering specialist had ingevuld, was VIK PA niet in staat om zelf de strafrechtelijke onderzoeken uit te voeren. Deze onderzoeken zijn tot op heden uitbesteed aan de eenheden. Gebleken is dat deze onderzoeken van de PA vaak niet de prioriteit krijgen die ze verdienen. Inmiddels is dit hersteld en hebben de VIK PA medewerkers de LFNP functie Operationeel Specialist, waardoor de onderzoeken binnen het VIK PA kunnen worden opgepakt. Aandachtspunt is dat er wel in de medewerkers van VIK PA moet worden geïnvesteerd, vanwege kennisachterstand en verouderde praktijkkennis. Ook zal de huidige capaciteit ontoereikend zijn om deze taak volwaardig op te pakken. Dit punt is hieronder als projectresultaat opgenomen.

Inmiddels is Triage binnen de PA ingericht, sectorhoofd bedrijfsvoering, teamchef VIK PA en een juridisch medewerker participeren daarin. Landelijk is er een Werkgroep Triage actief die met verbetervoorstellen komt. Uiteraard doet het VIK PA daar aan mee, ontwikkelopdrachten worden direct gekoppeld aan de beschreven resultaten in dit Plan van aanpak. Op basis van Triage wordt bepaald of er een onderzoek gaat plaatsvinden of niet en of het wordt uitgevoerd door de lijn, VIK PA of de Rijksrecherche. Medewerkers van VIK PA hebben aangegeven dat ze verwachten dat dit zal leiden tot een concretere taakstelling van VIK PA met minder werk waardoor er meer tijd vrij komt voor veiligheid en preventie (doen waarvoor je bent ingericht en dat doen waar de organisatie behoefte aan heeft).

5.2.1

Veiligheid, integriteit en preventie:

Leidinggevend en hebben een belangrijke taak in het voorkomen van veiligheid- en integriteitincidenten en preventie, het gaat daarbij in het bijzonder om het vergroten van het bewustzijn op kernwaarden in het algemeen en integriteit in het bijzonder. Het VIK PA verleent gevraagd en ongevraagd adviezen en coördineert issues over veiligheid, preventie en integriteit. Het VIK PA ziet dit als één van haar belangrijke taken, daarop is ze echter nog onvoldoende toegerust en gaat dat versterken. Er is nog erg veel werk te verzetten, onder regie van een Integrale Beveiliging Coördinator en de Preventie Coördinatoren. VIK PA gaat zich versterken op veiligheid, integriteit en preventie en gaat een proactieve rol vervullen voor de PA en de NP. Door de onderwijs-context onderscheidt VIK PA zich van de VIK-afdelingen in de eenheden, juist dit biedt mooie kansen!

VIK PA wil een voortdurend lerende organisatie zijn, gericht op het verzamelen, door-ontwikkelen en uiferen van integriteitissues om medewerkers en studenten van de PA meer bewust te maken van integriteitrisico's.

Politiegegevens zijn in toenemende mate beschikbaar en toegankelijk. Dit is essentieel voor het goed uitvoeren van het politievak, maar brengt ook risico's met zich mee v.w.b. het (onbewust) lekken en verschillende vormen van corruptie.

Het blijkt dat de jeugd en daarmee ook een groot deel van de huidige studenten veelal "makkelijker" omgaan met data en multimedia. Deze vluchtige informatie maakt onderdeel uit van hun wereld. Bewustmaken van de gevaren hiervan binnen de politiecontext is zeer gewenst gebleken en het VIK PA ondersteunt hierop het politieonderwijs. VIK PA is daarnaast dagelijks betrokken bij tal van adviestrajecten binnen het politieonderwijs die misschien niet hard meetbaar zijn, maar een significant deel van haar inzetcapaciteit vraagt. Naast de focus op individuele verantwoordelijkheid moet er ook aandacht zijn voor de cultuur op de werkvloer. Juist onderwijs kan bijdragen aan vorming en bewustwording, het VIK PA ondersteunt ook daarin.

Formatie en bezetting:

Het team VIK PA heeft zeven formatieplaatsen, de rol van Integraal Beveiliging Coördinator moet nog worden ingevuld. Het betreffen 6 Operationeel Specialist en een ondersteuner.

Er wordt voorgesteld om vanuit de projectomgeving te gaan werken aan een stevige efficiëntieslag om met een minimum aan formatie het maximale rendement te kunnen behalen. Daar zal Veiligheid en Integriteit (waaronder preventie) een stevige plek krijgen. We nemen als uitgangspunt dat we aan de kwaliteitseisen gaan voldoen, daarbij geldt "goed is goed genoeg".

Toekomstvisie VIK PA

De medewerkers van het VIK PA hebben de ambitie om het VIK PA voor juli 2023 te ontwikkelen tot een PA onderdeel dat:

- goed is aangesloten bij de visie en de uitgangspunten van de landelijke NP VIK organisatie
- vanuit haar taakstelling stevig is gepositioneerd binnen de PA
- bereikbaar en benaderbaar is voor leidinggevenden en medewerkers tbv VIK-vraagstukken
- pro-actief acteert op preventie- en repressie issues ten behoeve van de PA organisatie
- een constant lerende attitude heeft en leerissues beschikbaar stelt, in het bijzonder op veiligheid, integriteit en preventie
- medewerkers heeft die aan de inzetcriteria voldoen en die competent zijn
- de organisatie- en werkprocessen op orde heeft en dat er conform wordt gewerkt.

De medewerkers van het VIK PA verzoeken de leiding van de PA dit te ondersteunen en te faciliteren.

5.2.1

Project Versterking VIK PA:

VIK PA wil zich stevig positioneren binnen de landelijke VIK organisatie en binnen de PA en wil investeren in efficiëntie en kwaliteitsverhoging van haar dienstverlening. Uiteraard wordt voor landelijk generieke issues aangesloten bij het landelijke programma dat wordt geïnitieerd vanuit VIK korpsstaf binnen de korpsleiding. Er wordt een pragmatische projectmatige aanpak voorgesteld, getiteld Versterking VIK PA. Opdrachtgever is de directie Politieacademie, opdrachtnemer is de teamchef VIK PA.

Voor Versterking VIK PA worden het Inrichtingsplan NP, Inrichtingsplan PA, Protocol onderzoek in disciplinaire zaken, het Communicatieprotocol, het Werkproces protocol disciplinaire zaken (werkproces) en het document Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik als maatstaf aangehouden. Vooral issues uit de Conclusies en aanbevelingen van laatstgenoemd document krijgen aandacht.

Er wordt daarnaast aangesloten bij de ontwikkelingen die landelijk worden ingezet, geïnitieerd door de landelijke portefeuillehouder VIK. We trekken samen op om de landelijke generieke lijn aan te houden.

Het is van belang om met alle medewerkers van VIK PA dit traject aan te gaan, "we doen het samen".

De opzet is om tijdens het ontwerpen/ontwikkelen de implementatie al vorm te geven, stap na stap. "Het is ons gezamenlijk vak en vakmanschap, samen gaan we het bedenken en bouwen". Hierdoor krijgt de implementatie al tijdens het ontwikkel- ontwerpproces vorm. We willen voortvarend te werk gaan, niet zaken eerst tot achter de komma uitdenken waardoor de kracht en het enthousiasme verdwijnt.

Onder verantwoordelijkheid van de teamchef VIK PA vindt de feitelijke implementatie en borging binnen VIK PA plaats.

Daar waar het landelijke generieke issues betreft, vindt vooraf afstemming met VIK korpsstaf plaats.

Beoogde resultaten:

1. Formatie en bezetting
 - a formatie en bezetting op orde
 - b efficiëntere taakuitvoering; het maximale halen uit de beschikbare bezetting
2. Medewerkers vereisten
 - a zij hebben het juiste LFNP profiel
 - b ze zijn geworven op vereiste competenties mbt uit te voeren thema's
 - c de medewerkers zijn competent, vakgericht opgeleid en gecertificeerd
 - d alle VIK PA medewerkers zijn VIK gescreend met gewenst resultaat
3. Taakuitvoering VIK PA
 - a taken VIK PA zijn helder beschreven en verdeeld in thema's
 - b strafrechtelijke onderzoeken worden weer uitgevoerd door VIK PA, goede samenwerking met VIK Oost Nederland
 - c de taken zijn geclusterd binnen thema's, aan de respectievelijke thema's zijn FTE gekoppeld
 - d geconcretiseerd wat doen we wel en wat doen we niet (keuzes maken in taken irt formatie en bezetting)
 - e in het jaarplan van Staf Onderwijs heeft het VIK PA een eigen paragraaf
 - f de operationeel leidinggevende/ coördinerende rol is belegd
 - g de rollen voor in- en externe contacten zijn belegd
 - h er is een vast aanspreekpunt voor afstemming met het bevoegd gezag (korpschef/ gemandateerd leidinggevende of OVJ)
 - i er is een monitorende rol belegd op uitvoering, verslaglegging en hantering van doorlooptijden
 - j het VIK PA hanteert een instrument/ werkwijze om te komen tot een wenselijk balans tussen onderzoeksbelang en menselijke maat, binnen het VIK PA wordt dit regelmatig besproken op incidentniveau waarbij collega's elkaar helpen en scherp houden
 - k er is een marap-instrument, kort en transparant, op het niveau "dat er toe doet" voor maandelijks afstemming en verantwoording aan bevoegd gezag (bevoegd gezag in positie)
 - l Veiligheid, integriteit en preventie heeft een stevige plek binnen VIK PA, er is capaciteit gereserveerd.

4. Proces van uitvoering is op orde
 - a veiligheid, integriteit en preventie is stevig belegd bij medewerkers VIK PA, deze thema's krijgen prioriteit en medewerkers worden gefaciliteerd en ondersteund om dit goed in te richten en uit te voeren
 - b binnen de sectoren PA zijn aanspreekpunten belegd die samen met de medewerkers VIK PA kunnen bouwen aan issues
 - c onderzoekopdrachten op zaken worden op adequate wijze verstrekt, zijn concreet geformuleerd en er vindt een goede verslaglegging plaats (dossiervorming)
 - d het proces voor afhandelen van interne klachten is ingericht en er wordt conform uitgevoerd
 - e doorlooptijden worden gehanteerd (aansluiten landelijke ontwikkelingen programmamanager)
 - f aansluiten bij landelijke ontwikkelingen vwb de in te zetten middelen en informatiebronnen tbv interne onderzoeken
 - g nadere invulling geven aan het Communicatieprotocol, wie beslist, wie voert uit en wat wordt gecommuniceerd. Elementen van lerende organisatie worden daarin meegenomen
 - h intern een vorm van triage instellen voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk). Daarbij aansluiten bij taakopdracht landelijke programmamanager
 - i proces van tegenspraak is intern ingericht
 - j triage is ingericht en wordt uitgevoerd
5. Dossiervorming conform Protocol disciplinaire zaken
 - a registratie en verslaglegging (uniformering in wat, waar en door wie, conform protocol)
 - b termijn aanzeggingsbrief hanteren
6. Monitoring kwaliteit en voortgang van onderzoeken worden gemonitord, met extra aandacht voor tijdslijnen
 - a beleg centraal binnen VIK PA een monitoringfunctie op inzetcriteria (trage) en doorlooptijden
7. Doorontwikkeling organisatie, vak en vakmanschap van VIK PA
 - a Inrichten proces van lerende organisatie
 - i concretiseren rol Integrale Beveiliging Coördinator VIK PA
 - ii preventie coördinatoren stevig positioneren met heldere opdracht (ontwikkelen en uitvoeren)
 - iii volgen van trends vanuit onderzoeken
 - iv lerende organisatie, ervaringen vanuit eigen onderzoeken en van andere VIK-afdelingen
 - v verzamelen ervaringen vanuit onderwijsteams en weer beschikbaar stellen
 - b Uitvoering geven aan lerende organisatie
 - i periodiek schriftelijke communicatie binnen (en buiten?) PA
 - ii leveren bijdrage binnen onderwijs/ curriculum
 - iii verzorgen themadagen (eventueel samen met VIK korpsstaf; VIK eenheden ea)
 - iv verzorgen van trainingen tav het morele kompas van medewerkers VIK en interview- en verhoortechnieken (samen met VIK korpsstaf; VIK eenheden ea)
 - v uitvoeren peer reviews om kwaliteit onderzoeken te verbeteren (samen met VIK korpsstaf; VIK eenheden ea)
 - vi verzorgen van scholing voor leidinggevendenden tbv rol bevoegd gezag en uitvoering taak direct leidinggevende (samen met VIK korpsstaf; VIK eenheden ea)

Voorgesteld wordt om keuzes te maken welke beoogde resultaten worden opgepakt en welke (nog) niet en te gaan prioriteren, waarbij

in elk geval veiligheid, integriteit en preventie extra aandacht verdienen. Enkelens kunnen worden geclusterd met gevolg een beter en/of sneller eindresultaat. Tevens wordt voorgesteld dat de medewerkers van VIK PA een eerste opzet maken en deze ter besluitvorming voorleggen bij de opdrachtgever en opdrachtnemer.

Randvoorwaarden:

- Directie PA is opdrachtgever
- Teamchef VIK PA is opdrachtnemer
- Periodieke afstemming tussen opdrachtgever en opdrachtnemer
- Medewerkers VIK PA worden naast hun reguliere taken in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan het project (geen mensen, geen resultaat)
- Alle medewerkers binnen VIK PA hebben invloed op de voortgang, "we willen met elkaar een beter VIK PA en het is ons gezamenlijk vak en vakmanschap".
- Een goede afstemming met VIK korpsstaf en de landelijke programmamanager mbt landelijke issues

Risico's:

1. Aandachtspunt tijdens de projectfase is het spanningsveld dat kan gaan ontstaan tussen VIK korpsstaf en VIK PA.
In het document Kwaliteit interne onderzoeken, reviews en vooruitblik staat vermeld: 'Hoewel de kader stellende en monitorende rol bij VIK korpsstaf is belegd en deze afdeling dus de kwaliteit en eenduidigheid moet borgen, blijkt uit interviews dat dit in de praktijk niet zo eenvoudig is'.
Een mooie gelegenheid om ontwikkelingen die op enig moment worden ingezet door VIK korpsstaf en de ontwikkelingen vanuit Versterking VIK PA aan elkaar te verbinden, dus de afstemming en samenwerking te zoeken.
2. De werkdruk binnen VIK PA is nu al hoog, dit komt er even bij. De huidige werkdruk wordt mede veroorzaakt doordat zaken niet (volledig) op orde zijn. Pakken we verbeteringen niet op dan blijft de situatie zoals het nu is. Dat betekent, dat er bij een projectmatige aanpak keuzes gemaakt moeten worden. Doen we het wel of niet... alles is goed, maar wel kiezen.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 7 maart 2022 10:13
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e)
Onderwerp: RE: Verzoek m.b.t. gastles workshop VIK medewerkers.

Hai 5.1.2.e

Dank voor je uitnodiging 17 maart. Ik heb deze geaccepteerd en inmiddels in Teams een vergadering gemaakt. Hierbij heb ik tevens 5.1.2.e bijgevoegd vanuit het VIK.

Voor mij is het prima als 5.1.2.e hier niet bij aanwezig is.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
 M 5.1.2.e
www.politieacademie.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 4 maart 2022 12:25
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Verzoek m.b.t. gastles workshop VIK medewerkers.

Beste Niet onder reikwijdte en Niet onder reikwijdte

Graag zouden Niet onder reikwijdte en ik met jullie onderzoeken waar de behoefte precies ligt en waar wij vanuit het LET VGW wellicht iets in kunnen betekenen. Ik stuur zo direct aan afspraak verzoek om hier over door te praten.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Landelijk Expertise Team VGW

5.1.2.e

Politie | PDC | HRM | HR-Expertise | Veilig en Gezond Werken
 Hanzelaan 150-200, 8017 JG Zwolle
 Postbus 70023, 3000 LD Rotterdam
 M +5.1.2.e

Werkdagen:

Maandag 8.00 -17.30

Dinsdag of donderdag (afwisselend) 8.00-17.30

Vrijdag 8.00-13.00

Meer informatie over VGW vind je op het intranet

<http://intranet.politie.local/politie/pdc/dienst-hrm/sector-hr-expertise/team-veilig-en-gezond-werken-vgw.html>

Van 5.1.2.e

Verzonden: dinsdag 1 maart 2022 11:58

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

@politie.nl>

CC: 5.1.2.e politie.nl>

Onderwerp: RE: Verzoek m.b.t. gastles workshop VIK medewerkers.

Hoi 5.1.2.e

Interessante vraag vanuit het VIK! Helaas zit wat zij vragen niet in ons 'basispakket' van dienstverlening en gezien de krappe bezetting van eenheidspsychologen, zet ik deze vraag hierbij even door naar 5.1.2.e van het Landelijk Expertise Team.

5.1.2.e zou jij verder kunnen verkennen waar hun behoefte ligt en of er mogelijkheden zijn om hierin iets te bieden?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Eenheid Oost-Nederland

Politie | PDC | HRM | HR-Expertise | Veilig en Gezond Werken | Oost-Nederland
Postbus 618
7300 AP Apeldoorn

M: 5.1.2.e

Email: 5.1.2.e @politie.nl

Werkdagen: ma/di/wo/do

Van: 5.1.2.e

Verzonden: maandag 21 februari 2022 10:37

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: FW: Verzoek m.b.t. gastles workshop VIK medewerkers.

Hoi 5.1.2.e

Heb je net even geprobeerd te bellen ivm een verzoek vanuit VIK – zie onderstaand.

Wij hebben dit verzoek binnengekregen maar ik vermoed dat het meer bij jou/jullie past en dat wilde ik even met jou afstemmen. Ik zie dat je gedeeltelijk afwezig bent, maar prima als je hier woensdag op reageert.

Ik zal 5.1.2.e (verzoeker) laten weten dat ze daarna een reactie kan verwachten.

Vriendelijke groet

5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Politie | Eenheid Oost-Nederland | DRR | Team Recherchepsychologen
Mercatorweg 28, 6827 DC Arnhem
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

M: 5.1.2.e

Werkdagen: maandag, dinsdagochtend, donderdag en vrijdag

Bereikbaarheid team recherchepsychologen:

T 5.1.2.1 (maandag t/m vrijdag)

5.1.2.1 @politie.nl

Van: 5.1.2.e

Verzonden: dinsdag 15 februari 2022 13:24

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Verzoek m.b.t. gastles workshop VIK medewerkers.

Hai 5.1.2.e

In verband met ons telefoongesprek van daarnet mail ik je.

Binnen de werkgroep training van Landelijke preventie gaan we dit jaar drie keer een workshop aanbieden bestemd voor alle VIK medewerkers landelijk (screening, klachten, intern onderzoek, preventie en beveiliging). Dit gelet op de aanbevelingen uit de review aangaande bijscholing/ aanbieden workshops VIK medewerkers.

De eerste workshop zal in week 17 van dit jaar plaatsvinden. Omdat we deze graag zo laagdrempelig mogelijk willen aanbieden willen we dit digitaal doen.

Onderstaande het idee van de eerste workshop:

- Groeps- (sociale) druk i.c.m. sociale media (hierbij kan je bijvoorbeeld denken aan WhatsApp groepen waar niemand aangeeft dat er een norm wordt overschreden). Wat is het, hoe werkt het en wat zijn de mogelijkheden om dit te beïnvloeden.
- verschillende stoornissen die van belang kunnen zijn bij de werkzaamheden als intern onderzoeker maar ook klachten c.q. screening van VIK. (Hierbij denk ik aan o.a. bipolair, angst/paniek stoornis, PTSS etc.) Wat is het en wat kan je er wel mee (i.p.v. het zien als een beperking).

Mijn vraag is het volgende:

- Wil je (of iemand anders binnen je netwerk) die deze workshop van ca 2-3 uur kan verzorgen?
- Wat is daarbij van belang:
 - Iemand die er geen moeite mee heeft om dit digitaal te doen en kan overbrengen
 - Iemand die voldoende expertise heeft op het gebied van sociale psychologie en dit kan koppelen met politie praktijk (denk hierbij aan ME inzet, demonstraties, teamcultuur etc)
 - Iemand die voldoende expertise heeft om een aantal stoornissen aan te tippen en daarbij praktische tips kan geven.

Er zijn nog geen uitnodigingen verstuurd, dus de week en dag zit niet in beton gegoten, we gaan voor nu uit van week 17. De workshop wordt aangeboden namens een werkgroep van preventie wat deel uit maakt van landelijk preventie coördinatoren. Je mag mij als aangesprekpunt gebruiken. Indien mogelijk denken we mee met de invulling van deze workshop.

Kortom, ik verneem graag of je (of anderen binnen jou netwerk) ons hiermee van dienst kunnen zijn.

Mocht je er meer over willen weten dan is dat natuurlijk geen probleem.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

M 5.1.2.e

www.politieacademie.nl

Verslag

Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum

Klik op dropdown voor datum invoeren.

Tijdstip

09.00-10.00

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

Afwezig

5.1.2.e

Mededelingen

- De regiegroep zal eens in de twee weken plaatsvinden.
- Het is belangrijk om teamchefs VIK en hoofden staf goed (vooraf) te blijven informeren. Bijvoorbeeld als stukken naar het BBVO/BOO gaan.
- Aan de agenda van de regiegroep zal standaard het onderwerp 'Besluitvorming en stukkendeling' worden toegevoegd zodat we regie houden op die thema's.
- 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen aansluiten bij het hoofden staf overleg als er onderwerpen geagendeerd zijn vanuit de review of anderszins geagendeerd zijn.
- De namen van 5.1.2.e en 5.1.2.e worden in het vervolg juist geschreven in de stukken.

Ter besluitvorming: deelopdracht 4b- Opleidingen

- In de deelgroep van opdracht 4b is besproken dat de opleiding van VIK medewerkers, nu onder de scope van de deelopdracht, binnen het themaoverleg opleidingen wordt opgepakt. Opleidingen in de brede zin van het woord en niet alleen waar het gaat om interne onderzoeken. Het is daarom logischer om de opleiding van VIK medewerkers in de brede zin in de going concern op te pakken.
- Daarom is er een herformulering van deelopdracht 4b gemaakt waarin de scope minder breed is en de uitwerking ziet op de opleiding/bijscholing rond integriteit van andere doelgroepen. Beide smaken komen uiteindelijk in een opleidingsplan.
- De regiegroep is van oordeel dat de herformulering akkoord is met een nadere duiding/specificering van de term 'OE' in het stuk, zijnde 'alle medewerkers met coördinerende taken'.

Ter besluitvorming: deelopdracht 5c- Scheiding disc./straf. gesprek OM

- Ten behoeve van afspraken met het OM over de scheiding tussen disciplinaire en strafrechtelijke zaken is een gespreksnotitie gemaakt voor 5.1.2.e om aan de hand daarvan het gesprek te voeren met het PAG. Dit gesprek zal breder zijn dan alleen interne onderzoeken en ook gaan over anti-corruptie. De notitie zal uitgebreid worden met dit thema.
- 5.1.2.e stuurt schriftelijke haar opmerkingen naar 5.1.2.e
- Na verwerking van de opmerkingen zal de notitie nog even aan de teamchefs VIK worden voorgelegd door 5.1.2.e en 5.1.2.e

Communicatie

- Gelet op de politiek/bestuurlijke aandacht voor de geprioriteerde deelopdrachten van de review, te weten registratie/monitoring/triage/landelijke voorziening, is het goed om daarover ook positief nieuws actief naar buiten te brengen.
- 5.1.2.e is met de communicatieadviseur in gesprek over een communicatieplan om politiek/bestuurlijk en intern de juiste aandacht te genereren voor de geprioriteerde opdrachten. Zodra dit plan gereed is, zal dit met de regiegroep worden gedeeld.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Ontwikkeling kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering en anti corruptie
Datum: dinsdag 8 maart 2022 13:11:42
Bijlagen: [0.0. 20220215 Voortgang Integriteitsbevordering en anti corruptie versie 1.0.pdf](#)
[Bijlagen voortgang integriteitsbevordering en anti corruptie.zip](#)

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 2 maart 2022 15:41
Onderwerp: Ontwikkeling kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering en anti corruptie

Goedemiddag,

Om wat overzicht te geven over de besluitvorming en ontwikkelingen t.a.v. de kwartiermakersorganisatie is er een voortgangsdokument ontwikkeld. De focus in deze eerste versie richt zich op de hoofdlijnen en zal periodiek worden aangevuld.

In de volgende updates zal meer inhoudelijk ingegaan worden op de ambities en invulling van de deelkwartieren.

Voor het gemak zijn in de bijlagen de documenten gebundeld die kunnen dienen als naslagwerk.

Het verzoek aan de ontvangers om zorgvuldig om te gaan met delen van de bijlagen.

Kort verslag werkoverleg I.O ON 8 maart 2022

1 Afgehandelde actiepunten

Terugkoppeling actiepunt / 5.1.2.e geeft terugkoppeling m.b.t. QuickScan 5.1.2.e d.d. 10 augustus 2021;

5.1.2.e

2 Zit / sta bureaus

Na een korte inventarisatie ronde, blijkt dat er weinig animo is om deze bureaus aan te schaffen.

5.1.2.e zal het bureau, wat al op de afdeling staat en wat nauwelijks wordt gebruikt, verplaatsen naar zijn werkruimte.

3 Casus 5.1.2.e

5.1.2.e lichtte de laatste stavaza toe. Aangezien een ieder van ons deze langlopende casus kent en vanwege de vertrouwelijkheid m.b.t het besprokene, wordt hier in het verslag verder niets over vermeld.

4 Boksring 5.1.2.e

5.1.2.e vertelt over zijn ervaring bij een themafestival, waar hij met een aantal collega's een workshop heeft gegeven. Met behulp van de boksring hebben zij inzichtelijk willen maken, in welk krachtenspel wij als politiemensen vaak terecht komen. Hij besepte zich, dat dit niet alleen binnen I.O zo werkt, maar ook bij de collega's in blauw en dat beslissingen van alle actoren invloed hebben op een dergelijk proces. Het lijkt 5.1.2.e zinvol, om dit krachtenspel inzichtelijk te maken d.m.v. een soortgelijke werkvorm. met de actoren waar wij als team mee te maken hebben, Dit voorstel wordt breed gedragen.

Afspraak: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e gaan bekijken welke casus passend is en op welke manier de boksring workshop vorm kan worden gegeven binnen I.O.

5 Toelichting formulier inzetmiddelen (5.1.2.e)

Omdat sectorhoofden en/of juristen vaak niet precies weten welke systemen I.O gebruikt bij een onderzoek, heeft het formulier inzetmiddelen tot enige frictie geleid binnen de verschillende werkvelden.

Afspraak: Alvorens een onderzoek wordt gestart, geven 5.1.2.e en/of 5.1.2.e aan bij SC / het bevoegd gezag, welke inzetmiddelen nodig zijn. Deze werkwijze moet er voor zorgen, dat er een beter beeld ontstaat van wat er nodig is bij een onderzoek, zodat hier weloverwogen wel/niet akkoord op kan worden gegeven.

6 Brief afronding disciplinair onderzoek (5.1.2.e)

Een aanbeveling vanuit de ombudsfunctionaris is, om de betrokkene een brief te sturen, wanneer het oriënterend of disciplinair onderzoek is afgerond. Na een korte discussie binnen het team is het volgende besloten:

Afspraak: Wanneer een DO of OO is afgerond en het dossier wordt overgedragen aan het bevoegd gezag, stelt de intern onderzoeker de betrokkene(n) telefonisch in kennis van de overdracht. Daaropvolgend stuurt de intern onderzoeker de betrokkene(n) en eventueel de belangenbehartiger een mail met de mededeling, dat het dossier is overgedragen en dat men zich bij vragen of opmerkingen, kan wenden tot het bevoegd gezag.

7 Frequentie, duur en inhoud werkoverleg I.O. (5.1.2.e)

Het voorstel is om de frequentie van de werkoverleggen I.O aan te passen. Als het gaat om kennisoverdracht en lerend vermogen, bestaat er de unanieme behoefte om dit een vast onderdeel van het werkoverleg te laten zijn.

Afspraak: De werkoverleggen vinden vanaf heden om de acht weken plaats. Wanneer dit niet bevalt, of wij er als team achter komen dat er te veel agendapunten zijn, kan dit altijd weer worden terug geschroefd naar een zes wekelijkse cyclus.

8 Vitaal ambassadeur vanuit I.O (5.1.2.e)

Gezien de werkdruk binnen ons team is er in goed overleg besloten, dat er geen ambassadeur geleverd gaat worden vanuit I.O.

9 Terugkoppeling wel/geen gebruik journaalfunctie in Delta (5.1.2.e / 5.1.2.e)

Er is nog geen consensus bereikt, over welke journaalfunctie wij in de nabije toekomst gaan gebruiken. (5.1.2.e) heeft uitvraag gedaan en het lijkt er op, dat Delta en/of Summ-It de opties zijn, die binnen de Viks het meest worden gebruikt. Zodra hier meer over bekend is, horen / lezen wij dit.

10 Uitleg Trimbosinstituut (5.1.2.e)

Binnen het GCO zal er een thematische bijeenkomst worden gegeven door het Trimbos instituut over verslaving en de daaraan aanverwante onderwerpen. Het is de bedoeling, dat wij deze kennis ook tot ons gaan nemen middels een themabijeenkomst. Wanneer en op welke manier, is nog niet bekend.

11 Piket (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

12 Verzoek VIK Korpsstaf: codes (5.1.2.e)

Vanuit de korpsstaf is het verzoek gekomen, om met bepaalde codes te werken bij de registratie van onderzoeken in Delta. Het betreft onderwerpen waarvan de managementgegevens worden opgevraagd. (5.1.2.e), (5.1.2.e) en (5.1.2.e) geven aan zaken een code mee als het gaat om:

- Seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- Gebruik van het stroomstootwapen;

- Geweld door politieambtenaren in een werksituatie
- discriminatie;

13 Voorstel mappenstructuur O-schijf (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte



14 Werkboekmaatje gezocht (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte



Actiepunten d.d. 8 maart 2022:

- (5.1.2.e), koppelt uitkomst quikscan terug aan (5.1.2.e) en (5.1.2.e);
- (5.1.2.e) stuurt ons een link naar de map waar de rapportages te vinden zijn m.b.t. de casus (5.1.2.e) ombudsfunctionaris;
- (5.1.2.e) zal (5.1.2.e) (ombudsfunctionaris) uitnodigen voor een fysieke bijeenkomst en een hernieuwde kennismaking met ons team;
- (5.1.2.e) maakt een extra communicatiekolom op het Weqanbord, zodat de oude werkwijze, die erg druk oogt, hiermee komt te vervallen;
- (5.1.2.e) gaat samen met (5.1.2.e) bekijken, wat er mogelijk is qua aanpassingen m.b.t. veranderende overlegcyclus (agenda & reservering overlegruimtes Planon)
- (5.1.2.e) zal de mogelijkheid van, BVH in Summ-IT trekken, aan bod laten komen tijdens de Summ-IT cursus;

Actiepunten d.d. 25 januari 2022:

- (5.1.2.e) bespreekt aandachtspunten m.b.t. Delta in werkgroep. Met name: in hoeverre is Delta WPG-proof, wat zijn de mogelijkheden voor het scheiden van SR zaken / onderzoek (Summit) en BR zaken / onderzoeken (Delta) Hoe wordt Delta gebruikt binnen andere eenheden en kunnen wij wellicht meekijken of leren van andere VIK's;
- (5.1.2.e) overlegt met (5.1.2.e) de handelwijze m.b.t. verstrekking inzage stukken SV
- Zaken en onderzoeken, die bij Han uitstonden, mailen wij naar (5.1.2.e) en (5.1.2.e) zo dat zij dit verder kunnen oppakken;

Actiepunten d.d. 14 december 2021:

- Tijdens volgend overleg zal er een thematische bijeenkomst worden gehouden over preventiesessies;

Actiepunten d.d. 21 september 2021:

- 5.1.2.e gaat verschillende TC's benaderen i.v.m. de werkgroep/sessie gericht op wat TC's nodig hebben bij een onderzoek in hun team. 5.1.2. en 5.1.2.e worden daarbij betrokken vanuit I.O., de teamchefs 5.1.2.e +5.1.2.e +5.1.2.e hebben al toegezegd in deze werkgroep plaats te zullen nemen. 5.1.2.e zal een terugkoppeling geven vanuit deze werkgroep;

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Presentatie
Datum: woensdag 9 maart 2022 11:31:00
Bijlagen: [Presentatie ondernemingsraden.pptx](#)

Hoi 5.1.2.e

Het formulier 5.1.2.e hebben wij weggehaald. Uiteraard kunnen wij alle vragen beantwoorden wanneer het over interne onderzoeken gaat, maar een aparte dia lijkt niet nodig. Hoe laat is de presentatie eigenlijk, want wij hebben een afspraak in Utrecht?

Ook een N weggehaald in dia 11.

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



Kandidatenreis

Momenten kiezen voor
bewustwording kernwaarde
Integriteit politie

KANDIDAAT SOLLICITEERT EN GAAT OP REIS.....

INSCHRIJVING

Idee:

schriftelijke en audiovisuele informatie rondom
thema integriteit op de website kombijdepolitie.nl

ONLINE TESTEN (TAAL EN COGNITIE)

PROCESSTAPPEN: NA ONLINE TESTEN

TER VOORBEREIDING
VAN DE INTAKE

*Kandidaten krijgen nu via de
mail de 'beroepscodes politie'.*

THEMA GLOBAAL

Idee:

Kandidaten krijgen via de
mail een vereenvoudigde
vorm van de 'beroepscodes
politie'. Ook krijgen ze een
korte film te zien die ingaat
op het glazen huis.

INTAKE

*Kandidaten krijgen nu in het
intakegesprek enkele vragen
gericht op het thema.*

THEMA PERSOONLIJK

Idee:

Kandidaten krijgen naast het
intakegesprek een
bewustzijnssessie
georganiseerd door
recruitment ism blauw en
vik.

TER VOORBEREIDING
VAN DE SCREENING

*Kandidaten krijgen nu via de
mail de 'beroepscodes politie'.*

THEMA GLAZEN HUIS

Idee:

Kandidaten mogen
voorafgaand aan het
screeningsgesprek
gebruikmaken van een
vragenuur georganiseerd
door het VIK.

SCREENING

*Kandidaten gaan in gesprek
met onderzoeker.*

ONDERZOEK



Kandidatenreis

Momenten kiezen voor bewustwording kernwaarde Integriteit politie

PROCESSTAPPEN: NA SCREENING EN VOOR START OPLEIDING

NA SCREENING

Kandidaten krijgen na uitslag een sessie aangeboden door VIK ism recruitment.

THEMA DILEMMA'S

Idee: Deze sessies landelijk (wel op eenheidsniveau) organiseren.

OVERDRACHTSMOMENT

Kandidaten krijgen tijdens overdrachtmoment de kans kennis te maken met vertrouwenspersonen eenheid.

THEMA VEILIG IN DE GROEP

Idee: Deze sessies landelijk (wel op eenheidsniveau) organiseren.

SCHRIFTELIJKE INFORMATIE VOOR OPLEIDING

Kandidaten krijgen tijdens voor opleiding geen informatie over het thema integriteit

THEMA AUTORISATIE

Idee: Voor start opleiding krijgen de kandidaten een film te zien de betekenis achter het afleggen van de eed of belofte.

ASPIRANT NAAR SCHOOL



Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc:
Onderwerp: RE: Triage- registratie en monitoring
Datum: vrijdag 11 maart 2022 11:03:00
Bijlagen: [Lijst integriteitsschendingen, def 12.12.2019.xlsx](#)

Hoi 5.1.2.e

Enkele opmerkingen hieronder

1. **Stap 1:** Behoeft Paul scherp krijgen t.a.v. registratie en monitoring triage (**alleen triage? Of bedoel je monitoring en registratie breed?**)
2. Parallel hieraan is het denk ik goed om te kijken wat er op de korte termijn mogelijk is zodat het werkproces geïmplementeerd kan worden en gemonitord kan worden. Kan er met de #codes# op korte termijn enigszins in de behoefte voorzien worden? **Of kunnen?** we nu in het besluit volstaan met de zinsnede: *'Alle besluitvorming in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het journaal van Delta. De autorisatie voor toegang tot dit journaal is beperkt tot diegene die deze informatie functioneel nodig hebben.'*

Met de codes kan op korte termijn gerealiseerd worden dat idd enigszins aan de behoefte voorzien kan worden. Alles valt en staat ook dan weer bij het consequent invoeren. Op dit moment is er besloten om in ieder geval een aantal codes te gebruiken, maar dit is zeker nog niet voldoende. Komt bijv. de vraag vanuit de politiek/media/korpsleiding; hoeveel onderzoeken zijn er geweest naar het gebruik/misbruik van social media, dan zal op er handmatig gezocht moeten worden (tenzij besloten wordt hier geen antwoord op te geven...) Het is nl. geen aparte categorie in Delta, maar kan onder een aantal hoofdcategorieën worden weggeschreven. Voor de zekerheid heb ik de lijst van integriteitsschendingen van Delta hierbij gevoegd.

Het vastleggen van de reden van besluitvorming in de triage staat hier los van. Het is van belang om te weten hoe men tot het besluit is gekomen om een bepaalde richting in te gaan, dus geen willekeur maar zorgvuldige afweging, dit moet worden vastgelegd ook om verantwoording af te kunnen leggen achteraf over de genomen beslissingen.

3. Is het nodig om de sessie met de bedrijfsarchitect fysiek te doen of kan dat ook via ms teams? Hoeveel tijd hebben we daarvoor nodig? Is één sessie voldoende? **Voordat er (opnieuw) met de bedrijfsarchitect wordt gesproken moet toch zeker goed in kaart worden gebracht wat de behoefte is.** Hier moeten diverse actoren bij betrokken worden, zoals AZ juristen, coördinatoren/TC's VIK en de vraagstellers (zoals bijv. Paul Entken)

Gr 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 11 maart 2022 10:01
Aan: 5.1.2.e @politie 5.1.2.e
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie. 5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: RE: Triage- registratie en monitoring

Allen,

Dank voor jullie reacties! Concluderend kom ik tot de volgende stappen in dit proces:

Stap 1: Behoeft 5.1.2.e scherp krijgen t.a.v. registratie en monitoring triage

Stap 2: Sessie met de bedrijfsarchitect 5.1.2.e om een procesontwerp te maken

Stap 3: Bezien of dit procesontwerp past in de bestaande systemen (conclusie is waarschijnlijk nee)

Stap 4: Bekijken welke aanpassing van systemen nodig is, dan wel welk systeem nodig is om dit goed te laten werken

Parallel hieraan is het denk ik goed om te kijken wat er op de korte termijn mogelijk is zodat het werkproces geïmplementeerd kan worden en gemonitord kan worden. Kan er met de #codes# op korte termijn enigszins in de behoefte voorzien worden? Of kunnen we nu in het besluit volstaan met de zinsnede: *'Alle besluitvorming in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het journaal van Delta. De autorisatie voor toegang tot dit journaal is beperkt tot diegene die deze informatie functioneel nodig hebben.'*

Ad 1:

Ik zal 5.1.2.e (evt. via 5.1.2.e) vragen wat de behoefte is t.a.v. registratie en monitoring. Welke informatie is ten behoeve waarvan nodig. Dan kunnen we naar aanleiding daarvan kijken wat er op korte- en lange termijn gedaan kan worden om in de behoefte te voorzien.

Ad 2:

Wie wil de organisatie hiervan op zich nemen? Is het nodig om de sessie met de bedrijfsarchitect fysiek te doen of kan dat ook via ms teams? Hoeveel tijd hebben we daarvoor nodig? Is één sessie voldoende? Wie moeten bij die sessie aanwezig zijn?

Mocht ik hele gekke dingen zeggen of vergeten, dat kan, dit is nog onbekend terrein voor mij. Geef dat vooral aan.

Bijgaand ter info het concept besluit wat op de uitwerkingsnotitie wordt gelegd ter implementatie van het werkproces triage.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken

Politie | Korpsstaf | VIK

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

Verzonden: donderdag 10 maart 2022 11:42

Aan: 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: RE: Triage- registratie en monitoring

Sorry, was even aan mijn aandacht ontsnapt deze email. Mijn excuses.

Ik denk dat het een goed idee is om een bedrijfsarchitect erbij te halen. Dan worden ook de rollen en verantwoordelijkheden duidelijk en dan is de vraag vooral belangrijk, **wie van de triage aanwezigen hebben de vastleggings verantwoordelijkheid en wie legt hierover verantwoording af aan Paul.** Een belangrijke notie voor monitoren betreft dan ook het gegeven, wat gaat Paul doen met deze informatie? ^{5.2.1}

[redacted] Dit betreffen organisatie inrichtings vraagstukken. Daarna kan je pas de werking monitoren.

Een nieuw systeem betekend schakelen met IM en dan kom je op de backlog van CADO. Het case mgmt systeem van het korps en die is nog niet werkend.
Een andere mogelijkheid is om eea in de meldingen vast te leggen in Delta. Echter moeten er nog aanpassingen gemaakt worden om data uit het systeem te halen en erover te rapporteren. Meldingen is wat dit betreft minder voorzien van functionaliteit. Zo kan er landelijk niet in 1 keer een overzicht gemaakt worden. Dat was namelijk nooit het doel van de meldingen. Dit aspect kunnen wij meenemen in de werkgroep monitoring. Overigens kunnen alleen onderzoekers in de meldingen bak. Dus dat zou dan betekenen dat zij de gewenste informatie moeten vastleggen. Klopt dat? Of er snel wijzigingen kunnen worden gemaakt is gezien de backlog lastig te voorspellen.

Tot slot, Excel loopt tegen AVG beperkingen aan als er op persoonsnivo wordt vastgelegd. Dat is kwetsbaar. Ook bewaartermijnen etc.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Expert Monitoring en Kwaliteit

Politie | Korpsstaf | VIK

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP Den Haag
Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag
M ^{5.1.2.e}
Niet werkzaam op Vrijdag

Van: ^{5.1.2.e}

Verzonden: donderdag 3 maart 2022 10:32

Aan: ⁵ ^{5.1.2.e} @politie.nl>

⁵ @politie.nl>

CC: ⁵ ^{5.1.2.e} @politie.nl>

⁵ @politie.nl>

Onderwerp: RE: Triage- registratie en monitoring

Hoi ^{5.1.2.e}

Even een schot voor de boeg.

Doel van jouw vraag is monitoring door Paul. Ik denk dat de vraag uitgebreid moet worden: welke informatie is waar en voor wie nodig in het proces van triage. Bij de uitwerking van dit vraagstuk zou ik de informatie en bedrijfsarchitecten betrekken, omdat er een zware afhankelijkheid ligt met de systemen. Noem je bij hen "excel", dan maak je geen vrienden om dat een dergelijke wek wijze aan geen enkele eis voldoet... In een sessie met ^{5.1.2.e} (bedrijfsarchitect) en inhoudsdeskundigen is er snel een procesontwerp te maken dat inzicht geeft in alle aspecten die nodig zijn om de triage goed te laten verlopen. Zie jij dat ook zo ^{5.1.2.e} Of kan de werkgroep monitoring hier iets in betekenen?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Screening

00 5.1.2.e

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf
Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP, Den Haag
Postbus 17107, 2502 CC, Den Haag

Van: 5.1.2.e .)

Verzonden: donderdag 3 maart 2022 10:19

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

5.1.2.e @politie.nl>

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

5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Triage- registratie en monitoring

Hi 5.1.2.e en 5.1.2.e

Er is een uitwerkingsnotitie gemaakt voor de inrichting van triage in de eenheden. Registratie en monitoring is belangrijk voor het vervolg.

Paul wenst als hoofd NBIAC iedere maand uit de registratie een overzicht te ontvangen van de eenheden t.a.v. triage. Daarin staat geanonimiseerd o.a. de datum van de binnenkomst van een signaal, de datum van het advies van de triage, de triage afwegingen en het advies afhandeling. Bepaald moet worden welke informatie in dit overzicht moet worden opgenomen en gekeken moet worden in welk systeem registratie plaats kan/moet vinden (wpg-proof). De Landelijke Eenheid werkt op dit moment bijvoorbeeld met een Excel-Bestand waarin geregistreerd wordt.

Zouden jullie met ons mee willen denken over:

- Het systeem waarin geregistreerd kan worden en op welke wijze dit moet gebeuren.
- Welke gegevens geregistreerd moeten worden om goed te kunnen monitoren op de uitvoering.

Deze zaken zullen we neerleggen in een besluit wat bovenop de uitwerkingsnotitie komt.

Wellicht kunnen jullie daar per mail op reageren, maar ook altijd bereid om een teams overleg te organiseren om dit met elkaar te bespreken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken

Politie | Korpsstaf | VIK

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP | Den Haag
Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

M 5.1.2.e