

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** [redacted]  
**Cc:** [redacted]  
**Onderwerp:** DMT 15/03/2022 : In gesprek over interne onderzoeken  
**Datum:** maandag 14 maart 2022 09:33:43  
**Bijlagen:** [Beroepscode politie boekie A6 .PDF](#)  
[Infographic VIK Preventie versie 28.9.21.jpg](#)  
[2018-infographic-interne-onderzoeken.pdf](#)

---

Dag collega's van het DMT Den Bosch,

Aanstaande dinsdag 15 maart 2022 gaan we elkaar ontmoeten en in overleg met 5.1.2.e gaan we (5.1.2.e en o.g.) samen in gesprek over het thema interne onderzoeken.

Ter informatie heb ik bij deze mail enkele bijlagen gevoegd.

Tot morgen!

Groet,  
5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Tel. 5.1.2.e

Politie | Oost Brabant | Eenheidsstaf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)  
De Beverspijken 1, 5221 EE 's-Hertogenbosch  
Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

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



# Toelichting handreiking

Begrenzen  
van  
ongewenst  
klaaggedrag

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

Concept

Versie 1

Versie datum 15 maart 2022

« waakzaam en dienstbaar »

## Inhoud

Inleiding.....	3
Aanleiding .....	3
Doel.....	3
Doelgroep .....	3
Definitie van ongewenst klaaggedrag.....	4
Wat verstaan we onder ongewenst klaaggedrag .....	4
Collectieve norm en uitgangspunten .....	5
Uitgangspunten.....	5
Collectieve norm .....	5
Wederzijdse verwachtingen.....	6
Begrenzen van ongewenst klaaggedrag.....	7
Relevante wetgeving.....	7
De klachtbehandeling beëindigen .....	8
Relevante wetgeving.....	8
Doxing.....	9
Strafbaar feit .....	10
Preventie.....	11
Melden .....	12
Nazorg .....	13
De beklagde.....	14
Registratie.....	15
Bezwaar .....	16
Publicatie .....	17
Evaluatie .....	18
Bijlagen .....	19

## Inleiding

### Aanleiding

Overheden moeten bij de uitvoering van hun taken op een behoorlijke manier omgaan met burgers en hun belangen. Een van de vier kernwaarden is dat de overheid respectvol is naar de burger<sup>1</sup>, maar andersom mogen we dat ook verwachten van de burger. Binnen de klachtenwereld van de politie krijgt men echter steeds meer te maken met ongewenst klaaggedrag. Klaaggedrag dat het werkplezier ontnaemt en waardoor soms zelfs de werkomgeving als onveilig wordt ervaren. Ongewenst klaaggedrag kan ook zorgen voor een onevenredig beslag op de capaciteit van de organisatie. Naar aanleiding hiervan is de handreiking 'begrenzen van ongewenst klaaggedrag' ontwikkeld om de medewerker te ondersteunen bij het begrenzen van ongewenst klaaggedrag. Dit is de toelichting op die handreiking.

### Doel

De handreiking heeft als doel klachtbehandelaren houvast en steun te bieden in het omgaan met ongewenst klaaggedrag. Daarnaast wil de handreiking wijzen op de noodzaak van (na)zorg voor de klachtbehandelaar en de beklagde medewerker. Tot slot is deze handreiking niet alleen bedoeld als houvast, maar ook om gezamenlijk het gesprek te voeren over grenzen, best practices en of we doen zoals we het gezamenlijk voor ogen hebben.

### Doelgroep

De handreiking is bedoeld voor alle medewerkers die werkzaam zijn in het klachtenproces bij de politie en te maken krijgen met klagers.

De handreiking zelf is gericht op alle klagers, dus burgers en (ex)werknemers.

---

<sup>1</sup> Behoorlijkheidswijzer Nom (2019)

## Definitie van ongewenst klaaggedrag

### Wat verstaan we onder ongewenst klaaggedrag

Hierbij gebruiken we de vormen van ongewenst klaaggedrag welke ook aangehouden worden door de Gemeentelijke Ombudsman Amsterdam<sup>2</sup>. Het gaat om de volgende drie vormen van ongewenst klaaggedrag:

#### 1. Agressie

Hieronder wordt niet alleen verstaan gedragingen die leiden tot fysiek letsel. Ook gedrag of taalgebruik (zowel mondeling als schriftelijk) dat door de medewerkers als beangstigend, bedreigend of beledigend wordt ervaren, valt onder agressie. Voorbeelden van agressief gedrag zijn fysiek geweld, bedreiging, persoonlijk gericht beledigend taalgebruik, minachtende opmerkingen. De burger mag verwachten dat de politie hem met respect behandelt, maar de politie mag dit ook van de burger verwachten. Agressie ten aanzien van medewerkers wordt niet getolereerd.

#### 2. Dwingend gedrag

Sommige klagers stellen onredelijke eisen door de hoeveelheid informatie die ze vragen, de verwachtingen die ze hebben of het aantal pogingen dat wordt ondernomen om contact te zoeken. Hierdoor kan de aandacht voor andere verzoekers of de werkzaamheden van de klachtbehandelaren worden beïnvloed. Onder dwingend gedrag wordt verstaan het aandringen op reacties binnen een onredelijke termijn, het aandringen op het zien of spreken van een bepaalde medewerker, het voortdurend telefoneren of schrijven, het telkens wijzigen van de klachtomschrijving of het onophoudelijk aandragen van niet relevante zaken.

#### 3. Onredelijk volhardend gedrag

De politie begrijpt dat het soms moeilijk te accepteren is wanneer zij niet aan de verwachtingen van een verzoeker heeft kunnen voldoen. Onredelijke volhardendheid kan echter een onevenredig beslag leggen op de capaciteiten van het bureau. Voorbeelden van onredelijke volhardendheid zijn het weigeren zich bij een beslissing met betrekking tot een ingediende klacht neer te leggen wanneer alle onderzoeksmogelijkheden van de klachtbehandeling politie zijn doorlopen of het herhaaldelijk indienen van dezelfde klacht zonder dat hierbij nieuwe informatie wordt verstrekt.

---

<sup>2</sup> Gedragscode Gemeentelijke Ombudsman Amsterdam

## Collectieve norm en uitgangspunten

Uitgangspunten

Collectieve norm

--

## Wederzijdse verwachtingen

De klager mag van ons als klachtmedewerkers verwachten dat wij:

Wij verwachten van de klager:

Deze verwachtingen worden vooraf kenbaar gemaakt aan de klager via [www.politie.nl](http://www.politie.nl)<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> <https://www.politie.nl/informatie/ik-heb-een-klacht-over-het-optreden-of-gedrag-van-een-politiemedewerker.html>

## Begrenzen van ongewenst klaaggedrag

In eerste instantie wordt door de klachtbehandelaar bij het ongewenste klaaggedrag gebruik gemaakt van gesprekswijzer van de Nom<sup>4</sup> en de eigen aangeleerde gesprekstechnieken. Er zijn namelijk klagers die na stoom te hebben afgeblazen zich respectvol kunnen gedragen. Verandert de klager zijn gedrag niet dan:

Telefonisch ongewenst gedrag:

Schriftelijk ongewenst gedrag:

In de bijlage staan voor de waarschuwingsbrief en stopbrief genoemd welke onderdelen er in moeten vermeld worden om zo te voldoen aan de eisen van de Nom.

### Relevante wetgeving

---

<sup>4</sup> Gesprekswijzer, omgaan met lastig klaaggedrag, Nationale ombudsman, 2010



## De klachtbehandeling beëindigen

### Relevante wetgeving

## Doxing

Het vergaren en publiceren van persoonsgegevens van individuen wordt ook wel 'doxing' genoemd. Steeds politiemedewerkers krijgen hiermee te maken. Dit is nog niet strafbaar, maar kan in uitzonderlijke gevallen een strafbare gedraging opleveren wanneer het gepaard gaat met opruiing, belediging, bedreiging en/of ambtswang.

Wanneer een klachtbehandelaar te maken krijgt met doxing zonder strafbaar feit kan hij terugvallen op het 'handelingskader doxing'.

Op het moment wordt er door het Ministerie van J&V gekeken naar de mogelijkheid tot strafbaarstelling van doxing. Eind 2022 hoopt het Ministerie hier meer duidelijkheid over te hebben.

## **Strafbaar feit**

Bij de constatering van een strafbaar feit wordt er altijd aangifte gedaan. Hierbij kan gedacht worden aan bedreiging, stalking etc. De leidinggevende zorgt voor P-zorg en er wordt anoniem aangifte gedaan. Bij doxing wordt het handelingskader doxing gevolgd.

## Preventie

## Melden

## Nazorg

Het is van belang dat er oog is voor de klachtbehandelaar die te maken heeft gehad met het ongewenste klaggedrag. Ongemerkt kunnen de kleinste opmerkingen onderhuids gaan zitten. De klachtencoördinator is de aangewezen persoon om de klachtbehandelaar op te vangen. Niet alleen op het moment zelf, maar ook in de dagen na het voorval. Hetzelfde geldt voor de klachtencoördinatoren. Zij moeten ook de mogelijkheid krijgen om opgevangen te worden door hun leidinggevende en steun te ervaren vanuit die zijde. De teamchef VIK is de meest aangewezen persoon om deze P-zorg op zich te nemen.

## De beklaagde

Klachtbehandeling is niet alleen een proces tussen klager en overheidsinstantie, maar ook tussen beklaagde medewerker en overheidsinstantie. De beklaagde betreft altijd iemand die werkzaam is bij de politie. Dit is niet altijd de executieve politieman, maar kunnen ook leidinggevend en klachtmedewerkers zijn. De beklaagde kan last krijgen van twijfel, angst, woede en onmacht. Alleen de rechten van de beklaagde in het zicht houden (informereren, horen, ontvangen bevindingen en oordeel Nom) is niet genoeg. Er moet ook voor gezorgd worden dat de beklaagde een behoorlijke klachtbehandeling ervaart door:

- Hem te informeren over de klachten
- Uitleg te geven over de klachtbehandeling
- Rollen en proces te verduidelijken
- De beklaagde zich gehoord te laten voelen
- De klachtbehandeling ongeacht de uitkomst goed af te hechten
- De beklaagde te betrekken bij hoe hiervan door de organisatie van geleerd kan worden<sup>5</sup>.

Ook moet er oog zijn voor het welzijn van de beklaagde. De klachtbehandelaar zou er goed aan doen om de leidinggevende hierop te wijzen. Indien nodig kan de leidinggevende doorverwijzen naar bedrijfsmaatschappelijk werk, geestelijk verzorger etc.

---

<sup>5</sup> Artikel Tijdschrift voor klachtrecht: 'Door de bril van de beklaagde' N.M. Espeleta (Nom)

## Registratie

Er wordt momenteel nagedacht of er een vorm van registratie in Documenten gerealiseerd kan worden waar ongewenst klaaggedrag een plek kan krijgen. Het is belangrijk om aantallen, complexiteit en impact van ongewenst klaaggedrag zichtbaar te maken. Dit is een vraag die neergelegd wordt bij de werkgroep registratie en monitoring.



## Bezwaar

Als de klager zich niet kan vinden in onze begrenzing van het ongewenste gedrag kan hij zich wenden tot de Nationale ombudsman.

## Publicatie

Deze handreiking wordt gepubliceerd op intranet/Agora.

## Evaluatie

## Bijlagen

- Handreiking begrenzen ongewenst klaagedrag
- Onderdelen waarschuwingsbrief/stopbrief
- Etc.

## Interne Memo

TEAMCHEFS VIK

### Onderwerp

Besluit Invoering Triage

### Organisatieonderdeel

### Behandeld door

Paul Entken

### Functie

Portefeuillehouder Integriteit

### Telefoon

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### E-mail

### 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

16 maart 2022

### Bijlage(n)

0

### Pagina

1

Beste Teamchef,

In de afgelopen periode heeft in verschillende eenheden een pilot gelopen om de werkwijze van triage uit te proberen en om gezamenlijk te ondervinden welke werkwijze de voorkeur geniet. De pilot is in oktober 2021 tussentijds geëvalueerd met in december 2021 een eindevaluatie. Op basis hiervan is een eindrapportage opgesteld die is geaccordeerd in de regiegroep van 28 februari 2022.

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, is de deelgroep gekomen tot een aantal aanbevelingen. Te onderscheiden naar aanbevelingen die zich richten op:

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

Deze aanbevelingen zijn overgenomen en vormen het volgende werkproces voor de landelijk in te voeren triage. Een werkwijze die deels uniform is, maar deels ook vrije ruimte geeft aan de eenheden om in te richten. **In te voeren in het eerste kwartaal van 2022.**

### Werkwijze

#### Uniforme werkwijze:

- 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.
- 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.
- 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.

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**  
Besluit Invoering Triage

**Datum**  
16 maart 2022

**Pagina**  
2 van 4

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. De eenheden waar nog niet met de vernieuwde mappenstructuur wordt gewerkt worden geadviseerd deze zo snel mogelijk in gebruik te nemen.

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.
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.

Vrije ruimte eenheden:

9. De eenheden houden de ruimte om naar eigen inzicht het **mandaat** te beleggen. Onder andere uit de pilots triage is gebleken dat het voor de kwaliteit van de uitkomst van de triage niet bepalend is waar het mandaat belegd is. Er zijn 2 varianten t.w. 1) bij de politiechef c.q. eenheidsleiding en 2) in geval er ondermandaat is verleend, bij een sectorhoofd. Beide varianten kennen voor- en nadelen. Een groot voordeel van een ondermandatering, het beleggen van het bevoegd gezag in disciplinaire zaken bij de sectorhoofden, is dat de doorlooptijden daardoor worden verbeterd. Met name in grote eenheden dan wel eenheden met veel meldingen is dat het geval. De portefeuillehouder binnen de EHL wordt ontlast en de doorlooptijd is minder afhankelijk van diens agenda. Het risico van gebrek aan uniformiteit bij een ondermandatering, wat een voordeel is van het beleggen van het mandaat op één plek, bij de EHL, wordt ondervangen doordat AZ en het VIK deel uitmaken van de kernbezetting bij de triage. AZ en het VIK zien er op toe dat de vereiste uniformiteit wordt gewaarborgd. Overigens kan, conform het Mandaatbesluit Politie 2021, de bevoegdheid tot opleggen van zowel de voorwaardelijke als de onvoorwaardelijke disciplinaire straf van ontslag, niet ondergemandateerd worden. Met een procesaudit door het NBIAC na zes maanden, na de landelijke invoering van de triage, kan o.a. het functioneren van dit onderdeel geëvalueerd worden.
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.

**Onderwerp**  
Besluit Invoering Triage

**Datum**  
16 maart 2022

**Pagina**  
3 van 4

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.

Ten behoeve van de uitvoering van de triage en het grote belang van goede registratie worden bovenop het 'Besluit uniforme registratie Delta' de volgende **voorlopige<sup>1</sup> compliance afspraken** gemaakt.

### Compliance afspraken

#### **Registratie:**

Om alle stappen binnen de triage op een goede manier te registreren wordt gekeken naar de aanpassing van Delta. Om op korte termijn het werkproces triage in te voeren, zal tót de aanpassing van Delta gewerkt worden met een tijdelijke vorm van gecombineerde registratie in Delta én een Excel overzicht. Zodra de aanpassingen in Delta zijn doorgevoerd, vervalt de tijdelijke registratievorm en wordt overgegaan op volledige registratie in Delta.

#### Tijdelijke registratievorm:

- a. Iedere melding wordt geregistreerd in Delta.
- b. In de titel van de melding moet het woord "Triage" worden vermeld.
- c. Alle **besluitvorming** in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar **vastgelegd** in het in het journaal van de melding in Delta.
- d. Een separaat vastgesteld Excel sjabloon wordt bijgehouden door de VIK coördinator in de eenheden. Zie bijlage. Het betreft niet naar personen herleidbare informatie. Deze staan in Delta.
- e. Consolidatie naar de portefeuillehouder vindt plaats bij de Korpsstaf.

#### **Overige afspraken:**

- Een half jaar na de implementatie van triage wordt een proces audit gedaan door het NBIAC.
- Na de implementatie van triage wordt door de eenheden een overzicht gemaakt waarin naar voren komt wat de werkwijze is in die eenheid. Dit zal worden gedeeld met het hoofd NBIAC.
- Uit de registratie zal iedere maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met **VIK KS**. In het overzicht staat geanonimiseerd:
  - a. de datum van de binnenkomst van een signaal;
  - b. de datum triage;
  - c. de datum besluit triage;
  - d. besluit afhandeling;
  - e. de categorie<sup>2</sup>;
  - f. de triage afwegingen en het advies afhandeling;
  - g. bij wie ligt het mandaat;
  - h. doorlooptijd;
  - i. de samenstelling van de triage commissie.

<sup>1</sup> Compliance is in ontwikkeling binnen het NBIAC. Bovendien is voorzien dat in de toekomst wordt aangesloten op een nieuw registratiesysteem.

<sup>2</sup> Financiële schendingen

Informatie en inlichtingen lekken/verzwijgen/onjuist verstrekken en manipuleren

Misbruik bedrijfsmiddelen/interne regels

Misbruik bevoegdheden

Misbruik geweldsbevoegdheid

Misbruik positie en belangenverstrengeling

Misstanden volgens de klokkenluidersregeling

Ongepaste communicatie

Ongepaste gedragingen in privé sfeer

Ongewenste omgangsvormen

Strafrechtelijke gedraging



**Onderwerp**

Besluit Invoering Triage

**Datum**

16 maart 2022

**Pagina**

4 van 4

**Bijlage:**


- Uitwerkingsnotitie deelopdracht 1a- Triage
- Excel registratie VIK (tijdelijk)





POLITIE

# Integriteit



Presentatie voor de leden van  
de (centrale)  
ondernemingsraden  
16-03-2022

« waakzaam en dienstbaar »

# Even voorstellen

5.12 e  of 5.12.e  en 5.12.e 

VIK Korpsstaf – Staf Korpsleiding



# Wat gaan we doen?

- Interactieve sessie van ongeveer een uur
- Introductie in integriteit
- Kernwaarden en beleid
- Gedragingen met betrekking tot integriteit
- Rol (C)OR



# Maar eerst...

Welke beelden hebben jullie bij integriteit?

Ga naar [www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com) en vul maximaal drie woorden in

Code:



# Waar we waarde aan hechten

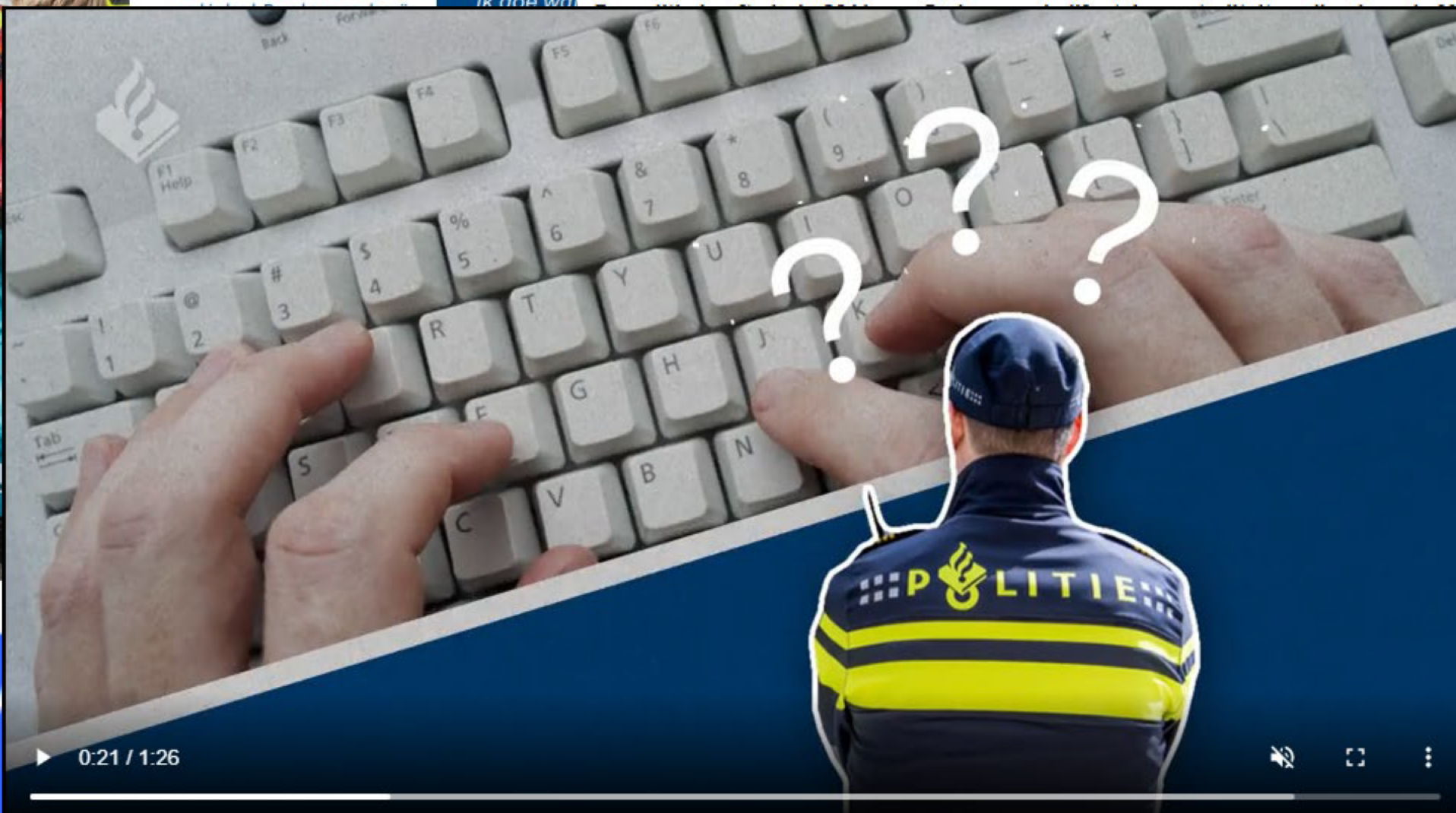
## Gedragscode lifestyle-neutraliteit

Laatst gewijzigd: 25-05-2021 | 10:26

Bron: Dienst HRM

De kernwaarden van de politie zijn:  
integer, betrouwbaar, moedig en

Ik doe wa



Minister van Justitie en Veiligheid is  
verband met de aard van de functie  
ontbارة uitingen die: niet neutraal,  
toegestaan.



# informatie



# Basisbegrippen integriteit

Term	Betekenis
Ethiek	De wetenschap die zich bezig houdt met de vraag hoe we kunnen zeggen of iets goed of fout is
Integriteit	Een waarde die zegt dat iemand betrouwbaar, eerlijk en oprecht is en zich houdt aan geldende normen en regels
Waarden	Nastrevenswaardige idealen en motieven
Normen	(Ongeschreven) gedragsregels en voorschriften die voortkomen uit waarden die we belangrijk vinden
Plichtsverzuim	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. (art. 76 BARP)



# Kernwaarden

- Integer
- Betrouwbaar
- Moedig
- Verbindend

## Wat willen we?

Ethisch werkklimaat, waarin collega's elkaar aanspreken en waarin we leren van fouten



**Beroepscode  
politie**

Integer,  
betrouwbaar,  
moedig en  
verbindend

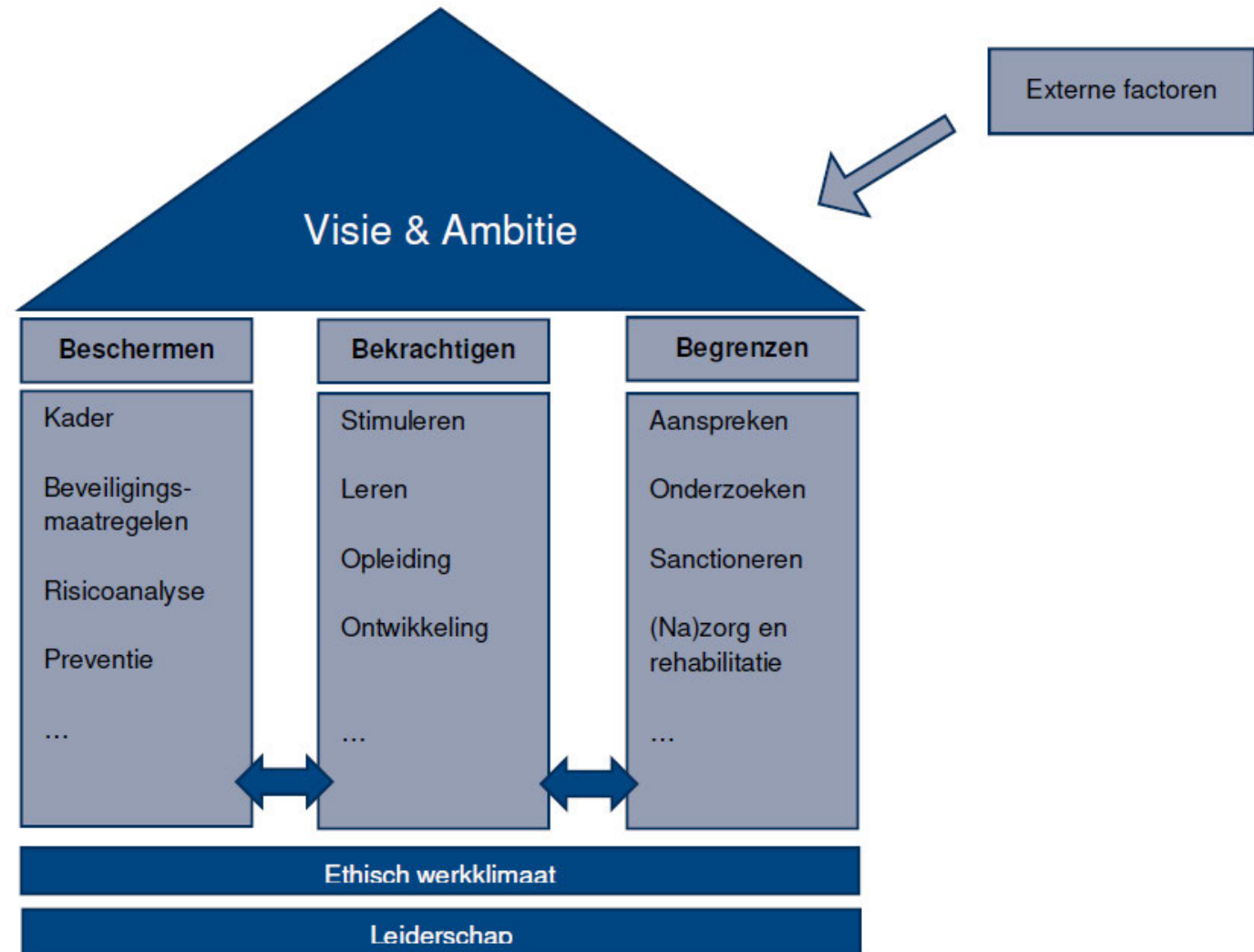
« waakzaam en dienstbaar »



# Integriteitsbeleid

## Ontwikkeling:

- Van straffen, naar preventie en lerend vermogen
- Dus niet alleen begrenzen, maar juist beschermen en bekrachtigen





# Gedragingen

- Omkoping
- Bevooroordeling van vrienden, familie, partij
- Fraude en diefstal
- Dubieuze giften en beloften
- Onverenigbare nevenfuncties, activiteiten en/of contacten
- Misbruik van bevoegdheden
- Misbruik en manipulatie van (de toegang tot) informatie
- Discriminatie, (seksuele) intimidatie en grensoverschrijdende omgangsvormen
- Verspilling en wanprestatie
- Wangedrag in de vrije tijd



# Dilemma's



# Rol (C)OR

- Wat is jullie rol hierin / hoe dragen jullie hieraan bij?
- Wat doe je als een integriteitskwestie bij jouw (C)OR binnenkomt?



# Actuele integriteitsthema's

- #metoo: seksueel grensoverschrijdend gedrag
- BLM: discriminatie en racisme, inclusie, diversiteit
- Whatsappgroepen: grensoverschrijdend gedrag
- Drugs:

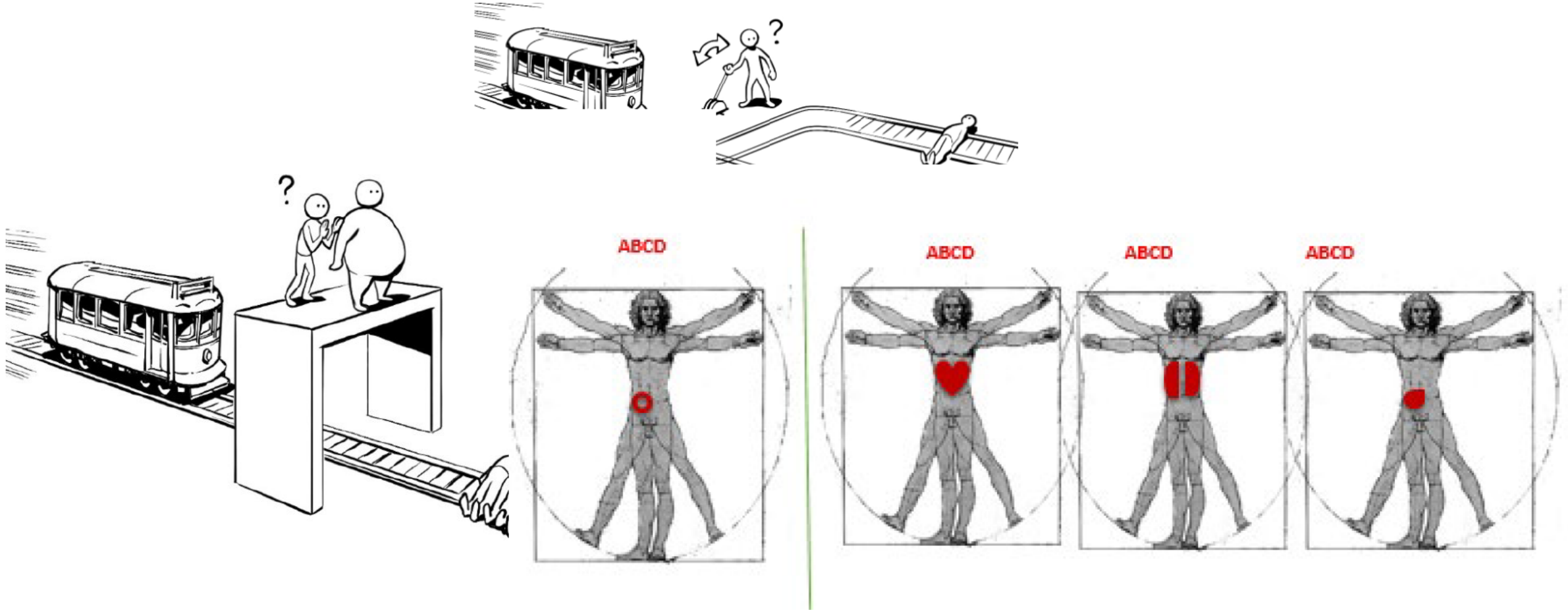
Van afvinken naar aanspreken: integriteit 3.0

17000 nieuwe collega's in de komende jaren

Focus op preventie en leren



# Ethiek en stromingen



# Twee hoofdstromingen

- Utilisme: grootste geluk voor groots aantal mensen
- Deontologie: principes volgen, ongeacht de consequenties



# Toepassen praktijk

Pas toe of leg uit:



- Houd je aan principe
- Praktijk kan veranderen (context, waardenafweging); afweging kan veranderen\
- Leg uit waarom je afwijkt
- Houd rekening met 'morele' schade






POLITIE



# Welkom!

Oriëntatie  
Politie  
Team VIK



« waakzaam en dienstbaar »



# Team V.I.K.

V : Veiligheid

I : Integriteit

K : Klachten



# Twee Rotterdamse agenten geschorst na

it deelt  
iet ande-

## Rotterdamse racisme in ap

### OM eist 240 uur werkstraf tegen snuffelende agent vanwege ongeoorloofd raadplegen politie-systemen

25 februari 2021 11:08  
Aangepast: 25 februari 2021 11:35



Twee jaar lang snuffelde de man in de politiecomputer. | Foto: Politie

DEN HAAG - Het Openbaar Ministerie heeft een werkstraf van 240 uur geëist tegen een Haagse politiemann, die ruim twee jaar lang in de politiecomputer snuffelde en daar ongeoorloofd informatie uithaalde. Naar eigen zeggen had de man een dwangmatige behoefte aan controle en zou hij daarom bijna 1300 keer in de politie-systemen zijn gedoken, ook buiten werktijd. Het OM vermoedt echter kwade opzet en eiste ook een verbod op het uitoefenen van een publiek ambt voor vijf jaar.

Tussen januari 2015 en juni 2017 bevroeg de (inmiddels ontslagen) hoofdagent het politie-systeem bijna 1300 keer. De man printte de informatie over onder meer personen en kentekens ook uit en nam deze mee naar huis. Het politie-icoon en de aanduiding 'vertrouwelijk' knipte hij eraf, aldus het OM. De agent zegt dat hij de informatie door de versnipperaar heeft gehaald.

Vreemd genoeg raadpleegde de hoofdagent het systeem ook vaak buiten werktijd (ruim 500 keer). Dan ging hij bijvoorbeeld onder het mom van sporten naar het politiebureau en kroop dan achter een computer. Ook toen hij vanaf juli 2016 bij de Landelijke Eenheid in opleiding was als persoonsbeveiliging, ging hij via zijn Haagse account door met het bevragen van het politie-systeem, terwijl dat vanuit die opleiding juist werd afgeraden.

#### Geregeld ontmoetingen met Hoofddorper

Het grote aantal bevestigingen viel op. Daarom startte de Rijksrecherche in februari 2017 een strafrechtelijk onderzoek naar de hoofdagent. Uit dat onderzoek bleek dat de hoofdagent geregeld ontmoetingen had met een persoon uit Hoofddorp die bij de politie bekend was.

Deze persoon, zijn omgeving en hun auto's werden door de hoofdagent geregeld in het systeem gecheckt. Er is echter geen bewijs dat de hoofdagent de informatie aan de Hoofddorper heeft verstrekt of verkocht.

#### 'Posttraumatische stressstoornis'

De agent wijd zijn gedrag aan een posttraumatische stressstoornis, opgelopen door zijn politiewerk. Een verklaring waarom hij daarbij zoveel bevestigingen deed die niets te maken hadden met zijn werk, heeft hij niet. Behalve dat hij eigenlijk alles als werk gerelateerd ziet, zelfs het checken van zijn vriendin.

De uitspraak is op 15 oktober.

### Het bestaan van Rotterdam zorg vijf Rotterdams mogelijke straf hebben veel mensen geruimd en teruggevoerd.

volgens een woordvoerder van de politie was merop te zien dat agenten

Beelden van de gesprekken in



Foto ter illustratie. © ANP

## Leiding van de politie negeerde jarenlang 'rotte' cultuur in Hors

### De politiecultuur in het basisteam Horst-Peel en Maas was al jaren verpest, verklaren agenten over de politie-affaire in Horst. De leic greep niet in.

# Team V.I.K.

V : Veiligheid

I : Integriteit

K : Klachten

*Preventie*

*Integrale beveiliging*



# Beroepscode



# KERNWAARDEN POLITIE



# Bij de politie!

## Kom bij de politie

Maak er politiewerk van



“Sterker worden”

“op 1 dag de held of de klootzak”

“wat er niet gebeurd hoort niemand”

“Beroep niet uit te leggen”

“gewoon wordt het nooit”



# Over de streep

INTEGRITEIT  
HET GRUIZE  
GEDEELTE  
VIND IK  
HET SPANNENDST

*Loesje*



# Eens of oneens

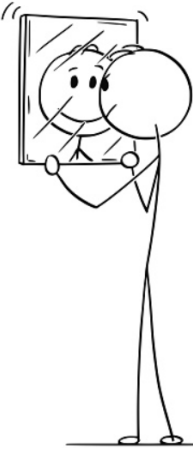
**Je vrienden gebruiken regelmatig drugs. Mag je dan bij de politie werken?**





# Eens of oneens

**Tijdens de sollicitatieprocedure bij de politie ben ik open, eerlijk en transparant.**



# Eens of oneens

**Gebruik van softdrugs in vrije tijd kan als je bij de politie werkt. Softdrugs worden namelijk gedoogd.**



# Eens of oneens

**Je broer is op een negatieve manier met de politie in aanraking geweest. Dit heeft geen invloed op jouw werk bij de politie.**



# Eens of oneens

**Een politieagent heeft toegang tot alle systemen. Hij/zij mag daarom ook opzoeken wat er met Lil Kleine is gebeurd.**



# Eens of oneens

**Je ontvangt in een What's Appgroep  
naaktfoto's van mensen onder de 18 jaar.  
Deel je dit met je vrienden?**



# Eens of oneens

Een agent mag reizen in uniform.



# Eens of oneens

**Foto's van jezelf in uniform mag je privé gebruiken. Zoals bijvoorbeeld op Social Media en datingsites.**



# Eens of oneens

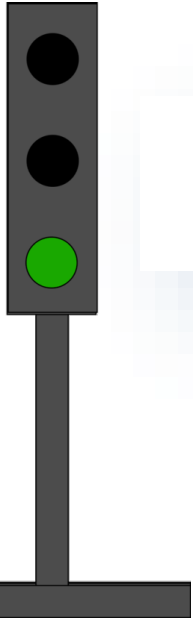
**Tijdens een relatie stuur je elkaar intieme foto's (naaktfoto's). Het gaat uit en je bewaart de foto's voor het geval dat...**





# Eens of oneens

**Je bent vrij en ziet iemand door rood licht lopen. Spreek je iemand hierop aan?**



# Eens of oneens

**Je hebt overdag een drugslab opgerold. Als je thuis komt vertel je alles tegen je familie.**



# Heb je hier over nagedacht?

1. Mag een agent straalbezopen zijn in zijn vrije tijd?
2. Verandert er iets voor jou privé als je bij de politie gaat werken?



# Te hard rijden...



[Klik hier](#)



# Bedankt!



SUCCESS



# Review interne onderzoeken Deelopdracht 5a. Rol mandaat VIK KS

Afrondings-  
notitie

Klik hier om naam in te voeren

Kies op dropdown om status te kiezen

**Versie** Klik hier als je tekst wilt invoeren.

**Versie datum** Klik op dropdown om datum in te invoeren.

**Rubricering** Klik hier om rubricering in te voeren.

# 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	17-3-2022		

## Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie
1.0	17-3-2022	5.1.2.e	Projectleider implementatie review interne onderzoeken

## 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. Leeswijzer.....	5
2. Opdracht .....	6
3. Uitwerking/vervolg .....	7

# 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 rotatie 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 de aanpak van integriteit binnen overheden.

- *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 komen de uitwerking en het vervolg aan bod.

## 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.'*

### **Beschrijving:**

De huidige beleidsafdeling VIK van de Korpsstaf moet worden geïntensiveerd; dit team zal een monitoringsfunctie gaan vervullen op bijvoorbeeld de uitvoering van de richtlijnen en protocollen en zal ook trends signaleren in integriteitsonderzoeken ten behoeve van de korps brede aanpak op preventie, signalering en opvolging.

Creëer rol duidelijkheid

Omschrijf de rol / verhouding

Omschrijf de relatie / ondersteuning naar de eenheden

Omschrijf de rol naar bevoegd gezag

Omschrijf de rol als adviseur KL

### **Leidende principes:**

- Eenduidigheid en professionele maat
- Koppel aan staf 2.0 opgave gericht werken

### 3. Uitwerking/vervolg

In het KMTO van 8 september 2021 wordt de noodzaak tot het inregelen van een continue compliance proces bij interne zaken 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). Een nieuw te vormen centraal onderdeel en het 4-ogen principe worden gezien als essentieel voor een verandering. Er dient ter verdere uitvoering een kwartiermakersorganisatie te worden ingericht, waarin mogelijk de formatie van VIK KS geheel of gedeeltelijk wordt opgenomen. In deze ontwikkeling wordt ook de ontwikkeling van staf 2.0 meegenomen.

In de kwartiermakersorganisatie wordt gekeken naar een nieuw te vormen NBIAC (Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Anti-Corruptie) waar VIK KS mogelijk onderdeel van uit gaat maken. Derhalve wordt de deelopdracht 5a Rol mandaat VIK KS breder opgepakt binnen de kwartiermakersorganisatie en uit het project van de review gehaald. [De rol en mandaat van VIKKS zal vervolgens in afstemming met de directeur korpsstaf én korpsleiding worden doorontwikkeld.](#)





# Moreel Kompas





# Aanleiding

- 2020
- Grote instroom jonge collega's
- Versnelde opleiding (PO21)
- Gemis aan bespreken 'zachte onderwerpen' in primaire opleiding
- Bespreekbaar maken van morele dilemma's
  - Partydrugs
  - SocialMedia gebruik
  - Groepsdruk / politiecultuur
  - Raadplegen politiesystemen
  - Houding en gedrag





# Interventie 1

- Ontwikkelen trainingen (goede gesprek vorm)
- Net ingestroomde studentengroepen (ca 12 personen per keer)
- Samenwerking Staf Eenheid Zeeland-West-Brabant
  - VIK (o.a. Raadplegen, geweldsaanwending)
  - Politieprofessie (o.a. Diversiteit en Inclusie, privacy)
  - Communicatie (o.a. SocialMedia gebruik, Reputatie, Perscontacten)
- Bespreken 'Normen en Waarden'
- Bespreken dilemma's



## Interventie 2

- Masterclass Moreel Kompas (één dagdeel)
- Operationeel Specialisten en IBT docenten
- Handvatten voor interventies op normafwijkend gedrag
  - Gesprekstechnieken
  - (zelf) Reflectie op (eigen) houding, gedrag en handelen
  - Kernwaarden Politie
  - Wanneer Beschermen, Bekrachtigen of Begrenzen?
  - Beroepscode politie



# Beroepscode politie

*“Of je nu net begonnen bent of al langer bij de politie werkt,  
deze beroepscode is en blijft een richtsnoer in ons werk.*

*En waar je ook werkt; op straat, op het web of op kantoor,  
wij zijn een politie die integer en betrouwbaar is.*

*Een politie die verbindend is en moedig.*

*Bij al ons handelen zijn deze vier kernwaarden ons uitgangspunt.*

*Transparant en herkenbaar ....”*

**Agendapunt:** 6  
**Datum overleg:** 23 maart 2022

**Onderwerp:** Klachten van medewerkers

**Aangeboden door/namens c.q. akkoord van (cf. portefeuillevdeling):**  
H.P. (Henk) van Essen

**Steller / behandeld adviseur:** Korpsstaf-VIK, 5.12 e

**Doel:** ter informatie en bespreking

**Status:** intern

**Het KMTO wordt gevraagd:**

1. akkoord te gaan met de interne memo en de daarin voorgestelde werkwijze voor klachten van medewerkers en te onderschrijven dat deze procedure als standaard procedure voor de organisatie wordt ingevoerd;
2. in aansluiting op dit besluit, expliciet bekend te maken dat de uitvoeringsregeling politie van toepassing is op klachten van medewerkers;
3. akkoord te gaan met het besluit om intake en coördinatie voor de behandeling van deze klachten per eenheid te organiseren en deze taak te beleggen bij het VIK; en
4. de directeur korpsstaf te vragen tot een nadere procesuitwerking te komen en afstemming te zoeken met betrokken partners.

---

**Samenvatting**

In het korps is onduidelijkheid over een eenduidige klachtenprocedure voor klachten van medewerkers. De ombudsfunctionaris heeft een advies ingediend over de behandeling van deze klachten.

De huidige situatie is gefragmenteerd en onduidelijk voor medewerkers en voor in- en externe betrokkenen. Een gevolg hiervan is dat medewerkers zich met hun klacht rechtstreeks melden bij de ombudsfunctionaris, de Nationale ombudsman en bij belangenbehartigers van vakbonden en politieke partijen. Deze organisaties verwijzen de medewerker meestal terug naar de politie, omdat de korpschef nu eenmaal in eerste aanleg zelf verantwoordelijk is voor een behoorlijke behandeling van de klacht. Daarop volgt met enige regelmaat een interne zoektocht en discussie over wie de klacht alsnog in behandeling moet nemen. In de huidige situatie is het bovendien onmogelijk om inzicht te genereren in aantallen en aard van de klachtonderwerpen, waardoor evalueren en bijstellen wordt belemmerd.

De uitvoeringsregeling klachtbehandeling politie is ook van toepassing op klachten van medewerkers. In de praktijk blijkt dit onvoldoende helder. De verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige behandeling van klachten (dus ook) van medewerkers, is belegd bij de politiechef en directeur. Deze is als hoogste leidinggevende van de eenheid verantwoordelijk voor het creëren van een professioneel, veilig en integer werkklimaat. Voor de behandeling van klachten is binnen het VIK reeds een goed werkend proces ingericht. Daar is ook expertise aanwezig voor een bijdrage aan leren en preventie.

### **Voortraject**

Afgestemd met: leden KLO

Gekozen is om dit onderwerp rechtstreeks voor te leggen in het KMTO (ipv eerst BBVO) omdat er qua klachtenregeling feitelijk niets veranderd, maar dat sprake is van verduidelijking en eenduidige uitvoering van de werkwijze.

### **Vervolgtraject:**

<input type="checkbox"/> KMTO	<input checked="" type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter ....	<input type="checkbox"/> KLO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter ....
<input type="checkbox"/> BBVO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter ....	<input type="checkbox"/> BOO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input 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 type="checkbox"/> Vakbonden	<input type="checkbox"/> formeel, via CGOP <input type="checkbox"/> informeel via overleg KL-vakbonden
<input type="checkbox"/> Combi MT	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving	<input type="checkbox"/> MKCO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving

### **Bijgevoegde stukken**

- interne memo, klachten van medewerkers
- advies ombudsfunctionaris
- uitvoeringsregeling klachtbehandeling politie

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 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  
**Onderwerp:** Antw: Handen ineen: bevorderen van ethisch leiderschap / integriteitscoalitie op eenheidsniveau  
**Datum:** woensdag 23 maart 2022 12:05:00

---

5.2.1

Hgr 5.1.2.e

---

**Van:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Datum:** 23 maart 2022 om 10:14:48 CET  
**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>  
**CC:** 5.1.2.e @politie.nl>, 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** Handen ineen: bevorderen van ethisch leiderschap / integriteitscoalitie op eenheidsniveau

Hoi 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Na de LIO middag gisteren zou ik het voorstel willen doen dat de portefeuille leren & ontwikkelen en de portefeuille PVI de handen ineen slaan om ethisch leiderschap een stap verder te brengen in onze eenheid. 5.1.2.e nodigde gisteren uit tot onder meer de vorming van een integriteitscoalitie. Hierbij zie ik een duidelijke link naar het willen onderscheiden op onze drie strategische lijnen als eenheid MDN.

Met 5.1.2.e en 5.1.2.e besprak ik eerder dat het goed is dat we de signaalbrief vanuit VIK verder brengen dan alleen de bespreking binnen het ELO. We willen concreet maken in een aanpak en dit vraagt mijns inziens dat we vanuit meerdere portefeuilles verbinden en versterken. Ik heb de signaalbrief VIK voor 5.1.2.e en 5.1.2.e nu ingevoegd.

Om ethisch leiderschap verder te brengen, hebben we - als doelgroep LIO - steun nodig van elkaar op het gebied van integriteitsbevordering. Vóórdat VIK een rol gaat spelen op basis van casuïstiek. Het signaal van VIK leert ons dat dat ook nodig is.

Een integriteitsnetwerk of coalitie proactief opzetten dat periodiek samenkomt kan helpen om ethisch leiderschap te bevorderen. Tegelijkertijd vormt een dergelijk netwerk een goede informatiebron voor de EL om eventuele spanningen of andere kwesties te signaleren. Reflectie en tegenspraak zijn van belang, met ook vertegenwoordiging vanuit het VGW en HR netwerk, OR en ons middenmanagement. Reflectie van buiten kan daarin ook passend zijn, zo heeft 5.1.2.e aan geboden deze tegenspraak ook te willen blijven bieden.

Er is urgentie, actualiteit en een momentum gisteren om dit verder vorm te geven. Dus ik hoop dat we hiermee ook zeggen: doen. Dan plan ik een moment in om dit in eerste instantie verder te verkennen met 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e Als jullie dit ook een goed idee lijkt. Een vervolg is verder uit te nodigen binnen de doelgroep LIO om vorm te gaan geven.

De signaalbrief VIK zal ik dan ook bij de EMT stukken voor dinsdag laten invoegen met deze toelichting.

Groet, 5.1.2.e

## 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. De punten uit de landelijke review VIK alsmede de rapportage van het Glazen Huis zijn hierin meegenomen evenals de uitkomsten uit de medewerkers tevredenheidsonderzoek 2021 cluster Staf Politieacademie. Laatst genoemde rapportage betreft een schematische weergave aangaande VIK onderzoeken die betrekking hebben op studenten van politie.

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 betekent. 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 landelijke ontwikkelingen op het gebied van preventie

### Verbinding maken met interne en externe teams

<i>Actiepunten</i>	<i>Doelen</i>	<i>Tijdslijn</i>
Agorasite opzetten	Medewerkers kunnen laagdrempelig kennis maken met VIK-PA en het onderwerp integriteit aan de hand van dilemma's en overige informatie	Januari 2022 opzet Bijwerken doorlopend
Kennismaken met teamleiding / SH teams binnen PA	Behoeften en verwachtingen m.b.t. VIK-PA en preventie	Medio 1 <sup>e</sup> helft 2022
Adoptie locaties PA	Korte lijn houden met SH/TC tussen VIK-PA en locaties.	Medio 1 <sup>e</sup> helft 2022

### Werken aan een veilig werkklimaat PA – cluster Staf

<i>Actiepunten</i>	<i>Doelen</i>	<i>Tijdslijn</i>
Bijdrage leveren aan de interne veiligheid cluster Staf binnen de PA. Waarbij aandacht zal zijn voor de medewerker en leidinggevende alsmede wijze van leidinggeven. Door;	Vergroten interne veiligheid cluster Staf binnen PA.	Vanaf januari - doorlopend

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog</li> <li>- Geven preventie/ bewustwording sessies</li> </ul>		
--	--	--

### 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 nieuwe studenten HBO opleiding	Kennismaken met VIK en dilemmatraining.	Week 5 – 17 – 33 - 45
Op aanvraag presentatie / voorlichting studenten MBO opleiding <sup>1</sup>	Kennismaken met VIK en dilemmatraining.	Optioneel: week 5 – 17 – 33 - 45
Kennismaking c.q. voorlichting (nieuwe) medewerkers PA.	Kennismaken met VIK en dilemmatraining.	Vanaf 2 <sup>e</sup> helft 2022
Evaluatiesessies aan de hand van (afgeronde) interne onderzoeken door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uiteenzetten proces interne onderzoeken</li> <li>- Evaluatie ontwikkelpunten</li> <li>- Preventie koppelen aan onderzoek</li> <li>- In dialoog met team.</li> </ul>	Medewerkers leren van onderzoeken en zijn bewust van eigen rol binnen organisatie	Januari – december 2022
Tonen film Rauw en dialoog met VIK PA	Verbinden	Vanaf 2 <sup>e</sup> helft 2022

### Participeren in landelijke ontwikkelingen op het gebied van preventie

<i>Actiepunten</i>	<i>Doelen</i>	<i>Tijdslijn</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 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 gericht op ontwikkelvraag medewerkers (i.v.m. aanbevelingen Review 2020). Inschrijven geschied op basis van vrijwilligheid en zal aanvullend zijn aan (toekomstige) opleidingen VIK <sup>2</sup> .	Workshop staan gepland Week 13, week 24 en week 43.

<sup>1</sup> De werkgroep 2 van landelijke preventie coördinatoren hebben voor continuering sessies PA PO21 een plan van aanpak opgesteld wat goedgekeurd is door TC VIK. Dit plan zal nader dit jaar worden uitgewerkt.

<sup>2</sup> Gelet op de uitkomsten van de review is binnen TC – VIK een werkgroep actief die als streven heeft de competenties en opleidingswensen voor VIK personeel in kaart te brengen en daarop een gepast



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 medewerkers van de PA. Het streven is dat taken uitwisselbaar zijn en dat preventie door team VIK breed gedragen wordt. 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e hiervoor aanspreekpunt.

In landelijke overleggen neemt 5.1.2.e zitting en zal, indien afwezig, worden vervangen door 5.1.2.e en/of 5.1.2.e. In de werkgroepen nemen 5.1.2.e en 5.1.2.e deel.

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

DD. 23-03-2022

---

opleidingsaanbod op af te stemmen. Beide werkgroepen stemmen onderwerpen en ontwikkelingswensen met elkaar af.

## Beeld vertrouwenswerk 2021 eenheid Zeeland West Brabant, d.d. 25 maart 2022

### Intro

Onderstaande informatie betreft het Beeld vertrouwenswerk 2021 eenheid Zeeland West Brabant. In dit beeld worden de cijfers over 2021 ter vergelijking afgezet tegen de cijfers over 2020. Op basis van de aard en omvang van de meldingen en consulten worden aandachtspunten benoemd en aanbevelingen gegeven, waarmee een bijdrage kan worden geleverd aan het vergroten c.q. versterken van een sociaal veilig werkklimaat.

Ten slotte wordt informatie gegeven over de inzet van het vertrouwenswerk.

### Wat is vertrouwenswerk?

Het vertrouwenswerk werkt op 'de vluchtstrook naast de rijbaan'. Het is een tijdelijke uitwijkmogelijkheid voor medewerkers, die niet verder kunnen op de werkvloer (de 'rijbaan') door ervaringen van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag. Het vertrouwenswerk werkt vanuit vertrouwen en betrouwbaarheid:

- **Vertrouwen:** werken aan het herstel van vertrouwen en bewustwording van het belang van vertrouwen
- **Vertrouwelijkheid:** in de contacten en binnen meldingen indien nodig geheimhouding.

De thema's van het vertrouwenswerk zijn:

- **Ervaren grensoverschrijdende omgangsvormen<sup>1</sup>:** Agressie en geweld, Seksuele intimidatie, Pesten en Intimidatie (gedefinieerd als discriminatoire bejegening)
- **Ervaren grensoverschrijdend gedrag:** onderscheid tussen werk- en privé-gerelateerde problematiek

### Wat is het beeld over het vertrouwenswerk in 2021?

In de afgelopen jaren zien en ervaren we dat er zowel door interne als externe ontwikkelingen, steeds meer bewustwording komt voor het belang van sociale veiligheid op de werkvloer. Het is goed om te zien dat dit ook door de organisatie wordt uitgedragen. Korpsleiding, eenheidsleiding en leidinggevendenden spreken zich uit over het belang ervan, beleid wordt vormgegeven en er worden activiteiten en initiatieven ontplooid. Het realisatieplan "Politie voor Iedereen", waarbij een sociaal veilige en inclusieve werkplek randvoorwaardelijk is voor de verandering, is een voorbeeld waaruit dit besef blijkt. Een sociaal veilig werkklimaat komt niet vanzelf tot stand en is een ingewikkeld proces dat voortdurend aandacht vraagt. Dat het niet vanzelfsprekend is, komt naar voren in de gesprekken die vertrouwenspersonen met de medewerkers in het afgelopen jaar hebben gevoerd.

#### In- en uitsluiting

Het afgelopen jaar was er een stijging t.o.v. vorig jaar zichtbaar in het aantal meldingen van pesten. De wijze waarop het ervaren pesten plaats vond is divers. Er waren wel overeenkomsten zichtbaar. Vaak werd benoemd dat melders ervaren dat er over hen werd geroddeld, dat er in hun bijzijn kwetsende uitspraken werden gedaan waartegen ze zich moeilijk konden verweren en dat ze zich buitengesloten en niet geaccepteerd voelden in de groep. Ook werd verschillende keren door melders aangegeven dat zij zich veelvuldig bekritiseerd voelden door hun omgeving. Daarbij werd niet de ruimte gevoeld dat hun kant van het verhaal er toe deed. Het bespreekbaar maken van het pestgedrag ervaren veel melders als moeilijk. Vooral de angst de situatie te verergeren door het bespreekbaar te maken, wordt als drempel ervaren. Als veroorzaker noemden melders zowel directe collega's, hun leidinggevendenden, als een combinatie ervan.

#### Gebrek aan gelijkwaardigheid

<sup>1</sup> Thema's afkomstig uit de Arbowetgeving.

Bijna alle meldingen over agressie en geweld en het overgrote deel van de arbeidsgerelateerde consulten hebben kenmerken die te maken hebben met macht en het uitoefenen van druk. De ervaren ongelijkwaardigheid zat in vrijwel alle gevallen in het verschil in hiërarchie. Vaak werd benoemd dat de wijze van communiceren als intimiderend werd ervaren en dat er nauwelijks werd gekomen tot een goed gesprek, waarin er ruimte werd gevoeld tot oprechte hoor en wederhoor. Het onvoldoende in verbinding komen, een gevoeld gebrek aan transparantie over procedures en functioneren en het gevoel van beperkte eigen inbreng door voor een voldongen feit te staan, werd vaak genoemd.

### Verbinding

Uit de casuïstiek kwam ook naar voren dat de hoge rooster- en werkdruk, de toenemende span of control van leidinggevenden, het vele thuiswerken en het werken in kleine clusters ervoor zorgden dat er op veel afdelingen veel minder tot soms nauwelijks persoonlijk onderling contact was. Dit heeft op verschillende manieren een effect gehad op de gevoelde sociale veiligheid: Positief in de zin dat bijvoorbeeld werd ervaren dat veroorzakers letterlijk op afstand waren en de situatie daardoor in een ander perspectief kwam te staan. Echter ook negatief in de zin dat bijvoorbeeld eenzaamheid werd gevoeld en dat melders letterlijk uit verbinding raakten met hun werkomgeving.

### **Aanbevelingen**

Op basis van ons beeld van de eenheid willen we de volgende aanbevelingen delen. Het zou naar ons inzicht goed zijn als aandacht wordt gegeven aan de volgende punten:

#### 1. Maak van 'verbinding' een prioriteit.

Meer verbinding tussen collega's onderling en tussen leiding en werkvloer is, na de corona-jaren, broodnodig. Dat klinkt wellicht als een extra last, maar uiteindelijk levert het veel tijd op, doordat collega's meer werken vanuit vertrouwen in de ander en doordat een leidinggevende onrust of 'ruis' sneller kan signaleren en dus kan interveniëren. Bovendien is het doen van een interventie veel gemakkelijker als je met elkaar in verbinding bent.

#### 2. Maak van sociale veiligheid niet een apart onderwerp.

Integendeel, laat het in het dagelijkse werk een rol spelen. Door het onderwerp in te bedden in alle dagelijkse onderwerpen en activiteiten wordt het 'gewoon' om te spreken over sociale veiligheid en wordt het een gedeelde verantwoordelijkheid van iedereen. Zo zou bijvoorbeeld in ieder R&O-gesprek besproken kunnen worden hoe de sfeer op de afdeling wordt ervaren, wat ieders behoefte en bijdrage is daaraan. Ook zou het onderwerp bij de werving en selectie van nieuwe (leidinggevende) collega's kunnen worden meegenomen, zodat niet alleen de inhoudelijke, maar ook de sociale bijdrage aan het team wordt meegewogen. Ook zou gedacht kunnen worden aan het voeren van exitgesprekken, wat waardevolle informatie geeft over eventuele beweegredenen voor het vertrek.

Als het onderwerp sociale veiligheid wordt ingebed in de bestaande programma's, wordt het niet een extra 'taak', maar wordt het dagelijkse praktijk om aandacht voor elkaar te hebben. Hierbij kan in vrijwel ieder gesprek bijvoorbeeld geoefend worden met de aansprekcirkel van Uitspreken, Bespreken, Afspreken en Aanspreken.

#### 3. Maak gebruik van de bestaande hulpstructuren.

In deze tijden waarbij de werklast van leidinggevenden schrikbarend hoog is, is het goed te beseffen dat er hulp is. Vraag vaker aan HR-A, HR-O, verandercoaches, arbeidsdeskundigen of VGW functionarissen om mee te denken bij een kwestie, bespreek uitdagingen met een collega, een leidinggevende of een vertrouwenspersoon en vraag om extra tools als je merkt dat je nog iets nodig hebt om je werk goed of beter te doen.

### ***Wat is de cijfermatige onderbouwing van bovenstaande informatie?***

De interpretatie van cijfers blijft een lastig gegeven. Het aantal zegt niet zoveel als los getal. Eén behandelde kwestie kan een doorlooptijd hebben van maanden en een grote impact hebben op individu, team en leiding. Andere kwesties hebben soms juist een hele korte doorlooptijd. Voor een melding voert de vertrouwenspersoon gemiddeld tussen de 3 en 5 gesprekken. Voor een consult worden gemiddeld tussen de 1 en 3 gesprekken gevoerd, hierbij vindt doorgaans een verwijzing naar passende disciplines plaats.

Het beeld vertrouwenswerk 2021 is gebaseerd op 53 meldingen en consulten (2020: 56). Bij de cijferweergave over 2021 worden tevens de cijfers over 2020 weergegeven.

De meldingen zijn op onderstaande wijze verdeeld over de thema's binnen *grensoverschrijdende omgangsvormen*:

<b>Meldingen</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Seksuele intimidatie	3	5
Agressie en geweld waaronder ook intimiderend gedrag	8	6
Pesten	15	9
Discriminatie	0	0

De consulten over *ervaren grensoverschrijdend gedrag* zijn als volgt verdeeld:

<b>Consulten</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Arbeid	21	30
Integriteit	3	3
Privé	3	3

Er zijn geen klachten bij de commissie Omgangsvormen ingediend in 2021 in deze eenheid.

### ***Aanpak vertrouwenswerk***

Meer in zijn algemeenheid wordt hier beschreven wat de aanpak van het vertrouwenswerk kan inhouden.

Door het vertrouwenswerk wordt gewerkt op de 'vluchtstrook'. Hier wordt vertrouwelijkheid en, indien daar behoefte aan is, geheimhouding geboden. Om herstel en oplossingen te bereiken, is verbinding met de organisatie vaak van belang. Daarom wordt er door het vertrouwenswerk altijd gewerkt aan mogelijkheden om vanaf de vluchtstrook weer de rijbaan op te gaan. De melder/consultant heeft hierbij de regie en bepaalt voor zichzelf hoe, wanneer en met wie dit invulling krijgt. De vertrouwenspersoon geeft steun, door de mogelijkheden te bespreken in relatie tot de vraag of het dilemma waarmee de medewerker bij de vertrouwenspersoon komt.

Door het vertrouwenswerk wordt altijd bekeken of er een gesprek mogelijk is tussen de medewerker en de betrokkene(n). Hiermee ontstaat weer verbinding met de organisatie en wordt een eerste stap richting een oplossing gezet.

Regelmatig gaan vertrouwenspersonen mee naar een gesprek met een collega of leidinggevende om steun te geven door erbij te zijn, maar ook om dit gesprek van tevoren voor te bereiden en achteraf verduidelijking te geven en er te zijn om stoom af te laten blazen.

In de gesprekken met melders of consultants wordt geluisterd, maar ook focus aangebracht, gespiegeld, doorverwezen, problemen geïdentificeerd, scenario's doorgesproken en geoefend. Ook het ondersteuning bieden bij het indienen van een klacht of het doen van aangifte behoort tot de mogelijkheden.

Binnen het vertrouwenswerk is de vertrouwenspersoon degene die de medewerker (melder of consultant) ondersteunt; de vertrouwenspersoon staat naast de melder/consultant. Tenslotte attendeert het vertrouwenswerk ook op andere disciplines, zoals een arbo-arts, BMW, mediator, VIK, LMM, arbeidsdeskundige, huisarts, psycholoog, advocaat, belangenbehartiger et cetera.

Vertrouwenspersonen helpen medewerkers op deze manieren hun ervaringen en dilemma's op de meest effectieve plek in de organisatie te adresseren, zodat een oplossing voor de situatie in zicht komt.

De adviesrol voor het management wordt ingevuld door de centrale vertrouwenspersoon. Op deze manier kan in casuïstiek de vertrouwenspersoon naast de medewerker blijven staan, blijven rollen duidelijk, wordt zorgvuldigheid bevorderd, waardoor herstel en oplossing beter gerealiseerd kunnen worden. Daarnaast is de centrale vertrouwenspersoon verantwoordelijk voor de kwaliteit van het vertrouwenswerk en begeleidt, coacht zij het netwerk van vertrouwenspersonen.

Bewustwording is belangrijk als het gaat om het voorkomen en aanpakken van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag. Het vertrouwenswerk kan daar op verschillende manieren ook een bijdrage in leveren in de vorm van instrumenten als; "Over de Streep", "Waardevolle gesprekken" en workshops zoals "Kleur bekennen", "Complimentendouche", "Gedragsladder" enz

### ***Ingezette acties 2021***

Het vertrouwenswerk is het afgelopen jaar, door corona, fysiek minder zichtbaar geweest. De helft van de vertrouwenspersonen van het netwerk heeft vanuit hun hoofdfunctie hoofdzakelijk vanuit huis gewerkt.

- Er is op verschillende onderdelen binnen de eenheid voorlichting gegeven over het vertrouwenswerk door de vertrouwenspersonen. Door de coronamaatregelen zijn ook veel geplande voorlichtingen door de teams geannuleerd.
- Nav de uitkomsten van de MEMO zijn op verschillende plaatsen vertrouwenspersonen betrokken bij het opstellen van de teamplannen.
- Als voorbereiding op een impuls op het gebied van voorlichting heeft de communicatiewerkgroep vanuit het netwerk vertrouwenspersonen verschillende nieuwe communicatietools ontwikkeld. Concreet gaat het hier over een poster, een flyer, tafelkaart en digitaal promotiemateriaal. Samen met het netwerk van vertrouwenspersonen Midden Nederland wordt een interactieve tool ontwikkeld in de vorm van een ANWB-praatpaal.
- Tenslotte zijn er op intranet wederom een paar artikelen geplaatst over thema's gerelateerd aan omgangsvormen.
- Het netwerk vertrouwenswerk ontwikkelt de eigen professionaliteit door aandacht te geven aan thematische kennisvergroting en het ontwikkelen van gesprek- en luistervaardigheden. In 2021 stonden gepland de training "Herkenning en omgaan PTSS" en een tweedaagse training "Verbindende communicatie". Daarnaast zou aandacht besteed worden aan "het Overtuigingsmodel". Door de coronamaatregelen zijn deze trainingen verschillende keren verplaatst en uiteindelijk geannuleerd. Voornemen is om deze trainingen alsnog in 2022 doorgang te laten vinden. Wel is er concreet aandacht besteed aan intervisie-sessies (casuïstiek), inzicht in (en doorbreken van) de dramadriehoek door eenheidspsycholoog en hebben er werkoverleggen plaats gevonden.
- Het netwerk vertrouwenspersonen kende in 2021 mobiliteit door vertrek van 5 vertrouwenspersonen en de aanstelling van 3 nieuwe vertrouwenspersonen. Het gehele eerste kwartaal namen twee centraal vertrouwenspersonen (cvp'n) uit andere eenheden de huidige cvp waar tijdens haar bevallingsverlof.

28/3/22 Bespreekpunten Martin Sitalsing in relatie tot toekomst entiteit VIK (op eenheidsniveau)

VIK bestaat uit 5 deelprocessen:

- 1) Interne Onderzoeken: SR en tuchtrechtelijke onderzoeken tav personeel eigen eenheid
  - 2) Klachten: klachten van burgers tegen politiepoptreden personeel eigen eenheid
  - 3) Screening: Screenen nieuw politiepersoneel (P-onderzoeken en BGO) op basis van vastgesteld quotum
  - 4) Integrale Beveiliging: coördinatie tussen land en eenheid op IB vraagstukken, signalering en aanspreekpunt eenheid
  - 5) Preventie: leren van en voorkomen van integriteitsschendingen
- Verder administratieve ondersteuning voor de deelprocessen.

Totale formatie: 32 FTE incl TC.

#### Ontwikkelingen

Interne Onderzoeken:

Review: Landelijke harmonisering, toenemende rol vanuit NBIAC, Compliancy.

Belangrijkste ontwikkelingen: triage, landelijke voorziening (LTIO), kwaliteitsimpuls / leren, preventie, landelijk project integriteitsbestel (Paul Entken)

Klachten:

Druk vanuit de NOM op betere kwaliteit (bewijslast bij overheid), betere registratie.

Problemen:

- al 2 jaar lang stijging van 20% per jaar aantal klachten
- KB is van oorsprong te mager ingericht: vaste leveringsafspraken 2,5 TTW uit eenheid
- KC wil ook interne klachten (van medewerkers) binnen VIK brengen
- Al jarenlange onrust / onduidelijkheid over OVW punten
- Echt een zorg over de nabije toekomst: De NOM vraagt al meerdere jaren om betere klachtbehandeling en daarmee gepaard gaande uitbreiding van capaciteit (oa tbv leren). De KL laat dit achterwege (alles moet budgetneutraal / geen uitbreiding maar vraagt wel om de kwaliteitsverbetering en uitbreiding van het takenpakket (interne klachten coördinatie).

Screening:

Nieuwe wetgeving is al meerdere keren uitgesteld. Nu weer naar 1 jan 23. Heeft gevolgen voor werkwijze / werkverdeling.

Daarnaast is er een centralisatie gaande: al het screeningswerk gaat naar PDC. (Proces-flow net gestart)

Wat betekent dit voor personeel?

Wat betekent dit voor formatie VIK / MN?

Integrale Beveiliging:

Zit 1 coördinator op. Hang naar centralisatie.

Preventie:

Intenties van VIK (en NP) landelijk om preventie veel aandacht te geven. Zie ook signaalbrief en de aandacht voor ongewenste omgangsvormen / veiligheid / politie voor iedereen.

VIK MN heeft 1 fte coördinator hieraan gelabeld. Verder 1 BVS-A eraan gekoppeld.

VIK strategiesessie juni 2021:

- Harmonisatie tgv Review VIK / kwaliteitsimpuls / gelijke behandeling in gelijke gevallen
- Ambitie is meer integraliteit (ontschotting, flexibeler werken, eenduidigheid in functies)
- Van reactief naar (deels) proactief: leren / preventie / voorlichting / ondersteuning leiderschap / eigenaarschap
- Interne kwaliteitsontwikkeling / opleiden (jaren te weinig aandacht geweest voor deskundigheidsbevordering VIK medewerkers (mn IO en klachten)

Echter:

Vanuit het land worden de ontwikkelingen binnen de diverse processen eenzijdig aangevlogen en niet in samenhang met elkaar.

Er is geen visie op de toekomst van VIK als entiteit, zowel op eenheidsniveau als landelijk. Hoe ziet VIK van de toekomst eruit? Welke (veranderende) taken blijven bij VIK, welke niet? Wat betekenen de veranderingen per proces? En voor het geheel? En voor de capaciteit?

In de deelprocessen wordt getrokken aan capaciteit of het probleem wordt straks dwingend bij de eenheden terug gelegd (regel t maar).

Dat is:

- Benodigde ophoging van aantal klachtbehandelaars
- Extra capaciteit voor interne klachtbehandeling
- Overhevelen van capaciteit screening
- Capaciteit wegtrekken voor Landelijk Team (LTIO)
- Preventie taken

Het is wenselijk dat vanuit strategisch niveau nagedacht wordt over de toekomst van VIK. Anders wordt het straks een optelsom van wat over blijft. Dit is reeds meerdere keren vanuit TC VIK / HS aangekaart met weinig resultaat.

Eenheid	1e Categorie Integriteitsschending	Korte omschrijving van het belangrijkste verwijt	Primair besluit	jaartal besluit
Amsterdam	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Den Haag	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepast gedragen op een publiek toegankelijke plaats en sprake van vernieling.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Ongewenste omgangsvormen	Seksueel grensoverschrijdend gedrag.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Het gebruiken van harddrugs in privé-tijd en rijden onder invloed.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Noord-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Drugsgebruik.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Rotterdam	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet transparant verklaren.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Onbevoegd delen van politie-informatie.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Limburg	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Onterechte declaraties.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Limburg	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Gebruik harddrugs.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Ongewenste omgangsvormen	Het aangaan van een seksuele relatie met een medewerkster die een lagere functie uitoefent.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Zeeland-West-Brabant	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Misbruik geweldsbevoegdheid	Disproportioneel geweld tegen arrestant/verdachte.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvorm ten opzichte van een burger/derde.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Brabant	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen met minderjarigen.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Midden-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Het meerdere keren gebruiken van harddrugs en ongewenste omgangsvormen in de privésfeer. Dit is in strijd met de beroepscode en onverenigbaar met de functie van politieambtenaar.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Politieacademie	Ongewenste omgangsvormen	Seksueel grensoverschrijdend gedrag.	BARP 87: ontslag op eigen verzoek	2022
Landelijke Eenheid	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Bevragen en raadplegen van de politie-informatiesystemen voor doeleinden die niet dienstgerelateerd zijn.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Den Haag	Ongewenste omgangsvormen	Seksueel grensoverschrijdend gedrag.	BARP 77:1-J ontslag	2022



Oost-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Niet de-escalarend en agressief handelen in de richting van derden.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Midden-Nederland	Ongewenste omgangsvormen	Sturen van onprofessionele en ongewenste berichten naar een vrouwelijke burger.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Zeeland-West-Brabant	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Tweemaal onder invloed van alcohol op het werk verschijnen.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Meermaals niet functioneel raadplegen van de politiesystemen.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Midden-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Drugsgebruik en delen politie informatie met derden.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Ongewenste omgangsvormen	Grensoverschrijdend gedrag over een langere periode richting meerdere jongere vrouwelijke collega's.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Limburg	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Niet-werkgerelateerd raadplegen van de politiesystemen tijdens en buiten werktijd.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Brabant	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet transparant verklaren.	BARP 94 ongeschiktheidsontslag	2022
Oost-Brabant	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Verstrekken van onjuiste informatie.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Delen van politie informatie met derde.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Noord-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Rijden onder invloed en overtreden verkeersregels.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Brabant	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Hinderlijk lastigvallen van burger.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Rotterdam	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Delen van politie informatie met derde.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Landelijke Eenheid	Ongewenste omgangsvormen	Grensoverschrijdend gedrag jegens vrouwelijke sollicitanten.	BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het verzuimen van werktijd, zonder af- of toestemming met en van de leidinggevende.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Ongewenste omgangsvormen	Onder invloed van alcohol in privé-tijd en ongewenst en ongepast gedrag vertoond.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Criminele contacten en met hen ontplooiën van criminele activiteiten.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Noord-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Seksueel grensoverschrijdend gedrag.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Den Haag	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Langdurig belagen van collega met berichten en belletjes en het negeren van meerdere waarschuwingen hierop.	BARP 77:1-J ontslag	2022

Rotterdam	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Delen van politie-informatie met derde.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Landelijke Eenheid	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Drugsgebruik.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Het onder invloed van – de meer dan wettelijk toegestane hoeveelheid – alcohol besturen van een voertuig.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Limburg	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Delen van politie-informatie met derde.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Landelijke Eenheid	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Raadplegen systemen en lekken, ongeoorloofde c.q. onoorbare nevenwerkzaamheden, onwenselijk gedrag jegens vrouwen, liegen in intern onderzoek.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Noord-Holland	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Foutieve urenregistratie.	BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Delen van politie-informatie met derde.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Den Haag	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Onlangs diverse waarschuwingen niet naar behoren functioneren/verschijnen op werk.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Onrechtmatig betreden van politieterrein.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Den Haag	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Door betrokkene is misbruik gemaakt van diensteigendommen door diensttelefoon en laptop uit te lenen.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Rotterdam	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Mishandelen in privé sfeer.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Midden-Nederland	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Informatie lekken intern.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Seksueel grensoverschrijdend gedrag.	BARP 87: ontslag op eigen verzoek	2022
Landelijke Eenheid	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Drugsgebruik.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Den Haag	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Misbruiken van de politiestructuur en niet naar waarheid verklaren daarover.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Rotterdam	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Iemand lastigvallen in privé sfeer.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Het afnemen van illegale diensten terwijl betrokkene hiervan (voorafgaand) kennis droeg.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Noord-Holland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Drugsgebruik.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Rotterdam	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Veelvuldig niet functioneel raadplegen en het niet melden van belangrijke informatie uit de privé sfeer.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Misbruik bevoegdheden	Op onjuiste wijze een burger tot stoppen manen.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Limburg	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Drugsgebruik.	BARP 77:1-J ontslag	2022

Zeeland-West-Brabant	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Delen van politie-informatie met derde.	BARP 94 ongeschiktheidsontslag	2022
Midden-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	In strijd handelen met overheidsbeleid.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Den Haag	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Midden-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Plegen van geweld binnen privésfeer.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Landelijke Eenheid	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Rijden onder invloed en overtreden verkeersregels.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Landelijke Eenheid	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Drugsgebruik.	BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Hinderlijk lastigvallen van burger.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Rotterdam	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Overtreden Brancherichtlijn.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Geweld gebruikt in privésfeer.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene heeft onder invloed van te veel alcohol een voertuig bestuurd. Daarnaast heeft betrokkene zich onbehoorlijk (fysiek als verbaal) gedragen tegenover collega's en burgers.	BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Seksueel getinte, discriminerende en racistische uitlatingen.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Den Haag	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Overtreden van artikel 8 van de Wegenverkeerswet 1994 door met teveel alcohol als bestuurder van een voertuig deel te nemen aan verkeer.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Oneigenlijk gebruik dienstauto's.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Midden-Nederland	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Raadplegen politiesystemen.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
PDC	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Loonbeslag.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Amsterdam	Financiële schending	Boetegeld in eigen zak stoppen.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Noord-Nederland	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Doen van vele privéraadplegingen en deels delen van vertrouwelijke politie-informatie.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongewenste omgangsvormen in privéaangelegenheden door het nalaten de-escalerend op te treden, maar juist escalerend te handelen.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Noord-Holland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Gebruik verdovende middelen, raadplegen voor privédoeleinden, ongeoorloofd delen van informatie met derden.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Landelijke Eenheid	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Raadplegen politiesystemen en langdurig gebruik van drugs.	BARP 77:1-J ontslag	2022

Amsterdam	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Raadplegen van informatie voor privedoelinden.	BARP 77:1-J ontslag	2022
Oost-Nederland	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Oneigenlijk ziekmelden.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2022
Midden-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Drugsgebruik.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Midden-Nederland	Ongewenste omgangsvormen	Grensoverschrijdend gedrag en het proberen te beïnvloeden van een getuige in het disciplinaire verhoor.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
PDC	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene heeft onder invloed van alcohol een voertuig bestuurd.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Amsterdam	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Onjuiste urenverantwoording.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Landelijke Eenheid	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Veelvuldig raadplegen politiesystemen voor privé doeleinden.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Rotterdam	Ongewenste omgangsvormen	Grensoverschrijdend gedrag in de richting van collega's.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Oost-Nederland	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Ongewenste privécontacten, niet-dienstgerelateerd bevragen en raadplegen van de politie-informatiesystemen, delen van aldus verkregen informatie met (onbevoegde) derden (met criminele antecedenten) en omkoping.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Den Haag	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Rijden onder invloed.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
PDC	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Binnen de proeftijd van het voorwaardelijk strafontslag wederom niet open/transparant en eerlijk verklaren.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Rotterdam	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet transparant verklaren.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Den Haag	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Het in privétijd zich in houding en uitlatingen onprofessioneel c.q. ongepast opstellen tegen collega's.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Den Haag	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Bewust niet naar waarheid verklaren richting leidinggevende. In privétijd schieten met een luchtdrukwapen op een plek zichtbaar voor derden.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Midden-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Onder invloed van alcohol besturen van een voertuig	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Rotterdam	Ongewenste omgangsvormen	Betreft grensoverschrijdend gedrag en niet naar waarheid verklaren in lijngesprek.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Midden-Nederland	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Onder invloed van alcohol besturen van een auto.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
PDC	Financiële schending	Het niet voorkomen van nw. schulden en loonbeslag, en het niet melden daarvan aan de leiding overeenkomstig afspraken hierover.	BARP 77:1-J ontslag	2023

PDC	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Het gebruik van cocaine (harddrugs) en het verstrekken van valse gegevens bij verzoek om legitimatie.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Noord-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Rijden onder invloed van alcoholhoudende drank.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
PDC	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Onder invloed van alcohol naar het werk rijden, waarbij gestelde grens is overschreden.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Noord-Holland	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Grensoverschrijdend handelen.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Den Haag	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Iemand natrekken in de politiesystemen en bevindingen delen met collega's.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Noord-Nederland	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Drugs (XTC en designerdrugs).	BARP 77:1-J ontslag	2023
Rotterdam	Ongewenste omgangsvormen	Niet transparant verklaren.	BARP 77:1-J ontslag	2023
5.1.2.i				2023
Oost-Nederland	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Binnen proeftijd van het voorwaardelijk strafontslag wederom plichtsverzuim. Het niet zelf en uit eigen beweging melding maken van een incident waar betrokkene betrokken bij is geweest.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Den Haag	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Onzorgvuldige omgang met het dienstpistool.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
pdc	Ongepaste gedragingen in privé sfeer	Betrokken bij openlijke geweldpleging en bewust de confrontatie opgezocht. Daarbij intimiderend en niet c.q. onvoldoende de-escalerend gedrag vertoond. Daarnaast heeft betrokkenen het incident noch de nevenwerkzaamheden gemeld bij zijn leidinggevend.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
PDC	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Plagiaat en daar meerdere malen niet transparant over verklaren.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Amsterdam	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Herhaalde loonbeslag.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Amsterdam	Ongewenste omgangsvormen	Grensoverschrijdend gedrag plus onjuiste verantwoording in BVCM.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Midden-Nederland	Ongewenste omgangsvormen	Vertonen van seksueel, grensoverschrijdend gedrag richting collega's en het niet open en transparant verklaren in het VIK-onderzoek.	BARP 77:1-J ontslag	2023

PDC	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Het zich ten opzichte van één of meerdere burgers voordoen als operationeel politieambtenaar, waardoor deze informatie over verdachte situaties uit de buurt met betrokkene deelden'.	Voorwaardelijk BARP 77:1-J ontslag	2023
Landelijke Eenheid	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Niet toestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen, Ongepaste gedragingen in privésfeer, misbruik positie en belangenverstrengeling.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Noord-Nederland	Financiële schending	Onbetrouwbaar zijn door geld weg te nemen en derden te bewegen geld aan hem ter beschikking te stellen.	BARP 77:1-J ontslag	2023
Zeeland-West-Brabant	Ongepaste communicatie	Onwaarheden verspreiden in de richting van collega's.	BARP 94 ongeschiktheidsontslag	2023
Midden-Nederland	Ongewenste omgangsvormen	Grensoverschrijdend gedrag in de richting van collega's.	BARP 94 ongeschiktheidsontslag	2023

## Type schendingen

Hoofdcategorieën

Subcategorieën

Uitleg

Sub-sub categorieën / politiespecifiek

Hoofdcategorieën	Subcategorieën	Uitleg	Sub-sub categorieën / politiespecifiek	
<p><b>A.</b></p> <p><b>Financiële schendingen (werkgerelateerd)</b></p>	<p>Diefstal / verduistering</p>	<p>Opzettelijk enig goed dat geheel of ten dele aan een ander toebehoort zichzelf toe-eigenen.</p> <p><i>Bedoeld wordt diefstal van bijvoorbeeld werkgever, collega's of zakelijke relaties. Dit kan ook privé-eigendom betreffen.</i></p> <p><i>Diefstal in de privésfeer (niet werkgerelateerd) wordt geregistreerd onder <u>categorie i. "ongepaste gedragingen in privésfeer"</u>.</i></p>		
	<p>Fraude</p>	<p>Opzettelijke misleiding in de uitoefening van de functie om een onrechtmatig of onwettig voordeel te verkrijgen.</p> <p>De omschrijving "in de uitoefening van de functie" is toegevoegd om te benadrukken dat het hier gaat om misleiding/fraude in de uitoefening van het ambt c.q. met gebruikmaking van de mogelijkheden die het ambt biedt.</p> <p><i>Naast "in de uitoefening van de functie" kan misleiding voorkomen in de arbeidsrechtelijke relatie tussen werkgever en werknemer. Dan gaat het bijvoorbeeld om het niet volgens de regels registreren van verlofuren of invullen van declaraties. Dit wordt geregistreerd onder <u>categorie H. "Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels"</u></i></p>		

	overig	<p>Bijvoorbeeld afpersing, chantage en oplichting</p> <p><i>Gedragingen moeten in uitoefening van het ambt c.q. met gebruikmaking van de mogelijkheden die het ambt biedt, worden verricht. Geschiedt dit binnen de privésfeer dan valt het onder <u>categorie i. "ongepaste gedragingen in de privésfeer"</u></i></p>	<p>afpersing</p> <p>chantage</p> <p>oplichting</p>	
	Ongewenste / ongeoorloofde nevenwerkzaamheden dan wel het niet melden van nevenwerkzaamheden	<p>Het onterecht niet melden van nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst kunnen raken dan wel het ongeoorloofd verrichten van nevenwerkzaamheden.</p> <p>Enkel de nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst kunnen raken moeten verplicht worden gemeld (zie artikel 55a van het Barp). Het verrichten van nevenwerkzaamheden waarbij sprake is van ontoelaatbare belangenverstremgeling, botsing van belangen en/of die schade kunnen aanbrengen aan het aanzien van het ambt zijn niet toegestaan zonder toestemming. Één en ander is vervat in de notitie Nevenwerkzaamheden 2014.</p> <p>Het kan ook zijn dat de nevenwerkzaamheden onder voorwaarden zijn toegestaan. De schending kan bestaan uit het niet nakomen van de voorwaarden, of het (blijven) verrichten van nevenwerkzaamheden die verboden zijn.</p>		



**B.**  
**Misbruik positie en  
belangenverstrengeling**

<p>Omkoping (corruptie)</p>	<p>Een gift, dienst of belofte vragen en/of aannemen met als (vermoedelijk) doel om in zijn functie iets te doen of na te laten, al dan niet in strijd met zijn plicht. Zie verder WvS, art. 363.</p> <p>Gift, dienst of belofte dienen ruim opgevat te worden. Onder een betaling kan ook worden verstaan elk ander persoonlijk voordeel anders dan in geldelijke vorm. Elk doen of laten waar een ruil-component (voor wat, hoort wat) tegenover staat, kan hieronder begrepen worden. Denk aan doen of laten dat plaatsvindt in ruil voor affectie, respect, prestige, seks, etc.</p>		
<p>Ongeoorloofd aannemen / vragen van geschenken, uitnodigingen etc.</p>	<p>Het onterecht niet melden van geschenken en uitnodigingen en/of het aannemen van geschenken boven de vijftig euro en/of het zich op ongepaste wijze laten fêteren.  Zie ook art. 55c van het Barp</p> <p>De kerntaak van de politie is te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven. Om binnen dit taakveld zuiver te kunnen handelen, mag de onafhankelijkheid van de politie niet in het geding komen. elke schijn van beïnvloeding moet worden voorkomen. Vandaar de algemene regel dat een medewerker nooit geschenken mag aannemen. Uitzonderingen hierop worden genoemd in de Notitie Omgaan met Geschenken van 17 november 2017.</p>		
<p>Bevoordeling derden</p>	<p>Oneigenlijke bevoordeling van vrienden, kennissen en familie.</p>		

<p>Misbruik van bedrijfsidentiteit</p>	<p>De (fysieke, karakteristieke kenmerken van de) bedrijfs-identiteit inzetten voor het verkrijgen van persoonlijk voordeel of om iemand te bewegen iets te doen of toe te laten. Het gaat bijvoorbeeld om misbruik van legitimatiebewijs, bedrijfskleding, zakelijk briefpapier of zakelijk e-mailadres, herkenbare dienstauto.</p> <p>Het gaat hierbij om misbruik met het oogmerk om in privé situaties voordeel te halen door (subtiel) kenbaar te maken bij de politie werkzaam te zijn (denk aan het laten seponeren van een bekeuring, tonen legitimatiebewijs voor voorkeursbehandeling)</p>	<p>Misbruik politie mailadres misbruik politie briefpapier misbruik politie-legitimatiebewijs</p>
<p>Ongeoorloofd afwijken van uitgangspunten voor inkoop, inhuur en uitbesteding</p>	<p>Bijvoorbeeld ongeoorloofde beïnvloeding/belangenverstrengeling bij inkoop, inhuur en aanbesteding of meer specifiek bij externe arbeid (zoals ongeoorloofde draaideurconstructies).</p>	
<p>Misbruik macht en positie intern</p>	<p>Het op oneigenlijke wijze inzetten van rang, functie, positie, kennis, macht of invloed om intern medewerkers te bewegen tot het doen of laten van iets en/of om besluitvorming op oneigenlijke gronden te beïnvloeden</p>	
<p>Misbruik macht en positie extern</p>	<p>Het op oneigenlijke wijze inzetten van rang, functie, positie, kennis, macht of invloed om externen te bewegen tot het doen of laten van iets</p>	

**C.  
Informatie & Inlichtingen  
Lekken, misbruiken en/of  
achterhouden van informatie**

Lekken van informatie uit lopende onderzoeken	Het met opzet laten uitlekken of verwijtbaar laten uitlekken van vertrouwelijke informatie uit lopende onderzoeken aan onbevoegde derden. De geheimhoudingsplicht van vertrouwelijke informatie is vastgelegd in artikel 125a, derde lid van de Ambtenarenwet.	lekken info aan criminelen lekken info aan vrienden/familie lekken info aan pers/bedrijven	
Lekken van informatie uit bestanden	Het met opzet laten uitlekken of verwijtbaar laten uitlekken van vertrouwelijke informatie uit bestanden aan onbevoegde derden. De geheimhoudingsplicht van vertrouwelijke informatie is vastgelegd in artikel 125a, derde lid van de Ambtenarenwet.	lekken info aan criminelen lekken info aan vrienden/familie lekken info aan pers/bedrijven	
Misbruiken van informatie dan wel informatiesystemen	Het misbruik maken van informatie ten voordele van de eigen persoon of derden, of ten nadele van derden.  Hieronder wordt ook verstaan het zogenaamde 'raadplegen van de politiesystemen voor privédoeleinden'. Oftewel het raadplegen van politie-interne informatiesystemen, het gebruiken of verwerken van de daarin opgeslagen informatie voor elk ander doel dan waarvoor die informatie bestemd, opgeslagen en verwerkt is.	Raadplegen voor privédoeleinden	
Ongeautoriseerde toegang tot het bedrijfssysteem	Het gebruik maken van het bedrijfssysteem zonder daarvoor geautoriseerd te zijn. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik maken van het account van derden.	ongeautoriseerde toegang tot bedrijfsinformatiesystemen een onbevoegde derde toegang verschaffen tot politiesystemen	

	<p>Het tegenover het bevoegd gezag verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie in interne procedures</p>	<p>Het verzwijgen, wijzigen of vervalsen van relevantie informatie bij bedrijfsinterne procedures. Denk bijvoorbeeld aan het doen van onjuiste of onvolledige opgaven in een selectieprocedure.</p> <p>Het niet naar waarheid en/of niet transparant zijn in gevraagde verantwoordingen.</p>	<p>verzwijgen gegevens bij selectieprocedure</p> <p>Niet naar waarheid c.q. niet transparant verklaren</p>	
<p><b>D.</b></p> <p><b>ongepaste communicatie (in diensttijd)</b></p>	<p>Ongepaste meningsuitingen</p>	<p>Openbaren van in relatie tot de functie ongewenste/ongepaste gedachten en gevoelens conform omschrijving in Ambtenarenwet.</p> <p>Het grondrecht van de vrijheid van meningsuiting is in artikel 125a, eerste lid, van de Ambtenarenwet ingeperkt. Deze inperking staat in relatie tot het ambtelijk functioneren. Naarmate de meningsuiting verder van de functie afstaat, is de vrijheid groter. Alvorens een straf wordt opgelegd, moet dit conform art. 80 van het Barp worden getoetst bij de AGFA.</p>		
	<p>Ongepaste externe zakelijke contacten/communicatie</p>	<p>Betreft externe contacten die werkgerelateerd zijn. Bijvoorbeeld contacten met media of Kamerleden in afwijking van de geldende regels.</p>		
	<p>Ongeoorloofde inzet van opsporingsmethoden en/of dwangmiddelen</p>	<p>Het inzetten van bepaalde opsporingsmethoden en/of dwangmiddelen zonder de daarvoor vereiste officiële goedkeuring of zonder enige gegronde noodzaak.</p>		

<b>E.</b>  <b>misbruik bevoegdheden</b>	meineed	Het onder eed of belofte verkondigen van een onwaarheid.		
	valsheid in geschrifte	<p>Een geschrift dat bestemd is tot bewijs van enig feit te dienen, valselijk opmaken of vervalsen, met het oogmerk om het als echt en onvervalst te gebruiken of door anderen te doen gebruiken.</p> <p>Definitie sluit aan bij artikel 225 Wetboek van Strafrecht. Het betreft hier gedragingen die in de functieuitoefening zijn begaan.</p> <p><i>Het gaat hier niet om gedragingen die een financieel gewin geven, die vallen onder <u>categorie A. "Financiële schendingen"</u></i></p>	<p>Onjuist relateren in Proces-Verbaal</p> <p>Manipuleren/opzettelijk aanpassen van informatie</p>	
	Ongeoorloofde afgifte van beschikkingen en officiële documenten	Het opzettelijk afgeven van beschikkingen en officiële documenten in afwijking van geldende voorschriften.		
<b>F.</b>  <b>Misbruik gewelds- bevoegdheid (niet</b>	Ongeoorloofd fysiek geweld zonder gebruikmaking van geweldsmiddelen tegen een arrestant/verdachte/burger	Het niet subsidiair en proportioneel toepassen van geweld in de uitoefening van de functie. Hieronder wordt mede begrepen het niet gecertificeerd zijn voor het gebruik van deze vorm van geweld.		
	Ongeoorloofd fysiek geweld met gebruikmaking van geweldsmiddelen (m.u.v. een vuurwapen) tegen een arrestant/verdachte/burger	Het niet subsidiair en proportioneel toepassen van geweld met gebruikmaking van de verstrekte geweldsmiddelen, niet zijnde het vuurwapen, in de uitoefening van de functie. Hieronder wordt mede begrepen het niet gecertificeerd zijn voor het gebruik van deze geweldsmiddelen.		

<p><b>conform Ambtsinstructie)</b></p>	<p>Onrechtmatig gebruik vuurwapen tegen een arrestant/verdachte/burger</p>	<p>Het niet conform de regelgeving gebruik maken van het vuurwapen jegens een derde. Hieronder wordt mede begrepen het niet gecertificeerd zijn voor het gebruik van het vuurwapen.</p> <p><i>Voor het op een onjuiste manier omgaan met het vuurwapen zie <u>categorie H. "Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels"</u></i></p>		
	<p><i>Het onder ogen of toezicht van de politie intreden van de dood (celdode)</i></p>	<p><i>onderzoeken van de doodsoorzaak</i></p>		
	<p>discriminatie intern</p>	<p>Discriminatie is het maken van een ongerechtvaardigd onderscheid (bijvoorbeeld in de vorm van een belediging of het achterstellen van individuen). Het betreft onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, handicap, chronische ziekte of leeftijd.</p> <p>Als het gaat om een discriminerende uitlating moet dit, alvorens een straf wordt opgelegd, worden getoetst bij de AGFA conform artikel 80 van het Barp.</p> <p><i>Discriminatie in de privésfeer (niet werkgerelateerd) wordt geregistreerd onder <u>categorie i. "ongepaste gedragingen in privésfeer"</u></i></p>	<p>Discriminatie van collega</p>	

<p><b>G.</b></p> <p><b>Ongewenste omgangsvormen (in diensttijd)</b></p> <p><b>Zowel intern (ambtenaren onderling) als extern (jegens burgers)</b></p>	<p>discriminatie jegens personen buiten de organisatie</p>	<p>Het tijdens de uitoefening van het ambt discrimineren van personen buiten de organisatie</p> <p><i>Discriminatie in de privésfeer (niet werkgerelateerd) wordt geregistreerd onder categorie i. "ongepaste gedragingen in privésfeer".</i></p>	<p>Discriminatie van burger</p> <p>Discriminatie van verdachte / arrestant</p>	
	<p>seksuele intimidatie / ongewenste seksuele gedraging intern</p>	<p>Ongewenste seksuele benaderingen, verzoeken om seksuele gunsten, ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard op het werk. Het kan gaan om handtastelijkheden of seksistische grappen en opmerkingen. Het hoeft dus niet altijd te gaan om lijfelijk contact. Door seksuele intimidatie worden vaak de werkprestaties van de medewerker aangetast en ontstaat een intimiderende, onaangename of vijandige werkomgeving.</p> <p><i>Seksuele intimidatie in de privésfeer (niet werkgerelateerd) wordt geregistreerd onder categorie i. "ongepaste gedragingen in privésfeer".</i></p>	<p>Seksuele intimidatie</p> <p>Aanranding</p> <p>Verkrachting</p> <p>Kinderporno</p> <p>Ontucht</p> <p>Overig</p>	
	<p>seksuele intimidatie van c.q. ongewenste seksuele gedragingen ten opzichte van personen buiten de organisatie</p>	<p>Ongewenste seksuele benaderingen, verzoeken om seksuele gunsten, ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard in diensttijd jegens een persoon van buiten de organisatie</p> <p><i>Seksuele intimidatie in de privésfeer (niet werkgerelateerd) wordt geregistreerd onder categorie i. "ongepaste gedragingen in privésfeer".</i></p>	<p>Seksuele intimidatie</p> <p>Aanranding</p> <p>Verkrachting</p> <p>Kinderporno</p> <p>Ontucht</p> <p>Overig</p>	

<p>Verbale en/of non-verbale intimidatie cq ongewenste bejegening jegens andere politiemedewerker</p>	<p>Opzettelijk verbaal en/of non-verbaal overschrijden van grenzen, regels of waarden ten koste van een persoon. Voorbeelden zijn schelden, treiteren, grapjes ten koste van iemand, bedreigen, intimideren, onder druk zetten en pesten (negeren en uitsluiten wordt ook als pesten beschouwd). Kenmerk van pesten is dat het frequent voorkomt, vaak gedaan wordt door dezelfde persoon of personen, en gericht is tegen dezelfde persoon of groep personen. De uiting kan ook digitaal zijn.</p> <p><i>Ongewenste bejegening in de privésfeer (niet werkgerelateerd) wordt geregistreerd onder categorie i. "ongepaste gedragingen in privésfeer".</i></p>	<p>Pesten Bedreigen Stalking Uitsluiting</p>	
<p>Verbale en/of non-verbale intimidatie cq ongewenste bejegening jegens burger</p>	<p>Opzettelijk verbaal en/of non-verbaal overschrijden van grenzen, regels of waarden ten koste van een persoon. Voorbeelden zijn schelden, treiteren, grapjes ten koste van iemand, bedreigen, intimideren, onder druk zetten en pesten (negeren en uitsluiten wordt ook als pesten beschouwd). Kenmerk van pesten is dat het frequent voorkomt, vaak gedaan wordt door dezelfde persoon of personen, en gericht is tegen dezelfde persoon of groep personen. De uiting kan ook digitaal zijn.</p> <p><i>Ongewenste bejegening in de privésfeer (niet werkgerelateerd) wordt geregistreerd onder categorie i. "ongepaste gedragingen in privésfeer".</i></p>	<p>Pesten Bedreigen Stalking Uitsluiting</p>	



Fysieke agressie en geweld	<p>In een werkgerelateerde situatie een of meerdere personen gewelddadig benaderen en/of het daarbij vernielen van eigendommen.</p> <p>Omvat onder andere (fysiek) lastig vallen/bedreigen, slaan, schoppen, spugen.</p>		
Niet toegestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen/voorzieningen	<p>Het-ongoorloofd gebruikmaken van bedrijfsmiddelen en/of -voorzieningen voor privédoeleinden.</p> <p>Voorbeelden van bedrijfsmiddelen: computer, laptop, tablet, smartphone, kantoorartikelen, print- en kopieerapparatuur, dienstauto, tankpas. Met alle mogelijke aan deze middelen verbonden voorzieningen.</p>	<p>ongoorloofd privégebruik dienstauto</p> <p>Veelvuldig bellen met de diensttelefoon voor privégebruik</p>	
Ongoorloofd werkverzuim	<p>Het-niet naleven van afspraken over werkuren of verlofuren.</p> <p>Bijvoorbeeld ongoorloofde afwezigheid en misbruik van ziekteverlof, of structureel te laat komen/te vroeg weggaan.</p>		
Niet volgen van de procedures	<p>Het niet naleven van procedures of voorschriften waardoor een goede taakvervulling van de organisatie in gevaar kan komen.</p> <p>Bijvoorbeeld het niet naleven van interne protocollen.</p>	<p>handelen in strijd met brancherichtlijn</p> <p>weigeren dienstopdracht</p> <p>onzorgvuldige omgang vuurwapen (bijv. Niet in kluis opbergen)</p>	

**H.**  
**Misbruik bedrijfs-  
middelen en over-  
treding interne regels**

Slordig omgaan met bedrijfsmiddelen	<p>Het op zodanige wijze (meer dan incidenteel) omgaan met bedrijfsmiddelen dat deze beschadigd raken of zoekraken, of dat de levensduur ernstig wordt bekort.  Kan om elk bedrijfsmiddel gaan. Bijvoorbeeld het onzorgvuldig omgaan met dienstauto's.  Hieronder valt ook onzorgvuldig omgaan met informatiedragers. Voorbeelden hiervan: het zonder toestemming naar elders meenemen van zakelijke informatie, het – in strijd met de voorschriften – gebruik maken van onbeveiligde usb-sticks of cd-roms, gebruik maken van onveilige transportmiddelen, onbeheerd achterlaten van informatiedragers etc.</p>		
Fysieke agressie en geweld	<p>Gebruik van alcohol of drugs in de uitoefening van de functie of op een zodanige wijze dat het de uitoefening van de functie of het aanzien van het ambt kan schaden.  Gedurende de werktijd mogen ambtenaren geen alcohol of drugs gebruiken, bij zich hebben of bewaren. Ook kan er sprake zijn van misbruik als de ambtenaar onder invloed op het werk verschijnt of op een aan het werk gerelateerde (openbare) gelegenheid onder invloed verschijnt.</p> <p><i>Gebruik gedurende privétijd valt onder <u>categorie i. "ongepaste gedragingen in privésfeer"</u>.</i></p>		
Overtreding regels van de opleiding	<p>Zich opzettelijk niet houden aan de bestaande procedures m.b.t. het onderwijs en de te leveren prestaties, zoals bijvoorbeeld het plegen van plagiaat.</p>	Plagiaat	
Kwetsbaarheden		Loonbeslag	

	overig misbruik bedrijfsmiddelen / interne regels	Overige vormen van misbruik bedrijfsmiddelen dan wel overtreding van interne regels, zoals: Tekort schieten in dienstverlening / nalatigheid Niet nakomen afspraken met leidinggevende.	Tekortschieten in dienstverlening / nalatigheid  Niet nakomen afspraken	
	Alcohol- of drugsgelateerd strafbaar feit	Het plegen van alcohol- of drugsgelateerde feiten. Bijvoorbeeld openbare dronkenschap, bezit c.q. gebruik (hard)drugs, drugshandel, hennepkwekerij.	Rijden onder invloed  bezit verdovende middelen  gebruik verdovende middelen  handel/invoer/verkoop verdovende middelen  openbare dronkenschap	
	Ongewenste omgangsvormen	Zoals discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld. Dit kan ook huiselijk geweld betreffen.	huiselijk geweld  discriminatie  bedreiging  seksuele intimidatie / ongewenste seksuele gedraging  mishandeling	

<b>i.</b>  <b>ongepaste gedragingen in privésfeer</b>	Andere misdrijven en overtredingen	Zoals diefstal, fraude, oplichting, en andere misdrijven en overtredingen in relatie tot de functie of het aanzien van het ambt. Het gaat hier primair om strafbare feiten in privé-tijd die in relatie staan tot de functie of het aanzien van het ambt. Bij organisaties werkzaam in de strafrechtketen, zoals de politie, zal in het algemeen relatief snel worden aangenomen dat sprake van een dergelijke relatie is.	Verkeersovertreding zoals snelheidsovertreding of aanrijding  Verkeersmisdrijven zoals gevaarlijk rijgedrag of verlaten plaats ongeval  Kinderporno  Diefstal/verduistering/heling  Aanranding/verkrachting  Fraude	
	Ongewenste privécontacten	Betreft ongewenste contacten buiten het werk. Het gaat om het onderhouden van contacten in de privésfeer met personen waarvan bekend is dat zij structureel normen en wetten overtreden, waardoor de goede functievervulling en/of het vertrouwen in het ambt en aanzien van de overheid kan worden geschaad. Dit geldt eveneens voor het lidmaatschap van verenigingen of de deelname aan groeperingen met een slechte reputatie die regelmatig in opspraak zijn wegens bijvoorbeeld criminaliteit en vandalisme, ook als die vereniging of groepering op zichzelf niet verboden is.		
<b>J.</b>  <b>Misstanden volgens de klokkenluidersregeling</b>  <i>Er is sprake van een</i>	Schending van een wettelijk voorschrift			
	Een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen en/of de aantasting van het milieu			

***Er is sprake van een  
misstand voor zover  
het maatschappelijk  
belang in geding is***

Het laten ontstaan van een gevaar  
voor het goed functioneren van de  
openbare dienst of een onderneming

Aan het laten ontstaan gaat een onbehoorlijke wijze  
van handelen of nalaten vooraf.