

Instructie instellen lijnonderzoek

Definities

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

Zaken die alleen het functioneren betreffen vallen hier niet onder. Daar zijn andere instrumenten voor. Een lijnonderzoek is verder eenvoudig van aard wat wil zeggen dat er slechts eenvoudige onderzoekshandelingen uitgevoerd hoeven te worden

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

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

Criteria voor instellen van een lijnonderzoek

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

Instructie voor het instellen van een lijnonderzoek

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Doorontwikkeling en verbinding
Datum: maandag 28 maart 2022 13:23:18
Bijlagen: [image001.png](#)

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zondag 9 januari 2022 12:07
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e
 <5.1.2.e@politie.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e@politie.nl
Onderwerp: RE: Doorontwikkeling en verbinding

Ha 5.1.2.e
 Een mooi voorstel; ik kijk er naar uit!
 Groeten,
 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 7 januari 2022 10:09
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e
 <5.1.2.e@politie.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e
 <5.1.2.e@politie.nl>
Onderwerp: Doorontwikkeling en verbinding

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Allereerst de allerbeste wensen.

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

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

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

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

Alvast bedankt,

5.1.2.e
5.1.2.e

06 - 5.1.2.e of 088-5.1.2.i (algemeen nummer VIK)
 Werkdagen: ma, di, wo en do

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

 Instagram :



Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: Leeuwen, Gerda van (G.)

Verzonden: vrijdag 17 december 2021 13:30

Aan: <[redacted]> <[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl); [redacted]
<[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl); [redacted] <[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl); [redacted]
<[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl); [redacted] <[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl);
Schouwenaar, Frederiek (F.J.) <[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl); [redacted]
<[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl); [redacted] <[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

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

Ha [redacted]

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

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

Hartelijke groet,

Gerda

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

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

Aan: [redacted] <[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl), Leeuwen, Gerda van (G.)
<[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl), [redacted] <[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl), [redacted]
<[redacted]> [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

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

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

Goedemorgen allen,

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

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Politie | ZWB | VIK

Ringbaan-West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

M: 06^{5.1.2.e} | E: ^{5.1.2.e} [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl) | I: [VIK intranetpagina](#)

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: effectmeting campagne zwb
Datum: dinsdag 29 maart 2022 08:53:32
Bijlagen: [Trendanalyses_RM_ZWB.HTML](#)
[Trendanalyses_RM_ZWB.PDF](#)

Ter info

5.1.2.e Deze bijlagen graag opslaan onder de campagne privébevraging

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zaterdag 12 maart 2022 11:24
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e> @politie.nl; 5.1.2.e
 <5.1.2.e> @politie.nl
Onderwerp: FW: effectmeting campagne zwb

Graag op agenda Preventie-overleg om inhoud en vervolg te bespreken.
Bedankt alvast.

Gr 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 3 maart 2022 14:01
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl
Onderwerp: FW: effectmeting campagne zwb

De presentatie van 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 3 maart 2022 14:00
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e> @politie.nl
Onderwerp: effectmeting campagne zwb

Hi 5.1.2.e

Aangesloten de eerste effectmeting. We gaan de komende tijd uitgebreider hiernaar kijken en de aanbevelingen onderaan ook opvolgen.
Ik hou je op de hoogte.

Documenten eerst naar je computer opslaan voor je ze opent. Anders gaat de html het niet doen.
Als jullie vragen hebben weet je me te vinden ☺.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Politie | PDC| Sector Informatie Beveiliging i.o.

Odijkerweg 25, 3972 NE Driebergen
 Postbus 238, 3970 AE Driebergen
 E: 5.1.2.e @politie.nl
 T +31 (0)6 5.1.2.e

Werkdagen: maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 2 maart 2022 09:22

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

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

Onderwerp: resultaten

Hoi 5.1.2.e

Hoe gaat het met je?

Ben je in de gelegenheid mij de resultaten te mailen mbt het beperkte onderzoek omtrent privebevragingen. Uiteraard gaan we daar zeer prudent mee om zoals besproken in ons overleg. Ik hoor graag van je,

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Politie | ZWB | VIK

Ringbaan-West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

M: 06-5.1.2.e | E: 5.1.2.e@politie.nl | I: [VIK intranetpagina](#)

Rapportage WhatsApp onregelmatigheden

VIK KS

5.12 e

Adviseur VIK Korpsstaf

Status: Vertrouwelijk

31 maart 2022

© Politie, all rights reserved.

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

Inhoudsopgave

Inleiding	p. 4
1. Onderzoekmethode	p. 4
2. Resultaten	p. 5
3. Bijvangst	p. 5
4. Groepsapp/individueel gebruik	p. 6
5. Maatregelen	p. 6
6. Beleid en preventie	p. 7
7. Procedure instant messaging en uitlezen telefoon	p. 7
8. AGFA Commissie Politie	p. 8
9. Resumerend	p. 9

Inleiding

Vanuit het oogpunt van de actuele maatschappelijke ontwikkelingen rondom WhatsApp gebruik en een aantal recente mediaberichten heeft de Korpschef verzocht om de huidige stand van zaken omtrent de aard en omvang van het WhatsApp-gebruik, die geleid hebben tot VIK-waardige onderzoeken, in kaart te brengen.

Qua volume is het WhatsApp gebruik veruit het grootst, maar er zijn ook andere *instant messaging apps* (bijv. Black Berry Messenger, Signal) die, indien relevant, in deze rapportage zijn meegenomen.

1. Onderzoekmethode

De onderzoeksperiode beslaat de periode 1 januari 2020 t/m 31 december 2021, om een zo representatief mogelijk beeld te kunnen genereren.

Omdat de onderzoeken in de VIK omgeving in deze periode onvoldoende en niet eenduidig geregistreerd zijn in Delta¹, is het niet mogelijk gebleken om op een snelle, eenvoudige manier de systemen te bevragen om op die wijze de relevante data te genereren. Daarom is er voor gekozen om een vragenlijst door de dertien VIK's te laten beantwoorden over procedures, aantallen en typen onderzoeken, casuïstiek, preventie en maatregelen. De informatie die hieruit is gekomen is in een aantal matrices verwerkt, die als basis voor deze rapportage hebben gediend.

In de vragenlijst is gevraagd naar aantallen oriënterende-, disciplinaire-, strafrechtelijke- en lijnonderzoeken die bekend zijn bij de VIK eenheden.

Het lijkt er op dat het aantal lijnonderzoeken groter zou moeten zijn, gezien het geringe aantal (5) lijnonderzoeken dat bekend is, in relatie tot dit onderwerp.

In een aantal gevallen kan een zaak (casus) meerdere onderzoeken betreffen, omdat er, bijvoorbeeld eerst een oriënterend onderzoek gedaan wordt, wat later disciplinair (en/of strafrechtelijk) kan worden. Ook kan het voorkomen dat het WhatsApp-verkeer een bijvangst is gebleken in, bijvoorbeeld, een strafzaak naar lekken. Ook dan blijkt dat er in de eenheden verschillend wordt geregistreerd. Indien bekend, zijn deze dubbelingen er uit gefilterd en in de eindresultaten voor deze rapportage meegenomen. In een klein aantal gevallen betreft het een gedraging uitgevoerd op een privé telefoon, maar in dit onderzoek kon, vanwege de gebrekkige wijze van registratie, hier geen diepteanalyse op worden gedaan.²

De reikwijdte van de term instant messaging (IM) is zoals aangegeven groter dan alleen WhatsApp. Naast de bekende instant messaging apps, zoals Signal, Blackberry Messenger, is er ook een *direct mail* (DM, dus 1 op 1 verkeer), wat een functionaliteit is in allerlei (andere) social media apps. Deze dm-

¹ Delta is het landelijke registratiesysteem voor VIK en een verbetertraject voor de registraties is in 2022 reeds ingezet. Naast gebrekkige registratie zijn ook de labeling en beschrijvingen van de gedragingen onvoldoende gebleken waardoor er via de zoekfunctie nauwelijks relevante info kon worden gevonden.

² Aantallen en verhouding gebruik diensttelefoon en privételefoon kon niet worden vastgesteld.

functionaliteit komt ook voor in Twitter, Facebook, Snapchat, Instagram, ed. Als de casus een 'instant messaging' karakter heeft (dus, bijvoorbeeld een privégesprek in Facebook) dan is deze (indien bekend en/of gedetecteerd) meegenomen in deze analyse.

2. Resultaten

In de onderzoeksperiode zijn er 48 disciplinaire-, 15 strafrechtelijke- en 6 oriënterende onderzoeken gestart waarbij instant messaging een prominente rol heeft gespeeld.³

In deze periode zijn in Delta 5 lijnonderzoeken geregistreerd en deze lijnonderzoeken (-zaken, -afdoeningen) die niet bekend zijn gemaakt bij een VIK worden om die reden niet geregistreerd, waardoor er ten aanzien van de lijnonderzoeken sprake is van een *dark number*. Dit wordt door meerdere VIK collega's bevestigd.

Omdat een zaak meerdere onderzoeken kan bevatten en er in twee gevallen een onderzoek naar een andere eenheid is overgedragen, kun je na veredeling stellen dat het totaal aantal casussen die de afgelopen twee jaar verband hebben gehouden met instant messaging **61** is.

Het totaal aantal betrokkenen is 268. Het aantal betrokkenen is groter dan het aantal onderzoeken omdat in een onderzoek doorgaans meerdere personen betrokken zijn; zo zitten er, bijvoorbeeld, in een groepsapp meerdere personen, wat het grotere aantal betrokkenen verklaart.

De gedragingen die de onderzoeken laten zien, zijn zeer divers: seksueel getinte opmerkingen, ongewenste omgangsvormen, discriminatie, laster/smaad, racisme, intimidatie, bedreiging, delen van (kinder-)porno, stalking, ongewenste uitingen over drugsgebruik, contact met een crimineel, lekken van informatie, enz.

Het totaal aantal gedragingen is meer dan het aantal zaken, want in diverse gevallen is er sprake van een cumulatie van gedragingen.

Gegroepeerd zien deze gedragingen er als volgt uit:

- Seksueel gerelateerd (o.a. seksueel getinte opmerkingen, delen van (kinder)porno): 54%
- Lekken van informatie: 16%.
- Ongepaste uitingen over bijvoorbeeld drugs, collega's, leidinggevende: 13%.
- Discriminerende en racistische uitingen: 9%
- Bedreigingen/intimidatie: 5%.

3. Bijvangst

Het kan voorkomen dat een instant messaging onderzoek voortkomt uit een ander, reeds gestart, onderzoek; de zogenaamde *bijvangst*. In de vragenlijst naar de VIK's is hier specifiek naar gevraagd. Van de 61 casussen zijn er 18 als bijvangst te duiden, dus **bijna 30%**. Dus voor deze onderzoeken geldt dat (informatie uit) instant messaging niet de aanleiding is geweest van het onderzoek, maar wel onderdeel ervan tijdens het oorspronkelijke onderzoek. Deze 18 zaken zijn dus een spin-off van andere onderzoeken.

Andersom kan echter ook: zo is er een voorbeeld dat een WhatsApp onderzoek ook weer nieuwe onderzoeken heeft geïnitieerd.

³ Inmiddels zijn er onlangs twee zaken in de media geweest, maar deze gingen over 2022 en hier dus buiten beschouwing gelaten

4. Groepsapp/individueel gebruik

Van het totaal aantal zaken (61) zijn er 10 een zgn. groepsapp⁴. In twee gevallen ging het om een groepsapp van studenten.

Deze zaken zijn over het algemeen inhoudelijk minder divers: in de meeste gevallen gaat het over discriminatie en/of racistische uitingen, al of niet gecombineerd met seksuele uitlatingen en pornografische afbeeldingen.

Individueel (1 op 1 berichten) zijn er 51 onderzoeken geteld in de onderhavige periode. De inhoud loopt uiteen, maar de seksueel getinte gedragingen voeren de boventoon, waarbij WhatsApp de meest gebruikte app is.

In 10 onderzoeken was er sprake van een afhankelijkheidsrelatie (leidinggevende-ondergeschikte); waaronder twee gevallen betrof het een studentbegeleider.

In 6 onderzoeken waren de betrokkenen studenten van de Politieacademie.

Ook zijn er daarnaast 3 stalking zaken geconstateerd in deze periode.

5. Maatregelen

In verband met deze rapportage is aan AZ gevraagd om de maatregelen (en/of afdoeningen) aan te geven. Ook in dit geval is de registratie ten aanzien van maatregelen in verband met plichtsverzuim, aangaande IM gebruik, in de onderzoeksperiode onvoldoende gebleken om de exacte cijfers weer te kunnen geven. Vervolgens zijn de VIK eenheden verzocht om deze informatie, waar mogelijk, aan te vullen met als doel om dit beeld te versterken.

Ondanks deze onvolkomenheid is daar waar mogelijk toch een beeld te schetsen.

Vanwege het casuïstische karakter is geconstateerd dat er een variëteit aan maatregelen (afdoeningen) zijn. Daarnaast, omdat er in een casus meerdere factoren kunnen meespelen, kan het voorkomen dat een maatregel (ook), in meer of mindere mate, op een andere gedraging gericht was. Tevens kunnen er meerdere (bijzondere) maatregelen per betrokkene worden opgelegd (bijv. overplaatsing, gecombineerd met inhouden verlof).

Daarnaast is niet duidelijk geworden *hoe* de adviezen van AZ over deze maatregelen tot stand zijn gekomen. Hadden deze, bijvoorbeeld, betrekking op de hoofdzaak (ihkv bijvangst), of louter op het instant messaging gedrag, of een combinatie?

Ook zijn een aantal onderzoeken nog in behandeling (12), waardoor er nog niets over de uitkomst vermeld kan worden.

Vanuit de aangeleverde informatie zijn er 14 verschillende afdoeningen c.q. maatregelen vastgesteld.

Qua maatregelen is gebleken dat strafontslag het vaakst voor komt. In de afgelopen 2 jaar is dit 15 keer opgelegd, in relatie tot instant messaging. Hierbij dient aangetekend te worden dat in de meeste gevallen het ontslag een gedraging in **de hoofdzaak** betrof (lekkers, computervredebreuk, drugshandel). Instant messaging was in deze zaken vooral *het middel*. Het ging, bijvoorbeeld, om een ernstige bedreiging via WhatsApp, of misbruik van de systemen waarbij de informatie via IM werd doorgegeven.

De bijzondere maatregel: *'een bijdrage, presentatie aan het team in het kader van moreel besef'* werd 12 keer opgedragen, maar dit betreft 1 onderzoek met 12 betrokkenen in dezelfde app groep.

Andere voorbeelden van deze variëteit aan opgelegde maatregelen/afdoeningen die in mindere aantallen geconstateerd zijn: lijngesprek/berisping, loonschaal/functie terug, overplaatsing, inhouding verlof,

⁴ De in de media bekende Horst/Peel groepsapp zaak is hier buiten beschouwing gelaten, want deze speelde zich af in 2019, dus buiten de scope van deze rapportage.

leiderschapsgesprek, strafrechtelijke transactie, ontslag op eigen verzoek, functioneringstraject, voorwaardelijk ontslag, inhouden salaris, verbod sollicitatie voor bepaalde tijd en buitengewoon verlof.

6. Beleid en preventie

Sinds oktober 2021 is er op intranet een richtlijn gepubliceerd over het gebruik van instant messaging apps: "Richtlijn gebruik apps. Veilig en digitaal samenwerken, zo kan het." Op p. 2 wordt hierin specifiek gewezen op grensoverschrijdend gedrag: *"Blijf altijd professioneel communiceren! Lijkt (of is) er sprake van grensoverschrijdend gedrag zoals pesten, discriminatie en ongewenst (seksueel) gedrag, spreek elkaar dan aan of bespreek het met jouw leidinggevende. Lees er meer over in de beroepscode"*. Tijdens de beëdiging krijgt elke nieuwe medewerker een exemplaar van de beroepscode, waarin gewezen wordt op de te verwachte gedragingen als politieambtenaar, waaronder het gedrag in vrije tijd of het gebruik van dienstmiddelen.

Daarnaast wordt er bij het uitreiken van de diensttelefoon in het bijgeleverde formulier met richtlijnen gewezen (en ondertekent door de ontvanger) op het juiste gebruik er van.⁵

Naast deze 3 algemene, eenduidige, methoden om als politieambtenaar te (kunnen) weten wat er van je verwacht wordt, is er in de uitvraag aan de dertien VIK's de volgende vraag gesteld: *"Zijn er (buiten de berichtgevingen op intranet over dit onderwerp) preventieve maatregelen genomen rond het gebruik van instant messaging?"*

Bij de meeste VIK eenheden wordt het gebruik van social media aan de orde gesteld in:

- voorlichtingsbijeenkomsten
- bewustwordingssessies
- dilemmatrainingen
- moreel beraad
- R&O gesprekken
- themadagen
- preventiesessies

7. Procedure instant messaging en inname en uitlezen telefoon

In de vragenlijst aan de VIK's is gevraagd of er een procedure is voor het doen van onderzoek in verband met instant messaging. In zijn algemeenheid geven de VIK's aan dat er geen specifieke procedure is voor instant messaging, maar worden uiteraard wel de algemene procedures voor VIK onderzoeken gehanteerd.

Er wordt onderscheid gemaakt in onderzoek aan het 1) *device* en in de 2) *app*. Verder kan er een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds strafrechtelijke- en disciplinaire onderzoeken en anderzijds tussen werk- en privételefoons.

Door de eenheden wordt aangegeven dat er hierover in het bestuursrecht nog geen jurisprudentie is; met als gevolg dat dezelfde eisen/waarborgen worden gehanteerd bij het uitlezen van een (dienst)gsm in het bestuursrecht als in het strafrecht. Dat wil zeggen: het bevoegd gezag bepaalt wat er van de in beslag genomen telefoon mag worden uitgelezen. Zo wordt door de eenheden aangegeven dat (bijvoorbeeld) de email niet wordt gelezen en de foto's niet worden bekeken als dat niet nodig is voor het onderzoek. Deze beperking richt zich dus tot het doel/noodzaak van het onderzoek, waarbij proportionaliteit en subsidiariteit in acht worden genomen.

Dat geldt ook voor de chatgesprekken in een app zoals WhatsApp. De proportionaliteit en subsidiariteit zorgen er voor dat chatgesprekken en andere informatie in de app, die niet relevant zijn voor het onderzoek, niet worden gelezen.

⁵ Dit geldt ook voor de uitgereikte laptop en andere middelen.

Zoals aangegeven geven de meeste VIK eenheden aan dat in dit verband proportionaliteit en subsidiariteit leidend is: onderzoek aan een telefoon is een ingrijpend middel en komt pas in beeld als het gewenste doel niet op een andere wijze kan worden bereikt en bovendien wordt alleen dat deel van het toestel (en app) onderzocht wat noodzakelijk is.

In een schema ziet dit er als volgt uit:

Inname (bestuursrecht) / inbeslagname (strafrecht)

	Dienstelefoon	Privételefoon
Strafrecht	Inbeslagname / onvrijwillig	Inbeslagname / onvrijwillig
Disciplinair	Verplicht / onvrijwillig	vrijwillig

Toegang: Wachtwoord / pincode / reset

	Dienstelefoon	Privételefoon
Strafrecht	Via FDO / medewerking / vingerafdruk onder dwang	medewerking / vingerafdruk onder dwang
Disciplinair	Via FDO / medewerking	vrijwillig

8. AGFA Commissie Politie

Op de website www.agfacommissies.nl is vermeld: “Wilt u als werkgever in de sector Rijk, Politie of Defensie een disciplinaire straf opleggen aan een ambtenaar voor zijn of haar gebruik van zijn vrijheid van meningsuiting, vereniging, vergadering of betoging? Voordat u die disciplinaire straf oplegt, bent u verplicht om daarover advies in te winnen bij een commissie. ... voor de sector Politie is dat de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening politieambtenaren (AGFA Politie).”⁶

Er zijn in totaal 17 registraties op deze website te zien waar een politie casus aan de commissie werd voorgelegd voor een advies voor een eventuele disciplinaire straf.

Navraag bij AZ heeft geleerd dat de verplichting om een advies in te winnen bij de AGFA Politie commissie in het geval van het opleggen van een disciplinaire straf aan een politieambtenaar voor zijn of haar gebruik van zijn vrijheid van meningsuiting *nog in ontwikkeling is*. Zo is bijvoorbeeld nog niet volledig uitgekristalliseerd *welke* zaken aan de commissie moeten worden voorgelegd en op dit moment worden hieromtrent overleggen gevoerd. Zo is het, alleen al om praktische redenen, niet wenselijk om *ieder* bij de overheid of de nationale politie waar WhatsApp bij betrokken is, hoe klein ook, aan deze commissie voor te leggen.

Een andere reden hiervoor wordt ook door AZ aangedragen: de zaken zijn zeer divers en in de praktijk komt het regelmatig voor dat de kwestie, die ter advies aan de commissie wordt voorgedragen, in vele gevallen ‘slechts’ een onderdeel is van een veel uitgebreidere casus. Het is nog niet duidelijk hoe hiermee moet worden omgegaan.

Ook werd aangegeven dat de AGFA commissie niet op vaste tijdstippen bij elkaar komt, wat tot vertraging kan leiden, wat niet bevorderlijk is voor het proces en de betrokkenen.

Dit verklaart het geringe aantal wat tot dusverre aan de AGFA commissie is voorgedragen voor advies. AZ gaf wel aan dat de wil er wel degelijk is om dit in de toekomst te verbeteren.

⁶ <https://www.agfacommissies.nl/agfa-politie/>

9. Resumerend

Uit het onderzoek naar de aard en omvang naar instant messaging is gebleken dat in de onderzoeksperiode er 61 VIK onderzoeken zijn geweest.

Hierbij dient vermeld te worden dat er binnen de VIK omgeving (nog) niet eenduidig geregistreerd wordt, en is er enige discrepantie in de registraties tussen de VIK's en AZ, althans in de onderzoeksperiode. Tevens dient vermeld te worden dat in het registratiesysteem Delta niet geregistreerd wordt dat het (specifiek) over "instant messaging" gaat; er wordt geen codering over dit onderwerp gebruikt. Dit is alleen handmatig te achterhalen (o.a. door vragenlijsten naar de VIK's te sturen), wat arbeidsintensief is en tijd vergt.

Het is te adviseren om een codering te gebruiken bij de registratie als instant messaging een prominente rol vervult in het onderhavige onderzoek, zodat in de toekomst deze data eenvoudiger te achterhalen is. Door de wijze waarop er geregistreerd is, kan niet met zekerheid gesteld worden dat *alle* instant messaging zaken (thans 61) in de VIK onderzoeken in deze rapportage zijn opgenomen.

Ten aanzien van lijnonderzoeken kan gesteld worden dat leidinggevenden niet altijd bij VIK bekend maken dat er een lijnonderzoek heeft plaatsgevonden, wat het dark number verklaart in het aantal lijnonderzoeken.

Naast een paar opvallende groepsapp onderzoeken is duidelijk geworden dat meer dan de helft een seksuele context heeft.

Daarnaast komen in de groepsapps vooral discriminerende en racistische uitingen voor.

In de individuele gevallen gaat het vooral om (verkeerd toegepaste) omgangsnormen, seksuele uitingen en lekken (of onhandig verstrekken) van informatie.

De maatregelen en afdoeningen zijn divers en zeer casuïstisch, waardoor het te verklaren is waarom deze niet eenduidig zijn toe te passen.

In bijna 30% van de zaken is het onderzoek naar uitlatingen in instant messaging afkomstig uit een ander onderzoek en kan derhalve bijvangst genoemd worden.

Ten aanzien van beleid en preventie kan gesteld worden dat de awareness in de eenheden voldoende aanwezig is. De VIK's geven aan op de hoogte te zijn van de algemene, landelijke, regelingen, zoals de beroepscode en de activiteiten voor studenten en nieuwe collega's en de wijze waarop een telefoontoestel wordt uitgereikt. Op een enkel VIK na, geeft men daarnaast aan dat men doet aan preventietrainingen, dilemmatrainingen, er is aandacht voor dit onderwerp op voorlichtingsbijeenkomsten, het komt uitgebreid voor in een campagne social media, en preventie wordt besproken met lijnverantwoordelijken, enz.

De VIK's hanteren geen aparte procedure omtrent instant messaging maar geven unaniem aan dat de algemene procedure wordt gehanteerd, waar de opdracht van het bevoegde gezag telkens leidend is. Ten aanzien van het onderzoek naar (in) de telefoon geven de meeste VIK's aan dat, naast de toestemming van het bevoegde gezag, de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit hierbij gehanteerd worden.

De verplichting om een advies in te winnen bij de bij de AGFA politie commissie om in het geval van het opleggen van een disciplinaire straf aan een politieambtenaar voor zijn of haar gebruik van zijn vrijheid van meningsuiting werd in de afgelopen periode, is nog in ontwikkeling bij AZ. Dit verklaart het geringe aantal zaken dat tot op heden aan de AGFA commissie is voorgelegd ter advies.

Aanwezig

5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e
, 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e
, 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e
, Erik de Vries,, 5.1.2.e , 5.1.2.e ,
5.1.2.e en 5.1.2.e .

Afwezig

5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , Frans
van Leeuwen, 5.1.2.e , 5.1.2.e

Overleg HSO VIK themadag
Datum 1 april 2022
Tijdstip 09.00-13.00
Locatie Kroonstraat 25, zaal D

1. Opening en vaststellen agenda

De bijeenkomst wordt geopend. Er zijn geen wijzigingen van de agenda.

2. Klachten VIK

Erik de Vries sluit aan voor dit agendapunt.

Het agendapunt gaat om de interne klachtenregeling: wanneer een politieambtenaar een klacht indient tegen een andere politieambtenaar. De Nationale Ombudsman vraagt al drie jaar om duidelijkheid om het thema van interne klachten. Er zijn ook een aantal ontwikkelingen geweest waardoor dhr. De Vries opnieuw een kaderstellende vraag bij de korpsleiding neergelegd: wil men de lijn van de vorige korpschef doorgezet.

Er is besloten dat er geen nieuwe klachtenprocedure wordt ontworpen voor politieambtenaren. Ook is besloten dat VIK het meest aangewezen organisatieonderdeel is voor de intake (en dus niet per se de uitvoering). Hoe dit verder zal worden ingericht en de uitwerking daarvan moet nog worden bepaald. Dhr. De Vries is de regisseur van het "hoe".

Interne klachten worden ook vaak gebruikt voor arbeidsrechtelijke verschillen. VIK zal dan voortaan kijken of iets wel echt een klacht is en zo niet zorgen dat de indiener bij het juiste loket terecht komt.

Dhr. De Vries heeft begrepen dat er onduidelijkheid is over het proces rondom de klachtenregeling, waarbij de hoofden staf niet zijn meegenomen. Hij erkent dat dit inderdaad het geval is. Hij was voornemens om op de inhoud een andere route te bewandelen dan normaal maar had daar meer over moeten communiceren. Er is geen intentie geweest om de hoofden staf buiten spel te zetten, maar het is vooral een stukje onvermogen geweest. Het onderwerp duurt al lang. Met de TC's VIK is dit wel al een aantal jaar geleden besproken, maar niet met de hoofden staf. De hoofden staf zijn beheersmatig wel verantwoordelijk voor VIK.

De hoofden staf hebben herhaaldelijk aangeboden om te helpen en zo processen verder te brengen. Er zijn een hoop ontwikkelingen in het VIK-domein. De heer De Vries geeft aan dat het belangrijk is dat de kwartiermaker en de hoofden staf elkaar in positie brengen en houden. In de nieuwe vergadercyclus van het HSO (tweewekelijks) kan er vaker even kort door dhr. De Vries of mw. 5.1.2.e worden aangesloten om bij te praten. Dhr. De Vries bevestigt dat hij vaker bij het HSO zal aansluiten. Het is de gezamenlijke taak om het politiek-bestuurlijke niveau (met eigen taal en dynamiek) te verbinden met de uitvoeringsrealiteit (met ook een eigen taal en dynamiek).

Hoe de implementatie eruit komt te zien en het voorstel hiertoe zal eerst via het HSO gaan. Mw. 5.1.2.e zal met de TC VIK in gesprek gaan en zorgt dat de uitkomst daarvan weer bij de hoofden staf terecht komt. Dit wordt gezien als oefencasus. Het is lastig om een inschatting te maken van de precieze werklust van deze klachtenregeling. Het gaat waarschijnlijk om 10 klachten per jaar per eenheid die aan de criteria voldoen en die dus daadwerkelijk door VIK dienen te worden opgepakt. Dit zegt niets over het aantal klachten dat in totaal binnenkomt. Er wordt geen nieuwe procedure ontwikkeld, maar volgens hoofden staf zal het per eenheid verschillen of zij het erbij kunnen hebben qua werklust. Het is daarom belangrijk de hoofden staf betrokken te houden; er wordt momenteel aan alle kanten aan VIK getrokken.

Mw. 5.1.2.e geeft aan dat zij heeft begrepen dat er een impactanalyse zal worden uitgevoerd voor het interne klachten gedeelte. De heer De Vries beaamt dit. De hoofden staf moeten hier kritisch op mee lezen.

Niet onder reikwijdte



Gemaakte afspraken:

- De heer De Vries sluit vaker aan bij het HSO.
- Voorstel implementatie nieuwe klachtenregeling inclusief impactanalyse zal de heer De Vries via HSO laten verlopen.

3. Onderzoeken

5.1.2.e sluit aan voor dit agendapunt.

Niet onder reikwijdte



De nieuwe manier van werken heeft twee elementen: 1. Integraliteit van processen versterken, 2. Onderdeel van de pilot Politie in Beweging en daarmee wordt gezocht naar een flexibele arbeidsvorm. De proef is dat er een algemeen directeur komt binnen het SKL en daar al het personeel op wordt geplaatst. Dit onderwerp wordt toegevoegd aan de voorraadagenda en dan zal dhr. De Vries worden uitgenodigd hier meer over te vertellen.

Niet onder reikwijdte



De voorzitter bedankt dhr. De Vries en mw. 5.1.2.e voor hun tijd.

4. Review

Naar aanleiding van het eerste gedeelte van de bijeenkomst wordt verder ingegaan op de rol die de hoofden staf hebben in de herinrichting VIK. De hoofden staf hebben een rol in het bewaken en in de gaten houden van de samenhang van alle processen die er lopen op dit thema. Op de drie thema's waar hoofd staf de verantwoordelijke is vanuit de review (governance, inrichting en landelijke voorziening) moet goed gekeken worden hoe deze constructief verder worden gebracht. Het probleem zit daar vooral in de tijd die een hoofd staf erin kan steken ten opzichte van de andere deelnemers van het thema.

Voor het schrijven van een inrichtingsplan is iemand fulltime nodig (bijvoorbeeld van HRM of PP). Wel is het goed wanneer de hoofden staf de richting geven en de 'piketpaaltjes slaan'. Het belang van een impactanalyse wordt benadrukt en zal onderdeel zijn van inrichting.

Gemaakte afspraken

- Hoofden staf gaan binnen eigen eenheid op zoek naar medewerker met passend profiel voor het verder vormgeven van de opdracht voor inrichting VIK's. HSO wordt opdrachtgever.
- 5.12 e en 5.12 e bereiden opdracht inrichting voor en leggen deze voor in HSO.
- 5.12 e en 5.12 e bereiden te bespreken dilemma's met TC's VIK voor. Komt terug op gezamenlijke bijeenkomst TC's/SH's.
- Hoofden staf gaan binnen eigen eenheid op zoek naar medewerker met passend profiel voor projectleider screening.
- 5.12 e zal bij de volgende thematische bijeenkomst een toelichting geven op de scope van governance.

5. Review

Naar aanleiding van het eerste gedeelte van de bijeenkomst wordt verder ingegaan op de rol die de hoofden staf hebben in de herinrichting VIK. De hoofden staf hebben een rol in het bewaken en in de gaten houden van de samenhang van alle processen die er lopen op dit thema. Op de drie thema's waar hoofd staf de verantwoordelijke is vanuit de review (governance, inrichting en landelijke voorziening) moet goed gekeken worden hoe deze constructief verder worden gebracht. Het probleem zit daar vooral in de tijd die een hoofd staf erin kan steken ten opzichte van de andere deelnemers van het thema.

Voor het schrijven van een inrichtingsplan is iemand fulltime nodig (bijvoorbeeld van HRM of PP). Wel is het goed wanneer de hoofden staf de richting geven en de 'piketpaaltjes slaan'. Het belang van een impactanalyse wordt benadrukt en zal onderdeel zijn van inrichting.

Gemaakte afspraken

- Hoofden staf gaan binnen eigen eenheid op zoek naar medewerker met passend profiel voor het verder vormgeven van de opdracht voor inrichting VIK's. HSO wordt opdrachtgever.
- 5.12 e en 5.12 e bereiden opdracht inrichting voor en leggen deze voor in HSO.
- 5.12 e en 5.12 e bereiden te bespreken dilemma's met TC's VIK voor. Komt terug op gezamenlijke bijeenkomst TC's/SH's.
- Hoofden staf gaan binnen eigen eenheid op zoek naar medewerker met passend profiel voor projectleider screening.
- 5.12 e zal bij de volgende thematische bijeenkomst een toelichting geven op de scope van governance.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

7. Rondvraag en sluiting

Er wordt nog stilgestaan bij [5.1.2.e](#) en het tussenrapport over de landelijke eenheid dat uitkomt.

Interne Memo

TEAMCHEFS VIK

Onderwerp

Besluit Invoering Triage

Organisatieonderdeel

Behandeld door

5.1 2 e

Functie

5.1 2 e implementatie
aanbevelingen review interne
onderzoeken

Telefoon

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

5.1 2 e @politie.nl

Ons kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Uw kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

In afschrift aan

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum

4 april 2022

Bijlage(n)

4

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 definitief is geaccordeerd in de regiegroep van 4 april 2022.

Op basis van het proces dat is 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:

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

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

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

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
4 april 2022

Pagina
2 van 17

Procesbeschrijving triage

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

- er door het VIK een oriënterend onderzoek zal worden ingesteld;
- er door het VIK een disciplinair onderzoek zal worden ingesteld;
- het VIK de melding ter toetsing bij OM zal neerleggen¹. Hierbij kan het volgende onderscheid worden gemaakt:
 - o aangiften (aangiften worden altijd bij het OM neergelegd en hoeven aldus in eerste instantie niet getrieerd te worden);
 - o Gedragingen waarbij er sprake is van een evident strafbaar feit en dusdanig ernstig van aard is dat het strafrechtelijk onderzocht dient te worden;
 - o Gedragingen waarbij er voor een goede weging ook het oordeel van het OM noodzakelijk is.
- er door de lijnchef een lijnonderzoek zal worden ingesteld;
- het feitencomplex dusdanig helder is dat er geen aanvullend onderzoek nodig is en de melding na overleg/afstemming met AZ (jurist) en hoor en wederhoor van de betrokken politiemedewerker kan worden afgehandeld;
- een andere interventie (zie hierboven definitie triage onder punt 6) moet worden gepleegd;
- de melding moet worden doorgezet naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken.

Daarnaast kunnen de volgende omstandigheden aanleiding zijn om te triëren:

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

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

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

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

Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:

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

Bij het triëren wordt een aantal toetsingscriteria gehanteerd. Deze criteria bevatten open normen die enerzijds voldoende richting geven om tot een goede beoordeling te komen. Anderzijds biedt het voldoende ruimte om maatwerk mogelijk te maken, een uitkomst te hebben die persoonlijk is en waarbij o.a. de menselijke maat en leren richtinggevend

¹ Er wordt toegewerkt naar een eenduidige werkwijze; dit vormt onderdeel van de deelopdracht 5c Landelijke afspraken OM.

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
3 van 17

zijn. Artikel 76 Barp is daarbij het vertrekpunt waarbij het vermelde gedrag en/of handelen in de melding wordt getoetst aan de elementen van dit artikel. Daarna volgt toetsing aan onderstaande criteria:

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

Zie voor een uitgebreide beschrijving van de criteria bijlage 2.

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

Werkwijze

Uniforme werkwijze:

1. Er wordt **geen preselectie** uitgevoerd als stap vóórafgaand aan de feitelijke triage. Een preselectie heeft namelijk het risico in zich dat niet transparant en navolgbaar is welke afwegingen zijn gemaakt c.q. waarom een melding niet naar de triage is verwezen. Bovendien is in een preselectie niet geborgd dat alle disciplines betrokken zijn om tot een weloverwogen en integraal oordeel te komen.
2. Er wordt **geen veredeling** van meldingen uitgevoerd. Wat nodig is voor een triage is de naam en locatie waar hij/zij werkt en de context van wat is voorgevallen. Alleen daarop dient een melding zo nodig te worden aangevuld. Als meer informatie vereist is voor beoordeling van de melding (via bijvoorbeeld een oriënterend onderzoek) kan daartoe alleen in de triage worden besloten.
3. In de dossiers wordt in principe **niet geanonimiseerd** gewerkt, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet. Daarbij kan worden gedacht aan onderzoeksbelang, afbreukrisico, betrokkenheid van een externe die niet bekend mag zijn met de naam. In de werkwijze c.q. behandeling van het dossier moet altijd zorgvuldigheid worden betracht en moet het conform de regels van de AVG zijn. Dossiers worden niet per mail verstrekt maar via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor diegenen die toegang moeten hebben. Dit voorkomt dat dossiers ongewild bij andere, niet bevoegde personen terecht komen of onbedoeld kunnen worden ingezien. 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

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
4 van 17

- 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 VIK KS 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.
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 **voorlopige² compliance afspraken** gemaakt.

² Compliance is in ontwikkeling binnen de kwartiermakersorganisatie Integriteit. Bovendien is voorzien dat in de toekomst wordt aangesloten op een nieuw registratiesysteem.

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
5 van 17

Compliance afspraken

Registratie triage:

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 (zie bijlage 3). 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 VIK KS.
- 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 VIK KS.
- Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met **VIK KS** (5.1.21 [redacted] @politie.nl). In het overzicht staat geanonimiseerd:
 - a. de datum van de binnenkomst van een melding;
 - b. de datum triage;
 - c. de datum besluit triage;
 - d. besluit afhandeling;
 - e. de werkvorm triage;
 - f. de deelnemers triage;
 - g. bij wie ligt het mandaat;
 - h. doorlooptijd.

Bijlagen:

1. Definities
2. Criteria t.b.v. de triage
3. Excel registratie triage VIK (tijdelijk)
4. Instructie instellen lijnonderzoek
5. Format aankondiging lijnonderzoek
6. Format hoorgesprek lijnonderzoek
7. Nadere uitwerking procesbeschrijvingen Integriteitsonderzoeken Triage

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
6 van 17

Bijlage 1 - Definities

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

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

Daarnaast kunnen de volgende omstandigheden aanleiding zijn om te triëren:

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

Lijnonderzoek³

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

Zaken die alleen het functioneren betreffen vallen hier niet onder. Daar zijn andere instrumenten voor. Een lijnonderzoek is verder eenvoudig van aard wat wil zeggen dat er slechts eenvoudige onderzoekshandelingen uitgevoerd hoeven te worden

Een gesprek van een lijnchef met een medewerker die bijvoorbeeld al drie keer te laat is gekomen en waarbij de lijnchef de medewerker een waarschuwing geeft dat hij niet meer te laat mag komen, is geen lijnonderzoek. Dit is een normaal sturingsmiddel dat de lijnchef heeft. Ook is dit geen lijnafdrijving zoals wij bedoelen in het disciplinaire traject. Ten behoeve van het instellen van een lijnonderzoek is een instructie opgesteld (bijlage 5) incl. een voorbeeldbrief voor de aankondiging daarvan en een format van een verslag van een hoorgesprek in het kader van een lijnonderzoek (zie bijlage 6).

Lijnafdoening

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

Bevoegd gezag

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

Oriënterend onderzoek

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

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

**Onderwerp**

Besluit Invoering Triage

Datum

4 april 2022

Pagina

7 van 17

Disciplinair onderzoek

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

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
8 van 17

Bijlage 2 - Criteria t.b.v. de triage

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

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

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

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

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

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

<p>Plichtsverzuim is het niet nakomen van opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden moet nalaten of doen. In een intern onderzoek onderzoekt de politie mogelijk verwijtbaar gedrag van eigen medewerkers</p>	<p>Bekijk of het vermelde gedrag en/of handelen in de melding is beschreven en toets dit vervolgens aan de elementen van artikel 76 Barp.</p> <p>Betrek daarbij de persoonlijke omstandigheden van de medewerker in kwestie en, voor zover dat op dat moment reeds mogelijk is, ook de context.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hierna worden deze elementen getoetst aan onderstaande toetsingscriteria.
<p>Beroepscode</p>	<p>Toets het vermelde gedrag en/of handelen aan de beroepscode Nationale Politie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Differentieer / categoriseer de gedraging en/of handelen <p>Niet limitatief en enigszins richtinggevend kan de volgende opsomming van hoofdcategorieën van integriteitsschendingen behulpzaam zijn. Deze zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financiële schendingen

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
9 van 17

	<ul style="list-style-type: none"> - Misbruik positie en belangenverstrengeling - Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie - Ongepaste communicatie - Misbruik bevoegdheden - Misbruik gewelds-bevoegdheid (niet conform Ambtsinstructie) - Ongewenste omgangsvormen zowel intern (ambtenaren onderling) als extern (jegens burgers) - Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels - Ongepaste gedragingen - Misstanden volgens de klokkenluidersregeling
Wetboek van strafrecht	<p>Toets het vermelde gedag en/of handelen en beoordeel of er mogelijk sprake is van een verdenking van een strafbaar feit en beoordeel of de melding doorgeleid dient te worden naar het OM. Het gaat hier om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gedragingen waarbij er sprake is van een evident strafbaar feit en dusdanig ernstig van aard is dat het strafrechtelijk onderzocht dient te worden; - Gedragingen waarbij er voor een goede weging ook het oordeel van het OM noodzakelijk is. <p>Aangiften worden altijd bij het OM neergelegd en hoeven aldus in eerste instantie niet getrieerd te worden.</p>
Context	<p>Aspecten die bij de toetsing van meldingen meegewogen moeten worden zijn (niet limitatief):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duur van de gedraging en/of handelen - Frequentie van de gedraging en/of handelen - Privé- en/of werk gerelateerd - Publiekelijk – openbaar (in persoon – digitaal) - Herhaling / voortdurend gedrag - Vergelijkbare zaken - Persoonlijke omstandigheden - Context - Aard van de gedraging en/of handelen i.r.t. de functie van de medewerker en / of de werkzaamheden wat bijv. ook tot een hernieuwde screening kan leiden - Gedragingen die uitsluitend betrekking hebben op het functioneren van een medewerker kunnen niet leiden tot een onderzoek door het VIK
Team complexe disciplinaire onderzoeken	<p>Toets het vermelde gedag en/of handelen aan de hand van de harde criteria en beoordeel om de het ter verdere behandeling waaronder triage naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken doorgezet dient te worden.</p> <p>De toewijzingscriteria Team complexe disciplinaire onderzoeken zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eenheid overstijgend

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
10 van 17

	<p>Hierbij geldt dat een casus in aanmerking komt voor het Team complexe disciplinaire onderzoeken als er meerdere actoren uit verschillende eenheden betrokken zijn bij de casus.</p> <p>2. Eenheidsleiding/strategische top/ COR-leden/ daar waar korpsleiding bevoegd gezag is. Als in een casus een lid of leden van de eenheidsleiding/strategische top/COR betrokken zijn, komt een casus in aanmerking voor het Team complexe disciplinaire onderzoeken. Dat geldt ook als er actoren betrokken zijn waarbij de korpsleiding het bevoegd gezag is.</p> <p>3. Indien de korpschef daartoe bepaald. De korpschef kan, in voorkomende gevallen, besluiten dat een casus behandeld wordt door het Team complexe disciplinaire onderzoeken.</p> <p>4. Bij aanhoudende landelijke publiciteit met afbreukrisico voor actoren/organisatie, die legitimiteit en/of imago politie/korps schaadt. Disciplinaire onderzoeken kunnen in de publiciteit komen. Als een casus in aanmerking wil komen voor behandeling door het Team complexe disciplinaire onderzoeken is het van belang dat er aanhoudende landelijke publiciteit is. Hierbij moet er een afbreukrisico ontstaan voor de actoren of de organisatie. Daarnaast moet de casus de legitimiteit en/of de imago van de politie of het korps schaden.</p> <p>5. Verwevenheid met binnen- en buitenwereld Bepaalde casussen kunnen een verwevenheid bevatten van de politieorganisatie (een of meerdere actoren) met actoren van buiten de politie. Een casus kan hierdoor complex worden, bijvoorbeeld wanneer het functionarissen betreft met de bevoegdheid/mandaat om afspraken/verbintenissen met externe actoren aan te gaan.</p> <p>6. Er heeft al een onderzoek plaatsgevonden door het Team complexe disciplinaire onderzoeken en er is noodzaak tot nader onderzoek vanwege juridische procedures/bestuursrechtelijke opdracht.</p>
--	---



Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
11 van 17

Bijlage 3 – Excel registratie triage VIK (tijdelijk)

5.1.2.1



Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
12 van 17

Bijlage 4 - Instructie instellen lijnonderzoek

Definities

Lijnonderzoek: Een onderzoek dat wordt uitgevoerd naar gedragingen waarbij er een vermoeden bestaat van plichtsverzuim, verricht door of namens de lijn (leidinggevende) en niet door VIK. Bij een lijnonderzoek zijn er nog onderzoekshandelingen nodig. Een onderzoekshandeling kan ook een gesprek met de lijnchef zijn. Na dit onderzoek gaat het dossier ter besluitvorming naar het bevoegd gezag, met advies van AZ. Zaken die alleen het functioneren betreffen vallen hier niet onder. Daar zijn andere instrumenten voor. Een lijnonderzoek is verder eenvoudig van aard wat wil zeggen dat er slechts eenvoudige onderzoekshandelingen uitgevoerd hoeven te worden

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

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

Criteria voor instellen van een lijnonderzoek

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

Instructie voor het instellen van een lijnonderzoek

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

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
13 van 17

Bijlage 5 Format aankondiging lijnonderzoek

XX

Handtekening voor ontvangst ...

Geachte heer , beste

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

Naar aanleiding van
(samenvatting van de gedraging, incident op dan en dan, dit en dit is er gebeurd)

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

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

Gedurende het gesprek kan je je op eigen kosten door een belangenbehartiger of raadsman/vrouw laten bijstaan. Tijdens het gesprek verwachten we dat je open, volledig en naar waarheid verklaart. Je hoeft jezelf niet strafrechtelijk te belasten, maar niet naar waarheid verklaren kan worden aangemerkt als plichtsverzuim.

Mocht tijdens het onderzoek blijken van andere integriteitsschendingen, dan kunnen deze alsnog in het onderzoek worden betrokken.

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

Ik vertrouw erop je hiermee vooralsnog voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

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

XX

(Sectorhoofd Dienst/District XX of teamchef team XX)

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
14 van 17

Bijlage 6 – Format hoorgesprek lijnonderzoek

Aanwezig

@@@
@@@
@@@ (verslaglegging)

Inleiding

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

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

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

Vanwege dit vermoeden van norm overschrijdend gedrag, dan wel vermoeden van plichtsverzuim vindt – in opdracht van het **sectorhoofd/Eenheidsleiding** – dit lijngesprek plaats. Het is nu aan jou om te reageren op de bevindingen (tot zover) en jouw kant van het verhaal te vertellen.

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

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

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

Gesprek:

Hoe gaat het nu met je?

[...]

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

[...]

Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
15 van 17

Inhoudelijke vragen

Voorbeeldvragen om mee af te sluiten

Wat vind je van dit traject?

[...]

Heb je iets van dit traject geleerd?

[...]

Wat zou je in het vervolg anders doen?

[...]

Wat heeft het met je gedaan?

[...]

Hoe heb je dit gesprek zelf ervaren?

[...]

Afsluiting:

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

HANDTEKENING

[naam leidinggevende, functie]

[datum]

HANDTEKENING

[naam notulist, functie]

[datum]

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

[naam collega, functie]

[datum]

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

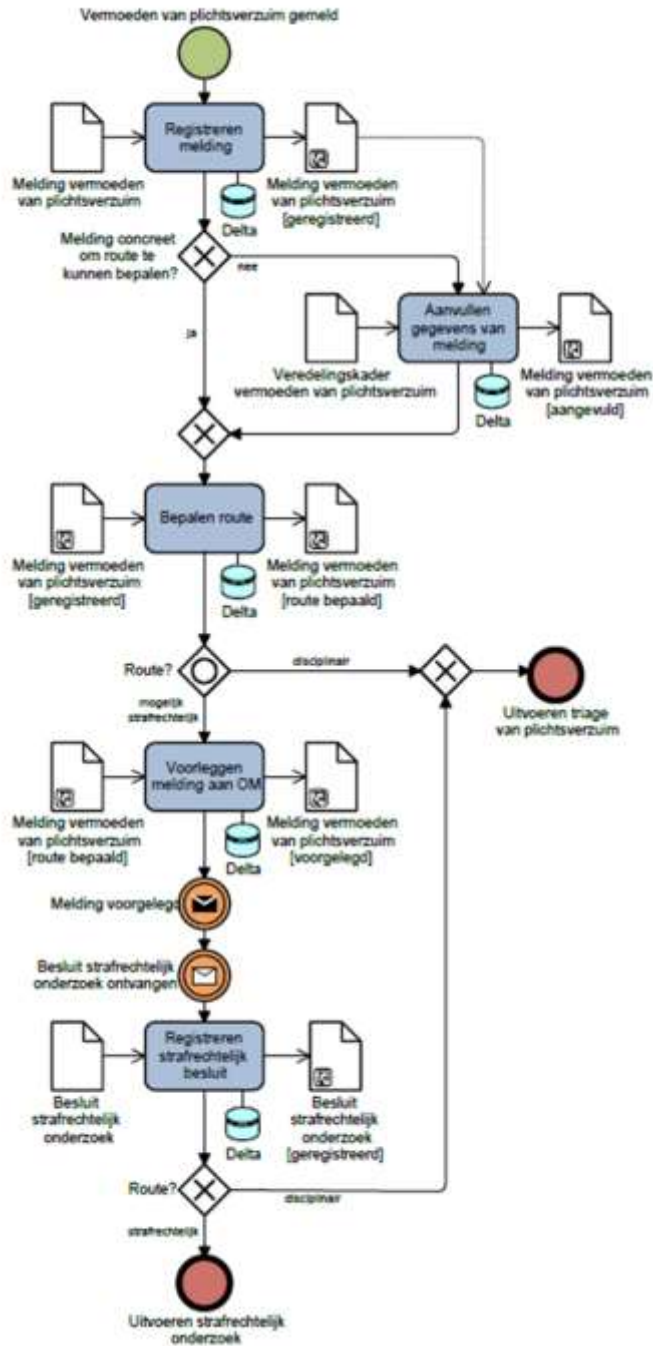
Onderwerp
Besluit Invoering Triage

Bijlage 7 Nadere uitwerking procesbeschrijvingen Integriteitsonderzoeken Triage

Datum
4 april 2022

Pagina
16 van 17

Beoordelen vermoeden van plichtsverzuim



Onderwerp
Besluit Invoering Triage

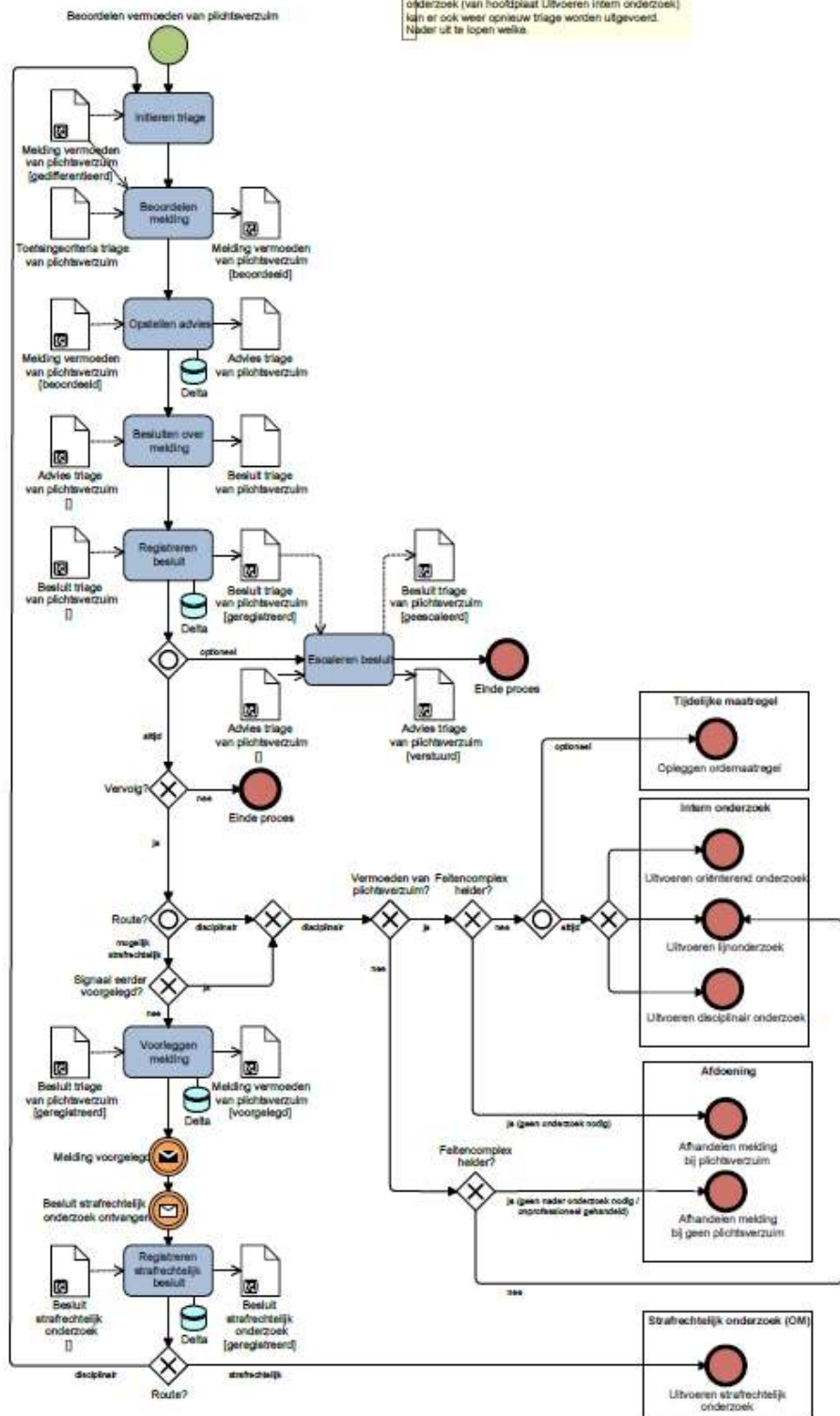
Datum
4 april 2022

Pagina
17 van 17

Uitvoeren triage van plichtverzuim

Landelijke voorzetting

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



VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
4 APRIL 2022

Overleg
EMT Regulier

Datum
4 april 2022
Tijdstip
13:00-15:00

Locatie
Maastrichtzaal - Maastricht
Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg
EMT
Behandeld door

5.1.2 e – secretaris EMT

E-mail

5.1.2 e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e

Arwezig

5.1.2.e

Gasten

5.1.2.e

1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt conform vastgesteld.

Niet onder reikwijdte

2. Mededelingen

Terugkoppeling KMTO:

Aankomende woensdag staat het KMTO in het teken van de schouw strategische top.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Jaarverslag Klachtencommissie (ter informatie):

5.12 e merkt op dat de klachtencommissie aanbevelingen heeft gedaan aan de PC t.a.v. proactief controleren. Echter is hier een lage prioriteit aan gegeven. Die maatregelen zet 5.12 e als 5.12 e Politie voor iedereen dus niet 'aan'. Het staat de commissie echter vrij hier advies over uit te brengen.

Opgemerkt wordt dat afgelopen jaar sprake was met 12 gevallen. In de eenheid zijn we echter in staat een hoop zaken aan de voorkant met mediation op te lossen. Er is dus weliswaar een stijgende lijn van klachten, dat wordt in deze cijfers echter niet als zodanig zichtbaar.

Gesproken wordt over de suggestie om collega's niet in uniform aan te laten sluiten bij gesprekken i.v.m. de invloed van een uniform aan tafel op de verhoudingen in een gesprek. De suggestie van de klachtencommissie wordt niet gedragen. We moeten op een normale manier met mensen in gesprek uiteraard, maar we staan ook ergens doen. Dat doen we in uniform.

5.12 e vraagt of over dit rapport wordt gecommuniceerd? Dat is niet duidelijk. 5.12 e neemt hier contact over op met 5.12 e .

5.12 e is benieuwd naar de ontwikkeling van klachten over de jaren heen. Nu wat lijken zaken wat eigenstandig bekeken vanaf 2020. Maar wat zegt dat nu over de manier waarop wij in de samenleving staan? Daar zou je de invloed van mediation ook explicieter in mogen maken. 5.12 e vult aan dat interessant is om te weten wat er niet naar de klachtencommissie gaat. De kracht van een lerende organisatie zit in de lijn. Afdeling VIK maakt een hele mooie beweging. Constructieve gesprekken op DMO-niveau. Hoe beter wij het in de lijn doen, hoe minder er naar de klachtencommissie gaat.

Stand van zaken ambitieplan verzuim (ter informatie):

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

4. Verslag en actielijst van het EMT van 28 maart 2022

Er zijn geen opmerkingen over het verslag. Het verslag wordt conform vastgesteld. Voor updates actielijst, zie vetgedrukte updates in actielijst onderaan dit verslag.

5. Doorgespreken met **5.12 e** over crypto n.a.v. presentatie 28 maart 2022 | **5.12 e**

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

6. Voortgang #Limburginbeweging | 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



7. Afscheid Niet onder reikwijdte 



8. Rondvraag en sluiting

Er zijn geen vragen voor de rondvraag. De voorzitter sluit het overleg.

Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 4 april 2022

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


Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Verslag

Overleg

Regiegroep review interne onderzoeken

Datum

4 april 2022

Tijdstip

09.00-10.00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

[Klik hier als u tekst wilt invoeren.](#)

[Klik hier als u tekst wilt invoeren.](#)

[Klik hier als u tekst wilt invoeren.](#)

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Afwezig

Afwezigen achter elkaar opsommen.

Mededelingen

- Notulen zijn akkoord.

Ter besluitvorming: Triage

- **Uitwerkingsnotitie (aangepast)**
- **Besluit implementatie triage**
- **Exceloverzicht t.b.v. registratie (tijdelijk)**

Ten behoeve van de implementatie van het werkproces triage is een besluit gemaakt met daarin de werkwijze en de instructies. Tevens zijn daarin compliance afspraken neergelegd ten behoeve van registratie en monitoring. Daarvoor is ook een Excel bestand gemaakt waarin de triage tijdelijk wordt geregistreerd, tot Delta gereed is gemaakt.

Indien de eenheden hulp nodig hebben bij de implementatie kunnen de pilot eenheden hierop worden bevraagd.

Wellicht kan er een communicatiestuk worden gemaakt ten behoeve van de verspreiding onder de eenheden. Daar zal naar worden gekeken. Gedacht wordt aan een infographic. Sowieso moet gekeken worden hoe werkprocessen op pagina's als Agora geplaatst worden en of dat werkbaar is.

Om de politiechef in positie te brengen wordt aangegeven dat de politiechefs in het KMTO moeten worden meegenomen in deze nieuwe ontwikkelingen.

Ter besluitvorming: Afrondingsnotitie inrichting afdelingen VIK¹

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

De afrondingsnotitie is akkoord bevonden.

Voor de inrichting afdelingen VIK wordt een nieuwe projectleider gezocht.

Ter besluitvorming: Afrondingsnotitie rol mandaat VIK KS

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

¹ Onder voorbehoud van afstemming met Korpsstaf 2.0

**Overleg**

Regiegroep review interne onderzoeken

Datum

4 april 2022

Pagina

2 van 2

gehaald. De rol en mandaat van VIKKS zal vervolgens in afstemming met de directeur Korpsstaf én korpsleiding worden doorontwikkeld.
De afrondingsnotitie is akkoord bevonden.

Niet onder reikwijdte

Communicatie

Op dit moment wordt gekeken op welk moment gecommuniceerd kan gaan worden over de geprioriteerde opdrachten van de review die uitgevoerd zijn. Dit wordt meegenomen in de bredere communicatie over de verbetering van het integriteitsstelsel. In juni zal het Halfjaarbericht Politie worden verstuurd. Daarin zal in ieder geval een update worden gegeven van de uitwerking van de review.

OPLEGNOTA OBVO

Onderwerp: Behoefte onderzoek digitaal leren

Aangeboden door

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plv. directeur
<input type="checkbox"/> Hoofd Bedrijfsvoering
<input type="checkbox"/> Clustercoördinator OKP | <input type="checkbox"/> Hoofd Operatiën
<input type="checkbox"/> Sectorleiding ...
<input checked="" type="checkbox"/> Anders: 5.12 e |
|--|--|

Steller: 5.12 e, 5.12 e

Voor advies Opiniërend Informerend/ter kennisname Ter implementatie

Openbaar stuk Vertrouwelijk stuk

Gevraagd

Het O&O wordt gevraagd:

1. Goedkeuring op het plan
2. Goedkeuring op de methodieken: vragenlijst, workshop, interview
3. Wij willen hierbij Zoveel mogelijk invoegen in bestaande structuren, welke ideeën leveren er bij het o&o?

Voortraject/afstemming

Gremium/met wie is afgestemd	Datum	Akkoord doorgeleiding en/of uitkomst bespreking
<input type="checkbox"/> Directeur		
<input type="checkbox"/> Plv. directeur	feb	Akkoord en doorgeleiding
<input type="checkbox"/> Hoofd Operatiën		
<input type="checkbox"/> Hoofd Bedrijfsvoering		
<input type="checkbox"/> Sectorhoofd		
<input type="checkbox"/> BPO/Team ...	Feb	Akkoord en doorgeleiding
<input type="checkbox"/> VPO/Team	Feb	Akkoord en doorgeleiding
<input type="checkbox"/> KenO/Team		Akkoord en doorgeleiding
<input type="checkbox"/> Staf/Team/Cluster ...	Feb	
<input type="checkbox"/> Ministerie van J&V		
<input type="checkbox"/> OBVO+ leden	Feb	
<input type="checkbox"/> O&O	Feb	
<input type="checkbox"/> Anders	Feb	NP, Contact met HR. HPO: akkoord en doorgeleiding

Samenvatting notitie/voorstel

Doel, aanleiding en context

In de strategische agenda PA 2022-2026 is het doel gesteld om het politieonderwijs toekomstbestendig te maken. Dit projectplan is de eerste van mogelijk drie delen. Het eerste deel is een behoefteonderzoek onder de studenten en collega's van de Politieacademie naar digitaal leren. Is men tevreden? Is het toekomstbestendig? Hierbij wordt gevraagd naar gewenste functionaliteiten en niet naar systemen. Door breed binnen de Politieacademie te onderzoeken wat de wensen en eisen zijn wordt tegemoetgekomen aan de ideale manieren van digitaal leren. Voor de scope is een verschil gemaakt in de scope rondom de systemen en een scope rondom gebruikers. De uitkomsten van dit onderzoek worden teruggekoppeld middels een analyse en adviesrapport. Het verloop na dit rapport valt nog niet te beschrijven. De verwachting is dat de volgende scenario's mogelijk zijn: een fase van

aanbesteding voor nieuwe systemen, verder door ontwikkelen van de huidige systemen of een combinatie van deze twee. Hierna volgt mogelijk een implementatieproces.

Consequenties (afgesteld met relevante betrokkenen)

<input type="checkbox"/> Personeel (HR)	
<input type="checkbox"/> Financieel (Control/FUO)	
<input checked="" type="checkbox"/> Informatievoorziening (IV)	
<input type="checkbox"/> Facilitair Management (FM)	
<input type="checkbox"/> Inkoop	
<input type="checkbox"/> Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)	
<input type="checkbox"/> Communicatie	
<input type="checkbox"/> Juridisch (Bestuurs-ondersteuning)	
<input type="checkbox"/> Politiek-bestuurlijk (Bestuurs-ondersteuning)	
<input checked="" type="checkbox"/> Primair proces (BPO, VPO, K&O), afgestemd met	Alle onderwijsteams: onderwijskundige en sectorhoofd
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	

Vervolgtraject

Overleg		Overleg	
<input type="checkbox"/> MT PA	<input type="checkbox"/> Ter besluitvorming <input type="checkbox"/> Ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> Ter kennisgeving	<input type="checkbox"/> Met OR	<input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> voor advies (art. 25 WOR) <input type="checkbox"/> ter instemming (art. 27 WOR)
<input checked="" type="checkbox"/> OBVO	<input type="checkbox"/> voor advies/uitvoeringstoets <input type="checkbox"/> opiniërend <input type="checkbox"/> ter implementatie <input checked="" type="checkbox"/> ter kennisgeving	<input type="checkbox"/> Directie-overleg	<input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/>

Communicatie

<input type="checkbox"/> Verantwoordelijke:	
<input type="checkbox"/> Strategische boodschap:	

Uitvoering/implementatie/monitoring

<input type="checkbox"/> Verantwoordelijk:	
<input type="checkbox"/> Voortgangsrapportage:	

Documenten

Plan van aanpak behoefte onderzoek digitaal leren

Oplegmemo

ELO

Onderwerp
**Jaarbeeld
Vertrouwenswerk**

Organisatieonderdeel
Eenheid Midden-Nederland
Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

5.1.2.e

Functie

Adviseur Bestuurszaken

Telefoon

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Datum

7 april 2022

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Bespreekpunt en/of gevraagd besluit

Het ELO neemt kennis van en bespreekt onder leiding van 5.1.2.e het jaarbeeld Vertrouwenswerk 2021.

Context

Tijdens de LIO-dag stond het onderwerp 'grensoverschrijdend gedrag' centraal. In het verlengde daarvan hecht de EL waarde aan een verder inzicht in het vertrouwenswerk binnen de eenheid.

Het vertrouwenswerk werkt op 'de vluchtstrook naast de rijbaan'. Het is een tijdelijke uitwijkmogelijkheid voor medewerkers, die niet verder kunnen in op de werkvloer met ervaringen van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag. Het vertrouwenswerk werkt vanuit:

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

Bijgevoegde stukken

- Factsheet Jaarbeeld Vertrouwenswerk
- Uitspreken Grensoverschrijdend gedrag

Inhoudelijke voorbereiding

Ter voorbereiding is een filmpje verspreid onder de Eenheidsleiding. De eenheidsleiding wordt – naar aanleiding van het filmpje - gevraagd de volgende vragen te behandelen.

- Welk gedrag van een ander zou je meer willen zien?
- In welk gedrag van jezelf zou je in gevolgd willen worden door anderen?
- Hoe haal je als leiding de drempels op de werkvloer weg, zodat medewerkers meer ruimte voelen zich uit te spreken op het gebied van grensoverschrijdend gedrag?
- Wat is het gewenste voorbeeldgedrag bij de leiding in de eenheid, waar het grensoverschrijdend gedrag aangaat & hoe is hier zicht op te krijgen?

Routing

Na bespreking in het ELO zal het jaarbeeld vertrouwenswerk ter informatie worden aangeboden aan het EMO.

Communicatie

n.v.t.



Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Jaarbeeld Vertrouwenwerk

OR
n.v.t.

Datum
7 april 2022

Pagina
2 van 2

Verslag

Organisatieonderdeel Midden-Nederland
Staf
Bestuursondersteuning

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

Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
, 5.1.2.e en 5.1.2.e (verslag) 2e

Afwezig: 5.1.2.e

Overleg **Eenheidsleiding Overleg (ELO)**
Datum 11 april 2022
Locatie Kroonstraat

Nr	ONDERWERP	INHOUD	BEHANDELING ELO
----	-----------	--------	-----------------

Niet onder reikwijdte

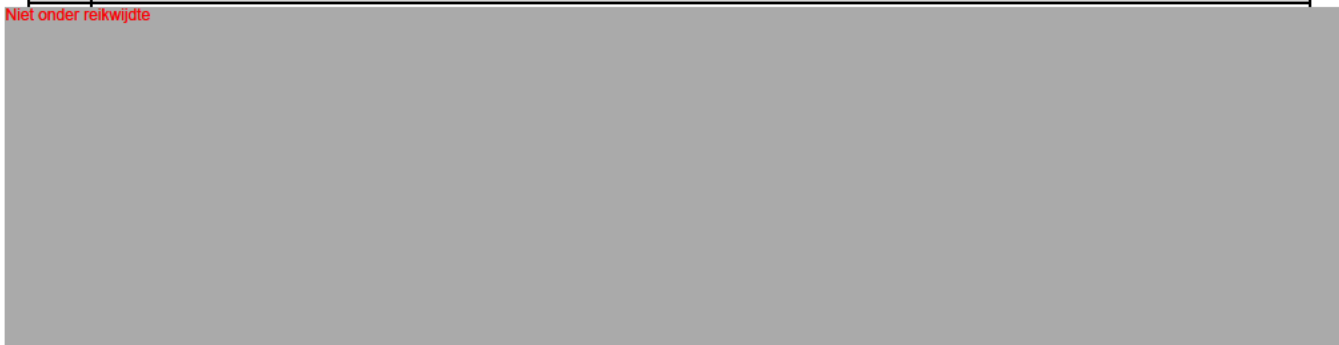
2.	Jaarbeeld Vertrouwenswerk	<p>5.1.2.e neemt de EL mee in de jaarrapportage van het vertrouwenswerk waarbij een aantal vragen worden voorgelegd.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welk gedrag van een ander zou je meer willen zien? - In welk gedrag van jezelf zou je in gevolgd willen worden door anderen? - Hoe haal je als leiding de drempels op de werkvloer weg, zodat medewerkers meer ruimte voelen zich uit te spreken op het gebied van grensoverschrijdend gedrag? - Wat is het gewenste voorbeeldgedrag bij de leiding in de eenheid, waar het grensoverschrijdend gedrag aangaat & hoe is hier zicht op te krijgen? 	<p>De EL gaat in gesprek over de jaarrapportage en hoe dit binnen de eenheid te vertalen. Dit vertaalt zich o.a. in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het zicht krijgen op de kracht van het individu uit de groep. - Het zicht krijgen op het juiste gedrag. en vandaaruit verder te gaan. - Hoe krijg je zicht op voorbeeldgedrag in je eigen eenheid en binnen je eigen lijn? - Het van belang is hoe je elkaar beïnvloed > hoe oefen je invloed uit op gedrag wat als niet wenselijk wordt gezien? - behalve leiderschap is het ook noodzakelijk om het tegengeluid te organiseren > hoe zorg je dat je aanspreekbaar bent als leidinggevende en organiseer + versterk je tegengeluid (bij niet gewenst gedrag). - Tegengeluid moet altijd ruimte krijgen. - De leiding makkelijk is te benaderen is en zelf ook medewerkers benadert > dit vraagt om nabijheid van leiding t.a.v. medewerkers + hanteren balans loslaten vs. vasthouden. Met daarbij de uitdaging bij delegeren in de lijn niet te snel los te laten, omdat dan de nabijheid en aanraakbaarheid te weinig invulling krijgt. - Hanteer bij complexe(re) kwesties bij de belangenweging het nalopen van meerdere perspectieven, al dan niet via sparren met een ander hierbij. - Wees bewust van drempels op de werkvloer voor medewerkers om zich uit te spreken, het tegengeluid te laten horen of grenzen aan te geven. - Zet energie op het beslechten van de drempels, zodat gewenst gedrag meer ruimte krijgt.
----	------------------------------	--	--

Niet onder reikwijdte

Wat verder ter tafel komt/mededelingen

Nr	
----	--

Niet onder reikwijdte



Actiepunten

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

Niet onder reikwijdte



3.	5.12 e	In afstemming met 5.12 e de consequenties van de notitie 'professionele beroepsidentiteit' nader te beschrijven en terug te laten komen in het ELO.	9 mei
----	--------	---	-------

Niet onder reikwijdte



			<p>Dit traject is beschikbaar voor alle leidinggevenden, maar ook de collega's met een coördinerende taak; de OE's en de OS-e's. Deelname is in beginsel obv vrijwilligheid, maar vanuit de leiding wordt een dringend appèl gedaan om deel te nemen. Bij wijze van vervolg zal in de diverse R&O-gesprekken met de leidinggevenden besproken worden welke mogelijke problemen zij ervaren en wat ze nodig hebben om het goede gesprek te kunnen voeren. De OR is uitgenodigd om ook deel te nemen om op deze wijze kennis te nemen van de informatie die gedeeld wordt.</p>
--	--	--	--

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte




Lijst PM agendapunten OR 12 april 2022

Datum	Verantw.	Omschrijving	Gereed voor / status
	5.12 e	Niet onder reikwijdte	Q3 2022

VOORRAADAGENDA:

Niet onder reikwijdte





Implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken

Stand van zaken op
13 april 2022

Deelopdracht 1a. Triage

- ✓ Pilots in de eenheden Limburg, Oost en LE
 - ✓ Evaluatie van de pilots
 - ✓ Uitwerkingsnotitie met aanbevelingen besproken in de regiegroep
 - ✓ Besluit implementatie triage + registratie
-
- *Communicatie: Communicatiebericht*
 - *Landelijke triage uitwerken*
 - *VIK KS: Doorontwikkeling registratie in Delta*
 - *VIK KS: Monitoring (Implementatie in Q2)*
 - *Toezichthouder: Procesaudit in Q4*
 - *Afrondingsnotitie*



Deelopdracht 1b. Registratie en monitoring

- ✓ Besluit uniforme registratie Delta
 - ✓ Afrondingsnotitie
 - ✓ Stukken verspreid onder teamchefs VIK
 - ✓ **Afgerond binnen project review**
-
- **Monitoring op invoer, doorvoer en afsluiten door VIK KS**
 - **Vervolg: verdere ontwikkeling binnen portefeuille:**
 1. Uniforme registratie van lijnonderzoeken;
 2. Uniforme registratie van meldingen;
 3. Vaststelling van indicatoren voor lijnonderzoeken en meldingen, zoals soort gedragingen, omstandigheden e.d.
 4. Vaststelling van een norm voor doorlooptijden en de opvolging als die dreigen niet gehaald te worden en/of worden overschreden.
 5. Overzicht van de fase waarin een onderzoek zich bevindt (evt. vertragende elementen).
 6. Vaststelling van gewenste sturingsinformatie.
 7. Verbetering van de monitoring en sturing op inspanning van de keten (te weten opdrachtgever, onderzoeker, juridische advisering, besluitvorming en afdoening)



Deelopdracht 1c. Kaders en richtlijnen

- ✓ Uniforme formulieren dossier betrokkene
- Overzicht maken 'Wat is er?'
- Wat zegt de review?
- Wat komt er uit de deelopdrachten?
- Aanpassen bestaande kaders en richtlijnen
- Handboek Integriteit (en beheer ervan)

Deadline afronding: Q3



Deelopdracht 2a. Landelijke voorziening

- ✓ Uitwerkingsnotitie
- ✓ Afrondingsnotitie
- ✓ **Afgerond binnen project review**

→ **Vervolg: Inrichtingsplan**



Deelopdracht 2b. Inrichting afdelingen VIK

- ✓ Overdracht aan hoofden staf
- ✓ Afrondingsnotitie
- Afstemming Paul- KL overdracht aan staf
- Projectleider wordt gezocht door staf



Deelopdracht 3a. Herijken zorg en recht betrokkene

- Inventarisatie onder stakeholders. Bijvoorbeeld van de vindbaarheid van informatie en het lokettenlandschap. In dit kader worden interviews gehouden met stakeholders als VGW (bedrijfsmaatschappelijk werk, GV), COR, Bonden. **Vóór de zomer.**
- Acties uitzetten n.a.v. bevindingen
- Minimale standaard zorg en recht opstellen

Deadline afronding Q4



Deelopdracht 3b. Betrokkene

In overleg met 5.12 e

- Korte termijn: Voorverkenning/quick scan uit de onderzoeksdata van het onderzoek 'zorg voor politieke integriteit'.
- Langere termijn: Agendering voor de onderzoeksagenda van een onderzoek naar de beleving van medewerkers in een intern onderzoek.

Doel: Formuleer rode draden uit deze ervaringen en formuleer aandachtspunten en leerpunten welke van belang zijn ten behoeve van het versterken van het intern onderzoek-proces én het integriteitstelsel.

Deadline afronding quick scan Q4

Deadline afronding onderzoek in 2023 (geen garantie)



Deelopdracht 4a en 4c. Lerend vermogen en preventie

1. Uitwerkingsnotitie – Roadmap met aanbevelingen

- ✓ Eerste concept besproken in regiegroep
- Tweede concept aanvullen o.a. met bedrijfsvoeringsaspecten (samen met 5.1.2.e)
- **Deadline: Q2**

→ Vervolg: kiezen uit aanbevelingen + organisatieontwerp



Deelopdracht 4b. Opleiding en scholing – To do

- Scope opdracht beperkt tot opleidingen en scholing van overige medewerkers dan VIK.
- Uitwerkingsnotitie

Deadline: rond de zomer



Deelopdracht 5a. Rol mandaat VIK KS

- Afrondingsnotitie t.b.v. overdracht aan kwartiermakersorganisatie bij Paul



Deelopdracht 5b. Governance

Overdracht naar de kwartiermakersorganisatie via te maken afrondingsnotitie.



Deelopdracht 5c. Onderscheid disc/strafr. OM

- ✓ Input opgehaald bij teamchefs VIK
- ✓ Concept gespreksnotitie opgesteld
- ✓ Gespreksnotitie afstemmen met regiegroep + teamchefs VIK
- ✓ Gespreksnotitie aanvullen met anti-corruptie

- Gespreksnotitie toetsen bij teamchefs VIK
- Gespreksnotitie afstemmen met JZ en ambtelijk met OM (VIK KS)
- Gesprek inplannen
- Vervolgacties
- Vastlegging afspraken OM over scheiding disc/strafr.

Deadline afronding Q3



Van: 5.1.2.e [redacted]

Verzonden: vrijdag 15 april 2022 14:37

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

5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted]

[redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>;

5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted] @politie.nl>

Onderwerp: Afvaardiging t.b.v. themaoverleg opleidingen voor admi, recherche ass én coordinatoren/leiding

Urgentie: Hoog

Hallo allemaal

Zoals jullie weten zijn we vanuit het themaoverleg opleidingen bezig met het ontwikkelen van een opleidingsplan voor alle VIK-medewerkers.

Nu zoeken we per proces een afvaardiging voor de invulling van cluster 1 en 2. Ook voor het proces admi/rechercheassistenten en het "proces" coördinatoren zijn we dus op zoek naar afvaardiging.

Omdat beide groepen niet samenkomen in een landelijk overleg wend ik me tot jullie. **Op welke wijze kunnen we tot medewerkersparticipatie komen bij de ontwikkeling van hun opleidingsplan?**

De opbouw die wij voor de VIK-opleidingen zien, is van startbekwaam naar vakbekwaam naar expertniveau.

Dit vertaalt zich naar 3 clusters:

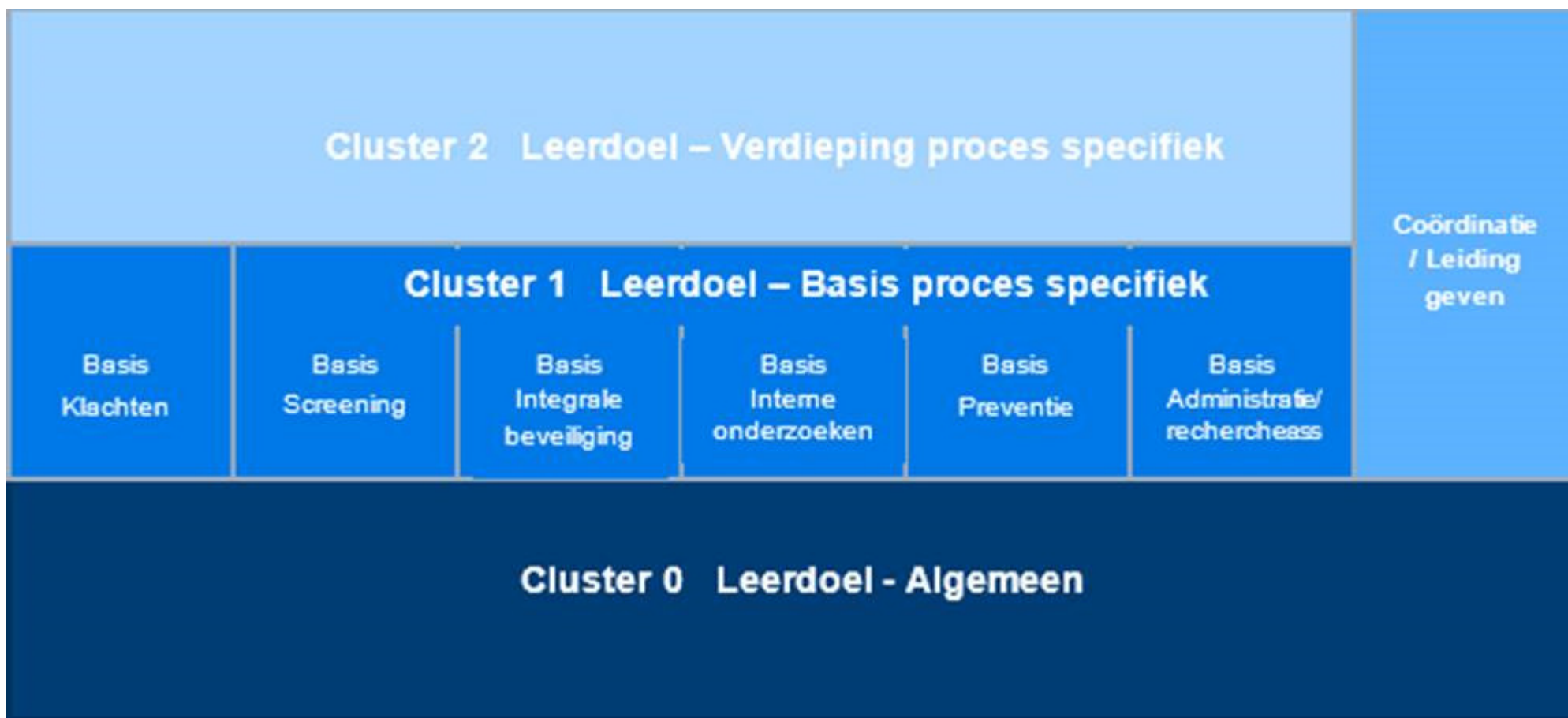
* Startbekwaam is cluster 0 - De medewerker integriteit. Dit is de basis die ieder medewerker op de afdeling doorloopt (dus van admi tot coördinator, en wellicht zelf de TC)

Leerdoelen hebben betrekking op het totale proces binnen de afdeling VIK. Bijv.; visie op integriteit, rol/taak/beroepshouding, basiskennis alle VIK-processen, soft skills, WPG, AVG, etc.

* Vakbekwaam is cluster 1 – Dit is het basisoniveau per proces. (niet te verwarren met de basismodule klachtbehandelaar/IO/screening). Deze is wellicht onderdeel van dit cluster, maar het omvat veel meer)

* Expertniveau is cluster 2 – Dit is het verdiepende niveau per proces. (niet te verwarren met de verdiepende module klachtbehandelaar/IO/screening. Deze is wellicht onderdeel van dit cluster, maar het omvat veel meer)

Even visueel weergegeven:



De precieze taak:

Doel is om te komen tot een ontwikkelplan. Degene die aansluit zal invulling geven aan de clusters 1 en 2.

Als kerngroep hebben we al een opzet gemaakt (o.b.v. competentieprofielen en vacatureteksten) van welke competenties en vaardigheden een administratief medewerker, rechercheassistent en coördinator zou moeten hebben. De volgende stap is om deze competenties en vaardigheden te vertalen naar benodigde opleidingen. En dat zal dus de klus zijn waar de afgevaardigden (voor hun proces) voor staan. Uiteraard worden ze daarin bijgestaan door de kerngroep van het themaoverleg (5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en ik).

Let wel! We verwachten niet dat de afgevaardigden het inhoudelijke opleidingsplan gaan schrijven (Lees: de inhoud vd opleidingen). Dat mogen de onderwijskundigen in een latere fase gaan doen. Wel vragen we hen mee te schrijven in de invulling van cluster 1 en 2.

Daarnaast willen we graag dat er meegelezen en –gedacht wordt op het stuk dat we nu aan het ontwikkelen zijn voor cluster 0.

Ik kan lastig inschatten hoeveel tijd het kost. Het is zeker meer dan even een lijstje in elkaar knallen, maar het is ook geen weektaak. Kortom, wie heeft er zin (en de capaciteiten ;-)) om mee te ontwikkelen in het opleidingsplan VIK? Ik hoor graag van jullie. Mochten er nog vragen zijn, schroom niet!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK)

5.1.2.e of 0900 – 8844

Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Midden-Nederland | Afdeling V.I.K.

Kroonstraat 25, 3511 RC Utrecht

Postbus 8300, 3503 RH Utrecht

Algemeen telefoonnummer VIK: 5.1.2.i

Agora: VIK Midden-Nederland

Algemeen mailadres VIK: 5.1.2.i @politie.nl

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Intranetweergave VIK PA
Datum: maandag 25 april 2022 08:17:35

Op het intranet staan in het kort werkzaamheden over VIK PA weergegeven. Zie onderstaande link.
<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1600/spa---veiligheid-integriteit-en-klachten.html>

We zouden hier graag een paar dingen in willen aanpassen. Willen jullie dat verwerken svp?

Hieronder is de juiste tekst weergegeven.

5.1.2.e

Gespecialiseerd medewerker

5.1.2.e of 5.1.2.i

Werkdagen: ma t/m vr

Politie | Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

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

1. Veiligheid

Het werkproces veiligheid houdt zich bezig met:

- de screening van politiemedewerkers en externen. Alle nieuwe collega's (dus ook studenten) ondergaan een zogenaamd betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (BGO) of veiligheidsonderzoek. De zwaarte van het onderzoek is afhankelijk van het feit of je op een vertrouwensfunctie geplaatst bent.
- integrale beveiliging. Integrale beveiliging kent verschillende gebieden. Fysieke- en informatiebeveiliging liggen voor de hand, maar ook bescherming persoons- en politiegegevens, vertrouwensfuncties, integriteit, inkoop en aanbesteding, bedrijfshulpverlening, continuïteits- en crisismanagement. Cyberdreiging en spionage hebben in meer of mindere mate raakvlakken. Efficiënte en vooral ook gezamenlijke aanpak van deze terreinen levert de organisatie (financiële) winst op en beperkte (reputatie)schade. Rode draad bij dit alles is het streven naar kennis van zaken bij iedereen, permanente bewustwording en helderheid over de (governance) structuur en de processen in de organisatie.
- toezicht houden op de uitvoering van het Veiligheidsbeleid op operationeel en tactisch niveau.

2. Integriteit

Het werkproces integriteit houdt zich bezig met:

- interne onderzoeken. Dit kunnen oriënterende of disciplinaire onderzoeken zijn. De afdeling handelt hierin altijd in opdracht van het bevoegd gezag. Ook strafrechtelijke onderzoeken kunnen voorkomen en worden dan soms in samenwerking met VIK van de betrokken eenheid uitgevoerd en soms door de PA zelf.
- preventie, waaronder het voorkomen van integriteitschendingen, is erg belangrijk. Het vraagt naast aandacht voor de regelgeving ook investering op het eigen professionele beoordelingsvermogen. Het team VIK kan hierbij ondersteunen.

3. Klachten

De centrale registratie, beoordeling en coördinatie van klachten vindt plaats door de klachtencoördinatoren van de afdeling VIK. Het klachtenproces van de Politieacademie wordt herzien conform NP beleid.

Belangrijk speerpunt hierbij is om het bestaande proces zodanig aan te passen dat er een goed werkend en herkenbaar klachtenloket voor studenten is ingericht, zoals dit vereist is voor onderwijsinstellingen die geaccrediteerd onderwijs geven.

----- Disclaimer -----

De informatie verzonden met dit e-mailbericht (en bijlagen) is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n) en zij die van de geadresseerde(n) toestemming kregen dit bericht te lezen.

Kennisneming door anderen is niet toegestaan.

De informatie in dit e-mailbericht (en bijlagen) kan vertrouwelijk van aard zijn en binnen het bereik van een geheimhoudingsplicht en/of een verschoningsrecht vallen.

Indien dit e-mailbericht niet voor u bestemd is, wordt u verzocht de afzender daarover onmiddellijk te informeren en het e-mailbericht (en bijlagen) te vernietigen.

Conform het beveiligingsbeleid van de Politie wordt e-mail van en naar de politie gecontroleerd op virussen, spam en phishing en moet deze e-mail voldoen aan de voor de overheid verplichte mailbeveiligingsstandaarden die zijn vastgesteld door het Forum Standaardisatie.

Mail die niet voldoet aan het beveiligingsbeleid kan worden geblokkeerd waardoor deze de geadresseerde niet bereikt. De geadresseerde wordt hiervan niet in kennis gesteld.

The information sent in this E-mail message (including any attachments) is exclusively intended for the individual(s) to whom it is addressed and for the individual(s) who has/have had permission from the recipient(s) to read this message.

Access by others is not permitted.

The information in this E-mail message (including any attachments) may be of a confidential nature and may form part of the duty of confidentiality and/or the right of non-disclosure.

If you have received this E-mail message in error, please notify the sender without delay and delete the E-mail message (including any attachments).

In conformity with the security policy of the Police, E-mails from and to the Police are checked for viruses, spam and phishing and this E-mail must meet the standards of the government-imposed E-mail security as set by the Standardization Forum.

Any E-mail failing to meet said security policy may be blocked as a result of which it will not reach the intended recipient. The recipient concerned will not be notified.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: adoptie teams
Datum: dinsdag 26 april 2022 14:35:34
Bijlagen: [Kopie van VIK PA Adoptie Teams versie april 2022...xlsx](#)
[Topiclist contact adoptie teams.docx](#)
[Jaarplan 2022 preventie \(DF\).docx](#)

Goedemiddag allen,

Bijgaand stuur ik het jaarplan zoals verstrekt naar 5.1.2.e. In ons vorige overleg (19-4) hebben we de adoptie voor de PA locaties besproken en deze gekoppeld aan VIK medewerkers. De bedoeling is dat deze adoptie in duo-trio verband gedaan wordt.

Doelstelling van adoptie is: Contact leggen met teamchefs van de PA locatie/ onderwijs team waardoor het VIK laagdrempelig gevonden

Waardoor we o.a.;

- Signalen over klachten, screenings of interne onderzoeken sneller te horen krijgen.
- Een actieve bijdrage kunnen leveren op het gebied van preventie.

Om ervoor te zorgen dat wij als VIK-PA een gelijke boodschap geven heb ik, aan de hand van de eerder verzonden mail, de reacties gebundeld tot een topiclist.

Deze topiclist vormt een uitgangspunt in het (1^e) contact met de teamchefs. Wat betreft integriteit ligt de verantwoordelijkheid bij de lijn. Het doel van deze adoptie is dat die lijn ons weet te vinden als stakeholder.

Wat nog even goed is om te weten... Vanuit verschillende eenheden is er al contact tussen het VIK en locaties van de PA. Dit contact is voornamelijk gericht op borging PO21 onderwijs en heeft dus betrekking tot studenten.

Mocht je op dit gebied tegen iets aan lopen, dan hoor ik het graag.

Aan deze mail is ook een Excel bestand bijgevoegd met daarop de adoptieteams. Via tabbladen is er een logboek per adoptieteam.

Het verzoek is om deze bij te houden. Denk hierbij aan de gesprekken die je voert en wat daarbij het onderwerp/ signaal is. Hierdoor is het makkelijker te monitoren zodat er eventueel een PA breed interventie geschreven kan worden.

Ook is iedereen van het team op de hoogte is van de vorderingen/afspraken en we, in geval van vakantie bijv., kunnen bijspringen indien nodig. Het Excel bestand evenals de topiclist en jaarplan is toegevoegd op de schijf onder preventie.

5.2.1
 Vandaar is het van belang om in te haken op de behoeften die de teamchefs hebben (stages of changes concept) . Mocht je ergens tegen aan lopen, iets willen weten op het gebied van landelijke ontwikkelen of andere vragen hebben dan horen we het graag.

Vriendelijke groeten,

5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e [redacted] ([Intgr Veiligheid](#))
Aan: 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted]
Cc: 5.1.2.e [redacted]
Bcc: 5.1.2.e [redacted]
Onderwerp: Rapportage Risicoanalyse Integriteit en Ondernijning
Datum: dinsdag 26 april 2022 08:28:30
Bijlagen: [Rapportage RIO Zeeland West Brabant DEFINITIEF .pdf](#)

Dag 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]

Naar aanleiding van de bijgevoegde rapportage Risicoanalyse Integriteit en ondernijning (RIO) hebben wij (5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]) op advies van 5.1.2.e [redacted] gekeken naar de lijst met aanbevelingen met als doel enkele aanbevelingen te prioriteren.

Wij hebben dit alleen gedaan daar waar het aanbevelingen op landelijk- of op eenheidsniveau betreft. Wij zijn van mening dat de teamleiding van de generieke opsporing in de lead is als het gaat om de vertaling van de aanbevelingen op team niveau.

Bij onze keuze hebben we gekeken hoe aan te sluiten bij lopende projecten / programma's zoals Leiderschap, Politie voor iedereen, Blauw vakmanschap, Ethiek & Privacy et cetera zodat de kans op een succesvolle opvolging van de aanbeveling e.d. zo optimaal mogelijk is.

Landelijk: (met een vertaling naar onze eenheid)

1. *Maak werk van effectieve en praktisch aanpak op het gebied van diversiteit - specifiek in het licht van nieuwe taken, de vaardigheden die dit vraagt en de beheersing van kwetsbaarheden.* (Blz. 20) *Met andere woorden zie diversiteit niet als een extra last maar als deel van de oplossing. Train leidinggevenden in het aansturen en veilig houden van een divers samengesteld team.*

Zorg voor realistisch en uitvoerbaar beleid- liefst vanuit de Nationale Politie.

Toelichting: gekozen in het licht van 17000 nieuwe medewerkers in de voor ons liggende jaren en de focus die is ontstaan op de doorontwikkeling van onze operationeel leidinggevenden (OE).

Vul dit aan met (lopende) leiderschapsprogramma's maar ook met Politie voor Iedereen de portefeuille Ethiek & Privacy en er zijn voldoende verbindingen om deze aanbeveling succesvol een vervolg te geven.

De urgentie op de thema's diversiteit en leiderschap behoeft verder geen nadere toelichting.

2. *Als de beroepscode Blauw dient als overkoepelend document zorg dan dat er daarnaast een praktisch overzicht is van de belangrijkste regels en combineer dat met voorbeelden en toelichting.* (Blz. 20) *Zorg dat beide de documenten bekend zijn en gebruikt worden.*

Toelichting: bekendheid met de beroepscode is van essentieel belang om te komen tot een gezamenlijke norm, het goede gesprek et cetera. De beroepscode is niet "dicht gespijkerd en geeft juist ruimte om met elkaar in gesprek te gaan.

Het landelijk adresseren van onze bevindingen is de eerste actie die zou kunnen plaatsvinden. Het op eenheidsniveau oppakken van deze aanbeveling is wat ons betreft een must.

Eenheid:

1. *Zorg dat in de taakomschrijving van leidinggevenden ook aandacht is voor het voeren van gesprekken met medewerkers en voor bewustwordingsactiviteiten over integriteits- en ondernijningsrisico's.*

(Blz. 21) *In de agenda's van leidinggevenden moet structureel ruimte komen voor een dergelijke begeleiding van medewerkers.*

Toelichting: dit sluit aan bij datgene wat er Landelijk onder 1 is beschreven en raakt zeker ook Landelijk 2.

2. *Ga in gesprek met medewerkers over wat te doen aan de lage meldingsbereidheid. Geef het VIK anders vorm. En vertrouwenspersonen een belangrijke plek in de organisatie.*

(Blz.21) *Vergroot de meldingsbereidheid door een betere en veiliger meldstructuur. Zorg dat de meldstructuur duidelijk is en bekend bij medewerkers. Pak waar nodig de complexiteit en incompleetheid aan.*

Toelichting: landelijk is er aandacht voor de vele loketten op het gebied van integriteit.

Transparantie en openheid zijn onderdeel van een ethisch werkklimaat. Duidelijkheid bij

medewerkers is noodzakelijk.

Hier is een koppeling met Landelijk 2 zichtbaar, samen met helderheid over de loketten en in dit geval zeker ook wat de rol van VIK is.

Weliswaar niet expliciet in de aanbevelingen meegenomen vragen wij óók aandacht voor "onboarding". Een programma, met daarin de risico's, kwetsbaarheden maar ook het lokettenlandschap et cetera is naar onze mening een must.

Een splitsing op eenheids- en teamniveau lijkt ons voor de hand liggend.

Tot zover ons advies. Laten we dit in ons eerst volgende overleg (04 mei) met elkaar bespreken.

Groet,

5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.e

Integrale Veiligheid

5.1.2.e of 5.1.2.i

Werkdagen: di, wo, do en vrij

Mij e-mailen? Controleer goed de initialen

Politie | Zeeland-West-Brabant | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten

Hoofdvestiging: Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg

Dependance: Buitenruststraat 237, 4337 ER Midde burg

Postadres: Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Meer informatie? Kijk op:

[Agora-site VIK ZWB &](#)

[Interne Onderzoeken Intranet Politie](#)

Notulen werkgroep intern effecten MO - 28 april 2022

Lessons-learned casus 5.1.2.e

- Kern in deze casus was in hoeverre de uitspraken/standpunten spanning opleverden met het politiewerk, vakmanschap en met je collega's. Het gaat niet om de partij of de rol.
- Er was behoefte aan best practices / andere voorbeelden uit de organisatie hoe met soortgelijke situaties kan worden omgegaan, echter miste deze. Binnen de politie (nog) niet een cultuur van uitwisselen van best-/worst-practices.
- De organisatie neigt ernaar om snel te juridificeren. Maar voorkeur van leiding in deze casus was een stap naar voren zetten en met de persoon in gesprek gaan. De moeilijkheden bespreken vanuit een mensgerichte aanpak. Een TC heeft daar begeleiding bij nodig, omdat er ook spanning ontstaat door meningen in het team en van het bestuur. Steun en hulp van SH is hierin belangrijk gebleken. Je komt al snel in een dynamiek terecht: druk vanuit media, politiek, maar ook interne druk vanuit EL/KL.
- De relatie en het vertrouwen dat je voor de situatie al met de persoon hebt opgebouwd zijn heel belangrijk. De afgelopen paar jaar is hierin veel geïnvesteerd. Het sectorhoofd heeft ook regelmatig in het proces gevraagd hoe het met de persoon ging. In de gesprekken is het van belang om de dilemma's van de persoon aan te horen, maar ook je eigen dilemma's als leiding op tafel te leggen. Het sectorhoofd heeft in deze casus nooit over de 5.1.2.e inhoud gediscussieerd, daar win je niets mee.
- Voorkeur van de leiding was proactief communiceren, maar het was lastig om met communicatie af te stemmen. Wat goed werkte was direct betrokkenen persoonlijk vertellen wat er wordt gedaan, een persoonlijke mail vanuit de leiding (sectorhoofd) aan het team over de casus en de TC in positie houden. Belangrijk om statement te maken die aan een ieder recht doet; waarheidsvinding benadrukken, maar ook een norm stellen: 5.1.2.e
- Er is een soort BIT opgesteld (mocht geen formeel BIT zijn), met mensen vanuit verschillende specialisaties. De behoefte vanuit het sectorhoofd was om een integraal advies uit dit BIT te ontvangen, maar dat ging heel moeizaam: niet meedenken maar afhouden, weinig strategisch meedenken. Het instellen van een BIT / adviseurs groep met ervaring kan wel helpen om de juiste afwegingen te maken in dergelijke casussen.
- Het VIK heeft erg reactief gereageerd, terwijl er behoefte was aan een preventieve aanpak en alternatieven.
- In het proces is telkens overwogen wie het beste naar voren kan stappen / in gesprek kan gaan. Dit verschilt per fase / situatie (soms TC, soms sectorhoofd etc.)
- Deze aanpak (aandacht voor de mens/collega en zijn dilemma's, open over eigen dilemma's) werkt niet voor iedere leidinggevende, je moet dicht bij jezelf blijven.



SAMENLOOP PROCES BEOORDELING GEWELDSAANWENDING EN DISCIPLINAIRE EN STRAFRECHTELIJKE TRAJECTEN

5.1.2.e

Definitief

Versie 1.0

Versie datum 29 april 2022

Rubricering: Niet vertrouwelijk

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0.1	01-04-22	Eerste versie, opgesteld in overleg met (vertegenwoordigers van) coördinatoren interne onderzoeken VIK, HRM Arbeidszaken, Gegevensautoriteit en Afdeling Juridische zaken korpsstaf	
0.2	12-04-22	Aanpassing n.a.v. overleg HRM Arbeidszaken. Tevens besproken met secretarissen Commissies geweldsaanwendingen, geen aanpassingen.	Laatste alinea pagina 13, grijs gearceerd nieuw, doorgestreept oud.
0.3	26-04-22	Aanpassing n.a.v. overleg Stuurgroep SHG	Enkele zinnen gewijzigd, blauw gearceerd.
0.4	28-04-22	Versie ter vaststelling portefeuillehouders	
1.0 def	29-04-22	Akkoord portefeuillehouders, daarmee definitief	

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie
0.2	14-02-22	Stuurgroep SHG	
0.4	28-04-22	5.1.2.e en 5.1.2.e	5.1.2.e geweld

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie

Inhoudsopgave

Documentinformatie	2
Inhoudsopgave	3
Inleiding en aanleiding	4
1. De onderzoeksfase	5
1.1 Relevante vormen van onderzoek	5
1.1.1 Het onderzoek geweldsaanwending	5
1.1.2 Het disciplinaire onderzoek als bedoeld in het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie	6
1.1.3 Het feitenonderzoek ex artikel 511a Sv en verder (ingaaude 1-7-2022) en het strafrechtelijke onderzoek	6
1.2 Volgorde van onderzoeken	7
1.2.1 Strafrechtelijk onderzoek gaat veelal voor alle andere onderzoeken	8
1.2.2 Disciplinair onderzoek gaat voor onderzoek geweldsaanwending	8
1.3 Gegevensuitwisseling tussen de verschillende onderzoeken	9
1.3.1 Vanuit de AVG	9
1.3.2 Vanuit de Wpg	10
1.3.3 Praktische vertaling	10
2. De beoordelingsfase	12
2.1 Relevante vormen van beoordeling	12
2.1.1 De beoordeling door de politiechef (namens de korpschef) ex artikel 18 a Ambtsinstructie	12
2.1.2 De disciplinaire beoordeling door het bevoegd gezag (namens de korpschef)	12
2.1.3 De strafrechtelijke beoordeling door officier van justitie en strafrechter	12
2.2 Relatie tussen deze drie vormen	13
2.3 Volgorde van beoordeling	13
2.4 Gegevensuitwisseling	15

© Politie, all rights reserved.

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

Inleiding en aanleiding

Op 15 januari 2019¹ startten we met een nieuw proces van melden, registreren en beoordelen van geweldsaanwendingen. Geweldsaanwendingen kunnen daarnaast (net als voorheen) aanleiding zijn voor disciplinaire en/of strafrechtelijke trajecten. In de praktijk blijkt er behoefte aan meer duidelijkheid over hoe te handelen wanneer die trajecten samenlopen. Wet- en regelgeving zeggen daar niets over dus is het goed om hierover binnen de organisatie afspraken te maken.

Gebleken is dat het van belang is om onderscheid te maken tussen de onderzoeksfase en de beoordelingsfase. Het antwoord op de vraag welk traject “voorrang heeft” is in deze twee fases niet hetzelfde en het is belangrijk om dat bij lezing van dit document telkens voor ogen te houden.

In een schema samengevat geldt in beginsel het volgende:

Volgorde processen bij samenloop Ai – Barp - strafrecht	
Onderzoeksfase	Beoordelingsfase
1. feitenonderzoek ² /strafrechtelijk onderzoek	1. beoordeling ex art 18a Ai
2. disciplinair onderzoek	2. disciplinaire beoordeling ex Barp
3. onderzoek geweldsaanwending	
	<i>NB. Strafrechtelijke beoordeling gebeurt door OM en ZM, timing/volgorde niet door politie te bepalen.</i>

In deze notitie zal overigens blijken dat dit niet in beton gegoten is, maar wel een algemene leidraad vormt.

¹ Vooruitlopend op de latere wettelijke bevestiging daarvan in de wijzigingen van de Ambtsinstructie, in het bijzonder de artikelen 17 e.v. m.i.v. 1 juli 2020.

² Invoering feitenonderzoek ex artikel 511a e.v. Sv op 1 juli 2022.

1. De onderzoeksfase

1.1 Relevante vormen van onderzoek

Er zijn in het kader van deze notitie drie vormen van onderzoek van belang³:

- Het onderzoek geweldsaanwending;
- Het disciplinaire onderzoek als bedoeld in het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie;
- Het feitenonderzoek ex artikel 511a Sv en verder (ingående 1-7-2022) en het strafrechtelijke onderzoek.

1.1.1 Het onderzoek geweldsaanwending

Dit is het onderzoek dat plaatsvindt in het kader van het beoordelingsproces als bedoeld in artikel 17 t/m 19 van de Ambtsinstructie (Ai). De ambtenaar die geweld heeft aangewend meldt dat deels schriftelijk (in BVH in een i8), deels mondeling aan de hulpofficier van justitie (hovj). De hovj toetst op basis van de in artikel 17 Ai genoemde criteria of de geweldsaanwending moet worden geregistreerd en daarmee beoordeeld door de politiechef. De politiechef wordt in zijn beoordeling geadviseerd door het sectorhoofd en de commissie geweldsaanwending.

In het oordeel van de politiechef dienen de volgende aspecten te worden betrokken:

- feiten met betrekking tot de geweldsaanwending;
- context waarbinnen de geweldsaanwending heeft plaatsgevonden;
- wet- en regelgeving;
- professionele normen en beroepspraktijk met betrekking tot geweldsaanwending door de politie.

Op basis hiervan geeft de politiechef een oordeel over de professionaliteit van de geweldsaanwending aan de hand van het wettelijk kader en eisen van vakmanschap. Bovengenoemde feiten en context zullen voldoende helder moeten zijn om meegewogen te kunnen worden in het oordeel. Het onderzoek naar die feiten en context is het onderzoek geweldsaanwending.

Artikel 3:2 van de Algemene wet bestuursrecht verplicht een bestuursorgaan, in dit geval de politiechef, om bij de uitvoering van een taak als deze de nodige kennis omtrent de relevante feiten en de af te wegen belangen te vergaren, zodat op basis van een zo volledig mogelijk beeld een oordeel, in dit geval over de geweldsaanwending, kan worden gegeven. Daarmee zijn de grondslag en de bevoegdheid voor onderzoek naar de geweldsaanwending gegeven.

Het onderzoek geweldsaanwending wordt door verschillende actoren in het proces uitgevoerd:

- de hovj die feiten en omstandigheden verzamelt om te komen tot het al dan niet registreren van de geweldsaanwending;
- (de ondersteuner van) het sectorhoofd dat de politiechef adviseert over de professionaliteit van de geweldsaanwending en daarvoor diezelfde feiten en context moet kennen. Het sectorhoofd kan daarbij indien nodig bijstand vragen van VIK, al blijkt dat tot nu toe (begin 2022) zelden of nooit te gebeuren. Ook anderen kunnen daarbij worden betrokken, bijvoorbeeld voor het verzamelen van input als transcripten van mobilfoonverkeer, camerabeelden en dergelijke.

Het onderzoek wordt beheerst door de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en daarnaast door wet- en regelgeving zoals die op het gebied van privacy. De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) is van toepassing.

³ Voor samenloop met een onderzoek van een klacht: zie bijlage 3 bij het Handboek intern proces beoordeling geweldsaanwending versie 0.10

De betrokken ambtenaar die het geweld aanwendde is verplicht mee te werken aan het onderzoek. Het vloeit immers voort uit de keerzijde van de bevoegdheid geweld te gebruiken: de verplichting om over dat geweld verantwoording af te leggen.

1.1.2 Het disciplinaire onderzoek als bedoeld in het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie

Wanneer de geweldsaanwending van dien aard was dat daarbij mogelijk sprake was van plichtsverzuim kan dat aanleiding geven om een disciplinair onderzoek te starten. Dat vermoeden kan ontstaan uit de geweldsregistratie of andere meldingen of signalen betreffende geweldgebruik door medewerkers.

Dit onderzoek richt zich op de vraag of uit relevante feiten en omstandigheden blijkt dat sprake is van door betrokkene⁴ gepleegd plichtsverzuim. Het wordt uitgevoerd door VIK-onderzoekers en/of onderzoekers die werken onder verantwoordelijkheid van VIK, in opdracht van het bevoegd gezag. De wijze van onderzoek (bevoegdheden, verplichtingen) is vastgelegd in het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie. Dit betekent dat de uitoefening van de werkgeversbevoegdheid tot het verrichten van een onderzoek in disciplinaire zaken wordt ingekleurd en gekaderd door (bestuursrechtelijke) wetten, regelingen en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur; in het bijzonder de beginselen van zorgvuldigheid, fair play en evenredigheid (proportionaliteit en subsidiariteit). Ook hier geldt de AVG.

De positie van de ambtenaar is vastgelegd in paragraaf 5.1. en 5.2 van het Protocol. Denk aan het recht op een duidelijke omschrijving van het vermeende plichtsverzuim, (zelf betaalde) rechtsbijstand, voorbereidingstijd en inzage in gegevens enerzijds, een plicht tot melden, meewerken en verantwoorden anderzijds.

Overigens is het zo dat tegenwoordig, wanneer er sprake is van een vermoeden van plichtsverzuim, ook wel gekozen wordt voor een zogenaamd lijnonderzoek indien een licht onderzoek volstaat. Het onderzoek wordt dan niet uitgevoerd door VIK maar door een leidinggevende van betrokkene. Concrete afspraken over deze vorm van onderzoek zijn nog in ontwikkeling.

1.1.3 Het feitenonderzoek ex artikel 511a Sv en verder (ingaaude 1-7-2022) en het strafrechtelijke onderzoek

De Ambtsinstructie bepaalt in artikel 18 dat de geweldsregistratie ter kennis moet worden gebracht van de officier van justitie indien:

- het aanwenden van geweld de dood dan wel zwaar lichamelijk letsel heeft veroorzaakt of er ernstig rekening mee moet worden gehouden dat het aanwenden van geweld zwaar lichamelijk letsel heeft veroorzaakt;
- gebruik is gemaakt van een vuurwapen met enig lichamelijk letsel tot gevolg;
- indien het aanwenden van geweld naar het oordeel van de korpschef daartoe aanleiding geeft.

De officier van justitie beslist dan of een strafrechtelijk onderzoek gestart moet worden.

De aanleiding voor een strafrechtelijk onderzoek kan uiteraard ook gelegen zijn in andere signalen dan de geweldsregistratie, bijvoorbeeld een aangifte⁵ tegen de betrokken ambtenaar.

Afhankelijk van de aard van de (gevolgen van de) geweldsaanwending wordt het onderzoek uitgevoerd door de Rijksrecherche of door de politie (i.c. VIK). Dit onderzoek wordt beheerst door het Wetboek van

⁴ Bij betrokkene hoeft niet alleen gedacht te worden aan degene die geweld toepaste. Ook jegens een meerdere die instructies gaf of een medewerker operationeel centrum die informatie gaf kan een vermoeden van plichtsverzuim ontstaan.

⁵ Het is aan de opsporingsambtenaar om bij de aangifte aan te geven welk strafbaar feit het mogelijk betreft, waarbij naast mishandeling vanaf 1 juli 2022 ook schending van de geweldsinstructie (artikel 372 Sr) mogelijk is. Uiteindelijk beslist de officier van justitie of en voor welk strafbaar feit hij vervolgt.

Strafvordering. Ten aanzien van gegevensbeheer gelden de Wet politiegegevens (Wpg) en/of de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens (Wjsg).

Tot 1 juli 2022 is de gebruikelijke werkwijze dat de betrokken ambtenaar in eerste instantie beschouwd en gehoord wordt als getuige. Wanneer blijkt dat er daadwerkelijk sprake is van een vermoeden van een strafbaar feit, dan wel als de verdachte-status noodzakelijk is voor de toepassing van opsporingsbevoegdheden (en uiteraard inmiddels sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit), wordt de betrokken ambtenaar alsnog als verdachte beschouwd. De ambtenaar heeft in dit onderzoek de rechten en plichten die het Wetboek van Strafvordering verbindt aan de positie van getuige respectievelijk verdachte. Belangrijk is het recht om niet mee te werken aan de eigen veroordeling (het nemo tenetur-beginsel).

Vanaf 1 juli 2022 zal een wijziging van de Wetboeken van Strafrecht en Strafvordering in werking treden, waarmee het zogenaamde feitenonderzoek wordt geïntroduceerd. Een feitenonderzoek is gericht op de beoordeling of het geweld is gebruikt overeenkomstig de geweldsinstructie en dus niet primair op de vraag of de ambtenaar strafbaar gehandeld heeft. De ambtenaar is in dit onderzoek geen verdachte maar betrokkene⁶, maar heeft op grond van (het toekomstige) artikel 27 derde lid WvSv wel dezelfde rechten en plichten als een verdachte. Wanneer uit het feitenonderzoek blijkt van een daadwerkelijke verdenking van een strafbaar feit, dan wordt dit onderzoek afgesloten en zal een regulier opsporingsonderzoek worden gestart. In dat opsporingsonderzoek mag gebruik worden gemaakt van de resultaten uit het feitenonderzoek, waaronder een verklaring van de opsporingsambtenaar, omdat deze in dat feitenonderzoek (door de wijziging van artikel 27 Sr) dezelfde rechtsbescherming had als een verdachte. Denk daarbij aan het zwijgrecht, het recht op inzage in relevante stukken en het recht op rechtsbijstand. Vanaf 1 juli zal de officier van justitie dus, wanneer hij door de politie in kennis is gesteld van een geregistreerde geweldsaanwending of een ander signaal zoals een aangifte over de geweldsaanwending hem bereikt, de keuze moeten maken of een feitenonderzoek dan wel een strafrechtelijk onderzoek gestart moeten worden (ofwel hij geen aanleiding ziet voor een onderzoek). De Aanwijzing handelwijze geweldsaanwending (politie)ambtenaar wordt per 1 juli 2022 aangepast. Voor verdere aspecten van deze onderzoeken wordt daarnaar verwezen.

In de tekst hierna wordt onder strafrechtelijk onderzoek tevens het (nog in te voeren) feitenonderzoek begrepen. Ondanks de verschillen tussen deze twee vormen kunnen deze voor onderhavige context gelijk gesteld worden.

1.2 Volgorde van onderzoeken

Uiteraard is het niet wenselijk om meerdere onderzoeken naast elkaar te laten lopen. Dit is ten eerste voor onderzoekers niet efficiënt omdat het deels dubbel werk kan zijn, ten tweede voor de betrokken ambtenaar (mogelijk onnodig) belastend en ten derde risicovol als het gaat om vermenging van gegevens die niet in alle gevallen onder hetzelfde privacy-regime vallen of wegens het nemo tenetur-beginsel niet in alle gevallen gebruikt mogen worden.

Voor de vraag welk onderzoek prioriteit heeft zijn belangrijk de aard van het onderzoek en de bijbehorende onderzoeksbevoegdheden en de positie van de ambtenaar.

In het strafrechtelijk onderzoek kunnen strafvorderlijke bevoegdheden worden toegepast, kan de ambtenaar worden aangemerkt als verdachte met de bijbehorende rechten en plichten en is hij dus niet verplicht mee te werken. Primair zijn de Wet politiegegevens en/of de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens van toepassing.

Het disciplinair onderzoek en het onderzoek geweldsaanwending hebben met elkaar gemeen dat de onderzoeksmethoden voornamelijk bepaald en begrensd worden door het bestuursrecht, meer specifiek de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, dat de ambtenaar in beginsel verplicht is mee te werken en dat primair de AVG van toepassing is.

⁶ Die term komt niet expliciet in de wet voor, de Memorie van Toelichting spreekt wel over de betrokken ambtenaar.

1.2.1 Strafrechtelijk onderzoek gaat veelal voor alle andere onderzoeken

Het ligt voor de hand dat een onderzoek geweldsaanwending wijkt voor een strafrechtelijk onderzoek. Dat heeft zowel te maken met de verdergaande onderzoeksbevoegdheden in het Wetboek van Strafvordering als met de positie van de verdachte c.q. betrokken ambtenaar, met name het nemo tenetur-beginsel. Ook het maatschappelijk belang van een strafrechtelijk onderzoek speelt een rol.

Overigens is het in de huidige praktijk van disciplinaire onderzoeken zo dat bij samenloop met strafrecht per geval een afweging wordt gemaakt: wordt al gestart met het disciplinair onderzoek of wordt het strafrechtelijk onderzoek afgewacht? Vaak wordt voor het laatste gekozen. Aspecten die in die afweging meewegen zijn enerzijds het belang van zowel de betrokken collega als de organisatie om een zo volledig mogelijk beeld van alle feiten en omstandigheden te krijgen, anderzijds de wens om de collega snel duidelijkheid te geven over de kwalificatie van de geweldsaanwending (was het professioneel, was sprake van plichtsverzuim) en eventuele gevolgen daarvan.

1.2.2 Disciplinair onderzoek gaat voor onderzoek geweldsaanwending

Al bij de hulpofficier van justitie aan wie het geweld gemeld wordt of later bij bijvoorbeeld (de ondersteuner van) het sectorhoofd kan het vermoeden ontstaan, dat de geweldsaanwending zodanig onprofessioneel was uitgevoerd, dat sprake zou kunnen zijn van plichtsverzuim. Indien het daartoe bevoegde gezag op basis van dat vermoeden besluit een disciplinair onderzoek te laten doen, dan ligt het voor de hand om het disciplinair onderzoek voor te laten gaan op het onderzoek geweldsaanwending. Dat ligt in dit geval niet aan de onderzoeksbevoegdheden, die immers in beide onderzoeken gelijk zijn, maar aan de aard, omvang en impact van een disciplinair onderzoek.

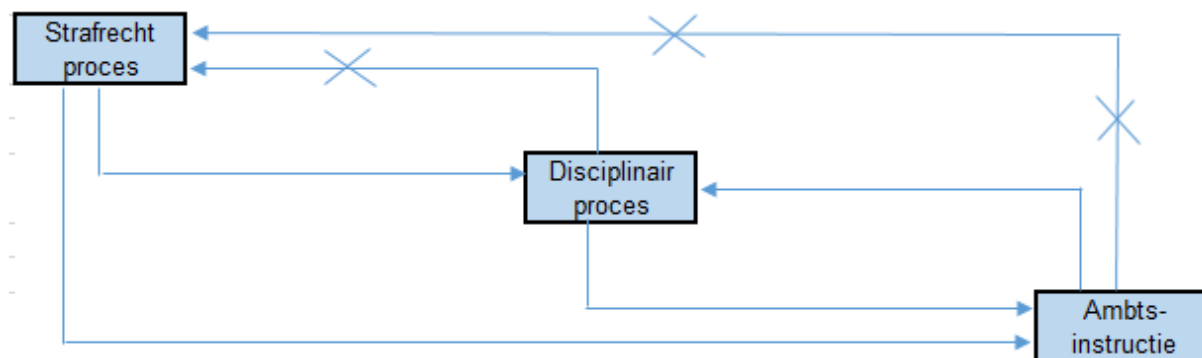
Het bovenstaande gaat (gemakshalve) uit van het idee dat de keuze voor een bepaald onderzoek op één moment, direct of kort naar het geweldsincident, gemaakt wordt. Uiteraard hoeft dat niet altijd het geval te zijn.

Het zal voorkomen dat er pas gedurende of na afloop van het onderzoek geweldsaanwending aanleiding wordt gezien voor een strafrechtelijk onderzoek of disciplinair onderzoek. In dat geval is het advies om zo snel mogelijk over te schakelen naar dat nieuwe onderzoek. Dat betekent dat ofwel het onderzoek geweldsaanwending wordt opgeschort, ofwel dat een al afgerond onderzoek geweldsaanwending, maar waarover de politiefchef nog geen oordeel heeft gegeven, waar nodig later wordt aangevuld met de bevindingen uit het andere onderzoek.

Ook kan het gebeuren dat het hele proces beoordeling geweldsaanwending al afgerond is tot en met het oordeel van de politiefchef en pas daarna een signaal opkomt dat alsnog aanleiding vormt voor een strafrechtelijk of disciplinair traject. Het *onderzoek* geweldsaanwending hoeft dan niet opnieuw te worden gedaan. Of dat wel gevolgen heeft voor de *beoordeling* wordt in paragraaf 2 besproken.

1.3 Gegevensuitwisseling tussen de verschillende onderzoeken

Schematisch weergegeven:



Zoals hierboven aangegeven worden het onderzoek geweldsaanwending en het disciplinaire onderzoek beheerst door de AVG en wordt het strafrechtelijk onderzoek beheerst door de Wpg en/of de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

1.3.1 Vanuit de AVG

Het uitwisselen van gegevens over en weer tussen het onderzoek geweldsaanwending en het disciplinaire onderzoek is toegestaan. Dat is als volgt onderbouwd.

Op grond van de AVG moet een afweging gemaakt worden of het doel ten behoeve waarvoor de gegevens worden verstrekt verenigbaar is met het doel van het oorspronkelijke proces. Hiervoor staat in de AVG een vijftal punten die bij deze afweging in ieder geval betrokken moeten worden (art. 6, vierde lid AVG).

Ten aanzien van deze twee “AVG-onderzoeken” is het verband tussen de verwerkingen snel aan te nemen. Ook de aard van de gegevens is veelal gelijksoortig. Tevens lijkt de verhouding tussen de korpschef en de betrokkene ten aanzien van het onderzoek geweldsaanwending of disciplinaire onderzoek geen aanleiding te geven voor beperking voor de verstrekking.

Het verstrekken van gegevens uit genoemde twee processen aan het strafrechtelijke proces kan in beginsel niet.

Met name het niet geven van de cautie staat daaraan in de weg. In relatie tot de cautie, of anders gezegd het nemo tenetur-beginsel, is in de behandeling van het Wetsvoorstel geweldsaanwending opsporingsambtenaar meer dan eens door de minister het volgende gesteld: *Vanwege de meldingsplicht verkregen informatie – schriftelijk, mondeling of vastgelegd in een geweldsregistratieformulier – kan niet als bewijs dienen in een eventuele strafzaak tegen de betrokken ambtenaar. Immers, de op grond van de meldingsplicht verkregen informatie van de ambtenaar over het aangewende geweld kan in de regel niet worden aangemerkt als een (volledig) in vrijheid afgelegde verklaring, met inachtneming van artikel 29 van het Wetboek van Strafvordering.*

Een strafrechtelijk onderzoek (daaronder in dit memo tevens begrepen het feitenonderzoek) zal dan ook in beginsel vanaf het nulpunt moeten beginnen en kan niet voortborduren op bevindingen uit de andere onderzoeken. Het kan wel gebeuren dat een officier van justitie stukken vordert op grond van artikel 126nd Strafvordering. Dat is mogelijk “in het belang van het onderzoek en bij een verdenking van een misdrijf omschreven in art. 67 eerste lid Sv”. Maar ook dan staat het ontbreken van de cautie, oftewel het nemo tenetur-beginsel, eraan in de weg dat wilsafhankelijke verklaringen of stukken worden gebruikt in het strafproces. Denk met name aan de in het disciplinaire onderzoek door de collega afgelegde verklaring, maar ook aan andere stukken waarin verwoord is wat de collega verklaarde, zoals de geweldsregistratie en wellicht in een getuigenverklaring of in het rechtspositioneel besluit. Beantwoording van de vordering van de officier van justitie dient dan ook zeer nauwkeurig en in goed overleg met de officier te gebeuren.

1.3.2 Vanuit de Wpg

De vraag of politiegegevens (zijnde de persoonsgegevens uit een strafrechtelijk onderzoek) verstrekt mogen worden ten behoeve van het *disciplinair onderzoek* wordt beantwoord in artikel 16 van de Wet politiegegevens:

1. De verwerkingsverantwoordelijke verstrekt politiegegevens aan: (...)

c. de verwerkingsverantwoordelijke voor zover hij deze behoeft in verband met: (...)

2°.disciplinaire bestraffing vanwege niet-nakoming van verplichtingen of plichtsverzuim, als geregeld bij of krachtens artikel 47 van de Politiewet 2012 en de regelgeving die van toepassing is op de aanstelling of arbeidsovereenkomst van de opsporingsambtenaar, bedoeld in artikel 141, onderdeel d, van het Wetboek van Strafvordering, of (...)

De vraag of politiegegevens (zijnde de persoonsgegevens uit een strafrechtelijk onderzoek) verstrekt mogen worden ten behoeve van het *onderzoek geweldsaanwending* wordt beantwoord in artikel 4:3 Besluit politiegegevens.

1. Politiegegevens die worden verwerkt overeenkomstig de artikelen 8, 9, 10, eerste lid, onderdelen a en c en 13 van de wet kunnen, voor zover zij deze behoeven voor een goede uitvoering van hun taak, worden verstrekt aan:

o. de hulpofficier van justitie, de functionarissen, bedoeld in de artikelen 17, vierde lid, van de Ambtsinstructie van de politie, de Koninklijke marechaussee en andere opsporingsambtenaren, het hoofd van de bijzondere opsporingsdienst en de direct toezichthouder, bedoeld in artikel 1 van het Besluit buitengewoon opsporingsambtenaar, ten behoeve van:

1°.de geweldsregistratie, bedoeld in artikel 1, vierde lid, onder m, van de Ambtsinstructie van de politie, de Koninklijke marechaussee en andere opsporingsambtenaren;

2°.de behandeling en beoordeling van de geweldsregistratie, bedoeld in artikel 18a van de Ambtsinstructie van de politie, de Koninklijke marechaussee en andere opsporingsambtenaren;

Dit betekent onder meer dat bijvoorbeeld een proces-verbaal dat de collega heeft opgemaakt van de aanhouding ten behoeve van het opsporingsproces gericht tegen de burger (jegens wie in dat kader geweld werd toegepast) toegevoegd kan worden aan het dossier voor de beoordeling van de geweldsaanwending als bedoeld in de Ambtsinstructie.

1.3.3 Praktische vertaling

Als conform bovengenoemde gewenste volgorde van onderzoeken wordt gehandeld, dan kan:

- het proces-verbaal van het strafrechtelijke onderzoek jegens de collega gebruikt worden voor het daarop volgende disciplinaire onderzoek alsmede voor het onderzoek geweldsaanwending. Of binnen die laatste twee onderzoeken dan nog aanvullende onderzoekshandelingen noodzakelijk zijn hangt uiteraard af van de onderzoeksvraag enerzijds en de beantwoording daarvan in het strafrechtelijk onderzoek anderzijds. In een disciplinair onderzoek na afloop van een strafrechtelijk onderzoek wordt betrokkene wel altijd opnieuw gehoord en aanbevolen wordt om hetzelfde te doen in een onderzoek geweldsaanwending.
- het rapport van het disciplinaire onderzoek gebruikt worden voor het onderzoek geweldsaanwendingen.

Was de volgorde anders, dan geldt dat in beginsel:

- het onderzoek geweldsaanwending gebruikt kan worden voor het disciplinaire onderzoek. In dat disciplinaire onderzoek dient dan in alle gevallen betrokkene in de gelegenheid te worden gesteld te worden gehoord, aangezien in het onderzoek geweldsaanwendingen vaak de mondelinge melding bij de hofv het enige moment was dat betrokkene zijn verhaal heeft gedaan.

- het onderzoek geweldsaanwending en het disciplinaire onderzoek niet gebruikt kunnen worden voor het strafrechtelijk onderzoek, tenzij gebaseerd op een vordering als bedoeld in artikel 126nd
Strafvordering en voor zover niet strijdig met het nemo tenetur-beginsel. Dat laatste betekent dat verklaringen die de collega heeft afgelegd of documenten waarin zijn verklaring door een ander is vastgelegd geen deel kunnen uitmaken van het strafdossier (zoals het disciplinair hoorgesprek van de collega en de geweldsregistratie).

2. De beoordelingsfase

2.1 Relevante vormen van beoordeling

De volgende drie vormen van beoordeling zijn van belang:

2.1.1 De beoordeling door de politiechef (namens de korpschef) ex artikel 18 a Ambtsinstructie

Artikel 18a Ai bepaalt dat (in ons geval) de politiechef beoordeelt of de ambtenaar, alsmede, indien van toepassing, de meerdere die de last tot het aanwenden van geweld heeft gegeven, heeft gehandeld volgens artikel 7, eerste en zevende lid Politiewet 2012 en de Ambtsinstructie.

Binnen ons proces is gekozen voor een breder toetsingskader met als kernvraag of de geweldsaanwending professioneel was.

PROFESSIONELE GEWELDSAANWENDING	
Wettelijk kader (art.7 politiewet, ambtsinstructie)	Vakmanschap
1. Rechtmatige uitoefening van je bediening.	1. Respectvol
2. Het doel rechtvaardigt het toegepaste geweld, mede gelet op de hieraan verbonden risico's en gevaren.	2. Voorspelbaar en betrouwbaar
3. Aan het geweld is zo mogelijk een waarschuwing voorafgegaan.	3. De-escalerend
4. Subsidiariteit: het toegepaste geweld is het minst ingrijpende middel.	4. Zorgvuldig
5. Proportionaliteit: het toegepaste geweld staat in verhouding tot het beoogde doel.	5. Moedig maar niet overmoedig
6. Het geweldsmiddel is afgegeven, de politieambtenaar is getraind in het toepassen van geweld en de Ambtsinstructie en Politiewet zijn nageleefd.	

2.1.2 De disciplinaire beoordeling door het bevoegd gezag (namens de korpschef)

Beoordeeld wordt of sprake is van plichtsverzuim als bedoeld in artikel 76 tweede lid van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp): plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen. Indien er sprake is van plichtsverzuim en dit aan de ambtenaar te verwijten is, dan kan het bevoegd gezag ervoor kiezen om één van de in artikel 77 Barp genoemde straffen op te leggen.

2.1.3 De strafrechtelijke beoordeling door officier van justitie en strafrechter

Beoordeeld wordt of de geweldsaanwending gekwalificeerd kan worden als een strafbaar feit. Op dit moment gaat het dan veelal om (zware) mishandeling of (poging tot) doodslag, oftewel de commune delicten. Vanaf 1 juli 2022 kan het daarnaast (en bij voorkeur) gaan om het nieuwe artikel 372 Wetboek van Strafrecht:

De ambtenaar aan wie bij of krachtens artikel 7, eerste lid, van de Politiewet 2012 of artikel 6, eerste lid, van de Wet op de bijzondere opsporingsdiensten de bevoegdheid geweld te gebruiken is toegekend en aan wiens schuld het te wijten is dat hij het in zijn geweldsinstructie bepaalde schendt, wordt gestraft:

- 1°. met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van de vierde categorie, indien het feit enig lichamenlijk letsel ten gevolge heeft;
- 2°. met gevangenisstraf van ten hoogste twee jaren of geldboete van de vierde categorie, indien het feit zwaar lichamenlijk letsel ten gevolge heeft;
- 3°. met gevangenisstraf van ten hoogste drie jaren of geldboete van de vierde categorie, indien het feit de dood ten gevolge heeft.

De in dit artikel genoemde term geweldsinstructie wordt gedefinieerd in artikel 90novies.

Onder geweldsinstructie wordt verstaan de bij of krachtens de Politiewet 2012 en de Wet op de bijzondere opsporingsdiensten gegeven algemeen verbindende voorschriften die tot de ambtenaar gerichte instructies bevatten omtrent het gebruik van geweld.

Feitelijk komt dat neer op artikel 7 eerste en zevende lid Pw en de Ambtsinstructie.

2.2 Relatie tussen deze drie vormen

Er zit een wezenlijk verschil tussen enerzijds de term professionaliteit, anderzijds de termen plichtsverzuim en strafbaar handelen.

Voor de term professionaliteit is niet relevant of sprake is van verwijtbaarheid. Een ambtenaar kan met de beste intenties geweld hebben toegepast op een manier die niet professioneel was. Het enkele oordeel niet professioneel heeft bovendien geen gevolgen voor de ambtenaar.

Om een disciplinaire straf op te leggen wegens plichtsverzuim is wel vereist dat dit handelen de ambtenaar te verwijten is.

Dat geldt ook bij de vraag of strafbaar gehandeld is. Daarbij moet sprake zijn van opzet, voorwaardelijke opzet of schuld, afhankelijk van het tenlastegelegde feit.

Een niet professionele geweldsaanwending levert dus zeker niet per definitie ook verwijtbaar plichtsverzuim of strafbaar handelen op. Andersom zal een geweldsaanwending die verwijtbaar plichtsverzuim of strafbaar handelen oplevert meestal tevens niet professioneel zijn.

De vraag of plichtsverzuim altijd gelijk staat aan strafbaar handelen en andersom is minder eenduidig te beantwoorden. Op zichzelf zijn het gescheiden beoordelingskaders en zijn er genoeg voorbeelden van plichtsverzuim die geen strafbaar feit opleveren. Bij geweldsaanwendingen liggen beide beoordelingskaders echter dicht bij elkaar⁷. In beide gevallen, en overigens ook in de beoordeling van de professionaliteit, zit de kern in artikel 7 eerste en zevende lid Pw en de Ambtsinstructie. Bij (het toekomstige) artikel 372 Sr in samenhang met (het toekomstige) artikel 90novies is dit kader expliciet benoemd. Ook in de huidige praktijk wordt bij de afweging of een veroordeling wegens mishandeling of doodslag aan de orde is gekeken naar artikel 7 Politiewet en de Ambtsinstructie. Er bestaan binnen de politie geen geweldsinstructies naast Politiewet en Ambtsinstructie. Alleen de criteria van vakmanschap zoals hierboven aangegeven gelden niet rechtstreeks binnen het strafrecht, waardoor verschil kan ontstaan.

2.3 Volgorde van beoordeling

Vooropgesteld zij dat de strafrechtelijke beoordeling niet aan de politie is maar aan het OM (ziet de officier van justitie reden tot vervolging) en aan de strafrechter. De politie heeft geen invloed op het moment waarop zij tot beoordelingen komen.

Binnen de politie, en dus wel binnen onze invloedssfeer, vinden de beoordeling ex artikel 18a Ambtsinstructie en de disciplinaire beoordeling plaats.

⁷ Zie CRvB 6 augustus 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:1777.

Voor de beantwoording van de vraag welke van deze twee beoordelingen het eerste plaats zou moeten vinden is het goed om terug te gaan naar de oorspronkelijke gedachten achter de Stelselherziening geweldsaanwending.

- Om te beschermen of te handhaven mogen en (soms) moeten politiemensen geweld gebruiken als de situatie daar om vraagt.
- Politiemensen zetten een bewuste stap naar voren als het moet – waar anderen een stap naar achteren kunnen zetten.
- Het (noodzakelijk) gebruik van geweld door de politie is onderdeel van het professioneel vakmanschap van politiemensen.
- De maatschappij moet erop kunnen vertrouwen dat de politie professioneel omgaat met deze geweldsbevoegdheid.
- De politie wil zich op een transparante wijze verantwoorden, maar waarbij tevens recht wordt gedaan aan de bijzondere rol van politiemensen in de samenleving.
- De beoordeling van de inzet van de geweldsbevoegdheid dient te geschieden op basis van de daarvoor geldende normen en instructies.
- Toegepast zwaarder geweld door de overheid moet altijd getoetst en beoordeeld worden door het OM en eventueel de rechter.
- Het gewone strafrecht houdt onvoldoende rekening met de bijzondere positie van de opsporingsambtenaar met geweldsbevoegdheid.
- De interne beoordeling van geweldsaanwendingen dient gezaghebbend en transparant te zijn, beschouwt zowel rechtmatigheid als vakmanschap en moet adviezen opleveren t.a.v. het gebruik van geweld.
- Binnen de politie wordt een permanente interne 'professionele dialoog' tussen vakmensen onderling gestimuleerd.
- Adviezen vanuit de beoordelingsprocessen en de opbrengsten van de professionele dialoog moeten leiden tot een 'interne leercirkel' omtrent geweld.

De kern achter al deze gedachten is dat we moeten uitgaan van goed toegepast professioneel vakmanschap bij geweldsaanwendingen en niet van mogelijk verwijtbaar of zelfs strafbaar handelen. Om die reden is stevig ingezet op de verbetering van het interne beoordelingsproces, hetgeen geresulteerd heeft in het huidige stelsel waarin hovj, sectorhoofd, de commissie geweldsaanwending en tot slot de politiefchef zich buigen over de professionaliteit van geweldsaanwendingen. Daarin krijgt het leren van geweld, in de professionele dialoog en leercirkels, een flinke boost. Binnen dit samenspel ontstaat steeds meer een gezamenlijk beeld van wat we als professioneel beschouwen.

Om die reden kiest de politie ervoor om de beoordeling van de professionaliteit door de politiefchef voorrang te geven. Dat oordeel kan dan input zijn voor een eventueel daarop volgende afweging van het bevoegd gezag of het geconstateerde niet professionele handelen tevens is aan te merken als verwijtbaar plichtsverzuim dat bestraffing verdient, of voor de afweging een disciplinair onderzoek te starten indien dat nog niet gedaan was (denk wederom aan de splitsing onderzoeksfase/beoordelingsfase! Als het in tijd samenliep heeft het disciplinair onderzoek als het goed is al plaatsgevonden). Dat professioneel handelen toch aangemerkt kan worden als plichtsverzuim is lastig of niet voorstelbaar. Komt het toch voor, dan is een gesprek over de uitleg/interpretatie van onze normen wellicht aan de orde.

Terugkomend op de samenloop met de strafrechtelijke beoordeling: we hebben geen invloed op het moment dat die plaatsvindt. Het enige wat je zou kunnen overwegen is om te wachten met onze interne beoordelingen (disciplinair en in het kader van de Ai) totdat de strafrechtelijke plaatsvindt. Dat is in ieder geval niet de bedoeling als het gaat om de beoordeling ex artikel 18a Ambtsinstructie. Weliswaar kan gewacht zijn op de resultaten van het strafrechtelijk *onderzoek* omdat dit in de regel een uitvoeriger beeld zal geven van feiten en omstandigheden dan het vaak summierder onderzoek geweldsaanwending. Op de strafrechtelijke *beoordeling* hoeft de politiefchef zeker niet te wachten. Daarvoor liggen de normen professioneel handelen en strafbaar handelen te ver uiteen.

Waar het gaat om de disciplinaire beoordeling is wachten op de afronding van de strafrechtelijke procedure niet verplicht en wellicht zelfs niet wenselijk. De politie kent immers haar eigen toetsingskader kent en heeft haar eigen verantwoordelijkheid om (zorgvuldig en voortvarend) een oordeel te geven over plichtsverzuim en eventuele disciplinaire maatregelen. Tegelijkertijd is het zo dat als er op het moment van disciplinaire besluitvorming wel al sprake is van een oordeel van de strafrechter of een afdoening door het Openbaar Ministerie, het bevoegd gezag daar inhoudelijk rekening mee dient te houden.

In paragraaf 1 werd melding gemaakt van de mogelijkheid dat het hele proces beoordeling geweldsaanwending al afgerond is tot en met het oordeel van de politiechef en pas daarna een signaal opkomt dat aanleiding vormt voor een strafrechtelijk of disciplinair traject. Als gezegd hoeft het onderzoek geweldsaanwending dan niet opnieuw te worden gedaan. Immers er zal op dat moment een disciplinair of strafrechtelijk onderzoek plaatsvinden. Mogelijk blijkt daaruit van feiten of omstandigheden die eerder niet bekend waren en, als ze dat wel geweest waren, tot een ander oordeel over de professionaliteit geleid hadden. In dat geval staat het de politiechef vrij om zijn eerdere oordeel te herzien op grond van nieuwe feiten en omstandigheden. Hij is daartoe niet verplicht. Het oorspronkelijke oordeel was immers tot stand gekomen op basis van de toen aanwezige informatie. Toch is voorstelbaar dat een heroverweging wenselijk is en dan kan dat op basis van die nieuwe feiten en omstandigheden. Het hangt van de complexiteit van de casus af of daartoe eerst nog advies van het sectorhoofd en de Commissie Geweldsaanwending gevraagd moet worden, die keuze is aan de politiechef.

2.4 Gegevensuitwisseling

Ten aanzien van de gegevensuitwisseling geldt hetzelfde als hierover gesteld in paragraaf 1.3:

- De politiechef kan zijn oordeel over de professionaliteit baseren op het onderzoek geweldsaanwending, een disciplinair onderzoek en het strafrechtelijk onderzoek.
- Het tot opleggen van een disciplinaire maatregel bevoegde gezag kan die beoordeling baseren op het onderzoek geweldsaanwending, een disciplinair onderzoek en het strafrechtelijk onderzoek, zolang althans voldaan is aan het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie (hetgeen in ieder geval betekent dat betrokkene altijd gehoord wordt).
- De officier van justitie en strafrechter kunnen hun vervolgingsbeslissing respectievelijk vonnis baseren op het strafrechtelijk onderzoek.

Tot slot verdient aandacht de vraag of de *uitkomst* van de beoordeling over professionaliteit en van de disciplinaire beoordeling gedeeld mogen worden met de officier van justitie. In de praktijk komt het al jaren voor dat er informeel contact is tussen politie en OM over zaken waarin sprake is van zowel plichtsverzuim als strafbaar handelen. Het komt ook voor dat het OM in de verdere vervolging rekening houdt met reeds opgelegde disciplinaire maatregelen, bijvoorbeeld indien betrokkene reeds ontslagen is. Het OM kent de sepotcode 20; “bestuurlijk of semi-strafrechtelijk (d.w.z. tuchtrechtelijk of administratief, bijv. fiscaal) ingrijpen prevaleert op gronden van billijkheid of doelmatigheid boven strafvervolging”. Dat veronderstelt enige mate van informatiedeling (al wordt die sepotcode soms ook gebruikt zonder voorafgaand overleg).

We zien aanleiding om bij deze vraag onderscheid te maken tussen informatie uit het proces beoordeling geweldsaanwending en het disciplinaire traject.

Ten aanzien van het proces beoordeling geweldsaanwending is het niet de bedoeling om het resultaat daarvan, laat staan onderliggende stukken, met het OM te delen. De Ambtsinstructie verplicht ons wel om bepaalde geweldsaanwendingen snel na het incident bij het OM te melden (zie artikel 18), zodat het OM in staat gesteld kan worden een feitenonderzoek of strafrechtelijk onderzoek in te stellen. Dat onderzoek vormt dan voor het OM de basis om te beslissen over eventuele vervolging en vormt ook het strafdossier voor de rechter. Uitdrukkelijk is meer dan eens door de minister aangegeven dat de geweldsregistratie (en ander zogenaamd wilsafhankelijk materiaal) niet thuis hoort in het strafproces omdat dit strijdig is met het nemo tenetur-beginsel. Wat ons betreft geldt dit ook voor de kale uitkomst van dit proces. Daarbij

speelt ook een rol dat het geen toegevoegde waarde heeft voor het OM om dit te verkrijgen. Een wezenlijk verschil tussen de professionaliteitstoets en de strafbaarheidstoets is het feit dat verwijtbaarheid in het eerste geen, in het tweede een heel belangrijke rol speelt. De conclusie dat een geweldsaanwending niet professioneel was zegt dus niets over de strafbaarheid daarvan.

Ten aanzien van het disciplinaire traject ligt dit, mede door het bestaan van bovengenoemde sepotmogelijkheid, anders. De AVG biedt een opening tot (beperkte) verstrekking van deze gegevens. Bij de vraag of gegevens verstrekt mogen worden kan onder meer gekeken worden naar enerzijds de doeleinden van het disciplinaire traject, anderzijds de doeleinden van (in dit geval) het OM-proces en het verband daartussen. Op zich liggen die in elkaars verlengde: we kijken naar hetzelfde feitencomplex en naar dezelfde betrokkene met dezelfde vraag: voldeed de geweldsaanwending aan de geweldsinstructie en zo niet, was dat de betrokkene te verwijten? Dat zou grond bieden voor verstrekking. Een ander aspect waar je naar kijkt zijn de gevolgen voor de betrokkene van het delen van de gegevens. Daar zitten in dit geval twee kanten aan. Het kan goed zijn als het OM weet van de disciplinaire maatregel met het oog op eerdergenoemde sepotcode. Van de andere kant moet de collega als werknemer kunnen vertrouwen op een zorgvuldige omgang van de werkgever met zijn persoonsgegevens. En belangrijker nog: in het disciplinaire traject was hij verplicht mee te werken, in het strafproces kan hij zich beroepen op het nemo tenetur-beginsel. Dat laatste argument maakt dat het ook bij een vordering van het OM op grond van het Wetboek van Strafvordering niet vanzelfsprekend is deze stukken te delen, althans niet in volle omvang (zie hiervoor paragraaf 1.3).

Op dit moment (voorjaar 2022) wordt nog gesproken over de relatie met het OM waar het gaat om disciplinaire en daarmee samenhangende strafrechtelijke onderzoeken. Voor nu kan een voorlopige lijn zijn: ten eerste hoe dan ook alleen de *uitkomst* delen van een disciplinair traject, geen besluiten/adviezen verstrekken. Ten tweede: de twee nauw verbonden doelen maken verstrekking mogelijk maar het aspect van gevolgen voor betrokkene noopt tot grote terughoudendheid. Dit moet daarom per geval beoordeeld worden, waarbij het mogelijk is de privacyfunctionaris en de jurist Arbeidszaken erbij te betrekken.

Integrale beveiliging

Niet onder reikwijdte

Klachten

- Mediation opleiding voor het hele team. Wanneer: dit jaar en volgend jaar.

De financiële lasten Niet onder reikwijdte

- Verder gaat de samenstelling van het team verlopen:

5.1.2 e, 5.1.2 e, 5.1.2 e, 5.1.2 e en 5.1.2 e gaan er in 2023, begin 2024 uit.

De opvolgers moeten opgeleid worden:

- o Basiscursus VIK
- o Vervolgopleiding Klachtbehandeling

5.1.2 e en 5.1.2 e zijn momenteel bezig aan deze opleidingen.

- Verder is het raadzaam om een ruime kennis van Excel in huis te hebben. Een opleiding voor de administratief ondersteuners 5.1.2.e en 5.1.2.e op dit gebied wordt steeds dringender gezien de grote hoeveelheden data die wij zelf produceren en in Excel bestanden aangereikt krijgen.
- Training bemiddeling van 1 dagdeel tijdens een thematische dag
- Aansluiten bij workshop middelengebruik door Tactus (zie screening)
- verdiepcursus klachten voor de administratief ondersteuners 5.1.2 e en 5.1.2 e

Interne Onderzoeken

- EHDP. Eerste Hulp Door Politie, een opfriscursus voor alle medewerkers. 5.2.1
- IBT training (wordt intern geregeld) over o.a. over stroomstootwapen, gewijzigde Ambtsinstructie, stelselherziening geweldsaanwending.
- Verder zijn er bij 5.1.2.e geen specifieke (externe) wensen bekend.
- Wellicht goed om ook aan te sluiten bij middelengebruik? Maar dat is mijn invulling 5.1.2.e

Screening

- Extern worden als gevolg van de nieuwe wetgeving en in samenwerking met de PA opleidingen 'gebouwd' voor screeners. In de toekomst moeten deze gevolgd gaan worden. Wanneer die gaan starten en of ze ook gaan gelden voor 'zittende' screeners is nog niet duidelijk. Dus daar kan ik nog niets voor opgeven;
- Daarnaast vinden er diverse trainingen plaats in het kader van deze nieuwe wetgeving. Die zijn echter allemaal intern.
- Middelengebruik (een dagdeel) door Tactus in september 2022. Ik denk dat dit ook als intern kan worden gezien (?). Voor deze training is al een akkoord en de kosten worden betaald vanuit het ontwikkelbudget. (informatie te verkrijgen bij 5.1.2.e);
- Er is een medewerker die graag in het kader van haar ontwikkeling een opleiding via PA of regulier onderwijs wil gaan volgen. Dit loopt via de TL (5.1.2 weet ervan) die gaan over persoonlijke ontwikkeling. Volgens mij is er in deze casus nog geen beslissing over genomen.

Preventie

Geen reactie ontvangen.

Reactie 5.1.2.e

Dank je wel voor je mail. Ik heb deze vandaag doorgezet naar 5.1.2.e.

Ik had twee dingetjes gewijzigd. Ik heb de opleiding middelengebruik opgevoerd voor IO en daarbij nogmaals de opleiding verhoor voor 2023 aangevraagd. Dit ivm de komst van nieuwe IO ers maar ook voor diegene die er dit jaar niet bij konden zijn.

VIK Preventie Vakmanschap en integriteit

Over goed politiewerk, risico's
en praten over dilemma's

Mei 2022 – versie 1.2



Afdeling VIK

Veiligheid, Integriteit & Klachten

- Veiligheidsonderzoeken (screening)
- Interne onderzoeken
- Klachten
- Integrale beveiliging
- Preventie



Wat bedoelen we met preventie binnen VIK?

- Vergroting van bewustwording op kernwaarden
- Bewustwording handelen & gedrag op integriteitsthema's
- Hiermee integriteitsschendingen proberen te voorkomen



Wat doet een preventiecoördinator?

- Dilemma- en bewustwordingstrainingen
- Adviseren en ondersteunen teamchefs (lijnverantwoordelijkheid)
- Leren van Intern Onderzoeken en Klachten (leercirkel)
- Nabespreking Interne Onderzoeken en Klachten
- Inspelen op mogelijke integriteitsrisico's (trends monitoren)



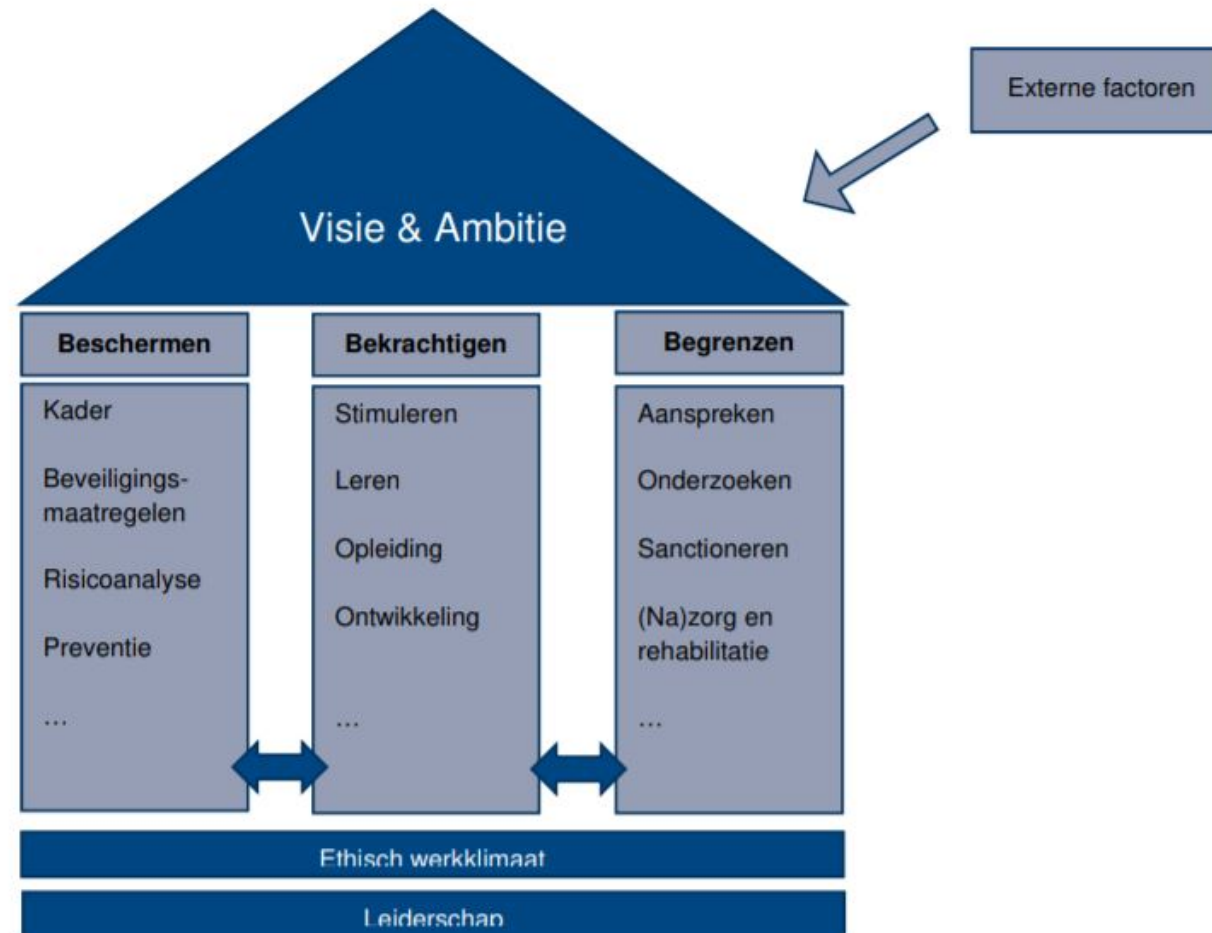
Tools

- **Integriteitsbeleid (sept. 2018)**
- **De film Rauw**
- **Preventie Toolkit**
- **Beroepscode**
- **Themabladen:**
 - Social Media
 - Aannemen geschenken
 - Gedrag in vrije tijd
 - Veilig werkklimaat
 - Omgaan met informatie
 - Nevenwerkzaamheden
 - Waarheidsgetrouw opmaken
 - Geweldgebruik



Integriteitsbeleid

- Staat als een huis
- Verantwoordelijkheid van iedereen



Integer
Betrouwbaar
Moedig
Verbindend



Filmpje

- Jiskefet



Wat is integriteit?

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

“Integrity is doing
the right thing even
when no one is
watching.”

— C.S. Lewis

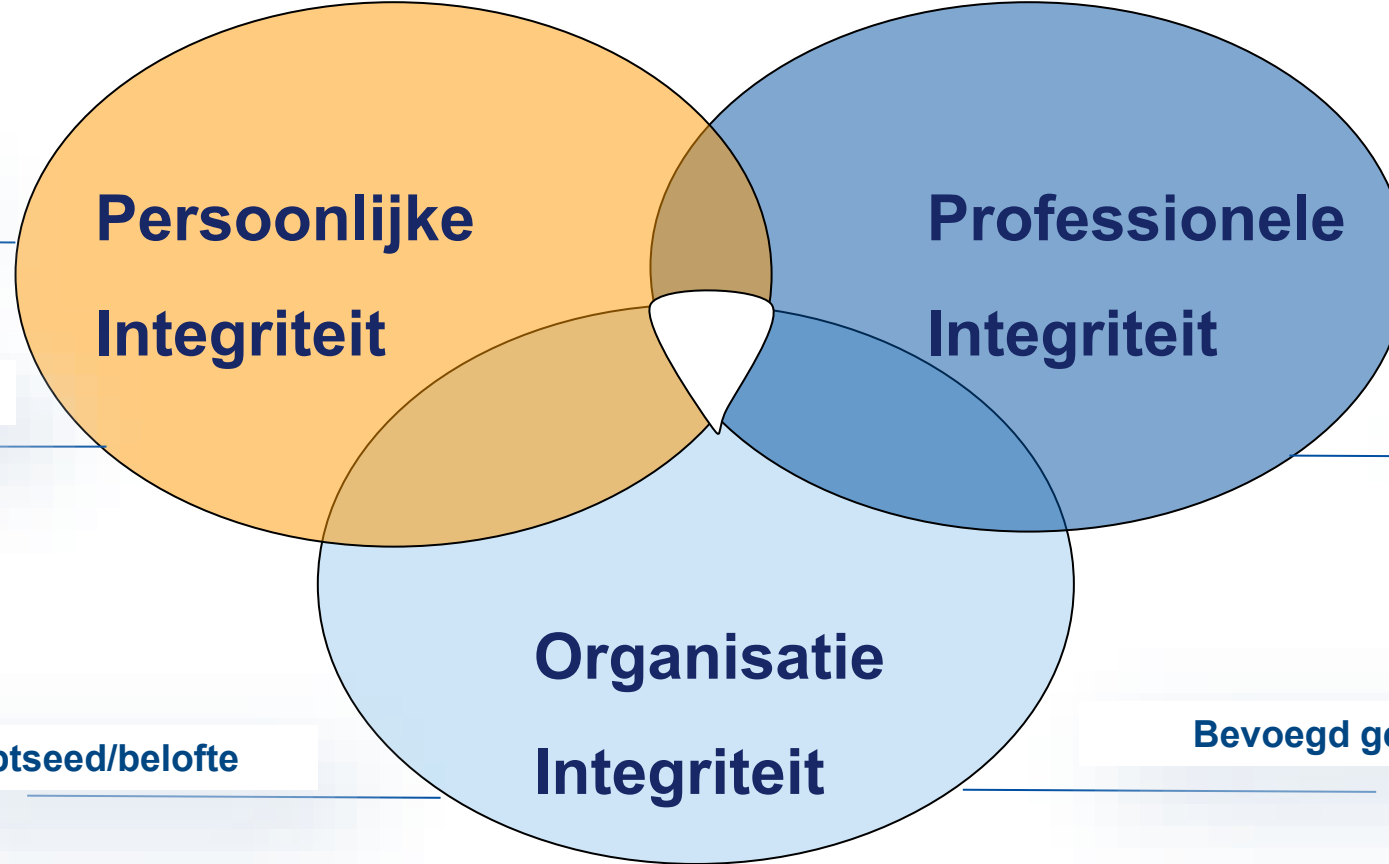


Stelling:

“Integriteit is een verantwoordelijkheid van de medewerker zelf”



Moreel dilemma



referentiekader

**Persoonlijke
Integriteit**

Normen en Waarden

**Professionele
Integriteit**

9 tot 5 baan?

Vakmanschap

**Organisatie
Integriteit**

Amtseed/belofte

Bevoegd gezag

Hoe denk jij als persoon en
hoe denk jij als professional?



Filmpje:

- [Groepsdruk de wachtkamer](#)



Dilemma's gebruikt in preventiesessies:





Dilemma:

Je zit in een WhatsApp groep waar vaak ongepaste grappen worden gemaakt.

Wat doe je?





Dilemma:

Als afdeling spaar je punten voor cadeaus bij het tanken van de dienstauto, kan dit?





Dilemma:

Je bent opgegroeid in de stad waarin je ook werkt. Je hebt veel contacten daardoor. Iemand uit je netwerk die je goed kent heeft informatie over een strafbaar feit en wil dit graag anoniem aan jou kwijt. Wat doe je?



Dilemma:

De neef met wie je opgroeide, is veroordeeld wegens fraude. Hij komt binnenkort vrij. Zijn vrouw nodigt jou uit voor zijn welkomstfeestje. Wat doe je?



Dilemma:

Een heftige dienst waarbij een vrouw in een asielzoekerscentrum ernstig is mishandeld met een bijl door haar ex-man met een bijl maakt veel indruk op jou en je collega. Vervolgens maakt je collega een opmerking over dat 'kankervolk'. Wat doe je?



Dilemma:

Je sluit een nieuwe autoverzekering af en kijkt in het systeem of dit juist verwerkt is. Kan dat?





Dilemma:

Wegens slaapproblemen schrijft de huisarts je voor een periode dagelijks oxazepam voor. Op het doosje staat een gele sticker dat het medicijn mogelijk de rijvaardigheid kan beïnvloeden. Je voelt je verder prima en oordeelt dat je prima met de auto naar het werk kan.



Dilemma:

Je komt uit een boerenfamilie, je bent opgegroeid op het platteland. Door politieke doelstellingen (stikstof) is er veel onrust bij de boeren en dus vrienden en familie. Je voelt de pijn. Vanuit de dienst wordt er verlangd om op te treden bij een boerenprotest. Wat doe je?

VIK casuïstiek:

Een collega vermoedt dat zijn partner vreemd gaat en denkt ook te weten met wie. Hij zoekt in het politiesysteem het adres van die betreffende persoon op en gaat laat in de avond daar aan de deur. Hij treft zijn partner daar aan.

Er ontstaat een kleine schermutseling aan de deur en de emoties lopen hoog op. De bewoner belt de politie, maar als de collega's ter plaatse komen, is de collega met zijn partner al vertrokken.

De collega meldt de situatie de volgende ochtend *open en transparant* bij zijn leidinggevende.

Plichtsverzuim?

Welke leerpunten zijn er voor de medewerker(s) en organisatie? Hoe zou je dat bespreekbaar willen of kunnen maken?



VIK casuïstiek:

Een medewerker belt met het VIK en komt met de volgende casus:

Hij sprak een collega bij de koffieautomaat en die collega vertelde hem dat ze bij een dance event was geweest en dat ze daar een XTC pilletje heeft geslikt. De collega wil graag met haar in gesprek omdat hij vindt dat een politiemedewerker geen drugs mag gebruiken. Hij vraagt aan jou waar precies in de Beroepscode dat besproken wordt en of je nog tips hebt hoe hij het beste met haar het gesprek kan voeren.

Welk advies geef je hem?

Dilemma filmpje [XTC](#)





Stelling:

Een beetje integer bestaat niet

Eens of oneens?







Interne Memo

Onderwerp

Platformen sociale media

Organisatieonderdeel

Landelijke eenheid
Staf
Veiligheid, Integriteit en Klachten

Behandeld door

5.1.2 e

Functie

Adviseur Integriteit VIK

Telefoon

06-5.1.2 e

E-mail

5.1.2 e @politie.nl

Ons kenmerk

Uw kenmerk

In afschrift aan

Datum

6 mei 2022

Bijlage(n)

-1- Artikel NRC
-2- Factsheet Sociaal veilige teams

Pagina

1

Aanleiding

Op maandag 23 mei 2022 werd door NPO een programma, 2doc "De blauwe familie", uitgezonden waarin collega's hun verhaal vertelden over racisme, discriminatie, ongewenste omgangsvormen en leiderschap binnen de organisatie. Meerdere keren kwam in het programma naar voren dat er WhatsApp groepen zijn, waar collega's zich op een ongepaste manier uiten over andere collega's, burgers, leidinggevenden en bevolkingsgroepen.

Facebookgroep Collega's Politie

Vanuit VIK vragen we aandacht voor de Facebook groep "Collega's Politie" en andere soortgelijke groepen op verschillende platforms. Deze facebookgroep heeft al eens aandacht van de media gehad. Zie:

<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/06/30/racismedebat-zaait-verdeeldheid-bij-nationale-politie-a4004599> (alleen met abonnement te lezen, zie de bijlage voor de inhoud van het artikel).

In deze Facebook groep, die bijna 9000 leden kent, delen (oud) collega's diverse vragen, ervaringen, opinies, media artikelen etc. met elkaar. Alhoewel er door de beheerders van de Facebook groep toezicht wordt uitgeoefend, zijn er meerdere voorbeelden waarbij collega's reageren op een wijze die als weinig professioneel kan worden aangemerkt. 5.1.2.e

[Redacted content]

Recent werd overigens ook aandacht aan reacties besteed door Police for Freedom (<https://cafeweltschmerz.nl/videos/opruiming-door-agenten-op-social-media-willem-engel-en-dennis-spaanstra/>)

Advies

- Bespreek de risico's en kwetsbaarheden (voor organisatie en medewerkers) van de Facebookgroep en andere groepen op sociale media platforms in het KMTO en met leidinggevenden binnen de organisatie;
- Ga als leidinggevende het gesprek aan met medewerkers, met name over emoties die reacties als hierboven voortbrengen. Wat houdt collega's bezig,

Onderwerp

Platformen sociale media

Datum

6 mei 2022

Pagina

2 van 2

wat is het sentiment, wat hebben collega's nodig (ruimte om emoties te ventileren, BMW/psycholoog/GV/teamcoaches/VIK/Vertrouwenspersonen etc.)

- Voer gesprekken met medewerkers over professionaliteit, Beroepscode, de risico's en kwetsbaarheden van uitlatingen op sociale media (sociale media beleid);
- Ga in gesprek met de beheerders van de Facebook groep. Wat is hun visie, waar lopen ze tegenaan etc.
- Maak een post vanuit de lijn (i.s.m. communicatie en VIK) met een boodschap die in de Facebookgroep gepost wordt.

Toolkit Leiderschapscommunicatie

Wellicht kan de nieuw ontwikkelde toolkit Leiderschapscommunicatie leidinggevendenden helpen in het voeren van de gesprekken: [intranetpagina Intern Communiceren](#).

Ondersteuning preventie VIK

Vanuit VIK kan ondersteuning geleverd worden, bijvoorbeeld door het geven van workshops gericht op preventie en het vergroten van het lerend vermogen ten aanzien van de VIK taakvelden, het aanleveren van casuïstiek of het adviseren bij integriteitsdilemma's. Op dit moment is een landelijke werkgroep actief waar preventiecoördinatoren van VIK en medewerkers van de Directie Communicatie van de Staf Korpsleiding zich richten op bewustwording van het social media beleid. Zie ook de bijlage bij deze memo: Factsheet Sociaal veilige teams.

Verslag

Zeeland-West-Brabant
Eenheidsstaf

Besluitenlijst
Overleg: EMO
Datum: 9 mei 2022
Aanwezig: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e (vervanging 5.1.2.e) en 5.1.2.e (secretaris)
Afwezig: 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e
Gasten: Ingrid Schäfer-Poels, politiechef Limburg (agendapunt 3.1)

	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
1.	Opening	5.1.2.e	5.1.2.e heet ieder welkom.	
1.1	Niet onder reikwijdte			
1.1				
2.				
2.1				

	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
			Niet onder reikwijdte	

	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
2.2	Niet onder reikwijdte			
3.	Operatie			
3.1	Integriteitscasus Horst, Peel en Maas	5.1.2.e	<p>Welkom aan Ingrid Schäfer, politiechef eenheid Limburg. Er volgt een kort voorstelrondje. 5.1.2.e geeft aan wat het belang is van dit gesprek. Rode draden willen we bespreken in de 24 uurssessie van het EMO.</p> <p>Ingrid Schäfer geeft aan wat de context van de casus Horst, Peel en Maas is. Er is een boekje over verschenen dat gedeeld kan worden. Zij geeft aan wat de leer- en verbeterpunten zijn die uit deze casus te halen zijn.</p>	
3.2	Integriteitscasus Walcheren		<p>5.1.2.e wordt gevraagd te reflecteren vanuit de casus Walcheren. Hij deelt zijn ervaringen en de leer- en verbeterpunten die uit die casus zijn te halen.</p> <p>5.1.2.e geeft aan dat beide casussen het vraagstuk laten zien hoe en wanneer we interveniëren, en of we dat kunnen en durven. Daarin hebben we nog aantal stappen te zetten. 5.1.2.e bedankt Ingrid Schäfer voor het verhaal uit Limburg en de openheid. De bespreking geeft voldoende input voor de 24 uren sessie van het EMO. De afwezige EMO-leden zullen worden bijgepraat. 5.1.2.e geeft aan dat er veel raakvlakken zijn en dat er een rode draad is tussen de casussen in Limburg en Walcheren. Het vraagt nabijheid om dit goed te bespreken.</p>	
4.	Niet onder reikwijdte			
5.				
5.1				

	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
5.2	5.1.2.e			
	5.1.2.e			
	Niet onder reikwijdte			
6.				

Bijgewerkt tot en met: 9 mei 2022

De actiepuntenlijst wordt bijgewerkt door een mail met voortgang of afhandeling te versturen naar de secretaris 5.1.2.9@politie.nl

Nr.	Status / deadline	Vergaderdatum	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting
-----	----------------------	---------------	-----------	-------------------	-------------

Niet onder reikwijdte

Verslag

Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum

Klik op dropdown voor datum invoeren.

Tijdstip

09:00-10.00

Locatie

MS TEAMS

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e (plv.vz.), Paul Entken, 5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Mededelingen

- Notulen zijn akkoord.

Ter bespreking: Deelopdracht 2b. Inrichting afdelingen VIK

De regiegroep is in een vorig overleg tot de conclusie gekomen dat de deelopdracht inrichting afdelingen VIK veel raakvlakken kent met trajecten als centralisatie screening en de ontwikkelingen op het gebied van klachten. Derhalve is een afrondingsnotitie geaccordeerd in de regiegroep en voorgelegd aan Paul Entken. Paul heeft de afrondingsnotitie besproken met Hanneke Ekelmans (KL). Gelet op de politiek-bestuurlijke verantwoording die afgelegd moet worden is het niet uit te leggen dat deze opdracht is afgerond en uit de scope van de review wordt gehaald. Op 1 juli is een afspraak met de deelopdrachtnemers om te bespreken hoe nu verder vorm wordt gegeven aan de deelopdracht binnen de scope van het project van de review. Gekeken moet worden of de opdrachtomschrijving nog volstaat gelet op de overige ontwikkelingen. De regiegroep geeft verder aan dat men benieuwd is naar de ist-situatie die in kaart is gebracht.

Dit onderwerp zou een onderwerp kunnen zijn voor de teamdag review.

Ter bespreking: Deelopdracht 1c. Kaders en richtlijnen - Formulier aanzegging

In het kader van de deelopdracht kaders en richtlijnen zijn uniforme formulieren voor het dossier van een betrokkene opgesteld. Deze zijn rondgestuurd in de eenheden. Het formulier voor de aanzegging ontbrak nog en is ingebracht in de regiegroep. Het formulier is akkoord bevonden door de regiegroep. Indien Paul en 5.1.2.e akkoord zijn, zal het formulier door 5.1.2.e worden rondgezonden voor het gebruik in de eenheden. 5.1.2.e geeft aan bezig te zijn met de informatie die op intranet wordt neergezet door de eenheden en VIK KS. Een update is nodig en het zou mooi zijn als de lay-out en content uniform is. Dit zal terugkomen in de regiegroep.

Van: 5.1.2.e [redacted] (Intgr Veiligheid)
Aan: 5.1.2.e [redacted]
Bcc: 5.1.2.e [redacted]
Onderwerp: RE: Rapportage Risicoanalyse Integriteit en Ondernijning
Datum: dinsdag 10 mei 2022 08:09:00

Hoi 5.1.2.e [redacted]

Dank voor je e-mail.

Ik zal proberen om je vragen zo goed mogelijk te beantwoorden:

- G&I concludeert dat 'regelgeving op het gebied van integriteit in relatie tot ondernijning ontbreekt'. Het blijft voor mij onduidelijk wat voor regelgeving ze dan zouden verwachten. Weet jij dat?

Toelichting: dit moet je in bredere context zien. De centrale vraag van het onderzoek is gericht op welke momenten medewerkers in de verleiding kunnen komen om bijvoorbeeld informatie door te spelen. Echter, ook op welke momenten medewerkers onterecht beschuldigd zouden kunnen worden of wanneer er mogelijkheden zich aandienen om juist een schending te begaan. Drie niveaus die integriteitsrisico's vormen en waarbij de kans bestaat dat hier de kwetsbaarheid van de medewerkers dan wel organisatie ondermijnd wordt. Als het gaat om bewustwordingen over (interne) regelgeving die hier iets over vertelt dan zie je dat die veelal niet volledig aansluit in de praktijk (blijkt uit interviews). De beroepscode blauw (gedragscode) bijvoorbeeld is een belangrijke richtlijn hoe om te gaan met morele dilemma's. Dilemma's die invloed kunnen hebben op de kwetsbaarheid van het handelen van onze medewerkers. Deze gedragscode geeft handvatten maar is daarnaast discutabel vanwege zijn ruime invulling. Enerzijds, is dat ook nodig omdat er autonomie nodig is in relatie tot ons handelen in de uitvoering van het werk. Anderzijds, zit daar ook de kwetsbaarheid in waardoor integriteitsrisico's kunnen ontstaan. Echter, ook het integriteitsbeleid van de politie kun je op die manier bekijken. Ik neig ernaar om het eerder te lezen in het licht van aanscherping van regelgeving die nu nog gebrekkig is. Ik meen te herinneren dat het integriteitsbeleid en de gedragscode meegenomen is in dit onderzoek als 'regelgeving'. Als je wil kan ik dit navragen bij 5.1.2.e [redacted] van G&I?

- G&I doet de aanbeveling te werken aan 'een brede visie op ondernijning'. 5.2.1 [redacted] Weet jij dat?

Toelichting: dit een kapstok aanbeveling waarbij het eigenlijk weer terugvaart naar de basis van bewustwording, kennis en voorlichting over wat ondernijning nu precies betekent en in welke hoedanigheden je dit kunt plaatsen i.r.t. het handelen. Interne Veiligheid (beveiliging) is evengoed een thema waarbij ondernijning kan spelen als het gaat om integriteit maar over het algemeen denkt men eerst aan typische ondernijningsvraagstukken zoals bv drugsgerelateerde zaken. Ik lees hem eerder als medewerkers weerbaarder maken door ondernijnende activiteiten te duiden zoals cryptocurrencies bijvoorbeeld. Iets waarvoor we bij screening steeds meer aandacht hebben in de veiligheidsonderzoeken. Hoe willen of zouden we hier als organisatie naar moeten kijken? De maatschappij verandert maar daardoor ook de activiteiten waarbij veelal nog ingeschaald moet worden in hoeverre hier kwetsbaarheden in zitten naar medewerkers of organisatie.

- Naar mijn idee is het aan ons om alle aanbevelingen van G&I op hun merites te beoordelen en per aanbeveling te beslissen wie, of en hoe snel we met een aanbeveling aan de slag gaan. Begrijp ik goed dat onze ideeën voor opvolging per aanbeveling nog niet zijn uitgewerkt? Daar denk/werk ik graag aan mee.

Toelichting: Klopt, 5.1.2.e [redacted] en ik hebben wel al een voorstel gedaan waar wat ons betreft de prioriteit zou moeten liggen. Dit op verzoek ook van Paul omdat er heel veel aanbevelingen worden benoemd waardoor het zijn kracht (van de rapportage) enigszins verliest. Besloten is daarom om het terug te prioriteren naar 2 a 3 aanbevelingen. Ik zal je deze e-mail afzonderlijk toesturen. Paul moet er nog op reageren. Samen moeten we nog kijken (in een volgend overleg) of er consensus is over deze insteek. Natuurlijk zou het fijn zijn als jij ook je licht

hierover kan
laten schijnen!

- ^{5.2.1} [redacted] Is het
nog de bedoeling aan het document een reactie vanuit politiezijde toe te voegen, waarin bijv.
^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e} reageren op de rapportage?

Toelichting: de rapportage is inhoudelijk (uitvoerig) besproken met Paul, ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e}
[redacted] en met ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e} van G&I. Op basis daarvan is de rapportage
twee a drie keer
aangepast. Op enig moment is gezamenlijk besloten om niet meer te torren aan de rapportage en
hem voor te
leggen zoals die nu is. Op 15 juni kan er dan vanuit de leiding vanuit de generieke opsporing nog
feedback
op gegeven worden maar daarna is het wel de intentie om het verder vorm te geven v.w.b. de
aanbevelingen.

Ik had van ^{5.1.2.e} al begrepen dat zij ook actief is op het thema ondermijning. Zoals in het vorige
overleg
aangegeven is het zaak de rapportage eerst in lijn te bespreken voordat we hem verder kunnen
uitdragen. ^{5.1.2.e}
heeft om de reden de rapportage dan ook nog niet ingezien. Dat komt op het moment dat de tijd daar
rijp voor is.

^{5.2.1} [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

Ik hoop dat je wat kunt met mijn toelichtingen?
Mocht je specifieke vragen houden dan kan ik ze altijd even doorzetten naar G&I.

Groet,

^{5.1.2.e} [redacted]
[redacted] Integrale Veiligheid

^{5.1.2.e} of ^{5.1.2.i} [redacted]
Werkdagen: di, wo, do en vrij
Mij e-mailen? Controleer goed de initialen

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

Meer informatie? Kijk op:
[Agora-site VIK ZWB](#)
[Interne Onderzoeken Intranet Politie](#)

Van: 5.1.2.e

Verzonden: vrijdag 6 mei 2022 11:22

Aan: 5.1.2.e (Intgr Veiligheid) 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: RE: Rapportage Risicoanalyse Integriteit en Ondernijning

Dag 5.1.2.e

Op 15 juni bespreken we de rapportage met 5.1.2.e en 5.1.2.e

Ik heb een aantal vragen over de rapportage die ik graag daarvoor zou willen bespreken met je, zodat ik jou/5.1.2.e/5.1.2.e er niet mee overval in het overleg.

- G&I concludeert dat 'regelgeving op het gebied van integriteit in relatie tot ondernijning ontbreekt'. Het blijft voor mij onduidelijk wat voor regelgeving ze dan zouden verwachten. Weet jij dat?
- G&I doet de aanbeveling te werken aan 'een brede visie op ondernijning'. 5.2.1 Weet jij dat?
- Naar mijn idee is het aan ons om alle aanbevelingen van G&I op hun merites te beoordelen en per aanbeveling te beslissen wie, of en hoe snel we met een aanbeveling aan de slag gaan. Begrijp ik goed dat onze ideeën voor opvolging per aanbeveling nog niet zijn uitgewerkt? Daar denk/werk ik graag aan mee.
- 5.2.1

Is het nog de bedoeling aan het document een reactie vanuit politiezijde toe te voegen, waarin bijv. 5.1.2.e en 5.1.2.e reageren op de rapportage?

Overigens spreek ik 5.1.2.e geregeld, zij neemt plaats in het stafteam ondernijning.

Groet,

5.1.2.e

Portefeuille ondernijning Zeeland – West-Brabant

5.1.2.e

Werkdagen: ma, di, wo, do en vrij

Politie | ZWB | Staf | Politieprofessie
Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e (Intgr Veiligheid)

Verzonden: dinsdag 26 april 2022 08:28

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

CC: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Rapportage Risicoanalyse Integriteit en Ondernijning

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Naar aanleiding van de bijgevoegde rapportage Risicoanalyse Integriteit en ondernijning (RIO) hebben wij (5.1.2.e en 5.1.2.e) op advies van 5.1.2.e gekeken naar de lijst met aanbevelingen met als doel enkele aanbevelingen te prioriteren.

Wij hebben dit alleen gedaan daar waar het aanbevelingen op landelijk- of op eenheidsniveau betreft. Wij zijn van mening dat de teamleiding van de generieke opsporing in de lead is als het gaat om de vertaling van de aanbevelingen op team niveau.

Bij onze keuze hebben we gekeken hoe aan te sluiten bij lopende projecten / programma's zoals Leiderschap, Politie voor iedereen, Blauw vakmanschap, Ethiek & Privacy et cetera zodat de kans op

een succesvolle opvolging van de aanbeveling e.d. zo optimaal mogelijk is.

Landelijk: (met een vertaling naar onze eenheid)

1. *Maak werk van effectieve en praktisch aanpak op het gebied van diversiteit - specifiek in het licht van nieuwe taken, de vaardigheden die dit vraagt en de beheersing van kwetsbaarheden.*
(Blz. 20) *Met andere woorden zie diversiteit niet als een extra last maar als deel van de oplossing. Train leidinggevend in het aansturen en veilig houden van een divers samengesteld team.*

Zorg voor realistisch en uitvoerbaar beleid- liefst vanuit de Nationale Politie.

Toelichting: gekozen in het licht van 17000 nieuwe medewerkers in de voor ons liggende jaren en de focus die is ontstaan op de doorontwikkeling van onze operationeel leidinggevend (OE).

Vul dit aan met (lopende) leiderschapsprogramma's maar ook met Politie voor iedereen de portefeuille Ethiek & Privacy en er zijn voldoende verbindingen om deze aanbeveling succesvol een vervolg te geven.

De urgentie op de thema's diversiteit en leiderschap behoeft verder geen nadere toelichting.

2. *Als de beroepscode Blauw dient als overkoepelend document zorg dan dat er daarnaast een praktisch overzicht is van de belangrijkste regels en combineer dat met voorbeelden en toelichting.*
(Blz. 20) *Zorg dat beide de documenten bekend zijn en gebruikt worden.*

Toelichting: bekendheid met de beroepscode is van essentieel belang om te komen tot een gezamenlijke norm, het goede gesprek et cetera. De beroepscode is niet "dicht gespijkerd en geeft juist ruimte om met elkaar in gesprek te gaan.

Het landelijk adresseren van onze bevindingen is de eerste actie die zou kunnen plaatsvinden. Het op eenheidsniveau oppakken van deze aanbeveling is wat ons betreft een must.

Eenheid:

1. *Zorg dat in de taakomschrijving van leidinggevend ook aandacht is voor het voeren van gesprekken met medewerkers en voor bewustwordingsactiviteiten over integriteits- en ondermijningsrisico's.*

(Blz. 21) *In de agenda's van leidinggevend moet structureel ruimte komen voor een dergelijke begeleiding van medewerkers.*

Toelichting: dit sluit aan bij datgene wat er Landelijk onder 1 is beschreven en raakt zeker ook Landelijk 2.

2. *Ga in gesprek met medewerkers over wat te doen aan de lage meldingsbereidheid. Geef het VIK anders vorm. En vertrouwenspersonen een belangrijke plek in de organisatie.*

(Blz.21) *Vergroot de meldingsbereidheid door een betere en veiliger meldstructuur. Zorg dat de meldstructuur duidelijk is en bekend bij medewerkers. Pak waar nodig de complexiteit en incompleetheit aan.*

Toelichting: landelijk is er aandacht voor de vele loketten op het gebied van integriteit.

Transparantie en openheid zijn onderdeel van een ethisch werkklimaat. Duidelijkheid bij medewerkers is noodzakelijk.

Hier is een koppeling met Landelijk 2 zichtbaar, samen met helderheid over de loketten en in dit geval zeker ook wat de rol van VIK is.

Weliswaar niet expliciet in de aanbevelingen meegenomen vragen wij óók aandacht voor "onboarding". Een programma, met daarin de risico's, kwetsbaarheden maar ook het lokettenlandschap et cetera is naar onze mening een must.

Een splitsing op eenheids- en teamniveau lijkt ons voor de hand liggend.

Tot zover ons advies. Laten we dit in ons eerst volgende overleg (04 mei) met elkaar bespreken.

Groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Integrale Veiligheid

5.1.2.e

of 5.1.2.i

Werkdagen: di, wo, do en vrij

Mij e-mailen? Controleer goed de initialen

Politie | Zeeland-West-Brabant | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten

Hoofdvesting: Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg

Dependance: Buitenruststraat 237, 4337 ER Midde burg

Postadres: Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Meer informatie? Kijk op:

[Agora-site VIK ZWB &](#)

[Interne Onderzoeken Intranet Politie](#)

Vastgestelde conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 16 mei 2022

Aanwezig: ^{5.1.2.e} [redacted] (vz), ^{5.1.2.e} [redacted], ^{5.1.2.e} [redacted], ^{5.1.2.e} [redacted] en ^{5.1.2.e} [redacted]

Afwezig:

Secretaris: ^{5.1.2.e} [redacted]

Gasten: ^{5.1.2.e} [redacted] en ^{5.1.2.e} [redacted] (tbv punt 9)

Pnt	Onderwerp	Door	Toelichting
1.	Niet onder reikwijdte		

Niet onder reikwijdte

2

3

4

Niet onder reikwijdte

5.

6.

7.	Niet onder reikwijdte		
Ingelast	Documentaire Blauwe familie	Allen	Besproken is de documentaire “Blauwe familie”, die op 23/5 uitgezonden op NPO 2. Tav de communicatie is afgesproken hierin de landelijke lijn te volgen en op eenheidsniveau te verwijzen naar de vertrouwenspersonen, leidinggevende en de OR voor evt. reacties. Daarnaast wordt overwogen een mogelijkheid te organiseren om met de EHL en de centrale vertrouwenspersoon hierover in gesprek te gaan.
8.	Niet onder reikwijdte		
9.			

Niet onder reikwijdte

10.

Lijst PM punten ELO 16 mei 2022

Datum

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte





VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER

16 MEI 2022

Overleg
EMT Regulier

Datum
16 mei 2022

Tijdstip
13:00-15:00

Locatie
MS Teams

Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg

EMT
Behandeld door

5.1.2 e - 5.1.2 e

E-mail

5.1.2 e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, (5.1.2), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, (5.1.2.e)

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e

Gasten

-

1. Opening en vaststelling van de agenda


Niet onder reikwijdte

2. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Terugkoppeling regionale driehoek d.d. 16 mei 2022:

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

3. Uitwisseling

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Afspraak: afgesproken wordt dat:

Niet onder reikwijdte

- **NPO documentaire:** 5.1.2.e meldt dat maandag 23 mei een documentaire over de politie op NPO 2 uitgezonden wordt. Er is nog geen zicht op de casussen die hierin te zien zullen zijn. Dit zal pas bij de preview de vrijdag (20 mei) voor de uitzending op maandag (23 mei) duidelijk worden. Het zal geen rooskleurig beeld van Politie Nederland zijn. Dit in combinatie met de huidige kritiek vanuit de Kamer is de vraag wat dit voor doorwerkeffect zal hebben op onze mensen? Ingrid geeft aan nauw in contact te staan met 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e is vanuit communicatie betrokken. Morgen zit 5.1.2.e nog met hen samen. Ook zal hier woensdag in het KMTO nog over gesproken worden. 5.1.2.e geeft aan dat 5.1.2.e de meer dan 70 leden van NDV gaat vragen om alert te zijn op reacties.

Actiepunten (5.1.2.e & 5.1.2.e) afgesproken wordt dat:

1. 5.1.2.e de info die hij heeft naar EMT-leden stuurt (UPDATE: is tijdens het EMT d.d. 16 mei al gedaan)
2. 5.1.2.e spreekt morgen binnen de eenheid en woensdag in het KMTO hoe hier verder op geprepareerd zal worden.
3. Woensdagavond of donderdagochtend deelt zij met het EMT wat het plan is.
4. TC's worden geïnformeerd dat deze documentaire eraan zit te komen.

4. Verslag en actielijst EMT 9 mei 2022

Niet onder reikwijdte

5. Selectieprocedure TC's & OS-E's | 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte



6. Rondvraag en sluiting

- Niet onder reikwijdte
[Redacted]
- Ingrid geeft verder aan verrast te zijn door VIK-cijfers gemeld bij RTL. 5.1.2.e meldt dat die gepubliceerd zijn n.a.v. een WOB-verzoek. Dat lag al een tijdje op de plank. Dit is verder niet opgepikt door andere media, zowel nationaal als regionaal niet. Vanmiddag is er nog een bericht gedeeld vanuit het land waarin in algemeenheid de cijfers toegelicht worden.
- 5.1.2. stelt voor naar voorbeeld van EMT Midden-Nederland periodiek VIK-casuïstiek in EMT's te behandelen ter lering en t.b.v. collectieve normvinding. In de voorbereiding van de volgende leiderschapsdag waarin het thema integriteit centraal staat neemt 5.1.2.e de suggestie van 5.1.2. mee. 5.1.2.e meldt verder dat dit onderwerp bij 5.1.2. is belegd. Momenteel wordt er gewerkt met een model waarin een gevarieerde groep meekijkt met casuïstiek. Dat is dus een nog bredere benadering dan alleen een EMT.
- Niet onder reikwijdte
[Redacted]

Er zijn verder geen vragen voor de rondvraag. De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 16 mei 2022

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
					Niet onder reikwijdte	
#3	Niet onder reikwijdte					
#12	Niet onder reikwijdte					
#13	Niet onder reikwijdte					

					Niet onder reikwijdte	
#19	Niet onder reikwijdte					
#20	Niet onder reikwijdte					
#21	Niet onder reikwijdte					
#22	Niet onder reikwijdte					
#24	20220516.	16-05-2022	5.1.2.e & 5.1.2.e	NPO documentaire	<ol style="list-style-type: none"> 1. 5.1.2.e stuurt de info die hij heeft naar EMT-leden (UPDATE: is tijdens het EMT d.d. 16 mei al gedaan) 2. 5.1.2.e spreekt morgen binnen de eenheid en woensdag in het KMTO hoe hier verder op geprepareerd zal worden. 3. Woensdagavond of donderdagochtend deelt zij wat het plan is. 4. TC's worden geïnformeerd dat deze documentaire eraan zit te komen. 	Week 20

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Verslag

Overleg

Regiegroep 13 juni 2022

Datum

Klik op dropdown voor datum invoeren.

Tijdstip

Tijdstip

Locatie

Ms TEAMS

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Afwezig

-

Notulen d.d. 16 mei 2022

Akkoord.

Mededelingen

- Niet onder reikwijdte
-
-
- De Inspectie J&V zal onderzoek doen naar klachtbehandeling. VIK KS pakt dat op. 5.1.2.e beziet of dat een thema is voor de kwartiermaker of portefeuille. Goed om de uitkomsten mee te nemen in de deelopdracht inrichting afdelingen VIK.
- Niet onder reikwijdte
-
-
-

Ter bespreking: teamchef VIK/hoofden staf overleg (inrichting VIK- governance)

Binnen de regiegroep is een afrondingsnotitie opgesteld om de deelopdracht inrichting VIK af te ronden binnen de review gelet op de bredere context van ontwikkelingen op klachten, centralisatie screening etc. Paul en 5.1.2.e hebben met de deelopdrachtnemers 5.1.2.e en 5.1.2.e een gesprek gehad over het vervolg van de deelopdracht. Er zal een stuurgroep opgericht worden onder voorzitterschap van Hanneke Ekelmans. Hierin hebben Paul Entken, 5.1.2.e en Erik de Vries en een hfd operatie zitting. Daaronder komen werkgroepen te hangen en zal een projectleider worden gevonden op het geheel. Er zal een proces-flow worden gedaan.

In het teamchef VIK/hoofden staf overleg heeft de inrichting VIK en de governance op de agenda gestaan. Daar is een inventarisatie gedaan aan de hand van de volgende vragen:

1. Één nationale politie en behalen efficiency door uniform te werken, maar we willen ook maatwerk omdat de eenheden zo verschillend zijn. Moeten we meer uniform werken of maatwerk willen?
2. Flexibiliteit tussen de poten. Alle 5 poten die VIK nu heeft – stringent ingericht, maar ook flexibel in sommige eenheden. Moeten we daar één lijn in trekken? Voor en nadelen.
3. Hoe willen we medewerkersparticipatie inrichten?

**Overleg**

Regiegroep 13 juni 2022

Datum

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

Pagina

2 van 2

Governance:

4. Wat zijn de belangrijke elementen waar we rekening mee moeten houden als we hiermee verder gaan?
5. Wat versta je onder governance?
6. Wat moet je weten? Randvoorwaarden? Kan je zo verder met governance?

In de regiegroep wordt aangegeven dat het goed is om de opdrachten van de inrichting afdelingen VIK en governance opnieuw te bezien. Het is van belang is dat de regiegroep in een vroeg stadium meeleest op de concept herformuleringen. 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen een eerste concept opstellen met de deelopdrachtnemers. Daarna zal het concept/de concepten agenderen voor de regiegroep.

Ter bespreking: concept Halfjaarbericht Politie

Half juni wordt de Tweede Kamer geïnformeerd over o.a. de stand van zaken op de review. De eventuele opmerkingen worden doorgestuurd naar 5.1.2.e

Evaluatie regiegroep:

- Hoe gaat het nu?
- Wat komt er nog aan?
- Wanneer zit ons werk erop?

Belangrijk wordt gevonden om een monitorende rol te pakken op de stand van zaken van de review. Goed om dat aan de hand van het jaaroverzicht van de review te doen wat 5.1.2.e heeft gemaakt. De review houdt op bij realisatie van de deelopdrachten, maar de behoefte is wel om dit afstemmingsoverleg te behouden om zicht te houden op de uitvoering/implementatie van de uitwerking van de deelopdrachten. We moeten de mensen vasthouden bij de implementatie etc. De verbinding tussen teamchefs VIK en hoofden staf is fijn op deze manier. Te denken valt aan een doorontwikkeling van de regiegroep op de review naar een afstemmingsoverleg voor het deelkwartier integriteitsbevordering.

In juli wordt er een langer en fysiek overleg ingepland om het te hebben over de stand van zaken op de review en de implementatie/monitoring op de uitvoering van de review.

Opdracht werkgroep professionele klachtbehandeling Nationale ombudsman (No)

Werkgroep	Professionele klachtbehandeling No
Start werkgroep	18-05-2022
Leden werkgroep	5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e
Doel	De twee geprioriteerde aanbevelingen uit het rapport van de No 'Professionele klachtbehandeling' (PKB) bezien op de huidige situatie, hoe en in welke mate deze kunnen bijdragen aan verbetering en toenemende professionaliteit van de klachtbehandeling en op eenduidige toepasbaarheid en haalbaarheid. Naar gelang daarvan de aanbevelingen inpassen in de praktijk om zo de klachtbehandeling te verbeteren.
Gewenste situatie	De twee aanbevelingen uit het voorgenoemde rapport zijn zo veel als mogelijk geïmplementeerd in elke Eenheid ter verbetering van de klachtbehandeling. Waar dit niet mogelijk was, is dit met redenen omkleed, besproken met de Teamchef(TC)/politiechef (PC)/Korpschef (KC) en teruggekoppeld aan de No.

Context

Aanleiding

Met het onderzoek naar de klachtbehandeling van de politie wilde de No een bijdrage leveren aan de verbetering van de kwaliteit van klachtbehandeling door de politie in de praktijk. Zodat burgers met een klacht goed (op weg) worden geholpen door de politie en dat de politie leert van klachten. Per Eenheid is er een analyse gemaakt van de sterke punten en de verbeterpunten in de klachtbehandeling. Vervolgens is de ombudsman met de klachtbehandelaren bij de verschillende Eenheden in gesprek gegaan. Belangrijk doel hiervan was het delen van ervaringen. De uitkomsten van de analyses en de gesprekken vormen de basis van het rapport 'PKB politie' dat in 2021 in verschenen.

De politie streeft er naar zo eenduidig mogelijk te werken, zo ook op het gebied van klachten. Er wordt echter geconstateerd door de No dat er op bepaalde gebieden door de Eenheden nog verschillend invulling wordt gegeven aan bijvoorbeeld het persoonlijke contact met de klager. Deze verschillen worden herkend door de coördinatoren en VIK Korpsstaf (KS). Dit ondanks het feit dat er geruime tijd geleden weldegelijk afspraken zijn gemaakt m.b.t. eenduidig werken.

Begin 2021 is het rapport besproken door de No met de politiechefs tijdens het KMTO. Hierbij hebben de pc's en de No gezamenlijk gekeken hoe dit rapport kan bijdragen aan een verbetering van de klachtbehandeling. Daarnaast heeft de No met elke Eenheid zelf het rapport besproken. In oktober 2021 heeft de korpschef aan de No aangegeven in eerste instantie te starten met het oppakken van de geprioriteerde aanbevelingen:

- Stel een klacht niet te lichtvaardig buiten behandeling
- Meer persoonlijk contact
- Leren van klachten (wordt opgepakt door werkgroep 'leren van klachten')

Urgentie

In het jaarplan VIK KS 2022 staat dat de politiechefs het rapport van de No hebben omarmd. We moeten wel ermee rekening houden dat de No elk kwartaal met de Minister deelt wat de overheidsinstanties met zijn aanbevelingen hebben gedaan. Dit komt ook terug in zijn openbare jaarverslag dat wordt aangeboden aan de Tweede Kamer. Tot slot moet er rekening mee gehouden worden dat de Inspectie van V&J de aanbevelingen uit het rapport van de No ook meeneemt in haar vervolgonderzoek 'Klachtbehandeling politie' en op basis van het wel/niet oppakken van de aanbevelingen door de politie conclusies zal trekken.

Opdracht

1. Stel een doelgerichte onderzoeksvraag op met eventuele sub vragen, gericht op de twee aanbevelingen van de NOM;
2. Maak een plan van aanpak;
3. Instemming TC's VIK
4. Breng de huidige situatie in kaart;

5. Onderzoek wat de bijdrage aan verbetering van klachtbehandeling van de geprioriteerde aanbevelingen in de praktijk betekent;
6. Onderzoek haalbaarheid en eenduidige toepasbaarheid (balans en realisme);
7. Beschrijf de nodige aanpassingen in het huidige proces om uitvoering te kunnen geven aan de gewenste situatie.
8. Breng de gewenste situatie in kaart;
9. Stem af met de TC's VIK
10. Implementeer de uitkomsten in de Eenheden onder verantwoordelijkheid en in opdracht van de TC's VIK
11. Zorg voor een sturing vanuit de TC's op opvolging van aanbevelingen van deze opdracht

Planning concept

<u>Datum</u>	<u>Actie</u>
<u>9 juni 2022</u>	<u>Bespreken concept opdracht in themaoverleg</u>
<u>21 juni 2022 (overleg werkgroep)</u>	<u>Nabespreking themaoverleg een eventuele aanpassingen</u>
<u>20-24 juni 2022</u>	<u>Eventueel aanpassen opdracht</u>
<u>6 juli 2022 (TC VIK-overleg)</u>	<u>Akkoord vragen opdracht aan TC's VIK</u>
<u>juli/aug./sept./okt. 2022</u>	<u>1 t/m 3 uitvoeren</u>
<u>Q4 2022</u>	<u>4 t/m 6 uitvoeren</u>
<u>Q1 2023</u>	<u>7 t/m 9 uitvoeren</u>
<u>Q2 2023</u>	<u>10 en 11 uitvoeren</u>

Werkgroep interne effecten MO – 19 mei 2022

5.1.2.e geeft een presentatie over de toolbox leiderschapscommunicatie. Discussie:

Niet onder reikwijdte



De Blauwe Familie

- 23 mei komt er op NPO een documentaire over de politie, gemaakt door de productie van 'Verdacht'.
- Het onderwerp is discriminatie, intimidatie en racisme binnen politie onder collega's. 5.2.1
- Moment is o.a. voorbereid d.m.v. woordvoeringslijn, Intranet bericht, voorbereiding HR- en VIK kolom. Ook is er een factsheet gemaakt over hoe we ervoor staan t.a.v. leiderschapsontwikkeling.
- De documentaire kan reacties oproepen die linken aan MO.

Bij de NIK themadag (9 juni) zal het VIK een workshop geven over MO. Als er meer bekend is over de invulling, dan zal dat gedeeld worden.

¹ <https://intranet.politie.local/categorie/ondersteuning/onderwerpen/i/intern-communiceren/overzicht/informatie/1201/algemenedocumenten/leiderschapscommunicatie-intern-communiceren.html>

Factsheet sociaal veilige, inclusieve teams

Politie voor iedereen

© 19-05-22, Pvl i.s.m. VIK en HRM

Inhoud:

1. Visie en strategie
2. Hoe staan we ervoor?
3. Hoe hebben we het geregeld?
4. Hoe werken we aan verbetering?

1. Visie en strategie

(gebaseerd op bestaande beleidsstukken, beslissingen en uitspraken)

De politie is en voelt zich verantwoordelijk voor een veilige werkplek voor alle medewerkers en leidinggevendenden, zowel fysiek, mentaal, moreel als sociaal.

De politie is er voor iedereen en iedere collega doet er toe. Dit betekent dat de politie werk maakt van een sociaal veilige, inclusieve werkcultuur waarin iedereen – ongeacht achtergrond, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindte of welke grond dan ook - meedoet en meetelt. Juist die diversiteit maakt dat we goed verbonden zijn met de samenleving en kunnen werken aan vertrouwen. Tegelijkertijd vergt politiewerk in teams – letterlijk – uniformiteit, sterke onderlinge verbondenheid en actiegerichtheid. De paradox tussen jezelf kunnen zijn en saamhorigheid, vraagt doorlopend onderhoud. We maken gericht tijd en aandacht vrij voor sociale veiligheid en omgangsvormen binnen teams.

Voor discriminatie en racisme is geen plaats binnen het korps. Ook andere vormen van grensoverschrijdend

gedrag – pesten, ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld – worden niet geaccepteerd of op hun beloop gelaten. Belangrijker nog dan begrenzen, is voorkomen dat het gebeurt: dit vraagt om een sociaal veilige werksfeer waarbij collega's nieuwsgierig zijn naar elkaar en zich vrij voelen aan te geven waar voor hun op dat moment de grens ligt. Een sociaal veilige werksfeer waarin bewustwording en aandacht is voor het ontstaan van ongewenste copingstijlen door het complexe politiewerk en bijbehorende groepsdynamiek. We versterken onszelf en elkaar door te reflecteren op het eigen gedrag en het gedrag van de ander en hierop adequaat feedback te kunnen en mogen geven.

Sociale veiligheid is ieders verantwoordelijkheid. Maar van iedereen met een leidinggevende rol wordt verwacht hierop extra alert te zijn, het goede voorbeeld te geven en grensoverschrijdend gedrag en uitsluiting niet op zijn beloop te laten. Dat is niet altijd gemakkelijk, want soms conflicteren verantwoordelijkheden, zoals resultaat- en roosterdruk versus aandacht voor de collega. Of klinken persoonlijke opvattingen door in het eigen handelen waardoor relaties onder spanning komen.

Vaak wordt grensoverschrijdend gedrag binnen het team onderling opgelost of kunnen collega's bij hun leidinggevende terecht. Mocht dit niet wenselijk zijn of niet lukken, dan vindt de politie het belangrijk dat collega's op

een veilige plek met hun verhaal terecht kunnen, binnen of buiten het korps.

De spanningen en toenemende polarisatie die in de samenleving leven, zijn ook binnen de politieorganisatie voelbaar. Daarom kijkt de politie vanuit haar werkgeversverantwoordelijkheid kritisch naar voorgenomen wet-/regelgeving, beleid en maatregelen die de saamhorigheid, de teamspirit en sociale veiligheid kunnen bedreigen.

2. Hoe staan we ervoor?

Medewerkersmonitor 2020-2021				
12%	4%	6%	12%	0%
pesten	ongewenste seksuele aandacht	discriminatie	intimidatie	lichamelijk geweld
-6% tov vorige peiling	-3% tov vorige peiling	-2% tov vorige peiling	-3% tov vorige peiling	-3% tov vorige peiling
8% NL	2% NL	5% NL	11% NL	0% NL

Duiding uitkomsten MeMo:

- tevreden over daling, niet over cijfers:
 - absolute aantallen zijn veel mensen.
 - spreiding over (bijna) alle teams.
 - vergelijking Nederlandse beroepsbevolking: politie scoort hoger.
- éénenderde bespreekt het niet op werk.
- bijna kwart vindt dat er adequaat gehandeld is na melding.

- grensoverschrijdend gedrag komt bij de politie vaker voor dan gemiddeld in Nederland.
- collega's die nauw in contact staan met burgers, ervaren van eigen collega's gemiddeld meer grensoverschrijdend gedrag.

Mogelijke verklaringen:

Cultuur en werkklimaat maakt de politie bovengemiddeld kwetsbaar:

- masculiene-, hiërarchische-, familiecultuur.
- politiewerk: 24/7, in de nacht, dicht bij elkaar, onvoorspelbaar, extern gevaar zorgt voor interne verbondenheid: je moet immers altijd van elkaar op aan kunnen.
- extra kwetsbaar zijn afhankelijkheidsrelaties (studenten, ttw/tijdelijk contract, leidinggevend/medewerkers).
- verhoogd risico op beroepsdeformatie (blikvernauwing door het beroep).
- als gevolg van de aard van de werkzaamheden (actiegericht) weinig aandacht en ruimte voor structurele reflectie.
- Versterkend effect van capaciteitsproblemen.

Structuur:

- grote "span of control/care" leidinggevend.
- veranderde rol van nadruk op operatiën naar nadruk op personeelszorg
- ervaren afstand tussen leiding en werkvloer.

3. Hoe hebben we het geregeld?

Preventief:

- Aandacht voor mentale, morele en sociale veiligheid tijdens de opleiding
- Leiderschaps- en teamontwikkeling
- Resultaat- & Ontwikkelcyclus (R&O)
- Uitvoering Integriteitsbeleid
- Vertrouwenspersonen integriteit

- HRM-Hulpstructuur in mensen en middelen voor individueel empowerment en teamontwikkeling, zoals:
 - Luisterend-oorlijn
 - Vertrouwenspersonen omgangsvormen
 - Bedrijfsarts
 - Bedrijfsmaatschappelijk werker
 - Eenheidspsycholoog
 - Geestelijk verzorger
 - Coachingspool
 - Intervisiebegeleiding
 - Teamontwikkeling (Team O&V)
- Collectief van ontwikkelmethodieken:
 - Blauw Vakmanschap
 - Bouw je eigen baan, juist nu!
 - De blauwe uitdaging
 - Deep Democracy
 - Duurzaam verbeteren
 - Great place to work
 - Mentale kracht
 - Verbindend communiceren
- Initiatieven vanuit de opgave Politie voor iedereen
- Landelijk netwerk Politie Mediation
- Initiatieven van Netwerk Divers Vakmanschap en medewerkersnetwerken

Detectief

- Meten en signaleren: eens in de 3-4 jaar wordt een Risico Inventarisatie & Evaluatie uitgevoerd (MedewerkersMonitor / Weerbaarheidsmonitor). Dit vormt input voor een Plan van Aanpak per (basis)team waarin de aanpak van grensoverschrijdend gedrag een vast onderdeel is.
- Iedereen met een leidinggevende rol is opgeroepen hierop tijdens het dagelijkse werk extra alert te zijn.

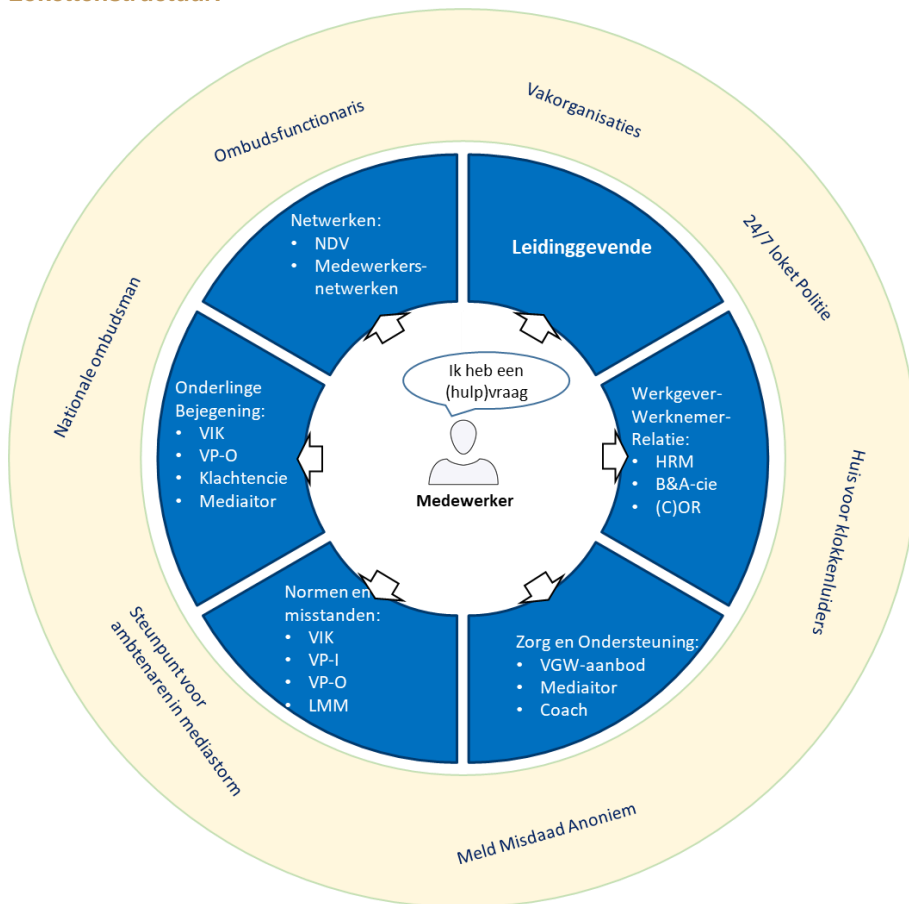
Responsief:

- In eerste instantie kunnen medewerkers terecht bij hun eigen leidinggevende.
- *Interne hulpstructuur:* de politie heeft een uitgebreid netwerk van vertrouwenspersonen, waarmee geborgd is dat iedere medewerker die een melding van

omgangsvormen aan de orde wil stellen dat altijd veilig, beschermd en indien gewenst anoniem kan doen. Naast vertrouwenspersonen voor een interne melding kan men ook terecht bij het bedrijfsmaatschappelijk werk c.q. Veilig en Gezond Werken (VGW), de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), het Landelijk meldpunt misstanden (LMM) en de Klachtencommissie Omgangsvormen en sociale veiligheid.

- *Disciplinair traject:* na een melding bij VIK kan het bevoegd gezag opdracht geven een disciplinair onderzoek in te stellen. Zodra het disciplinaire onderzoek is afgerond gaat het onderzoeksdossier naar het bevoegd gezag en een arbeidsjurist. De arbeidsjurist stelt een advies op voor het bevoegd gezag over het (eventueel) gepleegde plichtsverzuim en de daarbij behorende disciplinaire maatregel. Daarnaast geeft de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening politieambtenaren (AGFA) in gevallen waarbij de vrijheid van meningsuiting in het geding is haar advies over de voorgenomen sanctie. Dit zijn belangrijke reeds bestaande waarborgen voor zorgvuldigheid van disciplinaire trajecten.
- *Externe hulpstructuur:* (oud)medewerkers en diens familieleden kunnen zich ook wenden tot de Ombudsfunctionaris politie om (anoniem) melding te doen op het gebied van gezondheid, integriteit en sociale veiligheid. Deze functionaris heeft een signaalfunctie naar de korpschef, is onafhankelijk, onpartijdig, aan niemand ondergeschikt en heeft toegang tot alle delen van de politieorganisatie, incl. de Politieacademie. Bij het vermoeden van misstanden kunnen (oud)collega's of betrokkenen zich ook melden bij het Landelijk Meldpunt Misstanden Politie.

Lokettenstructuur:



4. Hoe werken we aan verbetering?

Historie

- vanaf jaren '00 actief beleid op grensoverschrijdend gedrag.
- veel geïnvesteerd in goede opvolging meldingen.
- verbeteren preventie vnl. vanuit hulpstructuur (LECD, Kracht van het Verschil, Politie voor Iedereen, preventiecoördinatoren VIK).
- vanaf zomer '19 extra focus op veilige, inclusieve teams, aanpak grensoverschrijdend gedrag in de teams en in de lijn i.p.v. vanuit hulpstructuur (Politie voor Iedereen)

Verbeteren inzicht sociale veiligheid:

- Naast het landelijk instrument MeMo (in 2023 vervangen door Weerbaarheidsmonitor) zijn ook kleinere instrumenten beschikbaar: Sentimeter en Teammonitor. Deze helpen om op een laagdrempelige manier in gesprek te blijven over de veiligheid en inclusie in het team.

- Instroommonitor: hierin staat de uitval en uitstroom van aspiranten opgenomen.
- Kwalitatief onderzoek naar uitval van aspiranten en jong-afgestudeerden i.r.t. inclusie (Sanye Celik, Hs Leiden).

Verbeteren hulpstructuur-organisatie:

- Verkleinen span of care toekennen *leidinggevende rol voor OE's* (implementatie vanaf 2023)
- De politie werkt momenteel aan het *toegankelijker en inzichtelijker maken van de loketten* voor het doen van meldingen en/of voor het inroepen van hulp. Deze aandacht blijkt op dit moment ook nodig te zijn omdat zowel medewerkers als leidinggevenden hun weg nog onvoldoende weten te vinden. Medewerkers die grensoverschrijdend gedrag meemaken willen dat het gedrag stopt maar zijn niet altijd uit op een disciplinair middel om dit te

bereiken. Het is daarom belangrijk dat medewerkers weten op welke manieren ze een melding kunnen maken en hoe het vervolgtraject eruit ziet.

- Uitvoering aanbevelingen review kwaliteit interne onderzoeken om verschillende aspecten van interne onderzoeken (waaronder zorg voor betrokkene) te verbeteren.

Verbeteren opvolging normoverschrijdend gedrag

- Vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken (VIK), waaronder: betere monitoring, meer nadruk op zorg betrokkenen en triage (casescreening) voor één uniform en eenduidig triageproces om de rechtszekerheid te bevorderen.
- Er zijn *dialoggesprekken* gevoerd met medewerkers, leidinggevenden en stakeholders over de opvolging van normoverschrijdend gedrag. De uitkomsten van de verschillende sessies zijn inmiddels samengebracht en is besloten (KLO, mei 2022) om uitvoering te geven aan de aanbevelingen:
 1. Benadruk en herbevestig de norm en zet in op vergroten van commitment, awareness en empowerment;
 2. Opstellen handelingskader en toetsingskader voor leidinggevenden en betrokkenen.
 3. Instellen 'reflectiekamer' per eenheid en onderdeel.
 4. Ontwikkeling fysiek (sociaal) loket normoverschrijding.

Initiatieven cultuur & leiderschap:

- *Theatervoorstelling Rauw* (VIK): Rauw is een theatervoorstelling van Theatermakers Radio Kootwijk, in opdracht van en in coproductie met VIK Korpsstaf. De voorstelling is ontwikkeld om te inspireren tot het goede gesprek. Een gesprek over wat ons drijft en waar we tegenaan lopen in het dagelijks werk. De rauwe kanten van het werk. In navolging van de theatervoorstelling is Rauw als film opgenomen. De film is gebaseerd op de theatervoorstelling. Met als

doel Rauw nog breder (en langer) toegankelijk te maken (en houden) ten behoeve van bewustwording en bespreekbaar maken van dilemma's die medewerkers ervaren.

- *Meer Kleur aan de Top*: Van september 2021 tot mei 2022 doorlopen voor de tweede keer een aantal basisteams het interventieprogramma Meer Kleur aan de Top (MKAT).
- *Samenwerking Giving Back*. Met de mentoren politie is een digitale intervisiebijeenkomst georganiseerd. Giving Back wordt als leerzaam voor mentor en menti, en waardevol voor individu en organisatie ervaren.
- *Plan Behoud* (onder regie van Programma PO21): landelijk, wordt een keten-breed preventieplan ontwikkeld dat is gericht op het voorkomen van onnodige uitval van studenten en jong-gediplomeerden. Voor het inzicht in de uitvalproblematiek is en komen binnenkort de nodige gegevens beschikbaar (zoals dashboard instroom & uitval, exit-analyse, onderzoeksrapport Hogeschool Leiden vertrekmotieven studenten en jong gediplomeerden bij de Politie).

Initiatieven in eenheden:

Aspiranten:

- *Moreel Kompas* (ZWB): Het leertraject Moreel Kompas heeft tot doel de bewustwording van en het versterken van het moreel kompas van studenten, OE's.
- *Leerteam Adoptieplan PO21* (ZWB, RDM): De student wordt 'geadopteerd' door een EMO-lid. Ze ontmoeten elkaar op frequente basis waardoor in een open en ongedwongen sfeer maatschappelijke issues, die direct betrekking hebben op ons werk worden besproken.
- *Culturele wasstraat* (DH): Het is belangrijk dat afgestudeerde aspiranten goed en veilig landen en dat de nieuwe collega's de wijk en het werk leren benaderen vanuit

een context waarin vakmanschap, verbinding, wendbaarheid en reputatie centraal staan. Zo dragen de nieuwkomers bij aan onze daadkracht, legitimiteit en reputatie en bieden we hun voor de komende jaren een plezierige werkplek in onze eenheid.

Bewustwording en dialoog:

- *A seat at the table* (DH): A seat at the table is een theatervoorstelling die gaat over het elke keer weer moeten bewijzen dat je net zo goed bent als de meerderheid. Hoe dat kan leiden tot iemand die hier geboren is of hier jarenlang woonachtig is, zich nooit volledig kan wortelen. De acteurs vertellen hierover hun eigen ervaringen.
- *Café Integrité* (LB): Café Intégrité is een laagdrempelige en interactieve toneelvoorstelling over het thema integriteit. Vol humor en scherpte worden collega's gespiegeld op diverse en herkenbare dilemma's rond integriteit. Zaken als omgangsvormen, gedragscode, beeldvorming en elkaar aanspreken; niets blijft onbesproken. Deze dilemma's worden gespeeld door acteurs.
- *Buitenspiegel* (NNL): Wat gebeurt er buiten versus wat gebeurt er binnen. Idee is dat men periodiek met elkaar naar buiten kijkt; wat gebeurt er en welke invloed heeft dit op binnen. Welke polarisatie ziet men? Conform methodiek Bart Brandsma.
- *AppNormaal* (NNL): Video's die i.s.m. VIK zijn gemaakt en die zich richten op grensoverschrijdend WhatsApp gedrag. Bestemd voor leidinggevenden en medewerkers.
- *Workshop Waarde(n)vol gesprek* (DH): De workshop Waarde(n)vol Gesprek is een geplande en goed georganiseerde dialoog in een groep van maximaal 15 personen, over persoonlijke waarden, kernwaarden en bewustwording. De workshop wordt gegeven door de collega's van het Vertrouwenswerk.
- *Tafel voor iedereen* (OB): De politiechef gaat regelmatig "aan tafel" met collega's om te praten

over uiteenlopende onderwerpen binnen het thema Politie voor Iedereen. In deze gesprekken willen we graag meer zicht krijgen op wat er speelt: waar loop je tegenaan, waar heb je last van of wat gaat juist goed? Bij ieder gesprek nodigen we ook een leidinggevende uit om nog meer betrokkenheid op deze thema's te creëren bij leidinggevendenden.

Leiderschap:

- *Workshop coachend leidinggeven voor OE's* (DH): Door middel van theorie en het uitwisselen van ervaringen en best practices onderling, krijgen de OE's tijdens de workshop handvatten aangereikt voor situaties en dilemma's die zij in de praktijk tegenkomen.
- *Masterclass Inclusief leiderschap* (PDC): We willen collega's met leidinggevende rol tools aanreiken om een inclusieve werkomgeving te creëren. De deelnemers aan deze Masterclass zijn hierna nog meer in staat om een inclusief werkklimaat te creëren binnen hun team.
- *Webinars inclusief leiderschap* (NH): drie Webinars over inclusief leiderschap voor alle leidinggevendenden incl. OE's en OS-en.
- *Teamdiagnose* (OB): De teamdiagnose is een teamscan die samengevoegd is met onder andere de medewerkersmonitor, verzuimcijfers en andere HR gerelateerde metingen. Daarnaast worden gegevens als: klachtenbeeld VIK, melden m.b.t. etnisch profileren, trendbeeld vertrouwenspersonen en gesprekken met de teamleiding en met medewerkers als input gebruikt. Zo'n teamdiagnose meet de stand van zaken in een team rondom HR en Politie voor iedereen indicatoren. Zo kan er gericht gewerkt worden aan uitdagingen in het team op het gebied van Politie voor Iedereen.

Voor meer informatie:

neem contact op met je HR-adviseur, teamchef VIK of de aanjager Politie voor Iedereen in jouw eenheid.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Senior communicatieadviseur

06 - 5.1.2.e

Werkdagen: ma, di, do, vr

Politie | Staf Korpseiding | Directie Communicatie | Corporate communicatiebeleid en -advies
Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag
Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

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

Reactie documentaire 'De Blauwe Familie' over discriminatie en racisme binnen de politie

Uitgangspunten:

- *Onderstaande kernboodschappen vormen de basis van de interne en externe communicatie n.a.v. de documentaire.*
- *De Raad van Inspiratie en Advies heeft geadviseerd om de documentaire te omarmen; dat volgen we. Het is een bouwsteen in onze aanpak om te komen tot een politie voor iedereen. De documentaire helpt daarbij (en de collega's die hun verhaal hebben durven doen, dus ook).*
- *Reactie niet vanuit (het weerleggen van) feitelijkheden, maar gericht op het herkennen van het patroon/signaal en erkennen van de emoties van de betrokken collega's.*
- *We koppelen het aan de opdracht die we ook extern hebben; discriminatie hoort níét binnen de samenleving en ook niet binnen de politie thuis. We moeten ons blijven inspannen om het uit te bannen. Dat is onze taak (en dus een duale opdracht).*
- *Met Politie voor Iedereen hebben we een heldere koers waarin sociaal veilige, inclusieve teams een geprioriteerd onderdeel is. Uit onze recente MeMo neemt discriminatie binnen de politie af (-2%) naar 6%; dat is 1%punt hoger dan landelijk gemiddeld. Deze daling geeft de hoop dat we op de goede weg zijn in onze aanpak.*
- *Er wordt vooralsnog vanuit gegaan dat de documentaire opbouwend van aard is, met nieuwe casuïstiek, bedoeld om het onderwerp verder te helpen. Is dit niet het geval, dan zal de reactie op inhoud en toon mogelijk aangepast moeten worden. Dat geldt ook als er discriminatie en uitsluiting nog andere accenten zijn.*

Essentie

De documentaire laat op indringende wijze zien dat discriminatie en uitsluiting ook binnen de politie voorkomen. De persoonlijke verhalen van de (oud)collega's maken pijnlijk duidelijk hoe groot de impact daarvan is. En hoe lang dit doorwerkt. Het verdriet en de boosheid die zij – soms na jaren – nog ervaren, is groot. We realiseren ons dat het ontzettend moedig is dat deze collega's hun verhaal hebben durven doen. Dat verdient respect van ons allen. Het raakt ons dat ze zich eerder binnen het korps en door de leiding onvoldoende gehoord hebben gevoeld.

Discriminatie hoort níét binnen de samenleving en ook niet binnen de politie thuis. Iedere collega die dit ervaart, is er één teveel. We moeten ons blijven inspannen om het uit te bannen. Door het zichtbaar te maken, wordt het bespreekbaar. Deze documentaire helpt daarbij; deze collega's helpen daarbij.

Wij zijn een politie voor iedereen. Dat klinkt als iets vanzelfsprekends, maar we weten uit ervaring dat dat niet zo is. Het is een veranderopgave, maatschappelijk en persoonlijk. En het gaat niet vanzelf. Dagelijks zetten veel collega's zich hier actief voor in, onder meer binnen het programma 'Politie voor Iedereen' en het Netwerk Divers Vakmanschap. Daarvan zien we voorzichtig positieve effecten. Maar we zijn er nog niet. We hebben hier allemáál iets in te doen; niet alleen leidinggevenden, maar alle 65.000 collega's. Want veiligheid buiten begint bij veiligheid binnen.

Kernboodschappen:

- De documentaire laat op indringende wijze zien dat discriminatie en uitsluiting ook binnen de politie voorkomen. De persoonlijke verhalen van de (oud)collega's maken pijnlijk duidelijk hoe groot de impact daarvan is. En hoe lang dit doorwerkt. Het verdriet en de boosheid die zij – soms na jaren – nog ervaren, is groot. En wordt niet weggenomen met een interventie, sanctie of verbetering aan het systeem. Het is niet weg 'als de zaak is afgehandeld'.
- We realiseren ons dat het ontzettend moedig is dat deze collega's hun verhaal hebben durven doen, ondanks dat zij daar eerder in zijn teleurgesteld. Dat verdient respect van ons allen. Het raakt ons dat ze zich eerder binnen het korps en door de leiding onvoldoende gehoord hebben gevoeld. Het getuigt van vasthoudendheid en betrokkenheid; een intrinsieke motivatie om de politie te verbeteren en verder te helpen. Die motivatie delen we. Dat hebben we met een aantal van hen ook besproken, toen we de documentaire voorafgaand aan de uitzending gezamenlijk bekeken. Na afloop voerden we met deze collega's, de documentairemakers, Controle Alt Delete en de vakbonden een waardevol gesprek over wat we nóg meer kunnen en moeten doen om discriminatie binnen de politie uit te bannen. We hopen binnenkort (verder) in gesprek te gaan met alle collega's die aan de documentaire hebben meegewerkt¹.
- Er zullen óók collega's zijn die de situaties uit de documentaire herkennen, maar anders hebben beleefd. Of een ander perspectief hebben op de gebeurtenissen. Dat mag er ook zijn. Maar hoe het precies is gegaan – wat ervan klopt of niet – is voor nu minder belangrijk. Net als de vraag of er fouten zijn gemaakt (en door wie). Belangrijk is dat we ervoor zorgen dat dit niet leidt tot verdeeldheid, maar bijdraagt aan verbinding. Het gaat om de onderliggende boodschap. Het signaal dat er vanuit gaat en dat we allemaal (h)erkennen. Discriminatie en uitsluiting komen voor, óók binnen de politie. En dat heeft een enorme, langdurige impact.
- Van leidinggevendenden verwachten wij dat zij extra alert zijn, het goede voorbeeld geven en grensoverschrijdend gedrag en uitsluiting niet op zijn beloop laten. Het is belangrijk dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen, in hun persoon, hun werk en hun ontwikkeling. Dit moeten we constant in het oog houden. In veel gevallen wordt grensoverschrijdend gedrag binnen het team onderling geadresseerd en opgelost, of kunnen collega's bij hun leidinggevende terecht. Maar soms lukt dit niet of is er meer nodig. Dan vinden we het belangrijk dat collega's op een veilige plek met hun verhaal terecht kunnen, binnen of buiten het korps.
- Discriminatie hoort níét binnen de samenleving en ook niet binnen de politie thuis. Uit recent intern medewerkersonderzoek (Medewerkersmonitor 2020-2021) blijkt dat 6% van de collega's het afgelopen jaar discriminatie heeft ervaren. 12% van de collega's kreeg te maken met pesten of intimidatie. Deze percentages liggen lager dan bij het vorige onderzoek, maar boven het gemiddelde in Nederland. Iedere collega die dit ervaart, is er één teveel.

¹ Aannemelijk is dat we de vraag krijgen wat dit voor de collega's betekent/verandert, kunnen zij bijvoorbeeld weer terugkeren in hun functie? Dat valt in dit stadium nog niet te zeggen. We kennen de feitelijke casuïstiek immers nog niet. We gaan zeker met hen in gesprek.

- We moeten ons blijven inspannen om het uit te bannen. Dat is onze taak. Als politie hebben we daarin een belangrijke, duale (tweeledige) opdracht. Als wij aan de binnenkant zorgen voor veiligheid en inclusie, een omgeving waarin collega's erkend en gewaardeerd worden, waar grensoverschrijdend gedrag en discriminatie constructief worden besproken en aangepakt, kunnen we als politie ook beter bijdragen aan een inclusieve samenleving.
- Wij werken dus aan een samenleving en een politie zonder discriminatie. Waar je moslim kunt zijn, of katholiek, of protestant, of ongelovig - zonder dat dat negatieve gevolgen voor je heeft. Waar huidskleur geen verschil maakt. Waar het niet uitmaakt wanneer en van waar je in Nederland bent aangekomen. Waar vrouwen werkelijk gelijk zijn aan mannen. Waar je niet wordt beoordeeld (of afgerekend) op je seksuele voorkeuren. *Optioneel: De politie wil daarin vooroplopen.*
- Wij zijn een politie voor iedereen. Dat klinkt als iets vanzelfsprekends, maar we weten uit ervaring dat dat niet zo is. Het is een veranderopgave, maatschappelijk en persoonlijk. En het gaat niet vanzelf. Dagelijks zetten veel collega's zich hier actief voor in, onder meer binnen het programma 'Politie voor Iedereen' en het Netwerk Divers Vakmanschap. Daarvan zien we voorzichtig positieve effecten. Maar we zijn er nog niet. Werkende weg worden er nog steeds gebreken of tekortkomingen zichtbaar; dingen die we beter kunnen of moeten doen. Dat zal ook de komende jaren zo blijven.
- We hebben hier allemaal iets in te doen; niet alleen leidinggevend, maar alle 65.000 collega's. Want veiligheid buiten begint bij veiligheid binnen. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn, zich kunnen uitspreken. Ook al die duizenden nieuwe collega's die de komende jaren binnenstromen. Dit biedt kansen: meer mensen met verschillende perspectieven, talenten, achtergronden en levenservaringen. Meer stemmen die kunnen helpen met het vinden van een grondtoon die past bij een samenleving die constant verandert.
- Wat je ziet is dat er een verschuiving plaatsvindt, binnen de samenleving en ook binnen de politie. Daar waar we ons vroeger niet altijd ergens openlijk over of tegen uitspraken, gebeurt dat nu gelukkig steeds vaker. Maatschappelijke ontwikkelingen en het publieke debat – zoals naar aanleiding van de dood van George Floyd, de Black Lives Matter-protesten of de gebeurtenissen rondom The Voice of Holland – helpen daarbij. Dat geldt ook voor (media)aandacht voor het onderwerp; door het zichtbaar te maken, wordt het bespreekbaar. In veel organisaties – ook binnen ons korps – is het gesprek gaande over veiligheid op de werkvloer. Deze documentaire helpt daar ook bij. Deze collega's helpen daarbij.

3. Documentaire De Blauwe Familie
4. Terugblik en lessons-learned casus 5.1.2.e
5. Rondvraag en sluiting

Tot morgen!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf | Afdeling Nationale Veiligheid
Hoofdbureau Politie, Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP, Den Haag

E: 5.1.2.e @politie.nl

T: 06 5.1.2.e



Interne Memo

Aan: VIK Korpsstaf

Onderwerp

Werkwijze Triage interne onderzoeken, Eenheid Oost-Brabant

Organisatieonderdeel

Eenheid Oost-Brabant
Staf
Veiligheid, Integriteit en Klachten

Behandeld door

5.1.2 e

Functie

Operatieve Specialist B,

5.1.2 e

Telefoon

06-5.1.2 e

E-mail

5.1.2 e @politie.nl

Ons kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Uw kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

In afschrift aan

5.1.2 e

Datum

23 mei 2022

Bijlage(n)

1

Pagina

1

Beste collega,

In deze memo wordt de werkwijze beschreven die VIK Oost-Brabant, afdeling interne onderzoeken, heeft geïmplementeerd t.a.v. de triage van integriteitsmeldingen.

Inleiding

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 VIK (2020) die het hele proces evalueert en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet. Eén van de aanbevelingen is "(...) een vorm van triage in te stellen voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) en daartoe criteria op te stellen en doorlooptijden en vaste reviewmomenten te koppelen aan de verschillende categorieën onderzoeken." In de nadere duiding van deze aanbeveling komt naar voren dat "(...) in verschillende interviews met stakeholders wordt benoemd dat het zou helpen wanneer in triage door meerdere deskundigen gekeken wordt of een intern onderzoek dient te worden gestart. Alle meldingen van mogelijk plichtsverzuim moeten dan in triage worden gebracht. Dit voorkomt willekeur en een (soms) onnodige inbreuk op de (vertrouwens)relatie tussen werkgever en medewerker. Ook kan dan worden vastgelegd wat nodig is als de feiten al op een andere manier deugdelijk zijn vastgesteld."¹

Start

Vooruitlopend op de ontwikkelingen vanuit de deelopdracht 1a Triage, is de eenheid Oost-Brabant in januari 2021 al gestart met het invoeren van een triage. De reden daarvoor was dat dit onderdeel van het pakket van aanbevelingen uit genoemde review door ons als cruciale factor van belang werd beschouwd. Daarom heeft VIK Oost-Brabant dit onderdeel geprioriteerd. Stakeholders in het proces werden bij elkaar gebracht en er werden eerste werkafspraken gemaakt. Daarna is de triage onderdeel geworden van iedere intake van nieuwe meldingen.

Aanpassingen in het proces van triage, naar aanleiding van de ontwikkelingen binnen de deelopdracht 1a Triage, konden vervolgens in onze werkwijze worden aangevuld.

Onderwerp

Werkwijze Triage interne onderzoeken, Eenheid Oost-Brabant

Datum

23 mei 2022

Pagina

2 van 3

Werkvorm

De coördinator integriteit van de eenheid Oost-Brabant verzamelt de nieuwe integriteitsmeldingen, scant de inhoud van de melding en filtert aanwijzingen van mogelijk plichtsverzuim of strafbare feiten. Soms worden enkele verdiepingsvragen gesteld, maar het signaal wordt niet veredeld. Daarna deelt de coördinator integriteit de melding integraal met de juristen Arbeidszaken (HRM) en vraagt hen om een advies uit te brengen op inhoud en om een voorstel van behandeling (soort onderzoek / afhandeling).

Afhankelijk van de soort melding bevaart de coördinator integriteit de betrokken teamchef /diensthoofd om context te geven over de betrokken medewerker, in relatie tot de melding. Verder wordt de teamchef /diensthoofd gevraagd naar de gewenst geachte opvolging van de melding. Ook het sectorhoofd wordt betrokken in de melding (door teamchef of VIK) indien de melding daartoe aanleiding geeft.

Wanneer alle stakeholders zijn bevaard, wordt een checklist opgesteld en deze wordt, voorzien van beoogde onderzoek en onderzoekshandelingen, voorgelegd aan het bevoegde gezag ter besluitvorming. Dit proces verloopt via de mappenstructuur. De checklist en eventuele relevante aanvullende documenten worden op de P:schijf geplaatst. Het bevoegde gezag krijgt vervolgens van VIK een signaal dat er op de P:schijf nieuwe triage voorstellen klaar staan ter besluitvorming.

Na besluitvorming wordt het besluit mondeling/schriftelijk door het bevoegde gezag teruggekoppeld aan de coördinator integriteit. Hij informeert de juristen van arbeidszaken. Indien noodzakelijk wordt een bijeenkomst belegd via MS Teams waarin de stakeholders de melding gezamenlijk bespreken. Dit zijn in ieder geval het bevoegde gezag, arbeidsjurist HRM en de coördinator integriteit. Eventueel uitgebreid met een specialist in het kader van expertise.

De coördinator integriteit heeft de back-up van een vakbekwame interne onderzoeker in dit proces. Een procesevaluatie is beoogd eind 2022.

Bevoegd gezag

In de eenheid Oost-Brabant is de politiechef het bevoegde gezag die opdracht kan verstrekken tot het instellen van een lijn, oriënterend- of disciplinair onderzoek. De politiechef heeft deze bevoegdheid gemandateerd aan het Hoofd Operaties (eenheidsleiding). Er is geen sprake van verdere ondermandatering.

Checklist

De coördinator integriteit is in het proces de 'spin in het web'. In een checklist wordt door hem een samenvatting van de melding opgenomen, gevolgd door een korte uiteenzetting van de aanwijzingen van plichtsverzuim / strafbare feiten. Hij zorgt dat alle schakels in het proces worden bewandeld, zorgt voor goede communicatie en afstemming. De verkregen adviezen en context worden in de checklist opgenomen. Vervolgens wordt de checklist aangevuld met het beoogde onderzoek, de voorgenomen onderzoekshandelingen en het beoogde doel. Tot slot worden de eventueel te nemen ordemaatregelen opgenomen in de checklist.

Wanneer het bevoegde gezag het besluit heeft genomen, wordt dit in de checklist opgenomen. De Triage Checklist wordt vervolgens integraal opgenomen in het journaal in Delta.

**Onderwerp**

Werkwijze Triage interne onderzoeken, Eenheid Oost-Brabant

Datum

23 mei 2022

Pagina

3 van 3

Adviezen en expertise

Indien noodzakelijk wordt voor de beoordeling van de melding gebruik gemaakt van extra adviezen en expertise. Daarbij valt te denken aan de eenheidspsycholoog, vertrouwenspersoon, Sectorhoofd DRR (bij afbreukrisico lopende onderzoeken), enz.

Bijlage

Als bijlage bij deze memo is opgenomen een blanco checklist Triage.

VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER

23 MEI 2022

Overleg

EMT Regulier

Datum

23 mei 2022

Tijdstip

13:00-15:00

Locatie

Maastricht(zaal)

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT

Behandeld door

5.1.2.e - 5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Gasten

5.1.2.e (vervangt 5.1.2.e), 5.1.2.e, 5.1.2.e & 5.1.2.e
(voor agendapunt 2), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en
5.1.2.e sluiten digitaal aan.

1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter (5.1.2.e) opent de vergadering. De documentaire 'de blauwe familie' wordt als
bespreekpunt toegevoegd aan de agenda van vandaag. Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



3. Mededelingen

Niet onder reikwijdte



Terugkoppeling SH-overleg:

Niet onder reikwijdte




Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

4. Uitwisseling

Er zijn verder geen punten voor de uitwisseling.

Niet onder reikwijdte

6. Documentaire 'De blauwe familie'

Vorige week is tijdens het EMT reeds stilgestaan bij de documentaire 'De blauwe familie' welke vanavond wordt uitgezonden op NPO2. Zie ook actiepunt #24. De TC's zijn inmiddels geïnformeerd. Het betreft een documentaire over discriminatie binnen de politie van Control Alt Delete. Afgelopen vrijdag is er een voorvertoning van de film geweest. Deze voorvertoning is bijgewoond door landelijke communicatie, Huyzer, Van Essen, Sitalsing en Velthuis. Vorige week is er ook een bijeenkomst geweest met de Raad van Inspiratie. Advies is input geweest voor landelijke communicatie.

5.1.2 e doet een nadrukkelijke oproep om de film en het onderwerp bespreekbaar te maken in de teams, weg te blijven van oordelen en aanspreekbaar te zijn. Verder verwijst **5.1.2 e** naar de gesprekken die zij en **5.1.2.** voeren n.a.v. de misstanden bij The Voice. In deze gesprekken komen vergelijkbare onderwerpen voorbij. **5.1.2.** geeft aan dat het voor hem om pesten in de brede zin van het woord gaat en hoe ga je daar dan mee om? Hoe geef je er een vervolg aan? **5.1.2.** benadrukt ook dat het niet alleen gaat om de zaken uit de film te *omarmen*, maar voor leidinggevendend gaat om *begrenzen*. Durven op te staan en aan te geven dat je iets niet accepteert. En hoe geef je zaken een vervolg? Dat zijn dilemma's waar we tegenaanlopen maar iets mee moeten. Het is soms moeilijk te veranderen, maar we moeten en kunnen op alle lagen *bewegen*. We moeten ons uitdagen steeds weer vanuit verschillende ogen naar situaties te kijken. Wat voor de een acceptabel is, is het voor de ander niet. Daar moet je het met elkaar over hebben.

5.1.2 e geeft aan benieuwd te zijn naar de reacties van collega's en verzoekt de film en wat het losmaakt onder collega's te bespreken in de DMO's.

5.1.2 spreekt de hoop uit dat het ook iets oplevert en hoopt over een periode terug te kunnen kijken en te zien wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben en wat er dan concreet verandert is.


Afspraak: afgesproken wordt over een half jaar en jaar terug te blikken wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben.

7. Rondvraag en sluiting

Niet onder reikwijdte

Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 23 mei 2022

Niet onder reikwijdte




Niet onder reikwijdte



Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022 bijgewerkt op 23 mei 2022

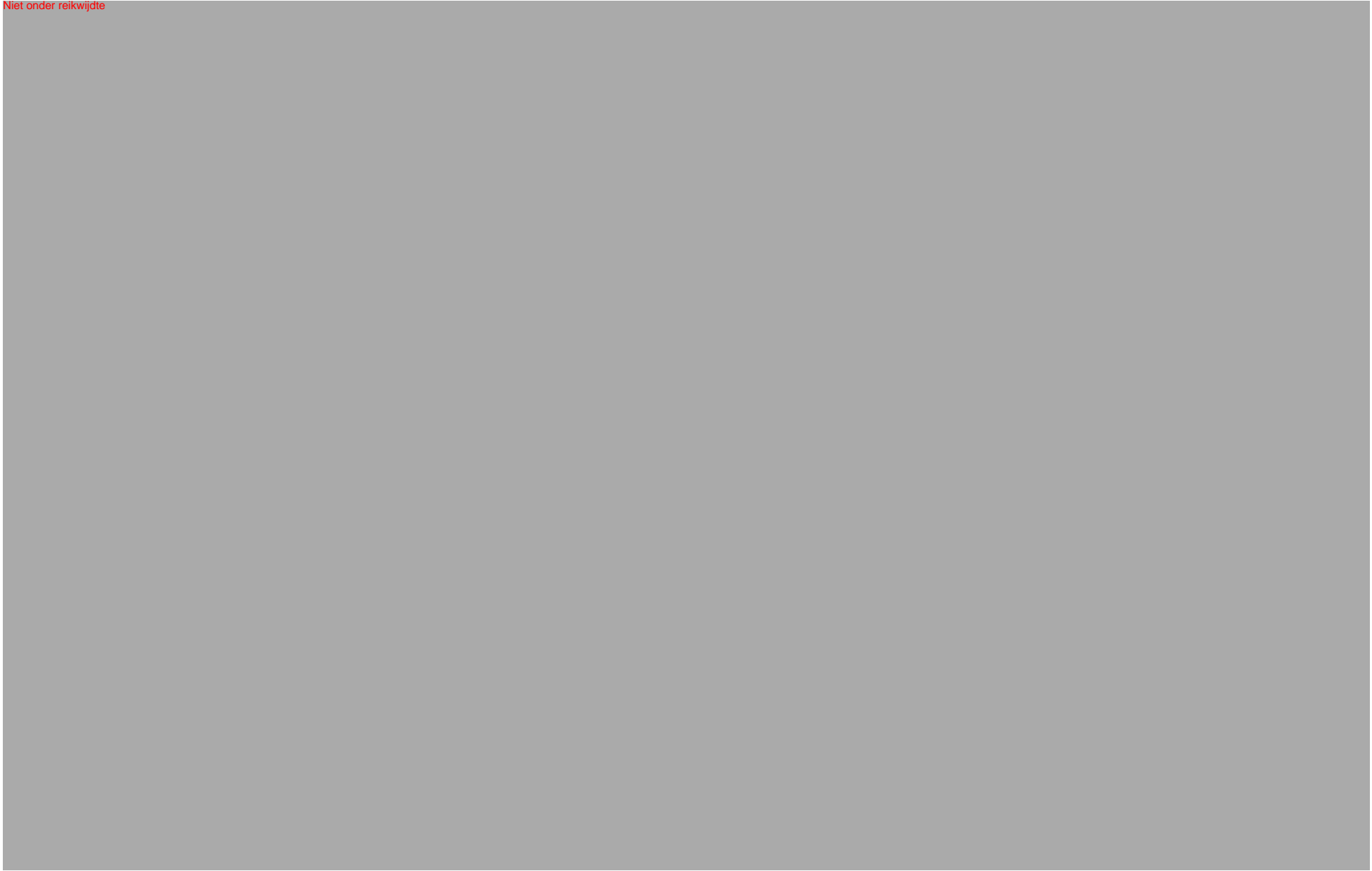
Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



20220523.5	'De blauw familie'	Afgesproken wordt over een half jaar en jaar terug te blikken wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben.	23-05-2022
------------	--------------------	---	------------

Rode draden grensoverschrijdend gedrag MEMO

Opmerking vooraf

Gisteren, 23-05-2022, is er een documentaire over de politie uitgezonden (Blauwe familie). Mogelijk wordt de urgentie met betrekking tot Noord-Nederland nu anders ervaren dan voordat de documentaire werd uitgezonden. Handig dus met dien verstande deze rode draden door te nemen.

5.1.2.e

Wat is het beeld vanuit de MEMO?

Elk team weet ongeveer wat grensoverschrijdend gedrag betekent. Vanuit de MEMO's wordt hier duiding aangegeven. Ook wordt duidelijk dat elk team wel eens te maken heeft gehad met grensoverschrijdend gedrag.

Welke concrete acties zijn er vastgelegd in het plan van aanpak?

1. Uitnodigen van de vertrouwenspersoon
2. Meenemen in gespreksvoering tijdens R&O
3. Meenemen in de (DE)briefing

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

Door middel van infographic wordt de urgentie aangetoond. De Teamchefs kaarten het aan en ook door het aanstellen van vrouwelijke OE'S. Daarnaast wordt het onderwerp besproken op een teamdag maar ook het onderdeel maken van een teamoverleg.

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Het bespreken van casuïstiek, opnemen in briefing en mail, gespreksvoering R&O en in MT-dag.

Hoe wordt er binnen het team ervoor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt gemeld?

Binnen het district 5.1.2.e zien we terug dat teams proberen om dit bespreekbaar te maken door het erover te hebben. Daarnaast zien we ook terug dat dit wordt opgenomen in de R&O gespreksvoering.

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Binnen het district 5.1.2.e zien we dat er geen sluitend protocol is als medewerkers te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast wordt er ook aangegeven dat teams niet altijd veilig genoeg zijn. Tot slot wordt er verondersteld dat men wel weet wat ze moeten doen. Maar of dat altijd zo is, dat is de vraag.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Teams hebben een presentatie gehad over de teamscan, de vertrouwenspersonen worden uitgenodigd en de actualiteiten in het nieuws worden aangehaald.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

Binnen het district 5.1.2.e zijn de vastgelegde acties deels uitgevoerd.

Wat is het beeld vanuit de MEMO?

Binnen het district 5.1.2.e zien we dat 0-10% te maken heeft gehad met grensoverschrijdend gedrag. Hierbij heeft één teams zelfs 16% te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag.

Welke concrete acties zijn er vastgelegd in het plan van aanpak?

1. Veilige werkomgeving creëren
2. Vertrouwenspersoon uitnodigen
3. Individuele gesprekken en werkoverleggen

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

Het urgentie besef binnen het district 5.1.2.e is hoog. Echter, door de huidige capaciteitsproblematiek is het wel minder dan gewenst, aldus district 5.1.2.e

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Het wordt opgenomen in de R&O gespreksvoering, er is een project 'appnormaal' opgestart, er is een teamscan gehouden en actualiteiten worden aangehaald binnen de teams.

Hoe wordt er binnen het team ervoor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt gemeld?

Door medewerkers serieus te nemen. Tevens wordt de vertrouwenspersoon uitgenodigd en wordt er oprecht aandacht gegeven (aan de verbinding).

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Door de communicatie hierover in de werkoverleggen, gesprekken met leidinggevenden en communicatie in nieuwsbrieven wordt dit onder de aandacht gebracht bij de medewerkers.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Er is voldoende kennis/tools binnen het district. Medewerkers vinden het fijn als ze proactief worden benaderd over dit onderwerp door de leiding.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

Binnen het district 5.1.2.e is er deels uitvoering gegeven aan de vastgelegde acties.

Wat is het beeld vanuit de MEMO?

Binnen het district 5.1.2.e is het beeld van grensoverschrijdend gedrag redelijk duidelijk. 0-14% heeft aangegeven te maken te hebben gehad met grensoverschrijdende gedragingen.

Welke concrete acties zijn er vastgelegd in het plan van aanpak?

1. Via mail verkeer aandacht vragen voor grensoverschrijdend gedrag
2. Tijdens koffie moment spreken over grensoverschrijdend gedrag
3. Via individuele anonieme gesprekken
4. D.m.v. workshops
5. Gespreksvoering R&O
6. Vertrouwenspersoon uitnodigen en het thema bespreken in werkoverleggen

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

De urgentie wordt als matig tot gemiddeld bestempeld. De urgentie wordt nog niet bij elk team even hoog gevoeld.

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

De geestelijk verzorger is uitgenodigd en er is een werkgroep uitgenodigd met betrekking tot dit onderwerp. Ook is er een workshop uitgevoerd onder begeleiding van een vertrouwenspersoon.

Hoe wordt er binnen het team ervoor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt gemeld?

Het district geeft aan dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden via de R&O-gesprekken en tijdens de koffie momenten kan er ook over gesproken worden. Daarnaast wordt er ingezet op verbinding tussen de OE's en medewerkers.

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Het district geeft aan dat medewerkers wel weten hoe het gemeld moet worden, maar dat de drempel om het te melden nog hoog ligt. Daarnaast zijn wordt er ook vermeld dat men dit 'veronderstelt'.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Er is ruimte voor verbetering, maar het district geeft aan wel iets te hebben.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

Deels uitgevoerd.

Dit is op 7-6-2022 nog aangevuld

De urgentie neemt onder teamchefs toe gelet op actualiteit. Dit thema is een blijvend urgent aandachtspunt vanuit het SH.

16 juni hebben we een dag met het hele DMT van 5.1.2.e wat in het teken staat van leiderschap en daar wordt grensoverschrijdend gedrag/ politie voor iedereen in meegenomen. (5.1.2.e zal ook aansluiten) Ook maakt politie voor iedereen onderdeel uit van de managementgesprekken.

Het SH van 5.1.2.e hecht er waarde aan dat we dit onderwerp ook districtelijk met elkaar blijven bespreken, van elkaar kunnen leren. Van belang is dat het onderwerp continue onder de aandacht blijft.

Actiepunten voor het district zijn:

- De rol en positie van de vertrouwenspersoon helder hebben en uitdragen; ledere medewerker moet weten waar hij/zij terecht kan;
- Zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen;

- De OE's concreet in positie zetten om hierover de goede gesprekken te kunnen voeren, maar kunnen ze ook accepteren als een medewerker zich niet veilig genoeg voelt bij de eigen OE en dus met een andere OE in gesprek gaat. Welke hulp hebben de OE's nodig om hier goed in toegerust te zijn voor gespreksvoering.

5.1.2.e

Wat is het beeld vanuit de MEMO?

0-5% heeft aangegeven wel eens te maken te hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag. Het beeld van wat grensoverschrijdend gedrag is, is bekend.

Welke concrete acties zijn er vastgelegd in het plan van aanpak?

Er is contact gelegd met de vertrouwenspersoon en tijdens de gespreksvoering tijdens R&O wordt hier ook aandacht aan besteed. Ook zorgt de leiding dat er aangesproken wordt wanneer grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt. Tot slot wordt dit onderwerp ook op de teamdag besproken.

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

5.1.2.e geeft aan dat de urgentie in het team gevoeld wordt.

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Er zijn geen specifieke andere initiatieven ondernomen om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken.

Hoe wordt er binnen het team ervoor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt gemeld?

In de R&O gespreksvoering kan grensoverschrijdend gedrag gemeld worden. Daarnaast is de leiding ook erg toegankelijk, waarbij de 5.1.2.e denkt dat dit helpt om grensoverschrijdend gedrag te melden.

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Medewerkers weten gedeeltelijk wat ze moeten doen als ze te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag. Echter, een verbeteringsslag hierin valt te maken.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

In het Excel-bestand wordt vermeld dat 5.1.2.e onvoldoende kennis/tools heeft en dat dit beter kan.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

Wordt niet duidelijk.

5.1.2.e

Wat is het beeld vanuit de MEMO?

0-4% geeft aan last te hebben gehad van grensoverschrijdend gedrag. De impact van grensoverschrijdende gedragingen is binnen het 5.1.2.e helder.

Welke concrete acties zijn er vastgelegd in het plan van aanpak?

Er zijn verschillende acties ondernomen. Namelijk een traject tegengaan van grensoverschrijdend gedrag, het goede voorbeeld door de leiding en onderwerp van gesprek maken tijdens de R&O gesprekken.

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

Gemiddeld tot hoog.

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Er wordt aandacht gevraagd voor grensoverschrijdend gedrag tijdens de werving en selectie van nieuwe collega's. Ook is er een leiderschapsprogramma en is er een onderzoek gedaan naar GPTW, waarbij de desbetreffende afdeling deze award ook heeft gewonnen.

Hoe wordt er binnen het team ervoor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt gemeld?

Grensoverschrijdend gedrag kan gemeld worden tijdens de R&O-gesprekken. Daarnaast stelt de leiding zich toegankelijk op, waardoor grensoverschrijdend gedrag gemakkelijk gemeld zou kunnen worden.

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

De 5.1.2.e geeft aan dat medewerkers dit wel weten, maar dat dit beter zou kunnen.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

5.1.2.e geeft aan dat zij onvoldoende/voldoende kennis en tools hebben.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

De vastgelegde acties zijn deels uitgevoerd, niet in elk team.

5.1.2.e

De uitwerking volgt nog ivm drukte en ziekte nog niet gelukt.

Wat is het beeld vanuit de MEMO?

0-19% geeft aan te maken te hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag. Het wordt verder niet duidelijk of men een beeld heeft van wat het precies betekent.

Welke concrete acties zijn er vastgelegd in het plan van aanpak?

1. Verbeteren samenwerking
2. Agenderen op de operationele overleggen
3. Opnemen in R&O-gesprekken
4. Plan van aanpak naar aanleiding van memo terug laten komen in operationeel overleg
5. Opnemen in werkoverleggen
6. Medewerkers geven elkaar feedback
7. Medewerkers hebben zelf een plan van aanpak opgesteld (mooi!)

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

In sommige teams wordt dit voldoende gevoeld. Tegelijkertijd wordt het ook niet altijd even duidelijk in welke mate de urgentie wordt gevoeld.

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Niet specifiek.

Hoe wordt er binnen het team ervoor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt gemeld?

Door casuïstiek te bespreken. Daarnaast wordt er ook gewezen op de vertrouwenspersoon en kunnen medewerkers naar de leidinggevenden toe.

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Uiteenlopend. In sommige teams weten medewerkers welke wegen zij moeten bewandelen, in andere teams blijkt dat medewerkers het toch nog een lastig onderwerp vinden om te bespreken.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Voldoende.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

De vastgelegde acties zijn deels uitgevoerd.

Wat is het beeld vanuit de MEMO?

0-11% geeft aan last te hebben van grensoverschrijdend gedrag.

Welke concrete acties zijn er vastgelegd in het plan van aanpak?

1. Gezien respons geen concrete acties. Zinvolle acties kunnen niet worden bedacht gezien de geringe aanraking met grensoverschrijdend gedrag
2. Het is wel een punt van aandacht binnen het R&O
3. Doorgaan op zelfde voet en ervoor blijven zorgen dat grensoverschrijdend gedrag niet plaatsvindt

Wat is het beeld vanuit de MEMO?

Vanuit de verschillende teams komt naar voren dat er een aantal medewerkers (op 1 hand te tellen) in aanraking is gekomen met grensoverschrijdend gedrag.

Welke concrete acties zijn er vastgelegd in het plan van aanpak?

1. Thema opnemen in werkoverleggen
2. Benaderbaar zijn voor collega's
3. Fictieve voorbeelden gebruiken + elkaar aanspreken
4. Opnemen in R&O-gesprekken
5. Open klimaat creëren
6. Agendapunt MT
7. Attenderen op vertrouwenspersoon/geestelijk verzorger met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

Wordt gevoel/wordt zeker gevoeld

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Ja, er wordt voornamelijk ingespeeld op de The Voice problematiek. Hoe wordt er binnen het team ervoor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt gemeld? Door een open en laagdrempelige cultuur te realiseren. Ook is er afgesproken dat er bij de teamchef grensoverschrijdende gedragingen gemeld kunnen worden.

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Dat weten ze doordat het in de R&O gesprekken besproken wordt.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Is op niveau, maar zou beter kunnen.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

Bijna alle vastgelegde acties zijn uitgevoerd.



Verslag

Overleg

MT overleg.

Datum

24 mei 2022

Tijdstip

11:00-12:15 uur

Locatie

Teams en Ringbaan West 232
Tilburg

Organisatieonderdeel

VIK

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,
5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e

1. Verslag vorig overleg

Van vorige overleg is geen verslag. Vanaf vandaag wordt er genotuleerd

2. Actiepuntenlijst

Aangepast.

3. Mededelingen.

Activiteitenlijst wordt geopend en gedeeld.

Masterclass OE. 5.1.2 geeft aan dat er vorig jaar 2 pilots zijn geweest. Dit gaat over het voeren van het goede gesprek. Tot nu toe zijn er 2 uitvoeringen geweest die goed zijn verlopen. Alle schalen 9 kunnen zich hiervoor inschrijven. Op 8 juni wordt er een speciale MC OE voor team 5.1.2.1 georganiseerd.

Privé- bevragingen

5.1.2.e geeft aan dat op 25 mei is de voorlopig laatste presentatie geweest bij de DROS.

Lesprogramma 1

45 studenten krijgen dit programma aangeboden. Diversiteit/inclusie, Social Media en VIK. Er staan 4 datums gepland voor dit lesprogramma. Vraag is wie wil aansluiten. Inhoud gaat over Gedrag in vrije tijd en Privé bevragingen.

Lesprogramma 2

Ook hier staan 4 datums voor gepland. Dit is voor alle disciplines en gaat over gedrag, groepsdruk, racisme etc. Hiervoor is een filmpje ontwikkeld en duurt ongeveer 2 uur.

Zij-instromers:

5.1.2.e geeft aan dat er een lijst is met 40 zij-instromers. Dit is vanuit verschillende disciplines. Hoe kijken zij naar de cultuur van de politie? Betreft lesprogramma 1 en 2. Er is te weinig aandacht geweest voor deze groep. Benaderen als politiemedewerker. Kennis laten maken met code blauw etc.

Lesprogramma PSI

5.1.2.e Komend programma is in Leusden op 28 juni. 5.1.2. gaat hierbij aansluiten.

Landingsbaan nieuwe studenten:

5.1.2.e Studenten moeten van start bekwaam naar vak bekwaam. Van agent naar hoofdagent. Hoe zit het met het moreel aspect. Met 5.1.2.e en 5.1.2.e worden overleggen gevoerd over hoe deze landingsbaan eruit zou kunnen zien. Blauwe teams worden hierin meegenomen.



4. Preventie / integrale beveiliging

Risicoanalyse en ondermijning:

5.1.2.e] Lopend onderzoek moet eerst gecommuniceerd worden met betreffende collega's. Op dit moment kan er niet meer over gecommuniceerd worden. Wel kan worden aangegeven dat de eerste aanbevelingen matchen met de bestaande programma's. Ook komen en nieuwe onderwerpen naar boven.

Verwachting is dat medio juli het naar buiten kan worden gebracht.

Integrale beveiliging:

Niet onder reikwijdte

Havengebied: Niet onder reikwijdte

5. Werkzaamheden verbindelaars en verdeling

Verzoek is om een mail voor het gehele VIK te maken, met daarin de vraag wie er verbindelaar wil worden. 5.1.2.e] gaat deze mail maken.

Niet onder reikwijdte

DROS: Niet onder reikwijdte

Hart van Brabant: 5.1.2.e] Er staat een afspraak gepland met 5.1.2.e]. 5.1.2.e] staat in de verbinding met de blauwe team in relatie tot klachten. (wat kunnen we ervan leren) 16 juni gaat 5.1.2.e] werken op locatie. Uitleg vanuit het VIK. 5.2.1

Niet onder reikwijdte

DRR: 5.1.2.e] Er is een presentatie in Oosterhout. MC Wie en wat is VIK. En de campagne privé bevragingen. Dit loopt lekker.



Verder komt er de presentatie 5.1.2.i Verzoek was al gekomen tijdens het onderzoek. Er is besloten om hiermee te wachten totdat het onderzoek in zijn geheel is afgerond.

Zeeland: 5.1.2 1 DMO is gecancelled i.v.m. onderzoek 5.1.2.i 5.2.1 Het blijft rommelen. Klachten in Terneuzen zijn niet opvallend. Wel goed om de inhoud van het onderzoek 5.1.2.i verder te onderzoeken en breder te trekken, waar zien we soortgelijke zaken en hoe kunnen we als VIK hierop inspringen om voor de troepen uit te komen.

DRIO: 5.1. 20 juni is het eerste contactmoment met 5.1.2.e . Ook hier zal de campagne privé bevestigingen worden uitgerold.

Markizaten: 5.1.2.e Roosendaal heeft privé bevestigingen/Rauw en het daarbij goede gesprek gehad. BOZ en markizaten zullen volgen.

DROS: 5.1.2.e 1 maal per 6 weken is er een gesprek met de leiding. Ook de campagne privé bevestigingen komt aan bod.

6.Rondvraag

Geen bijzonderheden:

7.Sluiting

Vergadering wordt om 12;15 UuR gesloten.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Werkgroep interne effecten MO
Datum: dinsdag 24 mei 2022 11:22:29
Bijlagen: [Factsheet Sociaal veilige teams V220519 DFF.PDF](#)
[Contactpersonen veilige werkomgeving.docx](#)
[Mail leidinggevenden.docx](#)
[20052022_Kernboodschappen_statement_2Doc "De Blauwe Familie".docx](#)
[20220428 notulen werkgroep 28 april 2022 \(lessons-learned casus 5.1.2.e \).....docx](#)
[20220523 notulen werkgroep 19 mei 2022.docx](#)

Dag allen,

Hierbij de notulen van afgelopen donderdag en de notulen van de lessons-learned van het verhaal van 5.1.2.e .

Daarnaast de factsheet, woordvoeringslijn en mail leidinggevende met bijlage contactpersonen (bijlagen i.r.t. docu De Blauwe Familie).

Volgende werkgroep zullen we doorpraten over de lessons-learned en over het uitwerken van een casus voor de toolbox leiderschapscommunicatie. Mocht je dus ergens komende weken met een kopje koffie naar buiten staren, dan kun je hier je gedachten alvast even over laten gaan ☺

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf | Afdeling Nationale Veiligheid
 Hoofdbureau Politie, Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP, Den Haag
 E: 5.1.2.e @politie.nl
 T: 06 5.1.2.e

Interne Memo

Onderwerp

Leren & Ontwikkelen:
bewegwijzering solliciteren,
loopbaanoriëntatie en netwerken
voor collega's.

Organisatieonderdeel

Eenheid Midden-Nederland /
Staf

Behandeld door

5.1.2.e / 5.1.2.e /
5.1.2.e

Functie

5.1.2.e Staf

Telefoon

06-5.1.2.e

E-mail

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Ons kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum

30 mei 2022

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Aanleiding

Steeds meer komen we tot het inzicht dat inclusief vakmanschap en leiderschap de basis zijn van 'Politie voor Iedereen'. Tegelijkertijd is er een roep om de norm opnieuw met elkaar te bespreken ('hoe doen wij het hier met elkaar?') en zoeken we naar handelingsperspectieven voor een weerbaar korps in roerige tijden. Naast individuele competenties vraagt dit om een veilige en een inclusieve omgeving, waarin leren en begrenzen allebei een rol hebben. Meerdere signalen buiten en binnen, zoals De Blauwe Familie, het onderzoek naar ontwikkelbehoefte onder de Operationeel Experts en de signaalbrief VIK versterken dit beeld. Daarnaast heeft de eenheid leiderschapsaccenten gemarkeerd en is er ook de landelijke ontwikkeling van de nieuwe leiderschapsfuncties (waarin bij de OE nadrukkelijk weer leidinggevende taken zullen worden belegd).

Dit alles maakt de noodzaak om snel te investeren in ons leiderschap en in het bijzonder de groep Operationeel Experts alleen maar groter. Daar is deze investering dan ook op gericht. We werken hierbij nauw samen met Rotterdam (waar binnenkort een pilot start) en een nog te bepalen andere eenheid, waarmee we ook bijdragen aan collectiviteit in het land. Ons doel is om alle Operationeel Experts en Teamchefs in de eenheid in 2023 en 2024 te trainen en te coachen op het gebied van Veilige, Inclusieve Teams. Deze trainingen vinden plaats op het team zelf, de OE's en TC's vormen een leergroep met elkaar. Er zijn meerdere (wij gaan nu uit van 3) trainingdagen met een opbouw van persoonlijk leiderschap, teamontwikkeling en verbinding met buiten. Tussentijdse opdrachten en peer-to-peer coaching zorgen voor een duurzame verandering, ook na afloop. Wij zien deze investering als **een belangrijk** onderdeel van het fundament en de ontwikkellijke maatschappelijke onrust, waarbij de integrale benadering aansluit op ontwikkelingen m.b.t. een collectieve manier van sturen.

Opdracht vanuit EMO

- Werk in gezamenlijkheid (Politie voor Iedereen, Leiderschap, Leren&Ontwikkelen, VIK) de komende weken het huidige plan uit om dit doel te realiseren.
- Zorg voor medewerkersparticipatie en in het bijzonder van de laag Operationeel Experts
- Geef hierbij een inschatting van benodigde capaciteit, middelen en budget
- Verbind dit plan aan de OE-ontwikkeldagen die gepland worden.
- Verbind dit plan aan de ontwikkeling in Rotterdam en (straks) Den Haag
- Stel een programma-aanpak voor

Met groet,

5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Namens de portefeuilles Politie van Iedereen en Leren & Ontwikkelen



www.politie.nl

Onderwerp

Leren & Ontwikkelen:
bewegwijzering solliciteren,
loopbaanoriëntatie en netwerken
voor collega's.

Datum

30 mei 2022

Pagina

2 van 2

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Interne memo Facebook groep
Datum: maandag 30 mei 2022 13:01:08
Bijlagen: [Interne Memo FB groep Collega's Politie.docx](#)
[Racismedebat zaait verdeeldheid bij Nationale Politie.docx](#)
[Factsheet Sociaal veilige teams V220519 DEF.PDF](#)

Hey 5.1.2.e

Jouw memo is onder de aandacht gebracht. 5.2.1

b.2.1

De vraag is nu wie precies wat moet doen nav de memo. 5.2.1

5.1.2.e vroeg mij om samen met jou even wat concretere acties af te stemmen. Hoe zie jij dit?

Dank, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: vrijdag 27 mei 2022 09:13

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

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

Onderwerp: FW: Interne memo Facebook groep

Goedemorgen 5.1.2.e en 5.1.2.e

In het kader van de blauwe familie popt de facebookpagina op. Zie bijgevoegd advies. We hebben hier eerder over gesproken en ook juridisch naar gekeken. Ik kan dat in mijn archief niet terugvinden maar in mijn herinnering hebben we destijds ook geadviseerd in gesprek te gaan met de beheerders. Is dat ook daadwerkelijk gebeurd?

Laten we het maandag even bespreken,

Grt 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: donderdag 26 mei 2022 09:46

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

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

Onderwerp: FW: Interne memo Facebook groep

Goedemorgen,

Ik breng jullie (nav dit onderwerp) ook even met elkaar in verband.

Wellicht goed om aansluiting met elkaar te zoeken,

Grt 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 25 mei 2022 19:28

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

Onderwerp: FW: Interne memo Facebook groep

Nu er dan toch een BIT blauwe familie is, is ^{5.2.1} [redacted]
[redacted]?

Van: ^{5.1.2.e} [redacted]

Verzonden: woensdag 25 mei 2022 10:37

Aan: ^{5.1.2.e} [redacted] <^{5.1.2.e} [redacted]@politie.nl>

CC: ^{5.1.2.e} [redacted] <^{5.1.2.e} [redacted]@politie.nl>

Onderwerp: FW: Interne memo Facebook groep

Hallo ^{5.1.2.e} [redacted]

Nav de blauwe familie is er ook weer aandacht ontstaan voor o.a. een facebookgroep waarin (oud-)politiemensen zitten. ^{5.2.1} [redacted]
^{5.1.2.e} [redacted] (VIK LE) heeft een memo geschreven met advies richting KMT hoe hier mee om te gaan (o.a. na een verzoek van PC Oost-Brabant).

^{5.2.1} [redacted], maar ^{5.2.1} [redacted]

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]

Expert Integriteit

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf | VIK

Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag

Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

T 0900 8844

M 06 ^{5.1.2.e} [redacted]

^{5.1.2.e} [redacted]@politie.nl

Van: ^{5.1.2.e} [redacted]

Verzonden: woensdag 25 mei 2022 08:04

Aan: ^{5.1.2.e} [redacted] <^{5.1.2.e} [redacted]@politie.nl>

CC: ^{5.1.2.e} [redacted] <^{5.1.2.e} [redacted]@politie.nl>

Onderwerp: Interne memo Facebook groep

Hoi ^{5.1.2.e} [redacted]

Ik heb begrepen dat er een BIT draait n.a.v. de documentaire De Blauwe Familie. Zou jij bijgevoegde memo met bijlagen bij het BIT onder de aandacht kunnen brengen?

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]

^{5.1.2.e} [redacted]

Operationeel Specialist B

Politie | Landelijke Eenheid | Staf

afdeling Veiligheid, integriteit en klachten (VIK)

Kamer ^{5.1.2.e} [redacted]

Lookant 2, 3971 PK Driebergen

Postbus 100, 3970 AC Driebergen

M (06) 5.1.2.e

E-mail 5.1.2.e@politie.nl

Werkdagen: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag



VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
30 MEI 2022

Overleg
EMT Regulier

Datum
30 mei 2022

Tijdstip
13:00-15:00

Locatie
Maastricht(zaal)

Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg

EMT
Behandeld door

5.1.2 e - 5.1.2 e

E-mail

5.1.2 e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e (plv-vz), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e (secretaris)

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Gasten

-

1. Opening en vaststelling van de agenda

Niet onder reikwijdte

2. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

3. Uitwisseling

Terugblik documentaire "De blauwe familie":

Er wordt vandaag nog verder stilgestaan bij de reacties op de documentaire "De blauwe familie". Vorige week hebben de sectorhoofden de docu en reacties op de docu te bespreken in de DMO's. Ook hebben zij het verzoek gekregen de conceptmail (evt. via TC's) te versturen naar alle collega's. **NB dit stond niet als zodanig genoteerd in het verslag.** Verzoek van de EL is om de mail alsnog bij collega's te laten landen. Dat is nog niet overal gebeurd. Wel laat een ronde langs alle SH'en zien dat het in alle DMO's, maar ook in veel teams onderwerp van gesprek is geweest afgelopen week en ook nog steeds is.

Op diverse plekken in de eenheid zijn binnen de DMO's, maar ook in veel teams gesprekken gevoerd over wat dit nu met collega's doet. Daarbij is stilgestaan bij voorbeelden en over die voorbeelden doorgesproken bijvoorbeeld. Gedeeld wordt is dat het de kunst is niet incidenteel (gedreven door een docu als deze bijvoorbeeld), maar structureel met elkaar in gesprek te zijn over dit onderwerp.

Gesproken wordt over in hoeverre we als organisatie op bepaalde vlakken een grens stellen en in hoeverre je leidinggevenden vrije ruimte laat om te bezien wat nodig is voor hun teams om tot de goede dingen te komen. Geef je TC's hier zelf de ruimte in? Ingrid geeft aan dat de vrijblijvendheid er vanaf is. SH'en zijn hierop aanspreekbaar.

Het is iedereen helder dat we een opdracht hebben. ook bij de TC's dringt dat door. Het is een onderwerp dat actueel was, is en blijft. Hoe je het ook wendt of keert, we hebben wat te doen. 5.2.1

Er lijkt geen twijfel te bestaan over de noodzaak om als leidinggevende te interveniëren als het klip en klaar is dat er sprake is van grensoverschrijdende gedrag / pesten. Maar wat doe je als het minder aan de oppervlakte ligt? Hoe krijg je het dan op tafel? Dat is een grote middengroep. Veel gebeurt er ook niet onder de neus van leidinggevendenden, maar in de auto's. Hoe ga je daar dan mee om? En wat doe je als je als leidinggevende een collega aanspreekt, maar het probleem niet gevoeld wordt? Hoe voorkom je dat aanspreken op gedrag leidt tot afstand i.p.v. verbinding?

5.1.2 e geeft aan dat hij met 5.1.2.e afgesproken heeft binnen zijn sector als sectorhoofd inhoudelijke lijn van een casus uit te lopen en 5.1.2.e op verzoek van de TL interviewgesprekken gaat voeren om te bezien hoe we onderliggende mechanismen zichtbaar kunnen maken.

5.1.2 e geeft een voorbeeld van een collega's die elkaar lange tijd een naam gaven. De documentaire liet een van hen echter realiseren wat hij altijd tegen zijn collega zei en dat dat

mogelijk op een andere wijze ontvangen werd dan hij eigenlijk bedoelde. Daarop heeft hij zijn collega gebeld en deze vraag voorgelegd. Toen bleek dat hij wist dat hij het niet slecht bedoelde, maar het nooit goed gevoeld had. Dit is de manier waarop we met elkaar het gesprek moeten voeren volgens 5.1.2.e

5.1.2.e merkt op dat we nooit voorbij mogen gaan aan het feit dat er ook collega's zijn die ook echt een intrinsieke overtuiging hebben en zich dan op een bepaalde manier uitspreken over collega's. Dat roept wel de vraag op: waar ligt de grens dat dat mis is? Racisme of pesten in generieke zin zit volgens 5.1.2.e vaak in de stapeling van kleine dingen. Het is vilein. Daarmee zijn volgens hem racistische opmerkingen zonder twijfel nooit goed te praten. We moeten daarom scherp op taal zijn. We zouden ons niet in slaap moeten praten door zaken goed te praten.

Er wordt gesproken over enerzijds de angst die er gevoeld wordt dat er niets meer gezegd mag worden, en anderzijds een duidelijke grens te stellen dat bepaalde zaken soms wel gevoeld/gedacht kunnen worden, maar niet uitgesproken kunnen worden. Soms is er sprake van beroepsdeformatie. Dan zit de oplossing wellicht in het om de paar jaar wisselen van plek om te voorkomen dat er een eenzijdig beeld ontstaat.

Alle sectorhoofden geven aan dat dit onderdeel van gesprek blijft. Het nut en noodzaak om dit onderwerp beet te blijven pakken in zowel teams, DMO's als EMT wordt sterk gevoeld.

Afspraak / actiepunt / voorraadagenda: De afspraak om het onderwerp beet te blijven pakken binnen het EMT is tijdens het EMT van 23 mei reeds gemaakt. Daar wordt aan toegevoegd dat de reacties op de docu en wat dat allemaal losmaakt de komende tijd terug blijft keren in het EMT. Daarnaast wordt afgesproken dat 5.1.2.e en 5.1.2.e het EMT mee zullen nemen in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken. Zij stemmen een datum af met 5.1.2.e Het zou mooi zijn om hier dan ook eens een tegenspreker bij uit te nodigen.

Niet onder reikwijdte

4. Verslag en actielijst EMT 23 mei 2022

Er zijn geen opmerkingen op het verslag. Het verslag wordt conform vastgesteld.

5. Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



6. Rondvraag en sluiting

Er zijn geen vragen voor de rondvraag. De voorzitter sluit het overleg.

Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 30 mei 2022

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
#3	Niet onder reikwijdte					
#12	Niet onder reikwijdte					
#13						

					Niet onder reikwijdte	
#19	Niet onder reikwijdte					
#20	Niet onder reikwijdte					
#21	Niet onder reikwijdte					
#22	Niet onder reikwijdte					
#25	Niet onder reikwijdte					
#26	20220530.3	30-05-2022	5.1.2.e	'De blauw familie'	5.1.2.e en 5.1.2.e nemen het EMT mee in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken inzake casuïstiek over pesten / racisme / discriminatie en uitsluiting. Datum wordt afgestemd met 5.1.2.e zodra onderwerp gereed is voor bespreking.	n.t.b.

Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022 bijgewerkt op 30 mei 2022

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum
--------	---------	--------------	-------

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

20220511.6 (#2022.20)	Van startbekwaam naar vakbekwaam	Bezien wordt of de notitie kan worden uitgebreid met Z&V als zesde thema. 5.1.2.e en 5.1.2.e praten hier samen nog over door. Daarnaast neemt 5.1.2.e het aanbod van 5.1.2. aan om DROS te betrekken bij startbekwaam naar vakbekwaam en verwerkt dit in de notitie.	11-05-2022
--------------------------	----------------------------------	--	------------

Niet onder reikwijdte

20220523.2	Reputatie & vertrouwen	Er is behoefte om de resultaten van het interne onderzoek naar reputatie en vertrouwen in samenhang met de interne MEMO te bespreken. 5.1.2.e plant samen met 5.1.2.e 5.1.2. 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2. een EMT-sessie in waarin de onderzoeksresultaten van de Dienst Communicatie in samenhang met de MEMO besproken wordt.	23-05-2022
------------	------------------------	--	------------

Niet onder reikwijdte

20220523.5	'De blauw familie'	Afgesproken wordt over een half jaar en jaar terug te blikken wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben.	23-05-2022
20220530.3	'De blauw familie'	De afspraak om het onderwerp beet te blijven pakken binnen het EMT is tijdens het EMT van 23 mei reeds gemaakt. Daar wordt aan toegevoegd dat de reacties op docu en wat dat allemaal	30-05-2022

		losmaakt de komende tijd terug blijft keren in het EMT. Daarnaast wordt afgesproken dat 5.1.2.e en 5.1.2.e het EMT mee zullen nemen in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken. Zij stemmen een datum af met 5.1.2.e Het zou mooi zijn om hier dan ook eens een tegenspreker bij uit te nodigen	
--	--	---	--

Niet onder reikwijdte





POLITIE



Welkom!

Presentatie
VIK

« waakzaam en dienstbaar »

Wat is V.I.K.?

Veiligheid, Integriteit & Klachten



- Veiligheidsonderzoeken
- Interne Onderzoeken
- Klachten
- Integrale Beveiliging
- Preventie



Beroepscode

KERNWAARDEN POLITIE



 **POLITIE**
• Limburg

Themabladen

Over de streep

INTEGRITEIT
HET GRUIZE
GEDEELTE
VIND IK
HET SPANNENDST

Loesje





Verleidelijk?

Peter Rapper Lil Kleine nog vast op Nóg een a verdenking van mishandeling tegen Ali van The V

UPDATE Rapper Lil Kleine (27) zit nog steeds vast op een Amsterdams politiebureau. Hij werd zondagavond aangehouden op verdenking van mishandeling, twee dagen nadat hij door de rechter werd veroordeeld tot een werkstraf van 120 uur voor het schoppen van een man in een nachtclub. Op sociale media circuleren beelden, waarop het lijkt dat de rapper een vrouw - mogelijk zijn vriendin Jaimie Vaes - aan haar haren uit de auto trekt.

VIDEO / UPDATE Het ontvangen tegen ra bij het Openbaar M 'een zedenfeit'. De voice of Holland.



Dilemma..

Je rijdt met een collega mee naar een cursus. Je geeft de reis op bij je reisdeclaratie.



Dilemma..

**Er is één collega die regelmatig
vrouwonvriendelijke grapjes maakt. Dit moet
kunnen binnen onze organisatie.**



POLITIE



Dilemma..

Je bent een pand aan het bewaken en verveelt je. Je post op Social Media een foto van je zelf tijdens de dienst. Mag dit?



Dilemma..

Je laat in privé tijd de hond uit en er staat al geruime tijd een auto geparkeerd op een bijzondere plek. Je besluit het kenteken te bevragen. Mag je dit doen?



Dilemma..

Tijdens je dienst neem je je privé telefoon mee en voert een privé telefoongesprek. Kan dit?



Twee Rotterdamse agenten geschorst na
OM eist 240 uur werkstraf tegen snuffelende agent
vanwege ongeoorloofd raadplegen

it deelt
iet ande-

Twee agenten veroorzaken mishandeling Agent neemt ontslag na viral Waku Waku-bericht: 'Ik pas niet meer binnen deze organisatie'

Twee Amsterdamse agenten worden beschuldigd van het mishandelen van een vrouw in een cellencomplex op de

Maarten van Dun 2 juni 2021

De Brabantse wijkagent die eerder felle kritiek uitte op de coronamaatregelen en daarmee veel ophef veroorzaakte, doet nu een boekje open over de toenemende werkdruk bij de politie en stapt op. Dat schrijft hij in een bericht op LinkedIn.

Miranda van Houtum - van Uden 02-11-21, 21:00 Laatste update: 03-11-21, 07:22



Het is zijn droombaan en toch kapt de Vughtse wijkagent Pim Vos ermee. Hij voelt zich 'uitgeput'. Op LinkedIn laat hij weten zijn ontslag te hebben ingediend. De belangrijkste redenen hiervoor zijn volgens hem de toenemende werkdruk bij de politie én het niet vrij kunnen spreken over de coronamaatregelen.



0 uur geëist tegen een Haagse
en daar ongeoorloofd informatie
zette aan controle en zou hij
uitten werkdruk. Het OM vermoedt
n een publiek ambt voor vijf jaar.

tdag het politiestelsel bijna
entleken ook uit en nam deze mee
aldus het OM. De agent zegt dat hij

n werkdruk (ruim 500 keer). Dan ging
xop dan achter een computer. Ook
soonsbeveliger, ging hij via zijn
it vanuit die opleiding juist werd

in februari 2017 een strafrechtelijk
ant geregeld ontmoetingen had met

geregeld in het systeem gecheckt.
orper heeft verstrekt of verkocht.

lopen door zijn politiewerk. Een
n hadden met zijn werk, heeft hij
niet. Behalve dat hij eigenlijk alles als werk gerelateerd ziet, zelfs het checken van zijn vriendin.

e straf

De uitspraak is op 15 oktober.

veel mensen geraakt en herberggesteld.

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

▲ Fc

Le
ja

De p
verp
grec

De L

it
a

c.

Wat zou jij doen?



[Klik hier](#)

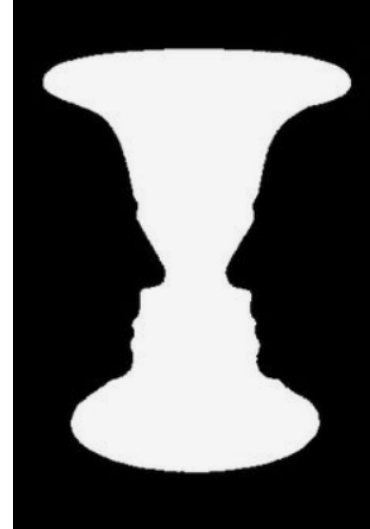


Welke vragen kun je jezelf stellen als je voor een dilemma komt te staan

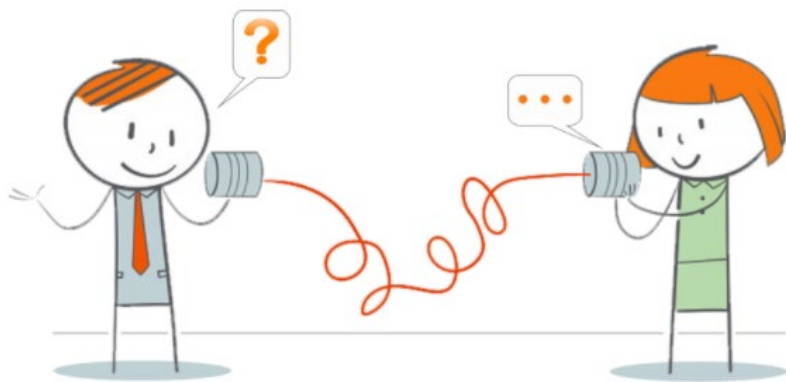
1. Wat wil ik weten?
2. Mag ik dit?
3. In wiens belang doe ik dit?
4. Waarom doe ik dit?
5. Wat is mijn conclusie?
6. Ga ik het wel/niet doen of bespreek ik het eerst met iemand?



Wat zie en hoor jij?



Bedankt!



- 5.12 e [redacted]
[redacted]
[redacted] @politie.nl
- 5.12 e [redacted]
[redacted]
[redacted] @politie.nl
- Agora: VIK Oost-Brabant





Politie voor Iedereen ACTIEPLAN NN 31-05-22

Duurzame oplossing vinden we ín de lijn:

- a. Norm (art.1) beter uitdragen en meer eenduidige afhandeling, handhaving en sanctionering.
 - de melder is niet het probleem
 - cultuurdragers aanpakken
 - actief en structureel norm uitdragen als preventie
 - zorg voor een duidelijke hulpstructuur voor meldingen
- b. Inclusief leiderschap
 - zorg (actief) voor een veilig werkklimaat
 - wees moedig in het omarmen van kritiek
 - ontwikkel op het gebied van gespreksvoering (HR)

1. Er worden per team twee ambassadeurs Politie voor Iedereen aangewezen. Zij ondersteunen de beweging.

VEILIGE, INCLUSIEVE TEAMS

2. Tijdens de R&O gesprekken worden veiligheid en inclusiviteit als vast onderwerp ter sprake gebracht. We verbinden hier ook de beoordeling van professionaliteit aan.

DIVERSE INSTROOM

Niet onder reikwijdte

DISCRIMINATIE

5. Op het gebied van discriminatie is de norm duidelijk binnen de politie. We praten over wanneer we begrenzen en zijn in staat om onze eigen vooroordelen te herkennen.

PROFESSIONEEL CONTROLEREN

6. Ieder basisteam organiseert tweemaal per jaar een dialogbijeenkomst met burgers. Deze groep is representatief voor het werkgebied.

7. De leidinggevende 'draagt' het professioneel controleren. (zorgt dat iedere diender die op straat werkt goed op de hoogte is van het handelingskader omtrent professioneel controleren, weet inspirerend te vertellen waarom we professioneel controleren en brengt dit tijdens de R&O-gesprekken naar voren als het gaat om de mate van vakvolwassenheid)

Buiten reikwijdte

Niet onder reikwijdte

10. We koppelen terug en delen de resultaten en ervaringen over een jaar. Wij verbinden ons persoonlijk hier aan.

4 valkuilen:

- de ambassadeurs verantwoordelijk maken
- de urgentie verslapt
- het zien als 'iets bovenop het echte werk'
- verzuimen HR te betrekken en aan te spreken

4 uitdagingen:

- leg '*skin in the game*'
 - wees moedig, ook als je niet weet wat de gevolgen zijn
 - heb medeleven met hen die zich verdrukt voelen in de maatschappij
 - beweeg mee met de samenleving: weet wat er speelt en hoe dat voor verschillende groepen in de samenleving consequenties heeft
-

Vastgestelde conclusie- en actiepuntenlijst EMO			
Datum: 31 mei 2022			
Aanwezig: 5.1.2.e (vz), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e (secretaris)			
Afwezig: -			
Gasten: 5.1.2.e (tbv punt 3) en 5.1.2.e (tbv punt 4)			
Pnt	Onderwerp	Door	Toelichting
1.	Opening en mededelingen	5.1.2.e	<p>De voorzitter opent om 09.00 uur het overleg. De agenda wordt vastgesteld met toevoeging van het onderwerp "de blauwe familie".</p> <p><u>Mededelingen</u></p> <p>5.1.2.e</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Stand van zaken LE</u> – er zijn drie KMTO's gewijd aan de bevindingen in het tussenrapport van de cie 5.1.2.e Inmiddels ligt er een scenario tav een nieuwe inrichting van de LE. Het eindrapport wordt op korte termijn gepresenteerd. <p style="color: red; font-size: small;">Niet onder reikwijdte</p>

Niet onder reikwijdte

2.

3.

4.

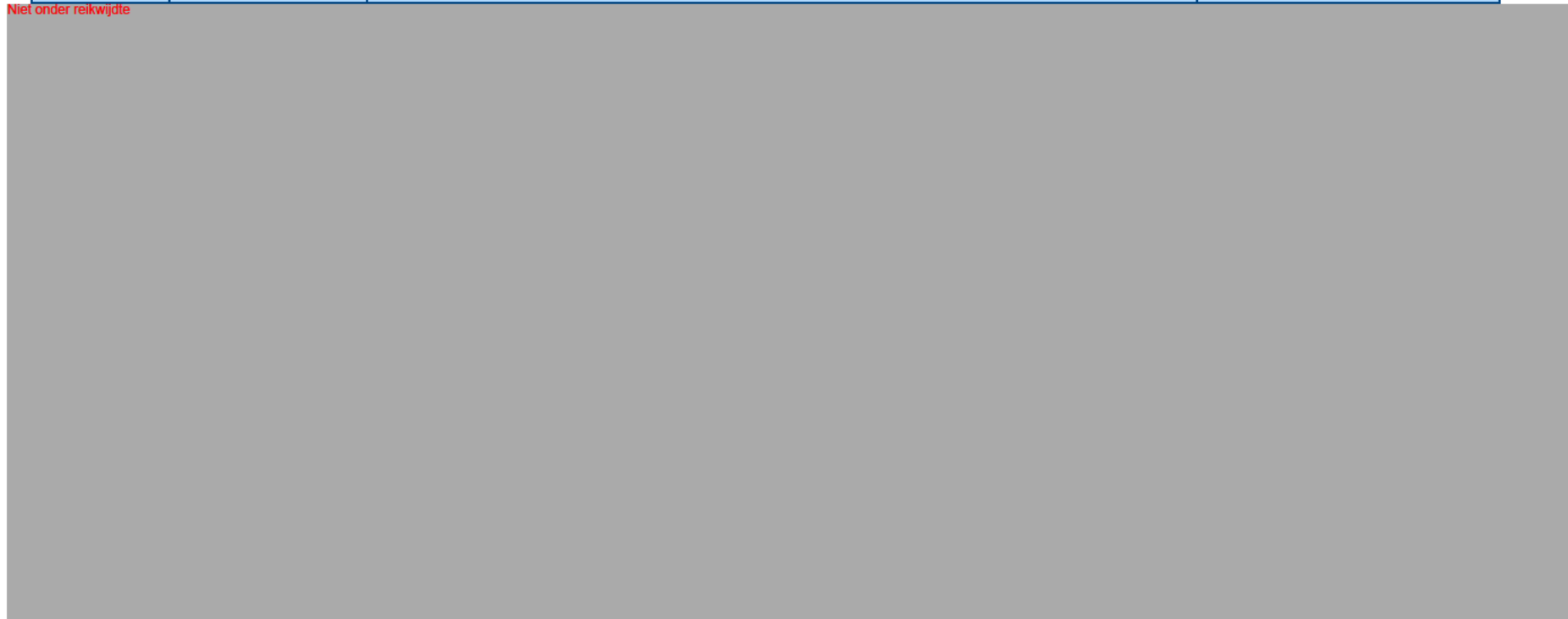
Ingelast	Docu Blauwe familie		Besproken worden de reacties op de documentaire en de vraag hoe een leidinggevende zich binnen dit vraagstuk en de reactie hierop kan positioneren. Daarnaast wordt de vraag gesteld hoe dit onderwerp blijvend onder de aandacht blijft en niet slechts incident-gestuurd besproken wordt. <u>AFSPRAAK</u> - Deze vraagstukken worden irt tot Pvl op een later moment in een EMO geagendeerd.
-----------------	----------------------------	--	---

Niet onder reikwijdte

lijst PM agendapunten EMT 31 mei 2022

Datum	Verantw.	Omschrijving	Gereed voor / status
-------	----------	--------------	----------------------

Niet onder reikwijdte



Aantekeningen Themagroep Opleidingen

1 juni 2022

Nu is er de basis en verdiepingsopleiding VIK

Interne opleidingen VIK: Themagroep Opleidingen opgericht

Toewerken naar een allround medewerker integriteit bij VIK

Cluster 0 = algemeen

Cluster 1 = basis proces specifiek

Clusters zijn: klachten, screening, integrale beveiliging, interne onderzoeken, preventie en administratief/recherche assistent.

Je wordt een medewerker integriteit met je eigen specialisme

Cluster 2 = verdieping proces specifiek

-Checken wat er in de basis en verdiepingsopleiding VIK zit.

-Wat wordt er van je gevraagd

-Medewerkersparticipatie: behoefte ophalen bij de collega's

-Wat heb je op persoonsniveau nodig

Doen:

Taken beschrijven en uitwerken

Betrek ervaren medewerkers erbij

Termijn:

Voor 6 juli grove schets



Review interne onderzoeken Deelopdracht 5b Governance

Afrondings-
notitie

5.12 e

Projectleider implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken

Versie 1.0

Versie datum 1 juni 2022

Rubricering

Toelichting voor gebruik van rubricering

Deze code is verplicht voor ICT documenten

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

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

Deze informatie is naar eigen inzicht te verwijderen.

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
1.0	31-3-2022		

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie
1.0	31-3-2022	5.1.2.e	VIK

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op 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
Inleiding.....	5
1.1. Aanleiding.....	5
2. Opdracht	6
3. Opdracht	7

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. De review constateert het volgende over de governance.

- *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.*
- *Volgens de governance is de afdeling VIK korpsstaf verantwoordelijk voor de monitoring op de uitvoering van het beleid. In kaders en richtlijnen wordt het aspect monitoring op integriteitsonderzoeken nauwelijks geraakt. Wel staat in het Communicatieprotocol dat de werking en effectiviteit van dit Communicatieprotocol na een jaar wordt geëvalueerd. Volgens respondenten in de audit heeft dit nog niet plaatsgevonden.*
- *Hoewel de kaderstellende en monitorende rol bij VIK korpsstaf is belegd en deze afdeling dus de kwaliteit en eenduidigheid moet borgen, blijkt uit interviews dat dit in de praktijk niet zo eenvoudig is. Vooral de inrichting (scheiding verantwoordelijkheid kaderstellend beleid en monitoring bij VIK korpsstaf en uitvoering bij de eenheden) lijkt hier debet aan. Respondenten geven aan dat VIK-afdelingen in de eenheden een eigenstandige rol hebben en verantwoording afleggen aan de politiechef. In de governance heeft VIK korpsstaf geen aansturende en beleidsvormende rol richting de eenheden. Naar aanleiding van dit onderzoek kan worden vastgesteld dat een centraal punt voor de kaderstellende en monitorende rol nodig is. Deze zou bij VIK Korpsstaf belegd moeten worden.*
- *In de governance zijn beleid en uitvoering gescheiden. Beleid en de monitorende rol zijn belegd bij VIK Korpsstaf en door de eenheden en het PDC worden interne onderzoeken uitgevoerd. In praktijk levert dit problemen op. De monitorende rol kan onvoldoende worden uitgevoerd. Er bestaan veel verschillen tussen de verschillende VIK's qua inrichting en werkwijze. Er is onvoldoende vastgelegd over de benodigde opleiding en competenties van VIK medewerkers en over de samenstelling van de afdelingen VIK. De beschikbare opleiding wordt door veel respondenten van onvoldoende omvang en niveau geacht.*

Bron: Review interne onderzoeken

1.2. Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt de aanleiding en de aanpak van de deelgroep beschreven. In hoofdstuk 2 is de opdracht beschreven. In hoofdstuk 3 is de uitwerking uiteengezet en in hoofdstuk 4 zal het vervolg aan bod komen.

2. Opdracht

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

'Na verkennend onderzoek op basis van de review, gesprekken met diverse actoren in het integriteitstelsel én de referent Korpsleiding is gebleken dat er onduidelijkheid en verschil van inzicht bestaat over de sturings- en beleidslijnen t.a.v. VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken. Daarom wordt in aanvulling op de aanbevelingen uit de review aanbevolen om de governance ten aanzien van VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken concreet en zichtbaar te maken. Zorg voor een eenduidig en transparant inzicht ten aanzien van de sturings- en beleidslijnen nationaal én lokaal.'

Richtinggevende uitgangspunten:

- Heroriëntatie van rollen van betrokken spelers.
- Heroriëntatie op scheiding beleid/beheer/operatie.
- Dus (n.a.v. voorgaande): taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van betrokken spelers (TC's VIK, VIK KS, Hoofden staf, EL, etc.) scherp formuleren.
- Weging (media-/politiek-bestuurlijk gevoelige) zaken dient integraal plaats te vinden. Verplichte integraliteit dient ingeregeld te worden.
- Lokale zeggenschap bij gevoelige zaken blijft uitgangspunt en is van groot belang

Doelstelling:

Duidelijk overzicht geven tvb van betrokken spelers in het proces.

3. Opdracht

Om uitwerking te geven aan deze opdracht is aangesloten bij de kwartiermakersorganisatie.

4. Vervolg

Deze aanbeveling gaat net als de inrichting van de VIK's verder dan alleen de governance op interne onderzoeken. Binnen de kwartiermakersorganisatie zal dit vraagstuk voor het hele integriteitsstelsel bekeken worden.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Vastellen consensus uniforme registratie en monitoring, triage, lijnonderzoeken, gebruikersinstructie en extra instructie over gewenstegevens in delta.
Datum: woensdag 8 juni 2022 12:29:07
Bijlagen: [Registratie Triage VIK.def.xlsm](#)
[20220404 Besluit invoering triage.pdf](#)
[Besluit uniforme registratie Delta.pdf](#)
[Deelopdracht 1b \(deel 2\) Registreren en monitoren.docx](#)
[Verplichte velden in Delta v3.docx](#)
[Gebruikersinstructie VIK IO 0.4.docx](#)
[Definitief Invoer codes Delta.msg](#)

Ha 5.1.2.e en 5.1.2.e
 Ik pak deze nog even op als 5.1.2.e".
 Zie bijgaande de output van de monitoring groep. Ik heb het volgende voorstel (nav overleg met 5.1.2.e

5.1.2.e deelt dit namens de groep met de teamchefs VIK, 5.1.2.e deelt het met de hoofden staf en AZ. Deze kunnen tot 21 juni reageren op deze stukken (naar de werkgroep). Dan wordt daar waar nodig het een en ander aangepast en komt het op de regiegroep van 27 juni als hamerstuk op de agenda. Daarna kan het de lijn in ter implementatie.

Zijn jullie hiermee akkoord?
 grt 5.1.2.e

De landelijke werkgroep Monitoring heeft consensus bereikt over het volgende:

1. Lijnonderzoeken. Bij de registratie van een lijnonderzoek stellen wij voor om dezelfde systematiek als bij de registratie van disciplinaire onderzoeken te hanteren. Zie het bijgevoegde besluit.
 - a. datum start lijnonderzoek is gelijk aan de datum dat het bevoegd gezag op basis van een triage heeft besloten dat er een lijnonderzoek dient te worden ingesteld
 - i. een disciplinair onderzoek start altijd met een opdracht. De opdracht dient op basis van de aanbevelingen uit de Review – kort gezegd - voldoende concreet te zijn om te voorkomen dat het onderzoek voorbij gaat aan de doelstelling c.q. het vermoeden van plichtsverzuim. Bij een lijnonderzoek ontbreekt een opdracht. Het is daarom van belang dat in de triage duidelijke afspraken worden gemaakt over de reikwijdte van het lijnonderzoek, de in te zetten onderzoekshandelingen en de vragen waar een antwoord op gewenst is om tot een goed afgewogen besluit te komen
 - ii. het VIK is verantwoordelijk voor de initiële registratie van het lijnonderzoek Delta. Daarbij wordt in Delta gebruik gemaakt van het type onderzoek "lijnonderzoek"
 - b. als het lijnonderzoek door de lijn is afgerond, dient te opdrachtgever, het bevoegd gezag, daar door de lijn van in kennis worden gesteld
 - i. tegelijkertijd zal AZ in kennis moeten worden gesteld. Er heeft immers een (lijn)onderzoek plaatsgevonden naar een vermoeden van plichtsverzuim en de uitkomst daarvan dient te worden getoetst en beoordeeld
 - ii. tegelijkertijd zal ook het VIK in kennis moeten worden gesteld door de lijn, AZ of het bevoegd gezag. Daar zullen afspraken over moeten worden gemaakt
 - iii. het VIK ontvangt de documenten uit het lijnonderzoek t.b.v. archivering
 - iv. het VIK zorgt er voor dat in Delta het lijnonderzoek naar de volgende fase gaat t.w. van de fase "In Onderzoek" naar de fase van "In besluitvorming"
 - v. Datum van "In besluitvorming" is gelijk aan de datum dat het lijnonderzoek is afgerond
 - vi. Het VIK draagt er zorg voor dat vanaf het moment van overgang naar de fase "In besluitvorming" er een HR-verzoek wordt ingediend. Dit maakt het mogelijk dat AZ in en met de registratie kan werken
 - vii. voordat een HR-verzoek ingediend kan worden is het van belang dat het VIK in

- Delta een verdenking heeft opgevoerd. De verdenking op dat moment is gelijk aan het vermoeden van plichtsverzuim
- c. AZ is er voor verantwoordelijk om het lijnonderzoek in Delta op “Afgerond” te zetten als het lijnonderzoek is afgerond
2. Meldingen. Alle meldingen (signalen) komen bij het VIK binnen. Het VIK is het centrale punt. Deze meldingen worden allemaal in Delta geregistreerd als melding
 - a. van alle triages wordt in het journaal van een melding verslag gedaan
 - b. als er bij een melding een triage plaatsvindt, wordt in de titel de volgende tekst meegenomen #triage#. Deze toevoeging maakt het achteraf mogelijk om zicht te krijgen op de meldingen waarin er getrieerd is en wat dat o.a. heeft opgeleverd
 - c. er kan zich een situatie voordoen waarbij er in één (01) Delta-zaak twee (02) keer wordt getrieerd. Dat is het geval als er onder één zaak meerdere onderzoeken hangen zoals bijvoorbeeld de veel voorkomende combinatie van eerst een strafrechtelijk onderzoek en daarna opvolgend een disciplinaire onderzoek. Beide onderzoeken zullen vooraf moeten worden gegaan met een (eigen) melding in Delta waarin in de titel de tekst “triage” is verwerkt. Het zijn 2 separate procedures die afzonderlijk moeten worden geteld. Dus ook de triages. Het is in Delta technisch mogelijk om 2 verschillende meldingen aan 1 zaak te koppelen
 3. Excelbestand. Separaat aan het registreren van de triages zoals hierboven onder 2 is beschreven is er ook nog een andere behoefte aan informatie (waarin Delta niet kan voorzien). Om het functioneren van het (onder)mandaat (eenheidsleiding/sectorhoofd) te kunnen beoordelen is vanuit de kwartiermakersorganisatie aangegeven dat er 6 maanden na de landelijke invoering van de triage, een procesevaluatie zal dienen plaats te vinden. Ten behoeve van die evaluatie is er data nodig waarin het besproken Excelbestand zal voorzien. Wij hebben de opzet besproken in relatie tot het doel en zijn daarbij tot de bijgevoegde consensus gekomen
 4. **De gebruikersinstructie.** Er is algemene instemming over de inhoud. Wel werd opgemerkt dat een goed en duidelijk versiebeheer belangrijk is. Richèl geeft aan dat er een Handboek komt waarin alle relevante documenten in zullen worden opgenomen. Er komt dus één plek waar alle relevante en actuele informatie te vinden zal zijn. Voor nu zal deze echter actief worden verspreid. be

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Expert Monitoring en Kwaliteit

Politie | Korpsstaf | VIK

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

Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

M 5.1.2.e

Niet werkzaam op Vrijdag

Gezamenlijke verklaring tegen racisme en discriminatie

‘Het gif van de uitsluiting.’ Zo noemde korpschef Gerard Bouman het. ‘Pesten, discriminatie en intimidatie accepteren we op straat niet en in het korps niet’, zo zei zijn opvolger Erik Akerboom. En ik? Ik ging me bij mijn aanstelling vooral richten op de binnenkant. ‘Want veiligheid buiten op straat, begint bij veiligheid binnen. Maar wat als jij die woorden elke keer wel hoort, maar niet voelt? Wat als je je eigen collega’s niet durft te vertrouwen? Wat als je je bij ons niet veilig voelt? Onlangs zagen we weer collega’s die vertellen wat racisme en discriminatie met hen deed en nog steeds doet. Wij bestrijden racisme en discriminatie en daarmee hebben wij een voorbeeldfunctie. Dus kunnen we het zeker aan de binnenkant niet tolereren. De lat ligt bij ons hoger. En hoe kunnen mensen buiten op straat zich veilig voelen, ons vertrouwen, als wij dat binnen zelf niet ervaren? Dat beeld raakt onze legitimiteit, het raakt ons allemaal. Wij die naar voren stappen als het buiten riskant wordt. De Blauwe Familie laat nog eens zien dat we ook naar voren moeten stappen als het binnen riskant wordt. We staan voor artikel 1. Wij behandelen iedereen gelijk. De grens is duidelijk. We sluiten niemand uit. Wij willen de “Politie voor Iedereen” zijn. En ja, dat gaan we beter doen.

Buiten beschermen we.

Buiten bekrachtigen we.

Buiten begrenzen we.

Kijken we naar de situatie en grijpen in als het nodig is.

Met een luisterend oor als het kan, met de sterke arm als dat moet.

Dat doen we toch intern ook?, denk je misschien. We werken toch al aan een ‘Politie voor Iedereen’? Ja, maar het is niet genoeg. Dat is de pijnlijke, maar waardevolle les uit de documentaire De Blauwe Familie. En ja, ook binnen kijken we eerst naar de situatie en die kan elke keer anders zijn. En ja, we willen leren van onze fouten. Maar wie de grens over gaat zal dat altijd voelen, daar hoort altijd een sanctie op te volgen. Altijd. En daar waar nodig volgt ontslag.

Sla het filmpje op.

Deel het.

Bekijk het.

Bespreek het.

Kijk niet weg, want het gebeurt hier onder onze ogen. Maak het niet kleiner. Praat het niet goed. En zwijg niet. Maar begrens als het nodig is. Bescherm wie het nodig heeft. Bekrachtig waar we voor staan. Want elke collega moet zichzelf kunnen, durven en mogen zijn. Alleen dan kunnen wij een politie van iedereen, voor iedereen zijn.

Dit is een statement van de Korpsleiding, het Korpsmanagementteam, de Centrale Ondernemingsraad en de Nederlandse politievakbonden.

Namens de politie.



Interne Memo

EMO

Onderwerp
Triage VIK

Organisatieonderdeel
Politie
Eenheidsstaf Rotterdam

Behandeld door
5.1 2 e
5.1 2 e

Functie
5.1 2 e Staf
TC VIK

Telefoon
5.1 2 e

E-mail
5.1 2 e @politie.nl

Ons kenmerk
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Uw kenmerk
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

In afschrift aan
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum
8 juni 2022

Bijlage(n)
3

Pagina
1

Beste leden EMT,

In opdracht van de korpschef is binnen de politie een regiegroep gestart met de uitwerking van de aanbevelingen van de Review. Daarvoor is het Masterplan aanbevelingen Review interne Onderzoeken opgesteld.

Het masterplan is een uitwerking van de opdracht zoals deze is gegeven aan de regievoerder door de KL.

Waarom triage

De opzet van disciplinaire onderzoeken staat in hoofdlijnen beschreven in het Protocol. De processtappen in oriënterende onderzoeken zijn niet op eenzelfde wijze vastgelegd. Ditzelfde geldt voor strafrechtelijke onderzoeken.

Er bestaat geen criterium voor wanneer een onderzoek in de lijn kan worden afgedaan en wanneer een disciplinair onderzoek kan of moet worden opgestart. Volgens het huidige Werkproces doet VIK deze eerste weging. De criteria hiervoor liggen nu niet vast. Ook is niet vastgelegd wat nodig is als de feiten al op een andere manier deugdelijk zijn vastgesteld. Er ontbreekt een omschrijving van een handelwijze of een onderzoek dan nog geëigend is of dat een verantwoordingsgesprek met betrokkene (of andere sanctie of reactie, zoals een functioneringstraject) in dat geval volstaat. Volgens het huidige protocol stelt het bevoegd gezag de aanzeggingsbrief op in samenspraak met VIK en de HR-jurist. Niet helder is vastgelegd wie de aanzegging doet (bevoegd gezag, direct leidinggevende of VIK). Ook is onduidelijk of bij een lijnonderzoek een aanzegging vereist is. In het Protocol staat dat het bevoegd gezag ervoor zorgt dat de aanzeggingsbrief zo spoedig mogelijk aan betrokkene wordt uitgereikt en dat ook VIK en de HR-jurist worden geïnformeerd zodra en wanneer de aanzeggingsbrief aan de betrokkene is uitgereikt.

Om in deze werkwijze meer uniformiteit, eenduidigheid en rechtsgelijkheid te organiseren is in het KMTO vorig jaar besloten om bij VIK triage in te voeren, dat is: het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers alvorens er een besluit wordt genomen over het vervolg.

In de afgelopen periode heeft in verschillende eenheden – waaronder Limburg, Oost en de LE – 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 4 april jl.

Onderwerp
Triage VIK

Datum
8 juni 2022

Pagina
2 van 3

Op basis van het proces dat is 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 aanbevelingen die zich richten op:

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

Deze aanbevelingen zijn overgenomen in het landelijk voorgeschreven werkproces voor de in de eenheden in te voeren triage. Deze 'Procesbeschrijving triage' en de werkdocumenten hebben we voor Rotterdam invulling gegeven. Gevraagd is om triage in te voeren in het tweede kwartaal van 2022.

Triage momenten

Alle meldingen komen op één punt binnen bij de VIK-coördinatoren. Hij/zij bereidt de triage voor waarin de meldingen worden besproken en zorgt ook voor vastlegging van het besluit en de archivering. Naast de twee VIK-coördinatoren is de TC-VIK achtervang om daarmee te bewerkstelligen dat het proces altijd doorgang kan blijven vinden.

De triage momenten vinden op vaste momenten in de week plaats, bijvoorbeeld een half uur op de dinsdag en donderdag. De bijeenkomsten vinden plaats via MS teams. Hierdoor ontstaat er minimale vertraging in het proces.

Vorbereiding, voorzitterschap en verslaglegging is belegd bij de coördinatoren en de administratieve ondersteuning van de afdeling VIK.

Kernbezetting

Binnen de Eenheid Rotterdam willen we conform het landelijke besluit de volgende kernbezetting inrichten. In onze eenheid is het mandaat van de Eenheidsleiding door gemandateerd naar Sectorhoofden, dit houden we zo. De kernbezetting kent tevens vaste vervangers, om voor continuïteit te zorgen:

- o bevoegd gezag (sectorhoofden)
- o juristen arbeidszaken
- o coördinatoren/ teamchef afdeling VIK
- o de betreffende teamchef in de rol van informant en verantwoordelijke voor de P-zorg

Flexibele inzet

Naast de kernbezetting hebben wij binnen de eenheid de volgende rollen aangemerkt als flexibele inzet:

- o het betreffende sectorhoofd
- o de centrale vertrouwenspersoon
- o afhankelijk van de casus, incidenteel een externe deskundige

Informatiedeling en registratie

De beschikbare informatie wordt digitaal gedeeld. Hiervoor zijn de kernleden geautoriseerd en per casus worden personen uit de flexibele inzet geautoriseerd. Hierdoor hebben de deelnemers alleen toegang tot hun specifieke casus. Intern hebben we een formulier ontwikkeld waarop de noodzakelijke en beschikbare informatie kort staat weergegeven. Hier kunnen waar nodig bijlagen aan worden toegevoegd. Ook eventuele beschikbare strafrechtelijke dossiers worden via deze wijze beschikbaar gesteld aan de leden. Uitkomsten van de triage worden op de voorgeschreven wijze verwerkt in het aangeleverde Exel-document en in Delta. De totaaloverzichten en bijzondere casuïstiek worden gedeeld met de leden Eenheidsleiding.

Onderwerp

Triage VIK

Datum

8 juni 2022

Pagina

3 van 3

Overige afspraken

Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met VIK Korpsstaf. Hierin staat geanonimiseerd:

- a) de datum van de binnenkomst van een melding;
- b) de datum triage;
- c) de datum besluit triage;
- d) besluit afhandeling;
- e) de werkvorm triage;
- f) de deelnemers triage;
- g) bij wie ligt het mandaat;
- h) doorlooptijd.

Een half jaar na de implementatie van triage wordt een procesaudit gedaan door VIK Korpsstaf.

In de bijlagen de stukken van VIK Korpsstaf die voor de implementatie zijn gesteld.

V I K

Veiligheid Integriteit en Klachten

Rotterdam 8 juni 2022

Vraag:

*Wat komt er als eerste bij je op als je
het woord 'VIK' hoort?*

Samenstelling cluster VIK

5.12e	
5.12e	(onderzoeker – screening)
5.12e	(onderzoeker – preventie)
5.12e	(onderzoeker – preventie)
5.12e	(administratieve ondersteuning - klachten)
5.12e	(screening - klachten)
5.12e	(onderzoeker – coördinator)
	Vacature onderzoeker (wordt nog opengesteld)
	Vacature beveiliging (in fase van gesprekken met kandidaten)

Taak VIK (Veiligheid)

Screening

- Interne en externe medewerkers bij de politie.

Beveiliging

- Uitvoeren risicoanalyses, advies geven aan directie / leidinggevenden.
 - Onvolledigheid van het systemen / procedures.
 - Datalekken.

Preventie

- Monitoren trends / ontwikkeling en hierbij gevraagd en ongevraagd advies geven.
- Evaluatie intern onderzoek met medewerkers / teamleiding (leerpunten).
- Bewustwording sessies gegeven aan medewerkers PA en (beperkt aan studenten).
- Aanspreekpunt zijn voor leidinggevenden en medewerkers.

Taak VIK (Integriteit)

Onderzoeken (disciplinair / strafrechtelijk).

- *Uitvoeren van interne onderzoeken*
 - Voorbeeld: onderzoek naar ongewenste omgangsvormen medewerker.
 - Onderzoek kan ook in samenwerking met PDC / Eenheid / Rijksrecherche.
- *Terug verwijzing naar 'afdoening in de lijn'*
 - Leidinggevende meldt een incident en vraagt advies of het voorval een VIK aangelegenheid is of een lijnaangelegenheid.
 - Intern onderzoek kan alleen opgestart worden na opdracht van SH.

Taak VIK - Klachten

- *Klachten die gedaan worden bij de PA*
 - Gedrag van bestuurders van voertuigen.
 - 'Beschietsen' van passant PA-locatie.

Preventie

Inhaalslag

- *Alles wat je voorkomt hoef je niet te onderzoeken!*
 - Bijdrage aan het lerend vermogen
 - Bijdrage aan een positief imago van de Politieacademie

‘Het VIK komt naar je toe’

We zijn bereikbaar en benaderbaar!

We denken graag mee!

We willen transparant zijn (beperkingen)

5.1.2.i

 [@politieacademie.nl](mailto:_____@politieacademie.nl) of  [@politie.nl](mailto:_____@politie.nl)

088 –

5.1.2.i



Ontwikkelingen

Wat merk jij op? Wat heeft aandacht nodig?

-

-

-

Afsluiting

Vragen / opmerkingen ??????

5.12 e

 [@politie.nl](mailto:____@politie.nl)

06 –

5.12 e



Landelijk coördinatoren overleg VIK Donderdag 9 juni 2022

Voorzitter: 5.1.2.e (PA)

Notulist: 5.1.2.e (NN)

Aanwezig: 5.1.2.e (MN), 5.1.2.e (R'dam), 5.1.2.e PDC), 5.1.2.e (HGL) 5.1.2.e (KMAR), 5.1.2.e (HGL),

Aanwezig MST: 5.1.2.e (A'dam), 5.1.2.e (LE), 5.1.2.e (OB), 5.1.2.e (L) (later), 5.1.2.e (VIK KS), 5.1.2.e (NH), 5.1.2.e (ON).

Afwezig: 5.1.2.e (R'dam), 5.1.2.e (MN), 5.1.2.e (ON), 5.1.2.e (LE), 5.1.2.e (LE), 5.1.2.e (ON), 5.1.2.e (R'dam), 5.1.2.e (Kmar), 5.1.2.e (KMAR).

Donderdag 9 juni 2022 aanvang 10.00 uur, gebouw De Yp, Den Haag.

1. Openina

Niet onder reikwijdte

2. Notulen voria overlea 14 april 2022

Niet onder reikwijdte

3. Actiepunten

- Doorsturen formulieren/instructies bodycambeelden.

Is doorgestuurd. In disciplinair traject mogen betrokkenen wel inzien en gearhiveerd, maar niet verstrekken. Mag het worden opgenomen? Na overleg is veel mogelijk en toegestaan.

- Worden (hoor)gesprekken opgenomen?

Landelijke eenheid en Oost Nederland doen dit standaard.

Actiepunt kan eraf

- Autorisatieniveau Summ-it omhoog (5.1.2.e)

Heeft nog wat input gekregen en eea kan daarna naar 5.1.2.e toe. Regelt 5.1.2.e

- Begeleiders verdiepingscursus (opvolging 5.1.2.e (allen)

Nog twee namen genoemd 5.1.2.e? En 5.1.2.e van Midden Nederland. Wordt geverifieerd door 5.1.2.e, 5.1.2.e is al aangemeld en heeft as maandag een afspraak met de PA. Namen aan 5.1.2.e doorgeven.

Aanvulling: 5.1.2.e heeft zich inmiddels aangemeld.

- Onderwerpen opleidingsplan (coördinatie 5.1.2.e)

Is toch wat groter dan even inventariseren. Moet een gedegen plan komen. 5.1.2.e vraagt een compagnon om dit samen te doen. 5.1.2.e (PDC) heeft toegezegd mee te lezen, maar wil niet aansluiten.

—————▶ **Wie o wie sluit aan bij 5.1.2.e** ◀—————

- VIK-er in e-learning (5.1.2.e)

Men wil een spreker gebruiken voor de e-learning. Wie wil deze rol op zich nemen? 5.1.2.e gaat dit doen. Vanmiddag laatste inh check. Va 24 juni komt deze op intranet. Is een korte uitleg over taken en procesgang van VIK. Dit is voor VIK.

Actiepunt kan eraf

- Hoe blijf je bij, kennis? (5.1.2.e)

Algemeen wordt eea toegelicht

BIC

OSINT

Zoveel mogelijk aansluiting zoeken bij bv DR/DRR

Professionaliseringsdagen met bv TDO, FDO etc.

Onderzoekers die HOvJ zijn blijven ook bij door hun rol

5.1.2.e neemt ook dit mee in zijn actiepunt.

4. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5. WhatsApp groepen

Wat zijn de ervaringen op het gebied van onderzoeken naar WhatsApp groepen?

Vaak zijdelings (bijvangst). Wat te doen met "politie" app groepen waarin ongewenste berichten en media worden verspreid? OM ziet geen strafbaar feit bij discriminatie in een besloten groep. Discussie over beleid, actualiteit, vooroordelen, vooringenomenheid, bemoeizucht etc.

Reactie 5.1.2.e vanuit Korpsstaf. In alle lagen flinke discussies. Vraag vanuit de groep, of er ontwikkelingen zijn op landelijk beleid. Deze zitten allen al verweven in oa BARP, beroepscode, houding en gedrag etc. Er wordt wel meer op ingezoomd.

Een let op is dat fake WA's kunnen worden aangemaakt. Krijg je screenshots aangeleverd van een zogenaamde WA conversatie, dan dien je er rekening mee te houden dat dit dus fake kan zijn.

Rijst de vraag over Facebook accounts, is hier voldoende toezicht op? Ja, hier is toezicht op. Ook hier is het lastig ter schipperen tussen vrijheid van meningsuiting en evt plichtsverzuim. Opm: Een politiemedewerker had als beheerder zijn dienstnummer gebruikt voor het maken van het FB account. Dat mag echter niet.

Kan de AGFA niet eens komen om uitleg te geven?

6 Piket (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

7. Opvragen gegevens (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

8. Anders werken (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

9. Geweldsinstructie 1 juli (5.1.2.e)

Handelingskader VIK Korpsstaf irt geweldsinstructie 1 juli.

5.1.2.e handelingskader is bijna klaar. Het is geen handelingskader voor VIK maar voor een ieder.

PAC heeft zich hierover gebogen. Bevindingen met aangifte wordt beoordeeld. Bij onderzoek wordt PV bevin buiten dossier gelaten.

Vraag, is de collega die de gewelds e-learning niet heeft gedaan niet meer geweldsbevoegd? Vraag wordt uitgelopen. Voor 1 juli.

10. Wensen advocaat (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

11. Rondvraag

- 5.1.2.e

De nieuwe landelijke formulieren zijn nog niet optimaal. Op- en aanmerkingen zijn hierover verstuurd. Tevens eigenhandig aanpassingen gedaan. Wat is de stand van zaken? Wanneer kunnen de aangepaste formulieren worden verwacht? Na vakantie van 5.1.2.e wordt het afgerond. Na ong. 3 tot 4 weken (medio juli).

Toelichting 5.1.2.e afrondingsbrief. Hoe doen jullie de afronding van een onderzoek, graag sturen naar 5.1.2.e

Bv met brief, via mail, mondeling.

Actiepunt een ieder

- 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

- 5.1.2 e stelt voor om 5.1.2 e uit te nodigen voor een volgend fysiek overleg 10 november.
- 5.1.2 zit in het kwartiermaker team voor aanpak corruptie. 5.1.2 e maakt voorstel. 5.1.2 e regelt 5.1.2 en 5.1.2 e
- 5.1.2 e vraagt of de SH's zelf lijnonderzoeken moeten opmaken? Aanzeggingsbrief is verantwoordelijkheid voor SH of EL, vaak helpt VIK of jurist.

12. Sluiting

Niet onder reikwijdte

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: bijeenkomst dinsdag integriteit
Datum: vrijdag 10 juni 2022 14:59:20

Hoi 5.1.2.e

Ik heb nog niet een echt programma, maar mijn idee zat inderdaad in een korte terugkoppeling en dan aan de hand van casuïstiek de praktijk bespreken. Waar lopen mensen tegenaan, hoe zou je met een dilemma of een signalering van een mogelijk integriteitsschending om kunnen gaan, wat is je rol als adviseur en vooral, wat heb je daarvoor nodig? Ik denk dat de toelagenaffaire bijvoorbeeld bekeken zou kunnen worden en dan met name de rol van de adviseur. In hoeverre is de ambtenaar (moreel) verantwoordelijk en wat zou het goede zijn om te doen?

Ik heb fysieke exemplaren van het (gratis) e-book "Macht en Moed" laten drukken en die kan ik aan liefhebbers uitdelen. Dat gaat over ambtelijk vakmanschap en de kunst van het tegenspreken. Het bespreken van een casus kan zowel plenair als in groepen, afhankelijk van wat mensen prettig vinden en hoe groot de groep is.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur Integriteit VIK
Operationeel Specialist B

Politie | Landelijke Eenheid | Staf
 afdeling Veiligheid, integriteit en klachten (VIK)

Kamer 2.26
 Lookant 2, 3971 PK Driebergen
 Postbus 100, 3970 AC Driebergen
 M 5.1.2.e
 E-mail 5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 10 juni 2022 14:48
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: bijeenkomst dinsdag integriteit

Ho 5.1.2.e

Heb jij een programma voor dinsdag a.s? We hebben mooi aantal aanmeldingen. Ik heb alleen nog niets voorbereid. Ik kan me voorstellen dat we allereerst teruggrijpen op de vorige keer, de highlights aanstippen en dan (op basis van aantal stellingen / casussen het gesprek aangaan? Wou je dat plenair doen of in groepen. 5.1.2.e en ik kunnen ook een deel van het programma voor onze rekening nemen.

Hoor graag

Groet
 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: Opzet leiderschapsdilemma's: hoe ga jij om met privégebruik sociale media door medewerkers?
Datum: maandag 13 juni 2022 10:22:24
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Hoi 5.1.2.e

Zoals anderhalve week geleden besproken. We willen graag een onderwerp aandragen voor de rubriek 'leiderschapsdilemma's'. Namelijk het dilemma: hoe ga je als leidinggevende om met het privé gebruik van sociale media door je medewerkers? Deze lijkt ons zeer geschikt voor deze rubriek. We weten dat leidinggeven hiermee worstelen, niet precies weten hoe hier mee om te gaan. Omdat ze het niet (willen) weten, maar ook omdat onduidelijk is wat er wettelijk kan en mag. En wat de organisatie van je verlangt op dit thema.

Vragen die mogelijk leven en helpen bij het ophalen van de verhalen van de leidinggevendenden:

- Bespreek je periodiek, bijvoorbeeld in R&O gesprek, het sociale mediagebruik van je collega's? En zo ja, hoe doe je dat? En zo nee, waarom niet?
- Controleer je alles of steekproefsgewijs de privé sociale media van je collega's?
- Volg je privé je collega's op sociale media als leidinggevende?
- Over welke social media kanalen gaat het dan? Whatsapp, signal of andere chat kanalen worden vaak vergeten als zijnde social media kanaal.
- Vertrouw je op de professionaliteit van je collega?
- Hoe ga je om met signalen die je krijgt over het gedrag van je collega's op sociale media?
- Waar ligt voor jou de grens, wat kan nog wel en wat nog niet, voor privégebruik sociale media?
- Wat betekent de Beroepscode voor social media?
- Aan wie vraag je hulp, als je dat nodig hebt?

Zoals je hebt aangegeven, maak je voor de rubriek gebruik van reeds aangewezen leidinggevendenden. Als wij daar nog iets in kunnen doen, hoor ik dat uiteraard graag. Qua timing: het heeft geen bloedspood, maar gezien de actualiteit rondom grensoverschrijdend gedrag op sociale media, hoop ik dat het ergens komende maand klaar kan zijn. Maar hoor graag wat (niet) haalbaar is.

Gr. 5.1.2.e

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
 Newsroom & Digitalisering
 SPO Domein Communicatie
 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl
 Werkdagen: ma, di, wo, do en vr



Directie Communicatie | Team Newsroom & Protocol
 Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag
 Postbus 17107 2502 CC Den Haag



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

Verslag

Overleg

Regiegroep 13 juni 2022

Datum

Klik op dropdown voor datum invoeren.

Tijdstip

Tijdstip

Locatie

Ms TEAMS

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Notulen d.d. 13 juni 2022

Akkoord.

Mededelingen

Niet onder reikwijdte

Ter besluitvorming: Uitwerkingsnotitie Deelopdracht 1b (deel 2) Registreren en monitoren

AZ en teamchefs VIK zijn akkoord. 5.1.2.e reageert schriftelijk.

5.2.1

(actie: 5.1.2.e)

Monitoring moet nog worden uitgewerkt binnen het deelkwartier Integriteitsbevordering.

Goed om te kijken wat de informatiebehoefte is om goed te kunnen sturen. Bijvoorbeeld bij

de politiechefs en de portefeuillehouder. Dit zou ook iets zijn wat thuis hoort in een

kaderbrief zodat het thema integriteit meegenomen kan worden in de P&C cyclus.

Rondvraag

Niet onder reikwijdte

Verslag

Overleg

Regiegroep 13 juni 2022

Datum

Klik op dropdown voor datum invoeren.

Tijdstip

Tijdstip

Locatie

Ms TEAMS

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e (plv. vz.), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Notulen d.d. 11 juli 2022

Teamchefs AZ – woordelijk aanpassen

Mededelingen

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e kennismakingsgesprek met 5.1.2.e

- plan van aanpak en bouwstenen is besproken. Vanaf augustus een kerngroep, 5.1.2.e en 5.1.2.e sluiten daarin aan.

In teamchef VIK overleg bespreken – wat is de opdracht van 5.1.2.e.

Ter besluitvorming: Uitwerkingsnotitie Deelopdracht 4ac Preventie/ lerend vermogen

- 5.2.1
- Zowel inhoudelijk als qua vormgeving van de uitwerkingsnotitie zijn er een aantal dingen waar nog goed naar gekeken moet worden.
- De uitwerkingsnotitie mag veel korter, concreter en veel minder vrijblijvend. Wellicht naar kijken met iemand van communicatie.
- Bedrijfsvoering blijft een aspect waar we goed met elkaar naar moeten gaan kijken. Wat is haalbaar qua capaciteit en financiën en hoe gaan we ervoor zorgen dat preventie en lerend vermogen op korte termijn op een laagdrempelige manier, aansluitend op bestaande structuren, kan worden geïntegreerd in de organisatie en op lange termijn bestendig kan worden.
- Maak het smart en geef aan wat de quick wins zijn. Denk er aan om elementen facultatief en verplicht te maken. Zodat de eenheid zelf kan invullen of het past binnen de eigen structuur.
- Sluit aan bij bestaande structuren, zoals R&O gesprekken, en maak het onderwerp iets van de gehele organisatie. Capaciteit voor regie op preventie hoeft niet alleen uit VIK te komen.
- Er wordt erg veel bij de leidinggevende neergelegd. Als je dat doet, dan moet er echt wel iets liggen. Niet slechts boekjes die in de kast verdwijnen. Denk aan een opfriscursus. Voor alle medewerkers.
- Bezie hoe dit plan zich verhoudt tot het project van 5.1.2.e ihkv racisme en discriminatie n.a.v. de docu Blauwe familie. [Ik heb 5.1.2.e gevraagd om daar iets over te vertellen in het volgende teamchef VIK overleg].

Ter bespreking: jaaroverzicht review (versie 1762022)

Niet besproken. In PDF rondsturen naar teamchefs VIK en hoofden staf.

Bijeenkomst ambassadeurs integriteit 14-6-22

1. inbreng 5.1 2 e over meelopers. Wordt niet echt herkend. Mogelijk vanuit de rollen die de aanwezigen hadden.

2. hoe geef je vorm en inhoud aan je rol

- aan de hand van informatie een thema bespreekbaar maken.
- dilemma voorstellen
- aan de hand van praktische situatiem (bv kijken in gms) dat bespreekbaar maken.
- kwetsbare collega bespreekbaar maken
- samen met VP dilemma's bespreken
- 1:1 gesprekje aangaan over omgangsvormen
- bespreekbaar maken n.a.v. mailtjes en dingetjes vanuit VIK
- tijdens (staf)briefing in groepjes uiteen en praten over zaken die mogelijk niet integer geweest zijn
- bekend maken van de rol in het team
- regelmatig overleg met teamleiding over integriteit en zaken die actueel zijn zoals the voice /
- dubbelrol met medewerkerparticipatie

a: vanuit klachten info mailen over herkenbare klachten die gegrond worden verklaard

Concept Conclusie- en actiepuntenlijst EMO			
Datum: 14 juni 2022			
Aanwezig: 5.1.2.e [redacted] vz), 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] (secretaris)			
Afwezig: -			
Gasten: 5.1.2.e [redacted] (tbv punt 3)			
Pnt	Onderwerp	Door	Toelichting
1.	Niet onder reikwijdte		
2.			
3.			
4.			

Niet onder reikwijdte

- Docu "Blauwe familie" -

- de wens wordt gedeeld om met het EMT te bespreken welke concrete acties ondernomen worden nav de docu en de ervaringen, die daarna zijn gedeeld. Dit wordt geagendeerd.
- op 22/6 vindt het laatste webinar plaats, er zijn nog plekken beschikbaar. De recensies van eerdere deelnemers zijn goed.
- er is een statement gecommuniceerd vanuit het strategisch netwerk.
- de OR organiseert op 23/6 een bijeenkomst met als thema "gehoord en gezien worden". Eén van de gastsprekers is ^{5.1.2.e} en hij sluit, onder meer, aan om bij de medewerkers op te halen wat zij nodig hebben. Hij neemt dit mee in een debat dat zal plaatsvinden met de minister van V&J over discriminatie.
- het onderwerp is ook besproken in de V10 en er ligt een aanbod van een aantal BM's om te participeren en te ondersteunen op dit thema.

Niet onder reikwijdte

5.

6.

lijst PM agendapunten EMT 14 juni 2022

Datum	Verantw.	Omschrijving	Gereed voor / status
Niet onder reikwijdte			
	5.1.2.e	Politie voor Iedereen/Docu Blauwe familie	4 oktober 2022 6 oktober 2022

Niet onder reikwijdte

Implementatie Triage LE

Versiedatum 20/06/2022

	Besluit Triage binnen de eenheden	Landelijke Eenheid	Acties
	Uniforme werkwijze		
1	Er wordt geen preselectie uitgevoerd als stap vóórafgaand aan de feitelijke triage. Een preselectie heeft namelijk het risico in zich dat niet transparant en navolgbaar is welke afwegingen zijn gemaakt c.q. waarom een melding niet naar de triage is verwezen. Bovendien is in een preselectie niet geborgd dat alle disciplines betrokken zijn om tot een weloverwogen en integraal oordeel te komen.	In het EMT wordt afgesproken dat er binnen de diensten van de Eenheid geen preselectie zal plaatsvinden. Alle meldingen m.b.t. mogelijk plichtsverzuim verlopen via triage. De bevoegde gezagen van de verschillende diensten zullen hierop binnen hun eigen dienst sturen. Tevens zal de kernbezetting triage hierop toezien.	<ul style="list-style-type: none"> • EMT: besluit over preselectie; • Sectorhoofden: sturen op doorgeleiden van meldingen naar triage • kernbezetting triage: monitoren afspraken
2	Er wordt geen veredeling van meldingen uitgevoerd. Wat nodig is voor een triage is de naam en locatie waar hij/zij werkt en de context van wat is voorgevallen. Alleen daarop dient een melding zo nodig te worden aangevuld. Als meer informatie vereist is voor beoordeling van de melding (via bijvoorbeeld een oriënterend onderzoek) kan daartoe alleen in de triage worden besloten.	Binnen de Landelijke Eenheid wordt geen veredeling uitgevoerd. Hierop wordt door de TCVIK en de coördinator interne onderzoeken actief gestuurd. Dit onderwerp is onderdeel van het werkoverleg VIK. Ook de kernbezetting triage zal er op toezien dat er geen veredeling plaatsvindt voordat de melding in de triage komt.	<ul style="list-style-type: none"> • TCVIK: Sturen en monitoren; • kernbezetting triage: monitoren afspraken
3	In de dossiers wordt in principe niet geanonimiseerd gewerkt, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet. Daarbij kan worden gedacht aan onderzoeksbelang, afbreukrisico, betrokkenheid van een externe die niet bekend mag zijn met de naam. In de werkwijze c.q. behandeling van het dossier moet altijd zorgvuldigheid worden betracht en moet het conform de regels van de AVG zijn. Dossiers worden niet per mail verstrekt maar via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor diegenen die toegang moeten hebben. Dit voorkomt dat dossiers ongewild bij andere, niet bevoegde personen terecht komen of onbedoeld kunnen worden ingezien. De eenheden waar nog niet met de vernieuwde	Tijdens de pilot is in de Triage-dossiers niet-geanonimiseerd gewerkt (een uitzondering daargelaten). Dit kan gehandhaafd blijven. In de pilot zijn de triage-dossiers via mail verstrekt onder de kernbezetting en betrokken TC. In het kader van de uniforme werkwijze is bepaald dat de Triage-dossiers niet per mail worden verstrekt. Dat is in de pilotfase wel gedaan en werkte goed. Om te voldoen aan de uniforme werkwijze zal het verstrekken van de Triage-dossiers via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt moeten worden. Procesvoorstel:	<ul style="list-style-type: none"> • TCVIK: Aanmaken mappenstructuur t.b.v. de triage • Kernbezetting triage: Accorderen procesvoorstel

	<p>mappenstructuur wordt gewerkt worden geadviseerd deze zo snel mogelijk in gebruik te nemen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coördinator VIK ontvangt de melding; • Coördinator VIK registreert de melding in Delta, dit genereert een nummer; • Coördinator VIK stuurt een mailtje naar kernbezetting en betrokken SH/TC met het nummer en kort de context van de melding; • Er wordt een mappenstructuur aangemaakt waar de kernbezetting toegang tot heeft; • De triage-dossiers worden daar op nummer neergezet zodat de kernbezetting deze dossiers kan inzien; • De triage zelf geschiedt via de mail (zoals ook in de pilot het geval was) 	
4	<p>In de triage wordt gewerkt met een kernbezetting bestaande uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het bevoegd gezag, • de VIK-coördinator en • een vertegenwoordiger van AZ. <p>Daarnaast is het optioneel om, afhankelijk van de casus, incidenteel bijvoorbeeld externe deskundigen toe te voegen.</p>	<p>Binnen de pilot heeft de LE met de volgende kernbezetting gewerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bevoegd gezag (3x sectorhoofden van DSI, Dlnfra en DLIO); • coördinator VIK (interne onderzoeken); • vertegenwoordiging vanuit AZ. <p>Indien hiervoor akkoord is kan deze bezetting gehandhaafd blijven. Wel moet nog bepaald worden of jaarlijkse roulatie wenselijk is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EMT: Instemmen met samenstelling kernbezetting • EMT: besluit over wel/geen jaarlijkse roulatie
5	<p>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.</p>	<p>In de pilotfase was het SH en/of de TC standaard betrokken bij de triage en het leveren van input.</p> <p>De coördinator VIK zal naar aanleiding van een melding expliciet vragen naar persoonlijke omstandigheden en deze (indien van invloed) toevoegen aan het triage-dossier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coördinator VIK: expliciet vragen naar persoonlijke omstandigheden tijdens intake van een melding en deze omstandigheden ook toevoegen aan triage-dossier
6	<p>Het proces van triage doorloopt verplicht de stappen zoals beschreven in bijlage 2 waarbij de criteria worden gehanteerd zoals beschreven in bijlage 1 van het besluit invoering triage.</p>	<p>In de pilotfase is al gewerkt met de stappen en de criteria. Belangrijk is dat dit voor iedereen scherp is zowel voor de kernbezetting als de SH/TC's. Het kan geen kwaad deze stappen en criteria regelmatig de revue te laten passeren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kernbezetting triage: toetsen of iedereen dezelfde definities en criteria hanteert

		In de pilotfase is naar voren gekomen dat er nog onduidelijkheid is over de afdoening in de lijn en lijnonderzoek. De kernbezetting triage zal dit duidelijk communiceren naar het EMT en de formats gebruiken die hiervoor zijn opgesteld.	<ul style="list-style-type: none"> • Kernbezetting triage: het EMT informeren over het verschil afdoening in de lijn en lijnonderzoek.
7	Alle besluitvorming in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het journaal van Delta.	<p>In de pilotfase is alle besluitvorming vastgelegd in de mail. Dit zullen we handhaven.</p> <p>Wel zal concreter het besluit van de kernbezetting worden gecommuniceerd naar betrokken SH/TC.</p> <p>Tevens zal de coördinator VIK de besluitvorming in de triage vastleggen in het journaal van Delta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coördinator VIK: duidelijk afdoening van elke besluitvorming • Coördinator VIK: besluitvorming in de triage vastleggen 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 VIKcoördinator 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.	<p>In de pilotfase kwamen alle meldingen binnen bij de coördinator VIK. Dit kan gehandhaafd blijven.</p> <p>De achtervang is nog niet georganiseerd. Voorstel is dat de TCVIK als achtervang fungeert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kernbezetting triage: instemmen met voorgestelde achtervang.
	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 politiefchef 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	<p>Binnen de Landelijke Eenheid is het mandaat belegd bij de sectorhoofden. In dat kader is het ook logisch dat de sectorhoofden zitting hebben in de kernbezetting triage.</p> <p>De kernbezetting triage zullen er op toezien dat de vereiste uniformiteit wordt gewaarborgd.</p>	<p>Kernbezetting triage: toezien op uniformiteit</p>

	<p>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 VIK KS na zes maanden, na de landelijke invoering van de triage, kan o.a. het functioneren van dit onderdeel geëvalueerd worden.</p>		
10	<p>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.</p>	<p>Als er een signaal/melding van mogelijk plichtsverzuim bij de afdeling VIK binnenkomt, bereidt de coördinator interne onderzoeken de triage voor.</p> <p>De triage momenten vinden in de basis via de mail plaats. Indien de casus zodanig gevoelig of complex is zal de triage via msteams of fysiek plaatsvinden.</p> <p>Het voorzitterschap is belegd bij het bevoegd gezag en de verslaglegging is belegd bij de coördinator interne onderzoeken.</p> <p>De triage zoals vormgegeven in de pilot kan (behalve het verstrekken van het triage-dossier) gehandhaafd blijven.</p>	geen
11	<p>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.</p>	<p>De coördinator VIK bereidt de triage voor en zorgt voor de vastlegging en archivering. De achtervang wordt uitgevoerd door de TCVIK.</p>	geen
	Compliance afspraken		
	<p><i>Registratie triage:</i> 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 (zie bijlage registratie triage) Zodra</p>		

	de aanpassingen in Delta zijn doorgevoerd, vervalt de tijdelijke registratievorm en wordt overgegaan op volledige registratie in Delta.		
12	<p>Tijdelijke registratievorm:</p> <p>a. Iedere melding wordt geregistreerd in Delta.</p> <p>b. In de titel van de melding moet het woord "Triage" worden vermeld.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>e. Consolidatie naar de portefeuillehouder vindt plaats bij de Korpsstaf.</p>	De coördinator VIK registreert elke melding in Delta conform de afgesproken werkwijze.	Coördinator VIK: registreren van de triage
13	<p>Overige afspraken:</p> <p>1. Een half jaar na de implementatie van triage wordt een proces audit gedaan door VIK KS.</p> <p>2. 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 VIK KS.</p> <p>3. Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met VIK KS ^{5.121} @politie.nl). In het overzicht staat geanonimiseerd:</p> <p>a) de datum van de binnenkomst van een melding;</p> <p>b) de datum triage;</p> <p>c) de datum besluit triage;</p> <p>d) besluit afhandeling;</p> <p>e) de werkvorm triage;</p> <p>f) de deelnemers triage;</p> <p>g) bij wie ligt het mandaat;</p> <p>h) h. doorlooptijd.</p>	<p>De TCVIK zal na de implementatie van triage in de eenheid een overzicht maken van de werkwijze en deze delen met VIKKS</p> <p>De coördinator VIK zal de excelregistratie iedere eerste maandag van de maand delen met KSVIK. Wie hebben er nog meer behoefte aan dit overzicht?</p>	<p>TCVIK: maken overzicht werkwijze</p> <p>Coördinator VIK: maandelijks delen van de excelregistratie</p>

EMT

Interne Memo

Onderwerp

Inrichting proces triage
disciplinaire onderzoeken
Landelijke Eenheid

Organisatieonderdeel

Landelijke Eenheid
Staf
Afdeling Veiligheid, Integriteit en
Klachten

Behandeld door

5.1.2.e

Functie

5.1.2.e

Telefoon

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Ons kenmerk

-

Uw kenmerk

-

In afschrift aan

5.1.2.e

5.1.2.e

Datum

20 juni 2022

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Beste EMT-leden,

In de afgelopen periode heeft in verschillende eenheden, waaronder de Landelijke Eenheid, 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 definitief is geaccordeerd in de regiegroep van 4 april 2022.

Op basis van het proces dat is 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:

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

Deze aanbevelingen zijn overgenomen en vormen het werkproces voor de landelijk in te voeren triage. De procesbeschrijving triage betreft een werkwijze die deels uniform is, maar deels ook vrije ruimte geeft aan de eenheden om in te richten. In het bijgevoegde '*besluit invoering triage*' staat het proces verder uitgewerkt.

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

Aan de teamchef VIK van de verschillende eenheden is gevraagd de triage te implementeren. De triage moet in het tweede kwartaal van 2022 worden ingevoerd. In bijgevoegd document '*Implementatie triage LE*' staat uitgewerkt hoe ik de implementatie van de triage binnen de Landelijke Eenheid wil vormgeven. Omdat wij een pilot eenheid waren, is het implementatievraagstuk beperkt van omvang.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Interne Memo

Portefeuillehouder Integriteit
t.a.v. de heer P.J.A. Entken

Onderwerp

Inrichting proces triage
disciplinaire onderzoeken
Landelijke Eenheid

Organisatieonderdeel

Landelijke Eenheid
Staf
Afdeling Veiligheid, Integriteit en
Klachten

Behandeld door

5.1.2.e

Functie

5.1.2.e VIK LE

Telefoon

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Ons kenmerk

-

Uw kenmerk

-

In afschrift aan

5.1.2.e

5.1.2.e

Datum

20 juni 2022

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Beste Paul,

Naar aanleiding van het **besluit invoering triage**, stuur ik je deze proces omschrijving waarin ik toelicht hoe de triage binnen de Landelijke Eenheid is vorm gegeven. De pilot zal een definitieve vorm krijgen en triëren we als hieronder beschreven.

Kerncommissie

Binnen de Landelijke Eenheid hebben we conform het besluit de volgende kerncommissie ingericht:

- o bevoegd gezag (3 sectorhoofden);
- o jurist arbeidszaken;
- o coördinator interne onderzoeken / teamchef afdeling VIK.

Flexibel per casus

Naast de kerncommissie sluiten, als bevoegd gezag en/of leidinggevende van de betrokken medewerker, de volgende rollen bij de triage aan:

- o het betreffende sectorhoofd;
- o de betreffende teamchef.

Triage momenten

Als er een signaal/melding van mogelijk plichtsverzuim bij de afdeling VIK binnenkomt, bereidt de coördinator interne onderzoeken de triage voor.

De triage momenten vinden in de basis via de mail plaats. Indien de casus zodanig gevoelig of complex is zal de triage via msteams of fysiek plaatsvinden.

Het voorzitterschap is belegd bij het bevoegd gezag en de verslaglegging is belegd bij de coördinator interne onderzoeken.

Informatiedeling en registratie

De relevante informatie wordt door de coördinator interne onderzoeken via de mail gedeeld met de kerncommissie en bevoegd gezag/leidinggevende van de betrokken medewerker. De uitkomst van de triage wordt op de voorgeschreven wijze verwerkt.

5.1.2.e

VIK Landelijke Eenheid

Vastgestelde conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 20 juni 2022

Aanwezig: ^{5.1.2.e} [redacted] (vz), ^{5.1.2.e} [redacted], ^{5.1.2.e} [redacted] en ^{5.1.2.e} [redacted]

Afwezig: ^{5.1.2.e} [redacted]

Secretaris: ^{5.1.2.e} [redacted]

Gasten: ^{5.1.2.e} [redacted] en ^{5.1.2.e} [redacted] (tbv punt 6 en 7)

Pnt	Onderwerp	Door	Toelichting
1.	Opening, vaststellen agenda en mededelingen	VZ	<p>De voorzitter opent om 09.00 uur het overleg. De agenda wordt vastgesteld.</p> <p><u>Mededelingen</u></p> <p>^{5.1.2.e} [redacted]</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Collectieve normstelling inz. zaken rondom ongewenste gedragingen</u> – dit onderwerp wordt landelijk belegd bij ^{5.1.2.e} [redacted]. Zaken, waar mogelijk disciplinair, verwijtbaar plichtsverzuim aan de orde is, worden bij hem gemeld. <p><small>Niet onder reikwijdte</small></p>
2.	<small>Niet onder reikwijdte</small>		
3.	<small>Niet onder reikwijdte</small>		

			Niet onder reikwijdte
4.			Niet onder reikwijdte
5.			Niet onder reikwijdte

6.	Niet onder reikwijdte		
7.			

Niet onder reikwijdte

8.

9.


Niet onder reikwijdte

10.

11.

Vorraadagenda

Niet onder reikwijdte





**Onderwerp: Reacties sectorhoofdendocumentaire
Blauwe familie/Statement Strat.Top en ELNN**

EMO 21 jui 2021

Terugkoppeling sentiment per sector Blauwe Familie ENN

De blauwe familie – achtergrond & follow up

Woensdag is 8 juni 2022 is een statement van het Strategisch netwerk (voorheen top 61) naar buiten gebracht. Dit statement is opgesteld naar aanleiding van de documentaire De Blauwe Familie waaruit nogmaals bleek dat racisme en discriminatie binnen de politieorganisatie een probleem zijn. Tevens verscheen in het NRC/Volkskrant een interview met plv korpschef Liesbeth Huyzer. n.a.v. dit statement. Dit is overal overgenomen en ging over het duidelijker stellen én handhaven van de norm: Racisme en discriminatie mogen NIET getolereerd worden binnen de politie, die lat moet bij ons juist hoger liggen, zowel binnen- als buiten de organisatie. Wie de grens over gaat zal dit voelen, daar hoort een sanctie op te volgen en waar nodig ontslag. Elke collega moet zichzelf kunnen, durven en mogen zijn. De rol van leidinggevenden daarin is groot. Ook in Noord-Nederland staan we voor deze uitdaging, zodat iedereen zich veilig voelt binnen onze organisatie. Daarom is er een mail verstuurd namens de EL naar alle medewerkers van de eenheid en is dit bericht ook op intranet geplaatst. Joop heeft als plv PC een interview aan het DvhN/LC gegeven op 10 juni (plaatsing 13 juni).

1^e reacties vanuit de sectorhoofden Sentiment Noord Nederland

5.1.2

In de mailbox van 5.1.2.e is een aantal reacties van collega's gekomen, deze zal hij zelf beantwoorden (concept oké?).

Hierbij wat sentiment uit de mails:

5.2.1

5.1.2.e

Ik hoor het commentaar dat de lg-en in het filmpje naar de ander wijzen i.p.v. naar zichzelf. Ik hoor ook het commentaar dat ze niet authentiek overkomen. 5.2.1

5.2.1

5.1.2.e

Met de leden van het MT gesproken over het statement.

Samengevat:

- Onder de collega's wordt gesproken over de documentaire, de mail, het filmpje en de norm.
- Het gesprek wordt gevoerd.
- Collega's kunnen zich vinden in de norm. De gesprekken gaan over veiligheid, hoe veilig voel je je en durf je op te gaan staan?
- MT leden kunnen zich vinden in de norm die is gesteld. Dat is helder: er is geen plaats voor discriminatie en racisme.
- Over het filmpje zijn de reacties verschillend.

5.2.1

- Alle MT leden pakken dit vast in hun eigen team, met de OE's, met de OS'en en met de medewerkers, dialoog wordt gevoerd, het wordt in verbinding gebracht met de MeMo en R&O
- Alle leden hebben zich gecommitteerd aan de norm.
- Ook besproken dat het niet altijd eenvoudig zal zijn: soms zijn het kleine opmerkingen, die je niet altijd gelijk hoort of voelt, maar soms achteraf en soms in het geniep.
- We laten het niet wegzakken, we zetten het met regelmaat op de agenda en gaan intervisies plannen

5.1.2.e

Binnen 5.1.2.e heeft het gesprek met collega's en lijn plaatsgevonden waarbij door medewerkers is teruggegeven dat het gesprek en de aandacht voor het thema op prijs wordt gesteld. De collega's herkennen het niet in hun directe omgeving maar zijn zich bewust dat uitsluiting in onze organisatie voorkomt en wat voor gevoelens en effecten dit heeft. En dat ze zich daarbij realiseren dat ze het misschien in hun directe omgeving niet altijd goed herkennen.

Een tegenreactie op de communicatie is ook gehoord, namelijk dat collega's terughoudender zijn in hun uitspraken en meer op hun woorden letten

5.1.2.e

Binnen de 5.1.2. hebben alle teams hier aandacht aan besteed: in MT en tijdens werkoverleggen. Bijna iedereen heeft de documentaire wel gezien. Sentiment is dat niemand het wil/kan ontkennen en zich ook gewoon schaamt dat dit voorkomt. Ook uitgebreid gesproken over uitsluiting dat vaak (voor andere ongemerkt) z'n giftige werk kan doen. Ook hiervoor geldt bewustwording.

Over het statement kan/zal niemand verbaasd zijn. 5.2.1

Tegelijkertijd blijft het nadrukkelijk noodzakelijk om alert te zijn en te blijven op normale omgangsvormen en arbeidsverhoudingen die zodanig moeten zijn dat we elkaar aanspreken op onoorbaar gedrag van welke aard dan ook.

5.2.1

Is het statement voor de 'buhne' of gaat de Top nu ook echt daar (zelf) naar handelen.

Vanuit Vik is er zorg vanuit urgentiebesef en of LG wel bewust bekwaam genoeg zijn om dit te herkennen en of zij competent genoeg zijn om deze kwesties bespreekbaar te maken.

De vraag is hoe nu verder? 5.2.1

Tot slot kwamen er nog vanuit Control nog een 3 tal interessante beelden boven:

- a. Een proces van plenair bespreken van feitelijke praktijkvoorbeelden (en dan noodzakelijk in een veilige omgeving) zou wel eens een begin kunnen zijn van verbetering.
- b. De gewenste verbetering zal een langdurig traject zijn en zal een zeer waarschijnlijk een gesprek gaan opleveren over Normen & Waarden; moeilijk om te voeren maar is onvermijdelijk.
- c. Een cursus Feed Back (geven en ontvangen) zou helpend kunnen zijn in het verhogen van de "bekwaamheid"; Echter relevant is zeker of discriminerende uitingen "bewust" of "onbewust" gedaan worden (en daar zou wel een andere reactiepatroon moeten bij moeten horen)

5.1.2.e

Themadag met DMT gehad, thema was leiderschap en de Blauwe familie en het top 61 filmpje is uitgebreid besproken. De terugkoppeling op het top 61 filmpje is als volgt:

Goed dat er een boodschap gegeven wordt, 5.2.1

en tevens wordt de vraag gesteld: "helder boodschap, krachtige woorden maar wat nu? Wat gaan we anders doen en wat maakt dat het over een paar jaar wel gelukt is?" Er wordt ook aangegeven dat er behoefte is aan focus op het positieve, en dat de aandacht op dit thema van structurele aard is en moet zijn. Men is bang dat het filmpje een ervaring is maar dat het onderwerp dan weer naar de achtergrond zakt. De

teamchefs geven aan voortdurend het gesprek te voeren zowel informeel als formeel in grote en kleine setting. Ze vragen dan ook hen in positie te houden zodat zij hier de juiste dingen kunnen doen, zij hebben hier ons vertrouwen voor nodig.

5.1.2.e

In algemene zin vindt men het wel goed dat de norm wordt gesteld, maar is er ook vooral vraag hoe gaan dit veel grotere probleem aanpakken (er is veel meer nodig dan alleen de norm stellen). 5.2.1

Wat naar voren komt: 5.2.1

Vraag is ook hoeveel collega's filmpje ook echt bekijken/uitkijken. Men vindt het vooral belangrijk dat er aandacht voor is en dat er doortastend wordt opgetreden als dit nodig is, vooral binnen het eigen team. Op verschillende plekken komen wel allerlei mooie en goede gesprekken op gang, maar het beeld is niet dat dit dankzij het filmpje is.

5.2.1

5.2.1

Je kan je ook afvragen of je niet meer een wij/zij creëert tussen top 61 en de rest van de organisatie, terwijl je er juist samen voor wil staan.

5.1.2.e

In het MG met 5.1.2.e recent hebben 5.1.2.e en ik er al uitgebreid bij stil gestaan. In eerste instantie wordt binnen het OC problematiek rondom discriminatie en/of racisme niet of nauwelijks herkend. (Dit kan te maken hebben met de situatie dat de personele bezetting van het OC beperkt divers is) Pas als het thema wat verbreed wordt naar uitsluiting, inclusie, pesten etc dan is er wel herkenning.

Vanuit het traject van politie voor iedereen is dit thema al in 2 van de 4 projectdagen aan de orde geweest. De volgende 2 projectdagen staan na de zomer in de planning.

5.1.2.e

Geen reactie

5.1.2.e

Geen reactie

5.1.2.e

Geen reactie

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 22 juni 2022 10:47

Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e ; 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e @mindef.nl; 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 ; 5.1.2.e @mindef.nl; 5.1.2.e

Onderwerp: Uitvraag nav overleg coördinatoren VIK 9 juni jl

Dag collega's,

Tijdens ons overleg op 9 juni is besproken om uitvraag te doen naar drie onderwerpen. Dat doen we omdat we van de werkwijze van elkaar kunnen leren. Het gaat dus zeker niet om goed of fout! Graag in de vakken het antwoord vermelden. Makkelijk voor mij om alles bij elkaar te verzamelen.

BVD.

1. Niet onder reikwijdte
2. Hoe melden jullie de afloop van een onderzoek aan de betrokkene(n)?
3. Niet onder reikwijdte

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker

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

M 5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

Verslag

Organisatieonderdeel Midden-Nederland
Staf
Bestuursondersteuning

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

Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e Martin Sitalsing, 5.1.2.e Leo
Wallage, 5.1.2.e tot 10:00 uur en 5.1.2.e
(verslag)

Gasten:
5.1.2.e (agendapunt 2)

Overleg **Eenheidsleiding Overleg (ELO)**
Datum 27 juni 2022
Locatie Kroonstraat

Nr	ONDERWERP	INHOUD	BEHANDELING ELO
1.	Niet onder reikwijdte	Niet onder reikwijdte	<p>Overige belangrijke noties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>T.a.v. screening</u>: in tijdelijkheid versterken door leeftijdsbewust personeelsbeleid. - <u>T.a.v. klachten</u>: klachten bewustzijn vergroten/ proactieve beweging is belangrijk. Hiervoor teamchef van ieder district betrekken om mee te denken. - Niet onder reikwijdte
2.	Niet onder reikwijdte	Niet onder reikwijdte	Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

4.

Niet onder reikwijdte

5.

Wat verder ter tafel komt/mededelingen

Nr

Niet onder reikwijdte

	Niet onder reikwijdte
--	-----------------------

Actiepunten

Nr	WIE	WAT	DEADLINE
1.	Niet onder reikwijdte		
2.			
3.	5.1.2 e	Alle teams in de gelegenheid stellen om de documentaire 'Blauwe Familie' te bekijken, het gesprek hierover te voeren en een deadline stellen wanneer dit is uitgevoerd.	28 juni
4.	5.1.2 e	Memo capaciteit VIK aanvullen met uiteenzetting financiering en gemaakte opmerkingen. Uitwerking agenderen voor ELO.	11 juli
5.	Niet onder reikwijdte		
6.			



VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER

27 JUNI 2022

Overleg

EMT Regulier

Datum

27 juni 2022

Tijdstip

13:00-15:00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT

Behandeld door

5.1.2 e 5.1.
2.e

E-mail

5.1.2 e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e, Ingrid Schäfer-Poels, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e waarnemend secretaris).

Afwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e (v.a. 14:00u afwezig), 5.1.2.e (v.a. 14:30u afwezig), 5.1.2.e (v.a. 14:30u afwezig), 5.1.2.e (v.a. 14:30u afwezig)

Gasten

-

1. Opening en vaststelling van de agenda

Niet onder reikwijdte

2. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

Terugkoppeling SH-overleg:

Niet onder reikwijdte

Terugkoppeling overlegvergadering 20 juni 2022 (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

Procesupdate werkorganisatie (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

3. Uitwisseling

De Blauwe familie

5.1.2.e geeft als inleiding een terugkoppeling van vorige week, waarbij ze op donderdagavond in het Fortuna stadion met ongeveer 40 burgers heeft gesproken over discriminatie binnen de politie. De bijeenkomst was op initiatief van onze bondgenoot PPD (provinciaal platform voor diversiteit) naar aanleiding van "De blauwe familie". Doel van de bijeenkomst was om met ons in gesprek te gaan, omdat ze ons willen helpen op dit complexe vraagstuk. 5.2.1

De bijeenkomst was zeer waardevol.

5.1.2.e geeft aan het inspirerend te vinden om te zien hoe eenheden dit onderwerp verschillend oppakken. Hij benoemt het ook wel een puzzel te vinden hoe we hier nu als EMT mee verder willen gaan. Wat betekent het nu voor ons?

5.1.2.e heeft vorige week een tweedaagse gehad in 5.1.2.e waarbij ook bij dit onderwerp is stilgestaan. Iemand heeft heel kwetsbaar gebracht wat discriminatie met 5.1.2.e heeft gedaan. Dit helpt je als sectorhoofd bij vragen als, hoe ga je hier nu mee om? 5.1.2.e hecht er waarde aan om dit ook in het EMT met elkaar te doen of om eventueel een workshop te volgen. 5.1.2.e geeft daarnaast aan ook in het DMO een mooi gesprek te hebben gevoerd. We zullen moeten optreden en het gesprek erover moeten blijven voeren.

5.1.2.e 5.2.1 er lopen al hele mooi initiatieven. Het moet als een soort DNA in ons leiderschap inslijten. We moeten zorgen dat dit zo de aandacht krijgt. Ze neigt naar twee dingen: op de agenda houden en houding en gedrag waarop we elkaar nog meer gaan aanspreken. Als iemand zegt dat er iets speelt, moeten we diegene altijd helpen en het niet meer laten liggen.

5.1.2.e wil het onderwerp naar het EMT brengen, want hoort toch ook regelmatig terug vanaf de werkvloer 'waar is dan de top van het bedrijf?'. Hij voelt de behoefte om vanuit dat perspectief naar onszelf te kijken, en ons af te vragen hoe doen we het dan? 5.2.1 . Ook waren er in het DMO geluiden dat het iedere keer opnieuw bij een incident als urgent wordt beschouwd, maar de vraag is: hoe houden we het tussentijds ook levend? Het is een onlosmakend element dat bij ons bedrijf hoort. 5.1.2.e voelt sterkt de behoefte om dit vraagstuk levend te houden als EMT, zodat het een normaal te bespreken fenomeen wordt binnen onze organisatie.

5.1.2.e herkent wat 5.1.2.e zegt over houding en gedrag. Ze was ook bij het gesprek waar 5.1.2.e naar verwees, en merkte daar de roep om het onderwerp te bespreken, en de vraag hoe we dit met elkaar doen. Het is nog niet voor iedereen even makkelijk om daar een goed voorbeeld in te zijn, hoewel die drive er wel is.

Er zit ook een positieve kant aan dit vraagstuk. Zo moeten niet alleen kijken wat we moeten begrenzen en veranderen, maar ook hoe kunnen we gebruik maken van de diversiteit die er is? Dit om een nog betere politie te worden die in verbinding staat met de samenleving.

5.2.1 Vanwege het feit dat we deze vuile was niet binnen houden, maar het gesprek erover aangaan. Het begint met erkennen dat je er iets mee wil. De politie loopt hierin voorop op andere organisaties.

5.1.2.e onderschrijft hetgeen al is gezegd, maar worstelt met de vraag of we voldoende in zicht hebben wat er daadwerkelijk speelt? Je ziet dat het hiervoor vaak te subtiel is. We moeten dus terug naar de basis om te kijken hoe we ervoor kunnen zorgen dat we boven water krijgen wat er speelt. Het kost veel moeite als lijn om de omgeving zo veilig mogelijk te maken, en zodoende signalen op te vangen waarmee een voorbeeld kan worden gesteld. Ze heeft het idee dat we een laag dieper moeten om er echt mee aan de slag te kunnen gaan. 5.1.2.e onderschrijft dat het EMT over het zorgen voor die veilige werkomgeving het gesprek zou moeten voeren.

5.1.2.e vult aan dat hij was geraakt door het feit dat een van de collega's uit de documentaire vertelde dat hij na de documentaire door niemand van de politie is gebeld. 5.1.2.e onderschrijft dat het hard werken is om deze casussen boven water te krijgen, en dat we onszelf de vraag moeten stellen hoe zorgen we ervoor dat we een omgeving creëren dat we hier niet zomaar meer onderuit komen.

5.1.2.e reageert dat iedereen die heeft deelgenomen aan de leiderschapsdagen in 2014 gekoppeld werd aan iemand die ook was gediscrimineerd. Dit had toen impact op iedereen, maar nu zoveel jaar later, is dit gevoel verwaterd. Daarom is het zaak om het onderwerp weer op de agenda te zetten. We moeten het blijven vastpakken. Er bestaat niet één manier waarop, het is een kwestie van blijven experimenteren.

5.1.2.e vraagt zich af of er exitgesprekken worden gevoerd met collega's die onze organisatie verlaten? Men is dan sneller geneigd openheid van zaken te geven. Zo ja, komen hier nog zaken uit waar we iets mee kunnen? 5.1.2.e reageert dat exitgesprekken bij de TC liggen, maar dat hier geen algemene afspraken over zijn gemaakt. HBV vult aan dat is afgesproken dat dit per definitie wordt gedaan. Wel geeft zijn aan dat ze zich kan voorstellen dat indien de onveiligheidsgevoelens richting de TC zijn, dit moeilijk ligt. Terwijl dit voor het EMT dan

juist interessant kan zijn. Het is goed om het hier eens met elkaar over te hebben. 5.1.2 geeft aan dat dit heel waardevolle gesprekken zijn en pleit ervoor om dit wel te doen.

5.1.2 sluit af met de opmerking dat als het EMT dit gesprek niet blijft voeren, ze het weer kwijtraken. Dit betekent dat de leden de moeite moeten blijven doen om het bespreekbaar te houden. Ze roept de leden op elkaar hierbij te helpen. Wat haar betreft blijft het onderwerp actief in dit gezelschap. Daarbij pleit ze ervoor om oog te blijven houden voor alle vormen van uitsluiting en breed in onze organisatie te blijven kijken hoe dit met elkaar doen. 5.1.2 e onderschrijft dit, en voegt hieraan toe dat als je in het goede gesprek wil komen, maar mensen dit afslaan, het wel lastig is om hiermee om te gaan. 5.1.2 bevestigt dat dit complex is.

Afspraak:

Het EMT houdt het onderwerp discriminatie actueel en blijft het bespreken met elkaar.

4. Verslag en actielijst EMT 20 juni 2022

Niet onder reikwijdte

5. BD Verdelina budact personeelsverenigingen | 5.1.2 e

Niet onder reikwijdte

6. 6-MARAP | 5.1.2 e

Niet onder reikwijdte

7. Doorkijk kader 2023 | 5.1.2 e & 5.1.2 e

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



8. Risico inventarisatie vrij reserveerbare poolvoertuigen | 5.1.2.e & 5.1.2.e



Niet onder reikwijdte



9. Specialistische Ondersteuning van de Politietoon (SOP) | 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



10. Rondvraag en sluiting

Niet onder reikwijdte



Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 20 juni 2022

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



Niet onder reikwijdte



#26	20220530.3	30-05-2022	5.1.2.e & 5.1.2.e	'De blauw familie'	5.1.2.e en 5.1.2.e nemen het EMT mee in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken inzake casuïstiek over pesten / racisme / discriminatie en uitsluiting. Datum wordt afgestemd met 5.1.2.e zodra onderwerp gereed is voor bespreking.	n.t.b.
#27	20220627.4	27-06-2022	Allen	'De blauw familie'	Het EMT houdt het onderwerp discriminatie actueel en blijft het bespreken met elkaar.	n.t.b.

Niet onder reikwijdte



Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022 bijgewerkt op 20 juni 2022

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum
Niet onder reikwijdte			

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



20220511.6 (#2022.20)	Van startbekwaam naar vakbekwaam	Bezien wordt of de notitie kan worden uitgebreid met Z&V als zesde thema. 5.1.2.e en 5.1.2.e praten hier samen nog over door. Daarnaast neemt 5.1.2.e neemt het aanbod van 5.1.2. aan om DROS te betrekken bij startbekwaam naar vakbekwaam en verwerkt dit in de notitie.	11-05-2022
--------------------------	----------------------------------	--	------------

Niet onder reikwijdte



20220523.5	'De blauw familie'	Afgesproken wordt over een half jaar en jaar terug te blikken wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben.	23-05-2022
20220530.3	'De blauw familie'	De afspraak om het onderwerp beet te blijven pakken binnen het EMT is tijdens het EMT van 23 mei reeds gemaakt. Daar wordt aan toegevoegd dat de reacties op docu en wat dat allemaal	30-05-2022

		losmaakt de komende tijd terug blijft keren in het EMT. Daarnaast wordt afgesproken dat 5.1.2.e en 5.1.2.e het EMT mee zullen nemen in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken. Zij stemmen een datum af met 5.1.2.e Het zou mooi zijn om hier dan ook eens een tegenspreker bij uit te nodigen.	
--	--	--	--

Niet onder reikwijdte





Deelopdracht 1b (deel 2) Registreren en monitoren

Uitwerkings-
notitie

Werkgroep

5.1.2.e

Concept

Versie 1

Versie datum 28 juni 2022

Opsteller rapportage: 5.1.2.e

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
2. Uitwerking.....	3
2.1 Lijnonderzoeken.....	3
2.2 Meldingen	4
2.3 Doorlooptijden.....	4
2.4 Registratie triage.....	5
2.5 Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek.....	5
2.6 Woordenwolk	5
2.7 Verplichte velden in Delta	6
Bijlagen	7

© Politie, all rights reserved.

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

1. Inleiding

Om een landelijk uniforme registratie in Delta te bewerkstelligen waarmee wij de juistheid, volledigheid en actualiteit van de gegevens van onderzoeken en de daarin genomen besluiten gegarandeerd kunnen worden, is er op 27 december 2021 op basis van een aantal quick wins besloten wat en hoe er in op een aantal onderdelen in Delta geregistreerd dient te worden.

In het besluit voornoemd dat tevens als bijlage is bijgevoegd is voorts bepaald dat er voor een verdergaande verbetering van de registratie nog een aantal onderwerpen nader uitgewerkt moeten worden. Het betreft de volgende onderwerpen:

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

Om tot een uitwerking te komen is er een werkgroep gevormd bestaande uit juristen van AZ, coördinatoren Integriteit en adviseurs/experts van VIK KS.

Naast de uitwerking van bovenstaande onderwerpen heeft de werkgroep *en passant* ook gekeken naar de volgende onderwerpen:

4. Registratie van triage;
5. De gebruikersinstructie Delta;
6. Woordenwolk.

Hieronder zal de uitwerking van de onderwerpen – in de hierboven weergegeven volgorde – beschreven worden waarmee tegelijkertijd een voorstel wordt gedaan om deze tot een landelijke uniforme manier van werken te vast te stellen.

2. Uitwerking

2.1 Lijnonderzoeken

Lijnonderzoeken. Bij de registratie van een lijnonderzoek stellen wij voor om dezelfde systematiek als bij de registratie van disciplinaire onderzoeken te hanteren. Zie ook het bijgevoegde Besluit invoering triage (bijgevoegd als bijlage).

- a) datum start lijnonderzoek is gelijk aan de datum dat het bevoegd gezag op basis van een triage heeft besloten dat er een lijnonderzoek dient te worden ingesteld
 - i. een disciplinair onderzoek start altijd met een opdracht. De opdracht dient op basis van de aanbevelingen uit de Review – kort gezegd - voldoende concreet te zijn om te voorkomen dat het onderzoek voorbij gaat aan de doelstelling c.q. het vermoeden van plichtsverzuim. Bij een lijnonderzoek ontbreekt een opdracht. Het is daarom van belang dat in de triage duidelijke afspraken worden gemaakt over de reikwijdte van het lijnonderzoek, de in te zetten onderzoekshandelingen en de vragen waar een antwoord op gewenst is om tot een goed afgewogen besluit te komen
 - ii. het VIK is verantwoordelijk voor de initiële registratie van het lijnonderzoek Delta. Daarbij wordt in Delta gebruik gemaakt van het type onderzoek “lijnonderzoek”
- b) als het lijnonderzoek door de lijn is afgerond, dient te opdrachtgever, het bevoegd gezag, daar door de lijn van in kennis worden gesteld
 - i. tegelijkertijd zal AZ in kennis moeten worden gesteld. Er heeft immers een (lijn)onderzoek plaatsgevonden naar een vermoeden van plichtsverzuim en de uitkomst daarvan dient te worden getoetst en beoordeeld
 - ii. tegelijkertijd zal ook het VIK in kennis moeten worden gesteld door de lijn, AZ of het bevoegd gezag. Daar zullen afspraken over moeten worden gemaakt
 - iii. het VIK ontvangt de documenten uit het lijnonderzoek t.b.v. archivering
 - iv. het VIK zorgt er voor dat in Delta het lijnonderzoek naar de volgende fase gaat t.w. van de fase “In Onderzoek” naar de fase van “In besluitvorming”
 - v. datum van “In besluitvorming” is gelijk aan de datum dat het lijnonderzoek is afgerond

- vi. het VIK draagt er zorg voor dat vanaf het moment van overgang naar de fase “In besluitvorming” er een HR-verzoek wordt ingediend. Dit maakt het mogelijk dat AZ in en met de registratie kan werken
- vii. voordat een HR-verzoek ingediend kan worden is het van belang dat het VIK in Delta een verdenking heeft opgevoerd. De verdenking op dat moment is gelijk aan het vermoeden van plichtsverzuim
- c) Het VIK is er voor verantwoordelijk om het lijnonderzoek in Delta op “Afgerond” te zetten als het lijnonderzoek is afgerond

2.2 Meldingen

Alle meldingen (signalen) komen bij het VIK binnen. Het VIK is het centrale punt. Deze meldingen worden allemaal in Delta geregistreerd als melding. Verder:

- a) van alle triages wordt in het journaal van een melding verslag gedaan;
- b) als er bij een melding een triage plaatsvindt, wordt in de titel de volgende tekst meegenomen #triage#. Deze toevoeging maakt het achteraf mogelijk om zicht te krijgen op de meldingen waarin er getrieerd is en wat dat o.a. heeft opgeleverd;
- c) er kan zich een situatie voordoen waarbij er in één (01) Delta-zaak twee (02) keer wordt getrieerd. Dat is het geval als er onder één zaak meerdere onderzoeken hangen zoals bijvoorbeeld de veel voorkomende combinatie van eerst een strafrechtelijk onderzoek en daarna opvolgend een disciplinaire onderzoek. Beide onderzoeken zullen vooraf moeten worden gegaan met een (eigen) melding in Delta waarin in de titel de tekst “triage” is verwerkt. Het zijn 2 separate procedures die afzonderlijk moeten worden geteld. Dus ook de triages. Het is in Delta technisch mogelijk om 2 verschillende meldingen aan 1 zaak te koppelen.

2.3 Doorlooptijden

Het huidige protocol Onderzoek in disciplinaire zaken politie 2018 bevat geen definiëring van doorlooptijden. Het protocol bevat alleen een inspannings- en informatieverplichting. In paragraaf 3.2.3 Afhandelingstermijn disciplinair onderzoek staat:

“Het disciplinaire onderzoek wordt zo snel als mogelijk ingesteld en afgerond.

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

De werkgroep is tot de conclusie gekomen dat het o.a. door de veelheid en diversiteit aan factoren en afhankelijkheden (binnen en buiten de invloedssfeer) niet mogelijk is de doorlooptijden verder te concretiseren of te standaardiseren.

In ieder geval kunnen onderscheiden worden doorlooptijden op basis waarvan:

1. Betrokkenen periodiek worden geïnformeerd over het verloop van het onderzoek. Hiermee moet een deel van de onzekerheid bij betrokkenen worden weggenomen waarmee tegemoet wordt gekomen aan een van de aanbevelingen uit de Review. Er is algemene instemming voor het eerste contact in de 4e week. Vervolgens weer na 4 weken en daarna om de 2 weken. De informatieplicht zou ook moeten gelden in geval van strafrechtelijke onderzoeken. Dit zou verder een taak en verantwoordelijkheid van het VIK moeten zijn. Het betreft hier alleen het VIK-onderzoek en niet de fases daarna. Opgepast moeten worden dat er veel contact wordt gelegd maar dat er niets te melden is.

De werkgroep is van mening dat dit onderwerp verder uitgewerkt dient te worden door de werkgroep *3a Herijken zorg en rechten betrokkenen of 1c Kaders en richtlijnen processtappen.*

2. Er gestuurd kan worden op de voortgang. Onderscheid hierbij het VIK-onderzoek en de fases daarna (AZ). Dit zou impliceren dat er sturingsnormen (richttijden) zijn. Die zijn er niet en de werkgroep is van mening dat die niet te definiëren zijn. Er zijn immers verschillen type onderzoeken, verschillende afhankelijkheden waar het VIK en AZ geen invloed op hebben bijv. het OM, de RR, belastbaarheid en houding betrokkene, adviezen (bedrijfsarts, toerekenbaarheid, AGFA, etc.)). Er zijn verschillende variabelen bijv. samenloop met andere procedures/onderzoeken, meerdere getuigen, betrokkenen, complexiteit, prioritering (ordemaatregel, media of politiek gevoelig), etc.).

In veel eenheden vind er periodiek overleg plaats tussen AZ, VIK en het bevoegd gezag. In die overleggen wordt ook de voortgang in zijn algemeenheid besproken. Omdat definiëring van sturingsnormen ondanks een verdergaande differentiering/categorisering binnen de verschillende type onderzoeken nagenoeg ondoenlijk is, ligt het meer voor de hand om onderzoek te doen wat in de verschillende fases van een onderzoek de vertragers en versnellers zijn.

Ten behoeve van dat onderzoek heeft de werkgroep een overzicht met vertragers en versnellers gemaakt. Dit overzicht is als bijlage bijgevoegd.

2.4 Registratie triage

Triage is een van de geprioriteerde Review-onderwerpen. Het uitwerkingsdocument Triage is definitief en Triage moet landelijk ingevoerd worden.

Om de werking van de triage te kunnen monitoren en met het oog op een nog uit te voeren procesevaluatie, is besloten dat de triage naast de registratie in Delta, op procesniveau, zal moeten worden geregistreerd in een niet WOB-baar overzicht.

De werkgroep heeft meegewerkt aan de totstandkoming van dit overzicht. Zie bijlage.

2.5 Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek

In de werkgroep is de laatste versie van het groeidocument *Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek* besproken. Daar zijn geen aanvullingen op aangebracht.

2.6 Woordenwolk

Om het creëren van overzichten op basis van informatie uit Delta te vergemakkelijken is er tussentijds besloten dat – indien van toepassing – de volgende “codes” in de titel van melding of onderzoek opgenomen dienen te worden:

#SSW#	gebruik stroomstootwapen
#GDPA#	geweld door politieambtenaren in werksituatie
#456#	discriminatie
#123#	grensoverschrijdend gedrag

#456# betreft het onterecht verschil maken in de behandeling van mensen op grond van een bepaald kenmerk (discriminatiegrond). Discriminatie kan zich uiten in pestgedrag of intimiderend gedrag. Welke discriminatiegronden staan in de wet? Dit zijn: leeftijd, seksuele gerichtheid, godsdienst, levensovertuiging, ras (huidskleur, afkomst, nationale of etnische achtergrond), geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract en arbeidsduur.

De gedragingen welke onder #123# vallen zijn:

1. Grensoverschrijdend gedrag is gedrag waarmee de ander schade op fysiek, mentaal of emotioneel vlak wordt toegebracht. Vaak heeft grensoverschrijdend gedrag te maken met machtsmisbruik. Dit gedrag kan opzettelijk, maar ook onopzettelijk zijn;
2. Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat het om gedrag of toenaderingen die seksueel van aard zijn en de grenzen van het slachtoffer overschrijden. Seksuele intimidatie wordt in de wetgeving als volgt omschreven: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Het gebruik van bovenstaande codes is een workaroud om tekortkomingen in Delta (analysefunctie) op te vangen. Door gebruik te maken van filters op de codes kunnen onderzoeken snel in beeld worden gebracht. Met deze codes is ook het idee van de *woordenwolk* ontstaan.

De woordenwolk is een verzameling van woorden/codes die in de titel van een onderzoek of melding wordt verwerkt. In de bijlage is de woordenwolk te vinden met daarin een beperkte set van veel gebruikte woorden om achteraf de onderzoeken te voorzien van een betere context. Na evaluatie van het gebruik van deze wolk zal deze functionaliteit opgenomen worden in de backlog van Delta om deze registratie te vereenvoudigen.

Het gebruik van een hele uitgebreide / gedetailleerde woordenwolk kent verschillende risico's t.w.:

- WOO en privacyaspecten van betrokkene. Herleidbaarheid tot betrokkenen;
- Dat er aanvullend nog meer (verdiepings)vragen zullen worden gesteld;
- Gebrek aan aansluiting op de "lijst met integriteitsschendingen". Dit is de lijst met schendingen op basis waarvan jaarlijks verslag wordt gedaan en gerapporteerd. Deze lijst is afgestemd op andere overheidsorganisaties.

De risico's overwegende, zal de woordenwolk alleen voor intern gebruik worden ingezet. De woordenwolk wordt gebruikt om meer context te geven aan snelle bevestigingen op het gebied van integriteitsonderzoeken. Deze dient niet het doel om externe partners dan wel media te informeren over normschendingen. Voor dit laatste blijft de registratie van de gedraging op de betrokken of verdachte leidend en dient men hierover ook als zodanig te rapporteren met deze gegevens.

2.7 Verplichte velden in Delta

In de werkgroep zijn de verplichte velden (zie bijlage) besproken. Daar zijn geen aanvullingen op aangebracht.

Naast de verplichte velden staat het eenheden vrij om extra informatie op te slaan. Voor verschillende voortgangsoverleggen met het OM, AZ en het bevoegd gezag is er een behoefte aan overzichten. Deze worden ook als sturingsinstrument gebruikt. Omdat Delta hier (nog) niet in voldoende mate voorziet worden er in de meeste eenheden afhankelijk van de behoefte schaduwlijsten bijgehouden. Om zicht te krijgen, zonder de ambitie te hebben om tot een landelijk uniform te komen, heeft de werkgroep besloten dat er bij alle eenheden opgehaald gaat worden welke overzichten er zijn om deze informatie behoefte te gaan ondersteunen met Delta.

Bijlagen

1. Besluit uniforme registratie Delta d.d. 27-12-2021
2. Besluit invoering triage d.d. 04-04-2022
3. Vertragers en versnellers doorlooptijden
4. Registratie Triage VIK
5. Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek
6. Verplichte velden in Delta
7. Woordenwolk

5.1.2 e Ingevuld door: Peildatum:	5.1.2 e 6-4-2022	5.1.2 e 6-4-2022	5.1.2 e 7-4-2022	5.1.2 e 14-4-2022	5.1.2 e 13-apr-22	5.1.2 e 3-5-2022	5.1.2 e 28-4-2022	
Wat is beeld vanuit de MEMO?	Er zijn verschillende vormen zoals storende opmerkingen/taalgebruik waardoor een collega zich gepast / gediscrimineerd of (seksueel) geïntimideerd voelt. - 11% (4% regelmatig) heeft te maken gehad met pesten - 3% (1% regelmatig) heeft te maken gehad met discriminatie - 5% (niet regelmatig) heeft te maken gehad met intimidatie Niemand heeft te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht Pesten en discriminatie is een gevoelskwestie. Dit is vaak het gevoel van de ontvanger, terwijl de zender hier niet van bewust hoeft te zijn. Intimidatie kan ook het gevoel zijn dat je krijgt bij benadering door collega, niet alleen door woordgebruik. Deze vormen van gedrag kan leiden tot (ernstige) gezondheidsklachten. Ons basisteam vindt het belangrijk om aan dit onderwerp regelmatig aandacht te besteden.	<i>Vanuit de MeMo wordt geen beeld geschetst. I.v.z. Grensoverschrijvend gedrag. Wel worden er doelstellingen geformuleerd, welke vermeld zijn bij de concrete acties.</i>	4% van de medewerkers in ons team werd de afgelopen 12 maanden regelmatig geconfronteerd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen door collega's en/of leidinggevenden. Bij grensoverschrijvend gedrag door collega's en/of leidinggevenden in de MeMo wordt aangegeven: "Het aantal Invulvers voor deze groep is te klein. Om privacy redenen worden de resultaten daarom niet getoond."	4% van de medewerkers die de MeMo ingevuld hebben heeft aangegeven dat ze in de afgelopen twaalf maanden te maken hebben gehad met pesten, maar ook zaken zoals racisme, seksisme of seksuele intimidatie.	3% van de medewerkers in ons team werd de afgelopen 12 maanden regelmatig geconfronteerd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen door collega's en/of leidinggevenden in het omgaan met elkaar. Er zijn verschillende vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen. Onder grensoverschrijdende omgangsvormen worden verstaan: pesten, lichamelijk geweld, discriminatie en (seksuele) intimidatie. Deze vormen van gedrag kunnen op den duur tot ernstige gezondheidsklachten leiden.	Grensoverschrijdende omgangsvormen hebben betrekking op gedrag door collega's en/of leidinggevenden in het omgaan met elkaar. Hierbij zijn verschillende vormen zoals pesten, intimidatie of bijvoorbeeld discriminatie te onderscheiden. In dit plan van aanpak hebben wij de focus gelegd op de toekomst van 15% van het team minimaal een enkele keer, regelmatig dan wel vaak te maken heeft gehad met pesten door collega's en/of leidinggevenden. Uiteraard zijn wij van mening dat elk geval van grensoverschrijvend gedrag er één teveel is.	Blijvend onder de aandacht brengen en houden t.b.v. van een groeiend besaf opdat medewerkers in een veilige werkomgeving kunnen functioneren. Het percentage van 2% lijkt niet veel, maar is wel een verduubeling met 100% met veel minder respondenten.	Team te klein om representatief iets te zeggen.
Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?	(1) Regelmatig d.w.z. 1 keer per drie maanden (data zie tijdsplan) gedurende een week dit na briefing ter discussie te stellen zodat we bewust worden dat bepaald woordgebruik / houding best kwetsend / intimiderend / discriminerend kan overkomen. (2) Vertrouwenspersonen uitlechten en rol bekend maken (3) Vertrouwenspersoon uitnodigen om hier meer uitleg over geven (4) Opnamen in R&O (2021)	Het e wil voor alle medewerkers een veilige plaats zijn. A) Hoewel het percentage medewerkers dat grensoverschrijvend gedrag ervaart gering is, kan er niet aan voorbij gegaan worden. Elke medewerker die dit ervaart is er een te veel. Het gaat niet om de intentie van de dader, maar om hoe de ontvanger het ervaart. Getracht dient te worden om het percentage dat te maken heeft met grensoverschrijvend gedrag tot nul te reduceren. Bij ongewenst gedrag in zijn algemeenheid wordt de veroorzakende medewerker aangesproken en gecorrigeerd. B) Medewerkers hebben een goed besef over hoe zij zich als voorbeeldig en betrokken politiebtenaar behoren te gedragen C) Medewerkers hebben een goed besef wat grensoverschrijvend gedrag tot gevolg kan hebben. En medewerkers weten waar zij terecht kunnen indien zij het slachtoffer zijn geworden van grensoverschrijvend gedrag. Het versterken van het herkennen van grensoverschrijvend gedragingen, waarbij de vertrouwenspersonen ingezet zal worden, is de start om dat besef te bevestigen of te versterken.	Veiligheid en vertrouwen als gespreksonderwerp in R&O gesprekken continueren.	Om de doelstelling te behalen zullen de vertrouwenspersonen hierin worden gepositioneerd voor het geven van voorlichting en aan te geven welke mogelijkheden er zijn voor medewerkers en leidinggevenden. Met het inzetten van de vertrouwenspersonen kan het sentiment op het team weergegeven, zodat hier indien nodig actie op ingezet kan worden.	Binnen de gebiedsgroepen (clusters) wordt onder leiding van de operationeel expert besproken dat grensoverschrijvend gedrag niet wordt getolereerd. Indien je daar mee te maken krijgt, moet ieder zich vrij voelen om dit bespreekbaar te maken en niet mee rond te blijven lopen. Voorbeelden van ongewenst gedrag worden bespreekbaar gemaakt in de contactmomenten, waaronder briefing en debriefing. Ongewenst gedrag wordt begrenst. Binnen de politie zijn er collega's werkzaam die weten dat zij geen deel uitmaken van een interne app groep, er zijn er collega's die er niet naar uit kijken omdat zij dat weekend diensten hebben met collega's die iedere keer de bekende grappen maken. Hoe zit het in ons team? Niet alleen voor burgers maar ook voor collega's moeten wij een politie voor iedereen willen zijn. Dat gaat niet vanzelf. Door samen met collega's na te denken over dit onderwerp willen we dit binnen de clusters een terugkerend thema laten zijn. Binnen het team is een ambassadeur verantwoordelijk voor dit thema en wij zullen haar vragen samen met de aanjaagers ons hier gevraagd en ongevraagd over te adviseren. De namen van de vertrouwenspersonen van politie e worden nogmaals nadrukkelijk onder de aandacht gebracht worden duidelijk vermeld op Agora.	(1) Contact leggen met VIK om te kijken welke middelen zij hebben om dit onderwerp bespreekbaar te maken op een interactieve manier. (2) Bij grensoverschrijvend gedrag dit vanuit de leiding direct bespreekbaar maken en aangeven wat niet gepast is en bespreken hoe dit in de toekomst voorkomen kan worden. (3) Teambreed wederom onder de aandacht brengen van de rol van de vertrouwenspersoon.	Blijvend signaleren en klimaat van vertrouwen scheppen opdat medewerkers zich durven uit te spreken.	Echte voorbeelden van grensoverschrijvend gedrag intern konden niet worden gegeven. Wat in de groepsessie duidelijk werd is dat humor en betrokkenheid voor veel collega's een goede manier is om spanning en stress af te remmen. In de besprekken is ook duidelijk dat het niet altijd maar wordt gehouden en dat er incidenteel misschien over grenzen van sommige collega's wordt gegaan. Binnen het werkvloer wordt besproken dat grensoverschrijvend gedrag niet wordt getolereerd. Indien je daar mee te maken krijgt, moet ieder zich vrij voelen om dit bespreekbaar te maken en niet er alleen mee te blijven rondlopen. Voorbeelden van ongewenst gedrag worden bespreekbaar gemaakt in de contactmomenten. De namen van de vertrouwenspersonen van politie e worden nogmaals nadrukkelijk onder de aandacht gebracht door middel van de Nieuwbrief en worden duidelijk vermeld op AGORA. Door alle leden van het team wordt actief interventie gepleegd na een melding of in bijzijn van een vorm van ongewenst gedrag. Binnen het werkvloer worden dilemma's bespreekbaar gemaakt en een eenduidige houding nader bepaald. Om dit te borgen wordt het onderwerp 'aanpak grensoverschrijvend gedrag' geagendeerd op het werkvloerleg. Een vertrouwenspersoon zal worden uitgenodigd in het werkvloerleg Door een consequente vorm van aandacht willen we bereiken dat grensoverschrijvend gedrag wordt tegengegaan en het als vanzelfsprekend wordt beschouwd dat je er voor die dan ook op wordt aangesproken en er zelfs een maatregel kan volgen.
Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?							Politie voor Iedereen is niet specifiek / afzonderlijk benoemd in het teamplan ZSM. Medewerkerparticipatie op grond van de Medewerkermonitor is wel nadrukkelijk beschreven. Onderdeel hiervan is dat grensoverschrijvend gedrag niet wordt toegestaan op ons team. Team ZSM betreft een team waar iedereen welkom is zonder aanzien des persoons.	
In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?	Er is een groot urgentiebesef in het team. Dit wordt door de teamchef sterk uitgedragen.	Wisselend. In week 15 is er een koffietafel gesprek geweest. Men heeft het er wel over waarbij medewerkers zich er wel in herkennen, ook in het MT is hier aandacht voor. Wel is aangegeven dat men recent geen ervaringen heeft die betrekking hebben op PVI, wel vanuit het iets verdere verleden.	De urgentie wordt zeker gevoeld in het team. Er is veel aandacht geweest n.a.v. e binnen het team. Medewerkers zitten echter nog wel vaak in de 'luisterstand'.	Er is sprake van een groot urgentiebesef in het team. Tijdens MT-vergaderingen, en clusterbriefingen is dit onderwerp uitgebreid besproken. Vooral de verontwaardiging over e werd zichtbaar geuit. De bewustwording is zeker in gang gezet.	Het team is zich zeker bewust van de impact die grensoverschrijvend gedrag kan hebben. Je ziet hierin de nodige 'voorzichtigheid'.	Doen mee aan de pilot PVI. Onvoldoende. Gebaseerd over gesprekken die bv gevoerd zijn over e e .	Bij de teamchef en de OSC is een hoge mate van urgentie. Zij merken dat het onderwerp binnen het team minder speelt. Uit de MEMO 2020 kwam naar voren dat de respons ongeveer 50% was. 37% van de respondenten kam uit de groep e . Van de 50% totale respons gaf 2% aan daar wel eens mee te maken hebben gehad. Dat is 1% meer dan bij de voorgaande MEMO. De teamchef en de OS willen het onderwerp beter op de agenda zetten. Dat komt ook naar voren in het Plan van Aanpak MEMO. De specifieke doelstelling is: Wij gaan binnen de werkvloerleggen, die onder de prioriteit 4 zijn benoemd, blijvend aandacht aan dit onderwerp besteden en bespreekbaar maken. De kleinschaligheid van de vaste groepen werkt mogelijk positief om openheid en veiligheidsgevoel te creëren. Hert periodiek uitnodigen van een vertrouwenspersoon ligt in de rede en zullen gezamenlijke gedragsregels worden afgesproken.	Door diverse voorbeelden in de samenleving wordt deze urgentie gezien en besproken. Vai gheid op het team is een belangrijk onderwerp.
In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?	De uitkomsten van de MEMO zijn in een infographic vastgelegd, waaronder ook 'grensoverschrijvend gedrag'. Deze infographic is voor iedereen zichtbaar opgehangen en uitgereikt. Op alle onderdelen van de infographic wordt door de klankbordgroep/MT/team aandacht besteed.	Vanuit het perspectief van de TC wordt hier aandacht aan gegeven en wordt onderwerp is. Recentelijk zijn er twee nieuwe vrouwelijke OE's toegevoegd aan het MT wat helpt bij het bespreken van het onderwerp (is nu beter in balans).	n.v.t.	n.v.t.	De MEMO is doorgeakkerd met de leden van de klankbordgroep. Tijdens de teamdag zal de TC dit thema ook zeker nog aanstippen, maar er is bewust gekozen voor organisatie van deze dag door de klankbordgroep.	Doen mee aan de pilot politie voor iedereen. Plannen zijn uitgevoerd maar of het het gewenste effect heeft is wel de vraag. De vraag is of het wel echt op tafel komt. Blijft dus constant een punt aandacht.	Zeer recent is de cyclus van werkvloerleg ingang gezet. Dat bleek een waarbarstig iets. Vooral in het deel e acht men werkvloerleg niet zo zinvol. Daar hebben de teamchef en OSC een verplichting van gemaakt en ook zeer uitvoerig uitgelegd waarom werkvloerleg in velerlei opzichten belangrijk is en ook aangegeven dat het onderwerp grensoverschrijvend gedrag een vast onderdeel van het teamplan is.	Omdat het werkvloerleg nog maar sinds kort aan de orde is, kan men daarr nu nog niets over zeggen. Over actuele zaken wordt soms wel spontaan besproken.
Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijvend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?	Binnen het MT en de briefing is gesproken over het fenomeen van e . In de teambindingsdag van 5 april j. heeft het thema Ik-Wij-Zij. Samenwerken centraal gestaan. Hierbij is tijdens diverse workshops aandacht besteed aan PVI, veilige teams etc. Daarnaast heeft de teamchef zelf diverse signalen opgevangen en is hierover persoonlijk in gesprek gegaan met de collega's. Hij werkt hierbij vanuit 'gevoel' en niet vanuit een 'plan van aanpak'. En dit werpt z'n vruchten af.	e Wanneer zich namelijk ongewenst gedrag is binnen de groep, dan wordt dit besproken. Individuele casuïstiek wordt bespreekbaar gemaakt, zowel op de werkvloer als binnen het MT.	Het heeft de maximale aandacht: op de werkvloer, briefing, mailtjes, clusterdagen, R&O-gesprekken wordt het thema - PVI - besproken. Ook binnen het MT staat het thema steeds op de agenda.	Het heeft de aandacht op de werkvloer. Ook is thema binnen de R&O-gesprekken ingebed.	Het heeft de aandacht op de werkvloer. Door de TC is ook gevraagd naar de af/aanwezigheid van approppen. Medewerkers geven aan dat dit niet het geval is. Het thema wordt ook tijdens de R&O-gesprekken meegenomen. Het MT gaat een afspraak maken voor bezichtiging/training bij het Anne Frank Huis.	Een voorbeeld is het gesprek over e . Voormalig TC Westerkwartier zit bij het Anne Frank huis politieteam en daar heeft de TC wel over verteld. Ook tijdens R&O wordt er bij stil gestaan.	Omdat het werkvloerleg nog maar sinds kort aan de orde is, kan men daarr nu nog niets over zeggen. Over actuele zaken wordt soms wel spontaan besproken.	Actualiteit op dit onderwerp is altijd input voor een gesprek
Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijvend gedrag gemeld kan worden/wordt?	Door het benaderbaar zijn van de leidinggevenden, vertrouwenspersoon. Open staan voor signalen. Bindingsdag en clusterdagen. Voorbeeldgedrag door leidinggevenden. De teamchef heeft regelmatig een gesprek met de centrale vertrouwenspersoon ter advisering op dit thema.	Zowel in het MT als op de werkvloer wordt het onderwerp met regelmatig bespreekbaar gemaakt.	Door het onderwerp regelmatig met de medewerkers te bespreken, zowel tijdens R&O-gesprekken als tijdens informele momenten op de werkvloer, koffietafel.	Door bespreking van het onderwerp en het opstaan van de leidinggevenden voor gesprekken over dit thema. Men kan niet alleen bij de eigen OE terecht, maar als dat prettiger voelt ook bij een collega OE. Er komen geen klachten binnen.	Door dit kenbaar te maken. Er zijn geen signalen over onveiligheid binnen het team. Wordt wel naar gevraagd. De alertheid is er wel.	Bij elke LG kan men zijn/haar verhaal kwijt. Het is wel de vraag of men zich hier vrij genoeg voor voelt. In principe kan het bij elke LG.	In principe is afgesproken dat meldingen bij de direct leidinggevende wordt gedaan. Als vangnet dienen de teamchef en OSC. Ook is men op de hoogte van de vertrouwenspersoon binnen de eenheid e .	Binnen de R&O gesprekken wordt hier open over gesproken. Met de medewerker wordt besproken of grensoverschrijvend gedrag wordt gezien en gehoord en hoe de medewerker hierop reageert. Iedere medewerker geeft hierbij aan eerst zelf aan te spreken voordat er gekozen wordt voor een melding bij de leidinggevende.

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Bij onboarding van nieuwe medewerkers, wordt een document met normen en waarden uitgereikt. Er wordt tevens een buddy aan de nieuwe medewerker gekoppeld zodat de nieuwe medewerker bekend raakt met de manier waarop het BT een veilige werkomgeving wil bieden. Dit wordt ook besproken tijdens R&O-gesprekken en andere minder formele momenten (koffietafel, tijdens het meelopen van diensten door

Men zou het moeten weten maar er wordt niet structureel op gewezen. Er wordt verondersteld dat men het weet.

Zij worden geïnformeerd door de leidinggevenden tijdens persoonlijke (in)formele gesprekken.

De medewerkers zijn/worden hierover geïnformeerd door de leidinggevenden.

Dit is bij de medewerkers bekend; zij zijn hierover geïnformeerd, zowel informeel als tijdens bijvoorbeeld clusterdagen. Zij kunnen terecht bij de leidinggevenden en/of vertrouwenspersonen. Bij de teamdag van 1 juni jl. is dit item ook nog onderwerp van gesprek geweest.

Er is geen protocol. Het gesprek wordt wel gevoerd.

Zij weten wel wat ze zouden moeten doen, maar het gevoel van veiligheid om het erover te hebben is vermoedelijk niet voldoende aanwezig. Hier gaan ze hard aan werken.

Als een medewerker zelf wordt geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag zijn er een aantal mogelijkheden om hiermee om te gaan: zelf aanspreken; bespreken met mede teamgenoot, Melding bij leidinggevende en vertrouwenspersoon of melding bij bedrijfsmaatschappelijk werk.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

De teamchef ervaart voldoende ondersteuning vanuit de diverse adviseurs (HRM, VGW, Pvi, Vertrouwenspersoon).

5.1.2.e is onder andere onlangs langsgeweest. Zij heeft ook handreikingen gedaan. Deze moeten nog wel worden uitgewerkt.

Wellicht belangstelling voor de teamscan Pvi.5.1

Presentatie gehad van 5 over de teamscan. Hiervoor is op dit moment geen interesse.

TC en OE's zijn bekend met de instrumenten en/of weten waar ze terecht kunnen voor verdere informatie/ondersteuning.

Het is de vraag in hoeverre een protocol nodig is of dat het streven moet zijn om zonder protocol te kunnen werken omdat het normaal is dat het benoemd wordt dan wel besproken wordt.

Kennis van medewerkers zelf zal aanwezig moeten zijn en wordt gestimuleerd door het delen van actuele artikelen m.b.t. dit onderwerp.

Ze denken nog niet voldoende. Daarom vinden ze het werkoverleg zo belangrijk en willen ze ook direct leidinggevenden meer bewust maken. Ze willen dan ook dat de vertrouwenspersoon in het werkoverleg wordt uitgenodigd. Binnen het Sturingsoverleg zal dit onderwerp ook nadrukkelijker aanbod komen. Het moet geen "vinkje" worden, maar daadwerkelijke

Het open gesprek tijdens de R&O en het werkoverleg heeft iedereen in ieder geval bewust gemaakt.

Door het invullen van deze vragen is er een mooi gesprek ontstaan over PVI, dat is absoluut een mooie bijvangst waardoor het onderwerp ook nog meer besproken zal worden in de toekomst.

Korte momenten om het bespreekbaar te maken. Koffietafel gesprekken.

Begrip wel veel beter. Andere tijden. Bewust van wat je wel of niet kan zoeken. Concreet feit is makkelijker dan het fenomeen. Hetgeen wat we niet weten is moeilijk om naar voren te krijgen.

5.1.2.e

Het laatste werkoverleg is gevoerd n het bijzijn van een collega BMW. Veilige werkomgeving was hierbij één van de thema's.

5.1.2.e

Ingevuld door:
Peildatum:

Wat is beeld vanuit de MEMO?

5.1.2.e

5.1.2.e
26-4-2022

10% van de respondenten geeft aan 'een enkele keer' te maken hebben gehad met intimidatie door collega's of leidinggevenden. 8% geeft aan 'een enkele keer' te maken te hebben gehad met discriminatie en 2% zegt dit 'regelmatig' te ervaren. 2% geeft aan 'een enkele keer' te maken te hebben gehad met ongewenste seksuele aandacht door collega's of leidinggevenden. Tot slot geeft 8% aan 'een enkele keer' te maken te hebben gehad met pesten door collega's of leidinggevenden en 3% dat dit 'regelmatig' voorvalt.

5.1.2.e

5.1.2.e
14-4-2022

5% van de medewerkers geeft aan een enkele keer gepest te worden door collega's en/of leidinggevenden en 5% van de medewerkers geeft aan dat dit regelmatig gebeurt. Daarnaast geeft 1% van de medewerkers aan regelmatig te maken heeft gehad met ongewenste seksuele aandacht en 1% van de medewerkers geeft aan vaak te worden gediscrimineerd. Hier staat tegenover dat het team 5.1.2.e juist hoog scoort op 'jezelf kunnen zijn' en op 'relatie met collega's'.

Doelstelling

Basisteam 5.1.2.e heeft als doelstelling dat het team een veilige werkplek voor iedere medewerker biedt, waarin iedere collega zichzelf kan zijn. Indien een medewerker zich toch onveilig voelt, willen wij dat iedere medewerker weet welke route bewandeld kan worden om ondersteuning te vinden en dat leidinggevenden -zonder drempels- goed benaderbaar zijn.

Het veiligheidsgevoel en het ervaren van grensoverschrijdend gedrag is subjectief, dit maakt dat het lastig meetbaar is. Een Medewerkersmonitor is gezien de anonimiteit een goed meetinstrument. Wij verwachten dat juist de mensen die tegen dingen aanlopen in het werk, deze monitor invullen en dat de uitkomsten op het gebied van grensoverschrijdend gedrag een representatief beeld weergeven.

5.1.2.e

5.1.2.e
9-5-2022

Helaas zien we in de medewerkersmonitor nog steeds staan dat 16% van de medewerkers een enkele keer te maken heeft gehad met pesten door collega's en/of leidinggevenden. Daarnaast heeft 15% van de medewerkers een enkele keer met intimidatie door collega's en/of leidinggevenden te maken gehad. 4% van de medewerkers heeft zich een enkele keer gediscrimineerd gevoeld en 3% heeft te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht van collega's en/of leidinggevenden. 1% van de medewerkers is regelmatig gepest, heeft te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht, werd gediscrimineerd, heeft te maken gehad met intimidatie en lichamelijk geweld door collega's en of leidinggevenden.

5.1.2.e

5.1.2.e
21-4-2022

3% van de medewerkers in het team werd de afgelopen 12 maanden regelmatig geconfronteerd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen door collega's en/of leidinggevenden. Bij collega's kun je denken aan collega's binnen of buiten het team of bijvoorbeeld aan studenten. De organisatie vindt het erg belangrijk om grensoverschrijdende omgangsvormen te voorkomen. Om grensoverschrijdende omgangsvormen te stoppen, is het erg belangrijk dat dit gedrag bespreekbaar wordt gemaakt. Ten tijde van de O-meting (2017) werd 0% van de medewerkers in het team regelmatig geconfronteerd met een of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen door collega's en/of leidinggevenden, in deze meting is dat 3%.

5.1.2.e

Uit de resultaten van het team valt op te maken dat collega's te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag in de zin van pesten en discriminatie. Dit onderwerp en bijbehorende 9 % is in relatie te brengen met het beschrevene onder prioriteit 3 en is terug te herleiden tot 1 persoon. Dit gebeuren is herkend en erkend en is besproken met de persoon zelf en met de groep. Daarmee is dit onderwerp geenszins van tafel. Grensoverschrijdend gedrag is een thema van alle dag en verdient ook permanente aandacht en actie.

Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?

Wij willen een veilige werkomgeving creëren, waarin het mogelijk is om je grenzen aan te geven. Grensoverschrijdend gedrag kan voor iedereen iets anders betekenen, waardoor iemand soms niet door kan hebben dat hij een ander bijvoorbeeld kwetst of beledigt. Door het creëren van een veilige werkomgeving, moet het voor iedereen mogelijk zijn zijn/haar grenzen aan te geven en het gesprek hier over aan te gaan. Wij gaan in gesprek met collega's over wat zij verstaan over grensoverschrijdend gedrag. Daarbij willen gebruik maken van een vertrouwenspersoon om dit gesprek te leiden. Hieruit volgen actiepunten om te komen tot de doelstelling. We denken hierbij ook aan collega's die juist het afgelopen jaar betrokken zijn geweest bij een dergelijke casus in ons team. Om hieruit een functionele lering te trekken, gericht op versteviging van onze basis hierin. In R&O gesprekken komt dit onderwerp terug. Het is een onderwerp in het R&O gesprek en een aantal keren per jaar wordt het in het clusteroverleg besproken. Begin 2021 willen we in gesprek met vertrouwenswerk om te kijken hoe we dit onderwerp op de kaart kunnen zetten.

- In ons team hebben wij drie vertrouwenspersonen. Meerdere keren per jaar zullen deze vertrouwenspersonen hun werkzaamheden en mogelijkheden uitleggen bij de briefing. Als er weer clusteroverleggen gaan plaatsvinden, zal ook een vertrouwenspersoon aansluiten bij dit overleg om de zichtbaarheid en benaderbaarheid te vergroten.

- De Teamchef zal jaarlijks een aantal sessies voeren met de vertrouwenspersonen, waarin niet ingegaan wordt op specifieke casussen maar waarin een beeld wordt geschetst van hetgeen zich afspeelt binnen het basisteam.

- 5.1.2.e de portefeuille 'Politie Voor Iedereen' 5.1.2.e Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het beleid een zo veilig mogelijke werkplek te bieden aan een ieder.

- In aansluiting op de projectgroep Politie Voor Iedereen heeft ons team tevens een aantal deelnemers aan het Netwerk Divers Vakmanschap. De aangesloten medewerkers profileren zich binnen ons team en besteden aandacht aan diversiteit en inclusiviteit.

Het bespreekbaar maken van/omgang met grensoverschrijdend gedrag en het verminderen/stoppen van dit gedrag. Daarnaast ook het aanspreken van elkaar. Collega's uiten zich als zij te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag; Grensoverschrijdend gedrag wordt in zijn algemeenheid bespreekbaar gemaakt; Medewerkers zijn zich bewust van hun eigen gedrag en de gevolgen die dit voor een ander kan hebben. Evaluatie van de agendering tijdens werkoverleggen en sturingsoverleggen vindt na de zomervakantie (medio september 2021) plaats. Daarbij wordt gekeken welke vervolgacties nodig zijn op basis van bevindingen. Halfjaarlijks onderwerp op de agenda van het sturingsoverleg plaatsen, met daarin het verzoek dit onderwerp te bespreken bij de cluster overleggen.

Ten aanzien van dit punt is er direct in de terugkoppeling aandacht gevraagd. Het heeft niet geleid tot signalen of concrete voorbeelden van problemen op dit gebied. Het kan ook zo zijn dat medewerkers hier ervaring mee hebben op het moment dat zij te werk waren gesteld in tijdelijkheid op een andere afdeling. Desondanks zal het MT van de 5.1.2.e extra alert zijn op signalen.

In individuele gesprekken, maar ook in werkoverleggen wordt gestimuleerd om grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken. De medewerker wordt hierbij actief betrokken. In het team is er een programma, 'politie voor iedereen' waarin we werken aan veilige teams, en veiligheid voor de medewerker. In dit programma is belangrijk dat we de menselijke maat op het gebied van aandacht en participatie terugbrengen in de teams.

Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

Urgentiebesef is hoog. Onlangs is er met Liesbeth Huyzer, 5.1.2.e uitgebreid gesproken over dit thema. Knelpunten: er zijn diverse mooie producten gemaakt die nog verder uitgerold moeten worden, maar door gebrek aan capaciteit wordt hier niet aan toegekomen. Bijvoorbeeld geen clusterdagen meer, waar dit thema aan de orde kan komen. ITijdens MT-2-daagse besproken.

Urgentiebesef is hoog

Urgentiebesef is aanwezig. In het MT is de afgelopen tijd regelmatig met elkaar gesproken over het thema. Ook zijn binnen de clusters enkele gesprekken geweest inmiddels. Dit zijn prettige gesprekken. Al wordt er ook nog wel eens grappen over gemaakt op de werkvloer.

Naar aanleiding van de Metoo affaires in de media eind 2021, werd het team alert gemaakt op de belangrijkheid van het onderwerp. Door deze aandacht is merkbaar een drempel verlaagd en kwamen verschillende (lichte) ervaringen toch wel los. Die verhalen hebben het urgentiebesef verhoogd en dichterbij de mensen gebracht. De verantwoordelijkheid werd vervolgens sterker gevoeld en gedeeld.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

De acties vanuit de MEMO worden uitgevoerd

Binnen het MT is afgesproken dat zomet stellingen gaan werken. Dit wordt goed uitgewerkt, zodat ze daar zsm mee kunnen starten. Verder zie hierboven. Ook in de R&O's wordt het thema 1 op 1 besproken.

Behalve alertheid op het onderwerp door de MT leden, waren geen concrete acties vastgelegd.

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Nieuw format t.b.v. de R&O gesprekken. Project Appnormaal: respectvol met elkaar omgaan en professioneel gebruik dienst-gsm. Scan Veilige teams. 2 aanjagers op het thema. Zie verder evaluatierapport PVI van het District 5.1.2 e (5.1.2.e). Samenwerking met de RUG. Student doet onderzoek naar samenleving en politie 5.1.2 e Strak sturen op wat er wel/niet wordt geaccepteerd.

De actualiteiten worden ook aangehaald in de gesprekken

Ja, actualiteiten zijn een mooi en realistisch aanknopingspunt om het gesprek te voeren.

Er zijn op elke locatie door leidinggevend gesprekken gevoerd bij de koffie. Goede gesprekken en bewust georganiseerd. De uitkomsten zijn besproken in het managementteam. Aan de hand daarvan is besloten eerst in te zetten op de borging van mentale gezondheid van de medewerkers. Want, om te komen tot een gezond team waar een open en veilige cultuur is, zijn mentaal fitte medewerkers nodig. Ze zien dat het team hierin al best sterk is en ze willen dat vooral zo houden en waar mogelijk juist verder versterken. Besproken met de eenheidspsycholoog en daarom gestart met preventieve MCU's voor het hele team. Daarmee verwachten ze een veilig en inclusief team te stimuleren en verder te borgen. Eventuele incidenten of onbalans komt zo tijdig eerder aan het licht of kan zelfs voorkomen worden. Ze hebben vertrouwen in het positieve effect hiervan.

Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?

Laagdrempelig en medewerkers serieus nemen is het uitgangspunt.

Er zijn binnen het team vertrouwenspersonen waar collega's zich kunnen melden

Het is bekend dat er vertrouwenspersonen zijn. Verder willen ze door het gesprek in de R&O er voor zorgen dat collega's weten dat ze bij de OE's terecht kunnen.

Deels zie vorig antwoord. Ze stimuleren een zelforganiserende cultuur hierin door middel van verbindend leiderschap en politie voor iedereen. Kort gezegd, ze hebben aandacht voor de mensen en praten actief met elkaar. Dit kan goed door het relatieve kleine team en minder 24/7 dynamiek dan v.b. in basisteams. Ze zien de collega's vaak en maken ze dagelijks mee, direct op de werkvloer waar de leiding zelf bij zitten te werken. (belangrijke factoren; oprechte aandacht en verbinding. Dit maken ze waar).

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Dit is bij de medewerker bekend.

Medewerkers weten dat ze terecht kunnen bij de vertrouwenspersonen, OE's en de teamchefs.

Daar kan de teamchef niet met zekerheid een antwoord op geven.

Ze hebben dit eerst gecommuniceerd in de nieuwsbrief. Door recente voorbeelden verschilt daarin het beeld wel. Na het uitrollen van de MCU's willen ze daarom een volgende stap nemen en dat is vertrouwenspersonen naar voren brengen of uitnodigen

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Er is voldoende kennis aanwezig in het team. Er is voldoende kennis en weet ook waar dit te
Samenwerking met 5.1.2.e in het halen
District 5.1.2.e Aanjagers in ieder team.

Om een gesprek te voeren wel.
Voor diepere
gespreksbegeleiding niet.
Daarnaast heeft iedere
medewerker en leidinggevende
zijn/haar eigen achtergrond en
referentiekader. En niemand heeft
het kompas op dezelfde manier
afgesteld. Het gaat er om dat er in
gesprek begrip en reflectie
teweeg gebracht wordt.

Er is voldoende kennis en tools
voor dit moment. Ze vinden het
wel zeer welkom als
ambassadeurs, projectleiders of
vertrouwenspersonen pro actief
zich (blijven) melden bij ons.
Zodat ze uitgedaagd blijven op
het onderwerp en om objectief te
blijven, vreemde ogen helpen
daarbij.

Signalen

<p>5.1.2.e</p> <p>Ingevuld door: Peildatum:</p> <p>Wat is beeld vanuit de MEMO?</p>	<p>5.1.2.e</p>	<p>5.1.2.e</p> <p>Grensoverschrijdende omgangsvormen hebben betrekking op gedrag door collega's en/of leidinggevenden in het omgaan met elkaar. Er zijn verschillende vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen. Onder grensoverschrijdende omgangsvormen worden verstaan: pesten, lichamelijk geweld, discriminatie en (seksuele) intimidatie. Deze vormen van gedrag kunnen op den duur tot ernstige gezondheidsklachten leiden. Opgeteld heeft 13% van de respondenten te maken gehad met pesten door collega's en/of leidinggevenden en 15% met intimidatie door collega's en/of leidinggevenden.</p>	<p>5.1.2.e</p> <p>Weten wij wanneer een van onze collega's grensoverschrijdend gedrag ervaart? En wat die collega als grensoverschrijdend ervaart? Is het voor de collega veilig om melding te maken van het gedrag? Volgens de MeMo heeft 14% van onze teamleden (dit betekent 11 collega's) het afgelopen jaar te maken gehad met grensoverschrijdende omgangsvormen. In het plan van aanpak 2017 zijn actiepunten opgenomen zoals elkaar aanspreken feedback geven, signaleren en communiceren. Het verminderen of stoppen van grensoverschrijdende omgangsvormen heeft te maken met veiligheidsgevoel in het team, elkaar en jezelf kennen en respecteren (niet alleen uitgaan van hoe jij dingen ervaart en bedoelt, maar vaker hoe een ander iets ervaart).</p>	<p>5.1.2.e</p> <p>Uit de uitkomst van de MEMO blijkt dat er binnen het basisteam sprake is van pesten, ongewenst seksuele aandacht, discriminatie en intimidatie. Er is geen sprake van lichamelijke geweld.</p>	<p>5.1.2.e</p> <p>4% van de medewerkers in het team werd de afgelopen 12 maanden regelmatig geconfronteerd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen door collega's en / of leidinggevenden.</p>	<p>5.1.2.e</p>	<p>5.1.2.e</p>	<p>5.1.2.e</p>	<p>5.1.2.e</p>
<p>Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?</p>	<p>In het team is dit onderwerp volop onder de aandacht gebracht. Het is gemaild, we hebben het met nagenoeg iedereen in het team besproken. We hebben met alle stromingen binnen het team (CT, I&S, blauw, enz) groepsgewijs gesproken, we hebben in gemêleerde gezelschappen koffiemomenten belegd waarin we dit onderwerp hebben besproken. We hebben afzonderlijke momenten belegd waarop mensen individueel en zonder dat andere collega's dat wisten een afspraak konden maken om over dit onderwerp te praten. Binnen de teamleiding (iedereen vanaf schaal 9) wordt dit onderwerp periodiek besproken. Steeds weer vanuit een andere invalshoek.</p>	<p>(1)Het bespreken van grensoverschrijdende omgangsvormen moet een vast onderdeel zijn of worden van de personeels- of R&O-gesprekken. We geven de collega's die p-zorg hebben handvatten mee om dit gesprek aan te gaan. (2) Na inventarisatie van de mogelijkheden gaan we op het team een aantal workshops aanbieden over grensoverschrijdende omgangsvormen, agressie en geweld. Deze kunnen op verzoek toegespitst worden op de specifieke wensen en behoeften van het team. Na de eerste ronden R&O gesprekken verwachten we een beter inzicht te hebben in deze behoeften en bepalen we wat we aanbieden. Deelname aan workshops vindt plaats op vrijwillige basis. (3) Gedurende 2021 maken we collega's attent op het werk en de mogelijkheden van vertrouwenspersonen. Met een kleinschalige bekendheidscampagne proberen we de weg naar de vertrouwenspersoon laagdrempeliger te maken.</p>	<p>Thema-onderwerp in werkoverleg met eigen P-groep begeleid door teamcoach</p>	<p>Binnen het team gaan we aan de slag met het creëren van een veilige werkomgeving. Een omgeving waarbinnen in een vaste groep structureel werkoverleg plaats gaat vinden en waarbij grensoverschrijdend gedrag als onderwerp besproken gaat worden. Samen met de medewerkers en vertrouwenspersoon gaan we aan de slag om dit onderwerp binnen het werkoverleg bespreekbaar te maken.</p>	<p>1. Dit thema vraagt om begrenzing door formele leiders in de gevallen dat we ze constateren. Dus we zullen het lastige gesprek moeten durven voeren. Het vraagt om voorbeeld gedrag van leidinggevenden. Als leidinggevenden zullen we in dergelijke gevallen ook altijd moeten denken in de richting vertrouwenswerk/belangenbehartiging, kortom medewerkers erop attenderen. Als sturingsteam borgen we dit binnen onze sturings overleggen. 2. Het thema zal structureel terug moeten komen in de R&O gesprekken van medewerkers. Zodat zij zich hopelijk vrij genoeg voelen om te delen wat hen bezig houdt, ook op dit gebied. 3. Door middel van onze kletsplot willen we dit thema terug laten komen tijdens HET GOEDE GESPREK (zie prioriteit 3, actie 3) 4. Tijdens onze werkoverleggen ruimen we ruimte in voor de komst van medewerkers die aangesloten zijn bij vertrouwenswerk. Om medewerkers uit ons team bekend(er) te laten worden met vertrouwenswerk en met het thema grensoverschrijdend gedrag. In 2020 hadden we de bijeenkomsten gepland, echter corona gooide roet in het eten. In 2021 gaan we ze wederom agenderen. 5. Verder hadden we tot eind 2020 1 vertrouwenspersoon in ons team, 5.1.2.e. We streven er naar in 2021 een nieuwe vertrouwenspersoon in ons team actief te krijgen.</p>				
<p>Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?</p>	<p>Afspraak met Politie voor Iedereen is dat we dit onderwerp bespreken en dat we door hun verschaft materiaal behandelen in de groepen. Bovendien benaderen we 5.1.2.e af en toe met verzoek om ondersteuning.</p>				<p>Deze hebben wij terug laten komen in de MEMO. Zaken als doorstroming, nieuw leiderschap, doorontwikkeling van de R&O zijn in onze optiek noodzakelijk zijn om het doel te bereiken.</p>				
<p>In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?</p>	<p>De urgentie wordt voornamelijk gevoeld bij de teamchefs en de OS/C</p>	<p>Niet altijd en overal hetzelfde</p>	<p>Voldoende, immers betreft 1 van de geprioriteerde thema's uit de (Me)deurwerkers(Mo)nitior...het onderwerp staat op verschillende overleggen en tijdens de R&O geagendeerd.</p>	<p>De urgentie in het team wordt gevoeld om zaken t.a.v. grensoverschrijdend gedrag op te pakken en bespreekbaar te maken.</p>	<p>Er zit in BT Sneek weinig urgentie op het thema. Eerlijk gezegd hebben we zoveel op ons bordje liggen dat we moeten kiezen in wat wel en wat niet te doen. Aangezien het onderwerp vanuit de MEMO niet geprioriteerd is vanwege een lage score hebben we de beslissing genomen op een later moment ernaar te kijken.</p>	<p>Die is er wel, en bij iedereen op zijn of haar eigen manier. We proberen te doseren en op de juiste momenten het accent te leggen.</p>	<p>Weinig urgentie gevoeld.</p>		
<p>In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?</p>	<p>We hebben de voorgenomen acties uitgevoerd. Tijdens deze acties zijn nieuwe ideeën naar voren gekomen die nieuwe acties inhouden. Sommige daarvan zijn uitgevoerd, andere moeten nog worden uitgevoerd.</p>	<p>Worden uitgevoerd – in R&O ST leden besproken. Of het ook al besproken wordt met de medewerkers, daar hopen we inzicht in te krijgen.</p>	<p>Nav uitvraag dd 20-02-2022 door 5.1.2.e is er door 5.1.2.e een notitie samengesteld over grensoverschrijdend gedrag. Hierin staat een actielijst benoemd voorkomend uit het plan van aanpak Memo.</p>	<p>Er is een aanvang gemaakt met de vastgelegde acties. Er zijn 'vaste' personeelsgroepen gevormd, die de basis vormen om met elkaar en de OE leiding en sturing in gesprek te gaan. Vanuit de TC, OE's en OS' en bevorderen we een veilige werkomgeving en hebben we aandacht voor het aanspreken op ongewenst gedrag.</p>	<p>Er zijn vanuit de MEMO geen acties vastgesteld.</p>	<p>MEMO: punten 1, 2, 4 en 5 goed vastgepakt en/of afgerond MEMO: punt 3 geen invulling gekregen</p>	<p>Alle vastgelegde acties uit het teamplan zijn uitgevoerd.</p>		

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

5.1.2 e
[Redacted text]

Werkgroep die met voorstellen is gekomen, o.a. gesprekken, bakkie met de teamleiding, teambijeenkomst, etc.

Ja, initiatieven zijn opgepakt. Zie bijlage 5.1.2.e
[Redacted text]

Er zijn diverse gesprekken gevoerd over grensoverschrijdend gedrag i.r.t. de actualiteiten. 5.1.2.e
[Redacted text]

We bekijken nu de mogelijkheid om een onderzoek in het BT in te stellen naar aard en omvang van het onderwerp. Dit onderzoek komt uit de hoek van een HRM opleiding.

5.1.2.e
[Redacted text] Hier blijven we dus niet bij weg en zoeken we naar de transparante weg van onderzoek doen. Het meenemen van het team doen we oppervlakkig en met respect voor de desbetreffende collega. Als MT zitten we met elkaar in een ontwikkeltraject. Daarover zijn we heel open naar het team. Dat gaat over elkaar vinden in elkaar verschillen, in gesprek blijven met elkaar. Tijdens onze teamdag in oktober 2022 gaan we met alle medewerkers een workshop doen o.l.v. vertrouwenspersonen - ik zie een positieve beweging wanneer het gaat over het aanspreken van medewerkers op hun gedrag. Daar begrenzen we als MT krachtiger in. En ik vind dat we als MT steeds vaker

nee

Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?

In de R&O gesprekken is dit een van de te bespreken onderwerpen. Men is op de hoogte gebracht van de manier van werken van vertrouwenspersonen. Als teamleiding hebben we over dit onderwerp onze visie heel duidelijk gemaakt. Onder andere met de geestelijk verzorger willen we hier aandacht aan besteden. Voor het melden van grensoverschrijdend gedrag blijkt er een hoge drempel te zijn.

Niet actief, maar wel de oproep om dit te doen.

Door het goede gesprek te voeren, laagdrempeligheid betrachten, onderwerp van gesprek laten zijn tijdens werkoverleggen, R&O cyclus en tijdens de koffie momenten. Daarnaast verzorgd de teamcoach voorlichting(en) over de mogelijkheden om melding te maken...Overigens draagt de TC uit binnen zijn MT(+)... 'waar je aan voorbij loopt, daar ben je het mee eens'. Oftewel in voorkomende gevallen direct ingrijpen!

Door goed contact tussen de OE's leiding en de medewerkers en door als team(leiding) uit te dragen dat we een veilige werkomgeving bevorderen en dat we elkaar aanspreken op ongewenst gedrag. Samen het goede voorbeeld geven door openheid en veiligheid te creëren.

De actualiteit speelt geen rol in onze overwegingen. Als je alle actualiteit zou moeten betrekken op je eigen BT heb je er een dagtaak bij. Maatschappelijke thematiek onderkennen we, er hijgerig achteraan lopen is wat anders
Er zijn binnen de politieorganisatie voldoende mogelijkheden om grensoverschrijdend gedrag te melden. Als leiding maken we zaken bespreekbaar en moedigen mensen aan regie te nemen.

We hebben sinds 2021 weer een vertrouwenspersoon in ons team Als MT hebben we een waardevolle sessie gehad met vertrouwenswerk en hebben we het actief over onze rol op dit onderwerp We voeren er bij tijd en wijle het actieve gesprek over in de clusters. Onlangs adv het eenheidsbrede filmpje. Maar ook Oe's L&S pakken daar zelf het moment voor adv actuele situaties die spelen in het team. Als teamchef kies ik op gezette momenten het podium om actuele zaken bespreekbaar te maken op dit thema. We proberen dat vooral ook te doseren en niet te overspoelen. Dan verliest het thema in mijn beleving zijn waarde en kracht.

R&O, vertrouwenspersoon, melden in briefings, teamdag, gesprekken met teamchef.

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

Dit onderwerp hebben we meermalen besproken; in veel briefings, tijdens koffiemomenten, tijdens clusterbijeenkomsten. Mijn indruk is dat men dit wel weet. Waar de crux zit is dat er een hoge drempel is om dit niet te melden. Melden van grensoverschrijdend gedrag kent vele gevaren. Zaken die spelen zijn: Is dit echt iets om me druk om te maken, anderen lijken het normaal te vinden; ik wil geen verrader zijn; zo doen we dat hier nou eenmaal, ik moet er kennelijk maar aan wennen; ik wil niet buiten de groep komen te liggen

Deze vraag moet aan de medewerkers gesteld worden, lijkt me.

In voldoende mate weten de medewerker wat men moet doen in voorkomende gevallen...navraag bij 2 collega's die geconfronteerd zijn met grensoverschrijdend gedrag bevestigen het gestelde.

Het beeld is dat collega's voldoende in staat zijn om grensoverschrijdend gedrag te melden/ bespreekbaar te maken. Om een volledig beeld te krijgen zou deze vraag aan de medewerkers gesteld moeten worden.

Naar ons idee zijn collega's prima op de hoogte van de route naar vertrouwenspersoon, vakbond, medezeggenschap, ombudsman en wat al niet meer.

k heb daar geen objectieve meting op gedaan. Onze boodschap is wel altijd dat onderwerpen, welke dan ook, bespreekbaar gemaakt mogen en kunnen worden.

Deze vraag kan niemand beantwoorden voor een ander.

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Dit onderwerp heeft voortdurend aandacht nodig. Kennis ebt weg, collega's komen en gaan.

Dit is m.i. persoonsafhankelijk.

Door de verrichte acties en proactieve houding van het sturingsteam, alsmede inzet teamcoach op dit thema kan gesteld worden dat het team beschikt over voldoende kennis en tools.

Het team heeft voldoende kennis en tools en weet de organisatie te benutten als dit nodig is (bijv. via HR).

Onze voorzichtige indruk is dat er voldoende kennis en senioriteit in het team aanwezig is deze thematiek te kunnen hanteren. Alhoewel je dat natuurlijk pas echt weet als er iets echt aan de hand is.

Er zal altijd ruimte voor verbetering zijn. k merk wel dat we ons als MT goed laten omringen door ondersteunende diensten op de momenten dat die vraag er is.

Idem als vorige vraag en daarnaast ik ken niet alle teams.

(!)Het bespreken van grensoverschrijdende omgangsvormen moet een vast onderdeel zijn of worden van de personeels- of R&O-gesprekken. We geven de collega's die p-zorg hebben handvatten mee om dit gesprek aan te gaan.

Is punt in R&O OE's L&S en dan met de opdracht dit ook te bespreken met hun mensen.

Algemene opmerking: Grensoverschrijdend gedrag komt voor in elk team. De mate en duiding zijn vaak moeilijk te achterhalen. Dit komt omdat we niet het juiste klimaat hiervoor gecreëerd hebben.

(2) Na inventarisatie van de mogelijkheden gaan we op het team een aantal workshops aanbieden over grensoverschrijdende omgangsvormen, agressie en geweld. Deze kunnen op verzoek toegespitst worden op de specifieke wensen en behoeften van het team. Na de eerste ronden R&O gesprekken verwachten we een beter inzicht te hebben in deze behoeften en bepalen we wat we aanbieden. Deelname aan workshops vindt plaats op vrijwillige basis.

5.2.1

durende 2021 maken we collega's attent op het werk en de mogelijkheden van vertrouwenspersonen. Met een kleinschalige bekendheidscampagne proberen we de weg naar de vertrouwenspersoon laagdrempeliger te maken. We hebben contact, maar zou goed zijn dat ze vertrouwenspersonen ook vertellen wat ze wel / niet kunnen betekenen voor alle medewerkers, ook de sturingsteamleden.

) Ge

staat ook zo in het overzicht, wellicht perongeluk.

Algemene opmerking: Willen we echt hier serieus iets mee dan zal men dit van boven naar beneden in de organisatie moeten prioriteren. Daarnaast zullen we de goede kaders en randvoorwaarden moeten creëren.

5.1.2.e	5.1.2.e	5.1.2.e	5.1.2.e	5.1.2.e	5.1.2.e	5.1.2.e
Ingevuld door: Peildatum:	5.1.2.e 1-5-2022	5.1.2.e 1-5-2022	5.1.2.e 26-4-2022	5.1.2.e 26-apr-22	5.1.2.e 26-apr-22	5.1.2.e 1-mei-22
Wat is beeld vanuit de MEMO?	<p>In de uitkomsten van de MEMO blijkt dat 4% van de medewerkers eens of een enkele keer grensoverschrijdend gedrag heeft/hebben ervaren. Algemeen bekend is dat er een taboe rust op het thema wat resulteert in schaamte en ontkenning. Hierdoor is het een lastig thema om door een groepsdiscussie of verdiepende onderlinge gesprekken naar boven te krijgen. Vanwege de impact van het thema op het welbevinden verdient het desalniettemin aandacht.</p> <p>Het bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag is niet een thema wat zich makkelijk voor een groepsaankpak leent.</p>	<p>Teams zijn te klein om anoniem en representatieve gegevens op te leveren. Resultaten dus niet gedeeld. Zijn volgens mij ook niet in een ander team meegenomen.</p>	<p>In het algemeen kan gezegd worden dat er nauwelijks sprake is van grensoverschrijdend gedrag binnen het onderdeel volgens de respondenten welke de MEMO enquête hebben ingevuld. Toch is dit een onderwerp wat van belang is en alle signalen die er in deze zijn dienen serieuze aandacht te krijgen en zonnodig en mogelijk, opvolging.</p> <p>De zeer geringe scores die toch in de rapportage werden weergegeven in de rapportage is besproken met medewerkers in de verschillende MS teams sessies. De beperkte signalen die er waren werden door bijna geen enkele medewerker herkend. 5.1.2.e</p> <p>-Ook gaven nagenoeg alle medewerkers aan geen kennis te hebben van de vertrouwenspersoon en dat daar aan meer bekendheid gegeven kan worden</p>	<p>0% van team 5.1.2.e werd in de afgelopen 12 maanden regelmatig geconfronteerd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen door collega's en/of leidinggevenden.</p>	<p>5 procent van team 5.1.2.e werd in de afgelopen 12 maanden geconfronteerd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag door collega's en/of leidinggevenden.</p>	<p>Het bevorderen van gewenst gedrag en een veilige werkomgeving. Werken in een angstcultuur is een onderwerp wat niet aan de orde moet zijn. Zowel leidinggevende als medewerkers moeten zonder veroordelen en oordelen met elkaar kunnen samenwerken. Er mag geen ruimte zijn voor pesten, intimidatie of angst. Dit moet onmiddellijk bespreekbaar gemaakt kunnen worden en er moet onmiddellijk op geïntervenieerd worden. Er dient wederzijds respect voor elkaar te zijn, zonder dat dit resulteert in grensoverschrijdende omgangsvormen. Pesten / intimidatie bespreekbaar maken / vertrouwenspersoon uitnodigen en het er dan over hebben.</p>
Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?	<p>Tijdens de MS team sessies van 11 november, 25 november en 27 november 2020 waarin de uitkomsten van de MEMO met collega's zijn besproken, is aandacht gevraagd voor ongewenst gedrag en het voorkomen hiervan. Melding doen of het bespreken hiervan is daarbij aangemoedigd. De weg naar collega's, anderen dan collega's of de leidinggevende waaronder de vertrouwenspersoon is aangegeven.</p> <ul style="list-style-type: none"> Signaleren en bespreekbaar maken op de werkvloer Tijdens R&O gesprekken is dit naast de 4 kernwaarden een onderwerp van gesprek Start vanaf resultaten MEMO Vertrouwenspersoon uitnodigen voor afdelingsoverleg 	<p>Elke TC, OS-B en OE spreekt bij ongewenst gedrag degene die de gedraging doet, hierop aan en bespreekt deze. Casuïstiek wordt in het MT IK vervolgens gedeeld. Verder wordt de vertrouwenspersoon bekend gemaakt bij de IK medewerkers. Dit doen we in 2021 en</p>	<p>Maatregel: Teamdagen blijven organiseren, gericht op binding en teambuilding, 1 keer per jaar.</p> <p>Maatregel: Bedrijfs Maatschappelijk Werk en de eenheidspsycholoog van de beheer organisatie uitnodigen voor een voorlichting/presentatie. De psycholoog en vertrouwenspersoon van de gezag organisatie uitnodigen voor een presentatie.</p> <p>Maatregel: Persoonlijke aandacht vanuit het MT voor ieder teamlid en maatwerk gericht op het individu als de situatie daarom vraagt, teneinde collega's in balans te krijgen en houden.</p>	<p>1. Onderwerp van gesprek tijdens R&O gesprekken 2. Signaleren en bespreken op de werkvloer 3. Start vanaf bekend worden resultaten MEMO</p>	<p>In alle werkoverleggen komt dit jaar de vertrouwenspersoon voorlichten over dit onderwerp. Meldingen over grensoverschrijdende omgangsvormen worden onmiddellijk door de leiding opgepakt in één op één gesprekken. In de R&O gesprekken bespreken de O.E.'s dit actief. Verder wordt dit onderwerp met regelmaat geagendeerd op de diverse werkoverleggen.</p>	

<p>Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?</p>	<p>De ambitie is om de interne veiligheid te vergroten en een inclusieve setting te creëren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actief uitvoering geven aan uitkomsten MEMO - Thema's uit de MEMO komen terug in managementgesprekken en teamoverleggen. <p>Diverse instroom</p> <p>Het creëren van zichtbare, culturele diversiteit.</p> <p>Op die manier kunnen wij een herkenbare politie zijn die is afgestemd op de veiligheidsvraag van de buitenwereld. Vragen die terugkerend worden gesteld zijn;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat vraagt de buitenkant van ons - Welke competenties hebben wij in huis - Wat hebben wij intern nodig om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de buitenkant? <p>Discriminatie</p> <p>Op het gebied van discriminatie is de norm duidelijk binnen de politie. Maar om écht te doorleven wat het betekent moeten we in gesprek over grijze gebieden, moeten we praten over wanneer we begrenzen en moeten we in staat zijn om onze eigen vooroordelen te herkennen. Dit doen wij door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Borging discriminatie bij leidinggevenden (R&O en teamoverleggen) - Veilige teams is vast onderwerp in het R&O gesprek 	<p>Inclusieve, veilige teams</p> <p>De ambitie is om de interne veiligheid te vergroten en een inclusieve setting te creëren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actief uitvoering geven aan uitkomsten MEMO - Thema's uit de MEMO komen terug in managementgesprekken en teamoverleggen. <p>- Veilige teams is vast onderwerp in het R&O gesprek</p> <p>Diverse instroom</p> <p>Het creëren van zichtbare, culturele diversiteit. Op die manier kunnen wij een herkenbare politie zijn die is afgestemd op de veiligheidsvraag van de buitenwereld. Vragen die terugkerend worden gesteld zijn;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat vraagt de buitenkant van ons - Welke competenties hebben wij in huis - Wat hebben wij intern nodig om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de buitenkant? <p>Discriminatie</p> <p>Op het gebied van discriminatie is de norm duidelijk binnen de politie. Maar om écht te doorleven wat het betekent moeten we in gesprek over grijze gebieden, moeten we praten over wanneer we begrenzen en moeten we in staat zijn om onze eigen vooroordelen te herkennen. Dit doen wij door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Borging discriminatie bij leidinggevenden (R&O en teamoverleggen) 	<p>Niet terug te vinden in Teamplan.</p>	<p>Niet terug te vinden in teamplan.</p>	<p>We kijken naar die vijf schijven vanuit vier verschillende opgaven:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Organisatorische opgave (wat kunnen we in de organisatie aanpassen om onze doelen te bereiken) 2) Maatschappelijke opgave (hoe sluiten we aan op waar de samenleving om vraagt) 3) Leiderschapsopgave (zijn onze leiders voldoende toegerust voor en bewust van de maatschappelijke taak waar ze voor staan) 4) Persoonlijke opgave (is iedere politiemedewerker in staat om door de bril van een ander te kijken) 	<p>Niet terug te vinden in teamplan.</p>
<p>In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?</p>	<p>Het wordt als belangrijk gevoeld omdat het een landelijk operationeel kader is, maar niet urgent omdat we geen signalen ervaren dat dit niet goed loopt binnen ons team</p>	<p>Het wordt als belangrijk gevoeld omdat het een landelijk operationeel kader is, maar niet urgent omdat we geen signalen ervaren dat dit niet goed loopt binnen ons team</p>	<p>Is wel een continue thema</p>	<p>Wordt zeker gevoeld.</p>	<p>Wordt zeker gevoeld.</p>	<p>Wordt gevoeld, maar er is veel afwezigheid van leiding geweest op dit team Niet onder reikwijdte .</p>
<p>In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?</p>	<p>Regelmatig spreken we in het MT over de veiligheid binnen de teams. We zijn bewust bezig met diverse instroom tijdens sollicitaties wanneer zich dit voordoet. We letten op discriminatie in gesprek met collega's</p>	<p>Regelmatig spreken we in het MT over de veiligheid binnen de teams. We zijn bewust bezig met diverse instroom tijdens sollicitaties wanneer zich dit voordoet. We letten op discriminatie in gesprek met collega's</p>	<p>Als er voorvallen zijn, dan zijn wordt men aangesproken. Maar recentelijk niet echt iets voorgevallen. Vertrouwenspersoon moet nog langskomen op de teams.</p>	<p>Wordt uitgevoerd. Weet niet of BMW en psycholoog al zijn geweest.</p>	<p>Er zijn recent wel enkele voorvallen geweest. Die zijn meteen de kop ingedrukt door ze bespreekbaar te maken in het team en maatregelen die nodig waren zijn genomen richting betrokkenen.</p>	<p>Door ziekte geen tc en veel nog te doen</p>
<p>Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?</p>	<p>Grensoverschrijdend gedrag komt bij A&O niet voor, wel hebben we na het incident bij de Voice hier in persoonlijke gesprekken met collega's over gesproken.</p>	<p>5.1.2.e Grensoverschrijdend gedrag komt bij 5.1.2.e niet voor, wel hebben we na het incident bij de Voice hier in persoonlijke gesprekken met collega's over gesproken.</p>	<p>Nee, niet specifiek dit onderwerp. 4 OE's op dit team allen (vrij) nieuw in het vak van OE. Wel open voor alles waarvan men kan leren op het gebied van gespreksvoering.</p>	<p>nee, niet specifiek.</p>	<p>Nee, niet specifiek dit onderwerp.</p>	<p>nee. Niet specifiek.</p>
<p>Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?</p>	<p>We wijzen op de vertrouwenspersoon.</p>	<p>We wijzen op de vertrouwenspersoon.</p>	<p>In R&O is het een standaard thema en wordt hier altijd het gesprek over gevoerd.</p>	<p>Is klein hecht team in heimelijk werk. Er zijn korte lijntjes. TC zit er boven op en hoopt met open houding dat medewerkers zonder schroom naar hem toekomen. Werken onder beheer van politie, maar onder gezag AIVD. Ook van die kant is er aandacht voor het thema.</p>	<p>Door zoveel mogelijk te laten zien dat men terecht kan bij de leiding. Deur altijd open. Meld je als er iets is. R&O is aandachtsmoment. Laten zien door maatregelen tegen medewerkers dat grensoverschrijdend gedrag niet wordt getollereerd. Er is nieuwe TC die nu 1,5 jr is aangehaakt. Hij pakt dingen aan bij de bron. Heeft het voor de kiezen gehad, maar paar rotte appels zijn uit het team inmiddels. Laat zien, dat hij het niet tollereerd.</p>	<p>Niet onder reikwijdte</p>
<p>In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?</p>	<p>Huidige collega's weten wat ze moeten doen, nieuwe collega's moeten we inlichten.</p>	<p>Huidige collega's weten wat ze moeten doen, nieuwe collega's moeten we inlichten.</p>	<p>In R&O wordt bv. de vertrouwenspersoon wel aangehaald. Dat kent men. En OE' er nodigt ook uit om problemen bespreekbaar te maken en ze te melden. Maar ook de OE' er kan iets mee zijn, dus dan moet men weten dat ze ook elders terecht kunnen. Wordt wel gezegd.</p>	<p>Dat is de vraag. Kan nog meer op geïnvesteerd denk ik. Al paar ideeën bedacht door team. Moeten nog uitgevoerd. Het PVA voor de MEMO van de heimelijke teams is in 2021 afgekomen en wordt nu uitgevoerd. Zal in de komende maanden wel vervolg krijgen.</p>	<p>Onbekend</p>	<p>Wordt zo hier en daar wel besproken, maar moet nog wel meer op geïnvesteerd door nieuwe MT leden.</p>
<p>In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?</p>	<p>Meer kennis en tools zijn welkom.</p>	<p>Meer kennis en tools zijn welkom.</p>	<p>Voldoende tools volgens de OE' ers. In MEMO stond dat men vertrouwenspersoon in werkoverleg zou vragen. Dat gaat 5.1.2.e en 5.1. in elk geval faciliteren tzt. Even kijken naar geschikt moment. Een van de OE' ers is zelf vertrouwenspersoon geweest, dus heeft hier altijd extra aandacht voor.</p>	<p>Meer kennis en tools zijn welkom.</p>	<p>Meer kennis en tools zijn welkom.</p>	<p>Op zich voldoende basis. Kan nog beter.</p>

Ingevuld door:
Peildatum:

Wat is beeld vanuit de MEMO?

Meldkamer

89% scoort negatief, er zijn scores op een enkele keer, regelmatig en vaak. Dit is een aandachtspunt. Daarbij wordt in het midden gelaten of het zo is of wordt ervaren. De score moet naar beneden.

Op discriminatie, seksuele aandacht en pestgedrag is de score lager, doch aanwezig. Ook hier moet de score naar beneden.

Grensoverschrijdende omgangsvormen hebben betrekking op gedrag door collega's en/of leidinggevenden in het omgaan met elkaar. Onder grensoverschrijdende omgangsvormen worden verstaan: pesten, lichamelijk geweld, discriminatie en (seksuele) intimidatie. Deze vormen van gedrag kunnen op den duur tot ernstige gezondheidsklachten leiden.

Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?

Medewerkers kunnen dit melden bij een leidinggevende of rechtstreeks bij de Teamchef. Indien dat ook niet als veilig wordt ervaren dan mogen zij dat te allen tijde doen bij vertrouwenspersonen. Iedere medewerker kent de leden van het Managementteam. Daarnaast wordt het veilig melden bij de vertrouwenspersonen aan de medewerkers kenbaar gemaakt. Wie die zich schuldig maakt aan grensoverschrijdend gedrag wordt daar actief op aangesproken door de leidinggevende. De Teamchef bericht het team over de (de)Centrale Vertrouwensperso(n)en. Casuïstiek wordt behandeld, gebruik makend van de methode Blauw Vakmanschap.

Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor iedereen vastgelegd in het teamplan?

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

5.1.2.e

Ingevuld door:
Peildatum:

Wat is beeld vanuit de MEMO?

5.1.2.e

3% van de medewerkers werd de afgelopen 12 maanden regelmatig geconfronteerd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen door collega's en/of leidinggevend. Bij collega's kun je denken aan collega's binnen of buiten je team of bijvoorbeeld aan studenten. Dit thema maakt onderdeel uit van de R&O gesprekken 2020.

5.1.2.e

Grensoverschrijdend gedrag. De score voor dit onderwerp was over het algemeen laag maar zou eigenlijk niet voor moeten komen. Voor seksuele aandacht en lichamelijk geweld gaven 100% van de ge-enquêteerden aan hier niet mee te maken te hebben gehad. Discriminatie door leidinggevende gaf 3% aan dit te hebben meegemaakt (komt overeen met 1-2 personen), Pesten stond op 3% een enkele keer 1% op regelmatig en intimidatie op 9% een enkele keer en 1% op regelmatig.

5.1.2.e

5.1.2.e

De collega's van hebben een uitnodiging gehad om de medewerkersmonitor (MEMO) in te vullen. Van 5.1.2 hebben we een rapportage ontvangen. Van 5.1.2 e kregen we geen rapportage omdat de respons te laag was. Op ons verzoek heeft 5.1.2 e een nieuwe rapportage gemaakt waarin de resultaten van 5.1.2.e zijn samengevoegd. 75 % Van de medewerkers heeft de enquête ingevuld Grensoverschrijdend gedrag:
- 19 % van de medewerkers geeft aan het afgelopen jaar te zijn geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag door collega's en/of leiding;
- 5% van de medewerkers geeft aan te maken gehad te hebben met ongewenst seksuele aandacht door collega's en/of leiding;
- 5% van de medewerkers geeft aan te maken gehad te hebben met intimidatie door collega's en/of leiding.

5.1.2.e : 0% van de medewerkers in het team werd de afgelopen 12 maanden regelmatig geconfronteerd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen door collega's en/of leidinggevend. Omschrijving: Ongeveer 20% van de medewerkers heeft in meer of mindere mate te maken gehad met pestgedrag, ongewenste seksuele aandacht, discriminatie of intimidatie. Dit wordt overigens niet in die mate herkend door de medewerkers.

5.1.2.e : Ongeveer 20% van de medewerkers heeft in meer of mindere mate te maken gehad met pestgedrag, ongewenste seksuele aandacht, discriminatie of intimidatie. Dit wordt overigens niet in die mate herkend door de medewerkers.

5.1.2.e

4% pesten // 4% intimidatie

Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?

Het thema 'veilige teams' maakt onderdeel uit van uit het teamplan 2021 (2.3):
Aanpak:
Naar aanleiding van de MEMO 2018 werken aan het vormen van drie teams. Dit draagt bij aan het gevoel van geborgenheid en veiligheid van medewerkers. Duidelijkheid over waar men bij hoort. Tevens aandacht voor het geven van feedback en samenwerken met als doel de samenwerking te verbeteren (veiligheid).
- Het onderwerp wordt vast geagendeerd in het operationeel overleg.
- Het onderwerp veiligheid is een vast onderdeel van de R&O gesprekken.
- HR adviseur is aanwezig in het operationeel overleg.
- De opbrengst van de MEMO 2020 wordt uitgewerkt in een plan van aanpak en komt terug in het operationeel overleg.

5.1.2.e

Meer inzicht in Ongewenste omgangsvormen.
a. Zou een aanvullende enquête kunnen helpen
b. Meer op doorpakken in een kleinere club
c. Probleem meer doorgronden
Als dat dan duidelijk is, benodigde vervolg acties definiëren.
Als dit klaar is dan hebben we bereikt dat we inzicht hebben hoe groot het probleem is en over er daadwerkelijk een probleem is. De vervolgacties moeten er voor zorgen dat collega's weten waar ze met hun gevoelens en opmerkingen terecht kunnen.

5.1.2.e

De collega's hebben in kleine groepjes de uitkomsten van de MEMO besproken. Tijdens deze sessies is besproken of de collega's zich in de uitkomsten konden herkennen, hoe ze de uitkomsten interpreterden en wat de vervolgstappen konden zijn.
• De uitkomst van de sessies was dat de collega's zich niet in alle resultaten konden herkennen. Door de input van de sessies kunnen we als team breed stappen zetten om aan de doelstellingen te werken. Daarbij wordt er door middel van de participatie draagvlak gecreëerd om daadwerkelijk een positieve bijdrage te leveren.
Acties:
Binnen 5.1.2 zal dit onderwerp regelmatig terugkeren in de verschillende vormen:
• **Actie 1** Dit dient regelmatig te worden meegenomen tijdens werkoverleggen. De aanleiding hoeft niet altijd direct binnen het team te liggen maar dit ook kan zijn naar aanleiding van een maatschappelijke discussies, een intern probleem binnen de politie organisatie of aan de hand van actualiteit binnen team.
Actie 2 elkaar op ongewenst en grensoverschrijdend gedrag aan te spreken zodat een veilige werkomgeving wordt gecreëerd.
Actie 3. Medewerkers spreken elkaar aan en geven feedback als zij zien en horen dat er sprake is van bijvoorbeeld pesten of andere vormen van gog. Medewerkers krijgen een training om elkaar op een respectvolle wijze feedback te kunnen geven
Actie 4 De vertrouwenspersoon, geestelijk verzorger, maatschappelijke medewerker uitnodgen voor he werkoverleg.
Vanuit dit thema awareness creëren dat er binnen de organisatie de mogelijkheid bestaat om grensoverschrijdend gedrag te bespreken met een vertrouwenspersoon, geestelijk verzorger en maatschappelijk werkers. Dat individueel de drempel om in voorkomende gevallen contact met een van deze personen wordt verlaagd. Dat vanuit het team gestimuleerd wordt dat collega's die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag, die stap durven te zetten om in contact te treden met deze collega's indien ze de veiligheid ontberen om dit binnen het team bespreekbaar te maken.

5.1.2. 5.1.2.e : De uitkomst van de Memo in 2021 heeft geleid tot een opdracht van de TC aan het hele team om te komen tot een door het team gedragen plan van aanpak. Zonder inmenging van leiding hebben een groep medewerkers hun bijdrage geleverd aan het plan van aanpak, is dat gepresenteerd aan alle medewerkers.
Het initiatief om de medewerker over de zaken die het team aangaan en hun functioneren daarin heeft geleid tot een behoeftstelling van het team in de wenst om een Klankbordgroep vanuit het team te hebben. Deze toezegging is op voorhand door de TC gedaan
Dit geldt voor de specifieke afdelingsafhankelijke onderwerpen en voor de vaste onderwerpen:
• Grensoverschrijdend gedrag binnen de politie
• Agressie en geweld door burgers

5.1.2.e

Dat is een breed plan van aanpak geweest, de effecten van onderliggende problemen werden zichtbaar in de memo. Eigenlijk is het hele team gereorganiseerd. Dert zit op structuur en cultuur, waarbij we constant proberen te roetsen of we op de goede weg zijn. Dat is niet met een PvA opgelost

Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?

5.12 e

Wat is het plan van aanpak mbt Politie voor Iedereen – Zelfde antwoord. Onze kerntaak appeleert aan Pvl. Die zo goed en integer mogelijk uitvoeren is daarvoor de basis. Daar hoort ook bij dat intern de juiste randvoorwaarden er zijn. Nogmaals, dat los je niet op met een PvA

5.12 e 1.2 e : Op enkele onderwerpen zoals veiligheid binnen het team worden in de uitwerking van het MEMO plan van aanpak al acties ondernomen. Er wordt een klankbordgroep opgericht die de afspraken in het aanspreken, het maken van afspraken en het aanpassen van de organisatiestructuur monitort. Er wordt zoveel als mogelijk gewerkt vanuit medewerkersparticipatie
Andere onderwerpen zoals het ontwikkelonderwerp

1. Inclusieve, veilige teams

Dit punt kent veel raakvlakken met het Memo punt: Grensoverschrijdend gedrag*. De ambitie is om de interne veiligheid te vergroten en een inclusieve setting te creëren door:

- Actief uitvoering geven aan uitkomsten MEMO
- Thema's uit de MEMO komen terug in managementgesprekken, klankbordgroep en overleggen
- Thema's 'integriteit, (sociale) veiligheid en inclusie' komen standaard op de agenda van de managementgesprekken, klankbordgroepen en overleggen
- Veilige teams wordt een vast bespreek item in het R&O gesprek
- Ontwikkeling teamscan voor een 0-meting en het ontwikkelen van perspectief op maat. Van hieruit worden smart doelstellingen geformuleerd door de TC

3. Discriminatie

Dit punt kent veel raakvlakken met het Memo punt: Grensoverschrijdend gedrag*.

Op het gebied van discriminatie is de norm duidelijk binnen de politie. Maar om écht te doorleven wat het betekent moeten we in gesprek over grijze gebieden, moeten we praten over wanneer we begrenzen en moeten we in staat zijn om onze eigen vooroordelen te herkennen. Dit doen wij door:

- Periodiek thema discriminatie agenderen en bespreken in sturingsoverleg
- Als onderwerp agenderen op ontwikkeloverleggen (2 x p/jr)
- Borging discriminatie bij clusterchefs (R&O en overleggen)
- Elk (basis)team heeft een taakaccenthouder discriminatie, die kennis heeft van lopende discriminatie zaken (extern/intern)
- Verbinding met vertrouwenspersonen op dit specifieke onderwerp
- Deelname aan regionaal discriminatieoverleg met ketenpartners en ontwikkelingen uit dit overleg delen met het district

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

Het thema veiligheid en de urgentie wordt divers beleefd en is mede afhankelijk van bv. voorvallen, zoals een VIK onderzoek op de afdeling. Niet verkrijgen VGB.

5.12 e de MEMO's tot nu toe gaven geen signalen aan die leidden naar grensoverschrijdend gedrag. Echter om elkaar scherp te houden wordt na elk signaal/gebeurtenis in Politie Nederland of de maatschappij als geheel, er over gesproken in het MT en met de medewerkers

Niet aangeleverd

5.12 e

De systemische en programmatische benadering roept een vorm van verantwoording en toetsing op die maakt dat wanneer iemand op afstand zegt dat het plan goed is, de normen of managementindicatoren behaald zijn, we goed bezig zijn. Dat is natuurlijk niet zo en dat kan ook niet bepaald worden op afstand of door mensen die zelf het gedachtegoed van Pvl onvoldoende begrijpen, beheersen of uitgedragen hebben.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

De Operationeel Experts hebben samen een eensluidend plan van aanpak bedacht voor de teamgesprekken op basis van stellingen door gebruik van de mentimeter. De TC was bij deze gesprekken aanwezig en deed de aftrap van de MEMO en PVI.

5.12 e omdat er geen signalen waren vanuit de MEMO of anderszins, zijn er geen acties vastgelegd.

5.12 e : Niet alle beschreven acties zijn ook uitgevoerd. Het team kent zelf wel een vertrouwenspersoon en dat is een groot goed. Overigens weten collega's de vertrouwenspersoon ook te vinden (blijkt uit recente casuïstiek) Aan de hand van deze casuïstiek worden collega's op het onderwerp geattendeerd en vinden daadwerkelijk gesprekken plaats. Onderling, met de leiding en in het MT.

Door tijdgebrek is voor 5.12 e en 5.12 e niet mogelijk om dit in te vullen.

<p>Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?</p>	<p>Zoals hiervoor genoemd zijn er een aantal voorvallen geweest die besproken zijn en waar collega's ook kritische feedback hebben gegeven op de handelswijze en de impact</p>	<p>5.1.2.e Als er een signaal wordt afgegeven op opgemerkt vinden er om te beginnen een 1-op-1-gesprekken plaats.</p>	<p>Niet aangeleverd</p>	<p>Door tijdgebrek is voor 5.1.2.e en 5.1.2.e het niet mogelijk om dit in te vullen.</p>
<p>Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?</p>	<p>Casuïstiek wordt besproken. Ze kunnen terecht bij hun OE/TC of weten de weg naar de OR/vertrouwenspersoon/ombuds vrouw als ze dat veiliger vinden.</p>	<p>5.1.2.e Voor de medewerkers is het duidelijk dat men zich kan melden bij de leidinggevenden of, als dat niet de weg is voor betreffende medewerker, bij de vertrouwenspersonen.</p>	<p>5.1.2.e : Collega's worden actief gewezen op het bestaan van de vertrouwenspersoon en de mogelijkheid om zich daar te melden, maar ook met het verzoek zich ook bij de OE of TC te melden.</p>	<p>Door tijdgebrek is voor 5.1.2.e en 5.1.2.e het niet mogelijk om dit in te vullen.</p>
<p>In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?</p>	<p>Hier is aandacht aanbesteed. Maar medewerkers ervaren het wel als een lastig onderwerp om het binnen het team bespreekbaar te maken.</p>	<p>5.1.2.e zie hierboven</p>	<p>5.1.2.e : Bij een team als 5.1.2.e en of 5.1.2.e is over het algemeen meer notie van de mogelijkheden om grensoverschrijdend gedrag te melden. Vanuit het vak kent men de wegen. Dat is in deze alleen maar helpend.</p>	<p>Door tijdgebrek is voor 5.1.2.e en 5.1.2.e het niet mogelijk om dit in te vullen.</p>
<p>In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?</p>	<p>Binnen de organisatie is een ruim aanbod en zijn er verschillende manieren om ondersteuning te krijgen. Het moeilijkste is om als individu de drempel over te stappen en ondersteuning te vragen. Door de groepsgesprekken met elkaar hebben we meer oog gekregen voor evt. signalen en de mogelijkheden</p>	<p>5.1.2.e men heeft tot nu toe geen behoefte aan extra tools.</p>	<p>Niet aangeleverd</p>	<p>Door tijdgebrek is voor 5.1.2.e en 5.1.2.e het niet mogelijk om dit in te vullen.</p>

5.1.2.e

Ingevuld door:
Peildatum:

Wat is beeld vanuit de MEMO?

5.1.2.e

5.1.2.e

apr-22

Zoals de onderlinge prioritering op pagina 4 uitwijst, wordt voornamelijk binnen het district 5.1.2.e grensoverschrijdend gedrag ervaren en is ook sprake van pesten/gepest worden. Vanuit de werkgroep is voorgesteld om dit nader te onderzoeken, te beginnen met een anonieme inventarisatie. Hierop is door de teamchef geïnterveneerd. Om het risico van onderstroom en polarisatie te minimaliseren wordt de anonieme inventarisatie niet uitgevoerd. Dit belangrijke en ook centraal geprioriteerde onderwerp vereist op kortere termijn dan door de werkgroep voorgesteld een meer integrale aanpak met ondersteuning van HR, Centrale Vertrouwenspersoon en 'Politie voor iedereen'. Deze meer specialistische ondersteuning wordt nodig geacht, zonder afbreuk te willen doen aan de goede bedoelingen van de werkgroep en het gevoerde goede gesprek en de betoende openheid daarin, inclusief de bereidheid in de spiegel te willen kijken.

Actie 1

Start traject tegengaan grensoverschrijdend gedrag, incl. pesten. Deze actie wordt gezien de prioriteit (belangrijk én urgent) met voorrang opgepakt t.a.v. het district 5.1.2.e

Actie 2

Vervolg geven aan de cursus vertrouwenspersoon. Deze cursus/training is in het (recente) verleden op locatie in 5.1.2.e aan een deel van het team gegeven door de Centrale Vertrouwenspersoon, 5.1.2.e. Door/vanwege het coronapandemie is hier een voortijdig einde aan gekomen. Het is wenselijk deze cyclus af te ronden, zodra dat gezien de COVID-19-maatregelen weer redelijkerwijs mogelijk is.

5.1.2.e

5.1.2.e

apr-22

Grensoverschrijdende omgangsvormen hebben betrekking op gedrag door collega's en/of leidinggevenden in het omgaan met elkaar. Risico wanneer dit onvoldoende gemanaged wordt is dat deze vormen van gedrag op den duur tot ernstige gezondheidsklachten leiden.

Actie 1

Cultuuronderzoek locatie 5.1.2.e door 5.1.2.e, interviewen alle medewerkers over de sfeer binnen het team en hoe dit beter kan. Is geïnitieerd naar aanleiding van constatering dat er binnen team 5.1.2.e een sterkere familiecultuur heerst dan op andere locaties. Onderzoek naar aard/omvang en eventuele implicaties. Geen directe aanleiding voor geweest. Preventief ingesteld. Binnen het 5.1.2.e is er aandacht voor de beroepscode politie. Vanuit het VIK wordt de beroepscode met dilemma's verspreid en wij zorgen dat deze ook op papier beschikbaar is voor alle collega's Infra. Binnen het MT is dit een gespreksonderwerp en dient de beroepscode ook als naslag voor eventuele dilemma's en nog belangrijker het reflecteren daarop.

Actie 3

De leidinggevende heeft een nadrukkelijke voorbeeldfunctie in houding en gedrag. Daarnaast stimuleert hij het goede, deugdelijke gedrag en signaleert risicogedrag. Als MT stellen wij ons in verbinding met de centrale vertrouwenspersoon en laten wij ons bijstaan in coaching. Onlangs is de vertrouwenspersoon in ons MT geweest. Aankomend jaar krijgen wij een aantal nieuwe MT leden. Daarom is het belangrijk om de vertrouwenspersoon in 2021 opnieuw uit te nodigen.

5.1.2.e

5.1.2.e

mei-22

5.1.2.e

5.1.2.e

mei-22

5.1.2.e

5.1.2.e

apr-22

4% van de deelnemende medewerkers geeft aan een enkele keer in het afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met een of meerdere vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie (door collega's en/of leidinggevenden). In de bespreksgroepen werd dit niet als zodanig herkend. Uit het team is opgehaald dat er wel eens wat speelt tussen collega's onderling op de werkvloer. Dit kan iets doen met de medewerkers. Dit bereikt over het algemeen als vrij snel de MT leden, die hierop vervolgens acteren en met de betrokkenen in gesprek gaan. Grensoverschrijdende gedrag wordt door het MT niet geaccepteerd.

We spreken af dat omgangsvormen en professionele normen en waarden vast onderwerp wordt voor de 1 op 1 gesprekken, werkoverleggen en de R&O gesprekken. Daarnaast zijn de medewerkers en teamleiding – aan de slag met de uitkomsten van de mental checkup (2019), waaraan 90% van het team heeft deelgenomen. De mogelijkheid om bv een vertrouwenspersoon of Individueel belangenbehartiger te benaderen wordt actief gecommuniceerd in de 5.1.2 Nieuwsbrief

Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?	Urgentie wordt gevoeld. Het is best een onderwerp dat speelt binnen het team. Met name tussen de verschillende locaties. De teamchef voelt urgentie en handelt hiernaar.	Urgentie wordt gevoeld in het team. Hier wordt ook naar gehandeld. Verantwoordelijkheid wordt in het team neergelegd.	Het team is bezig met verschillende interventies en met de medewerkers in gesprek. Urgentie wordt gevoeld en wordt ook naar gehandeld.	Urgentie is de afgelopen periode onvoldoende gevoerd. Er zijn verschillende situaties naar boven gekomen waaruit blijkt dat hier meer aandacht voor moet zijn. De nieuwe teamchef voelt deze urgentie maar vind het moeilijk waar te beginnen, hiervoor zijn wel stappen gezet.	De urgentie in het team wordt gevoeld. Op verschillende vlakken zijn er al acties uitgevoerd. In 2020 zijn er met alle collega's MCU's gevoerd, dit is als erg positief ervaren.	
In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?	Vastgestelde acties zijn uitgevoerd. En beide hebben goed uitgepakt.	Acties zijn uitgevoerd.	Onbekend.	Er is niets gedaan met de MEMO en het plan van aanpak de afgelopen tijd.	De vastgelegde acties zijn uitgevoerd. Daarbij zijn er de afgelopen jaren nog meerdere interventies geweest als het gaat om dit onderwerp.	
Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?	Er is extra aandacht voor geweest bij de werving van nieuwe collega's. Daarnaast is het meegenomen in de R&O gesprekken.	Er is een leiderschapsprogramma op gezet voor zowel de Operationeel Experts als nu ook voor de Senioren. Hierbij wordt (o.a. op dit thema) de verantwoordelijkheid in het team gelegd.	Er zijn verschillende situaties geweest de afgelopen periode die zijn aangegrepen om het gesprek hierover te voeren. In de verschillende teams gaat dit anders maar er is aandacht voor. Focus ligt op uitwisselen van personeel en elkaar goed ondersteunen om op die manier ook begrip en vertrouwen te creëren.	Onvoldoende zicht	Het 5.1.2 heeft de afgelopen tijd meegedaan aan een extern onderzoek GPTW (Great Place To Work). In een soort medewerkerstevredenheidsonderzoek hebben zij hier de titel Great Team to Work ontvangen. Hier zijn ze ook met de medewerkers over in gesprek.	<p>5.1.2.e BREED</p> <p>Er wordt een programma opgeduigd om met elkaar in gesprek te gaan. Vanuit Arrestantentaken en Infra kwamen verschillende signalen naar boven dat er iets te doen was als het gaat om Politie voor ledereen. Zowel intern als extern (ook prof. controleren) Hiervoor wordt nu een programma opgetuigd waarbij 5 collega's die ervaringen hebben of voorbeelden aan storytelling gaan doen. Zij gaan in eerste instantie bij Arrestantentaken en Infrastructuur met de medewerkers in gesprek. Hier sluit een leidinggevende en vertrouwenspersoon bij aan. Dit wordt gedaan in kleine groepjes (max 10 mdw-ers). Na de zomer starten de eerste groepen, als dit succesvol is dan wordt het DROS breed uitgerold.</p>
Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?	De leidinggevende proberen hierin toegankelijk te zijn daarnaast en dit gesprek ook actief met de collega's te voeren. Daarnaast is de weg naar de vertrouwenspersoon duidelijk.	Het is een thema in de R&O gesprekken daarnaast is de weg naar het vertrouwenspersoon bekend.	Er worden gesprekken gevoerd. Het is een onderdeel van de R&O.	Onvoldoende zicht	Er is aandacht voor in de R&O gesprekken. Daarbij wordt ook verwezen naar het vertrouwenspersoon.	
In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?	Dit weten de medewerkers.	Wordt besproken in de R&O	Is bekend.	Onvoldoende zicht	Ook hier is aandacht voor in de R&O gesprekken.	
In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?	Op dit moment is de kennis voldoende. Om het onderwerp bespreekbaar te houden en hoog op de agenda zou op termijn een sessie met de OE's of Senioren nog gewenst kunnen zijn.	Er is voldoende kennis en waar nodig wordt het netwerk ingezet.	Het team heeft voldoende kennis. De leidinggevende zijn ervaren en hebben er aandacht voor. Waarnodig wordt het netwerk ingezet.	Het team lijkt onvoldoende tools te hebben. De komende tijd is het belangrijk dat hier aandacht voor is. Er zijn reeds afspraken gemaakt met de veranderkundige en vertrouwenspersoon om hierbij stil te staan.	Op dit moment is de kennis voldoende. Om het onderwerp bespreekbaar te houden en hoog op de agenda zou op termijn een sessie met de OE's of Senioren nog gewenst kunnen zijn.	

5.1.2.e

Ingevuld door:
Peildatum:

Wat is beeld vanuit de MEMO?

5.1.2.e

5.1.2.e
28-4-2022

Verplichte prioriteit. 1 en soms 2 medewerkers geven aan last te hebben gehad van grensoverschrijdend gedrag

5.1.2.e

5.1.2.e
1-5-2022

7% geeft aan een enkele keer te maken hebben gehad met intimidatie door collega's / leidinggevenden

5.1.2.e

5.1.2.e
1-5-2022

100% geen sprake (nee)

5.1.2.e

5.1.2.e
mei-22

In de uitkomsten van de MEMO 2020 geeft 7% (dit komt neer op 1 medewerker) aan grensoverschrijdend gedrag ervaren. Algemeen bekend is dat er een taboe rust op het thema wat resulteert in schaamte en ontkenning. Hierdoor is het een lastig thema om door een groepsdiscussie of verdiepende onderlinge gesprekken naar boven te krijgen. Vanwege de impact van het thema op het welbevinden verdient het desalniettemin aandacht. Het bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag is geen thema wat zich makkelijk voor een groepsaankpak leent.

5.1.2.e

5.1.2.e
2-mei-22

Pesten (een enkele keer 14%), Discriminatie (regelmatig 5%) Intimidatie door collega's / leidinggevenden (een enkele keer 10%)

Uitkomst;

5.1.2.e

Voor de rest is uit de gesprekken niet duidelijk geworden (ivm anonimiteit) wie deze ervaring opgedaan heeft.

Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?

Blijvend aandacht vragen voor dit thema in werkoverleggen + benaderbaar zijn en bij signalen actief benaderen en zo nodig handelen. Aandacht in R&O-gesprek

In het team vinden we het belangrijk dat je jezelf kunt en mag zijn. De score op dit onderdeel van 8,1 geeft aan dat dit kan binnen ons team. Je kan en mag jezelf zijn. Echter ook dan kunnen er nog altijd ongewenste omgangsvormen of vormen van geweld, discriminatie of intimidatie ervaren worden of zijn. Wij accepteren dit niet als team. Wij spreken elkaar aan indien voor een individu/groep de grens wordt overschreden. Maken voorbeelden (soms ook fictief) bespreekbaar tijdens overleg Newsroom/afdelingsoverleg en tijdens R&O gesprekken. Tijdens de bespreking van de uitkomsten gaven medewerkers aan dat er geen sprake is van grensoverschrijdende omgangsvormen en/of pestgedrag. En indien er een keer een opmerking van iemand tot discussie kan leiden mbt de interpretatie wordt dit vaak opgemerkt en besproken. Zo gaan zaken geen eigen leven leiden.

- Ten tijde van het voorval
- Tijdens weekbriefing
- Tijdens R&O
- Tijdens werkoverleg

Op dit moment geen. Indien het zich in de toekomst zal voordoen moet worden vastgesteld of dit probleem daadwerkelijk speelt binnen de afdeling. Zo ja, dan onder leiding van een deskundige behandelen. Zo nodig uitnodigen van vertrouwenspersoon en/of psycholoog om in één of meerdere sessies dit onderwerp bespreekbaar te maken.

Actie/maatregel 1: Tijdens de R&O gesprekken wordt Grensoverschrijdende Omgangsvormen een vast onderdeel. Tijdens het R&O gesprek wordt door de teamchef gevraagd hoe de individuele medewerker de omgangsvormen binnen het team ervaart. Wanneer de medewerker aangeeft last te hebben van ongewenste omgangsvormen wordt dit besproken en in gezamenlijkheid wordt besloten of en zo ja welke acties moeten worden uitgevoerd teneinde deze ongewenste omgangsvormen te beëindigen. **Actie/maatregel 2:** Binnen het team wordt gewerkt aan een klimaat waarin het vanzelfsprekend is dat ongewenste omgangsvormen bespreekbaar gemaakt worden. In 2021 wordt de vertrouwenspersoon uitgenodigd tijdens een teamoverleg om een workshop te geven over ongewenste omgangsvormen.

MT neemt dit onderwerp als vast agendapunt op tijdens het werkoverleg. Tevens wordt dit onderwerp tijdens de jaarlijkse R&O gesprek/ voortgangsgesprekken actief besproken. De LG zal proberen het belang te schetsen, veiligheid te creëren en collega's aan te sporen om hun situatie/voorbeeld met hun leidinggevende te delen. Tevens zullen de medewerkers in een nieuwsbrief maar ook tijdens de werkoverleggen/R&O gesprekken, opnieuw geattendeerd worden op de vertrouwenspersoon en/of geestelijke verzorger of dat zij een collega in vertrouwen kunnen nemen.

Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?	wordt goed gevoeld. Leiding acteert waar nodig.	wordt zeker gevoeld. Zijn zich bewust van voorbeeldrol als communicatie.	Beperkt omdat in de 0-meting van Memo er geen verontrustende uitslagen waargenomen werden.	wordt zeker gevoeld.	wordt zeker gevoeld ook gezien rol van het VIK als team voor de eenheid.
In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?	uitgevoerd.	uitgevoerd. Ook casus tijdens werkoverleg ingebracht waarover men de discussie heeft gevoerd.	Alle actie uit Memo worden in teamoverleggen en teamdagen uitgevoerd. Dat proces loopt momenteel. T.a.v. dit onderdeel wordt "het goede gesprek" nog ingepast.	Vertrouwenspersoon nog niet geweest. Wel aandacht in R&O.	tijdens werkoverleg (vast agendapunt) en tijdens R&O gesprekken.
Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?	Wordt inderdaad wel ingespeeld op de actualiteit. The voice bv.	ja. The voice bv.	Actualiteit wordt wel besproken maar is geen reden voor nieuwe initiatieven op dit gebied.	ja.	Jazeker, zo is the Voice e.v uitgebreid besproken tijdens de werkoverleggen en de koffiemomenten. Verder Training interculturele communicatie.
Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?	Er werken ongeveer 30 medewerkers bij 5.1.2. Het team is op te delen in 3 onderdelen. 5.1.2.e	Klein team. Open cultuur. Goede leidinggevende die heel direct is en alles meteen op tafel legt.	Afspraak is dat het bij de teamchef gemeld kan worden en dat er altijd ruimte voor is in het R&O gesprek. Deze cyclus is voor 2022 afgerond en het onderwerp is door niemand ter sprake gebracht.	Open cultuur. Laagdrempelig contact richting TC.	Door het op de agenda te zetten en het onderwerp daadwerkelijk te agenderen, wordt de drempel verlaagd en daarmee schep je een basis waar het normaal is om dit te bespreken. Ook in het MT is dit een onderwerp van bespreking.
In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?	Wordt in de R&O besproken.	Wordt in R&O besproken.	Dat is niet eenduidig te beantwoorden maar mijn persoonlijke inschatting is dat openheid en bereidheid om in zo'n situatie dit te kunnen uiten er wel is.	Zijn allen vakvolwassen collega's met veel ervaring bij de politie. Kartrekker voor PVI komt uit dit team. Veel wordt gedeeld over het thema.	Onze afdeling kan het niet veroorloven om dit niet bespreekbaar te maken. Ze weten dat ze dit kunnen melden bij hun leidinggevende. Ook zijn zij op de hoogte het instituut vertrouwenspersoon en zijn er onlangs mcu gesprekken gehouden waarbij ik mij zou kunnen voorstellen dat dit evt ook naar boven zou zijn gekomen.
In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?	Wordt in de R&O besproken.	Voldoende om het thema actueel te houden.	Ook dit is niet eenduidig te zeggen maar ook hier schat ik in dat het voldoende op niveau is.	Is op niveau, maar kan altijd beter. Weten hun weg te vinden voor ondersteuning.	Het is hun dagelijks werk.

5.1.2.e

Ingevuld door:
Peildatum:

Wat is beeld vanuit de MEMO?

Planning en CM

5.1.2.e

1-6-2022

Grensoverschrijdend gedrag: 11% (is 2 m/v) heeft te maken gehad met intimidatie door collega's en/of leidinggevende. Overig genoemde vormen scoren 100% op "nee" en zijn dus niet voorgekomen in de afgelopen 2 jaar.

Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?

Gezien de respons van de MeMo 2020 worden er geen specifieke acties voorgesteld. Het probleem doet zich nauwelijks voor en op een dusdanige kleine schaal, dat zinvolle acties hierbij niet kunnen worden bedacht en ingezet. In algemene zin kan worden gesteld dat het een voortdurend punt van aandacht is binnen het R & O gesprek. In deze veilige omgeving wordt ruimte gemaakt om een en ander bespreekbaar te maken.

5.1.2.e

Wel vast staat dat hierop door het MT direct actie is ondernomen en dat dit op lokaal niveau is afgehandeld, door middel van persoonlijke gesprekken. Doorgaan op de huidige voet en er voor zorgdragen dat grensoverschrijdend gedrag binnen de afdeling niet de kop op steekt. Direct anticiperen op meldingen.

Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?

Vanuit algehele doelstelling Pvl benoemd en dat er in reguliere R&O aandacht voor is in het team.

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

wordt goed gevoeld. Leiding acteert waar nodig.

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

uitgevoerd.

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat zij moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Portefeuille Cultuur, Leiderschap, Houding en Gedrag (CLHG)

Datum: 29-03-2022

Afgestemd met: **5.1.2.e**, **5.1.2.e**, **5.1.2.e**, **5.1.2.e** & **5.1.2.e**

Aanleiding

Naar aanleiding van de toenemende mate van (meldingen van) grensoverschrijdend gedrag. Ook gezien de actualiteiten in het nieuws omtrent dit onderwerp.

Voorstel aan **5.1.2.e**

Aandachtspunten

De vragen die we graag beantwoord zien in het tabblad van de teams

Wat is beeld vanuit de MEMO?

Welke concrete acties zijn vastgelegd in het plan van aanpak?

Welke afspraken zijn er ten aanzien van Politie voor Iedereen vastgelegd in het teamplan?

In welke mate wordt de urgentie gevoeld in het team?

In welke mate zijn de vastgelegde acties uitgevoerd?

Zijn er andere initiatieven opgepakt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag? Is er bijvoorbeeld ingespeeld op de actualiteiten in gespreksvoering?

Hoe wordt er binnen het team voor gezorgd dat grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden/wordt?

In hoeverre weten de medewerkers in het team wat ze moeten doen als zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag?

In hoeverre heeft een team voldoende kennis en tools?

Verdere informatie

Zodra er grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt richten we onze aandacht, vaak, op de 'verdachte' en het 'slachtoffer'. Maar we moeten onze blik verbreden bij de aanpak van grensoverschrijdend gedrag. Er bestaan ongetwijfeld 'getuigen' in dit verhaal. Het is belangrijk om te bekijken hoe we dit aan kunnen pakken en hen tips en tools geven. In mijn onderzoek ben ik op het 'Bystander Intervention Model' gestuit. Dit is een model dat in een aantal stappen de 'getuigen' een handelingsmogelijkheid aanr

Via onderstaande link wordt dit gehele model uitgelegd. Wellicht kunnen we dit gebruiken in onze aanpak naar grensoverschrijdend gedrag.

<https://www.movisie.nl/publicatie/grensoverschrijdend-gedrag-aanpakken>

Jaarplanning VIK-Politieacademie Preventie 2022

Achtergrond samenstelling van dit document

Team VIK-PA is in de periode juli 2022 tot en met januari 2023 versterkt met een drietal interne onderzoekers en een teamchef. Gelet op deze versterking ontstond er ruimte om de pijler preventie meer te activeren. Dit document is het resultaat van onze eigen gedachten c.q. denkrichting waarin wij, als VIK-PA, ons willen inzetten voor specifiek de kerntaak preventie. Het betreft hierbij de eerste aanzet voor de deeltaak Preventie. In 2023 zal deze deeltaak als onderdeel geïntegreerd worden in het jaarplan VIK.

Onderliggende documentatie

De in 2020 verschenen review naar kwaliteit interne onderzoeken bracht een aantal aandachtspunten met zich mee. Als één van de aandachtspunten komt naar voren dat er dat er onvoldoende (structurele) aandacht besteedt wordt aan het leren van interne onderzoeken. Het geniet de voorkeur om op structurele (thematische) wijze preventie de voorhand te laten hebben ten op zichte van repressie. Voorkomen is immers beter dan genezen.

De rapportage genaamd; Het glazen politiehuis betreft een meerjarige analyse naar aard, ernst en norm overschrijvend gedrag van aspiranten van politie. Uit deze rapportage is naar voren gekomen dat er sprake is van groei met betrekking tot de hoeveelheid (interne) onderzoeken naar aspiranten. Hieruit kan worden verstaan discipline alsmede strafrechtelijke onderzoeken. Alhoewel uit de cijfermatrix blijkt dat qua ernst de onderzoeken gelijk zijn gebleven blijkt uit interviews dat onderzoekers van mening zijn dat de ernst van de onderzoeken is toegenomen.

In 2021 is een medewerkerstevredenheid onderzoek uitgevoerd voor de gehele Politieacademie. Uit deze analyse is gebleken dat er een vermindering is opgetreden ten aanzien van grensoverschrijdende omgangsvormen. Onder grensoverschrijdende omgangsvormen wordt o.a. verstaan; pesten, uitsluiting, ongewenste seksuele aandacht, discriminatie en/of intimidatie van collega's en/of leidinggevenden. Ondanks deze vermindering blijft het streven naar gewenste omgangsvormen een punt van aandacht waarbij de politie organisatie er voor iedereen is.

Bovengenoemde onderzoeken betreft een analyse op basis van data afkomstig uit systemen (Het glazen politiehuis) alsmede data afkomstig van de resultaten van respondenten (Memo). Hierbij wordt grensoverschrijdende omgangsvormen gemeten. De sociale veiligheid, de subjectieve gevoelens van medewerkers, worden daarbij onvoldoende gemeten. In dat opzicht kunnen bovengenoemde uitkomsten als indicator aangemerkt worden.

Deeltaak Preventie VIK-PA

Het werkproces van VIK (Veiligheid Integriteit en Klachten) kan overgebracht worden in de pijlers: screening, klachten, interne onderzoeken, integrale beveiliging en preventie. Preventie is een van de deeltaken waar het VIK voor staat en wat, met de versterking van een aantal VIK medewerkers, geactiveerd wordt.

Terugblik 2021

In 2021 is hierin een start gemaakt. Bij de eerste opleidingsweek van de researchkundige en politiekundige is door het VIK een presentatie gegeven. Tevens is de PA vanaf november 2021 aangesloten bij landelijk coördinatoren overleg preventie en heeft in december een preventiesessie gehouden voor de PSI (Politie Specifieke Inzet).

Vooruitblik 2022

Het VIK PA valt onder de cluster staf, in het sectorjaarplan van Staf Politieacademie 2022 staan de volgende jaardoelen benoemd van het VIK:

- Stafrechtelijke onderzoeken opzetten/ uitvoeren
- Landelijke aanbevelingen passend maken
- Preventie aanpak opzetten voor de hele Politieacademie

Dit document geeft een jaarplanning weer met betrekking tot preventie, het opzetten en borgen binnen de Politieacademie voor het jaar 2022. In verband daarmee hebben wij voor preventie de volgende jaardoelen geformuleerd:

- Versterken verbinding en vergroten zichtbaarheid VIK
- Werken aan veilig werkklimaat PA
- Leren en evalueren disciplinaire onderzoeken en strafrechtelijk onderzoeken
- Monitoren c.q. vroeg signalering van trends en ontwikkelingen
- Participeren in landelijk ontwikkelingen

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

Versterken verbinding en vergroten zichtbaarheid VIK

Het is de taak van het VIK om preventie voor de gehele Politieacademie op te zetten. Om hierin een start te maken is sinds eind april het adoptieplan van start gegaan. Met de tekst "VIK komt naar je toe" willen wij actief in verbinding staan met de medewerkers van de PA. Dit adoptieplan wordt gedragen door alle VIK-medewerkers. Ten behoeve van de borging is onderling een verdeling gemaakt van twee VIK-medewerkers per team als contactpersoon.

Werken aan veilig werkklimaat PA

De wens om te werken in een veilig werkklimaat is universeel en betreft een behoefte van alle medewerkers binnen de Politieacademie. Het VIK kan als stakeholder (gevraagd en ongevraagd) advies geven ten aanzien van integriteit vraagstukken.

Tevens kan het VIK bevraagd worden voor middelen c.q. deskundigheid op het gebied van sociale veiligheid. Een voorbeeld daarvan is het tonen van de film RAUW en het begeleiden van "het goede gesprek". O.a. met bewustwording sessies wil het VIK ingaan op de behoeften die er liggen. Het VIK wil PA breed hierin van dienst zijn. Hierin worden de eerste concrete stappen gemaakt bij enkele clusters teneinde dit, met het oog op de toekomst, de komende jaren PA breed te implementeren.

Leren en evalueren disciplinaire onderzoeken en strafrechtelijk onderzoeken

Het VIK-PA voert interne onderzoeken uit (zowel oriënterend, disciplinair en strafrechtelijk). Het VIK streeft continu naar verbetering en zal daarbij deze onderzoeken qua uitvoering evalueren. Tevens zal het VIK vanuit het preventie perspectief deze onderzoeken evalueren en daaruit de leerpunten kristalliseren en deze te delen met belanghebbenden. Deze leerpunten worden ook bij bewustwording sessies geïntegreerd indien mogelijk.

Monitoren c.q. vroeg signalering van trends

Het onderkennen van trends en het ontvangen van signalen dragen erbij toe dat, op gebied van preventie, er voortijdig interventie kan worden gepleegd teneinde de kansen te minimaliseren dat later repressief optreden wordt vereist. Hierbij geeft het VIK gevraagd en ongevraagd advies aan belanghebbende.

Participeren in landelijk ontwikkelingen

Gelet op de review en de aanbevelingen die daaruit zijn gedaan is het VIK landelijk in ontwikkeling. Uit deze aanbevelingen zijn verschillende processen gaande ten behoeve van de professionalisering van het VIK. Het VIK staat voor universele taken die voor alle eenheden gelijk zijn. Derhalve is samenwerking noodzakelijk voor een integrale aanpak. Het VIK participeert binnen landelijke overleggen en daaruit voorgekomen specifieke werkgroepen.

Bovengenoemde is hieronder specifiek weergegeven in een schematisch overzicht.

Versterken verbinding en vergroten zichtbaarheid VIK c.q. veilig werkklimaat PA

Taak	Doel	Termijn
Vindbaarheid VIK agorasite en Its-learning	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK. Medewerkers kunnen laagdrempelig kennis maken met VIK-PA en het onderwerp integriteit aan de hand van dilemma's en overige informatie	Januari 2022 opzetten Agorasite Bijwerken doorlopend September 2022 onderbrengen Its-learning <i>Januari - Agora site is opgezet en wordt bijgehouden</i>
Adoptie locaties PA.	Korte lijn houden met SH/TC tussen VIK-PA en locaties.	Medio 1 ^e helft 2022 <i>April – verdeling is gemaakt en 1^e contacten zijn gelegd.</i>
Kennismaken met Sectorleiding en teamleiding	Verwachtingen management. Behoeften en verwachtingen m.b.t. VIK-PA en preventie afstemmen.	Medio 1 ^e helft 2022
Presentatie / voorlichting nieuwe studenten HBO opleiding	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK	Optioneel: week 5 – 17 – 33 – 45 <i>Presentatie gegeven in week 5 en 17, week 33 staat gepland.</i>
Presentatie / voorlichting studenten MBO opleiding ¹	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Optioneel: week 5 – 17 – 33 – 45 <i>Presentatie gegeven in week 5.</i>

Werken aan een veilig werkklimaat PA²

Actiepunten	Doelen	Tijdslijn
Bijdrage leveren aan de interne veiligheid PA. Waarbij aandacht zal zijn voor de medewerker en leidinggevende alsmede wijze van leidinggeven. Door: <ul style="list-style-type: none"> - Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog - Geven preventie/ bewustwording sessies 	Vergroten interne veiligheid binnen PA.	Vanaf 2 ^e helft 2022 <i>April Team VIK- PA</i>
Kennismaking met VIK, voorlichting en dilemmatraining met (nieuwe) medewerkers PA.	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Vanaf 2 ^e helft 2022

Leren en evalueren disciplinaire onderzoeken en strafrechtelijke onderzoeken

Actiepunten	Doelen	Tijdslijn
Aanpassen presentatie VIK voor nieuwe studenten aan de hand van actualiteiten. Presentatie afstemmen op doelgroep.	Leren van evalueren disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken.	Januari 2022 <i>Januari – PowerPoint is aangepast en wordt bijgehouden qua actualiteiten.</i>
Evaluatiesessies aan de hand van (afgeronde) interne onderzoeken door: <ul style="list-style-type: none"> - Uiteenzetten proces interne onderzoeken - Evaluatie ontwikkelpunten - Preventie koppelen aan onderzoek In dialoog met team.	Leren van evalueren disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken. Medewerkers leren van onderzoeken en zijn bewust van eigen rol binnen organisatie	Januari – december 2022 <i>Is momenteel in ontwikkeling</i>

¹ De werkgroep 2 van landelijke preventie coördinatoren hebben voor continuering sessies PA PO21 een plan van aanpak opgesteld wat goedgekeurd is door de TCs VIK. Dit plan zal later dit jaar nader worden uitgewerkt.

² I.v.m. Memo 2021 - cluster staf PA zal hier eerst de focus op liggen. De opvolgende jaren zal dit PA breed uiteengezet worden.

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: - Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog Geven preventie/ bewustwording sessies	Vergroten interne veiligheid. Ten behoeve van de cluster Staf binnen PA.	Vanaf januari - doorlopend
--	---	----------------------------

Monitoren c.q. vroeg signalering van trends en ontwikkelingen

<i>Actiepunten</i>	<i>Doelen</i>	<i>Tijdslijn</i>
Monitoren trends en ontwikkeling aangaande sociale veiligheid, integriteit, zowel intern als extern.	Vroeg signalering trends en ontwikkelingen	Vanaf januari - doorlopend
Trends, ontwikkelingen en meldingen delen met de lijn en zo nodig van (gevraagd/ongevraagd) advies voorzien	Versterken van de signaalfunctie en advisering lijn.	Vanaf januari - doorlopend

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	Vergroten lerend vermogen PA. Gezamenlijke tool-box creëren voor preventie interventies c.q. programma's	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 <i>Vanuit de werkgroep is een plan van aanpak gemaakt voor TC VIK landelijk waar aan gewerkt wordt.</i>
Deelnemen werkgroep bijscholing VIK medewerkers (landelijk)	In 3x een bijeenkomst (digitaal of 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 ³ .	Workshop staan gepland Week 17, week 24 en week 43. <i>Op 7 juni eerste informatie bijeenkomst gehouden</i>
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 tool-box creëren voor preventie coördinatoren landelijk	Werkgroep is nog in oprichting en in afwachting van document kwartiermaker.
Meedraaien in PSI carrousel. Betreft een landelijk uitvraag vanuit het preventie overleg.	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Gemiddeld 4x per jaar. <i>Op 29 maart training gegeven.</i>

DD. 22-04-2022 aangepaste versie 01-07-2022

³ 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 opleidingsaanbod op af te stemmen. Beide werkgroepen stemmen onderwerpen en ontwikkelingswensen met elkaar af.

Operationeel Coördinatie Punt

VIK Oost-Nederland



Juli 2022

Operationeel Coördinatie Punt (OCP)

‘Het OCP faciliteert en ondersteunt alle (operationele) processen binnen het VIK Oost-Nederland’

- Helikopterview
- Vast aanspreekpunt
- Algemene bereikbaarheid (telefonisch / e-mail)
- Sturing en zicht op zaken
- Monitoren en verbeteren werkproces
- Netwerkpositie
- (ondersteuning in) Administratie
- Bevordert integraal werken
- Trends signaleren
- Signaleren en adviseren
- Frontoffice
- Avg/WPG



Taken van het OCP

Hét administratieve hart van de afdeling

Preventie

De planning van preventiesessies

De planning van de nabespreking van interne onderzoeken

De planning van RAUW

Screening

Wekelijkse overleggen en actiepunten bijhouden

Naslag BGO lang en kort

Administratieve afhandeling

Archiveren

Beveiliging

Monitoring en borging van vraagstukken

Klachten

Afhandelen klachten in Documentum, notulen klachtgesprekken

Periodieke check op status dossiers

Ondersteunen/afhandelen zaken m.b.t. Ombudsman

Werkoverleg klachten

Interne Onderzoeken

Hét loket voor nieuwe signalen, informatie of vragen

Zicht en sturing op doorlooptijden

Administratieve ondersteuning

Informatie positie slachtoffers & betrokkenen

Netwerkpartner intern en extern

Wie nemen deel aan OCP

- Coördinator/supervisor (1 fte)
- 6 Administratief ondersteuners (3,5 fte)
- Recherche assistent
- Ondersteuning vanuit DRIO



Waar zit het OCP

- (100%) Fysiek in Apeldoorn



Kritische succesfactoren en scenario's

Hoe vergroten we de kans van slagen van het OCP

- Huisvesting
- Autorisaties
- Training en opleiding
- Screening
- Draagvlak (vanuit leiding en coördinatoren)

ZELFSTURENDE TEAMS



Besluitvorming en voortgang

Hoe nu verder?

- ^{5.1.2.e} [redacted] en ^{5.1.2.e} [redacted] hebben goedkeuring gegeven op dit (concept) plan
- Wie is kartrekker?
- Draagvlak coördinatoren
 - (concept) plan voorleggen
 - SWOT-analyse
- Streefdatum: 1 september 2022





Triage integriteit

Eerste reflectie invoering juli/september 2022

5.1.2.e [redacted] / 5.1.2.e [redacted]
5.1.2.e [redacted] / 5.1.2.e [redacted] / 5.1.2.e [redacted]
5.1.2.e [redacted] / 5.1.2.e [redacted] / 5.1.2.e [redacted] / 5.1.2.e [redacted]

Doel triage integriteit

- Om meer uniformiteit, eenduidigheid en rechtsgelijkheid te organiseren is in het KMTO vorig jaar besloten om bij een mogelijke verdenking van plichtsverzuim triage in te voeren, dat is: het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers alvorens er een besluit wordt genomen over het vervolg.

Bedoeling

- Gelijke gevallen gelijk behandelen in de keuze voor aanpak in:
 1. oriënterend onderzoek,
 2. disciplinair onderzoek,
 3. lijnonderzoek of
 4. hoor- en wederhoorgesprek.

Proces tot nu toe

- Opstartfase
- Generieke besluiten; evidente bagatelzaken
- Grote casuïstiek ook helder
- Grijs gebied in het midden
- Meer informatie vooraf opvragen bij SH en TC
- Verschillen tussen sectoren worden zichtbaarder
- Alles melden = top!
- 2x/week triëren voor snelheid

Interactie

- Opzoek naar een norm om gelijke gevallen ook echt gelijk te behandelen
- Slechts 2x anders besloten dan sectorleiding aandroeg
- Zorg voor P-zorg
- Soms ongemak: “wie gaat er over?”
- Vertalen landelijke aanscherping discriminatie
- Niet te snel zwaar inzetten

Oppakken

- Rol Sectorhoofd en Teamchef als informant expliciteren
- Professionaliseren registratie en mail
- Verantwoording 1x per jaar in het EMO:
 - welke behoefte management informatie?
 - Koppelen aan preventie
-

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Afdoeningsbrief
Datum: maandag 11 juli 2022 16:49:05
Bijlagen: [Brief_afdoening_aangifte.doc](#)

Hallo 5.1.2.e

n.a.v. het laatste coördinatoren overleg en dan het punt:

11. Rondvraag

- 5.1.2.e

De nieuwe landelijke formulieren zijn nog niet optimaal. Op- en aanmerkingen zijn hierover verstuurd. Tevens eigenhandig aanpassingen gedaan. Wat is de stand van zaken? Wanneer kunnen de aangepaste formulieren worden verwacht? Na vakantie van 5.1.2.e wordt het afgerond. Na ong. 3 tot 4 weken (medio juli).

Toelichting 5.1.2.e afrondingsbrief. Hoe doen jullie de afronding van een onderzoek, graag sturen naar 5.1.2.e

Bv met brief, via mail, mondeling.

Wij hebben in MD een afdoeningsbrief voor de collega als we een aangifte die tegen hem gedaan is afdoen middels een brief aangever. Zie bijlage.

De aangever krijgt in dit soort gevallen zelf een BRAG waarin staat dat we zijn aangifte niet in behandeling nemen. Daar staan dan wat argumenten in waarom niet en dat de aangever de mogelijkheid heeft om een heroverweging bij het OM aan te vragen.

Mocht de zaak in behandeling worden genomen dan laten wij de aangever en de collega dit telefonisch weten. Daar hebben wij geen brieven voor.

IN disciplinaire zaken kennen wij geen brieven. Wij informeren de betrokken collega altijd via de telefoon om te laten weten dat het dossier klaar is en naar BG is gegaan.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Interne Onderzoeken

5.1.2.e of 0900-8844

Werkdagen: ma, di, wo, do

Politie | Midden-Nederland | Afdeling V.I.K.
 Kroonstraat 25, 3511 RC Utrecht
 Postbus 8300, 3503 RH Utrecht

Agora: VIK Midden-Nederland

Algemeen mailadres VIK 5.1.2.i @politie.nl

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: implementatie triage tbv EMT
Datum: maandag 11 juli 2022 16:12:59
Bijlagen: [20220404 Besluit invoering triage.pdf](#)
[2022-06-20 Inrichting triage binnen de Landelijke Eenheid PF.Integriteit.docx](#)
[2022-06-20 Inrichting triage binnen de Landelijke Eenheid EMT.docx](#)
[2022-06-20 Implementatie triage LE.docx](#)

Ha,

Zie onderstaande mail. Deze stukken moeten door 5.1.2.e / 5.1.2.e besproken worden met de eenheidsleiding en het EMT. Ik weet eerlijk gezegd niet of dat inmiddels is gebeurd. Omdat 5.1.2.e nu afwezig is kun je deze vraag wel aan 5.1.2.e stellen.

Gr. 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Integriteitsbevordering
 Politie | Portefeuille Integriteit

M 5.1.2.e
 E 5.1.2.e [@politie.nl](#)

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 20 juni 2022 13:02
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: implementatie triage tbv EMT

Hoi,

Bij deze de stukken mbt de invoering van triage ter kennisneming en bespreking in het EMT.

Bijgevoegd zijn:

- Besluit invoering triage (landelijk besluit);
- Brief aan portefeuillehouder hoe de LE de triage wil inrichten;
- Interne memo aan EMT over de implementatie van de triage;
- Overzicht van implementatieacties 'implementatie triage LE'.

5.1.2.e zal dit verder oppakken. ;-) In Q1 2023 zal een landelijke audit plaatsvinden.

Gr. 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Integriteitsbevordering
 Politie | Portefeuille Integriteit

M 5.1.2.e
 E 5.1.2.e [@politie.nl](#)

Verslag

Overleg

Evaluatie Triage

Datum

12 juli 2022

Tijdstip

12.30 uur

Locatie

BS 2 0.03

Organisatieonderdeel

Eenheid OB

Staf

Team VIK

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Pagina

1

Aanwezig

5.1.2.e (HO), 5.1.2.e (AZ), 5.1.2.e (Co IO), 5.1.2.e (VP) en 5.1.2.e

Afwezig

Niet van toepassing.

Aanleiding

In de Eenheid OB wordt sinds begin 2021 gefaseerd uitvoering gegeven aan diverse aanbevelingen uit de review interne onderzoeken (2020). Het is daarom goed om na ruim 1,5 jaar ervaring enkele processen te evalueren. Deze evaluatie kent een informeel karakter en gaat over de Triage.

De volgende onderwerpen zijn besproken:

- Het verloop van de [triage in de Eenheid](#) en specifiek ook de mogelijke deelname / rol van de vertrouwenspersoon aan de triage. Door 5.1.2.e wordt het beeld van de huidige triage geschetst conform de voorgestelde werkwijze NP.
 - P schijf voor deling van informatie is goed
 - Verdieping door HO mondeling en indien aan de orde (kwaliteit)
 - Vastlegging geeft duidelijkheid bij vragen achteraf
 - De vraag is of er discretionaire ruimte komt. Dat is in deze fase niet aan de orde
- 5.2.1
 - door een BBM groep.
 - Soms bij complexe meldingen persoonlijk / teams overleg.
 - Doelstelling goed gefocust in proces.
 - Wat komt er niet binnen als signaal? Alertheid op de diensten die niet in beeld komen met vragen of meldingen.
 - Wanneer gaan melding bij OM? Criteria zijn beschreven in Triage proces.
 - 5.2.1
 - VP en AZ: Het meervoudig kijken is van meerwaarde in het proces. Deelname vertrouwenspersoon in de toekomst op uitnodiging indien expertise gewenst is. Toelichting aan tafel heeft duidelijkheid en vertrouwen gegeven over de zorgvuldigheid en het proces.
- Het proces [lijnonderzoeken](#): Wat zijn de ervaringen en wat vraagt dat voor de toekomst?
 - Meer lijn onderzoeken na triage (landelijk) te zien.
 - Uitleg in MT / DMT helpt bij verduidelijking wordt nu ingezet door 5.1.2.e (IO), 5.1.2.e (AZ) en 5.1.2.e
 - Voortgang in de afdoening: Het zicht is niet voldoende op lijnonderzoeken. Nu nog geen monitoring AZ / Delta systeem.
 - Gaande weg leren scherp op de opdracht te zijn.
 - Verbeteren van kwaliteit, rol / uitvoering door LG
 - Hoe kunnen we dat bevorderen?

Bv

5.1.2.e