

## Verslag

**Overleg**  
Interne onderzoeken

**Datum**  
12 juli 2022  
**Tijdstip**  
09.30 - 1530  
**Locatie**  
Apeldoorn, Europaweg 224

**Organisatieonderdeel**  
Oost-Nederland  
**Staf**  
team Veiligheid, integriteit en klachten

**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 (deels),  
5.1.2.e (deels)

### Afwezig

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

#### 1. Presentatie wijziging stelselherziening geweldsaanwending

Door 5.1.2.e werkzaam bij de Rijksrecherche, locatie Zwolle, werd een presentatie gegeven over de gevolgen voor onderzoeken na de wijziging stelselherziening geweldsaanwending op 1 juli 2022.

Vanuit het OM waren de volgende gasten daarvoor aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e.

Door het OM werd een korte toelichting gegeven over de gevolgen voor het instellen van de zogeheten 'Blauwe kamer' binnen de rechtbank Midden-Nederland.

De presentatie wordt door 5.1.2.e beschikbaar gesteld om te gebruiken binnen het team VIK.

#### 2. Verslag vorige bijeenkomst 8 maart 2022

Het verslag wordt onder dankzegging aan 5.1.2.e goedgekeurd.

#### 3. Belangstelling training misleid door je brein

De belangstelling is zeker aanwezig. 5.1.2.e gaat de recherchepsychologen benaderen voor een afzonderlijke training voor team VIK.

#### 4. Opvang vluchtelingen Oekraïne

Niet onder reikwijdte

#### 5. Gevolgen hoge energiekosten

Niet onder reikwijdte

#### 6. Werkwijze tussentijdse e-mailberichten aan OM

Niet onder reikwijdte

#### 7. Registratie journaal – Delta – Summit

Soms wordt in het (Acces)journaal verwezen naar het journaal in Summit. De meningen hierover worden gepeild. De uitkomst hiervan is dat het (Acces)journaal de plek is waar alles in terug te lezen moet zijn.

Daarnaast ontstaat voor de zoveelste keer een discussie over de verschillende systemen. Voor 1 januari 2023 zal duidelijkheid moeten zijn voor een definitief en toekomstproof systeem.

#### 8. Review 5.1.2.e

5.1.2.e geeft een presentatie over de review die hij samen met 5.1.2.e heeft uitgevoerd naar aanleiding van een casus 5.1.2.e.

## Overleg

Interne onderzoeken

## Datum

12 juli 2022

## Pagina

2 van 4

### 9. Vakbekwaamheid

Het gaat om vakkennis in het algemeen. Door het (aanstaande) vertrek van een aantal collega's is het verlies van vakkennis te verwachten. Voor leren en ervaren moet er ruimte zijn om die vakkennis omhoog te brengen. Dit kan goed door naast het vergaderen ook ruimte te maken voor presentatie van onderzoeken en de gelegenheid daarover te brainstormen.

5.1.2.e wil daarvoor een planning gaan maken voor 2023. Om de 8 weken een middag intervisie en om de vier weken op dinsdagmiddag een presentatie van een onderzoek door een collega.

### 10. Bijstand VIK Politieacademie

De interne onderzoekers binnen de politieacademie hebben zelf weinig onderzoeken en daardoor voldoende tijd om ons te assisteren. Zij sluiten dan soms ook aan bij een daily om gericht taken uit te voeren.

### 11. Vacature Interne Onderzoeker(s)

Niet onder reikwijdte

### 12. Gebruik Blueview

Blueview geeft de mogelijkheid om te zoeken in tekst. Nu blijkt dat niet iedereen hiervoor geautoriseerd is. 5.1.2.e gaat de autorisatie aanvragen en laat tijdens een bijeenkomst zien hoe dit werkt.

### 13. Structurele informatievoorziening over collega's in lopende onderzoeken

Het wordt als een tekortkoming ervaren dat niet altijd duidelijk is of een collega's, waartegen een onderzoek wordt ingesteld, ook in andere onderzoeken voorkomt. Een abonnement op bepaalde politiesystemen (bijv. Bluesportmonitor) zou dit op kunnen heffen.

5.2.1 Er wordt immers vanuit vertrouwen gewerkt en niet vanuit wantrouwen. Afgesproken wordt dat het monitoren niet standaard gaat gebeuren, maar dat dit één van de mogelijkheden is.

5.1.2.e zal daarvoor een stukje tekst voor in het werkboek voor aanleveren.

### 14. Toegang Summit

De opdracht aan een ieder is om ieder ander middels Smart toe te voegen aan de Summit-onderzoeken. 5.1.2.e heeft hier laatst een voorbeeld over gemaald. Slechts in die gevallen waarbinnen het VIK onder embargo wordt gewerkt, kan hier van worden afgeweken.

### 15. Dashboard

De doorlooptijden van een VIK-onderzoek zijn de laatste tijd sterk onder de aandacht geweest. In de review van Monique Mos waren de doorlooptijden ook al genoemd en dat die altijd werd geprojecteerd als het onderzoek door het team VIK. Het team VIK is slechts verantwoordelijk voor de tijd tussen de opdracht en het eindproduct (rapport of proces-verbaal).

Aan de hand van de exelregistratie is duidelijk gemaakt dat de oorzaak vaak buiten het team VIK ligt. Het ligt bijvoorbeeld aan de tijd die nodig is voor het verstrekken van een opdracht en de tijd die nodig is voor het juridisch advies.

Er wordt gezocht om een meer permanent dashboard om dit onderwerp inzichtelijk te maken. 5.1.2.e geeft aan dat de afdeling BI&K hiervoor ook ingeschakeld kan worden.

**Overleg**  
Interne onderzoeken

**Datum**  
12 juli 2022

**Pagina**  
3 van 4

## 16. Afstemming eigen agenda

Niet onder reikwijdte



## 17. Inzet <sup>5.1.2.e</sup>

Niet onder reikwijdte



## 18. Blauwe familie

Het TV-item heeft in de pers de nodige aandacht gekregen Gepeild wordt of hier nog binnen dit overleg over moet worden gesproken.  
Hier is geen behoefte aan.

## 19. Meet en greet <sup>Niet onder reikwijdte</sup>



## 20. Inhoud volgend werkoverleg

Het volgend werkoverleg staat gepland op 13-09-2022.  
Wensen/agendapunten etc. kunnen bij <sup>5.1.2.e</sup> kenbaar gemaakt worden.

**Overleg**

Interne onderzoeken

**Datum**

12 juli 2022

**Pagina**

4 van 4

**Openstaande actiepunten:**

1. (12-07-2022) 5.1.2.e gaat bij 5.1.2.e navraag doen of hij de casus, die hij eerder gebracht heeft op een 5.1.2.e ook geschikt vindt om uit te voeren op zijn afscheid;
2. (12-07-2022) 5.1.2.e gaat de recherchepsychologen benaderen voor een afzonderlijke training 'Misleid door je brein' voor team VIK;
3. (12-07-2022) 5.1.2.e en 5.1.2.e voor 1 januari 2023 zal duidelijkheid moeten zijn voor een definitief toekomstproof systeem voor registratie (journaal en/of summit);
4. (12-07-2022) 5.1.2.e levert een stukje tekst voor in het werkboek aan voor het desgewenst monitoren van collega's die bij een onderzoek betrokken zijn;
5. (12-07-2022) 5.1.2.e maakt voor 2023 een planning. Om de 8 weken een middag intervisie. Om de vier weken op dinsdagmiddag een presentatie van een onderzoek door een collega;
6. (12-07-2022) 5.1.2.e kijkt over de brochure van het VIK nog moet worden aangepast naar aanleiding van de stelselherziening geweldstoepassing
7. (08-03-2022) 5.1.2.e stuurt ons een link naar de map waar de rapportages te vinden zijn m.b.t. de casus 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

9. (25-01-2022) 5.1.2.e bespreekt aandachtspunten m.b.t. Delta in werkgroep. Met name: in hoeverre is delta WPG-proof, wat zijn de mogelijkheden voor het scheiden van SR-zaken / onderzoek (Summit) en BR-zaken / onderzoek (Delta) Hoe wordt delta gebruikt binnen andere eenheden en kunnen wij wellicht meekijken of leren van andere VIK's;
10. (14-12-2021) Tijdens volgend overleg zal er een thematische bijeenkomst worden gehouden over preventiesessies;
11. (21-09-2021) 5.1.2.e gaat verschillende teamchefs benaderen i.v.m. de werkgroep gericht op wat teamchefs nodig hebben bij een lijnonderzoek in hun team. Teamchefs 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben al toegezegd hier aan deel te nemen. 5.1.2.e koppelt t.z.t. terug.

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Cc:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** dilemma's rondom schoolgaande kinderen  
**Datum:** vrijdag 15 juli 2022 08:21:22

---

Hallo 5.1.2.e

In het laatste landelijke overleg met de preventiecoördinatoren werd de wens geuit om casuïstiek van collega's rondom schoolgaande kinderen en speelvrienden als thema met de groep te bespreken. Aanleiding was een 5.1.2.e waar veel herkenning op is in ander eenheden. Ik heb goed nieuws: 5.1.2.e (juridische zaken) kan 1 september in ons MS Teams-overleg aansluiten als deskundige en sparringpartner. Half augustus kom ik terug op de lijn om af te stemmen hoe we het thema het beste kunnen invliegen.

@5.1.2.e ik heb de ms teams-link van het overleg naar je doorgestuurd; hopelijk is dit goed ontvangen

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e  
Bedrijfsvoeringspecialist – adviseur Preventie

5.1.2.e of 0900 – 8844  
Werkdagen: ma, di, do, vrij

Politie | Midden-Nederland | Afdeling V.I.K.  
Kroonstraat 25, 3511 RC Utrecht  
Postbus 8300, 3503 RH Utrecht

Kijk eens op [What about VIK](#) op Teams!

**Agora: VIK Midden-Nederland**  
Algemeen mailadres VIK 5.1.2.e [@politie.nl](#)

Meer informatie? Kijk op [politie.nl](#)



## Deelopdracht 3a: Zorg en rechten van betrokkenen

Uitwerkingsnotitie

### Werkgroep

- 5.1.2.e
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Deelopdracht 3a  
Concept  
Versie 8  
Versiedatum 21 juli 2022

« waakzaam en dienstbaar »

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
1.1. Aanleiding .....	3
1.2. Doelstelling en opdracht .....	4
1.2.1. Opdracht .....	4
1.2.2. Aanpak .....	4
1.2.3. Samenhang met andere deelopdrachten en werkgroepen .....	4
1a Triage .....	4
1b Registratie en monitoring .....	5
1c Kaders en richtlijnen .....	5
2b Inrichting van de afdelingen VIK .....	5
3b Betrokkenen .....	5
4 Preventie, lerend vermogen en opleidingen .....	5
5c Landelijke afspraken met het OM en scheiding disciplinair en strafrecht .....	6
1.2.4. Terminologie .....	6
2. Richtinggevende kaders .....	7
3. Huidige situatie zorg voor betrokkenen .....	8
3.1. Zorgverleners in het proces van interne onderzoeken .....	8
3.2. Initiatieven rondom zorg .....	9
3.3. Conclusies huidige zorg voor betrokkenen .....	9
4. Huidige situatie rechten en plichten van betrokkenen .....	11
4.1. Plichtsverzuim en goed ambtenaarschap .....	11
4.2. Rechten en plichten "Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie" .....	11
4.3. Rechten in een opsporings- (132a Sv) en feitenonderzoek (511a Sv) .....	12
4.4. Conclusies rechten en plichten .....	12
5. Bekendheid van zorg, rechten en plichten .....	13
5.1. Conclusies vindbaarheid van zorg, rechten en plichten .....	13
5.2. Huidig beeld leidinggevend en bevoegd gezag zorg, rechten en plichten algemeen .....	13
5.3. Huidig beeld teamchefs VIK zorg, rechten en plichten .....	13
6. Stakeholders in het proces van interne onderzoeken .....	15
6.1. Stakeholders in het interne onderzoek .....	15
6.2. Conclusies n.a.v. de interviews met de stakeholders .....	15
7. Communicatie .....	18
7.1. Bevindingen review met betrekking tot communicatie .....	<del>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.18</del>
7.2. Conclusies n.a.v. communicatie .....	<del>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.18</del>
8. Aanbevelingen en verbeterpunten .....	2120
8.1 Snel inpasbare verbeterpunten .....	2120
T.a.v. de huidige zorg van betrokkenen .....	<del>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.20</del>
T.a.v. de huidige situatie van rechten en plichten .....	<del>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.20</del>
T.a.v. de vindbaarheid van zorg, rechten en plichten .....	<del>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.20</del>
N.a.v. de interviews met de stakeholders .....	<del>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.20</del>
8.2 Adviezen voor de langere termijn .....	2221
8.1.1. T.a.v. de huidige zorg voor betrokkenen .....	2221
8.1.2. T.a.v. de huidige situatie van rechten en plichten .....	2221
8.1.3. T.a.v. de vindbaarheid van zorg, rechten en plichten .....	2221
8.1.4. N.a.v. de interviews met de stakeholders .....	2221

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Als een medewerker van de politie betrokken raakt bij een intern onderzoek kan dit veel impact hebben. Niet alleen op de betrokkene zelf, maar ook op zijn of haar omgeving en andere betrokkenen. Denk aan gezinsleden, directe collega's en zelfs de melder.

Tijdens de Review Interne onderzoeken<sup>1</sup> is het hele proces van disciplinaire onderzoeken geëvalueerd en zijn er acht concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken gegeven. In een brief aan de Kamer onderschrijft de minister de conclusies en aanbevelingen van de Review<sup>2</sup>. Alle aanbevelingen uit de Review zijn overgenomen en in opdracht van de Korpchef is de politie aan de slag gegaan met de uitwerking hiervan.

Eén van de aanbevelingen is de afspraken t.a.v. zorg en rechten van de betrokkene te herijken en concreter te formuleren t.b.v. meer rechtszekerheid van de betrokkene en duidelijkheid in rol en functie leidinggevenden en bevoegd gezag.

In de Review is onder meer het volgende over zorg en rechten van de betrokkene opgenomen;

### Zorg

*De zorg voor medewerkers is in de verschillende eenheden verschillend georganiseerd. Hoewel het bieden van goede personeelszorg bij disciplinaire onderzoeken is belegd bij de direct leidinggevenden, blijkt uit interviews dat deze leidinggevenden zich hiertoe onvoldoende toegerust voelen. Uit interviews komt naar voren dat het de voorkeur heeft de zorg zo objectief mogelijk te laten plaatsvinden en niet door de eigen teamchef/ leidinggevende. Betrokkene wordt niet altijd geïnformeerd over de mogelijkheden tot het krijgen van hulp vanuit bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk of een psycholoog. In enkele eenheden<sup>11</sup> wordt gebruik gemaakt van een 'integriteitsbuddy'. De ervaring hiermee is goed en het lijkt bij te dragen aan de zorg voor medewerkers die onderwerp van onderzoek zijn in een disciplinaire procedure.*

### Rechten

*De Politieacademie constateert dat soms pas aan het einde van het onderzoek contact is tussen de onderzoekers en de betrokkene. Er wordt dan eerst een zaak opgebouwd tegen de betrokkene. De dialoog wordt dan gemist. Betrokkene voelt zich onvoldoende (tussentijds) geïnformeerd over de onderzoeksbevindingen. Leidinggevenden benoemen dat zij onvoldoende weten wanneer zij betrokkenen kunnen informeren en welke informatie deelbaar is. Uit interviews blijkt dat in de praktijk verschillend wordt omgegaan met het inzien door en verstrekken van stukken aan betrokkene. Uit het onderzoek van de Politieacademie blijkt dat betrokkene voorafgaand aan het laatste hoorgesprek (einde van het onderzoek) meestal alle dossierstukken mag inzien. Daarnaast mag betrokkene dan aangeven welke aanvullende getuigen eventueel moeten worden gehoord. In dat geval kan VIK teruggaan naar het bevoegd gezag voor een aanvullende opdracht. VIK houdt hierin wel de regie. In sommige eenheden worden betrokkenen gestimuleerd eerder zelf informatie aan te dragen. Door de intern onderzoekers wordt groot belang gehecht aan het wijzen van betrokkene op rechten en plichten. Dit wordt tijdens het intakegesprek gedaan en soms opnieuw voorafgaand aan het hoorgesprek. Alle respondenten gaven aan dat het gebruikelijk is om betrokkene te wijzen op de mogelijkheid een belangenbehartiger mee te nemen naar gesprekken met VIK. In enkele eenheden wordt betrokkene en getuigen na het hoorgesprek een spreekverbod opgelegd, om roddelen te voorkomen. In andere eenheden wordt betrokkenen vooral aangeraden niet over de casus te spreken (p. 34).*

<sup>1</sup> Mos, Kwaliteit interne onderzoeken, 2020

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

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2020/21, 28.844, nr. 220.

<https://www.rikssoeverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/11/12/ik-contouren-vernieuwd-systeem-integriteit-en-interne-onderzoeken>



## 1.2. Doelstelling en opdracht

Uitgangspunten voor de deelopdracht zijn:

Alle direct betrokkenen en indirect betrokkenen welke voor zorg in aanmerking komen bij een intern onderzoek, worden zo vroeg mogelijk geïnformeerd over wat de werkgever te bieden heeft aangaande de zorg voor betrokkene en de rechten en plichten die betrokkene heeft. De rechten en plichten alsmede de zorg zijn landelijk afgestemd en gestandaardiseerd. Daar waar nodig is maatwerk mogelijk. Informatie wordt actief gedeeld door betrokken actoren zoals leidinggevenden en onderzoekers en is laagdrempelig en eenvoudig vindbaar.

### 1.2.1. Opdracht

De onderdelen van de opdracht zijn:

1. Beschrijf de huidige situatie ten aanzien van zorg, rechten en plichten van betrokkenen (direct en indirect) en de bekendheid daarmee bij betrokkenen en overige actoren zoals leidinggevenden / bevoegd gezag;
2. Onderzoek en beschrijf het huidige beeld onder betrokkenen en actoren over zorg, rechten en plichten;
3. Breng – op basis van 1 en 2 - advies uit over snel inpasbare verbeterpunten en over meer structurele noodzakelijke aanpassingen in relatie tot de uitgangspunten.

Richtlijnen:

- Stem af met andere deelopdrachten zoals 1c, 3b, 4a, 4b
- Wees betrokken bij de ontwikkeling van de loketfunctie.
- Inventariseer regionale initiatieven zoals bijvoorbeeld het "buddy-project" en neem dit mee in het advies.

### 1.2.2. Aanpak

Om uitvoering te geven aan de opdracht is een projectgroep samengesteld met onder andere medewerkers VIK en arbeidsjuristen.

Door de projectgroep is verdiepend onderzoek gedaan naar de conclusies van de Review. De vindplaatsen en validatie van regelgeving, protocollen en richtlijnen zijn in beeld gebracht.

Vervolgens er een uitvraag gedaan onder politie medewerkers uit verschillende lagen van de organisatie. Aan hen is gevraagd in hoeverre informatie over zorg, rechten en plichten van betrokkenen in interne systemen vindbaar was en op welke manier zij deze informatie gevonden hadden. Daarnaast werd deze collega's gevraagd wat hen in het zoeken naar de informatie opviel en welke vragen rondom zorg, rechten en plichten nog open bleven staan na het lezen van de gevonden documenten.

Daarna zijn er gesprekken gevoerd met belangrijke stakeholders: 4 bedrijfsmaatschappelijk werkers, 3 vertrouwenspersoneelwerkers, 2 geestelijk verzorgers, 2 bedrijfsartsen, 3 eenheidspsychologen, de Ombudsfunctionaris Politie, één politiechef, het sectorhoofd en teamchef OBT, de voorzitter van de NPB, de voorzitter van Equipe, de voorzitter van de ANPV en de voorzitter van de COR.

Nb: in overleg met de regiegroep is er geen rechtstreeks onderzoek gedaan onder betrokkenen; dit is ondergebracht binnen deelopdracht 3b. De resultaten van deelopdracht 3b kunnen leiden tot aanvullende inzichten als het gaat om zorg, rechten en plichten.

Op grond van de verkregen informatie zijn in deze uitwerkingsnotitie conclusies en aanbevelingen geformuleerd.

### 1.2.3. Samenhang met andere deelopdrachten en werkgroepen

Naar aanleiding van de review interne onderzoeken zijn er een aantal deelopdrachten opgesteld. De deelopdracht 3a: 'zorg en rechten van betrokkenen' heeft een samenhang met de volgende andere deelopdrachten:

#### 1a Triage

Een aantal actoren heeft hun zorgen geuit over de willekeur en over het feit dat er geen landelijke eenduidigheid is voor het opstarten van een disciplinair onderzoek en de willekeur die dat oplevert.

Tijdens het schrijven van de adviezen met betrekking tot de triage is de ze triage al in werking getreden. De in de conclusies meegenomen opmerkingen over;

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Niet Cursief

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Niet Cursief

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Niet Cursief

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Niet Cursief

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Niet Cursief

- het oneigenlijk gebruik van een intern onderzoek,
- het lijnonderzoek,
- de persoonlijke omstandigheden van betrokkene,
- de homogene besluiten,

zijn meegenomen in het besluit van de invoering van de triage, waarin uitdrukkelijk wordt gekeken naar vereiste uniformiteit, zorgvuldigheid, menselijke maat en leren.

Een advies over de meer zorgvuldige afweging in de triage voor de inzet van maatregelen [?](#) is opgenomen in dit rapport.

#### 1b Registratie en monitoring

Een veel gehoorde klacht is dat de doorlooptijden van de onderzoeken enorm lang zijn en de betrokkenen niet goed op de hoogte worden gehouden van de reden daarvoor. Vanuit de deelopdracht registreren en monitoren is geconcludeerd dat het monitoren op doorlooptijden eigenlijk niet mogelijk is. Een lijst met vertragers en versnellers is opgemaakt ([@bijlage](#)).

Wel is een advies over het tijdig informeren van de betrokkenen over de doorlooptijd opgenomen in dit rapport.

#### 1c Kaders en richtlijnen

Gebleken is dat de betreffende informatie verspreid is te vinden op intranet. Dit maakt het -niet duidelijker voor medewerkers.

Ook leidinggevend weten vaak niet welke rol zij (kunnen) hebben in een intern onderzoek en kunnen dit niet, moeizaam of op meerdere plekken vinden op intranet.

In de deelopdracht kaders en richtlijnen wordt hier aan gewerkt. Het voorstel is om één pagina over VIK (op Agora en intranet) te plaatsen met verwijzingen naar de protocollen, richtlijnen, brochures etc. Ook komt er een verwijzing naar de eenheden voor specifieke informatie over deze eenheid. Een lijst met actoren en hun rol in het disciplinaire proces zal worden ontwikkeld.

Tevens is men in gesprek met een externe voor het ontwikkelen van een handboek interne onderzoeken, welke door een ieder geraadpleegd kan worden.

Ook is een formulierenset ontwikkeld voor het opmaken van disciplinaire dossiers, waarin aandacht is besteed aan de zorg, rechten en plichten van betrokkenen.

#### 2b Inrichting van de afdelingen VIK

In de deelopdracht 2b moet kritisch gekeken worden naar onder andere de competenties, opleidingsniveau en expertisegerieden van de onderzoekers. Tevens wordt gewezen op een vorm van rotatie, bindingstermijnen en tegenspraak.

Uit de interviews met de stakeholders -is een aantal suggesties naar voren gekomen over de VIK onderzoekers welke terug te vinden zijn onder conclusies en adviezen.

#### 3b Betrokkenen

De politieacademie verricht het onderzoek onder betrokkenen. De resultaten kunnen leiden tot aanvullende inzichten als het gaat om zorg, rechten en plichten.

#### 4 Preventie, lerend vermogen en opleidingen

Uit de interviews met stakeholders en leidinggevend blijkt dat leidinggevend vaak niet voldoende op de hoogte zijn, zich onzeker voelen en onbekend zijn met de rol die zij hebben in de contacten met de betrokkenen en het disciplinaire proces. De doorontwikkeling van onderzoekers wordt opgenomen in het themaoverleg doorontwikkeling VIK breed.

Met behulp van een roadmap van deelopdracht 4a worden de producten die horen bij het plan van aanpak Preventie, Lerend Vermogen en Opleidingen, per doelgroep uitgewerkt.

In samenhang met de adviezen uit 3a worden onder andere genoemd;

- het beter toerusten van de operationeel leidinggevend om het "goede gesprek" te voeren en daarmee bij te dragen aan een ethisch werkklimaat.
- het jaarlijks organiseren van een themadag van en voor intern onderzoekers.
- elke eenheid laten beschikken over minimaal 2 medewerkers die bij grotere onderzoeken met impact (straf- en bestuursrechtelijk) tegen kunnen spreken.
- binnen elke eenheid aanbieden van masterclasses aan operationeel leidinggevend (vanaf het niveau TC), waarin het hoofdthema een ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap is
- verbinding maken met Leidersprogramma, Politieacademie, Politie voor iedereen, Ethiek & Privacy, Blauw Vakmanschap et cetera

### 5c Landelijke afspraken met het OM en scheiding disciplinair en strafrecht

De opdracht van 5c is onder andere dat er meer rechtszekerheid moet komen voor betrokkenen door duidelijke (landelijke) afspraken met het OM over het delen van informatie en wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart.

Een gespreksnotitie voor de portefeuillehouder is bijna afgerond. Hierin komen de rechtszekerheid van betrokkenen, landelijke eenduidigheid bij het OM en de politie en de afspraken over het delen van AVG en WPG informatie in terug.

#### 1.2.4. Terminologie

Het is belangrijk om alvorens dit document te lezen inzicht te krijgen in het verschil tussen de verschillende termen die gebruikt worden om bepaalde onderzoeken aan te duiden. Hierbij houden we het Protocol disciplinaire zaken politie 2018 aan:

##### Oriënterend onderzoek

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

##### Disciplinair onderzoek

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

##### Intern onderzoek

Dit is een niet juridisch gespecificeerde verzamelterm voor alle vormen van onderzoek naar gedragingen door medewerkers in vaste of tijdelijke dienst bij de nationale politie. Hier kan dus zowel het oriënterend onderzoek als het disciplinair onderzoek onder vallen.

##### Strafrechtelijk onderzoek

Een strafrechtelijk onderzoek staat los van het disciplinaire proces. Een strafrechtelijk onderzoek kan het bevoegd gezag aanleiding geven tot disciplinaire stappen jegens betrokkene. Daarom halen we in dit document ook kort het strafrechtelijk onderzoek aan.

In dit document houden we de term intern onderzoek aan. Dit gezien het feit dat veel constatering en aanbevelingen niet alleen betrekking (kunnen) hebben op en ingepast kunnen worden in het disciplinaire onderzoek, maar ook op het oriënterende onderzoek. Wanneer we wet- en regelgeving aanhalen die specifiek gaat over bijvoorbeeld het disciplinaire onderzoek, gebruiken we logischerwijs de term disciplinair.

5.2.1

## 2. Richtinggevende kaders

De zes leidende principes uit het Masterplan, te weten eenduidigheid, transparantie, menselijke maat, professionele maat, rechtvaardigheid en lerend vermogen hebben richting gegeven bij het opstellen van deze opdracht. De principes dienen niet als kader voor de uitwerking van de opdracht, maar wel als uitvoeringskader voor de zorg en rechten en plichten van betrokkenen.

De politie hecht grote waarde aan integriteit. Het is een van de belangrijkste pijlers onder de legitimiteit van de organisatie en zorgt ervoor dat de politie draagvlak heeft, effectief kan optreden en haar taken kan blijven uitvoeren. Het integriteitsbeleid richt zich op de pijlers Beschermen, Bekrachtigen en Begrenzen. In deze drie pijlers komen elementen van zorg, rechten en plichten van betrokkene dan ook naar voren.

In de Ambtenarenwet is vastgelegd dat het bevoegd gezag zich als een goed werkgever en de ambtenaar zich als een goed ambtenaar dient te gedragen (artikel 125ter Aw). Er wordt veel gevraagd van onze medewerkers. De werkgever is verplicht om te zorgen voor goed werkgeverschap. Dit laatste betekent dat de werkgever te allen tijde de rechten van de medewerker in het oog moet houden en zorg moet verlenen waar nodig ook als de medewerker betrokken is bij een intern onderzoek. Uiteraard blijft de ambtenaar zelf verantwoordelijk voor zijn eigen handelen en moet de werkgever er op kunnen vertrouwen dat ambtenaar zich aan de geldende wet- en regelgeving houdt.

In het Protocol disciplinaire zaken politie 2018 wordt [ten aanzien van -a v-](#) zorg gesteld dat de direct leidinggevende de eerstelijns leidinggevende functionaris is en dat deze mandaat heeft ten aanzien van de personele zorg van betrokkene. De direct leidinggevende blijft tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken verantwoordelijk voor het bieden van goede personeelszorg aan betrokkene en diens omgeving. Het protocol benoemt ook de rechten en plichten van betrokkene.

### 3. Huidige situatie zorg voor betrokkenen

Uit de review is o.a. gebleken dat 1) er onvoldoende aandacht is voor het welzijn van de betrokkene en 2) dat de direct leidinggevende, die verantwoordelijk is voor het bieden van goede personeelszorg aan betrokkene, niet altijd voldoende kennis **vanover** het proces heeft om deze rol goed te kunnen uitvoeren. Bij leidinggevend **bestaat is** dan ook de behoefte om meer inzicht te krijgen in het procedureverloop, zodat zij de medewerker beter kunnen begeleiden. Ook is er onvoldoende aandacht voor afloop en afronding van het onderzoek en de terugkeer naar de werkplek.

Een andere factor is de ingewikkelde positie waarin de leidinggevende zich soms bevindt; de leidinggevende is in veel gevallen melder en moet daarnaast de P-zorg verlenen aan de betrokkene. Dit wringt. Ook de grootte van de teams maakt dat de leidinggevende niet altijd de zorg kan verlenen die hij of zij zou willen.

#### 3.1. Zorgverleners in het proces van interne onderzoeken

Een onderdeel van deze deelopdracht is om de huidige situatie in beeld te brengen t.a.v. zorg van de betrokkene en de bekendheid hiermee bij betrokkenen en overige actoren, zoals leidinggevend en bevoegd gezag.

In deze paragraaf geven wij een opsomming van de verschillende zorgverleners en deskundigen die in het proces van interne onderzoeken een rol kunnen spelen.

- **Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)**  
Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) geeft kortdurende, probleemgerichte psychosociale ondersteuning en begeleiding aan medewerkers die in hun werksituatie worden geconfronteerd met knelpunten. Deze kunnen verschillend van aard zijn. BMW biedt hulp op maat en kan vroegtijdige, snelle interventies plegen bij psychosociale klachten. Er zijn VIK's die d.m.v. een brochure actief naar BMW of de GV verwijzen. Deze is als bijlage @ opgenomen.  
<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/b/bedrijfsmaatschappelijk-werk/overzicht>
- **Geestelijke verzorger**  
De geestelijk verzorger is specialist in ethiek en zingeving. Hij is er voor iedereen, ongeacht functie of achtergrond. De geestelijk verzorger helpt om betekenis en richting te vinden in het vaak complexe politiewerk. De geestelijk verzorger **heeft is gebonden aan het** beroepsgeheim.  
<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/q/geestelijk-verzorger/overzicht>
- **Vertrouwenswerk**  
Vertrouwenswerk levert een bijdrage aan het bevorderen van sociale veiligheid in onze organisatie. De kernopdracht voor het vertrouwenswerk is het creëren van een plek, waar de medewerker ervaringen van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag, vertrouwelijk en desgewenst onder geheimhouding, kan delen wanneer men deze niet direct met de leidinggevende of anderen wil bespreken.  
<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/vertrouwenswerk.html>
- **Eenheidspsychoog**  
Een eenheidspsychoog maakt deel uit van de lokale VGW-teams. Hij heeft kennis van de psyche, de gedachten en de gevoelens van de mens en de mogelijke effecten daarvan op de gezondheid en het welzijn van de mens. De eenheidspsychoog bij de politie is daarnaast specialist in het ontstaan en de aanpak van beroepsgerelateerde mentale of morele problematiek. De eenheidspsychoog **heeft is gebonden aan het** beroepsgeheim.  
<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/eenheidspsychoog.html>
- **Bedrijfsarts**  
De bedrijfsarts is een medisch specialist op het gebied van arbeidsomstandigheden en bedrijfsgeneeskundige zorg. Medewerkers kunnen bij de bedrijfsarts terecht voor vragen over gezondheid in relatie tot het werk of voor begeleiding bij ziekteverzuim. De bedrijfsarts richt zich op het beschermen en bevorderen van de gezondheid van de medewerkers. Ook speelt de bedrijfsarts een belangrijke rol bij het opsporen en voorkomen van beroepsziekten. De bedrijfsarts is gebonden aan het beroepsgeheim.  
<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/b/bedrijfsarts/overzicht>

- **Ombudsfunctionaris politie**

Bij de ombudsfunctionaris politie (OFP) kunnen (voormalig) politieambtenaren of familieleden een melding doen over [kwesaties met betrekking tot](#) gezondheid, integriteit en sociale veiligheid. De OFP kan bemiddelen, doorverwijzen of onderzoek doen naar onderliggende oorzaken van problemen om zo de politieorganisatie te helpen zich door te ontwikkelen. De OFP is onafhankelijk, onpartijdig en aan niemand ondergeschikt. De OFP heeft toegang tot alle delen van de politieorganisatie (inclusief de Politieacademie) en heeft rechtstreeks toegang tot de korpschef.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/o/ombudsfunctionaris/overzicht>

### 3.2. Initiatieven rondom zorg

- **Lokettenwijzer**

Sinds 24 september 2021 is de Lokettenwijzer beschikbaar op het Intranet. Dit is een overzicht van de loketten waar men als medewerker terecht kan met vragen over arbeidsrelatie, gezondheid, integriteit, sociale veiligheid en inclusie.

- **Integriteitsbuddy**

In de review interne onderzoeken staat dat enkele eenheden gebruik maken van een 'integriteitsbuddy'. [Gesteld Er](#) wordt [gesteld](#) dat de ervaring hiermee goed is en lijkt bij te dragen aan de zorg voor medewerkers die onderwerp [zijn](#) in een intern onderzoek. [Inmiddels-Ondertussen](#) bestaat de term integriteitsbuddy niet meer als zodanig. De taak van de integriteitsbuddy is nu bij de eenheden die hiermee werkten overgenomen door de zorgloketten met name BMW en GV.

Voor collega's met PTSS is er een landelijk buddy-project opgestart. Hier is een buddy de steun en toeverlaat voor collega's die zijn uitgevallen door beroepsgerelateerd letsel, zoals een beroepsziekte of dienstongeval. Aangezien een collega met PTSS ook betrokken kan raken bij een intern onderzoek of gedurende het onderzoek PTSS kan oplopen, wordt deze buddy hier eveneens genoemd als initiatief rondom zorg.

- **Overleg IBB/EHL NHL**

In de eenheid Noord-Holland is sinds een aantal maanden een initiatief ontstaan waarbij enkele individuele belangenbehartigers (IBB'ers) van een van de bonden een aantal keer per jaar rond de tafel zitten met de eenheidsleiding. [Vaste](#) onderwerpen zijn dan de zorgen rondom interne onderzoeken en besluitvorming. Dit overleg helpt om inzicht te krijgen in elkaars werkzaamheden en dit draagt bij aan het lerend vermogen van de eenheid.

- **Pilot sociaal loket**

Vanuit de korpsleiding is in overleg met de COR opdracht gegeven om een Sociaal Loket (lees centraal punt) te introduceren voor medewerkers. Doel van het sociaal loket is medewerkers (sneller) op weg te helpen wanneer zij een (hulp)vraag hebben waarbij zij niet direct in beeld hebben welk loket hiervoor ingezet kan worden. Het Sociaal Loket vormt een coördinatiepunt (gidsfunctie) en geen behandelpunt. In een nog uit te voeren pilot zal onderzocht worden welke vorm en werkwijze het beste werken.

### 3.3. Conclusies huidige zorg voor betrokkenen

Uit de uitragen en interviews is gebleken dat het bij iedereen bekend is dat de direct leidinggevende verantwoordelijk is voor de P-zorg tijdens een intern onderzoek. Hoe die zorg er uit moet zien, is onduidelijk. Ook is niet altijd duidelijk wie wordt bedoeld met *de direct leidinggevende*.

De TC's vinden het verlenen van P-zorg lastig wanneer zij bijvoorbeeld het onderzoek aanzeggen of ook een andere rol hebben in het onderzoek. Ook kan het voorkomen dat er al een verstoorde arbeidsverhouding is. Wat het verlenen van P-zorg door de TC's eveneens bemoeilijkt zijn de lange doorlooptijden [van onderzoeken](#) en onbekendheid met wat zij wel/niet mogen delen op welk moment.

Andere actoren zien dat TC's (te) ver op afstand staan van de betrokkene, anderszins in het veld, geen inzicht hebben in de impact van een intern onderzoek op betrokkene en zijn/haar omgeving en gebrekkig zicht hebben op de zorgmogelijkheden binnen de organisatie waardoor doorverwijzing soms uitblijft. De lokettenwijzer op Intranet biedt sinds september 2021 een goed overzicht van de verschillende loketten. Het is nog te vroeg om te

concluderen of deze lokettenwijzer voldoende informatie bevat voor de medewerkers als het gaat om zorg aan de betrokkene (en indirect betrokkene) van een intern onderzoek. Het sociaal loket zal (in de toekomst) de medewerker met (hulp)vraag doorverwijzen naar een van deze loketten.  
Veel actoren maken zich zorgen over de rehabilitatie van de betrokkene.

De initiatieven die er zijn geweest rondom de integriteitsbuddy bestaan niet meer in die hoedanigheid. Deze rol is inmiddels bij de eenheden die werkten met de integriteitsbuddy belegd bij de zorgloketten zoals BMW en GV.

## 4. Huidige situatie rechten en plichten van betrokkenen

Binnen verschillende wet- en regelgeving en protocollen zijn de rechten en plichten van betrokkenen in een intern onderzoek vastgelegd. Denk aan de Ambtenarenwet, het BARP en het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie (2018). In een strafrechtelijk onderzoek heeft de politiemedewerker dezelfde rechten en plichten als de burger in een opsporingsonderzoek.

### 4.1. Plichtsverzuim en goed ambtenaarschap

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 en is vastgelegd in artikel 76 van het BARP. In artikel 6 van de Ambtenarenwet is vastgelegd dat de ambtenaar is gehouden aan de uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen en zich gedraagt zoals een goed ambtenaar betaamt. Als goed werkgever mag van de politie worden verwacht dat zij een melding van mogelijk plichtsverzuim door een ambtenaar van politie zorgvuldig behandelt. Bij het uitvoeren van een onderzoek staat zorgvuldigheid voorop en moet rekening gehouden worden met de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Met het oog daarop is een Protocol onderzoek in disciplinaire zaken Politie (2018) opgesteld. In dit protocol wordt bijzondere aandacht geschonken aan de positie van de medewerker die subject is van onderzoek. De uitoefening van de werkgeversbevoegdheid tot het verrichten van een onderzoek in disciplinaire zaken wordt ingekleurd en gekaderd door wetten, regelingen en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (abb). In het bijzonder de beginselen van zorgvuldigheid, fair play en evenredigheid. Een overzicht van de abb is als bijlage @ opgenomen.

Verder wordt, met het oog op de gewenste voortvarendheid, de doorlooptijd tussen start en afronding van een onderzoek zo kort mogelijk gehouden.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/i/interne-onderzoeken/overzicht/downloads>

### 4.2. Rechten en plichten “Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie”

#### Rechten

De betrokkene heeft in een disciplinair onderzoek de volgende rechten:

- **hij heeft** recht op een duidelijke beschrijving of omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim dat hem verweten wordt in geval van een disciplinair onderzoek;
- **hij** kan zich tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken bij zijn contacten met het bevoegd gezag respectievelijk de onderzoeker laten bijstaan door een belangenbehartiger (art. 2:1 Awb). De aan de bijstand verbonden kosten komen voor rekening van betrokkene. De belangenbehartiger kan het hoorgesprek met betrokkene tijdens een disciplinair onderzoek bijwonen;
- **hij heeft** recht op een redelijke voorbereidingstijd ten behoeve van zijn hoorgesprek tijdens een disciplinair onderzoek;
- **hij heeft** recht op - desgevraagd - inzage in onderliggende documentatie of informatie, een en ander indien en voor zover andere belangen zich daartegen niet verzetten;
- **hij** wordt op de hoogte gehouden over de stand van zaken en de inhoud van het disciplinaire onderzoek, tenzij het onderzoeksbelang of de belangen van derden zich daartegen verzetten;
- **Hij** kan vragen om een aanvullend onderzoek, het horen van getuigen en/of het toevoegen van documenten in het dossier.

Daarnaast wordt de betrokkene, voorafgaand aan het hoorgesprek, door de onderzoekers zo volledig mogelijk geïnformeerd over het onderzoeksproces en de onderzoekresultaten tot op dat moment.

De direct leidinggevende blijft tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken verantwoordelijk voor het bieden van goede personeelszorg aan betrokkene en diens omgeving.

#### Plichten

Naast rechten heeft de betrokkene de volgende plichten:

- **hij heeft een** meldingsplicht van wetenschap waarover het bevoegd gezag zou moeten beschikken;
- **hij dient mee te** werken aan een onderzoek in disciplinaire zaken, onder meer door zich voor het onderzoek beschikbaar te houden en op uitnodiging te verschijnen;



- hij dient zich te verantwoorden over de feiten die in de onderzoeksopdracht staan vermeld, daarbij naar waarheid te verklaren en zoveel mogelijk openheid van zaken te geven.

Deze rechten en plichten van de betrokkene zijn o.a. opgenomen in het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2018 en in de brochure Intern onderzoek (lang en kort). De brochure lang en kort zijn in bijlage @ en @ opgenomen. Opgemerkt dient te worden dat zowel het protocol als de brochure in de deelopdracht 1c - Kaders en Richtlijnen - zullen worden aangepast dan wel herijkt.

### 4.3. Rechten in een opsporings- (132a Sv) en feitenonderzoek (511a Sv)

Ook politieambtenaren kunnen raken in verschillende rollen betrokken raken bij strafrechtelijke onderzoeken. De zorgementen zijn hetzelfde als die bij een disciplinair onderzoek. Door de werkgever (en het openbaar ministerie) wordt onderscheid gemaakt in een werk gerelateerd strafrechtelijk onderzoek en een privé gerelateerd strafrechtelijk onderzoek. Artikel 69a BARP regelt dat het bevoegd gezag een tegemoetkoming in de kosten van rechtskundige hulp kan toekennen aan de ambtenaar die wegens de uitvoering van de politietaak aansprakelijk wordt gesteld of als verdachte of betrokkene wordt aangemerkt, tenzij hij naar het oordeel van het bevoegd gezag opzettelijk onrechtmatig dan wel opzettelijk wederrechtelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld.

Wanneer een politieambtenaar een strafbaar feit pleegt in privé-tijd kan hij of zij geen beroep doen op artikel 69a BARP. Een uitzondering is de ambtenaar die (bijvoorbeeld) in zijn vrije tijd werk gerelateerd optreedt. Deze handeling kan dan door de werkgever als werk gerelateerd worden betiteld waarna de medewerker dezelfde rechten toekomt.

### 4.4. Conclusies rechten en plichten

De rechten en de plichten van een betrokkene in een disciplinair (en strafrechtelijk) onderzoek in de huidige situatie zijn voldoende aanwezig/geborgd.

De leidinggevende lijkt niet altijd goed opgeleid op de hoogte ipv opgeleid ? te zijn als het om wet- en regelgeving rond de rechten en plichten van betrokkene (en indirect betrokkenen). Ook blijkt uit interviews dat de leidinggevende vaak onvoldoende op de hoogte is van zijn of haar rol in het disciplinaire proces. Ook een aantal zorgketten hebben behoefte aan voorlichting over interne onderzoeken.

Er is behoefte vanuit de belangenbehartigers en VIK om met enige regelmaat gezamenlijk te spreken over ontwikkelingen, actuele thema's en geanonimiseerde casuïstiek om zo uiteindelijk de betrokkene in het intern onderzoek beter bij te kunnen staan.

5.2.1

## 5. Bekendheid van zorg, rechten en plichten

Op intranet en Agora is veel informatie te vinden over het proces van interne onderzoeken. Om een beeld te krijgen van de vindbaarheid van informatie over zorg, rechten en plichten is er een uitvraag gedaan onder politiemedewerkers uit de verschillende lagen van de organisatie. Aan hen is gevraagd in hoeverre de informatie intern vindbaar was en via welke weg zij deze informatie bereikten. Verder hebben zij aangegeven wat hen in het zoeken naar de informatie opviel en welke vragen rondom zorg, rechten en plichten nog open bleven staan na het lezen van de gevonden documenten. Deze vragen en opmerkingen zijn in bijlage @ opgenomen en zullen worden meegenomen in de advisering van deze deelopdracht.

Aan de teamchefs VIK van de eenheden zijn (algemene) vragen over de zorg, rechten en plichten van betrokkenen gesteld en de rol van VIK hierin. Dit om een beeld te krijgen van de kennis en het toepassen van zorg, rechten en plichten. De vragenlijsten zijn als bijlage @ toegevoegd.

### 5.1. Conclusies vindbaarheid van zorg, rechten en plichten

Op intranet is op veel verschillende plaatsen en via verschillende routes informatie te vinden over interne onderzoeken. De gevonden informatie is niet altijd up-to-date en de belangrijkste documenten, zoals het "Protocol in disciplinaire zaken" zijn na niet direct voor de hand liggende zoekvragen pas te vinden. Informatie over de rechten, plichten en zorg, de actoren in dat proces en de stappen die in het traject van interne onderzoeken worden genomen zijn nauwelijks te vinden. Over het item zorg in het algemeen en de zorg door een leidinggevende tijdens een intern onderzoek wordt het minst gevonden. Zo blijft het ook onduidelijk voor de bevroegde medewerkers welke leidinggevende verantwoordelijk is voor de P-zorg.

### 5.2. Huidig beeld leidinggevend en bevoegd gezag, rechten en plichten algemeen

Leidinggevend en geven aan dat zij het verlenen van P-zorg lastiger vinden, wanneer er een lange doorlooptijd is van het interne onderzoek. Het levert ook veel onzekerheid op bij betrokkenen. Ook is er een spanningsveld tussen het verlenen van zorg en een eventuele eigen aandeel in het interne onderzoek. In die situaties is er behoefte aan een andere leidinggevende die de P-zorg overneemt. De bevroegde medewerkers (niet zijnde leidinggevend en) geven juist aan graag P-zorg te krijgen van hun direct leidinggevende, omdat ze daar een band mee hebben. De leidinggevende heeft behoefte aan meer voorlichting vanuit VIK over wat wel en wat niet kan. Alle bevroegden geven aan dat de zorg voor de directe collega's van de betrokkene en zijn of haar partner/familie, werkzaam bij de politie, beschikbaar moet zijn. Indien de partner/familie niet werkzaam is bij de politie, zal per casus beoordeeld kunnen worden of en welke zorg geboden kan worden.

### 5.3. Huidig beeld teamchefs VIK zorg, rechten en plichten

In alle eenheden wordt de betrokkene actief gewezen op zijn/haar rechten en plichten tijdens het intakegesprek en/of de aanzegging van het onderzoek. De helft van de eenheden informeert ook de leidinggevende over de rechten en plichten. Bij andere eenheden is dit afhankelijk van de casus of wordt de leiding geïnformeerd als hierom gevraagd wordt. De teamchefs VIK geven aan dat de leidinggevend en niet altijd voldoende op de hoogte zijn van de rechten, plichten en zorg. Binnen één eenheid wil men een handleiding of checklist ontwikkelen voor de leidinggevend en.

Binnen een andere eenheid loopt de P-zorg en zaakinhoudelijke kennis door elkaar, wat als een risico wordt ervaren. In een aantal eenheden worden de rechten en plichten door VIK gemonitord.

De VIK onderzoekers (op een eenheid na) wijzen de betrokkene op de mogelijkheden tot zorg vanuit de werkgever. Het merendeel verwijst de betrokkene naar zijn/haar de leidinggevende. Vanuit **het** VIK wordt de leidinggevende geattendeerd op zijn/haar rol en geeft **het** VIK advies. In een eenheid wordt door de leiding actief doorverwezen naar BMW. Afstemming tussen VIK en de zorgketten is er niet altijd. Binnen vijf eenheden vindt structureel (dan wel ad hoc) overleg plaats met o.a. de centrale vertrouwenspersoon, BMW en de eenheidspsycholoog. De VIK onderzoekers staan gedurende het gehele proces van onderzoek open voor vragen van betrokkenen en is er (warm) contact met de leiding. In een tweetal eenheden is ook aandacht voor de belangenbehartiging van betrokkenen. Binnen de **teams** VIK-s wordt in het intakeproces volgens de formele procedure **gewerkt**volgd. Daarnaast werken enkele eenheden ook met een checklist (bijlage @), een stroomschema, een checklist bij aanzegging (bijlage @) of een infographic voor zorg in een intern of strafrechtelijk onderzoek (bijlage @).

## 6. Stakeholders in het proces van interne onderzoeken

### 6.1. Stakeholders in het interne onderzoek

Binnen deze deelopdracht is gesproken met diverse belangrijke stakeholders, die een aandeel (kunnen) hebben in het interne onderzoek. De interviews hadden betrekking op de zorg, rechten en plichten voor betrokkene in een intern onderzoek. De volgende stakeholders zijn geïnterviewd; 4 bedrijfsmaatschappelijk werkers, 3 vertrouwenswerkers, 2 geestelijk verzorgers, 2 bedrijfsartsen, 3 eenheidspsychologen, de ombudsfunctionaris Politie, één politiechef, het sectorhoofd en teamchef OBT, de voorzitter van de NPB, de voorzitter van Equipe, de voorzitter van de ANPV, de voorzitter van de COR. Belangrijke actoren in het proces van interne onderzoeken kunnen de belangenbehartigers van de bonden en de raadsman zijn. Het is belangrijk om kort hun rol toe te lichten.

- **Belangenbehartiger**  
Als je een (rechtspositioneel) conflict hebt met je werkgever kun je een belangenbehartiger inschakelen. De belangenbehartiger kan ondersteunen door bijvoorbeeld te helpen bij het aangaan en voeren van gesprekken, ondersteunen bij het opstellen, raadplegen en begrijpen van documenten en uitleg geven over rechten en plichten.
- **Raadsman**  
Net als de belangenbehartiger mag een raadsman de medewerker altijd ondersteunen tijdens een intern onderzoek. De kosten hiervan zijn voor de betrokkene zelf.

### 6.2. Conclusies n.a.v. de interviews met de stakeholders

Uit de interviews met de hierboven genoemde stakeholders kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Doorlooptijden en uitblijven informatie**  
Ieder gaf, vanuit zijn eigen discipline, aan dat de doorlooptijden enorm lang zijn wat een grote impact op de medewerker en het thuisfront heeft. Men spreekt over 'ziekmakend', 'onmenselijk' en 'zorgelijk'. Het uitblijven van informatie over de voortgang van het onderzoek heeft hetzelfde effect. Er wordt niet aan verwachtingsmanagement gedaan en na de aanzegging en het doorvoeren van maatregelen blijft het angstvallig stil. Een enkeling is dan ook voorstander van een verkort traject; zoveel mogelijk afhandeling door de lijn.
- Impact op betrokkene**  
Zoals al aangegeven kan een intern onderzoek een flinke impact hebben, soms zelfs traumatisch. Maatregelen zoals innemen van de diensttelefoon of ontzegging tot politielocaties kunnen een verregaande impact hebben. Vooral leidinggevenden zijn zich vaak niet genoeg bewust van de impact.
- Kennis m.b.t. rechten, plichten en zorg**  
Er is een gebrek aan kennis over rechten, plichten en zorg, voornamelijk bij de leidinggevenden. Leidinggevenden hebben vragen over: wie mag wat op welk moment, wat mag er wel/niet gedeeld worden, zwijgen of de waarheid spreken, beroepsgeheim (zorgverleners). Over de kennis van rechten, plichten en zorg van VIK-onderzoekers is men positief.
- Aandeel BMW/GV in een intern onderzoek**  
BMW wordt in enkele eenheden betrokken bij een intern onderzoek. De stakeholders zien graag dat BMW al vóór de aanzegging betrokken wordt of in ieder geval snel zo snel mogelijk. Er wordt gedacht aan een soort 'benen op tafel overleg' waarin samen gekeken wordt naar de context en persoonlijke omstandigheden van de

betrokkene. BMW en de geestelijk verzorgers zien ook graag de geestelijk verzorgers betrokken worden bij een intern onderzoek.

#### e. Ervaringen met VIK-onderzoekers

De ervaringen met VIK-onderzoekers zijn in het algemeen positief. Door enkele stakeholders zijn er wel enige kanttekeningen geplaatst als het gaat over de rol van de onderzoekers. Weliswaar beseffen de stakeholders dat betrokkenen waar zij mee te maken krijgen vaak al een gekleurd beeld hebben van VIK en dat het wellicht incidenten betreft, niettemin worden de volgende aandachtspunten meegegeven.

- Het is van belang dat onderzoekers onder andere de feiten boven tafel krijgen door hoor en wederhoor. Objectiviteit is daarbij een groot goed. Soms laten onderzoekers hun eigen normen mee spelen in de vraagstelling of vervallen zij in een min of meer strafrechtelijke manier van horen. Dit wordt als confronterend ervaren. Juist in de gevoelige setting van een tuchtrechtelijk onderzoek is het van belang dat de onderzoeker dit beseft en er naar handelt.
- Belangrijk is ook dat VIK onderzoekers weten waarover zij spreken, de laatste ontwikkelingen kennen op hun vakgebied en de samenhang kennen met andere actoren in het proces, zoals de diverse zorgketten. Van de onderzoeker mag worden verwacht dat hij de betrokkene en de leidinggevende hierover actief informeert en vragen hierover kan beantwoorden of doorverwijzen. Dit kan ook de relatie tussen onderzoeker en betrokkene ten goede komen en de betrokkene het gevoel geven dat deze met een professionele, objectieve onderzoeker te maken heeft.
- Bovenstaande aandachtspunten zouden onderdeel moeten zijn van de opleiding, coaching en/of bijscholing van onderzoekers.

#### f. Positie en verantwoordelijkheid TC

Unaniem is men het eens dat de verantwoordelijkheid voor de zorg bij de TC ligt. Wel ziet men dat de TC te veel werk heeft en vaak te ver weg van zijn mensen staat. De ervaring leert dat de relatie tussen de TC en betrokkene verstoord kan zijn, waardoor het verlenen van de juiste P-zorg lastig wordt. Men is er voorstander van om de praktische P-zorg en de formele ondersteuning uit elkaar te halen. Men is het erover eens dat de P-zorg bij iemand anders belegd zou moeten worden dan bij de TC. Ook ervaart men dat de TC's weinig ondersteund worden door hun SH.

#### g. Kennis en scholing TC

De meeste geïnterviewden zijn niet heel positief over de kennis en vaardigheden van de gemiddelde leidinggevende. Het ontbreekt de leidinggevendenden aan kennis over integriteit, over rechten en plichten in een intern onderzoek, vaardigheden in het voeren van het goede gesprek, inzicht in de impact op een betrokkene, inzicht in de rol van de belangenbehartiger en inzicht in zorgmogelijkheden voor de betrokkene. Men geeft aan dat TC's vooral bijgeschoold moeten worden in integriteit, het voeren van het goed gesprek en zicht krijgen in de impact van een intern onderzoek.

#### h. Reikwijdte zorg

Als we kijken naar hoe ver de zorg vanuit de werkgever moet reiken dan is dat casusafhankelijk. Men is het erover eens dat er naast de betrokkene ook altijd hulp moet zijn voor het team van de betrokkene. Over hulp aan het thuisfront is men meer verdeeld. Enkele geïnterviewden vinden dat dit, met toestemming van de betrokkene, ook een verantwoordelijkheid van de werkgever is. Anderen geven aan dat het thuisfront vooral een beroep moet doen op de huisarts, omdat anders de vraag rijst waar de hulpverlening vanuit de werkgever stopt.

#### i. Rehabilitatie

De meesten vragen aandacht voor de rehabilitatie van een betrokken medewerker. Wanneer een medewerker terug komt in zijn oude team vergt dit wat van het team en de betrokken medewerker. Dit betekent dat vanaf het begin af een team ondersteund moet worden als een teamlid onderwerp wordt van een intern onderzoek. Het is van belang dat het team, voor zover mogelijk, wordt meegenomen in het interne onderzoek en er niet alleen zorg is voor de betrokkene, maar dat er ook zorg is voor het team met haar vragen en onzekerheden.

#### j. Aanzegging

Er wordt geconstateerd dat er tijdens de aanzegging geregeld wordt gejuridiseerd en niet het goede gesprek gevoerd wordt. Ook gebeurt het geregeld dat de aanleiding van de aanzegging vaag blijft. De betrokkene wordt dan in het ongewisse gelaten. Daarnaast blijkt ook dat veel informatie tijdens zo'n gesprek bij betrokkene niet blijft hangen. Ook het moment van aanzegging is niet altijd even goed gekozen, bijvoorbeeld vlak voor het weekend of een feestdag, waardoor betrokkene langer in onzekerheid zit en er geen BMW beschikbaar is.

#### k. Communicatie

De communicatie rondom een intern onderzoek laat te wensen over. Vaak vindt er veel communicatie plaats rondom een aanzegging, maar daarna blijft stil. Stil richting de betrokkene, maar ook richting het team. Dit brengt voor een ieder een hoop onzekerheid met zich mee. Ook als er niets te melden is, moet er contact met de betrokkene zijn om te peilen hoe het gaat. Als er communicatie is geweest over de start van een onderzoek dan dient de afloop van een zaak ook gecommuniceerd te worden, dit met het oog op eventuele rehabilitatie van de betrokken medewerker.

Een aantal rode draden vallen buiten de scope van deze opdracht, maar worden als waardevol gezien en worden om die reden wel vermeld:

**l. Lerend effect**

Men ziet dat er te weinig gebruikt gemaakt wordt van het lerend effect. Puur omdat hier geen capaciteit voor is. Een aantal **geeft**ven aan dat de organisatie meer van bestraffen naar leren moet. Geef geen straf, maar een maatregel die het leren bevordert, zoals de betrokkene laten spreken over zijn gedraging en overwegingen op een team-/bureaudag.

**m. Inzet intern onderzoek**

Velen geven aan dat er geregeld oneigenlijk gebruik gemaakt wordt van een intern onderzoek terwijl het afgehandeld kan worden in de lijn middels het goed gesprek. Veel leidinggevendens zijn echter niet in staat om dit goed gesprek te voeren.

**n. Verwijtbaar gedrag leidinggevende**

Er wordt aandacht gevraagd hoe om te gaan met verwijtbaar gedrag van leidinggevendens. Er mag namelijk geen klassenjustitie ontstaan.

**o. Homogene besluiten**

Het nemen van homogene besluiten is volgens de meesten niet mogelijk en dat is ook niet erg als het maar geen rechtsongelijkheid in de hand werkt. Men vraagt om te allen tijde persoonlijke omstandigheden mee te nemen in overweging. Let hierbij ook op studenten die nog in hun leerfase zitten.

**p. Initiële opleiding**

Bespreek in de initiële opleiding al veelvuldig de thema's integriteit en interne onderzoeken.

**q. Triage**

Veel geven aan dat het grootste gedeelte van de interne onderzoeken die nu door VIK gedaan worden in de lijn hadden kunnen worden opgelost. De roep om het lokaal en klein te houden is groot en vooral de menselijke maat en het boerenverstand moeten hier in terugkomen.

## 7. Communicatie

Communicatie in relatie tot interne onderzoeken kent meerdere dimensies. De belangrijkste zijn:

1. Communicatie naar de betrokkene;
2. Communicatie naar het team;
3. Communicatie naar de organisatie en / of de buitenwereld.

Voor alle vormen van communicatie geldt dat deze correct, betrouwbaar, tijdig, objectief en proportioneel moet zijn. Bovendien moet communicatie vanuit de werkgever via de daartoe aangewezen kanalen verlopen. Het afbreukrisico door gebrekkige communicatie is groot. Verder zijn transparantie, onderzoeksbelang, organisatiebelang en privacywetgeving factoren die een belangrijke rol spelen en tegengesteldetijdig kunnen zijn. Het is evident dat communicatie rond interne onderzoeken in elke dimensie erg nauw luistert.

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de bevindingen van de review (7.1), om vervolgens -in 7.2., 7.3 en 7.4 de drie dimensies zoals hierboven geschetst nader toe te lichten. In 7.4 staan de conclusies van onze bevindingen. Aanbevelingen/verbeterpunten zijn in hoofdstuk 8 opgenomen.

### 7.1. Bevindingen review met betrekking tot communicatie

Ten aanzien van in relatie tot het communicatieprotocol (volledige naam als voetnoot) zegt de review het volgende.

**Het opgestelde Communicatieprotocol biedt ruimte aan de eenheden, waardoor in praktijk verschillen ontstaan m.b.t. het moment of de inhoud van de communicatie.**

*Het Communicatieprotocol geeft op hoofdlijnen aan op welke momenten en op welke wijze wordt gecommuniceerd over disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken. Het beginsel van transparantie is leidend, maar de mate van openheid wordt begrensd door onderzoeksbelangen en/of privacybelangen van betrokkene. Het korps is daarom genoodzaakt voorafgaand aan communiceren een zorgvuldige belangenafweging te maken, de berichtgeving zorgvuldig te formuleren en het juiste moment te kiezen voor communicatie. Het Communicatieprotocol is hiertoe onvoldoende specifiek.*

*Volgens het Communicatieprotocol is ook de uiteindelijke beslissing om, in welke fase dan ook, al dan niet te communiceren, voorbehouden aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag is tevens verantwoordelijk voor de inhoud van de communicatie. De teamchef VIK, HR-jurist en de (direct) leidinggevende van de betrokkene en de afdeling Communicatie adviseren het bevoegd gezag hierin. De beschrijving van taken, verantwoordelijk- en bevoegdheden van de verschillende actoren ontbreekt in het Protocol t.a.v. oriënterende en strafrechtelijke onderzoeken.*

*In het Communicatieprotocol staat dat de werking en effectiviteit van dit Communicatieprotocol na een jaar wordt geëvalueerd. Volgens respondenten in de audit heeft dit nog niet plaatsgevonden.*

Het communicatieprotocol geeft aan op welke momenten en op welke wijze wordt gecommuniceerd over disciplinaire en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers. De betrokkene of diens gedrag is het onderwerp en de communicatie richt zich van binnen naar buiten, dus populair gezegd op uitleg, toelichting en verantwoording naar anderen dan de betrokkene binnen en buiten de politie. Begrijp deze zin niet goed.

Naast het communicatieprotocol zijn er veel aandachtspunten genoemd in de review die nauw samenhangen met communicatie naar de betrokkene en diens directe omgeving.

### 7.2. Communicatie naar betrokkene

In het licht van zorg, rechten en plichten is juist de communicatie naar de betrokkene belangrijk om zoveel mogelijk duidelijkheid te verschaffen over de wederzijdse verwachtingen, de regels die van toepassing zijn en de zorg die goed werkgeverschap vraagt, ook in moeilijke tijden.

In algemene zin kan geconcludeerd worden dat preventieve communicatie rond integriteitsvraagstukken geen gemeen goed is. Ondanks dat er voldoende informatie is, wordt dit weinig gebruikt in de zin van cultuurvorming door algemene voorlichting en bijvoorbeeld thematische bespreking binnen teams. Veelal begint de communicatie in de zin van informatie uitwisseling (naar betrokkene) pas kort voor of bij de start van het onderzoek. Als het een oriënterend onderzoek betreft, komt communicatie naar betrokkene veelal pas op gang na afsluiting van dat onderzoek.

5.2.1

Communicatie vanuit de werkgever naar betrokkene (met betrekking tot zorg, rechten en plichten) gebeurt veelal op 3 manieren:

- 1) Formeel door het bevoegd gezag: van aanzegging tot besluit en de daarmee samenhangende stappen
- 2) Ondersteunend door bijvoorbeeld een leidinggevende vanuit de P-zorg: de zorg voor de betrokkene en wat daarbij komt kijken
- 3) Indirect door verstrekking van en verwijzing naar digitale middelen, zoals flyers, brochures, agora-sites, enz.

Deze drie vormen van communicatie zijn in de interviews en gesprekken aan de orde geweest en daaruit is het volgende beeld ontstaan.

Ad 1)

Iets opnemen over: (met info uit de gesprekken)

- Communicatie tijdens de aanzegging en het intake gesprek
- Communicatie in de aanzeggingsbrief
- Communicatie bij inzage van documenten

.....

Ad 2)

- .....
- Warm contact (5)

Ad 3)

.....

### Intranet en Agora

Uit de verschillende gesprekken met medewerkers en stakeholders blijkt dat informatie met betrekking tot zorg, rechten en plichten op verschillende plaatsen wordt gevonden (Intranet en Agora). De meeste VIK afdelingen hebben een eigen Intranet- of Agora site. Het is goed dat iedere eenheid hier een eigen invulling aan geeft.

Waar echter voor moet worden gewaakt, is dat de algemene informatie, protocollen en brochures over interne onderzoeken, zorg, rechten en plichten eenduidig en up to date zijn.

Binnen de deelopdracht 1@, Kaders en richtlijnen, wordt hier veel aandacht aan besteed. Men denkt na over één intranet- of Agora site waarin alle algemene informatie met betrekking tot onder meer integriteit, het integriteitsbeleid, de beroepscode en themabladen, VIK in het algemeen, Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie, het Communicatieprotocol, de brochure, enzovoort. Door dit centraal weg te zetten, blijft de communicatie omtrent deze onderwerpen eenduidig en up to date.

Daarnaast blijft voor de VIK's de mogelijkheid bestaan om een eigen site te beheren, waar gegevens van het VIK van de betreffende eenheid worden weergegeven en bijvoorbeeld dilemma's en eenheid gerelateerde zaken worden besproken.

### Brochure kort en lang

De brochure Intern onderzoek kort en lang dient te worden aangepast. Gebleken is dat er in de brochure lang een voorbeeld wordt gegeven over een onderzoek dat door het bevoegd gezag kan worden gelast. Men gebruikt hierbij het voorbeeld van artikel 125d Ambtenarenwet, waarin een ambtenaar verplicht is zich, in het belang van de dienst, te onderwerpen aan een onderzoek aan zijn lichaam of aan zijn kleding of van zijn daar aanwezige goederen.



De werkgroep is van mening dat dit een te heftig voorbeeld is voor een betrokkene, die na een aanzegging en een intake gesprek waarschijnlijk al in onzekerheid verkeerd.  
Het aanpassen van de brochure kort en lang zal worden meegegeven aan de deelopdracht Kaders en richtlijnen.

### 7.3 communicatie naar het team / intern

Iets opnemen over keurslijf protocol, leren vs privacy, medewerking betrokkene, enz

### 7.4 Communicatie in de richting van de media (extern) over een onderzoek

Wat is hierover opgenomen in het Communicatie protocol en dient te worden aangepast?

### 7.5. Conclusies n.a.v. communicatie

- Comprimeren van hetgeen hierboven staat
- en
- Evalueren en aanpassen Communicatieprotocol
- Het ontwikkelen van een algemene intranet site
- Brochure intern onderzoek aanpassen (lang en kort)

5.2.1

## 8. Aanbevelingen en verbeterpunten

Het doel van de opdracht was de huidige situatie en het beeld ten aanzien van zorg, rechten en plichten van betrokkene te beschrijven en de bekendheid daarmee te onderzoeken. Op basis hiervan is er in dit hoofdstuk een onderverdeling gemaakt in snel inpasbare verbeterpunten en adviezen voor de langere termijn.

### 8.1 Snel inpasbare verbeterpunten

#### Zorg tijdens (en na) een intern onderzoek

**Aanzegging:** Vermijd dat (tenzij het niet anders kan) een aanzegging of een aanhouding op vrijdag plaatsvindt. Zorgverleners zijn dan minimaal beschikbaar, waardoor een medewerker geen beroep kan doen op een geestelijk verzorger of een bedrijfsmaatschappelijk werker.

**Zorgkader:** Wijs. Maakeen betrokkene bij aanzegging/intake niet alleen actief tot een verplichting om bij de aanzegging/intake van een op de mogelijkheid onderzoek de betrokkene niet alleen actief te wijzen op van een belangenbehartiger, maar ook op die van de bedrijfsmaatschappelijk werker of een geestelijk verzorger. Overweeg om dit in de schriftelijke aanzegging al mee te nemen, ook kan een zorgverlener eventueel op voorhand geïnformeerd worden door de VIK onderzoeker. (al in aanzegging meegenomen kaders en richtlijnen)

**Fair:** Wees altijd duidelijk naar de betrokkene om onzekerheid weg te nemen. De betrokkene heeft er recht op om te weten waar het onderzoek zich op richt, welke maatregelen er worden genomen (en waarom), de verwachte doorlooptijd en uiteraard zijn rechten en plichten.

**Verantwoordelijke P-zorg:** De teamchef van de betrokkene is verantwoordelijk voor de P-zorg van de betrokkene. Hij kan ook wijst iemand anders aanwijzen aan voor het verlenen van de P-zorg. Overweeg om de Teamchef met de betrokkene te laten bespreken wie de P zorg zal verzorgen.

**P-zorg:** Het geniet de voorkeur om de P-zorg en de formele ondersteuning wat versta je hieronder? aan de betrokkene gescheiden te houden, dus niet bij één persoon te wordt beleggedn; dit geeft rust en duidelijkheid bij de betrokkene en de (direct) leidinggevende.

**P-zorg teamleden:** Van belang is dat er ook aandacht (P-zorg) blijft voor de directe collega's van de betrokkene.

**Zorg familieleden:** Geestelijk verzorgers kunnen ingeschakeld worden bij zorg voor familieleden.

**Triage:** Tijdens het schrijven van de adviezen is de triage al in werking getreden. De in de conclusies meegenomen opmerkingen over;

- het oneigenlijk gebruik van een intern onderzoek,
- het lijnonderzoek,
- de persoonlijke omstandigheden van betrokkene,
- de de homogene besluiten,
- 
- zijn meegenomen in het besluit van de invoering van de triage, waarin uitdrukkelijk wordt gekeken naar vereiste uniformiteit, zorgvuldigheid, menselijke maat en leren.

**(Beheers)maatregelen:** Het advies is om tijdens de triage extra aandacht te besteden aan de nut en noodzaak van de inzet van (beheers)maatregelen en hierbij een zorgvuldige afweging te maken.

**Rehabilitatie:** Geadviseerd wordt om hier extra aandacht voor te hebben en om een zorgverlener hierbij te betrekken voor de betrokkene en de teamleden.

**Communicatie op intranet:** Bij bijvoorbeeld het opheffen van een buitenfunctiestelling, wordt dit helaas te vaak vergeten, terwijl dit de betrokkene juist recht doet, wanneer er eerder ook gecommuniceerd is over het onderzoek en de buitenfunctiestelling. (zie ook "communicatie")

**Aandeel BMW/GV in een intern onderzoek:** Overweeg om een bedrijfsmaatschappelijk werker of een geestelijk verzorger al voor de aanzegging te informeren. Samen kan dan gekeken worden naar de context en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene.

**Doorlooptijden en uitblijven informatie:** Zorg dat de betrokkene tijdens de intake/aanzegging voldoende geïnformeerd wordt over de tijd die een onderzoek in beslag kan nemen. Ook moet de betrokkene geïnformeerd blijven over de fase waarin het onderzoek zich bevindt. Een goede uitleg hoort hierbij. Geadviseerd wordt om de VIK onderzoeker de Teamchef van de betrokkene gevraagd en ongevraagd (bijvoorbeeld twee wekelijks) te informeren over de fase van het onderzoek. (zie ook advies registreren en monitoren Delta). De Teamchef of de persoon die de P zorg verleent informeert vervolgens de betrokkene. Van belang voor alle partijen is dat de VIK onderzoeker het informeren vastlegt in een journaal.

5.2.1

## 8.2 Adviezen voor de langere termijn

### 8.1.1. T.a.v. de huidige zorg voor betrokkenen

**Sociaal loket:** Is in ontwikkeling

**Leiderschap:** De rollen van een ieder moet duidelijker worden. Dit geldt zeker t.a.v. het bevoegd gezag, de TC, de P-zorg

### 8.1.2. T.a.v. de huidige situatie van rechten en plichten

Opleiding leidinggevenden rond rechten, plichten en zorg en rolduiding

### 8.1.3. T.a.v. de vindbaarheid van zorg, rechten en plichten

Gebleken is dat op intranet her en der informatie is te vinden. Dat maakt het qua wat vindbaarheid van de informatie het voor medewerkers lastig niet duidelijker maakt. Bekend is dat in de deelopdracht kaders en richtlijnen wordt gewerkt wordt aan een voorstel om één pagina over VIK (op Agora en intranet) te maken met verwijzingen naar protocollen en naar de eenheden met specifieke informatie over de eenheid te maken. Van belang is dat deze pagina up to date blijft en dat de afdeling communicatie en arbeidsjuristen hierbij betrokken worden. Overweeg een Q & A te maken en een pagina met relevante jurisprudentie.

**Informatie over de rechten, plichten en zorg:** de actoren moet inzichtelijker worden gemaakt en duidelijk vindbaar zijn op intranet (kaders en richtlijnen mee bezig). 5.2.1

5.2.1

**Aan het item zorg in het algemeen en de zorg door een leidinggevende** moet extra aandacht worden besteed in de vorm van een pagina op intranet. Zodat het voor een ieder duidelijk wordt wie verantwoordelijk is voor de P-zorg. Zorg voor een goede voorlichting en bijscholing voor de leidinggevenden en betrek hier ook de zorgmogelijkheden bij. Van belang is om het voeren van het goede gesprek een vast onderdeel te laten zijn van de opleidingsprogramma's.

### 8.1.4. N.a.v. de interviews met de stakeholders

**Initiële opleiding:** Bespreek in de initiële opleiding al veelvuldig de thema's integriteit en interne onderzoeken.

**Folder interne onderzoeken:** Het uitreiken van een folder over de procedure van een disciplinair onderzoek moet standaard gebeuren. De brochure zal nader bekeken moeten worden op inhoud en worden aangepast (onderbrengen bij deelopdracht: kaders en richtlijnen)

**Lerend effect:** laat een betrokkene (uiteraard met zijn of haar toestemming) spreken over zijn gedraging en overwegingen op een team-/bureaudag.

**Kennis en scholing leidinggevenden:** Tijdens leiderschapsdagen moet meer aandacht besteed worden aan de kennis over integriteit, over rechten en plichten in een intern onderzoek, vaardigheden in het voeren van het goede gesprek, inzicht in de impact op een betrokkene, inzicht in de rol van de belangenbehartiger en inzicht in zorgmogelijkheden voor de betrokkene.

**VIK-onderzoekers:** Laat de onderzoeker duidelijke afspraken maken met de betrokkene, zoals de dag en het tijdstip waarop iemand beschikbaar moet zijn en blijf weg van een opmerking zoals "Je moet constant telefonisch beschikbaar zijn".

**Stage VIK** Overweeg een TC via een stage een inzicht in interne onderzoeken te laten krijgen, dit om meer feeling te krijgen met het proces en de impact dat het onderzoek heeft op betrokkene.

# De cruciale waarde van integriteit voor de politie

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

Binnen de politie is integriteit de belangrijkste pijler onder ons werk, een kernwaarde. Zij zorgt buiten, in de samenleving, voor legitimiteit, vertrouwen en respect. Zij zorgt binnen de politie voor veilig en vertrouwd samenwerken door moreel juist en transparant handelen. Zij draagt bij aan ‘standing strong’ in een complex maar prachtig vak! Daartoe hebben we ons verbonden met de ambtseed of de belofte.

“...dat ik mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat ik zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden...”

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

En toch: de onrechtvaardigheid die collega’s ervaren als ze betrokkene zijn in een onderzoek, de WhatsApp-incidenten, de zwartboeken, de politieke moties en de met enige regelmaat knallende krantenkoppen over ongewenste omgangsvormen en ongewenst gedrag liegen er niet om. Ook als het om corruptie gaat, een

bijtend gif waarvan ieder voorbeeld er één te veel is.

**De signalen van corruptie** worden sterker door de cryptocommunicatie-interventies. Onze informatie is onder criminelen zeer gewild. Dat vraagt om verdieping en om een aanpak. Iedereen voelt de kwetsbaarheid van onze mensen én van de organisatie.

Juist **onder onze mensen** klinkt de roep om rechtvaardiger en eenduidiger handelen bij vermeend plichtsverzuim. Waar dit nu nog (te) vaak wordt opgepakt in een intern onderzoek zou er, indien mogelijk, een ander handelingsperspectief geboden moeten worden zoals een lijngesprek. Ook is er de wens om met meer gevoel voor de situatie de menselijke en professionele maat in balans te brengen. Het vraagt om een analyserend en meer lerend perspectief: ‘Wat is er aan de hand, wat maakt dat je dit gedrag vertoont? Wat is te leren als we ons proactiever opstellen? Hoe transparant zijn we naar elkaar en naar de samenleving? Wat doen we met adviezen van de COR of de Ombudsfunctionaris politie?’

Is het uitvoeren van een volledig en langdurig onderzoek wenselijk bij ‘te hard rijden over de kruising met een aanrijding tot gevolg’. Wetende dat het advies aan het bevoegd gezag bijna zonder uitzondering neer komt op een berisping. Of ontwikkelen we een toewijzingskader waarbij ‘eenvoudige’ gevallen verkort worden afgehandeld? Zijn onderzoeks-trajecten met een doorlooptijd van 1 -2 jaar, naast zorgvuldig en conform de professionele maat, nog in balans met de menselijke maat?



Er is ook de druk van buiten, zoals de brief van de Minister van J&V aan de Tweede Kamer over de contouren voor een verbeterd integriteitsstelsel. De politiek en de vakorganisaties roeren zich. De weging (triage) voor welk type onderzoek wordt gekozen, moet beter. En de registratie en monitoring behoren real time te zijn, zodat zij sturingsinstrumenten worden. De menselijke maat moet zwaarder wegen, en vooral: we willen als medewerkers én als organisatie leren van de fouten die we maken!

De korpsleiding heeft daarom de opdracht gegeven het **thema integriteit en aanpak corruptie** verder te professionaliseren en duidelijker te positioneren. Het afbreukrisico, het volume aan onderzoeken, het specialisme dat nodig is zorgvuldig te zijn en kwaliteit te leveren, maken dat het effectiever bijeen kan worden gebracht. De uitwerking van de aanbevelingen van de **review interne onderzoeken** is een belangrijk onderdeel van die opdracht van de korpsleiding.

Een tweede onderdeel is de **aanpak van corruptie**: onder gezag van het Openbaar Ministerie samen met de rijksrecherche dragen wij bij aan de onderzoeken daarnaar. Met kennis, kunde en intelligence-gestuurd moeten we op zoek naar de kwetsbaarheden van onze mensen en organisatie. Het is van belang te weten hoe criminelen zich binnen de politie willen nestelen om hierop preventief maatregelen te kunnen nemen.

En ook (als derde) kunnen we het landschap (**het stelsel**) van loketten voor zorg en welzijn en diverse bewegingen meer laten aansluiten op de behoeften van de collega's én op elkaar. Zodat ze makkelijker vindbaar zijn en de juiste vraag bij het juiste loket wordt gesteld. De drie samenhangende delen versterken elkaar, zorgen dat zij bijdragen aan een veilig, bekwaam en effectief team.

**De bedoeling** is beter te worden in het (her)kennen van niet-integer gedrag en het bevorderen van integer gedrag. Om integer handelen en integer denken door te ontwikkelen naar een ethisch werkklimaat waarin iedereen zich veilig voelt. En om ook in lastige situaties op elkaar te vertrouwen en bij dilemma's de veiligheid te ervaren om deze te bespreken. Dat vraagt een actieve(re) opstelling van iedereen. Waarbij we steeds uitgaan van professionaliteit en vertrouwen. Het voorkomen van ongewenst gedrag is essentieel en dat begint altijd bij jezelf. Dat je jouw opvattingen over wat hoort, afstemt en deelt met je team. In een veilige omgeving wordt gewenst gedrag gestimuleerd en wordt ongewenst gedrag met elkaar besproken. Daar is helder wat hoort, naar elkaar en richting de burger. Je gedraagt je integer, verant-

woordt je transparant, bespreekt de dilemma's waar je binnen je vak tegen aanloopt en stelt je 'inclusief' op.

We gaan koers zetten om de basis nog meer op orde te krijgen, meer te leren en pro-actiever te worden. Deze koers moet aansluiten en aanvullen op het bestaande en toegevoegde waarde hebben voor de toekomst. Samenwerking is het fundament, communicatie is daarbij essentieel.

Het is belangrijk dat dat de kernvraag van integriteitsbevordering wordt:

'Vertel eens: Wat is er aan hand?'

Dat in een gesprek wordt achterhaald waaróm bepaald ongewenst gedrag wordt vertoond. En dat vervolgens in de triage wordt gekozen: vlot, zorgvuldig en vooral gericht op het er van leren. Door reflectie van de betrokkene en door de lijnverantwoordelijken.

Preventie staat voorop, onderzoeken doen we alleen als het moet maar dan wel heel goed! Daarmee kunnen we niet meer wachten, dat moet nu.

De aanpak van corruptie vraagt om eigen verdiepingsvragen:

Waar zijn we kwetsbaar? Hoe detecteren we dat?  
Waar kunnen we de organisatie en onze medewerkers meer weerbaar te maken?

Met deze opdracht en koers gaan we samen aan de slag om onze integriteit te bevorderen en corruptie aan te pakken. Want dat verdienen ónze mensen, dat verdient de politie, dat verdient de maatschappij....integriteit is en blijft een kernwaarde!



## Verslag

### Overleg

Regiegroep 25 juli 2022

### Datum

Klik op dropdown voor datum invoeren.

### Tijdstip

Tijdstip

### Locatie

Ms TEAMS

### Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### Behandeld door

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### E-mail

5.1.2.e @politie.nl

### Pagina

1

### Aanwezig

5.1.2.e, 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. 25 juli 2022 en 8 augustus 2022

Akkoord.

### Mededelingen

Geen

**Ter bespreking: Deelopdracht 3b- Betrokkenen –** Toelichting Quicksan PA op 'Zorg voor politieke integriteit en 'Lekkende beampten' (5.1.2.e). Zie bijlage.

Voorbeelden van belangrijke punten uit het onderzoek:

- Ervaring van uitsluiting bij betrokkene; leidinggevende heeft daarin een belangrijke rol die niet altijd gepakt wordt. Geconstateerd wordt dat een betrokkene zich schrap gaat zetten.
- Er is een schrikreactie bij de aanzegging.

Regiegroep geeft aan:

- Zorg dat het overzicht actueel is en de aanbevelingen aansluiten bij de huidige stand van zaken in de uitwerking van de review.

Vervolg:

- De deelopdrachtnemer stelt een advies op aan de regiegroep met daarin de wijze waarop met deze onderzoeks-opbrengsten aan de slag gegaan kan worden in de organisatie. En hoe dit zich verhoudt tot andere deelopdrachten van de review, zoals zorg en recht betrokkene.
- Het onderzoek biedt bijvoorbeeld een goede basis voor een praktische en eenvoudige handreiking voor leidinggevend (goed uitwerken wie dan met leiding bedoeld wordt). Met daarin tips om bijvoorbeeld het goede gesprek te voeren. Met 5.1.2.e wordt gesproken over een manuscript o.i.d. voor de betrokkene.
- Ook een verbetering van gesprekstechnieken kan onderdeel zijn van een vervolgadvisie.
- Communicatie met de betrokkene is ook een belangrijk onderdeel. Denk aan het in stelling brengen van de OE.
- 5.1.2.e geeft aan dat een verdiepend onderzoek naar loyaliteit interessant kan zijn. Op welke waarden spreek je zo iemand aan en kan je gedrag beïnvloeden.

Contact 5.1.2.e

- Vanuit de portefeuillehouder/kwartiermaker en VIK KS is er contact met 5.1.2.e over de plannen van aanpak ihkv racisme en discriminatie.

Versie: 1.0  
 Steller: 5.1.2.e  
 Datum opmaak : 01 augustus 2022  
 Teamplan VIK 2023

## Missie

De staf van Oost-Brabant (onder)steunt de eenheid in brede zin, zowel op operationeel, tactisch als strategisch niveau in het veiliger maken van Oost-Brabant. Zij levert een bijdrage aan ontwikkeling, in- en externe samenwerking, verbinding en bewaakt de integraliteit binnen de eenheid.

## Visie

Wij zijn zichtbaar van betekenis door:

- te signaleren, vooruit te kijken en te adviseren;
- het leren te stimuleren en te verbeteren binnen de eenheid;
- aan te sluiten bij de buitenwereld en ons handelen daarop af te stemmen (denken en doen);
- een (pro)actieve bijdrage te leveren aan een integrale en veiligere organisatie;
- bij te dragen bij aan de positionering van en het vertrouwen in goed politie(werk);
- preventie in te zetten ondersteunend aan veilige teams.

## Kernwaarden NP

Verbindend - Moedig - Betrouwbaar - Integer

## SWOT-analyse

<u>Sterk</u>	<u>Zwak</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- werkervaring op de vakgebieden</li> <li>- waardegedreven leiderschap</li> <li>- adviesvaardigheid</li> <li>- flexibele inzetbaarheid</li> <li>- systeemdenken / organisatiesensitiviteit</li> <li>- eigenaarschap van ieder proces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- betrouwbaarheid en gebruikersonvriendelijkheid van onze systemen</li> <li>- kwetsbaarheid van de VIK processen integrale beveiliging, interne onderzoeken, klachten en preventie door de personele functie inrichting en te kleine formatie</li> </ul>
<u>Kans</u>	<u>Bedreiging</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- preventie (integriteit) benutten in de operatiën als leermiddel i.r.t. inclusiviteit en veilige teams</li> <li>- versterken samenwerking met operatiën/ andere eenheden</li> <li>- doekracht in proces-ontwikkeling</li> <li>- preventiecoördinatie vanuit eenheidsperspectief organiseren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- complexiteit in- en externe speelveld waardoor risico op hoge mentale belasting bestaat</li> <li>- consistentie in verhoogd werkaanbod</li> <li>- formatieverlies door vertrek proces screening naar het land</li> <li>- het ontbreken van capaciteit voor preventiecoördinatie / taken eenheidsbreed</li> </ul>

## Sector Eenheidsstaf Oost-Brabant

### Team Veiligheid, Integriteit en Klachten

## Strategie

Hoe gaan we invulling geven aan de visie?

- Wij werken als één geheel en zetten onze capaciteit flexibel in **ondersteunend** aan de operatiën.
- Vanuit **eigenaarschap** acteren wij proactief en nemen wij onze verantwoordelijkheid.
- We geven met vertrouwen verder vorm aan **ontwikkelingen** die zich op landelijk niveau ontplooiën voor de VIK thema's/processen. We doen dit per thema en in samenhang met elkaar.
- We **informer** en **adviseren** op proactieve wijze medewerkers bij integriteitsvraagstukken.
- We borgen bij **integrale beveiliging** het huidige niveau van advisering en ondersteuning aan de eenheidsprocessen en sluiten aan bij de landelijke ontwikkeling m.b.t. de BVC functie.
- **Vakontwikkeling**: We blijven sturen op een (ver)brede inzetbaarheid van medewerkers en de verdere verdieping van ons vakmanschap.
- **Persoonlijke ontwikkeling**: Eenieder is verantwoordelijk voor het bijhouden en verbeteren van eigen (vak)kennis, competenties en vaardigheden.
- **Imago**: We zijn benaderbaar en aanspreekbaar voor binnen- en buitenwereld en dragen door onze houding en vakkennis bij aan een positieve beeldvorming van VIK in de eenheid.
- Wij zetten in op **preventie** door te leren van klachten & integriteitsschendingen en het inzetten van preventie-tools ter ondersteuning aan Politie voor iedereen voor inclusieve en veilige teams.  
**\*\* onder voorbehoud van capaciteit zie SWOT analyse**

## Speerpunten

Wat gaan we zichtbaar doen?

- We zijn zoveel als mogelijk **ontschot**, we delen en benutten onze expertise, vergroten daarmee onze daadkracht en zijn daardoor flexibeler qua inzet.
- We gaan de **trends en ontwikkelingen** i.r.t. de thema's analyseren om meer aan de voorkant van de integriteitsvraagstukken en klachten te komen en de leercirkel te activeren.
- We blijven gevraagd en ongevraagd **adviseren** om het draagvlak te vergroten voor het willen leren en het borgen van de legitimiteit van de politie.
- **Doorontwikkeling** VIK processen klachten en interne onderzoeken: We continueren de uitvoering van de aanbevelingen op procesniveau die landelijk worden doorgevoerd.
- **Integrale beveiliging**: We monitoren, houden toezicht en adviseren iedere medewerker om het bewustzijn te stimuleren van de risico's op dit vakgebied.
- **Vak- & persoonlijke ontwikkeling**: De teamchef ondersteunt hierin zo veel mogelijk door mogelijkheden voor persoonlijke en vakontwikkeling te faciliteren, waarbij eigen regie van iedere medewerker wordt verwacht.
- **Imago**: Door bovenstaande stappen te zetten rekenen we op erkenning van de bijdrage van team VIK aan een integrale politie. Het vraagt continuïteit om dit borgen en te onderhouden.
- **Preventie**: We geven voorlichting / presentaties / trainingen in de Eenheid OB om bewustzijn te generen, samen te leren en kennis te vergroten i.r.t. integriteit als onderdeel van veilige teams.  
**\*\* onder voorbehoud van capaciteit zie SWOT analyse**

## In balans brengen van formatie en bezetting

Niet onder reikwijdte

## Welzijn en ontwikkeling medewerkers

- Vitaliteit bevorderen in het kader van fit & gezond als onderdeel van duurzame inzetbaarheid.
- Monitoring en aandacht voor verzuimende medewerker, in samenwerking met team VGW (max 5% verzuimpercentage).
- Borgen van een inclusieve en veilige werkomgeving door individueel en samen vragen of dilemma's te signaleren, benoemen, bespreken en te leren en daar waar nodig te interveniëren.
- Vakontwikkeling staat centraal bij vakdagen, opleidings- of trainingskeuzes.
- Bij het R&O geprek ligt het accent op vakmanschap (competenties), resultaatafspraken, persoonlijke ontwikkeling en welzijn.

## Houding en gedrag

Welke medewerker VIK ben ik:

- Waardevrij en neutraal
- Verkennend en onderzoekend
- Proactief en initiatiefrijk
- Kritisch en respectvol
- Benaderbaar en aanspreekbaar voor binnen en buitenwereld

Iedere medewerker draagt bij aan een veilig werkomgeving door:

- Feedback te geven en te vragen
- Transparant en betrouwbaar te zijn
- Verbindend op relatie, inhoud en context te zijn
- Eigenaarschap te nemen



## 1. Inleiding

Integriteit is een belangrijk onderdeel van ons dagelijks werk. Integriteit is één van de belangrijkste kernwaarden van de politie, naast moedig, betrouwbaar en verbindend. Het gaat niet alleen over het handelen van individuen, maar ook over de organisatie als geheel. Het is verbonden met professioneel vakmanschap.

Voor de visie en ambitie van integriteit<sup>1</sup> worden de volgende drie pijlers benoemd:

**Beschermen:** beschermen van de organisatie en de medewerker.

**Bekrachten:** stimuleren/bevorderen van gewenst gedrag en hiervan leren.

**Begrenzen:** omgaan met ongewenst gedrag, het onderling aanspreken en het onderzoeken en bestraffen van plichtsverzuim.

## 2. Aanleiding

Naar aanleiding van de theatervoorstelling Café Integrité, welke van 7 t/m 11 maart 2022 heeft plaatsgevonden bij het Waterschap Roermond, is binnen Politie voor Iedereen deze voorstelling geëvalueerd. De voorstelling was slechts een prikkel, een amuse. Het is een onderdeel van de hele beweging die wij in de eenheid Limburg in gang hebben gezet. Dat moment willen we vasthouden.

Als eenheid Limburg willen wij blijven investeren in een inclusieve en integere politie. Het is een bovenliggende beweging die we constant moeten blijven voeden. Het gaat om prikkels die maken dat we met elkaar in gesprek blijven over: “Hoe voel ik me in deze politieorganisatie”? Maar ook andersom “Hoe ervaar jij mij als collega”, zodat we met elkaar in gesprek gaan over: Voelen we ons goed? Zijn we met de goede dingen bezig? Mag ik zijn zoals ik ben? Elkaar aanspreken op dingen die we doen of laten en die iets zeggen over de mate van integriteit als politieambtenaar.

### 2. Preventie 2020/2021

Eén van belangrijke doelen van het integriteitsbeleid is om een ethisch klimaat te creëren. Een ethisch klimaat biedt ruimte om zelf na te denken, een eigen moreel oordeel te vormen in lijn met de normen en waarden, voor de eigen mening uit te komen, verantwoording af te leggen, elkaar vragen te stellen en lastige situaties met elkaar te bespreken.

Om het vormen van een ethisch klimaat te ondersteunen, vinden binnen de organisatie preventieactiviteiten plaats. Deze worden onder andere geïnitieerd en begeleid door de preventiecoördinator van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten. Preventie gaat om het creëren van bewustwording en stimuleren van moreel gedrag.

Preventie is het geheel van doelbewust initiatieven die anticiperen op risicofactoren (=handelen voordat het probleem ontstaat) en ageren wanneer eerste signalen zich ontwikkelen en de problematiek aan het ontstaan is.

Binnen de Nationale Politie willen we de aandacht vooral gaan richten op het leren van incidenten, het ontwikkelen van het morele denkproces en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

Het **doel** van preventie is tweeledig. Het is nodig om duidelijkheid te creëren in wat er van politieambtenaren wordt verwacht. Het is hiervoor nodig om de kennis te bevorderen. Het is voor een politieambtenaar niet altijd precies duidelijk wat er wel en niet mag. Denk bijvoorbeeld aan: Mag ik het politiesystemen bevragen in privé-tijd? Welke afspraken zijn er over vastleggen van bevragingen? En mag je nou wel of geen softdrugs gebruiken in je vrije tijd?

Daarnaast is het doel om onwenselijke situaties te voorkomen en andere situaties te ontmoedigen. Bijvoorbeeld onwenselijk gedrag binnen een team, het toepassen van bevoegdheden tijdens het werk of persoonlijke situaties.

## 3. Evaluatie Theater voorstelling

De evaluatie bestaat uit 2 onderdelen:

1. Enquête
2. Evaluatie leden Politie van Iedereen

Deze evaluatie is heel belangrijk voor de vervolgstappen die wij willen maken binnen onze eenheid.

---

<sup>1</sup> Zie integriteitsbeleid 2018/2019 Nationale Politie

### 3.1 Voorbereiding

Met een werkgroep en de theatergroep zijn diverse bijeenkomsten geweest om de onderdelen van de voorstelling af te stemmen. In de werkgroep zaten VIK-medewerkers, een teamchef en de portefeuillehouder Politie voor iedereen.

### 3.2 Voorstelling

Ruim een uur lang werden in Café Intégrité herkenbare situaties en dilemma's door acteurs nagespeeld. Van het checken van een vriendje van je dochter in het systeem tot het ongewenst gedrag van een collega. Wat doet het met je? En hoe ga je hier mee om? 'Door de toegankelijke setting en met humor gebrachte scènes hopen we dat de bewustwording op dit onderwerp vergroot is en vooral dat we over deze onderwerpen met elkaar in gesprek gaan.

### 3.3 Uitkomsten enquête

Begin april 2022 is de enquête (3 weken na de voorstelling) naar alle aanwezigen verstuurd. Aangezien niet iedere gereageerd had, werd eind mei nogmaals een reminder verstuurd. Er kwamen uiteindelijk ruim 200 reacties binnen op een aantal van ongeveer 530 deelnemers.

De volgende vragen werden aan de deelnemers gesteld:

1. Hoe beoordeel jij de theatervoorstelling?
2. Hoe waardeer jij de volgende onderdelen van de theatervoorstelling?
  - a. duur/lengte
  - b. vorm
  - c. interactiviteit
  - d. diversiteit aan onderwerpen
3. Wat was jouw belangrijkste reden om de voorstelling te bezoeken?
4. Hoe waarschijnlijk is het dat je de theatervoorstelling zou aanbevelen bij een collega?
5. Als er een vervolg komt op de theatervoorstelling heb je daar dan interesse in?
6. Wat wil jij ons nog meegeven t.a.v. de theatervoorstelling? Bijvoorbeeld tips of tops.

In de bijlagen de uitkomst van de enquête inclusief tips en tops toegevoegd.

Uit de enquête hebben we een selectie gemaakt van een aantal tops en tips, waarbij met name de tips ook input zijn voor het in dit stuk opgenomen advies.

#### TOPS:

- ruim 77 % beoordeelde de voorstelling met een cijfer 8 en hoger
- ruim 90% was -zeer- tevreden met de vorm
- ruim 80 % beveelt de voorstelling aan
- bijna 80 % heeft interesse op een vervolg van de theatervoorstelling

#### TIPS

- benieuwd naar de effecten en vervolg van de voorstelling
- te weinig ruimte voor nagesprek (onderling), was logistiek niet ingedeeld.
- tijd was te kort, mocht meer diepgang hebben
- meer (praktijk) casus en voorbeelden
- vervolg hieraan geven

## 4. Behoefte

Er leven onder politiemedewerkers een aantal behoeften die onze aandacht verdienen:

- Je mag zijn wie je bent in het werk wat je doet en het team waarin je zit!
- We doen dat op een manier die past bij een betrouwbare en integere politie!
- Om aandacht te geven aan de mens, achter het uniform, geven we iedereen binnen de organisatie voldoende ruimte om behoeften bespreekbaar te maken!
- De organisatie committeert zich er aan om hier tijd en ruimte aan te besteden!
- Collega's vinden het belangrijk en prettig dat het onderwerp ook het onderwerp van gesprek mag zijn.

## 5. Advies

### **Focus:**

*De leidinggevenden van de eenheid Limburg ondersteunen in hun leiderschap binnen de koers van de eenheid en in de veranderkundige ontwikkeling van hun teams. Het ontwikkel- en leerklimaat is daarbij het uitgangspunt.*

### **Ondersteunend aan de koers:**

*Om de koers optimaal te ondersteunen wordt van leidinggevenden gevraagd om vanuit de gedachte 'Politie voor en door Iedereen' vooral gericht te zijn op variëteit, samenwerking en collectiviteit.*

- *LimbUrgent*
- *Landelijke visie op Leiderschap, met nadruk op de mensgerichte en veranderkundige oriëntatie*
- *Ondersteunt diversiteit en inclusie, zoals wordt verwoord in Politie voor Iedereen*
- *Integriteit*

De politie in Limburg is een club die inclusief is, waar je jezelf mag zijn en waar we integer gedrag vertonen. Dit is de bovenliggende boodschap die we willen uitdragen. Het is voor ons als werkgever niet meer vrijblijvend om te investeren in deze onderdelen. Het vraagt tijd en organisatie om iedere collega in de gelegenheid te stellen dit proces te gaan doorleven. De boodschap dient voor iedereen hetzelfde en duidelijk te zijn.

Er zijn veel initiatieven, veel manieren en vanuit veel invalshoeken met de goede bedoeling om Politie voor Iedereen te worden. Het geheel van deze initiatieven dient opgehaald te worden. Dit dient in een bepaalde framing gezet te worden, zodat voor iedereen duidelijk wordt wat het bovenliggend doel is. Het is dan aan de werkgroep om vanuit verschillende invalshoeken reacties en ideeën op te halen. Het mag voor de werkgever niet meer vrijblijvend zijn om te investeren in een aantal onderdelen. Dit vraagt om tijd en organisatie zodat iedereen in de gelegenheid is om dit te gaan doorleven.

In de managementgesprekken met de EHL dient dit onderwerp periodiek besproken te worden. Iedere team zou minimaal 1x per jaar aandacht moeten hebben voor de onderwerpen *integriteit, inclusie en diversiteit*. Het advies is dan ook om periodiek en niet vrijblijvend aandacht aan te besteden aan deze onderwerpen. Dit kan op verschillende manieren en in verschillende vormen (zie paragraaf 5.1).

We kunnen ondertussen putten uit een aantal ervaringen, rapporten en aanbevelingen, zoals:

- Politie voor iedereen (virtuele apothekerskast)
- Dilemmatrainingen
- Review VIK
- VIK 2.0
- Schijf van 5
- Tankdag integriteit
- Verandercoaches
- HR
- MEMO
- RIE PSA
- Programmatische Aanpak Leiderschapsontwikkeling / Eenheid Limburg 2021 – 2023

### **5.1 Vormen**

Van belang is om vooraf bij teamchefs op te halen welke behoefte er ligt. Waar maken zij zich zorgen om? Waar hebben ze last van en wat is dan hun hulpvraag?

Een idee zou kunnen zijn om een programma van een dagdeel of een dag aan te bieden waar alle teams doorheen gaan. Dit is realiseerbaar met alles wat we binnen de NP aan initiatieven hebben, zie bijvoorbeeld de bijlagen virtuele apothekerskast.

Er zijn verschillende vormen die we kunnen aanbieden:

#### Op teamniveau

1. Curriculum van opbouw van een dag/dagdeel. Dit wordt op diverse momenten (10x per jaar) en op verschillende locaties in de eenheid aangeboden. De verplichting is dat elke collega aan het einde van het jaar zo'n dagdeel heeft gevolgd.
2. Het team of afdeling een dag/dagdeel aanbieden.

### Betrouwbaar van de burger in de politie

Het belang hierbij is de reputatie, de betrouwbaarheid en de legitimiteit. Het gaat om het welzijn, de gezondheid, de vitaliteit, fit for the job, integriteit, omgangsvormen, jezelf mogen zijn, vakmanschap etc.

Van Individu naar vakmanschap naar de uitstraling naar buiten. Waar hebben wij met elkaar op te investeren?

3 thema's: samenspel met elkaar brengen!



### Op leidinggevende niveau

Het creëren van een integriteitslab waarin alle leidinggevendenden (ook operationeel experts) casuïstiek kunnen inbrengen om zodoende met elkaar in gesprek te gaan. Dit integriteitslab wordt een aantal keer per jaar aangeboden en zal begeleid worden door daarvoor opgeleide collega's.

### 5.2 Voor- en nadelen

### 5.3 Middelen/cm

### 6. Keuzes

Als het een structureel en verplicht karakter gaat krijgen, zou het voorstel zijn dit eerst in het EMT in te brengen en het hele besluitvormingsproces te doorlopen. Dit vanwege de effecten op de bedrijfsvoering maar ook visie op werk en onze organisatie enerzijds, maar anderzijds ook om een stuk draagvlak te creëren en harde afspraken met elkaar te maken over hoe doen we dit nu met 'elkaar'?

We moeten wel voorwaarts kijken! Het vervolg moet zijn dat je niet vrijblijvend gaat investeren in het organiseren van gesprekken. 1 of 2x per jaar schrijft de eenheid voor dat je een dag/dagdeel bijwoont en faciliteert dat teams begeleidt in gesprek gaan over de onderwerpen van Cafe Integrité.

Het moet een verplicht onderdeel worden van onze bedrijfsvoering. Het is normaal bij de politie van eenheid Limburg dat je 2x per jaar met elkaar focust op de inclusiviteit in je team, hoe je erbij zit, of je mag zijn wie je bent en hoe je met elkaar omgaat.

Jaarplan cyclus ?

Budget?

Slimmer werken, zaken bundelen, elkaar versterken. EHL boodschap uitbrengen en keuzes maken. TC ervaren werkdruk, en ze moeten weten dat het hen iets gaat opleveren?

5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** maandag 8 augustus 2022 11:00  
**Aan:** 5.1.2.e 5.1.2.e  
**CC:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: vraag m.b.t. aanbeveling 4B - opleiding leidinggevende i.r.t integriteit

Goedemorgen,

5.2.1 . Ik ga het terugkoppelen aan de docent die ik gesproken heb (en tevens werkzaam is in het zelfde team als 5.1.2.e

**Met vriendelijke groet,**

5.1.2.e

Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)  
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn  
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn  
 M: 5.1.2.e - VIK PA Algemeen 5.1.2.i

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** dinsdag 12 juli 2022 14:15  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: vraag m.b.t. aanbeveling 4B - opleiding leidinggevende i.r.t integriteit

Zie onderstaande mail.

Vriendelijke groeten,

5.1.2.e

Preventie

Politie | Den Haag | Staf | VIK|

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag  
 Postbus 264, 2501 CG Den Haag  
 M 5.1.2.e

Kijk eens op **AGORA**: <https://agora.portal.politie.local/sites/170929153352/SitePages/Algemene%20info-%20Preventie.aspx>

**Werkdagen:** dinsdag, donderdag, vrijdag

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** dinsdag 12 juli 2022 13:39  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: vraag m.b.t. aanbeveling 4B - opleiding leidinggevende i.r.t integriteit

Hoi 5.1.2.e

Ik kan heel kort zijn, integriteit en beroepscode komen niet aan bod in deze module R&O. Dat is nooit uitgevraagd en past op dit moment ook niet in de bedoeling van deze module.

Groet

5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** donderdag 7 juli 2022 12:40

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

**Onderwerp:** FW: vraag m.b.t. aanbeveling 4B - opleiding leidinggevende i.r.t integriteit

Hoi 5.1.2.e

Ik kreeg onderstaande mail van 5.1.2.e omdat we vanuit de werkgroep n.a.v. de Review interne onderzoeken (deelopdracht 4b) bezig zijn met een inventarisatie van opleidingen/ trainingen waar het onderwerpen Integriteit/ Beroepscode etc aan de orde komen voor (toekomstig) leidinggevendenden.

5.2.1

Kun jij iets meer vertellen over de inhoud van de R&O module en dan specifiek voor wat betreft het onderdeel waar wel of niet aandacht wordt besteed aan het onderwerp Integriteit/ Beroepscode.  
Ik hoor het graag.

Vriendelijke groeten,

5.1.2.e

Preventie

Politie | Den Haag | Staf | VIK|

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag

Postbus 264, 2501 CG Den Haag

M 5.1.2.e

Kijk eens op AGORA: <https://agora.portal.politie.local/sites/170929153352/SitePages/Algemene%20info-%20Preventie.aspx>

**Werkdagen:** dinsdag, donderdag, vrijdag

**Van:** 5.1.2.e .)

**Verzonden:** woensdag 6 juli 2022 14:49

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

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

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

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

**Onderwerp:** vraag m.b.t. aanbeveling 4B - opleiding leidinggevende i.r.t integriteit

Ha 5.1.2.e

Zoals eerder aangegeven zou ik nog bij je op de lijn komen.

Vanmorgen heb ik gesproken met een docent verbonden aan de PA – voor leiderschap. Deze modules zijn bedoeld voor zittende leidinggevendenden – anders dan bij de LOS, daar moet de collega nog leidinggevende worden.

Voor zittende leidinggevendenden worden door de PA onderstaande modules aangeboden;

- Het Fundament
- Professionele groei
- Operationeel sturing
- Duurzaam samenwerking
- Communicatie invloed
- R & O verzuim

De eerste vijf modules gaan met name over soft skills. Hierbij staan vragen centraal als, wat voor leidinggevende ben ik, wat heb ik nodig, hoe ik kan ik met een ander in gesprek etc. Onderwerpen zoals inclusie (politie voor iedereen) komen daarbij aan de orde.

Bij de module R & O (module bestaande uit 3 dagen) staat voor dag 1 een blok aangaande beroepscode en het integriteitsbeleid gepland. Maar, kijkende naar de PowerPoint van deze module (recente versie van juni 2022) blijkt dat dit onderwerp niet op de sheets terug komt. Ondanks dat kan het thema integriteit en beroepscode wel benoemd worden in de lessen. Om hier zeker van te zijn kan je contact opnemen met kerndocent module R & O – 5.1.2.e  
5.1.2.e @politieacademie.nl

Als je nog vragen hebt dan verneem ik dat (graag op korte termijn i.v.m. Niet onder reikwijdte ) graag. Anders kan je de collega's in cc benaderen (allen VIK medewerkers PA)

**Met vriendelijke groet,**

5.1.2.e  
Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)  
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn  
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn  
M: 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 5.1.2.i





# Inrichten portefeuille integriteit

*werken aan een integere organisatie*

**Plan van aanpak**

*Opdracht  
Portefeuille  
integriteit*

5.12 e

Concept

Versie 0.1

Versie datum 15 augustus 2022

Rubricering Politie Intern

# Documentinformatie

## Locatie

Dit document wordt bewaard in het projectdossier van het deelkwartier.

## Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde Wijzigingen (J/N)
0.2	02-12-21	1 <sup>e</sup> versie	
0.5	06-12-21	Review werkgroep Risicomanagement	N
0.7	14-12-21	Review 5.1.2.e	N
0.8	21-12-21	Review 5.1.2.e	N
0.9	05-01-22	Laatste updates 5.1.2.e	N
0.95	20-01-22	Wijzigingen n.a.v. informatiesessie met voorzitters van de bonden en COR	N
1.0	22-02-22	Opmaak	N
1.1	09-03-22	Expliciteren advies portefeuille Ethiek&Privacy en expliciteren individuele detectie na besluitvorming in 2023	N
1.2	13-04-22	Wijzigingen nav annotatie Readiness Team; projectophanging onder stuurgroep Cyber Security Programma	N

## Distributie / Akkoord

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie	Blokkerende bevindingen?
0.2	01-12-21	Werkgroep Risicomanagement	5.1.2.e 5.1.2.e – Adviseur GA 5.1.2.e Adviseur Interne Dreigingen Sector IB i.o. 5.1.2.e – Datascientist Sector IB i.o.	Nee
0.5	08-12-21	5.1.2.e	CDO, Gegevensautoriteit	Nee
0.8	21-12-21	5.1.2.e 5.1.2.e / 5.1.2.e Paul Entken 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e	CDO, Gegevensautoriteit Adviseurs IB/Altijd Alert Kwartier Integriteit&anti-corruptie/VIK Cyber Security Programma	Nee
0.95	08-02-22	Leden BOO		Nee
1.0	01-03-22	Leden KMTO		Nee
1.1	24-03-22	5.1.2.e	FUO	Nee
1.1	04-04-22	5.1.2.e, 5.1.2.e	Readiness team	Ja

## Brondocumentatie

#	Document	Versie	Datum	FCC

## Verklaring voor akkoord door de Opdrachtgever<sup>1</sup>

### Projectmanager

Naam:

Plaats:

Datum:

Handtekening:

### Opdrachtgever

Naam:

Plaats:

Datum:

Handtekening:

---

---

© 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.

<sup>1</sup> Dit mag ook via een bijgevoegde bevestigingsmail van de opdrachtgever of een verslag van het stuurgroep overleg

# Inhoudsopgave

1. De opdracht <i>Managen van risico's van onjuist datagebruik</i> .....	5
1.1 Aanleiding van het project .....	5
1.2 Opdracht en rechtvaardiging project.....	5
1.3 Doelstelling: klantverwachting & succesfactoren .....	6
1.4 Beperkingen .....	6
1.5 Kenmerken van het project.....	6
2. Projectplan .....	8
2.1 Scope .....	8
2.2 Uitgangspunten en randvoorwaarden.....	11
2.3 Op te leveren producten (in hoofdlijnen).....	11
2.4 Business case .....	11
2.5 Randvoorwaarden & afhankelijkheden .....	13
2.6 Fasering & aanpak.....	13
2.7 Allocatie capaciteit .....	15
2.8 Architectuur, security en testen Protective Monitoring .....	15
2.9 Kwaliteitsborging Protective Monitoring .....	15
2.10 Acceptatie en beheer Protective Monitoring .....	16
2.11 Risico's .....	16
3. Projectorganisatie.....	17
3.1 Samenstelling stuurgroep en projectteam .....	17
3.2 Stakeholders & communicatie .....	19
3.3 (project)overleggen.....	20

# 1. De opdracht *Inrichten portefeuille integriteit*

## 1.1 Aanleiding van de opdracht

*Informatie is essentieel voor de politie, de politie kan niet meer zonder informatie functioneren. Vanuit diverse hoeken wordt de informatie van de politie bedreigd. De digitalisering binnen de werkomgeving brengt nieuwe risico's met zich mee in de vorm van hackers die door middel van bijvoorbeeld "social engineering" toegang tot politie accounts proberen te bemachtigen om zodoende data te stelen maar ook in de vorm van bedreigingen van politie-informatie van binnenuit de politie organisatie.*

*De meeste collega's werken met hart en ziel voor de politie, loyaal verbonden aan het hogere doel van veiligheid voor maatschappij en burgers. In het uitvoeren van haar taken, maken collega's soms keuzes die de informatieveiligheid van de politie in gevaar kan brengen: onbewust dan wel bewust. Zo stroomt er veel informatie naar privé mails (om nog even thuis door te kunnen werken), downloaden we apps waarvan we de werking of doelstelling niet altijd kunnen garanderen, maken we te pas en te onpas connecties met WiFi (ook van derden) en sluiten we USB sticks aan met een soms onbekende inhoud.*

*Naast deze groep welwillende collega's, is er een kleine groep die opzettelijk lekt naar derden. Dit kan uit verschillende en meerdere motieven komen zoals ideologie, geldelijk gewin of onvrede binnen het korps. Deze collega's kunnen door deze digitalisering en toegang vaak beschikken over veel informatie en potentieel veel schade toebrengen aan onderzoeken of de reputatie van de politie. Het oneigenlijk gebruik van informatie en informatiesystemen heeft in 2020 geleid tot het voorwaardelijk ontslag van 19 personen en het onvoorwaardelijk ontslag van eveneens 19 personen. Naast schade aan veiligheid en imago betekent dit ook verlies aan menselijk potentieel voor de politie.*

## 1.2 Opdracht en rechtvaardiging project

*Om ons weerbaarder te maken tegen bovenstaande dreigingen heeft de politie ingezet op het proactief monitoren van het gebruik van politiesystemen. In samenwerking met de eenheid Amsterdam en de sector Informatiebeveiliging i.o. is in mei 2021 een gecontroleerde pilot afgerond. Met de pilot is stapsgewijs een gevalideerd model en werkwijze opgezet ten behoeve van het detecteren van afwijkend gebruik van informatie en informatiesystemen om daarmee zowel gericht binnendringen van de politiesystemen als het bewust en gericht lekken van informatie van binnen uit te detecteren en te voorkomen. Door vroegtijdig signaleren kan worden voorkomen dat zaken daadwerkelijk uit de hand lopen. De pilot heeft geleid tot een solide oplossing, met de benaming Protective Monitoring, die met de resultaten van validatie en justificatie in de eenheid Amsterdam geschikt gemaakt kan worden voor alle regionale eenheden, om tot een landelijke implementatie te komen.*

*De KL heeft op 29 juni 2021 décharge verleend aan de pilot en besloten om de landelijke inrichting van Protective Monitoring te pauzeren. Aan de [5.1.2.e](#), is gevraagd een integraal plan tegen onjuist datagebruik<sup>2</sup> op te stellen, waarin uitgebreid aandacht zal worden besteed aan preventiemaatregelen en waarbij de ontwikkelende methodiek om atypische signalen te detecteren als sluitstuk van de aanpak zal worden opgenomen.*

*Met dit project wordt tegemoetgekomen aan de wensen cq adviezen van een aantal belanghebbenden:*

- *Portefeuille Ethiek&Privacy  
Aan de hand van een ethische reflectie op Protective Monitoring is geadviseerd om preventie integraal onderdeel te laten zijn van het monitoringsysteem*
- *Bonden  
Het rechte trekken van de onbalans in detectie en preventie van onjuist datagebruik*
- *Minister J&V  
Aan de minister is toegezegd dat er maatregelen worden getroffen in het kader van preventie en detectie van datamisbruik*
- *Autoriteit Persoonsgegevens  
Er wordt tegemoetgekomen aan de verplichting om proactief, datagebruik te monitoren en analyseren.*

---

<sup>2</sup> De KL spreekt in haar verslag van het KLO van 29 juni 2021 over 'een integraal plan tegen datalekken'. Dit is in dit plan van aanpak nader geduïd naar 'onjuist datagebruik'.

### 1.3 Doelstelling: klantverwachting & succesfactoren

#### Doelstelling

Het managen van risico's van onjuist datagebruik vergt een integrale aanpak gericht op preventie, detectie en opvolging. De focus van dit onderhanden project ligt op PREVENTIE – training en bewustwording en richt zich op dreigingen van binnenuit. Het is van belang om alle personen die kennis hebben van en/of toegang hebben tot politie informatie te ondersteunen in het integer en professioneel gebruik ervan. Dit vereist niet alleen bewustwording maar ook feitelijk training en dialoog.

Naast preventie is tevens het doel om beleid en richtlijnen enerzijds en de sturing anderzijds op professioneel en integer gebruik van informatie voor het voetlicht te brengen en te actualiseren (STRATEGIE&STURING).

Er worden meetinstrumenten ingezet, waaronder Protective Monitoring, ter ondersteuning van het richten van de preventie-inspanningen en het meten van het effect.

#### Klantverwachtingen

De maatregelen en acties, die uit dit project voortkomen, hebben betrekking op groepen medewerkers. Het zijn interventies op groepsniveau, er worden geen maatregelen genomen, die gericht zijn op individuele personen. Mocht het als vervolg op de uitvoering van dit plan wenselijk zijn om interventies te ondernemen op individueel niveau, dan vindt daar opnieuw afstemming en besluitvorming over plaats.

Centraal staat het beschermen van de informatie, waar wij als politie de beschikking over hebben. Dit is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van organisatie én medewerker, met zorg voor en beschermen van zowel medewerker als organisatie.

#### Waarborgen

De inzet van Protective Monitoring voor trendanalyses op datagebruik is erop gericht om preventiemaatregelen vorm te geven en de effectiviteit te meten voor groepen medewerkers. Wel kan het zijn dat Protective Monitoring moet worden geactualiseerd om er indien nodig indicatoren aan toe te voegen die voortkomen uit trendanalyses en bewustwordingsmaatregelen. De inzet van Protective Monitoring is niet herleidbaar tot individuele personen, bij aanvang van het project zal een Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (GEB) opgesteld worden om dit vanuit de wettelijke kaders van AVG en Wpg te formaliseren.

#### Succesfactoren

- Centrale (beleids)lijnen en sturing, decentrale uitvoering. Het managen van risico's op datagebruik is van iedereen! Actief betrekken van de lijn en aanzetten tot dialoog.
- Geen jarenlang en groots programma, maar gerichte activiteiten en aanpak.
- Voorbeeldgedrag van het leiderschap op alle niveaus (tone-at-the-top)
- Een goed draagvlak creëren door het betrekken van diverse stakeholders.
- Uiting geven aan goed werkgeverschap.
- Aantoonbare resultaten en spinoff - meten en waarnemen van veranderingen in gedrag.
- Goede balans tussen detectie en preventie van interne dreigingen bewerkstelligen.

### 1.4 Beperkingen

De volgende beperkingen zijn van toepassing op het project.

Nr.	Beperking	Actiehouder	Actie / afspraak
1	Uren en financiën zoals vastgesteld in het CTO portfolio	5.12 e	Borging van de gebudgetteerde uren en tijdige signalering bij afwijking

### 1.5 Kenmerken van het project

- Van toepassing zijnde wetgeving: AVG/Wpg.
- Vertrouwelijkheid van de data: Rood.

- Protective Monitoring als meetinstrument t.b.v. preventie wordt indien nodig geactualiseerd en beheerd bij het SOC.  
Maatwerkgraad: Nieuwbouw.  
Leeftijd / volwassenheid technologie: Cutting edge.  
Licenties & Investerings: n.v.t.

## 2. Projectplan

Projecten worden gemanaged via het voortbrengingsproces, zoals deze is ingericht binnen de Dienst ICT. Deze is gebaseerd op de projectmanagementmethode Prince2 en zoals deze is weergegeven in het projectmodel van de Fortes Change Cloud.

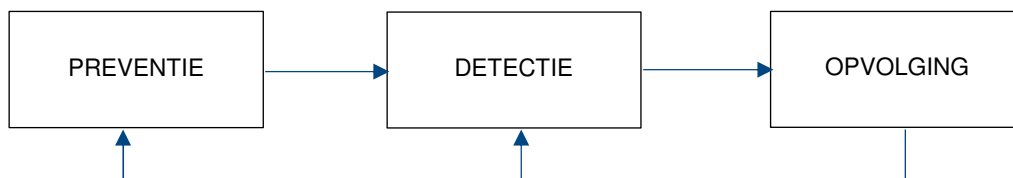
Het project wordt volgens het reguliere projectenproces onder verantwoordelijkheid van het Cyber Security Programma gerealiseerd. Over de voortgang van de projecten wordt op maandelijkse basis gerapporteerd.

De projectmanager rapporteert over het project via het Hoofdpuntenrapport.

Het project kent als formeel overleg het Stuurgroepoverleg.

### 2.1 Scope

Het effectief managen van risico's op onjuist datagebruik vergt een integrale aanpak, die bestaat uit **preventie**, **detectie** en **opvolging** in een continue cyclus.



Deze integrale aanpak wordt in stappen vormgegeven:

#### STAP 1: PREVENTIE (2022)

- a) Inventarisatie huidige situatie en analyse
  - Strategie, beleid, richtlijnen en sturing (normstelling)
  - Processen en procedures, opleidingen, ondersteunende hulpmiddelen.
  - Gap- en risico analyse
  - Ontwikkelen meetinstrumenten, trendanalyses
- b) Uitvoeren preventie maatregelen en interventies  
Actief stakeholdermanagement en effectmetingen.

#### STAP 2: DETECTIE (2023)

- a) Landelijk inrichten van Protective Monitoring
  - Model en werkwijze, ontwikkeld in samenwerking met een eenheid Amsterdam, wordt geschikt gemaakt voor alle regionale eenheden, om tot een landelijke implementatie te komen.
  - informatie sessies eenheden
- b) Inrichten beheer organisatie
- c) Hernieuwde besluitvorming KLO/KMTO en medezeggenschap over detectie op individueel niveau

#### STAP 3: OPVOLGING

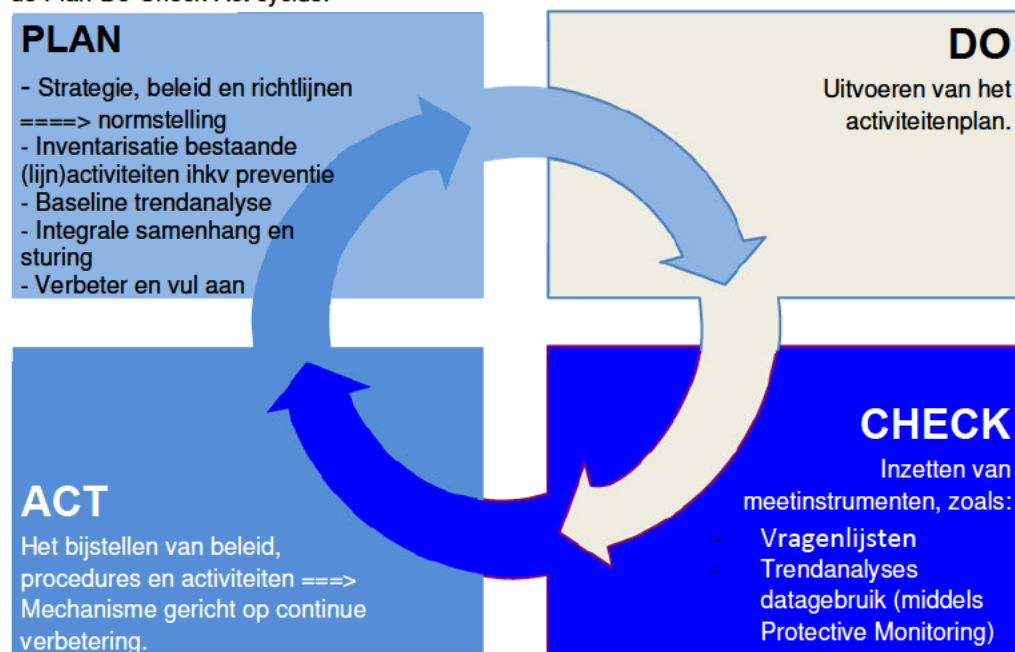
- a) In beheer name Protective Monitoring
- b) Dag-dagelijkse afhandeling van signalen en trendanalyses.
- c) Doorontwikkelen van het systeem, gericht op meer bronsystemen, meer doelgroepen en meer doeltoepassingen.

***De focus van dit plan ligt op STAP 1: PREVENTIE met een beoogde doorlooptijd tot eind 2022. Na deze intensivering van preventie en bewustwording worden de vervolgstappen DETECTIE en OPVOLGING opnieuw in formele besluitvorming gebracht, in nauw overleg met de vakorganisaties en de COR.***



## STAP1: PREVENTIE

Bij het vormgeven van maatregelen en interventies in het kader van preventie wordt gebruik gemaakt van de Plan-Do-Check-Act cyclus:



*Aanname met betrekking tot de PLAN-fase is dat er al veel preventie-initiatieven in de politie organisatie zijn opgepakt en vormgeven. De nadruk van dit project zal vooral komen te liggen op het helder maken van beleid en richtlijnen (normstelling) en op een gerichte inventarisatie van reeds bestaand initiatieven in het kader van preventie en het adresseren van omissies bij verantwoordelijke afdelingen.*

Wat is onjuist datagebruik?

*Gebruik van informatie en informatiesystemen niet gericht op de taakuitoefening, waarbij schade kan worden toegebracht aan de organisatie (schade aan informatie en informatiesystemen, schade aan politieonderzoeken en reputatie- en imagoschade).*

Het toebrengen van schade kan als volgt worden onderscheiden:

### 1. ONBEWUST

Dit betreft schade, waarbij er geen sprake is van kwaadaardige bedoelingen. Dit kan onderverdeeld worden in 2 subcategorieën:

#### a. NIET-INTENTIONEEL HANDELEN

Er is sprake van onwetend gebruik van netwerk, systeem of data. Dit is vooral het domein van security awareness. Te denken valt aan het doorklikken op een link met malware of het exporteren van gegevens naar een USB device.

De preventieve aanpak met interventies en maatregelen is vooral te kenmerken door de betiteling **INFORMEREN**.

#### b. INTENTIONEEL HANDELEN

Er is sprake van onprofessioneel gebruik van netwerk, systeem of data. Te denken valt aan overmatige nieuwsgierigheid of bevragingen gerelateerd aan de privésfeer.

De preventieve aanpak met interventies en maatregelen is vooral te kenmerken door de betiteling **GEDRAG VERANDEREN**.

### 2. BEWUST

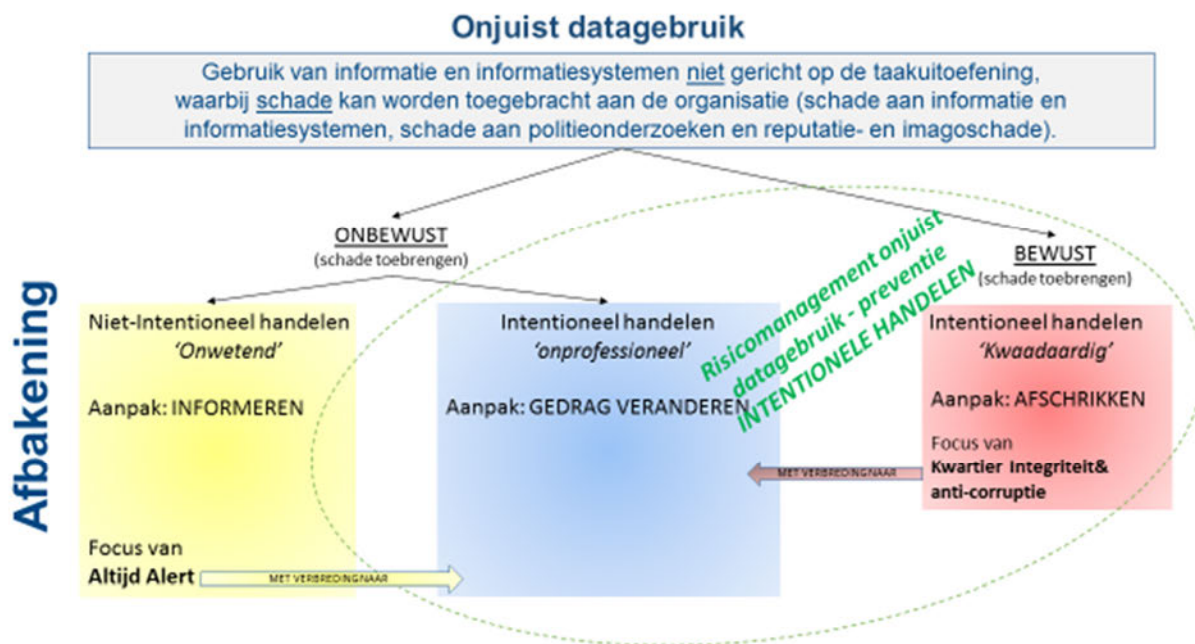
Dit betreft schade, die door intentioneel handelen is toegebracht. De autorisatie tot netwerk, systeem of data wordt met kwaadaardige bedoelingen misbruikt.

De preventieve aanpak met interventies en maatregelen is vooral te kenmerken door de betiteling **AFSCHRIKKEN**.

Mogelijke schade door ONBEWUST NIET-INTENTIONEEL handelen (punt 1a) heeft vooral de aandacht van het programma Altijd Alert. Waarbij de aandacht zich ook uitstrekt naar ONBEWUST INTENTIONEEL handelen (punt 1b).

Mogelijke schade door BEWUST INTENTIONEEL handelen (punt 1) heeft vooral de aandacht van het Masterplan Review Interne Onderzoeken en van het Kwartier Integriteit & Anti-corruptie. Waarbij de aandacht zich ook uitstrekt naar ONBEWUST INTENTIONEEL handelen (punt 1b).

**Het voorliggende project *Risicomanagement onjuist datagebruik* richt zich met name op het INTENTIONELE handelen.** Onderstaande visualisatie maakt deze afbakening inzichtelijk en maakt het belang van het verbinden en samenwerken met de reeds lopende initiatieven duidelijk: enerzijds met Review Interne Onderzoeken/Kwartier Integriteit & Anti-corruptie, anderzijds met Altijd Alert.



## 2.2 Uitgangspunten en randvoorwaarden

Nr.	Uitgangspunt/randvoorwaarde
U1	Het project richt zich op medewerkers van de politie (eigen medewerkers en inhuur), niet op medewerkers van partners. De dienstverlening aan partners en de daarmee gepaard gaande risico's moeten in een separate aanpak worden geadresseerd.
U2	Preventie maatregelen en acties hebben betrekking op groepen medewerkers.
U3	Medezeggenschap wordt actief betrokken en geïnformeerd gedurende dit project.
U4	Een communicatieplan wordt opgesteld met aandacht voor tone-at-the-top, stakeholder management en persoonlijke verhalen (story-telling).
U5	Geen groot programma <ul style="list-style-type: none"><li>• Centrale (beleids)lijnen en sturing, decentrale uitvoering.</li><li>• Opzetten mechanisme om continu te verbeteren</li><li>• Actieve betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de lijn (aanzetten tot dialoog)</li><li>• Multidisciplinaire aanpak (betrokkenheid van diverse onderdelen van de organisatie)</li></ul>
U6	Verbinden van en met bestaande initiatieven (waaronder Altijd Alert, Review Interne Onderzoeken, Kwartier Integriteit & Anti-corruptie)
U7	Aansluiten bij de cultuur van de politie – <b>INTEGER, BETROUWBAAR, MOEDIG, VERBINDEND.</b> Niet compliance en regelgeving centraal, maar intenties en gedrag!
U8	Bewustwording van effecten schade en van schaal en omvang incidenten. Bewustwording bij beleidsbepalers over helderheid en eenduidigheid van beleid en richtlijnen.
U9	Metten van het effect van preventiemaatregelen door het inzetten van gerichte meetinstrumenten, waaronder Protective Monitoring en vragenlijsten (flitsmetingen middels steekproeven).
U10	Er wordt bij aanvang een Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (GEB) opgesteld voor het gebruik van Protective Monitoring als meetinstrument voor trendanalyses op datagebruik.
U11	De opdrachtgever voor het project is ook verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van het budget.

## 2.3 Op te leveren producten (in hoofdlijnen)

Het project levert de volgende resultaten/deliverables op:

1. Een samenhangend geheel van interventies en maatregelen inzake preventie van interne dreigingen op informatie en informatiesystemen. Deze interventies en maatregelen zijn belegd in de staande organisatie, met duidelijkheid in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (TVB). Aanneمة, die met dit op te leveren product moet worden bevestigd, is dat er al veel preventie-initiatieven in de politie organisatie zijn belegd en vormgeven.
2. Beleggen van centrale regievoering ('paraplu-functie) in het managen van risico's van onjuist datagebruik bij een gemandateerde namens de KL, die verantwoordelijk is voor toegankelijke en expliciet gemaakte strategie en beleid op interne dreigingen, voor het bewaken van het procesmodel met belegde interventies en maatregelen en voor het verbinden en samenwerken daarbij.
3. Communicatieplan ter ondersteuning van interventies en maatregelen inzake preventie.
4. Werkwijze voor het meten en analyseren van effecten van preventie maatregelen.  
Onderdeel van deze werkwijze is Protective Monitoring, dat ten behoeve van trendanalyses op datagebruik dan wel op basis van behoeftes uit bewustwordingscampagnes mogelijk moet worden geactualiseerd.

Voor de borging en de wettelijke toets

5. Een Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (GEB) voor het gebruik van data t.b.v. trendanalyses (Protective Monitoring).

## 2.4 Business case

### Baten

- Preventie - bewustwording van ongewenst gedrag in plaats van ongehinderd laten escaleren. En daarmee voorkomen van vroegtijdig gedwongen vertrek van politie medewerkers;
- Het beperken van de impact van schade aan onderzoeken;

- Het voorkomen van reputatie- en imago schade;
- Een groter vertrouwen in de politie;
- Het vergroten van de zorg voor de organisatie en voor elkaar;
- Voorkomen van boetes door compliancy aan wet- en regelgeving.

---

## Uren en kosten

---

Niet onder reikwijdte



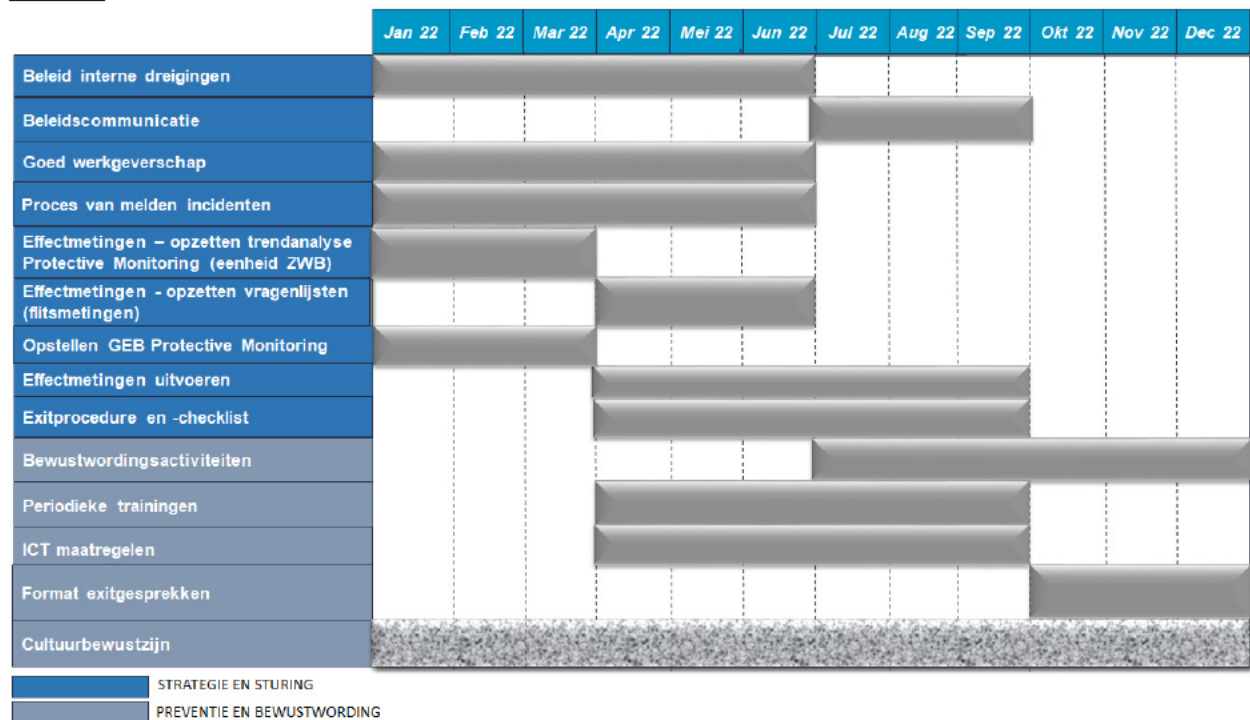
## 2.5 Randvoorwaarden & afhankelijkheden

Nr.	Randvoorwaarden	Op welke manier wordt dit gemanaged?
R1	Het projectresultaat voldoet aan wettelijke en/of internationale verplichtingen	Opstellen Gegevensbeschermingseffectbeoordeling met ondersteuning van Privacyfunctionarissen PDC in afstemming met de Gegevensautoriteit
R2	Formele besluitvorming KLO en instemming COR	5.1.2.e / 5.1.2.e

Nr.	Afhankelijkheid	Op welke manier wordt dit gemanaged?
A1	Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken en kwartier Integriteit & Anti-Corruptie.	Projectleider - reguliere afstemming met VIK 5.1.2.e en kwartiermaker Paul Entken
A2	Platform Altijd Alert	Reguliere afstemming projectleider met Altijd Alert 5.1.2.e / 5.1.2.e

## 2.6 Fasering & aanpak

### Tijdlijn



## Producten & activiteiten

### STRATEGIE&STURING

Producten	Activiteiten	Mijlpaal (Datum)	Benodigde rol (of naam)
Beleid inzake interne dreigingen op informatie(systemen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inventariseren beleid en adresseren omissies. Dit betreft: <ul style="list-style-type: none"> <li>Uniforme uitgangspunten met lokaal maatwerk</li> <li>Eigenaarschap – centrale aanpak met heldere handvatten voor leidinggevenden, medewerkers en organisatie als geheel</li> <li>Verbinding met lopende ontwikkelingen</li> <li>Borgen juridisch framework</li> <li>Veel externen in organisatie - geheimhouding accentueren en aandacht voor houding en gedrag</li> </ul> </li> </ul> <p>Accountability inventarisatie: <u>project</u> i.s.m. kwartiermaker Integriteit&amp; anti-corruptie</p> <p>Accountability omissies: VIK/kwartier Integriteit&amp;anti-corruptie</p>	1-7-2022	5.1.2 e [redacted], 5.1.2 e [redacted] – Adviseur GA
Beleidscommunicatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beleggen uitdragen beleid Betrokkenheid van iedereen, tone-at-the-top van belang</li> </ul> <p>Accountability: VIK/kwartier Integriteit&amp;anti-corruptie i.s.m. Dir. Communicatie</p>	1-10-2022	5.1.2 e [redacted]
Goed werkgeverschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inventariseren en adresseren goed werkgeverschap (positieve prikkels) <ul style="list-style-type: none"> <li>Ondersteunen van medewerkers bij hulpvragen (faciliteren met middelen en procedures)</li> <li>weten waar de verleidingen zitten</li> </ul> </li> </ul> <p>Accountability: HRM i.s.m. FM, IV</p>	1-7-2022	5.1.2 e [redacted], 5.1.2 e [redacted] – datascientist, 5.1.2 e [redacted] adviseur interne dreigingen
Proces van melden incidenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inventariseren en adresseren melden van incidenten <ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliteren van medewerkers in het vrijelijk en veilig melden</li> <li>Dit raakt aan ook de organisatiecultuur waaronder elkaar aanspreken op (on)gewenst gedrag</li> </ul> </li> </ul> <p>Accountability: VIK/kwartier Integriteit&amp;anti-corruptie i.s.m. HRM</p>	1-7-2022	5.1.2 e [redacted], 5.1.2 e [redacted] [redacted]
Effectmetingen	<ol style="list-style-type: none"> <li>Opzetten trendanalyse Protective Monitoring (eenheid ZWB)</li> <li>Opzetten en inrichten vragenlijsten (flitsmetingen)</li> <li>Uitvoeren effectmetingen</li> <li>Opstellen GEB</li> </ol> <p>Accountability: <u>project</u> i.s.m. Dir. Communicatie, Sector IB i.o.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1-4-2022</li> <li>1-7-2022</li> <li>1-10-2022</li> <li>1-4-2022</li> </ul>	5.1.2 e datascientist idem idem 5.1.2 e [redacted]
Exit-procedure en -checklist	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inventariseren, consulteren en beleggen exitproces. Waaronder exitgesprekken met vertrekkende medewerkers</li> </ul> <p>Accountability: HRM i.s.m. IV, FM</p>	1-10-2022	5.1.2 e [redacted], 5.1.2 e [redacted] [redacted]

## TRAINING&BEWUSTWORDING

Producten	Activiteiten	Mijlpaal (Datum)	Benodigde rol (of naam)
Bewustwordingsactiviteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergroten bewustwording interne dreigingen Toegankelijke beleidstukken; handvatten - do's en dont's; onderdeel teamoverleggen en R&amp;O gesprekken; periodiek goed gedoseerde bewustwordingsacties</li> </ul> <p>Accountability: betrokken organisatieonderdelen(VIK, HRM, ..) i.s.m. Dir. Communicatie</p>	31-12-2022	Communicatie adviseur - tbd
Periodieke trainingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adresseren/consulteren periodieke trainingen Interne dreigingen onderdeel initiële trainingen; opzetten (opfris)training gericht op diverse aspecten interne dreigingen; adresseren belangenconflict vs belangenverstremgeling</li> </ul> <p>Accountability: VIK/kwartier Integriteit&amp;anti-corrupcie i.s.m. HRM, PA</p>	1-10-2022	5.1.2 e , 5.1.2 e Adviseur GA,
Cultuurbewustzijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stimuleren elkaar aanspreken op (on)gewenst gedrag en versterken van de sociale cohesie in de organisatie</li> </ul> <p>Accountability: HRM</p>	Continu als onderdeel diverse activiteiten (symbolieken)	5.1.2 e ,
ICT maatregelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewustwording in gebruik van ICT Zorgvuldig omgaan met inlog-accounts en passwords; opgeven van een 'reden' bij bevragingen; etc</li> </ul> <p>Accountability: IV i.s.m. Altijd Alert</p>	1-10-2022	5.1.2 e – datascientist, 5.1.2 e ,
Format exitgesprekken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adresseren voeren exitgesprekken aandacht voor geheimhouding, belangenconflicten.</li> </ul> <p>Accountability: HRM i.s.m. VIK/kwartier Integriteit&amp;anti-corrupcie</p>	31-12-2022	5.1.2 e , 5.1.2 e ,

## 2.7 Allocatie capaciteit

Niet onder reikwijdte

## 2.8 Architectuur, security en testen Protective Monitoring

N.v.t.

## 2.9 Kwaliteitsborging Protective Monitoring

N.v.t.

## 2.10 Acceptatie en beheer Protective Monitoring

Door het KLO is nog geen besluit genomen over exploitatie en beheer van Protective Monitoring. Door het KLO is het volgende vastgelegd in het verslag van 29 juni 2021:

*In aansluiting op eerdere besluitvorming in het KLO van 18 mei jl. inzake pilot Atypische signalen / protective monitoring, brengt mw. Huyzer naar voren terug te willen komen op het geen toen is besloten: Er is kennisgenomen van de uitkomst van de pilot en er wordt decharge verleend. Op basis van de uitkomsten van de pilot en de daarbij aangereikte aanbevelingen besluit de KL het vervolg in handen te geven aan de CIO. De KL verzoekt de CIO een integraal plan tegen datalekken op te stellen, waarin uitgebreid aandacht zal worden besteed aan preventiemaatregelen en waarbij de ontwikkelende methodiek om A typische signalen te detecteren als sluitstuk van de aanpak zal worden gepresenteerd. De COR zal hierover geïnformeerd worden omdat zij er mogelijk vanuit zijn gegaan dat er een instemmingsverzoek onderweg was naar aanleiding van de eerdere besluitvorming, die hierbij ingetrokken is.*

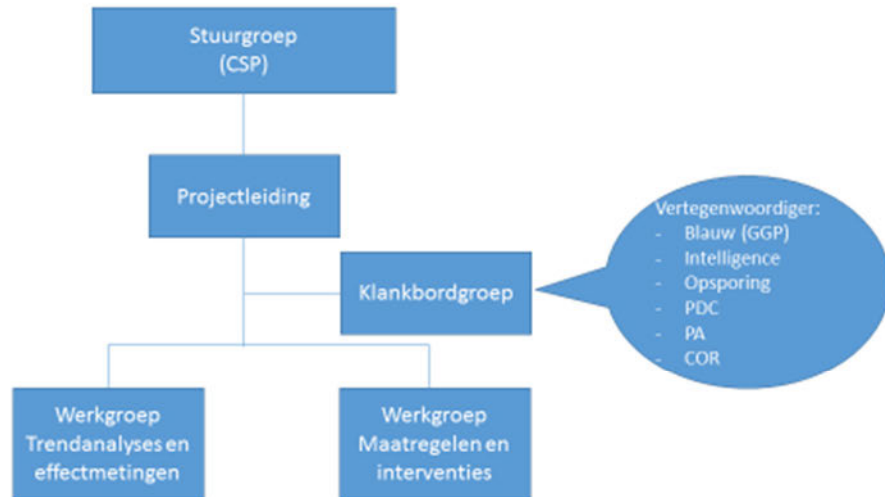
## 2.11 Risico's

In onderstaande tabel staan de risico's vermeld die op dit moment zijn geïdentificeerd, inclusief de bijbehorende tegenmaatregelen.

Nr	Omschrijving	Risico class.	Response strategie	Maatregel	Risico eigenaar
1	Onjuist informeren van bestuur & politiek kan leiden tot diskwalificatie van het project	H	Tegenmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het volgen van een formele communicatielijnen vanuit het project via de stuurgroep naar politiek en bestuur.</li> <li>- Het goed informeren van de stuurgroep en betrokkenen door de project organisatie (project team).</li> </ul>	5.12 e
2	Niet handelen conform AVG/ Wpg leidt tot juridische procedures en vertragingen dan wel afbreken van het project.	L	Tegenmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opstellen van de Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (GEB).</li> <li>- Strakke sturing en controle op basis van deze GEB.</li> <li>- In het geval van incidenten zal er een melding uit moeten gaan richting de AP.</li> </ul>	5.12 e
3	Geen capaciteit toegezegd of beschikbaar gesteld door relevante bedrijfsonderdelen	H	Tegenmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (pro)actief stakeholdermanagement</li> <li>- Stuurgroep met relevante stakeholders</li> <li>- Escalatielijnen naar CIO (als opdrachtgever) en KL</li> </ul>	5.12 e



### 3. Projectorganisatie



#### 3.1 Samenstelling stuurgroep en projectteam

Opdrachtgever is de 5.1.2.e en namens deze de 5.1.2.e .

Het project wordt opgehangen onder de stuurgroep van het Cyber Security Programma.

De communicatielijnen naar het KLO en naar externe stakeholders (AP, DG-POL, Min. J&V) wordt verzorgd door de opdrachtgever.

- De stuurgroep neemt besluiten over de uitvoering. Afspraken en besluiten worden vastgelegd.
- De projectleiding zorgt voor het management van het project. Ze bewaakt de samenhang en legt verantwoording af. De projectleiding voert een communicatiestrategie uit, zorgt voor deskundige inbreng in en begeleiding van de werkgroepen, tijd bewaking en de noodzakelijke output/opbrengsten van het project.
- De klankbordgroep vertegenwoordigt verschillende medewerkers doelgroepen van de politie bij de uitvoering van het project. De klankbordgroep reflecteert op voorstellen van het project, geeft advies en vertegenwoordigt de verbinding met medewerker doelgroepen.
- De werkgroep maatregelen en interventies richt zich op het uitvoeren van het actieplan met maatregelen en interventies in het kader van het managen van risico's van onjuist datagebruik. Hieronder vallen zowel de acties in het kader van training en bewustwording, als de acties gericht op beleid en sturing en de communicatie daaromtrent.
- De werkgroep trendanalyses en effectmetingen richt zich op het opzetten, inrichten en organiseren van vragenlijsten (flitsmetingen) en op het gebruik van Protective Monitoring voor trendanalyses en effectmetingen.

## Projectleiding

Rol	Naam	Organisatie eenheid	Verantwoordelijkheid
5.12 e	5.12 e	Leiding Dienst ICT	<ul style="list-style-type: none"><li>Bewaakt de samenhang en legt verantwoording af aan de stuurgroep.</li><li>Verantwoordelijk voor het opstellen van de GEB.</li><li>Tijd bewaking en de noodzakelijke output/opbrengsten van het project.</li></ul>
PMO	ntb	Dienst ICT / PPI	Ondersteunen van de projectmanager in bovengenoemde verantwoordelijkheden.
Communicatie expert	ntb		Stelt het communicatieplan en -activiteiten op en voert deze in samenspraak met de projectmanager uit.

## Werkgroep Trendanalyses en effectmetingen

Niet onder reikwijdte

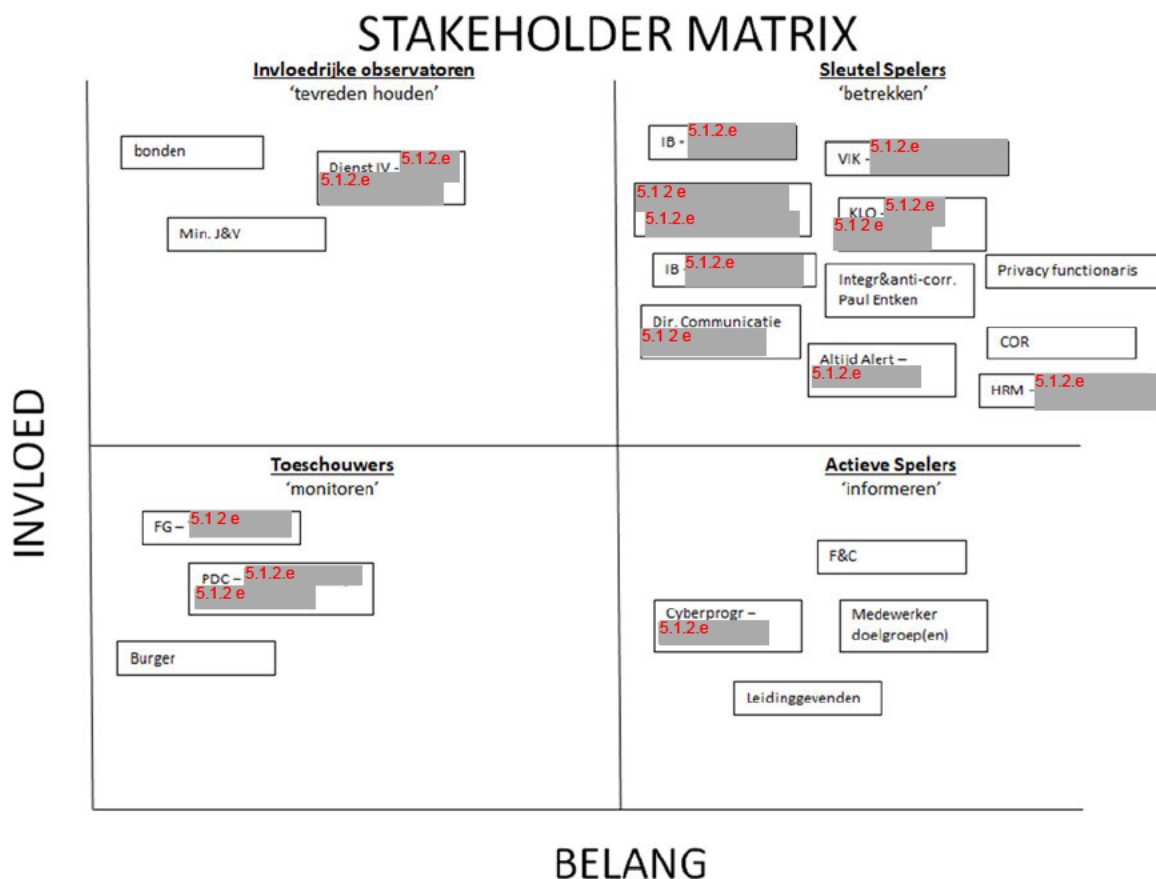
## Werkgroep Maatregelen en interventies

Niet onder reikwijdte

## Stuurgroep Cyber Security Programma

Niet onder reikwijdte

### 3.2 Stakeholders & communicatie



Karakteristieken van de kwadranten:

- **Sleutelspelers (groot belang, grote invloed)**  
Betrekken: deze personen moeten we volledig betrekken en ons inspannen hen maximaal tevreden te houden.
- **Invloedrijke observatoren (gering belang, grote invloed)**  
Tevreden houden: steek voldoende energie in deze personen om hen tevreden te houden, maar wel gedoseerd om te voorkomen dat ze 'genoeg' van de boodschap krijgen.
- **Actieve spelers (groot belang, geringe(re) invloed)**  
Geïnformeerd houden: adequaat voorzien van informatie en ervoor zorgen dat er geen grote bezwaren opkomen. Deze personen kunnen behulpzaam zijn als het om details van het project gaat

- **Toeschouwers (gering belang, geringe invloed)**

Monitoren: Vinger aan de pols houden bij deze personen, maar ze zeker niet overvoeren met communicatie (zodat ze er 'genoeg' van krijgen – verveeld raken)

### 3.3 (project)overleggen

Niet onder reikwijdte



## Vastgestelde conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 16 augustus 2022

Aanwezig: <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] (vz), <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] en <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

Afwezig: <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

Secretaris: <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

Gasten: <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] (tbv punt 1) en <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] (tbv punt 3)

Pnt	Onderwerp	Door	Toelichting
1.	<sup>Niet onder reikwijdte</sup> [redacted]		
			- <u>Opleiding</u> - In de EH wordt een eigen klachtenopleiding opgezet. Aanleiding vormt het feit dat er drie nieuwe klachtenfunctionarissen zijn gestart. Andere EH-en worden benaderd aan te sluiten.
2.	<sup>Niet onder reikwijdte</sup> [redacted]		

Niet onder reikwijdte

3.

4.

5.

Niet onder reikwijdte

6.

7.

8.

Niet onder reikwijdte

9.

Ingelast

10.



Niet onder reikwijdte

11.

Lijst PM punten ELO 16 augustus 2022

Datum

Verantw.

Omschrijving

Gereed voor / status

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte


## Voorraadagenda

Niet onder reikwijdte

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: Vakblad Blauw: integriteit  
**Datum:** woensdag 17 augustus 2022 16:20:15  
**Bijlagen:** [BLAUW 2203 Leiderschapsdilemma INTEGRITEIT - COMPLEET\\_jdk.docx](#)  
[image001.png](#)  
[image002.png](#)  
[image003.png](#)  
[image004.png](#)  
[image005.png](#)  
[image006.png](#)

Tuurlijk ☺, zie bijlage. De verhalen van de leidinggevendenden heb ik even voor waar aangenomen, dat zijn immers hun overwegingen.

Bij de uitleg van de categorieën gedragingen heb ik wat opmerkingen. De uitwerking van gedrag in privé sfeer en ongewenste omgangsvormen loopt wat door elkaar heen. Dat heb ik geprobeerd te verhelderen met mijn aanpassingen en opmerkingen.

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** woensdag 17 augustus 2022 16:08  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: Vakblad Blauw: integriteit

Hi 5.1.2.e Dit is wel erg kort dag. Helaas lukt het mij nu niet meer om mee te lezen. 5.1.2.e is vakantie aan het vieren. Hoop dat 5.1.2.e en 5.1.2.e nog tijd hebben. Gr 5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Verzonden:** woensdag 17 augustus 2022 16:04  
**Aan:** 5.1.2.e @politie. 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: Vakblad Blauw: integriteit

Voor de volledigheid,

Ik heb de tekst niet zelf verzonnen. Deze komt uit de lijst van integriteitschendingen die AZ hanteert. (zie bijlage)

**Met vriendelijke groet,**

5.1.2.e  
 Expert Monitoring en Kwaliteit

Politie | Korpsstaf | VIK

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP Den Haag  
 Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag  
 M 5.1.2.e  
 Niet werkzaam op Vrijdag

---

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** woensdag 17 augustus 2022 15:47

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

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

5.1.2.e @politie.nl>

**Onderwerp:** FW: Vakblad Blauw: integriteit

Willen jullie meelesen?

Artikel in Blauw over integriteit. Ik heb 5.1.2.e context gegeven over de misdragingen op pagina 3. Als jullie mij daarop je reactie willen geven, hoor ik het graag. Deadline is wel eind van de werkdag vandaag.

**Met vriendelijke groet,**

5.1.2.e

Expert Monitoring en Kwaliteit

Politie | Korpsstaf | VIK

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

Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

M 5.1.2.e

Niet werkzaam op Vrijdag

---

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** woensdag 17 augustus 2022 14:56

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

**Onderwerp:** RE: Vakblad Blauw: integriteit

Dag 5.1.2.e

Hierbij mijn artikel. In het kader onderaan het artikel heb ik de misdragingen samengevat.

Misschien is 'Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels' nu nog teveel gericht op computersystemen – ik neem aan dat het clubblad van de scouting uitprinten op de kopieermachine van het werk hier ook onder valt. Mocht je daar nog een beter passend voorbeeld bij hebben, laat het gerust weten.

Mochten jij of je collega's nog inhoudelijke aanpassingen willen zien, bel me dan even – dan kan ik het goed inpassen in de lopende tekst.

Nogmaals bedankt voor je tijd en moeite!

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

---

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** dinsdag 16 augustus 2022 14:26

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

CC: [redacted] <[redacted]@politie.nl>

Onderwerp: RE: Vakblad Blauw: integriteit

Hoi [redacted]

Ik kan je al aardig op weg helpen. De gedragingen zijn vooral oormerken voor arbeidszaken om duiding te geven aan het type gedrag waarop plichtsverzuim geconstateerd kan worden.

Schiet maar een afspraak in voor morgen.

**Met vriendelijke groet,**

[redacted]

Expert Monitoring en Kwaliteit

Politie | Korpsstaf | VIK

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

Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

M [redacted]

Niet werkzaam op Vrijdag

---

Van: [redacted]

Verzonden: donderdag 11 augustus 2022 17:27

Aan: SK - Korpsstaf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten [redacted] <[redacted]@politie.nl>

Onderwerp: RE: Vakblad Blauw: integriteit

Hoi [redacted]

Met de cijfers uit het jaarverslag van 2021 ben ik al een heel eind gekomen. De eindredactie wil graag dat ik de vijf meest voorkomende disciplinaire onderzoeken wat concreter maak. Het gaat om deze feiten:

- **Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie (77)**
- **Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels (86)**
- **Misbruik geweldsbevoegdheid (16)**
- **Ongepaste gedragingen in privésfeer (69)**
- **Ongewenste omgangsvormen (35)**

Kan één van jouw teamleden toelichten wat we onder deze categorieën verstaan? Dat mag in een kort achtergrondgesprek, waarbij ik hem/haar niet citeer.

Is een van je collega's morgen bereikbaar om een toelichting te geven? Met 15 minuten kom ik waarschijnlijk al een heel eind. Alvast bedankt voor je hulp.

Vriendelijke groet,

[redacted]

---

Van: [redacted] Namens SK - Korpsstaf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten

Verzonden: donderdag 4 augustus 2022 10:44

**Aan:** <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] @politie.nl>

**Onderwerp:** RE: Vakblad Blauw: integriteit

Goedemorgen <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

Ik neem het op met ons Team, we komen hier op terug wie jou hier bij kan helpen.

Gr <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

Dank & met vriendelijke groet,

<sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

secretarieel medewerker mevrouw <sup>5.1.2.e</sup> [redacted],  
Integriteit & Klachten

06 – <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

Werkdagen: ma & di, do & vr

Politie | Den Haag | Korpsstaf | VIK  
Nieuwe Uitleg 1  
2514 BP Den Haag  
Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

---

**Van:** <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

**Verzonden:** dinsdag 2 augustus 2022 16:50

**Aan:** SK - Korpsstaf - Afd Veiligheid, Integriteit en Klachten <<sup>5.1.2.e</sup> [redacted] @politie.nl>

**Onderwerp:** Vakblad Blauw: integriteit

Dag collega's,

Voor het nieuwe nummer van vakblad Blauw interview ik leidinggevenden over het thema integriteit. Dergelijke interviews doe ik vaker voor de intranetrubriek Leiderschapsdilemma's. Voor het blad wil ik deze interviewreeks aanvullen met (korte) kaderteksten over het VIK.

Zo willen we een overzicht maken van de meest voorkomende VIK-onderzoeken. Klopt het dat hierover gegevens worden bijgehouden? Zo ja, ben ik hiervoor bij jullie aan het juiste adres? Of kunnen jullie mij anders doorverwijzen naar een collega die mij hiermee kan helpen?

Alvast bedankt voor jullie reactie!

Vriendelijke groet,

<sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

<sup>5.1.2.e</sup> [redacted]  
Redacteur

<sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

<sup>5.1.2.e</sup> [redacted] @politie.nl



Politiedienstencentrum | Dienst communicatie | Korpsmedia  
Marten Meesweg 35, 3068 AV Rotterdam  
Postbus 70023, 3000 LD Rotterdam





**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e  
**Onderwerp:** BLAUW 2203 Leiderschapsdilemma INTEGRITEIT - COMPLEET\_jdk.docx  
**Datum:** donderdag 18 augustus 2022 08:18:17  
**Bijlagen:** [BLAUW 2203 Leiderschapsdilemma INTEGRITEIT - COMPLEET\\_jdk.docx](#)

---

Goedemorgen,

5.2.1 van 5.1.2.e ik heb er nog een paar bijgevoegd. Wat ik graag nog wat nadrukkelijker zou willen aangeven dat VIK onderzoek doet en dat regelmatig blijkt dat er geen sprake is van plichtsverzuim. Dat VIK behalve onderzoek doet ook een bijdrage levert aan het gesprek over dilemma's, zoals een van de leidinggevende ook aangeeft. VIK is dus voor LG beschikbaar om te sparren zonder dat daar meteen een onderzoek uit voortkomt. Ik mis ook de inzet op leren van fouten, door middel van preventie. Ik zou ook de Film Rauw nog graag benoemd zien worden omdat daar ook juist de dilemma's van leidinggevende naar voren komen.

5.1.2.e koppel jij het terug? Ik lees nog graag even mee met de definitieve versie,

Grt 5.1.2.e



**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: BLAUW 2203 Leiderschapsdilemma INTEGRITEIT - COMPLEET\_5.1.2\_e.docx  
**Datum:** donderdag 18 augustus 2022 11:54:00

Hoi 5.1.2.e

1. Uit onderstaande stuk lijkt het alsof er altijd gedeeld wordt, maar dat is niet zo. Het voorbeeld van het natrekken van het nieuwe vriendje (zonder te delen met anderen) zou dan onder misbruik bedrijfsmiddelen moeten vallen.  
**Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie**  
*Hieronder valt het met opzet of **verwijtbare delen** van politie-informatie. Dan kan zijn met criminelen, vrienden, bedrijven of de pers. Die gegevens kunnen komen uit lopende onderzoeken, bestanden of informatiesystemen. Maar ook het ongeautoriseerd **delen van** informatie uit bedrijfssystemen valt eronder. Gebruik je politiesystemen voor privédoeleinden, dan kan dat leiden tot mogelijk plichtsverzuim. Denk bijvoorbeeld aan het natrekken van het nieuwe vriendje van je dochter of zoon.*
2. De zin "**Daarnaast blijkt dat onderzoeken niet altijd tot een strafoplegging leidt**" vind ik niet correct. Het lijkt op die manier dat het wel "strafbaar was" maar dat er geen straf opgelegd is. Beter is om hier te vermelden dat uit onderzoeken ook kan blijken dat er geen verwijtbare gedraging was.

Gr 5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** donderdag 18 augustus 2022 10:20  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e  
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** FW: BLAUW 2203 Leiderschapsdilemma INTEGRITEIT - COMPLEET\_5.1.2\_e.docx

Halo,

Hierbij de aangepaste tekst op basis van jullie reactie.

Reageer vooral ook als het akkoord is. Alvast mijn aller hartelijkste dank 😊

**Met vriendelijke groet,**

5.1.2.e  
 Expert Monitoring en Kwaliteit

Politie | Korpsstaf | VIK

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP Den Haag  
 Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag  
 M 5.1.2.e  
 Niet werkzaam op Vrijdag

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** donderdag 18 augustus 2022 10:18  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: BLAUW 2203 Leiderschapsdilemma INTEGRITEIT - COMPLEET\_5.1.2\_e.docx

Hoi 5.1.2.e

Bedankt voor jullie commentaren. <sup>52.1</sup> :

*Daarnaast blijkt dat onderzoeken niet altijd tot een strafoplegging leidt*

Ik schrijf namelijk dat van de 401 afgeronde onderzoeken in 298 gevallen een straf is opgelegd. Het percentage van 'minder dan 0,5%' zou ik niet noemen. Dat gaat een eigen leven leiden.

Hieronder de aangepaste kadertekst, waarin ik preventie en RAUW ook heb opgenomen. Ik heb beperkte tekstruimte, dus ik hoop dat dit zo voldoende is aangevuld:

[Kader]

### **Vijf veelvoorkomende misdragingen**

De teams Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) richten zich op zowel preventie van als onderzoek naar misdragingen binnen de politie. De teams VIK zijn ook sparringpartners voor leidinggevend. Om teams het gesprek over integriteit aan te laten gaan, initieerde VIK de theatervoorstelling RAUW. Teams kunnen deze sinds kort bekijken als film.

De teams VIK ronden in 2021 in totaal **401** disciplinaire onderzoeken af. In **298** gevallen leidde dat tot opleggen van een berisping of straf, variërend van verlies van vakantiedagen of tijdelijk terugzetten in salarisschaal tot strafontslag. Dit zijn vijf veel voorkomende misdragingen:

- **Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie**

Hieronder valt het met opzet of verwijtbaar delen van politie-informatie. Dan kan zijn met criminelen, vrienden, bedrijven of de pers. Die gegevens kunnen komen uit lopende onderzoeken, bestanden of informatiesystemen. Maar ook het ongeautoriseerd delen van informatie uit bedrijfssystemen valt eronder. Gebruik je politiesystemen voor privédoeleinden, dan kan dat leiden tot mogelijk plichtsverzuim. Denk bijvoorbeeld aan het natrekken van het nieuwe vriendje van je dochter of zoon.

- **Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels**

Denk hierbij aan gebruikmaken van bedrijfssystemen zonder dat je daarvoor geautoriseerd bent, zoals gebruik van een wachtwoord en account van je collega. Misschien doe je het om goede redenen, voor de continuïteit van een bedrijfsproces, maar een wachtwoord is en blijft persoonsgebonden. Een ander voorbeeld: de poolauto van je team gebruiken voor privé doeleinden.

- **Misbruik geweldsbevoegdheid**

Hierbij gaat het om ongeoorloofd gebruik van fysiek geweld met of zonder gewelddmiddel tegen een arrestant of burger. Ook het onrechtmatig gebruik van het vuurwapen valt hieronder.

- **Ongepaste gedragingen in privésfeer**

Als politiemedewerker heb je een voorbeeldfunctie. Dit betekent dat je in je privégedrag rekening moet houden met het feit dat mensen weten dat je bij de politie werkt. Ongewenste gedragingen variëren van het gebruik van drugs tot rijden onder invloed. Maar ook huiselijk geweld en fraude vallen onder deze categorie, net als alle andere strafbare feiten. Ook wegstijven kan bestraft worden. Zie je op een verjaardag iemand dronken een auto instappen en doe je daar niets aan, dat kan je dat worden aangerekend.

- **Ongewenste omgangsvormen**

Dit is gedrag dat het aanzien van het ambt schade kan toebrengen. Onder ongewenste omgangsvormen vallen seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie, pesten en uitsluiting. Zowel tegenover collega's als tegenover burgers.

---

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** donderdag 18 augustus 2022 09:01

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

**Onderwerp:** FW: BLAUW 2203 Leiderschapsdilemma INTEGRITEIT - COMPLEET 5.1.2.e.docx

Hoi 5.1.2.e

Is het mogelijk om het hieronder staande wellicht nog in een kader te plaatsen van mijn 5.1.2.e om VIK te positioneren dan wel een klein stuk tekst te wijden hieraan anders dan VIK en onderzoeken alleen met elkaar te verbinden?

**Met vriendelijke groet,**

5.1.2.e

Expert Monitoring en Kwaliteit

Politie | Korpsstaf | VIK

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

Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

M 5.1.2.e

Niet werkzaam op Vrijdag

---

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** donderdag 18 augustus 2022 08:18

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

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

**Onderwerp:** BLAUW 2203 Leiderschapsdilemma INTEGRITEIT - COMPLEET 5.1.2.e.docx

Gelijk aan doc 382





## Kies een item.

Kwartiermaker Integriteitsbevordering, bevoegd gezag, AZ, teamleider en coördinator LTIO.

### Onderwerp

Procesbeschrijving triage LTIO

### 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

### Functie

5.1.2.e

### Telefoon

5.1.2.e

### E-mail

5.1.2.e@politie.nl

### Ons kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### Uw kenmerk

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### In afschrift aan

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

### Datum

19 augustus 2022

### Bijlage(n)

0

### Pagina

1

Beste deelnemers aan het triageproces,

Naar aanleiding van het **besluit Invoering triage**, sturen we deze procesomschrijving waarin toegelicht wordt hoe de triage t.b.v. het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) is vormgegeven.

Voornoemd besluit is voortgekomen uit één van de aanbevelingen uit de review interne onderzoeken. 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.

Het besluit beschrijft het triageproces, welke bestaat uit twee delen; een gedeelte uniforme werkwijze en een gedeelte vrije ruimte voor de eenheden. Per 1 juli 2022 is in iedere eenheid het triageproces geïmplementeerd.

In de praktijk zullen de meeste casussen op eenheidsniveau worden uitgevoerd. Het LTIO komt alleen in actie als na triage een casus wordt toegewezen door het bevoegd gezag. Dit verloopt met behulp van toewijzingscriteria. Vervolgens zal altijd op landelijk niveau nog triage plaats vinden. Hieronder wordt beschreven hoe dit proces verloopt en welke deelnemers hierbij aansluiten.

#### Toewijzingscriteria<sup>1</sup>

In principe worden onderzoeken niet tussentijds overgeheveld naar het LTIO. Als een onderzoek is gestart bij een eenheid/onderdeel dan wordt een onderzoek ook daar afgerond, tenzij blijkt dat het onderzoek evident complex of omvangrijk wordt. Het LTIO kan indien nodig wel een adviserende of een coördinerende rol op zich nemen.

Om in aanmerking te komen voor het LTIO moet een casus voldoen aan één van de zes onderstaande criteria. De nummering van de onderstaande criteria is willekeurig. Elk criterium heeft dezelfde weging.

#### 1. Eenheidoverstijgend

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

#### 2. 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 LTIO. Dat geldt ook als er actoren betrokken zijn waarbij de korpsleiding het bevoegd gezag is.

#### 3. Indien de korpschef daartoe bepaalt.

De korpschef kan, in voorkomende gevallen, besluiten dat een casus behandeld wordt door het LTIO.

<sup>1</sup> Vording, M. et al. (2021) *Uitvoeringsrichtlijn Deel 2a Landelijke voorziening, versie 1.4 definitief*

Met opmerkingen [A1]: Of staf korpsleiding?

**Onderwerp**  
Procesbeschrijving triage LTIO

**Datum**  
19 augustus 2022

**Pagina**  
2 van 3

**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 LTIO is het van belang dat er aanhoudende landelijke publiciteit is. Hierbij moet er een afbreukrisico ontstaan voor de actoren of de organisatie. Daarnaast moet de casus de legitimiteit en/of de imago van de politie of het korps schaden.

**5. Verwevenheid met binnen- en buitenwereld**

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

**6. Er heeft al een onderzoek plaatsgevonden door het LTIO en er is noodzaak tot nader onderzoek vanwege juridische procedures/bestuurrechtelijke opdracht.** Als het LTIO een onderzoek heeft afgerond, kunnen er uit dat onderzoek nog aanvullende onderzoeken voortvloeien. Mocht dit het geval zijn dan zal het LTIO in beginsel ook deze onderzoeken behandelen.

**Kernbezetting**

Binnen de staf Korpsleiding hebben we conform het besluit de volgende kernbezetting ingericht:

- o bevoegd gezag (Korpschef/Directeur Korpsstaf/Portefeuillehouder Integriteit<sup>2</sup>)
- o juristen arbeidszaken
- o coördinatoren/ teamchef afdeling VIK

In gevallen waarin geen (voorwaardelijk) ontslag van toepassing is, is binnen de eenheid MN ondermandaat aan de sectorhoofden toegekend. Het ondermandaat sectorhoofden MN regelt in art 5 de plaatsvervangings<sup>1</sup>. Als het sectorhoofd afwezig is, mag het plaatsvervangend sectorhoofd het overnemen, mits hij/zij hiertoe bevoegd is. Dit geldt alleen in het geval dat zij als plaatsvervanger optreden (dus niet standaard tekenen). In afwezigheid van het sectorhoofd én een (bevoegd) plaatsvervanger zal vervanging worden gezocht bij een ander sectorhoofd.

In zaken waarin sprake is van (voorwaardelijk) ontslag ligt het mandaat op het niveau van de eenheidsleiding. Zoals in het **besluit invoering triage** beschreven wordt, zal er geen preselectie en/of vooraf veredelen van de melding plaats vinden. Evengoed is op grond van basale informatie veelal in te schatten dat het géén zaak is die onder enkel het mandaat van de EL komt te vallen (bijv. invordering rijbewijs zonder aanvullende bijzonderheden).

<sup>2</sup> Voor de ontwikkeling van de portefeuille integriteit is een kwartiermakersorganisatie gevormd. Zolang de portefeuille niet geformaliseerd is, zal de kwartiermaker het ondermandaat hebben.

Met opmerkingen [A2]: 5.2.1

Met opmerkingen [A3]: 5.2.1



**Onderwerp**  
Procesbeschrijving triage LTIO

**Datum**  
19 augustus 2022

**Pagina**  
3 van 3

#### **Flexibele inzet**

Naast de kernbezetting hebben wij binnen de eenheid de volgende rollen aangemerkt als flexibele inzet:

- o de centrale vertrouwenspersoon
- o de betreffende teamchef

#### **Triage momenten**

Na binnenkomst van een melding wordt door de coördinator interne onderzoeken, in afstemming met de jurist en het betrokken bevoegd gezag, een triagemoment ingepland. De bijeenkomsten vinden plaats via MS teams, waarbij alle partijen aanwezig zijn. Hierdoor ontstaat er minimale vertraging in het proces. Uitgangspunt is dat de triage niet meer dan een half uur duurt. In het geval dat de betrokken triageleden van mening zijn dat de bijeenkomst in persoon moet plaatsvinden, dan is die mogelijkheid er. De triage vindt nooit per mail plaats, vanwege het gebrek aan dialoog in deze vorm.

Vorbereiding, voorzitterschap en verslaglegging is belegd bij de coördinatoren en de administratieve ondersteuning van de afdeling VIK.

#### **Informatiedeling en registratie**

De beschikbare informatie wordt via de huidige mappenstructuur op de P: schijf gedeeld. Ieder(e) dienst/district heeft hier haar eigen map t.b.v. VIK-zaken. In deze map is een map specifiek voor de triage aangemaakt. 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. Ook eventuele beschikbare strafrechtelijke dossiers worden via deze wijze beschikbaar gesteld aan de leden. Uitkomsten van de triage worden op de in het **besluit invoering triage** vastgestelde wijze verwerkt in het aangeleverde Exel-document en in Delta.

Staf Zeeland West-Brabant  
**Programma 2023 – 2027.**

Team Veiligheid, Integriteit & Klachten.

Het team VIK zit in een transitie fase van "**onderzoeksafdeling**" (*screening, klachten, interne onderzoeken*) naar een "**integriteitsafdeling**" (*ethisch werkklimaat, ethisch leiderschap, moreel kompas, morele oordeelsvorming*) met als belangrijkste doel om samen met teams, afdelingen, leiding, medewerkers et cetera te komen tot een ethisch werkklimaat, waarvan ethisch leiderschap het fundament is. Deze ontwikkeling is jaren geleden ingezet en krijgt binnen de eenheid steeds meer inhoud. Vanuit VIK ZWB is hierbij de focus met name gericht op de doelgroepen: **studenten** en **operationeel leidinggevenden**. Het aangaan van slimme verbindingen met lopende **programma's** (bijv. *Politie voor lederen, leiderschapsprogramma, Ethiek & Privacy*) **projecten** (*Blik op Politie Werk, Risico-analyse*) en andere **onderdelen** (*Veilig en Gezond Werken, Politieprofessie, communicatie*) zijn essentiële elementen van de aanpak.

Ontwikkelingen 2023 – 2025

In de periode 2023 – 2027 zullen veel (landelijke) ontwikkelingen direct of indirect invloed hebben op de transitie van ons team. De impact van die ontwikkelingen is op veel onderdelen nog onduidelijk. De ontwikkelingen hebben veel onderlinge raakvlakken en een cruciale onderliggende vraag is: "Omarmen we als organisatie intrinsiek de ontwikkeling van repressie naar preventie / pro-actie en accepteren we de impact van de keuze die wie hierin maken?" Dit heeft rechtstreeks gevolgen voor bijvoorbeeld de inrichting van VIK. In 2023 Mogelijk komt er voor VIK een procesflow, maar zeker is dat er substantiële veranderingen zullen gaan plaatsvinden.

A. screening:

(1) het beslistmoment om de werkzaamheden op dit gebied landelijk te centraliseren ligt al weer enige tijd achter ons. De in gang gezette procesflow zal eind 2022 worden afgerond en naar alle waarschijnlijkheid worden gevolgd door een reorganisatie in 2023. De verwachting is daarmee dat de centralisatie in 2024 zijn beoogde vorm gaat krijgen. Tot die tijd zijn de eenheden verantwoordelijk voor levering van het in het KMTO afgesproken quotum.

(2) de verwachting is dat de nieuwe wet screening op 1 januari 2023 van kracht zal worden. In dat geval zal eind 2022 en 2023 in het teken staan van het zich eigen maken van de nieuwe wet en de daarbij behorende procedures. **(indicatie van de inspanning/ tijd die dit zal vragen/ verwijzing naar plan bij invoering wet? Opleidingen nodig?)**

B. disciplinaire onderzoeken:

Naar aanleiding van de review disciplinaire onderzoeken zijn diverse aanbevelingen inmiddels uitgewerkt, geaccordeerd en geïmplementeerd (*landelijke voorziening, triage, monitoring et cetera*).

C. klachten:

de steeds weer terug kerende vraag: "Keurt de slager zijn eigen vlees?" is weer politiek actueel. De minister heeft toegezegd dit (weer) te laten onderzoeken. De mogelijke gevolgen hiervan voor de politie zijn nog zeer onduidelijk.

Daarnaast heeft de Nationale Ombudsman (NOM) de afgelopen jaren diverse rapporten uitgebracht in het licht van professionalisering van de klachtafhandeling.

Tot slot het gegeven dat de inspectie van het ministerie van Justitie en Veiligheid in de zomer van 2022 een onderzoek instelt. De basis is daarbij het rapport van 2016 waarin met name de ontwikkeling m.b.t. leren positie heeft.

D. integrale beveiliging:

de pilot m.b.t. risicoanalyse is in het najaar van 2022 afgerond. Afhankelijk van de besluitvorming eind 2022 zullen de uitkomsten van deze analyse en de toepassing van het instrument verder vorm moeten krijgen. Verder is de positionering van dit organisatie onderdeel landelijk onderwerp van gesprek. Nabijheid bij de bedrijfsvoering lijkt een voor de hand liggende keuze.

E. preventie:

vanuit de bestaande formatie is inmiddels alweer enige jaren geleden, op eigen initiatief, binnen de beperkte eigen formatie 1½ fte vrijgemaakt om dit belangrijke onderdeel verder vorm mee te geven. Veel teamleden zijn betrokken bij dit werkproces. Preventie is inmiddels doorgroeid naar de kern van de werkzaamheden van VIK n.l. bijdragen aan een ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap. Het succes van deze ontwikkeling

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Vet

versus de andere werkprocessen schuurt steeds meer. De landelijke roep om steeds meer energie te zetten op preventie vraagt om (intrinsieke) keuzes zowel op het niveau van de eenheid als ook landelijk niveau.

#### **Going concern**

Gezien vorenstaande ontwikkelingen zal het een hele opgave zijn om ook alle reguliere werkzaamheden goed doorgang te laten vinden.

##### *a. Interne onderzoeken:*

De afgelopen jaren is er veel ervaring uitgestroomd. Zorg is er om zowel kwantitatief als kwalitatief voor voldoende aanvulling te zorgen. Specifieke wervingscampagnes zijn / worden vanuit het team VIK geïnitieerd. Vanuit kwaliteitsoogpunt zal er worden aangesloten bij de beschikbare specialistische opleidingen op het gebied van disciplinaire- en strafrechtelijke onderzoeken. Per medewerker zal er uiteraard sprake zijn van maatwerk. In 2023 houden we rekening met de -uitvoering van ongeveer aantal interne onderzoeken. De omvang van deze onderzoeken kan verschillen.

##### *b. Screening:*

Algemeen wordt aangenomen dat de centralisering van de werkzaamheden op het gebied van screening, op zijn vroegst in 2024 geïmplementeerd zal worden. Tot die tijd zal het noodzakelijk zijn dat "extra" personeel voor deze werkzaamheden beschikbaar zal zijn om te kunnen voldoen aan het in het KMTO afgesproken quotum en uiteraard de doorlooptijden van de verschillende onderzoeken.

##### *c. Klachten:*

De doelstellingen van klachtbehandeling zijn "herstel van vertrouwen" en "leren". De formatie is ingericht op de verwerking van zo'n 450 klachten op jaarbasis terwijl het aantal klachten al jaren zo'n 900 tot 1000 is. De leercomponent staat daarmee onder druk. Willen we aan beide doelen inhoud geven dan zal hier, zolang de formatie niet structureel is aangepast, extra capaciteit beschikbaar voor moeten zijn b.v. op basis van bovenformativiteit en/of tijdelijke tewerkstellingen.

Vanuit kwaliteitsoogpunt zal er worden aangesloten bij de beschikbare specialistische opleidingen op het gebied van klachtbehandeling. Per medewerker zal er uiteraard sprake zijn van maatwerk. Gezien de toename van maatschappelijke onrust en polarisatie houden we in 2023 rekening met opnieuw 1000 klachten.

##### *d. Preventie:*

De bezetting van het team in de volle breedte bepaalt veel van de mogelijke werkzaamheden op dit gebied m.n. van de "verbindelaars". (zie ook elders in dit document)

Het werkplan Preventie 2022, met daarin veel concrete activiteiten en de focus op studenten en operationeel leidinggevende, zal in grote lijnen ook richtinggevend zijn voor de periode 2023 – 2025. In 2023 zal VIK een forse bijdrage leveren aan de masterclass moreel kompas voor alle OE's.

#### 1. (specifieke) Ontwikkelingen 2023 – 2025

##### *screening:*

Naar het zich nu laat aanzien heeft de eenheid de keuze op welke wijze en van welke afdelingen / teams capaciteit t.z.t. moet worden afgeroomd ten behoeve van deze landelijke voorziening. De keuze die hierin wordt gemaakt heeft direct gevolgen voor ons team VIK en de eerder beschreven ontwikkelingen.

##### *interne onderzoeken:*

zal mn in het teken staan van uitwerking / doorontwikkeling uitkomsten review. Op eenheidsniveau sluiten we op dit onderwerp bij de landelijke ontwikkelingen

##### *klachten:*

- de formatieve bezetting van het team VIK is niet op orde. In deze formatie ontbreekt het o.a. aan de voorgeschreven Klacht coördinator (OS B of BS B > beiden sk 10).
- Doorontwikkeling van de lijn monitoren, signaleren en adviseren.
- Vervolg op de conclusies / aanbevelingen naar aanleiding van het onderzoek van de inspectie ministerie van Justitie & Veiligheid in 2022 uitgevoerd.

##### *integrale beveiliging:(IB)*

het streven is om samenspraak en met medewerking van het hoofd bedrijfsvoering ZWB te komen tot een pilot met als doel om dit werkproces (coördinator) zo optimaal als mogelijk te positioneren. De pilot moet inhouden, dat de werkzaamheden op het gebied van integrale beveiliging zoveel als mogelijk / noodzakelijk geïntegreerd worden binnen de processen van de bedrijfsvoering van onze eenheid, met steeds een duidelijke lijn naar preventie.

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Vet, Niet onderstrepen

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Vet

Met opmaak: Standaard, Inspringing: Links: 0 cm

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Cursief

heeft opmaak toegepast: Lettertype: Cursief



De lopende “**Zelfevaluatie integrale beveiliging (nulmeting)**” zal meer inzicht geven in de actuele stand van zaken op het gebied van IB in onze eenheid. Eigenaarschap, eenduidige inrichting werkprocessen en een meer pro-actieve houding lijken de eerste belangrijke inzichten te zijn. De jaren 2023 – 2025 zullen in het teken staan van het vervolg op deze zelfevaluatie.

#### *Preventie*

- met meer en meer aandacht voor preventie binnen de Nationale Politie is formalisering van de functie Preventie coördinator (sk 10) binnen onze eenheid voor de hand liggend.
- Om preventie (ethisch werkklimaat) naar een volgend niveau te brengen moet o.a. vanuit het team VIK meer energie gezet worden op het aangaan / aanbrengen slimme verbindingen met lopende **programma's** (bijv. *Politie voor Iedereen, leiderschapsprogramma, Ethiek & Privacy, Uitsluiting, Racisme en Discriminatie*) **projecten** (*Blik op Politie Werk, Risico-analyse*) en andere **onderdelen** (*Veilig en Gezond Werken, Politieprofessie, communicatie*).
- Het instrument “Moreel beraad” dient nog meer positie te krijgen binnen onze eenheid

Verbinding houden en bijdragen aan de landelijke ontwikkelingen blijft noodzakelijk om ook voor ZZWB tot passende uitkomsten te komen.

VIK staat in verbinding met de andere afdelingen binnen de staf en met de operatie. Zeker op het gebied van integrale advisering en preventie is dat een noodzakelijke voorwaarde om effectief samen op te trekken. Dit vraagt om investeren in elkaar.

De insteek is om de capaciteit binnen VIK zo effectief mogelijk op de werksoorten in te zetten. Dit vraagt de nodige flexibiliteit en vaardigheid van het team. Van belang is om in deze turbulente tijd voor VIK het team goed in balans te houden.

## Brief

Per email

### Onderwerp

Portefeuille Integriteit

### Organisatieonderdeel

#### Behandeld door

Paul Entken

#### Functie

Uitvoerend portefeuillehouder  
Integriteit

#### Telefoon

5.12.e

#### E-mail

5.12.i@politie.nl

#### Ons kenmerk

2022-0076341

#### Uw kenmerk

#### In afschrift aan

KMTO-leden

#### Datum

29 augustus 2022

#### Bijlage(n)

1

#### Pagina

1

Geachte collega's,

Op 1 oktober 2021 benoemde ik, conform besluitvorming in het KMTO, Paul Entken tot uitvoerend portefeuillehouder Integriteit.

De wens voor een portefeuille Integriteit kwam van de meeste direct betrokkenen in het proces, zoals de teamchefs VIK. Deze keuze is het best passend in de governance van de politie.

De korpsleiding heeft, gebaseerd op het strategisch advies over het integriteitsstelsel, aan de uitvoerend portefeuillehouder de opdracht gegeven het thema integriteit en aanpak corruptie verder te professionaliseren en duidelijker te positioneren. Het afbreukrisico, het (beperkte) volume aan onderzoeken, het specialisme dat nodig is zorgvuldig te zijn en kwaliteit te leveren, maken dat het effectiever kan worden gedaan. De aanpak van corruptie verdient tevens een gerichte verdieping, zeker gezien de opbrengsten van de crypto-interventies.

Ook de Ombudsfunctionaris Politie en de vakorganisaties pleitten voor een betere aanpak van interne onderzoeken, onder meer met heldere normen en meer regie waardoor medewerkers weten waar zij aan toe zijn. De minister van Justitie en Veiligheid verwoordde dit in een brief aan de Tweede Kamer over verbeteringen van het integriteitsstelsel als reactie op de Review Interne Onderzoeken.

Het is in het belang van onze medewerkers dat de uitvoerend portefeuillehouder namens de korpsleiding gaat zorgen voor gezamenlijke, snellere en meer eenduidige processen binnen het integriteitsstelsel. Uiteraard in samenwerking met de betrokken VIK-teams en lijnverantwoordelijken, alsook de afdelingen die een rol hebben in het ketenproces.

In de opdracht aan Paul Entken als uitvoerend portefeuillehouder Integriteit zitten de elementen kaderstellend beleid en ontwikkeling, monitoring daarvan, strategische advisering alsook de regie rond het lokettenlandschap.

De portefeuille is bedoeld om aan te sluiten op wat al werkt, aan te vullen waar dat nodig wordt gevonden en toe te voegen waar het om nieuwe aspecten gaat.

De onderschreven aanbevelingen uit de Review Interne Onderzoeken worden door hem verder ontwikkeld aan de hand van de zes leidende principes: rechtvaardigheid, transparantie, eenduidigheid, balans tussen de menselijke maat en de professionele maat, het lerend vermogen vergroten



www.politie.nl

**Onderwerp**  
Portefeuille Integriteit

**Datum**  
29 augustus 2022

**Pagina**  
2 van 2

In de bijlage treft u het kerndocument aan. Dit is de context waarlangs het thema de komende tijd verder invulling kan krijgen. In de komende periode zal door of namens de portefeuillehouder tijdens een korpsbrede rondgang met u van gedachten worden gewisseld over het kerndocument en de bedoeling en de werking van de portefeuille, alsook wat u daar zelf van verwacht.

Integriteit vraagt van ons allemaal actief eigenaarschap!

Met vriendelijke groet

5.1.2.e

5.1.2.e

Henk van Essen

5.1.2.e

TEAMOVERLEG VIK PA (MS Teams)  
Dinsdag 30 augustus 2022 09.00 – 10.00 uur.

Afwezig:	Aanwezig:
5.1.2.e (zwangerschapsverlof)	5.1.2.e
5.1.2.e (verlof)	5.1.2.e
	5.1.2.e
	5.1.2.e

1. Opening.
2. Rondje wel en wee.
3. Mededelingen.

Niet onder reikwijdte

- Aangepast registratie meldingen / onderzoeken. GAAT NAAR OVERLEG 13 SEPTEMBER

Niet onder reikwijdte

4. Preventie (5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e)  
- Stavaza

#### 5. Meldingen

Niet onder reikwijdte

#### 6. Interne onderzoeken.

Niet onder reikwijdte

7. Screening (5.1.2.e / 5.1.2.e)  
- Bijstand 5.1.2.e

8. Klachten (5.1.2.e / 5.1.2.e)  
?

9. Secretariële zaken (5.1.2.e)  
?

10. Wvttk.  
?

11. Sluiting.

## Teamdag 'heidag' implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken.

Doorn, 31 augustus 2022.

Verslag van 'heidag' VIK.

Voorzitter: Paul Entken portefeuillehouder integriteit

Aanwezig ongeveer 45 personen (TC's VK, enkele hoofden staf, medewerkers AZ).

### Stand van zaken Kwartiermakersorganisatie integriteit en implementatie review

De onderdelen van de review VIK kwamen aan bod. Waar werd het meest bij stil gestaan?

- Triage. Nog niet overal dezelfde uitvoering. Op zich is 'kleur lokaal' geen bezwaar.
- Registratie onderzoeken (tijdelijk excel bestand). Kwam nogal wat commentaar op. <sup>5.1.2.e</sup> [redacted], staf VIK, gaf uitleg. <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] geeft ons uitleg (MS Teams) in het werkoverleg van 13 september.
- Inrichting afdeling VIK / screening. De proces-flow is stopgezet, <sup>5.2.1</sup> [redacted] En nu? Nadrukkelijk werd om duidelijkheid verzocht.
- Lerend vermogen en preventie. Veel ambitie, SMART maken.
- Uitvoering review moet geïmplementeerd worden in de organisatie, einde projectorganisatie.

### Inspiratiesessie integriteit

Gast spreker <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] (jurist en bestuurskundige). Wil je meer over hem weten, kijk dan op <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]

Goede spreker, inhoud sloot wat minder aan bij deze dag. Hij bracht casus in over een wel hele hoge telefoonrekening: <https://www.ontslag-als-ambtenaar.nl/nieuws/geen-ontslag-na-telefoonrekening-van-2-ton.html> Betrokken ambtenaar kreeg voorwaardelijk ontslag. Dat haalde natuurlijk de krant.

### Twee verdiepingssessies in kleine groepen met plenaire terugkoppeling

1. Verdiepingssessie versterken samenwerking.
 

Opmerkingen die ik hierover heb genoteerd:

  - Triage, hoe doen jullie dat?
  - Samenwerking ON en PA.
  - Kijk breder dan je eigen VIK.
  - Laat los 'zo doen we het altijd'.
  - Werk samen op: operationeel – tactisch – strategisch.
  - Is VIK in beeld bij hoofd staf?
  - Ontschotten van klachten / screening / interne onderzoeken.
  - Delen.

- intervisie: beleid en operationeel.
- Kom afspraken na.
- Samenwerken is geen keuze meer!

## 2. Verdiepingssessie borging kwaliteitsverbetering review.

Opmerkingen die ik hierover heb genoteerd:

- Stap voor stap.
- Lukt iets niet? Vraag hoe het bij de ander gaat.
- Urgentie noodzakelijk op alle lagen.
- Vertrouwen en loslaten.
- TC is verantwoordelijk (eigenaar).
- Neem het team mee, communicatie!
- Afspraken nakomen!
- Zorg voor draagvlak.
- Spreek elkaar aan, het is niet vrijblijvend.
- Veel meer aandacht nodig voor borging.
- Actieve sturing.
- Kan de afdeling 'control' helpen?

### Afsluiting

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** dl - IEF - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren;  
 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  
**Onderwerp:** Informatie n.a.v. het landelijk overleg vandaag  
**Datum:** donderdag 1 september 2022 15:53:05  
**Bijlagen:** [Seksueel grensoverschrijdend gedrag.docx](#)  
 Niet onder reikwijdte  
[Handreiking+veilige+werkomgeving+20190918 \(11\).pdf](#)

---

Beste collega's,

Zoals beloofd bij deze nog de aanvullende informatie. In de bijlagen vinden jullie:

- Niet onder reikwijdte
- Seksueel grensoverschrijdend gedrag, op verzoek van 5.1.2.e (vooral voor de werkgroep)
- De handreiking veilige werkomgeving van de eenheid Den Haag, met dank aan 5.1.2.e

De link naar de uitzending van De Balie: <https://debalie.nl/programma/een-politie-voor-iedereen-ee-avond-over-diversiteit-30-08-2022/>

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

**Adviseur Integriteit VIK**  
**Operationeel Specialist B**

Politie | Landelijke Eenheid | Staf  
 afdeling Veiligheid, integriteit en klachten (VIK)

Kamer 5.1.2.e  
 Lookant 2, 3971 PK Driebergen  
 Postbus 100, 3970 AC Driebergen  
 M 5.1.2.e  
 E-mail: 5.1.2.e @politie.nl

Een **projectbrief** of -voorstel is een document op basis waarvan een opdrachtgever een besluit neemt om een specifiek project, proces, programma, opdracht (hierna te noemen; project), te starten. Het is ook het vertrekpunt van een projectteam, oplosteam, werkgroep, (hierna te noemen; oplosteam) om van start te gaan met het plannen van activiteiten en middelen. Een projectbrief is; helder in bedoeling, laat detail achterwegen en is systematisch van aard.

Een project is een verzameling resultaten, producten en activiteiten die leiden naar een concreet doel. Een project kent meestal procesmatige aanpak van activiteiten en heeft een begin en een einde. Een project staat meestal niet op zichzelf en kan geclusterd zijn in programma's, portfolio of portefeuilles. Portfoliomanagement richt zich op het vanuit een strategische samenhang beleggen van projectactiviteiten. Projectmanagement richt zich op eenmalig te realiseren doelen. Een project gaat vaak over '*weten hoe het goed moet*' (ontwerp en implementeren) en de operatie richt zich bijvoorbeeld meer op '*het goed doen*' (uitvoering).

De door ons gekozen projectbrief (zie hulpmiddel op volgende pagina) geeft antwoord op de volgende vragen:

1. Wat is de context, probleemstelling en **achtergrond** van het project, waarom is het belangrijk en voor wie,
2. Welke **hoofddoelen** dienen te worden gerealiseerd in het project,
3. Wat is de **reikwijdte** en afbakening van een project,
4. Wat zijn de belangrijkste **belemmeringen** in de omgeving van het project,
5. Welke **veronderstellingen** het project hanteert ten aanzien van het slagen van het project,
6. Wat zijn belangrijke **risico's** binnen het project, en
7. Wat zijn de belangrijkste, door het project, op te leveren **resultaten en producten**.

Als er een besluit is op de projectbrief, kan het oplosteam capaciteit en activiteiten gaan plannen. Activiteiten vinden meestal in een logisch proces plaats; mensen en middelen organiseren, draagvlak organiseren, brainstormen, onderzoeken, ontwerpen, adviseren, uitproberen, implementeren, evalueren en verbeteren. Alles wat het oplosteam leveren aan resultaten en producten wordt inzichtelijk vastgelegd. Activiteiten worden kort-cyclisch gepland om focus en momentum te behouden. Een oplosteam wordt vaak bijgestaan door een procescoach die kan optreden als hoeder van de methodiek en het proces. Een oplosteam bestaat uit; vak-deskundige, goed geïnformeerde, proactieve, teamspelers. Het oplosteam heeft een heldere missie en is goed gefaciliteerd, beschikt dus over regelruimte en -capaciteit.



<b>Projectnaam</b>	Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)		
<b>Opdrachtgever</b>	Paul Entken: 5.12e	<b>Organisatieonderdeel</b>	Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering
<b>Datum</b>	<b>01.09.2022</b>	<b>Versie</b>	<b>0.1</b>
		<b>Schrijver</b>	5.12e

## PROJECTBRIEF

Vraagstelling	Antwoord	Toelichting
<b>Achtergrond</b> bij het project	<p>De uitvoering en kwaliteit van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling van zowel de bonden als de Kamer. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie op waarin hij pleitte voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.</p> <p>Het resultaat van die opdracht is de Review VIK die het hele proces evalueert en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet. Eén van de aanbevelingen is het inrichten van een landelijke organisatorische voorziening voor complexere disciplinaire onderzoeken.</p> <p>De review constateert dat zeer complexe zaken een bovengemiddeld beroep doen op de tijd en dossiervorming binnen de huidige afdelingen VIK. Het vraagt veel van de politie om bij complexe onderzoeken de juiste kwaliteit op het juiste moment inzetbaar te krijgen.</p> <p>In de review komt onder ander naar voren dat grotere complexe zaken op dit moment incidenteel buiten de eenheid worden geplaatst. De respondenten in de review geven aan dat er behoefte is aan een duurzame oplossing. Een centrale landelijke voorziening voor complexe disciplinaire zaken zou volgens de respondenten een duurzame oplossing zijn.</p>	<p><i>Formuleer kort de context waarin het project gezien wordt, de relaties met ander projecten en de reden voor dit project-initiatief. Voor wie is het een oplossing van welk probleem.</i></p>
<b>Hoofddoel</b> van het project	<p>Het doel van deze opdracht is het inrichten en in werking brengen van een landelijke organisatorische voorziening die grote, complexe, politiek gevoelige of eenheidoverstijgende disciplinaire onderzoeken behandelt. Tevens draagt het team zorg voor de meldingen die binnenkomen bij de klokkenluidersorganisatie Landelijk Meldpunt Misstanden Politie (LMM)</p> <p>De Landelijke voorziening zal met de implementatie in de staande organisatie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de werklast in de eenheden verminderen;</li> <li>kwalitatief goed onderzoek kunnen uitvoeren;</li> <li>kennis en ervaring delen ten behoeve van de uitvoering.</li> </ol>	<p><i>Beschrijf de hoofddoelen van het project zo concreet mogelijk. Wat wordt bereikt met welk effect en beantwoord de vraag; 'zodat?', een aantal maal.</i></p>
<b>Reikwijdte</b> van het project	<p>Binnen de opdracht moet onderscheid gemaakt worden tussen de ontwikkeling van een tijdelijke voorziening en de ontwikkeling van een vast team. Tot aan de formele in werking treden van het LTIO zal er gewerkt worden met een tijdelijke voorziening voor landelijke interne onderzoeken en LMM-meldingen. Het organiseren van deze tijdelijke voorziening is een onderdeel van de opdracht en zal parallel aan de opdracht voor de formele voorziening worden vormgegeven.</p> <p><u>Tijdelijke voorziening</u></p> <p>De werkelijkheid toont dat zich in de actualiteit al onderzoeken en LMM-meldingen t.b.v. de landelijke voorziening aandienen. Deze kunnen niet wachten om opgepakt te worden tot er een compleet en afgerond LTIO in werking is gebracht. Er zal een tijdelijke voorziening ingericht en in werking worden gebracht om deze onderzoeken op te pakken.</p>	<p><i>Welke begrenzingen zijn er in de aanpak van het project, wat is de scope, waar richt het zich wel en niet op, wat doen we bewust wel of niet en waarom.</i></p>

Vast team

De teamleider ontwerpt een landelijk team dat zich richt op de grotere complexe disciplinaire zaken en de opvolging van LMM-meldingen. Ook het inrichten, in werking brengen en implementatie van dit team vallen binnen de reikwijdte van deze opdracht.

Dit wordt gedaan door het 'inzet gereed' maken van een nationaal organisatie onderdeel, het door ontwikkelen van werkprocessen t.a.v. interne onderzoeken en LMM-meldingen en het aanscherpen en implementeren van de functies die er binnen het team zijn.

De opdracht zal gereed zijn als de doelen behaald zijn. De afronding van de opdracht en de start van het LTIO zullen organisch in elkaar overlopen.

Dit vraagt daarmee aandacht voor zicht op voortgang en doelen van de lopende onderzoeken en LMM-meldingen.

Buiten de scope van deze opdracht vallen.....

Niet onder reikwijdte

**Veronderstellingen**

t.a.v. succes van het project

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

*Wat zijn de belangrijkste aannames en veronderstellingen die het project doet t.a.v. het slagen van het project doel.*

**Risico's** in het project

- Gelijktijdig uitvoeren functie teamleider en rol projectleider
- Verhouding aantal onderzoeken/LMM-meldingen t.o.v. bezetting
- Bedrijfsvoeringelementen (bijv. huisvesting, middelen, randvoorwaarden moeilijk te organiseren i.v.m. ontbreken OE-code)
- Politieke druk, prestatiebehoefte

*Benoem de meest relevante risico's ten aanzien van de voortgang van het project die binnen de invloedsfeer van het project vallen.*

<p><b>Producten</b> die het project gaat opleveren</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projectbrief LTIO</li> <li>• Selectie oplosteam (stakeholders?)</li> <li>• Missie/visie/strategie LTIO</li> <li>• Beleidsreview</li> <li>• Inrichtingsplan (competentieprofiel, functiebeschrijving, werving &amp; selectie)</li> <li>• Processen (besluitvorming, TRV, triage, communicatie, samenwerking met eenheid, etc.)</li> <li>• Methoden &amp; systemen (t.b.v. intern onderzoekers)</li> <li>• Huisvesting, randvoorwaarden en middelen</li> </ul>	<p><i>Welke belangrijkste producten/ diensten/ resultaten levert het project op voor de realisatie van het projectdoel.</i></p>
--	---	---

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: bijeenkomst rondom ethiek  
**Datum:** donderdag 1 september 2022 16:14:57

Hoi 5.1.2.e

5.1.2.e 5.1.2.e en ik hebben net bij elkaar gezeten ter voorbereiding van de bijeenkomst van volgende week.

Zoals je met 5.1.2.e hebt besproken, hebben we als afdeling een aantal sessies gehad onder leiding van 5.1.2.e Die sessies waren vooral informierend vanuit de preventietaak van VIK. Een mooi en noodzakelijk startpunt om nu de diepte in te gaan en zelf aan de slag te gaan met dilemma's in ons dagelijks werk.

Als vervolg op de laatste sessie met 5.1.2.e heb ik zelf met een groepje collega's concrete dilemma's besproken die we in ons werk tegenkomen. Met name het werk als adviseurs van dienstleiding en eenheidsleiding; en indirect van korpsleiding en minister. Kortom, mensen met een bepaalde positie en onderwerpen die een hoog afbreukrisico hebben voor die mensen en de organisatie.

Dilemma's die in deze bespreking naar voren kwamen gingen over tegenspraak bij onderwerpen waarbij je ziet dat het niet goed gaat. En wat doe je en hoever ga je bij het uitvoeren van werkzaamheden waar je niet helemaal achter kunt staan omdat het botst met je waarden. Een voorbeeld: 5.2.1

Hoe ver ga je daarin mee?

Over dit soort dilemma's hebben we net doorgesproken. Vragen die daarbij naar boven kwamen:

- In onze functie worden we geacht te beschikken over politiek-bestuurlijke sensitiviteit. Maar hoe staat het met onze morele sensitiviteit?
- Ben je je bewust van wat er in je werk(omgeving) gebeurt dat raakt aan integriteit?
- Ben je je bewust van je eigen morele normenkader? Hoe kom je tot een (moreel) oordeel in een bepaalde situatie?
- Wat doe je als je iets waarneemt of iets moet doen wat indruist tegen je normen en waarden? Heb je de moed, krijg/voel je de ruimte voor tegenspraak? Waar ligt je morele verantwoordelijkheid als ambtenaar?

We hopen dat je aan de hand van concrete vragen ons bewustzijn rond morele dilemma's kunt vergroten.

Tot zover onze input.

@5.1.2.e en 5.1.2.e als jullie hier iets aan toe te voegen hebben, laat het weten. En als ik nog iets kan betekenen in de voorbereiding hoor ik het ook graag.

Tot slot nog een link naar een recent artikel over een situatie met een dilemma voor de minister zelf, maar ook voor de ambtenaren die hieraan hebben meegewerkt/hebben moeten meewerken.

<https://www.ad.nl/politiek/minister-zelf-censureerde-advies-over-minder-vlees-eten-bij-overheidscampagne-beschamend~ad6f43a0e/>

Groet en tot volgende week!

5.1.2.e

5.1.2.e

**Adviseur Bestuurszaken Politiechef Landelijke Eenheid**  
 Landelijke Eenheid | Staf | Afdeling Bestuursondersteuning

Bezoekadres: lookant 2, Driebergen  
Postadres: Postbus 100, 3970 AC Driebergen  
T: 5.1.2.e  
E: 5.1.2.e@politie.nl

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** vrijdag 12 augustus 2022 15:34  
**Aan:** 5.1.2.e@politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e@politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: bijeenkomst rondom ethiek

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

Dank je wel en dan hoor ik het de 6<sup>e</sup> september.  
Als het 5.1.2.e lukt om voor die tijd een of meer dilemma's op papier te zetten en/of als zij zich opwil werpen a;s casus-eigenaar, dan graag.  
Tot 6 september.

Hartelijke groet,

5.1.2.e

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** vrijdag 12 augustus 2022 15:12  
**Aan:** 5.1.2.e@politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e@politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: bijeenkomst rondom ethiek

Hoi 5.1.2.e

Ik verwacht tussen de 10 en de 15 mensen. De verwachting is om door te gaan met het gesprek over integriteit dilemma's in ons werk. Dit gesprek hebben we gevoerd met 5.1.2.e van VIK maar er is behoefte om nog een laag dieper te gaan naar de meer moreel ethische dilemma's. zowel voor ons persoonlijk als ook in de rol van adviseur in de dienst waar heel veel dilemma's voor bij komen. Ik denk dat er casuïstiek voldoende is en zal 5.1.2.e die zich op het onderwerp integriteit heeft verdiept, vragen dit verder voor te bereiden.

Hele fijne vakantie en tot begin september.

Groet  
5.1.2.e

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** vrijdag 12 augustus 2022 09:55  
**Aan:** 5.1.2.e@politie.nl>  
**Onderwerp:** bijeenkomst rondom ethiek

Beste 5.1.2.e

Dinsdag 6 september is er een bijeenkomst gepland met jouw team over ethische dilemma's in het werk.  
Kun je mij zeggen hoeveel mensen (ongeveer) je daar verwacht en ook wat jouw en hun verwachtingen zijn?  
Wij hebben natuurlijk een aantal weken met elkaar gesproken over de morele dilemma's die jullie werk met zich meebrengen.  
Mijn voorstel is om of met elkaar in gesprek te gaan op een ietwat systematische manier naar

aanleiding van casuïstiek, een andere mogelijkheid is om dat te doen aan de hand van stellingen.  
Na vandaag ben ik drie weken vrij.  
Jouw input lees ik dus pas laat, maar beide ideeën zijn door mij voorbereid voor andere  
gelegheden en daardoor gemakkelijk aan te passen.  
Maar kun je mij laten weten waar de voorkeur naar uitgaat?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Politie | PDC | HRM | Team Veilig en Gezond Werken

T: 5.1.2.e

E: 5.1.2.e @politie.nl

Werkzaam: ma, di, wo (oneven weken), do, vrij

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

## VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER 5 SEPTEMBER 2022

### Overleg

EMT Regulier

Datum

5 september 2022

Tijdstip

13:00-15:00

Locatie

Maastricht(zaal)

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT

Behandeld door

Pauline Otten – 5.1.2 e

E-mail

5.1.2 e @politie.nl

### 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 (secretaris)

### 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 (voor onderwerp 5)

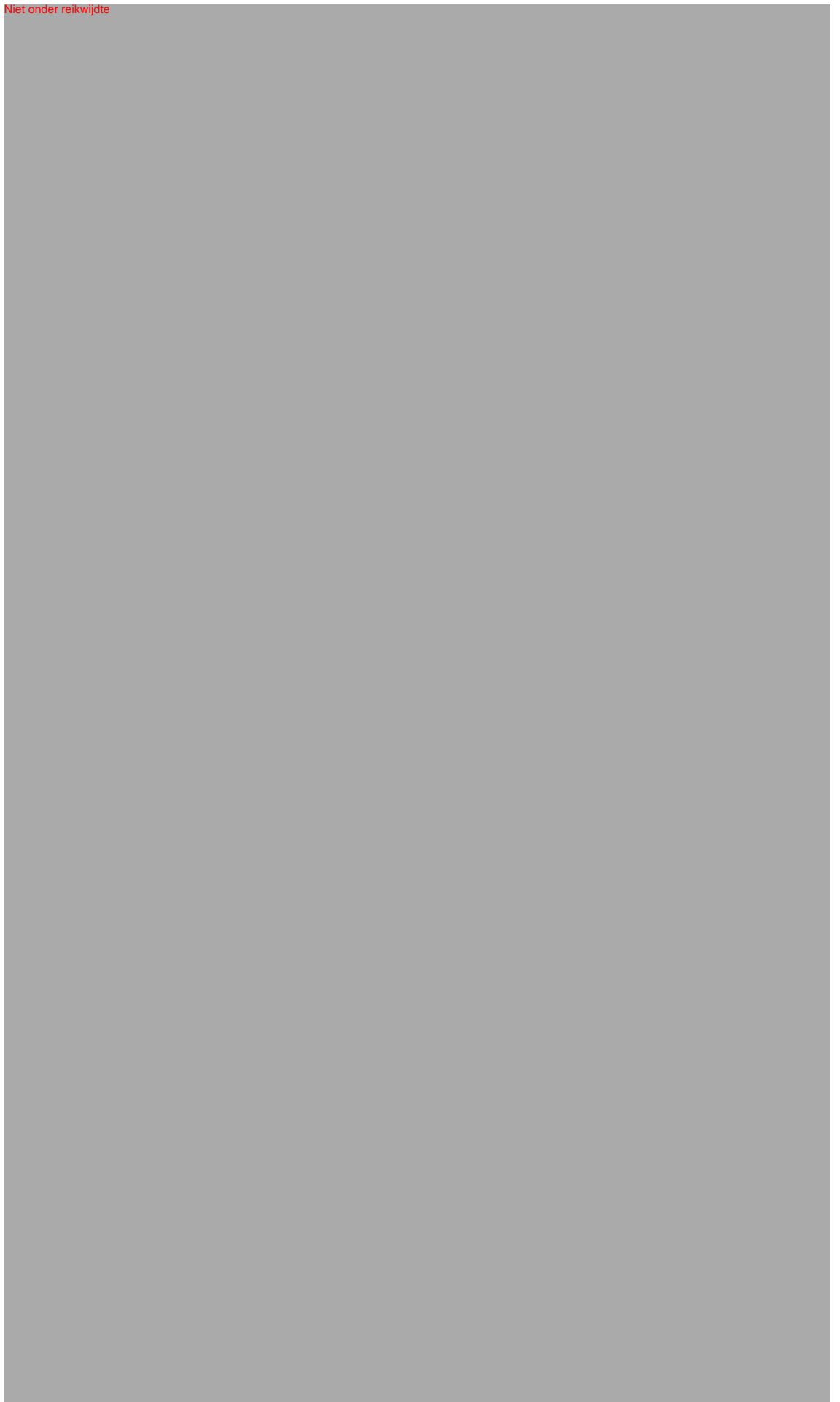
### 1. Opening en vaststelling van de agenda

Niet onder reikwijdte

### 2. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte





Niet onder reikwijdte



**5. BD #2022.37 Politie voor iedereen** 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e  
5.1.2.e

5.1.2.e sluit voor dit onderwerp aan bij het EMT. 5.1.2.e geeft een toelichting op voorliggend besluitdocument.

Het EMT wordt vandaag gevraagd een advies uit te brengen t.a.v. onderstaand voorstel. De politiechef wordt gevraagd een voorgenomen besluit te nemen.

Concreet wordt er gevraagd akkoord te gaan met: de uitwerking doelen plan van aanpak Politie voor iedereen Limburg, zoals uitgewerkt in bijgevoegde PowerPoint. De bedoeling is dat er beweging komt op de afgesproken thema's, verantwoording leggen we af via "Rijker Verantwoorden". Realisatieplan NP Politie voor iedereen, is bijgevoegd voor een verdere verdieping en context. Met als resultaat: Alle doelen van Politie voor iedereen zijn bekend, beschreven en in beweging op alle teams van de eenheid Limburg.

**5.12.e** licht toe: Alle elementen uit schijf van vijf zijn omgebogen naar KPI's. Nadeel ervan is psychologisch effect, zeker als het er 30 zijn. BD is langs alle DMO's gestuurd, aldus **5.12.e**. Gedeelde reactie was dat men moeite had met de KPI's, niet met de inhoud. In dagelijkse werk zitten feitelijk alle elementen al. O.b.v. reflecties is het BD in overleg met de referent **(5.12.e)** aangepast. Aan het BD is een uitgeschreven dagelijkse politiecasus toegevoegd om de materie dichterbij de teams te krijgen en hen op een andere manier te laten kijken. Zo ga je zien dat je hier iedere dag mee geconfronteerd wordt.

**5.12.** voegt toe dat niet beoogd wordt een set aan KPI's door te drukken, maar met elkaar het gesprek aan te gaan. Het idee is om tijdens de managementgesprekken in de sectoren dit gesprek plaats te laten vinden. Daarmee te oefenen met rijker verantwoorden. Dit aan de hand van een set vragen die vooraf geformuleerd zijn en waar TC's tijdens de gesprekken antwoord op dienen te geven / met elkaar moeten bespreken.

Het voorstel wat er ligt is bedoeld om vanuit wat je zelf meemaakt met elkaar in gesprek te komen. Op een veel natuurlijkere manier met elkaar in gesprek komen. Dus niet van één en hetzelfde voorbeeld het gesprek voeren, maar vanuit eigen ervaringen.

Stok achter de deur: wat in die schijf van vijf zit, daar móét je wel mee bezig zijn. Dat is niet iets vrijblijvend. Vrijblijvendheid wordt nu gezien als een dilemma. Nu vaak afhankelijk van intrinsieke motivatie en legt het daarmee vaak af tegen capaciteitsknelpunten. Voorbeelden worden genoemd, w.o. de Pride. Waarom kiezen we ervoor om daar met 80 man op een boot te staan. Kan je dat uitleggen? Ja, maar je moet wel een antwoord klaar hebben. Verbondenheid is onderdeel van het basispolitiewerk.

Er wordt stilgestaan bij het belang om maatschappelijk ingeplugd te zijn. Lijnen zien, erkennen dat ze bestaan en de mind set dat het iedere dag zowel buiten als binnen (in je gezicht) kan ontploffen.

**5.12.e** vraagt of PVI ook landelijk kijkt naar de mensen die we binnenhalen? Profiel? Maatschappelijk oriëntatie is geen basiscompetentie binnen de politie. Zitten in de selectie vragen over, de vraag is echter in hoeverre dit doorslaggevend is. Portefeuille PVI is met HRM landelijk bezig om in werving en selectiebeleid.

**Advies EMT incl. aanvullende afspraken:** Het EMT omarmt voorliggend voorstel. De portefeuillehouder PVI en hoofd Control gaan samen in gesprek over hoe de managementgesprekken in 2023 hierop ingericht en voorbereid kunnen gaan worden. N.a.v. de reacties op het eerste voorstel en i.v.m. de recente aanpassingen van het BD, wordt afgesproken dat de sectorhoofden het stuk opnieuw op de DMO agenda te plaatsen en met het DMO te bespreken met de gedachte zoals verwoord in het besluitdocument en verwoord door **5.12.e** tijdens het EMT van 5 september in het achterhoofd.

**Besluit PC:** De politiechef besluit conform voorgesteld besluit. Concreet betekent dit dat de politiechef akkoord gaat met: de uitwerking doelen plan van aanpak Politie voor iedereen Limburg, zoals uitgewerkt in de bij het besluitdocument bijgevoegde PowerPoint. Met dit besluit wordt beoogt beweging te brengen op de afgesproken thema's, verantwoording leggen we af via "Rijker Verantwoorden".

**Afspraak t.a.v. routing:** Het betreft hier een vertaling van het PVI landelijke realisatieplan naar een werkwijze binnen de eenheid en zal derhalve niet aan de OR worden voorgelegd voor instemming of advies.

5.1.2.e kijkt op welke wijze het stuk eventueel informatief verder gebracht wordt richting de OR.

5.1.2.e daagt de sectorhoofden uit om regelmatig casuïstiek te bespreken en daarmee te oefenen met de meervoudige manier van kijken. Dat roept de vraag op of dat gesprek ook niet in het EMT plaats zou moeten vinden? Bijvoorbeeld periodiek een casusbespreking?

**Actiepunt (iedereen):** Iedereen denkt na over de vraag of en op welke wijze het EMT het gesprek over PVI structureel kan / wil inbedden binnen haar eigen overleg? Dit keert terug op de agenda van het EMT als 5.1.2. terug is Niet onder (voorraadagenda). 5.1.2.e kijkt daarbij expliciet naar de suggestie om het gesprek / casuïstiekbespreking in te bedden in de issuebriefing.

Niet onder reikwijdte

**Actielijst EMT 2022** bijgewerkt op 5 september 2022

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




Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



**Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022** bijgewerkt op 5 september 2022

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte





Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

20220511.6 (BD #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



Niet onder reikwijdte





<p>20220905.5 (BD #2022.37)</p>	<p>Politie voor iedereen</p>	<p>Het EMT omarmt voorliggend voorstel. De portefeuillehouder PVI en hoofd Control gaan samen in gesprek over hoe de managementgesprekken in 2023 hierop ingericht en voorbereid kunnen gaan worden. N.a.v. de reacties op het eerste voorstel en i.v.m. de recente aanpassingen van het BD, wordt afgesproken dat de sectorhoofden het stuk opnieuw op de DMO agenda te plaatsen en met het DMO te bespreken met de gedachte zoals verwoord in het besluitdocument en verwoord door <b>5.1.2.e</b> tijdens het EMT van 5 september in het achterhoofd.</p> <p>De politiechef besluit conform voorgesteld besluit. Concreet betekent dit dat de politiechef akkoord gaat met: de uitwerking doelen plan van aanpak Politie voor iedereen Limburg, zoals uitgewerkt in de bij het besluitdocument bijgevoegde PowerPoint. Met dit besluit wordt</p>	<p>05-09-2022</p>
-------------------------------------	------------------------------	--	-------------------

		beoogt beweging te brengen op de afgesproken thema's, verantwoording leggen we af via "Rijker Verantwoorden".	
		Het betreft hier een vertaling van het PVI landelijke realisatieplan naar een werkwijze binnen de eenheid en zal derhalve niet aan de OR worden voorgelegd voor instemming of advies.. Gerard bekijkt op welke wijze het stuk eventueel informatief verder gebracht wordt richting de OR.	

5.1.2.e

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** dinsdag 6 september 2022 15:28  
**Aan:** 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Startdocument grensoverschrijdend gedrag  
**Bijlagen:** Seksueel grensoverschrijdend gedrag.docx versie 2.docx

Hallo allen,

Ik heb het startdocument aangepast met richtlijnen en beleid en hier en daar wat veranderd, zodat we vanaf hier verder kunnen. Kijken jullie er even naar. Dan kan het door naar de andere preventie coördinatoren. Ik hoor het wel! By de way, ik heb een nieuwe map aangemaakt onder werkgroepen waarin dit document te vinden is.

Gr 5.1.2.e

5.1.2.e

Operationeel Specialist A  
Veiligheid Integriteit en Klachten – Preventie ZWB  
06-5.1.2.e

Werkdagen: ma, di en do

TEAMOVERLEG VIK PA dinsdag 06 september 2022 **08.30 uur fysiek** in teamkamer.

Afwezig: 5.1.2.e (zwangerschapsverlof)	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
--	---

1. Opening.

Welkom 5.1.2.e !

2. Rondje wel en wee.

3. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

- Aangepast registratie meldingen / onderzoeken. GAAT NAAR OVERLEG 13 SEPTEMBER
- 'Afwerken zaak in de lijn'. FG? Opbergen in PD? (5.1.2.e).

4. Preventie (5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e)

- Stavaza.

5. Jaarplan 2023.

Afspraken maken over uitvoering.

6. Meldingen.

Niet onder reikwijdte

7. Interne onderzoeken.

Niet onder reikwijdte

8. Screening (5.1.2.e / 5.1.2.e)

- Bijstand 5.1.2.e. Ik (5.1.2.e) heb 5.1.2.e een mailtje gestuurd dat op dit moment haar assistentie niet nodig is.

9. Klachten (5.1.2.e / 5.1.2.e)

10. Secretariële zaken (5.1.2.e)

11. Wvttk.

12. Sluiting.



**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e ; 5.1.2.e  
**Onderwerp:** FW: Deelopdracht 1a. Triage- Implementatie werkproces  
**Datum:** dinsdag 13 september 2022 09:34:40  
**Bijlagen:** [05042022 Registratie Triage VIK.def.xlsm](#)  
[2022-03-28 Format aankondiging lijnonderzoek.docx](#)  
[2022-03-28 Format hoorgesprek lijnonderzoek.docx](#)  
[2022-03-28 Instructie instellen lijnonderzoek.docx](#)  
[20220404 Besluit invoering triage.pdf](#)

---

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

---

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** dinsdag 23 augustus 2022 07:53

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

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

**Onderwerp:** FW: Deelopdracht 1a. Triage- Implementatie werkproces

Dag 5.1.2.e

Hierbij de mail van 5.1.2.e van 11 april met bijlagen.

5.1.2.e

implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken  
 Politie | Korpsstaf | Veiligheid Integriteit en Klachten

---

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** maandag 11 april 2022 17:44

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

@politie.nl>; 5.1.2.e

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

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

@politie.nl>; 5.1.2.e

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

@politie.nl>; 5.1.2.e

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

@politie.nl>; 5.1.2.e

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

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

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

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

**Onderwerp:** Deelopdracht 1a. Triage- Implementatie werkproces

Beste collega's,

Met veel dank aan de deelopdrachtnemers bijgaand de stukken ter implementatie van de triage in de eenheden:

**Hoofddocument:**

- Besluit invoering triage

**Bijlagen:**

- Excel overzicht t.b.v. tijdelijke registratie triage VIK
- Format aankondiging lijnonderzoek
- Format hoorgesprek lijnonderzoek
- Instructie instellen lijnonderzoek

Het mandaat voor het besluit ligt bij de portefeuillehouder, er is dus geen KMTO besluit nodig. Bijgaande wordt wel ter info naar KMT gestuurd.

De implementatie kan dus van start gaan, waarbij de pilot eenheden aangegeven hebben dat zij bereid zijn om te ondersteunen. We zullen in het overleg met de teamchefs en op woensdag bespreken hoe het gaat.

@Teamchefs, willen jullie nog wel het vrije gedeelte van de triage delen met [redacted] delen zodat we dat kunnen monitoren?

**Met vriendelijke groet,**

5.1.2.e [redacted]  
[redacted] Veiligheid, Integriteit & Klachten

Politie | Korpsstaf | VIK

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP | Den Haag  
Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag  
M [redacted]

Managementassistente:

5.1.2.e [redacted]  
06 [redacted]  
5.1.2.e [redacted] @politie.nl

Woensdag vr j

Kort verslag werkoverleg I.O. d.d. 13 september 2022:

## 1. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

## 2. Kennismaking met 5.1.2.e (integrale beveiliging) en 5.1.2.e (Preventie)

Na een uitgebreide wederzijdse kennismaking, vertelden 5.1.2.e en 5.1.2.e ons over hun werkzaamheden en ook over de wensen die daaruit voortvloeien. 5.1.2.e merkt in de dagelijkse praktijk, dat er op de organisatorische kant van veiligheid nog wel wat winst te behalen valt. Volgens hem zijn we ons heel vaak wel bewust van wat veilig gedrag zou moeten zijn, maar laten we dat vaak niet zien. 5.1.2.e vertelde over de dilemma's die zij bespreekt tijdens de preventiesessies met de politiemedewerkers en de positieve uitwerking die deze gesprekken en het stukje bewustwording kunnen hebben.

## 3. Presentatie Team Financiële Opsporing Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Qua landelijke ontwikkelingen en de review vermeld **5.1.2.e** dat de meeste deelopdrachten al zijn geïmplementeerd, of in ontwikkeling zijn voor implementatie. Zodra hier meer inhoudelijk nieuws over is, horen wij dit uiteraard.

Niet onder reikwijdte



### **9. Stand van zaken landelijke voorziening I.O.**

Een aantal weken geleden heeft **5.1.2.e** de nieuwe **5.1.2.e** Landelijke Voorziening gesproken. De plannen worden geschreven en het team is in aanbouw. Wanneer er meer duidelijkheid is, wordt dit aan ons teruggekoppeld.


### **10. Stand van zaken dashboard I.O.**

Niet onder reikwijdte



## Openstaande actiepunten:

Niet onder reikwijdte



# Sjabloon Team- /Clusterplannen 2023

5.1.2.e

20220915



POLITIEACADEMIE

# Sjabloon Team-/Clusterplannen

Benoem maximaal 5 speerpunten voor jouw team/cluster in 2023

Nummer	Speerpunt	Thema SAPA	Mensen (FTE)	Middelen
1	Preventie continueren (reeds gemaakte stappen) en verder ontwikkelen	Thema 1 – opgave 3 (sterke kwaliteitscultuur)	8	Stakeholder voor alle clusters
2	Uitvoeren reguliere VIK processen (screening, klachten, BVC, interne onderzoeken (strafrecht en disciplinair) en preventie	Thema 1 – opgave 3 (sterke kwaliteitscultuur)	8	
3	Middels preventiesessies stil staan bij gedrag en gevolgen voor dit gedrag op de (mentale en lichamelijke) fitheid van de collega's	Thema 2 – opgave 4 (Toekomstfitte politiemensen)	8	Alle onderwijs clusters
4	Leren van interne onderzoeken/ klachten/ BVC/ screening	Thema 1 – opgave 3 (sterke kwaliteitscultuur)	8	Cluster communicatie & team directieondersteuning
5				







5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** donderdag 15 september 2022 14:18  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Verzoek NPB - teamdag 19 okt

Ha 5.1.2.e

Naar aanleiding van het verzoek van 5.1.2.e .

Op 19 oktober 2022 organiseert hij ene teamdag voor (jonge) belangen behartigers (25/30 personen). Een aantal van deze belangen behartigers zijn nog student maar het merendeel heeft onlangs (of de afgelopen paar jaar) zijn diploma ontvangen.

Kortom het is een relatief jonge groep collega's.

De teamdag van hen bestaat uit een educatief deel en een ontspannend deel. Voor het educatieve deel willen ze in blokken van 1 uur verschillende gastsprekers uitnodigen.

Een gastspreeker is een advocaat bestuursrecht. 5.1.2.e is bezig om 5.1.2.e (of iemand anders vanuit de directie van de PA) te regelen voor een uur. En de vraag is gesteld aan ons, VIK, of wij daar ons verhaal willen doen.

Hierbij gaat het centraal om de volgende vragen:

- Rol van de belangenbehartiger in een VIK onderzoek
- Wat is de rol van het VIK (in een onderzoek maar ook in bredere context)
- En een stuk bewustwording op het gebied van preventie (organisatie belang, individueel belang etc.)

Locatie betreft PA Leusden, de beschikbare tijden zijn 10-11, 11-12 en 12-13.

Ik hoor het graag.

**Met vriendelijke groet,**

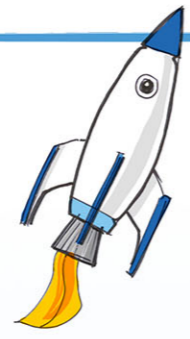
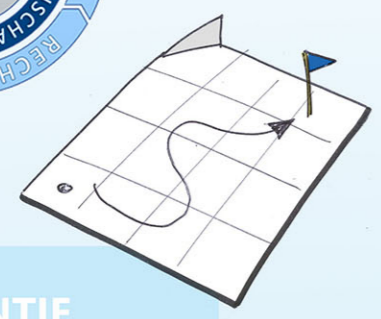
5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)  
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn  
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn  
M: 5.1.2.e - VIK PA Algemeen 5.1.2.i

# ÉÉN VIK VAN MORGEN



TEAMPLAN



**OCP**  
 Vast aanspreekpunt  
 Algemene bereikbaarheid  
 Sturing en zicht op zaken  
 Monitoren en verbeteren werkproces

**Huisvesting**  
 Behoeftte aan eigen VIK ruimte  
 Versterken van het lerend vermogen

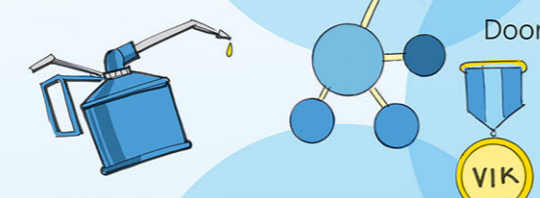
**Vitaliteit**  
 Duurzame inzetbaarheid  
 Fysieke & mentale gezondheid

**Opleiding, vorming en ontwikkeling**  
 Persoonlijke groei  
 Team ontwikkeling  
 Inventariseren: Wat hebben we al in huis?

## Integraal werken

Door de processen heen

Plaats onafhankelijk werken



Vanaf dag 1: Medewerker VIK

Erkenning van talent



## Vergaderstructuur



Pijlers:  
Zinvol  
Efficiënt  
(Ver)binding

## Interne communicatie

Helder verhaal

Delen wat je kan delen

## Externe Communicatie

Wat doet het VIK?



## Innovatie

Noodzakelijk om succesvol te blijven  
Doel: Veiligheid en integriteit stimuleren

- Associëren
- Ondervragen
- Observeren
- Experimenteren
- Netwerken



Mindset, iedereen kan het

PREVENTIE

SCREENING

INTEGRALE BEVEILIGING

KLACHTEN

INTERNE ONDERZOEKEN

## ACTIE



Richting op basis van visie

Concrete & Abstract thema's



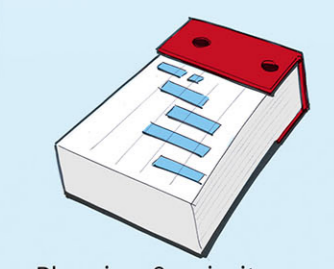
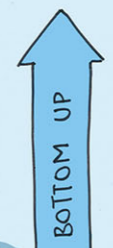
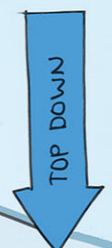
Bedreigingen

Kansen

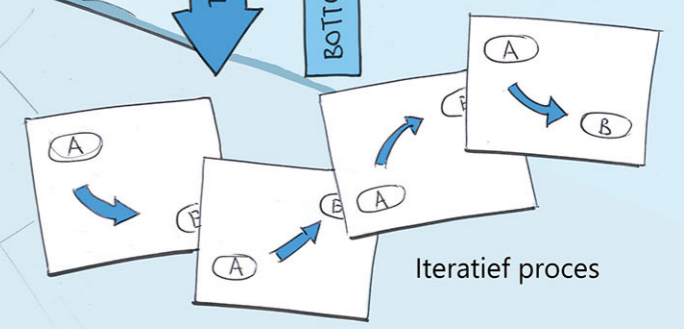


Landelijk beleid vs Oost-Nederland

2025



Planning & prioriteren



Iteratief proces

## Speerpunten

Politie Oost-Nederland

- Digitale transformatie (Cyber)
- Ondermijning
- Politie voor iedereen



# ÉÉN VIK VAN MORGEN



Bekrachten

Beschermen

Begrenzen

WAT

## PREVENTIE

Voor preventie en advies

## SCREENING

Voor het uitvoeren van betrouwbaarheids- en veiligheidsonderzoeken

## INTEGRALE BEVEILIGING

Voor het signaleren en participeren bij thema's rond beveiliging

## KLACHTEN

Voor het behandelen van klachten die door burgers over politie optreden worden ingediend.

## INTERNE ONDERZOEKEN

Uitvoeren van oriënterend, strafrechtelijk en/of disciplinair onderzoek naar mogelijke integriteitsschendingen.

THEMA'S



Verbinden  
Leren  
Bewust worden van eigen gedrag

Focus op de operatie  
Implementatie nieuwe Wetgeving  
Centralisatie screening  
Professionalisering en Preventie



Landelijk binnen PDC  
Ontwikkelingen Oost-Nederland

Landelijk  
- SWOT analyse Integrale Beveiliging  
- Versterken samenwerking BVC'en  
- Programma Fysieke Toegangs-beveiliging  
- Eigenaarschap veiligheid

Oost-Nederland  
- Loketfunctie  
- Controleslagen  
- Cruciale beveiligings-maatregelen  
- Duurza(a)m(er) borgen van Integrale Beveiliging  
- Zelfevaluatie

Stemlozen een stem geven

Landelijk  
- Professionele klachtenbehandeling  
- Professionele klachtbehandelaars

Oost-Nederland  
- Zorgen voor veilige werkplek  
- Monitoring  
- Screening inzetten

Personele in-, door- en uitstroom

Scrummen optimaliseren

OCP

Vakbekwaamheid

DOELEN

Extern netwerk vergroten

Interne verdieping

Innovatie

Communicatie

Focus op de operatie  
- Uitvoeren kwalitatief goede onderzoeken  
- Binnen doorlooptijd  
- Voldoen aan landelijk quotum

Implementatie nieuwe wetgeving (2022)  
- Iedere medewerker handelt conform nieuwe wetgeving en werkwijze

Centralisatie screening  
- Actief participeren in en anticiperen op inrichtings- en reorganisatieplan

Professionalisering en Preventie:  
- Trainingen en themabijeenkomsten  
- Advisering partners, teams en afdelingen

Nulmeting | Zelfevaluatie

Interviews leidinggevenden (TC/OE) & adviseurs

Uitvoeren enquête  
Operatieën  
Bedrijfsvoering

Controle en monitoring BVC  
Controles  
Evaluaties

Professionele klachtenbehandeling  
- Meer persoonlijk contact met klager, klachten niet te lichtvaardig opvatten  
- Versterken het leren van klachten  
- Eenduidige registratie en monitoring

Professionele klachtbehandelaars  
- Opleidingsplan alle niveau's  
- Opleiding mediation/bemiddelingsvaardigheden

Thema's Oost-Nederland  
- Regelmatig zorggesprekken houden  
- Landelijke afspraken volgen, naleving monitoren en bijsturen  
- Bij overloop klachten zorgvuldige selectie maken (screening)  
- Tekenbevoegdheid beter naleven

- Instroom optimaliseren  
- Kijken in elkaars keuken binnen en buiten VIK



- Privacy-proof Weqan  
- Experimenteren met scrum  
- Administratieve druk/last verminderen  
- Synchroon lopen met landelijke ontwikkelingen  
- Professionaliseren vakmanschap  
- Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling

**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  
**Onderwerp:** Factsheet VIK  
**Datum:** maandag 19 september 2022 13:42:53  
**Bijlagen:** [20220919 Korte samenvatting VIK \(flyer\).docx](#)

---

Hoi allemaal.

In de bijlage de "factsheet" VIK. N.a.v. de module VIK voor de Masterclass Bedrijfsvoering hebben we een document samengesteld met daarin ook de links naar extra informatie verwerkt. Het document is een verdere uitwerking van het "handboek soldaat" zoals dat door DLIO is opgemaakt en waarvoor wij destijds deze informatie hebben aangeleverd.

Aan jullie de vraag om kritisch naar het document te kijken en aan te geven of de informatie die daarin staat nog klopt en of dat het volledig is (als in staat hier voldoende in voor leidinggevendenden?).

Alvast bedankt!

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

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Cc:** 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: reflectie Triage integriteit.pptx  
**Datum:** donderdag 22 september 2022 12:05:44  
**Bijlagen:** [reflectie Triage integriteit.pptx](#)  
[5A\\_B\\_Inrichten Triage VIK RTD.docx](#)

**Ha** 5.1.2.e  
 Hierbij de definitieve presentatie voor ELO/EMO over triage integriteit.

Groeten van 5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e .)  
**Verzonden:** donderdag 22 september 2022 11:39  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: reflectie Triage integriteit.pptx

**Ha** 5.1.2.e  
 Heldere presentatie!

Paar korte punten/suggesties:

- Proces tot nu toe:
  - o Verschillen tussen sectoren worden zichtbaarder → goed om te signaleren. Daar verwachten we wel een vraag over.
- Onder het kopje oppakken:
  - o Rol TC (informant): onze suggestie is als gezegd om hier (ook) het SH in stelling te brengen (eigenlijk houden). Bij ons op de eenheid heeft het SH echt een centrale rol op het gebied van disciplinair. Het SH brengt de TC in stelling qua P-zorg en haalt informatie op. Wellicht een optie om in ons werkproces op te nemen dat VIK aan de voorkant TC én SH benadert op input?
  - o Benoemen dat we optie 'aanleveren management informatie' gaan onderzoeken? Bijv. in kader van soort meldingen → inzetten op preventie op bepaald onderwerp op district?


5.1.2.e en ik vinden het jammer dat we dinsdag niet kunnen aansluiten. Benieuwd naar de reacties!

Groet 5.1.2.e & 5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Verzonden:** woensdag 21 september 2022 19:12  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** reflectie Triage integriteit.pptx

Ha allen,  
Aangezien de stukken voor instellen van triage niet veranderen, heb ik van onze reflectie een presentatie gemaakt.  
Graag jullie meening / meelesen! Liefst direct met tekstsuggesties.

Optie is om de notitie voor het instellen van vorige keer (zie bijlage word) mee te zenden en dit alleen aan het EMO te presenteren.  
Ik hoor graag.

Groeten van 5.12 e 

5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** donderdag 22 september 2022 12:44  
**Aan:** 5.1.2.e; 5.1.2.e 5.1.2.e  
 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: Werkgroep interne effecten MO

<b>Controleren:</b>	<b>Geadresseerde</b>	<b>Lezen</b>
	5.1.2.e	Gelezen: 22-9-2022 12:54
	5.1.2.e	Gelezen: 22-9-2022 18:15
	5.1.2.e .)	Gelezen: 22-9-2022 13:32
	5.1.2.e	Gelezen: 22-9-2022 12:49

Hoi allemaal,

Zoals beloofd bij deze nog de link naar het dilemmafilmpje m.b.t. schulden: <https://blue.politie.local/intranet/27f99947-1d89-4da1-b659-b9cfac3f4419?itemContentType=politieintranet:richtextdocument&itemTitle=VIK%20Toolkit%20Preventie&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Falgemenedocumenten%2Fdetail>

Het gaat om het dilemmafilmpje “Problemen, problemen – verzwijgen privéproblemen”.

Ter info!

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:** donderdag 22 september 2022 07:33  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;  
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e  
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e  
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e  
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e  
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e  
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e  
 @politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** Werkgroep interne effecten MO

Dag allen, hierbij de agenda voor de werkgroep interne effecten MO van vandaag om 9 uur.

## **Agenda werkgroep interne effecten MO 22/9**

1. Opening en mededelingen
2. Covid en bredere redeneerlijn
3. Impact van inflatie op collega's
4. Rondvraag
5. Sluiting

Tot straks!

**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](mailto:5.1.2.e@politie.nl)

T: 5.1.2.e



Klik hier om het vak 'aan' in te vullen

## Memo

**Onderwerp**  
Inrichten Triage LE

**Organisatieonderdeel**  
Landelijke Eenheid  
Staf  
VIK

**Behandeld door**  
5.1 2 e

**Functie**  
Adviseur Bestuurszaken

**Telefoon**  
5.1 2 e

**E-mail**  
5.1 2 e @politie.nl

**Datum**  
27 september 2022

**Bijlage(n)**  
0

**Pagina**  
1

### Aanleiding

In het ELO van 26 juli is gesproken over integriteitszaken en triage. Er is toen afgesproken dat het onderwerp triage formeel op de agenda van het ELO wordt gezet waarbij wordt gesproken over:

1. De inrichting van triage binnen de LE tijdens de pilot.
2. De evaluatie van de landelijke pilot triage
3. Het besluit invoering triage.
4. Besluitvorming over structurele inbedding van de triage binnen de LE.
5. Welke informatie met VIK gedeeld wordt.

In deze notitie worden deze punten toegelicht ten behoeve van de bespreking in het ELO van 7 oktober.

### 1. De inrichting van triage binnen de LE tijdens de pilot

Naar aanleiding van de uitkomsten van de landelijke review VIK is er een pilot triage uitgevoerd in 3 eenheden (Limburg, Oost-Nederland en de LE). Het doel van deze pilots was om uiteindelijk tot een landelijke uitrol van triage te komen met een eenduidig proces en werkwijze. Elke eenheid in de pilot had een andere werkwijze en samenstelling van de triagecommissie. Binnen de LE is gekozen voor de volgende werkwijze en samenstelling:

#### Kerncommissie

Binnen de Landelijke Eenheid is er conform het besluit de volgende kerncommissie ingericht:

- bevoegd gezag (3 sectorhoofden van DSI, Dinfra en DLIO);
- twee juristen van arbeidszaken;
- coördinator interne onderzoeken.

#### Flexibel per casus

Naast de kerncommissie sluiten, als bevoegd gezag en/of leidinggevende van de betrokken medewerker, de volgende rollen bij de triage aan:

- Het inbrengende sectorhoofd;
- De inbrengende teamchef;
- expert.

#### Triage momenten

Als er een signaal/melding van mogelijk plichtsverzuim bij de afdeling VIK binnenkomt, bereidt de coördinator interne onderzoeken de triage voor. De stukken worden beschikbaar gesteld op een projectschijf welke slechts toegankelijk is voor de kernleden van de triagecommissie.

De triagemomenten 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.

**Onderwerp**  
Inrichten Triage LE

**Datum**  
27 september 2022

**Pagina**  
2 van 5

#### Informatiedeling en registratie

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. Inmiddels worden de Triage-dossiers via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor de triagecommissie.

### **2. De evaluatie van de landelijke pilot triage**

Op 20 december 2021 is een evaluatierapport opgeleverd n.a.v. de pilot triage binnen drie eenheden. Mede op basis van dit rapport is het *Besluit invoering triage* opgemaakt.

Uit de evaluatie is geen duidelijke voorkeur gekomen voor één van de drie pilots. Alle drie de pilots geven een goede invulling aan triage. Er zijn geen onderscheidende verschillen, maar wel een aantal algemene resultaten gekomen:

- Triage zorgt er voor dat willekeur, rechtsongelijkheid en gebrek aan eenduidigheid wordt voorkomen.
- Er is ook meer betrokkenheid vanuit de lijn waargenomen.
- Triage zorgt voor een versnelling van het proces bij alle deelnemende eenheden.

Over een eventuele toe- of afname in aantallen, of een verschuiving in het type onderzoek aangaande disciplinaire, oriënterende en/of lijnonderzoeken, kunnen op basis van de evaluatie nog geen definitieve conclusies getrokken worden

### **3. Besluit invoering triage**

Begin april 2022 is de brief *Besluit invoering triage* gestuurd vanuit de projectleider aanbevelingen review interne onderzoeken. In deze brief worden, op basis van de pilots die landelijk zijn uitgevoerd, een procesbeschrijving, werkwijze en compliance afspraken uiteengezet voor de definitieve implementatie van triage in alle eenheden.

#### Procesbeschrijving

Onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers. Op basis van die weging worden de vervolgstappen bepaald (oriënterend onderzoek, lijnonderzoek, disciplinerend onderzoek, toetsing OM etc.). Het VIK is het centrale loket/meldpunt voor meldingen. Nadat het signaal is ontvangen kan er worden getrieerd. Aan dat proces nemen in ieder geval deel:

- het bevoegd gezag (gemandateerd of doorgemandateerd);
- een jurist van Arbeidszaken;
- een vertegenwoordiger van het VIK (i.c. de coördinator).

Bij het triëren wordt een aantal toetsingscriteria gehanteerd. 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 een toetsing aan andere criteria (Beroepscode politie, Wetboek van Strafrecht, weging context)

#### Werkwijze

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.

De werkwijze is deels uniform, maar kent ook vrije ruimte voor de eenheden om naar eigen inzicht bepaalde zaken in te richten. Deze vrije ruimte betreft:

- De plek waar het mandaat wordt belegd.

- De wijze waarop de triage wordt uitgevoerd.
- De rol en het takenpakket van de VIK-coördinator.

#### Compliance afspraken

Er zijn een aantal compliance afspraken gemaakt waaraan alle eenheden moeten voldoen:

- Registratie van alle triagezaken.
- 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.

#### **4. Besluitvorming over structurele inbedding van de triage binnen de LE**

Naar aanleiding van het *besluit invoering triage* is aan de verschillende eenheden gevraagd om de triage te implementeren. Omdat de LE heeft meegedraaid in de pilot is structurele inbedding voor de LE een relatief kleine stap.

Zolang er wordt voldaan aan de eisen genoemd in het *besluit invoering triage* kan de LE de werkwijze naar eigen inzicht invullen. Zoals gezegd, uit de evaluatie van de drie pilots komt naar voren dat er geen onderscheidende resultaten te zien waren tussen de pilots. De verschillende werkwijzen van de LE, Oost-Nederland en Limburg kunnen structureel worden geïmplementeerd op basis van de resultaten van de pilot.

Dat betekent dat de LE een keuze heeft te maken voor de structurele samenstelling/werkwijze van triage binnen de eenheid. Uitgaande van de doormandatering die de LE kent, zijn er twee opties mogelijk:

##### Optie 1: Werkwijze LE

Aangezien de pilot goed is verlopen en de werkwijze van de LE voldoet aan de normen gesteld in het *Besluit invoering triage* kan de huidige werkwijze (zie punt 1) structureel worden geïmplementeerd. Binnen de pilot heeft de LE met de volgende bezetting gewerkt:

##### *Kernbezetting*

- Bevoegd gezag (3 sectorhoofden);
- Coördinator VIK (Interne onderzoeken);
- Vertegenwoordiging vanuit AZ.

##### *Flexibel per casus*

- Inbrengende sectorhoofd;
- Inbrengende teamchef;
- Expert (indien nodig)

Eventueel kan deze werkwijze worden aangevuld met een jaarlijks roulatiesysteem zodat kernbezetting elk jaar wijzigt van samenstelling.

##### *Triagemomenten:*

De triagemomenten vinden in de basis via de mail plaats. Indien de casus zodanig gevoelig of complex is, zal de triage via msteams of fysiek plaatsvinden.

##### *Overwegingen:*

- Deze samenstelling wordt op dit moment gehanteerd.
- De ervaringen zijn, volgens de kernbezetting triage, positief.

**Onderwerp**  
Inrichten Triage LE

**Datum**  
27 september 2022

**Pagina**  
4 van 5

- De doorlooptijden zijn kort.
- Door de consultatie via e-mail is er minder ruimte voor gedeelde beeldvorming en oordeelsvorming, wat niet ten goede komt van het lerend vermogen. Het is snel en kort, maar er is weinig ruimte om door te vragen.

#### Optie 2: Werkwijze Oost-Nederland

Indien wenselijk kan de kernbezetting ook worden aangepast zodat niet alleen de doorgemandateerde aan tafel zitten. In deze variant wordt een lid van de EL toegevoegd aan kernbezetting. Deze werkwijze is succesvol uitprobeerde in Oost-Nederland. Daarmee wordt de samenstelling van de bezetting als volgt:

##### *Kernbezetting*

- Bevoegd gezag (1 lid EL (HO) en 1 sectorhoofd vast);
- Coördinator VIK (Interne onderzoeken);
- Vertegenwoordiging vanuit AZ.

##### *Flexibel per casus*

- Inbrengende sectorhoofd
- Inbrengende teamchef
- Expert (indien nodig)

Ook deze werkwijze kan worden aangevuld met een jaarlijks roulatiesysteem zodat kernbezetting elk jaar wijzigt van samenstelling.

##### *Triagemomenten:*

In tegenstelling tot de werkwijze van de LE vinden de triagemomenten hier wekelijks op een vast tijdstip plaats fysiek of via videovergadering. Om snelle doorlooptijden te kunnen garanderen is het van belang dat deze afspraken elke week blijven plaatsvinden en dat hier prioriteit op wordt gegeven. Het advies is om deze afspraak op donderdag te laten plaatsvinden zodat eventuele casussen uit het weekend ervoor mee kunnen worden genomen in die werkweek.

##### *Overwegingen:*

- Deze werkwijze is binnen de LE niet uitprobeerde, maar is in Oost-Nederland wel succesvol geïmplementeerd.
- De EL wordt direct vanaf het begin betrokken bij integriteitszaken.
- Als de wekelijkse afspraak wordt nagekomen, kunnen de doorlooptijden ook snel zijn.

#### Werkwijze Limburg niet opportuun

Naast de twee bovenstaande opties heeft de eenheid Limburg ook een eigen werkwijze waarin de Eenheidsleiding samen met de coördinator/teamchef VIK en arbeidszaken de kernbezetting vormen. Deze werkwijze/samenstelling is specifiek voor de eenheid Limburg omdat die eenheid niet met ondermandatering werkt. Daarom is er bij die eenheid gekozen om zonder sectorhoofden in de kernbezetting te werken. De LE kent wel ondermandatering. Daarom is deze optie voor de LE niet opportuun.

***Aan de EL wordt gevraagd om een keuze te maken uit optie 1 of 2 voor het structureel implementeren van triage binnen de eenheid.***

#### **5. Welke informatie wordt met VIK gedeeld**

Er is door de EL gevraagd om naast de werkwijze ook een gesprek te voeren over de informatie die met VIK wordt gedeeld indien er een casus is. In het *Besluit invoering triage* zijn in de uniforme werkwijze een aantal eisen gesteld met betrekking tot het delen van informatie:

**Onderwerp**

Inrichten Triage LE

**Datum**

27 september 2022

**Pagina**

5 van 5

1. 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.

2. 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.

Het vertrekpunt voor het toetsen van een melding zijn Artikel 76 Barp en de beroepscode politie. Binnen de LE zal de coördinator VIK naar aanleiding van een melding expliciet vragen naar persoonlijke omstandigheden en deze (indien van invloed) toevoegen aan het triage-dossier.

**Aan de EL wordt gevraagd dit kader te bespreken, eventueel aan te vullen en akkoord te gaan met deze werkwijze.**

# Mag ik **2 seconden** van je?

## *Kun je je oordeel uitstellen totdat je iemand écht hebt gezien?*

Dat is de vraag die wordt gesteld in de **2sec.campagne** van de Politie Noord-Nederland. De campagne, uitsluitend gemaakt en bedoeld voor de politie intern, heeft als doel om gespreksvoering rondom (etnisch) profileren te faciliteren. Op die manier hoopt de politie Noord-Nederland om professioneel handelen en onbevooroordeeld kijken tijdens controlesituaties (en op de werkvloer) te stimuleren. De methodiek stoelt op een drietal basisprincipes:

1. De hersenen zijn neuroplastisch (dus je kunt gedachten ombuigen)
2. Politiecollega's zijn met name horizontaal loyaal (dus ze leren het liefst van elkaar)
3. *Don't think of an elephant*, het 2sec concept kun je 'branden' zodat *er niet aan denken* geen optie meer is. Op die manier kun je van onbewust onbekwaam naar onbewust bekwaam.

De campagne hanteert een guerilla-tactiek. Op bureaus komen eerst op allerlei plekken stickers met het logo. De interesse is gewekt maar een idee van het doel is er nog niet. In de tweede fase komen er posters op de bureaus te hangen van portretten van burgers met daarop de vraag: 'Mag ik 2 seconden van je?' Het logo komt op deze posters terug. Nu is de link gelegd tussen de stickers en de posters. De 2 en het vraagteken in het logo worden nu begrepen. In de derde fase roept de leidinggevende het team bij elkaar voor een gespreksmoment van minimaal anderhalf uur. Hierbij wordt de film vertoond waarna het gesprek wordt gevoerd. Op dit moment moet duidelijk zijn dat de vraag die op de posters wordt gesteld (mag ik 2 sec van je?) te vertalen is als: **wil je wat langer de tijd nemen alvorens je me in een hokje stopt en misschien wel verkeerd beoordeelt?** Na dit moment zullen de posters als confrontatie en herinnering aan de film en het gesprek dienen. De stickers zijn een voortdurende reminder.

Bij het eerstvolgende controlemoment (of confrontatie op het team) zullen de gedachten **onbeheersbaar** teruggaan naar het 2sec. concept. De collega die de controle doet of wil doen zal daardoor automatisch 2 seconden stilstaan bij het professioneel controleren en zich daardoor eerder aan het handelingskader voor professioneel controleren houden. Voor het slagen van deze campagne is het noodzakelijk dat de leidinggevende op inspirerende wijze het handelingskader professioneel controleren uitleert aan de collega's en met professionele bezieling het gesprek aangaat na de filmvertoning. Voor diensten kan de campagne meer op veilige en inclusieve teams gericht zijn.



## VAKDAG VIK

Het coördinatorenoverleg VIK heeft het idee geopperd om een VAKDAG VIK te organiseren. Deze vakdag is bedoeld voor VIK medewerkers die interne onderzoeken uitvoeren.

Op 10 november 2022 is er het volgend coördinatorenoverleg (in Leusden). De vakdag VIK komt op de agenda.

De coördinatoren worden nu al gevraagd:

- Akkoord te gaan met de datum van de vakdag VIK: donderdag 9 februari 2023;
- Onderwerpen (scholing) aan te geven. Welke behoefte is er bij jullie afdeling?
- Namen van sprekers te noemen;
- Wat voor thema geven we deze dag mee?
- Hoeveel deelnemers we mogen verwachten (van belang voor de keuze van de locatie).

Denk nu al na over de vragen en kom met je antwoorden op 10 november!

28-09-2022

5.1.2.e

5.1.2.e



## Deelopdracht 3a: Zorg en rechten van betrokkenen

Uitwerkingsnotitie

Werkgroep

5.1.2.e

Deelopdracht 3a  
Concept  
Versie 1.0  
Versiedatum 30/09/22



# Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
1.1 Leeswijzer.....	4
1.2 Terminologie en definities.....	4
1.3 Aanleiding.....	4
1.4 Opdracht en uitgangspunten .....	5
1.4.1. Richtinggevende kaders .....	5
1.4.2. Aanpak .....	5
1.4.3. Samenhang met andere deelopdrachten en werkgroepen .....	6
2. Huidige situatie zorg voor betrokkenen.....	7
2.1. Zorgverleners in het proces van interne onderzoeken .....	7
2.2. Initiatieven rondom zorg .....	7
2.3. Zorgen om zorg .....	8
2.4. Conclusies huidige zorg voor betrokkenen .....	8
3. Huidige situatie rechten en plichten van betrokkenen .....	9
3.1. Goed werkgeverschap en beginselen van behoorlijk bestuur.....	9
3.2. Rechten en plichten “Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie”.....	9
3.3. Rechten in een opsporings- (132a Sv) en feitenonderzoek (511a Sv).....	9
3.4. Conclusies rechten en plichten .....	9
4. Vindbaarheid van zorg, rechten en plichten.....	10
4.1. Conclusies vindbaarheid van zorg, rechten en plichten.....	10
5. Rol van VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten.....	10
6. Stakeholders in het proces van interne onderzoeken .....	11
6.1. Conclusies interviews met de stakeholders .....	11
7. Communicatie .....	12
7.1. Protocollen, regelgeving en andere bronnen .....	12
7.2. Review interne onderzoeken en het communicatieprotocol.....	12
7.3. Conclusies ten aanzien van preventieve communicatie .....	13
7.4. Conclusies over communicatie rond zorg, rechten en plichten kort voor, tijdens en na het onderzoek in disciplinaire zaken.....	13
8. Adviezen voor verbeterpunten .....	13
8.1. Adviezen zorg.....	13
8.1.1. (K) Verantwoordelijke P-zorg.....	14
8.1.2. (K) P-zorg melder en teamleden.....	14
8.1.3. (K) Zorg familieleden .....	14
8.1.4. (K) Aanzegging.....	14
8.1.5. (K) VIK-onderzoekers .....	14
8.1.6. (K) Fair.....	14
8.1.7. (K) (Beheers)maatregelen .....	14
8.1.8. (K) Rehabilitatie .....	14
8.1.9. (L) Landelijke uniforme wijze .....	14
8.1.10. (L) Aandeel BMW/GV in een disciplinair onderzoek .....	14
8.1.11. (L) Zorgkader .....	15
8.1.12. (L) Doorlooptijden, informeren en vastleggen .....	15
8.1.13. (L) Doorlooptijden binnen OM.....	15
8.1.14. (L) Brochure interne onderzoeken .....	15
8.1.15. (L) VIK spart met belangenbehartigers .....	15
8.1.16. (L) Item zorg .....	15

8.2.	Adviezen rechten en plichten.....	15
8.2.1.	(L) Bekendheid met informatie rechten en plichten.....	15
8.2.2.	(L) Scholing leidinggevenden.....	15
8.2.3.	(L) Stakeholders .....	15
8.3.	Adviezen vindbaarheid zorg, rechten en plichten .....	16
8.3.1.	(L) Digitale vindbaarheid.....	16
8.3.2.	(L) Q&A zorg, rechten en plichten.....	16
8.3.3.	(L) Brochure.....	16
8.4.	Adviezen rol van VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten .....	16
8.4.1.	(L) Leidinggevenden .....	16
8.4.3.	VIK onderzoekers .....	16
8.5.	Adviezen communicatie.....	17
8.5.1.	(L) Communicatieprotocol.....	17
8.5.1.	(L) Communicatie over een onderzoek.....	17
8.5.2.	(L) Bekendheid VIK processen breed .....	17
8.5.3.	(L) Intranet .....	17
8.5.4.	(K) Communiceren over gedragingen.....	17
8.5.5.	(K) Communiceren over integriteitsvraagstukken .....	17

# 1. Inleiding

## 1.1 Leeswijzer

In hoofdstuk 8 van dit document wordt een grote hoeveelheid adviezen gegeven, variërend van kleine vertrekpunten tot flinke aanpassingen. In de hoofdstukken 2 tot en met 7 is beschreven hoe wij tot de adviezen zijn gekomen en bij elk hoofdstuk zijn conclusies geformuleerd die geleid hebben tot de mogelijke verbeterpunten in hoofdstuk 8. De conclusies van hoofdstuk 6 (Stakeholders) zijn niet expliciet in hoofdstuk 8 als adviezen verwoord, omdat de andere adviezen daar al in voorzien.

De hoofdstukken 2 t/m 7 beschrijven vooral de huidige situatie van de thema's die wij onderzocht hebben en de resultaten van interviews en geraadpleegde bronnen. Dit is gedaan omdat we het van belang vinden inzicht te geven in de achtergronden en bronnen van onze adviezen.

Om het toch leesbaar te houden kunt u in eerste instantie volstaan met het lezen van hoofdstuk 1 en hoofdstuk 8. De overige hoofdstukken zijn naslag waar u op terug kunt grijpen als u meer duiding zoekt.

## 1.2 Terminologie en definities

In dit document houden we de term intern onderzoek aan omdat veel constatering en aanbevelingen niet alleen betrekking (kunnen) hebben op het disciplinaire onderzoek, maar ook op het oriënterende onderzoek, het lijnonderzoek, het strafrechtelijk onderzoek en het feitenonderzoek in opdracht van de officier van justitie.

Wanneer we wet- en regelgeving aanhalen die specifiek gaat over bijvoorbeeld het disciplinaire onderzoek, wordt logischerwijs de term disciplinair gebruikt.

Verder worden de termen en definities van het Protocol disciplinaire zaken politie 2018 aangehouden.

Gehanteerde definities die niet in het protocol voorkomen:

- 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;
- Lijnafdoeing: Lijnafdoeing wordt enkel bedoeld op de afdoening door de lijn, na beoordeling van het onderzoek door het bevoegd gezag en advies van AZ;
- Feitenonderzoek naar geweldsaanwending: onderzoek dat in opdracht en onder (eind-)verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht. Het onderzoek is gericht op de beoordeling of het geweld wat is gebruikt overeenkomstig de geweldsinstructie is.

## 1.3 Aanleiding

Als een medewerker van de politie betrokken raakt bij een intern onderzoek kan dit veel impact hebben. Niet alleen op de betrokkene zelf, maar ook op zijn of haar omgeving en anderen, zoals gezinsleden, directe collega's en de melder.

Tijdens de review interne onderzoeken<sup>1</sup> is het hele proces van disciplinaire onderzoeken geëvalueerd en zijn er acht concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken gegeven. In een brief aan de Kamer onderschrijft de minister de conclusies en aanbevelingen van de review<sup>2</sup>. Alle aanbevelingen uit de review zijn overgenomen en in opdracht van de Korpschef is de politie gestart met de uitwerking hiervan. Dit document maakt daar onderdeel van uit.

In de review is onder meer het volgende over zorg en rechten van de betrokkene opgenomen:

### Zorg

*De zorg voor medewerkers is in de verschillende eenheden verschillend georganiseerd. Hoewel het bieden van goede personeelszorg bij disciplinaire onderzoeken is belegd bij de direct leidinggevenden, blijkt uit interviews dat deze leidinggevenden zich hiertoe onvoldoende toegerust voelen. Uit interviews komt naar voren dat het de voorkeur heeft de zorg zo objectief mogelijk te laten plaatsvinden en niet door de eigen teamchef/ leidinggevende. Betrokkene wordt niet altijd geïnformeerd over de mogelijkheden tot het krijgen van hulp vanuit bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk of een psycholoog. In enkele eenheden wordt gebruik gemaakt van een 'integriteitsbuddy'. De ervaring hiermee is goed en het lijkt bij te dragen aan de zorg voor medewerkers die onderwerp van onderzoek zijn in een disciplinaire procedure.*

<sup>1</sup> Mos, Kwaliteit interne onderzoeken, 2020

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

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2020/21, 28.844, nr. 220.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/11/12/k-contouren-vernieuwd-stelsel-integriteit-en-interne-onderzoeken>

## Rechten

*De Politieacademie constateert dat soms pas aan het einde van het onderzoek contact is tussen de onderzoekers en de betrokkene. Er wordt dan eerst een zaak opgebouwd tegen de betrokkene. De dialoog wordt dan gemist. Betrokkene voelt zich onvoldoende (tussentijds) geïnformeerd over de onderzoeksbevindingen. Leidinggevenden benoemen dat zij onvoldoende weten wanneer zij betrokkenen kunnen informeren en welke informatie deelbaar is.*

*Uit interviews blijkt dat in de praktijk verschillend wordt omgegaan met het inzien door en verstrekken van stukken aan betrokkene. Uit het onderzoek van de Politieacademie blijkt dat betrokkene voorafgaand aan het laatste hoorgesprek (einde van het onderzoek) meestal alle dossierstukken mag inzien. Daarnaast mag betrokkene dan aangeven welke aanvullende getuigen eventueel moeten worden gehoord. In dat geval kan VIK teruggaan naar het bevoegd gezag voor een aanvullende opdracht. VIK houdt hierin wel de regie. In sommige eenheden worden betrokkenen gestimuleerd eerder zelf informatie aan te dragen.*

*Door de intern onderzoekers wordt groot belang gehecht aan het wijzen van betrokkene op rechten en plichten. Dit wordt tijdens het intakegesprek gedaan en soms opnieuw voorafgaand aan het hoorgesprek. Alle respondenten gaven aan dat het gebruikelijk is om betrokkene te wijzen op de mogelijkheid een belangenbehartiger mee te nemen naar gesprekken met VIK.*

*In enkele eenheden wordt betrokkene en getuigen na het hoorgesprek een spreekverbod opgelegd, om roddelen te voorkomen. In andere eenheden wordt betrokkenen vooral aangeraden niet over de casus te spreken.*

### 1.4. Opdracht en uitgangspunten

Opdracht:

1. beschrijf de huidige situatie ten aanzien van zorg, rechten en plichten van betrokkenen (direct en indirect) en de bekendheid daarmee bij betrokkenen en overige actoren zoals leidinggevenden / bevoegd gezag;
2. onderzoek en beschrijf het huidige beeld onder betrokkenen en actoren over zorg, rechten en plichten;
3. breng – op basis van 1 en 2 - advies uit over snel inpasbare verbeterpunten en over meer structurele noodzakelijke aanpassingen in relatie tot de uitgangspunten.

Uitgangspunten:

- alle direct - en indirect betrokkenen welke voor zorg in aanmerking komen bij een intern onderzoek, worden zo vroeg mogelijk geïnformeerd over wat de werkgever te bieden heeft aangaande de zorg voor betrokkene en de rechten en plichten die betrokkene heeft;
- de rechten en plichten alsmede de zorg zijn landelijk afgestemd en gestandaardiseerd;
- daar waar nodig is maatwerk mogelijk;
- informatie wordt actief gedeeld door betrokken actoren zoals leidinggevenden en onderzoekers en is laagdrempelig en eenvoudig vindbaar.

Richtlijnen:

- stem af met andere deelopdrachten zoals 1c, 3b, 4a, 4b;
- wees betrokken bij de ontwikkeling van de loketfunctie;
- inventariseer regionale initiatieven zoals bijvoorbeeld het “buddy-project” en neem dit mee in het advies.

#### 1.4.1. Richtinggevende kaders

Richtinggevende kaders voor onze deelopdracht zijn de zes leidende principes uit het Masterplan.

Het integriteitsbeleid richt zich op de pijlers Beschermen, Bekrachten en Begrenzen. In deze drie pijlers komen elementen van zorg, rechten en plichten van betrokkene naar voren.

#### 1.4.2. Aanpak

Om uitvoering te geven aan de opdracht is deze projectgroep samengesteld. Wij hebben verdiepend onderzoek gedaan naar aanleiding van de conclusies van de review:

- de vindplaatsen en validatie van regelgeving, protocollen en richtlijnen zijn in beeld gebracht;
- onder politiemedewerkers uit verschillende lagen van de organisatie is een enquête uitgevoerd over de vindbaarheid van informatie over zorg, rechten en plichten in interne systemen en de wijze waarop zij deze informatie gevonden hebben;
- deze medewerkers is gevraagd wat hen opviel en welke vragen rondom zorg, rechten en plichten nog open bleven staan na het lezen van de gevonden documenten;
- er zijn gesprekken gevoerd met stakeholders: vier bedrijfsmaatschappelijk werkers, drie vertrouwenswerkers, twee geestelijk verzorgers, twee bedrijfsartsen, drie eenheidspsychologen, de Ombudsfunctionaris Politie, één politiechef, het sectorhoofd en teamchef OBT, de voorzitter van de NPB, de voorzitter van Equipe, de voorzitter van de ANPV en de voorzitter van de COR (hierna: de stakeholders).

*Nb: in overleg met de regiegroep is er geen rechtstreeks onderzoek gedaan onder betrokkenen; dit is ondergebracht binnen deelopdracht 3b. De resultaten deelopdracht 3b kunnen leiden tot aanvullende inzichten als het gaat om zorg, rechten en plichten.*

### **1.4.3. Samenhang met andere deelopdrachten en werkgroepen**

De deelopdracht 3a: 'zorg en recht van betrokkenen' heeft samenhang met de volgende deelopdrachten:

#### **Triage 1a**

Inmiddels is de triage in werking getreden. Vanuit de deelopdracht zorg en rechten komen de volgende aandachtspunten naar voren:

- het oneigenlijk gebruik van een intern onderzoek;
  - de onduidelijke criteria voor het instellen van een lijnonderzoek;
  - het rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van betrokkene;
  - de willekeur en het feit dat er geen landelijke eenduidigheid is in het opstarten van een disciplinair onderzoek.
- De uitwerking van de triage heeft voorzien in deze aandachtspunten.

#### **Registratie en monitoring 1b**

Doorlooptijden en het informeren van betrokkenen laten te wensen over. Vanuit de deelopdracht registreren en monitoren is geconcludeerd dat het monitoren op doorlooptijden eigenlijk niet mogelijk is. Een lijst met vertragers en versnellers is binnen deze deelopdracht opgemaakt.

Een advies over het tijdig informeren van de betrokkenen over de doorlooptijd is opgenomen in deze uitwerkingsnotitie. Zo ook het advies om in een overleg met het PAG de doorlooptijden van werk gerelateerde strafrechtelijke onderzoeken in te korten.

#### **Kaders en richtlijnen 1c**

Beschikbare informatie op intranet is lastig vindbaar. Hierdoor ontstaat onduidelijkheid bij medewerkers en specifiek bij leidinggevendenden die op zoek zijn naar richtlijnen, achtergrondinformatie of tools. In de deelopdracht kaders en richtlijnen wordt dit uitgewerkt.

Vanuit onze deelopdracht wordt geadviseerd om:

- één landelijke pagina over VIK (op Agora en intranet) te ontwikkelen met verwijzingen naar de protocollen, richtlijnen, brochures etc.;
- een verwijzing te maken voor specifieke VIK informatie van de eenheden;
- een lijst met actoren en hun rol in het disciplinaire proces te ontwikkelen;
- een breed toegankelijk handboek "interne onderzoeken" te ontwikkelen;
- de beschikbare informatie regelmatig te actualiseren en te valideren in de formulieren en protocollen rond interne onderzoeken.

#### **Inrichting van de afdelingen VIK 2b**

De bevindingen uit onze deelopdracht raken voor een deel de professionaliteit en toerusting van VIK medewerkers. Het is wenselijk dat deelopdracht 2b kritisch kijkt naar onder andere competenties, opleidingsniveau, betere functionele uitwisselbaarheid en expertisegerieden van VIK medewerkers. Ook de haalbaarheid van vormen van rotatie, functieduur en tegenspraak kunnen nader bekeken worden.

#### **Betrokkenen 3b**

In het kader van deelopdracht 3b verricht de politieacademie onderzoek. De resultaten kunnen leiden tot aanvullende inzichten als het gaat om zorg, rechten en plichten.

#### **Preventie, lerend vermogen en opleidingen 4**

Vanuit onze deelopdracht wordt geadviseerd aandacht te geven aan de volgende samenhangende onderwerpen:

- het jaarlijks organiseren van een themadag van en voor interne onderzoekers;
- toerusten van leidinggevendenden door bijvoorbeeld masterclasses met als thema ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap en het voeren van "het goede gesprek";
- verbinding maken met Leiderschapsprogramma's, Politieacademie, Politie voor iedereen, Ethiek & Privacy, Blauw Vakmanschap, enzovoort;
- competentieontwikkeling bij VIK medewerkers en andere actoren.

#### **Landelijke afspraken met het OM en scheiding disciplinair en strafrecht 5c**

De deelopdracht 5c behandelt de rechtszekerheid van betrokkenen door duidelijke (landelijke) afspraken met het OM te maken. Onderwerpen zijn onder andere het delen van informatie, het al dan niet starten van een strafrechtelijk onderzoek en de doorlooptijden daarvan. Een en ander is van invloed op zorg en rechtszekerheid.

## 2. Huidige situatie zorg voor betrokkenen

De politie als werkgever heeft de zorg voor medewerkers. Dit is vastgelegd in regelgeving en beleidsstukken. Leidinggevend en de zorgklokken zijn daarbij belangrijke actoren. Op het moment dat een medewerker betrokkene is in een onderzoek, is het van belang dat met kennis van zaken de juiste zorg wordt verleend. Dit hoort bij goed werkgeverschap en biedt steun aan betrokkene.

In dit hoofdstuk wordt het beeld geschetst van de zorg die de politie te bieden heeft, van ontwikkelingen die op dat vlak gaande zijn en de resultaten van enquêtes en interviews. Aansluitend volgt een aantal conclusies.

### 2.1. Zorgverleners in het proces van interne onderzoeken

In deze paragraaf geven wij een opsomming van de verschillende zorgverleners en deskundigen die in het proces van interne onderzoeken een rol kunnen spelen.

#### **Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)**

Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) geeft kortdurende, probleemgerichte psychosociale ondersteuning en begeleiding aan medewerkers die in hun werksituatie worden geconfronteerd met knelpunten. BMW biedt hulp op maat en kan vroegtijdige, snelle interventies plegen bij psychosociale klachten.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/b/bedrijfsmaatschappelijk-werk/overzicht>

#### **Geestelijke verzorger (GV)**

De geestelijk verzorger is specialist in ethiek en zingeving. Hij is er voor iedereen, ongeacht functie of achtergrond en helpt om betekenis en richting te vinden in het vaak complexe politiewerk. De geestelijk verzorger is gebonden aan het beroepsgeheim.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/g/geestelijk-verzorger/overzicht>

#### **Vertrouwenswerk**

Vertrouwenswerk levert een bijdrage aan het bevorderen van sociale veiligheid in onze organisatie. De kernopdracht is het creëren van een plek, waar de medewerker ervaringen van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag, vertrouwelijk en desgewenst onder geheimhouding, kan delen wanneer men deze niet direct met de leidinggevende of anderen wil bespreken.

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/vertrouwenswerk.html>

#### **Eenheidspsychoog**

Een eenheidspsycholoog maakt deel uit van de lokale VGW-teams. Hij heeft kennis van de psyche, de gedachten en de gevoelens van de mens en de mogelijke effecten daarvan op de gezondheid en het welzijn van de mens. De eenheidspsycholoog bij de politie is daarnaast specialist in het ontstaan en de aanpak van beroepsgerelateerde mentale of morele problematiek. De eenheidspsycholoog is gebonden aan het beroepsgeheim.

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/eenheidspsycholoog.html>

#### **Bedrijfsarts**

De bedrijfsarts is een medisch specialist op het gebied van arbeidsomstandigheden en bedrijfsgeneeskundige zorg. Medewerkers kunnen bij de bedrijfsarts terecht voor vragen over gezondheid in relatie tot het werk of voor begeleiding bij ziekteverzuim. De bedrijfsarts richt zich op het beschermen en bevorderen van de gezondheid van de medewerkers. Ook speelt de bedrijfsarts een belangrijke rol bij het opsporen en voorkomen van beroepsziekten. De bedrijfsarts is gebonden aan het beroepsgeheim.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/b/bedrijfsarts/overzicht>

#### **Ombudsfunctionaris politie (naast de zorgverleners)**

Bij de Ombudsfunctionaris politie (OFP) kunnen (voormalig) politieambtenaren of familieleden een melding doen over gezondheid, integriteit en sociale veiligheid. De OFP kan bemiddelen, doorverwijzen of onderzoek doen naar onderliggende oorzaken van problemen om zo de politieorganisatie te helpen zicht door te ontwikkelen. De OFP is onafhankelijk, onpartijdig en aan niemand ondergeschikt. De OFP heeft toegang tot alle delen van de politieorganisatie en heeft rechtstreeks toegang tot de korpschef.

<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/o/ombudsfunctionaris/overzicht>

### 2.2. Initiatieven rondom zorg

#### **Lokettenwijzer**

Sinds 24 september 2021 is de Lokettenwijzer beschikbaar op het Intranet. Dit is een overzicht van de loketten waar men als medewerker terecht kan met vragen over arbeidsrelatie, gezondheid, integriteit, sociale veiligheid en inclusie.

<https://agora.portal.politie.local/sites/210701083800/SitePages/Start.aspx>

#### **Integriteitsbuddy**

In de review interne onderzoeken staat dat enkele eenheden gebruik maken van een 'integriteitsbuddy'. Er wordt gesteld dat de ervaring hiermee goed is en lijkt bij te dragen aan de zorg voor medewerkers die onderwerp in een intern

onderzoek. De term integriteitsbuddy bestaat niet meer, maar is overgenomen door de zorgloketten met name BMW en GV.

#### **PTSS buddy project**

Voor collega's met PTSS is er een landelijk buddy-project opgestart. Hier is een buddy de steun en toeverlaat voor collega's die zijn uitgevallen door beroepsgerelateerd letsel, zoals een beroepsziekte of dienstongeval. Aangezien een collega met PTSS ook betrokken kan raken bij een intern onderzoek of gedurende het onderzoek PTSS kan oplopen, wordt deze buddy hier eveneens genoemd als initiatief rondom zorg.

#### **Overleg individuele belangenbehartigers (IBB-ers) en EL NH**

In de eenheid Noord-Holland is sinds een aantal maanden een initiatief ontstaan waarbij IBB-ers van een van de bonden bijeenkomen met de eenheidsleiding. Vaste onderwerpen zijn de zorgen rond interne onderzoeken en besluitvorming.

#### **Pilot sociaal loket**

Vanuit de korpsleiding is in overleg met de COR opdracht gegeven om een Sociaal Loket (lees centraal punt) te introduceren voor medewerkers. Doel van het sociaal loket is medewerkers (sneller) op weg te helpen. Het Sociaal Loket vormt een coördinatiepunt (gidsfunctie) en geen behandelpunt. Vanaf medio januari 2023 zal binnen drie eenheden een pilot worden uitgevoerd.

### **2.3. Zorgen om zorg**

Uit de review en de enquêtes en interviews van deze opdracht is gebleken dat:

- de aandacht voor het welzijn van de betrokkene beter kan;
- er vaak onduidelijkheid is over wie de direct leidinggevende is;
- bij leidinggevendend regelmatig de kennis ontbreekt die nodig is om de zorgrol goed te kunnen uitvoeren, bovendien voelen veel leidinggevendend de behoefte om meer inzicht te krijgen in het procedureverloop;
- er behoefte is aan meer duidelijkheid in het zorglandschap;
- er behoefte is aan betere afstemming tussen lijn en zorg;
- zorg naar behoefte ook beschikbaar moet zijn voor directe collega's van betrokkene en zo nodig als maatwerk diens partner of familie;
- naarmate de doorlooptijd toeneemt het verlenen van zorg lastiger wordt en onzekerheid toeneemt;
- er onvoldoende aandacht is voor de afloop en afronding van het onderzoek en de terugkeer naar de werkplek (rehabilitatie).

Een andere factor is de ingewikkelde positie waarin de leidinggevende zich soms bevindt; de leidinggevende is vaak betrokken bij het formele proces en moet daarnaast de P-zorg verlenen aan betrokkene. Dit wringt. In die situaties is er behoefte aan een ander die de P-zorg overneemt. Tegelijkertijd geven medewerkers ook wel aan dat zij juist graag zorg ontvangen van hun direct leidinggevende.

Ook de grootte van de teams maakt dat de leidinggevende niet altijd de zorg kan verlenen die hij of zij zou willen.

De meeste zorg verlenende professionals gaven aan onvoldoende kennis te hebben van de processen rond interne onderzoeken en zien dit als een tekortkoming in de begeleiding van betrokkenen. Inmiddels is er een voorlichting gepland voor BMW-ers en geestelijk verzorgers.

### **2.4. Conclusies huidige zorg voor betrokkenen**

1. *Er is voldoende zorg beschikbaar.*
2. *Zorg vraagt om maatwerk en afstemming met de betrokkene en behelst ook zorg naar betrokkenen die niet onderwerp van onderzoek zijn.*
3. *De lokettenwijzer op intranet biedt sinds september 2021 een goed overzicht van de verschillende loketten. Het is nog te vroeg om te concluderen of deze lokettenwijzer voldoende informatie bevat. Het sociaal loket zal (in de toekomst) de medewerker met (hulp)vragen doorverwijzen naar één van deze loketten. Op dit moment is het zorglandschap versnipperd en gaat zorg over meerdere schijven.*
4. *De betrokken actoren in de lijn zijn veelal in mindere mate op de hoogte van de rol die verwacht wordt (wie heeft de rol van direct leidinggevende), de kennis die daarvoor nodig is (wat wordt van mij verwacht / wat is beschikbaar om mijn rol in te vullen) en de afstemming die daarmee gepaard moet gaan (netwerk en afstemming zorgloketten).*
5. *Teamchefs kunnen in een lastige positie komen omdat ze in hun formele rol een andere positie hebben dan in hun zorgrol. Bij betrokkene kan dit tot verwarring en gebrek aan vertrouwen leiden.*
6. *Onbekendheid met wat wel of niet gedeeld kan worden en op welk moment kan drempels opwerpen voor goede zorg.*
7. *De afstand tussen teamchef en betrokkene is vaak (te) groot. Hierdoor ontstaat het gevaar dat er onvoldoende zicht is op de impact van een intern onderzoek op betrokkene en diens omgeving en dat adequate doorverwijzing of hulp niet optimaal is of soms uitblijft.*
8. *Op de terugkeer of rehabilitatie van de betrokkene tijdens of na een onderzoek kan beter geanticipeerd worden naar betrokkene, naar betrokken melders en het team.*

### 3. Huidige situatie rechten en plichten van betrokkenen

Binnen verschillende wet- en regelgeving en protocollen zijn de rechten en plichten van betrokkenen in een intern onderzoek vastgelegd. Denk aan de Ambtenarenwet, het BARP en het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie (2018). In een strafrechtelijk onderzoek en het feitenonderzoek zijn specifieke regels van toepassing.

In de brochures intern onderzoek (lang en kort) is een beschrijving opgenomen over rechten en plichten.

Opgemerkt dient te worden dat zowel het protocol als de brochures in de deelopdracht 1c - Kadern en Richtlijnen – zullen worden herijkt zowel op het gebied van rechten en plichten als de zorg.

#### 3.1. Goed werkgeverschap en beginselen van behoorlijk bestuur

Als goed werkgever mag van de politie worden verwacht dat zij een melding van mogelijk plichtsverzuim door een ambtenaar van politie zorgvuldig behandelt. De eisen van proportionaliteit en subsidiariteit en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur zijn leidend. In het bijzonder de beginselen van zorgvuldigheid, fair play en evenredigheid. In het verlengde hiervan is het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken Politie (2018) opgesteld.

#### 3.2. Rechten en plichten “Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie”

In het Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie (2018) is het volgende over rechten en plichten opgenomen.

##### Rechten

De betrokkene heeft de volgende rechten tijdens een onderzoek in disciplinaire zaken:

- recht op een duidelijke beschrijving of omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim;
- kan zich laten bijstaan door een belangenbehartiger (art. 2:1 Awb). De aan de bijstand verbonden kosten komen voor rekening van betrokkene;
- recht op een redelijke voorbereidingstijd ten behoeve van diens hoorgesprek;
- recht op - desgevraagd - inzage in onderliggende documentatie of informatie als niets zich daartegen verzet;
- wordt op de hoogte gehouden van de stand van zaken en de inhoud van het onderzoek, tenzij het onderzoeksbelang of de belangen van derden zich daartegen verzetten;
- kan vragen om een aanvullend onderzoek, het horen van getuigen en/of het toevoegen van documenten in het dossier.

De direct leidinggevende blijft tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken verantwoordelijk voor het bieden van goede personeelszorg aan betrokkene en diens omgeving.

##### Plichten

Naast rechten heeft de betrokkene de volgende plichten:

- meldingsplicht van wetenschap waarover het bevoegd gezag zou moeten beschikken;
- meewerken aan een onderzoek in disciplinaire zaken, onder meer door zich voor het onderzoek beschikbaar te houden en op uitnodiging te verschijnen;
- zich te verantwoorden over de feiten die in de onderzoeksopdracht staan vermeld, daarbij naar waarheid te verklaren en zoveel mogelijk openheid van zaken te geven.

#### 3.3. Rechten in een opsporings- (132a Sv) en feitenonderzoek (511a Sv)

Artikel 69a BARP regelt dat het bevoegd gezag een tegemoetkoming in de kosten van rechtskundige hulp kan toekennen aan de ambtenaar die wegens de uitvoering van de politietoekening aansprakelijk wordt gesteld of als verdachte of betrokkene ambtenaar wordt aangemerkt. Door de werkgever en het openbaar ministerie wordt onderscheid gemaakt tussen een werk- en privé gerelateerd strafrechtelijk onderzoek. Als een politieambtenaar een strafbaar feit pleegt in privé-tijd kan deze geen beroep doen op artikel 69a BARP. Een mogelijke uitzondering hierop is als de ambtenaar bijvoorbeeld in zijn vrije tijd werk gerelateerd optreedt. De werkgever beoordeelt dergelijke situaties.

In verband met de scheiding tussen strafrecht en tuchtrecht is informatie-uitwisseling tussen het strafrechtelijk onderzoek en interne onderzoeken / geweldsregistraties aan regels gebonden. Dit is beschreven in het document *Samenloop proces beoordeling geweldsaanwending en disciplinaire en strafrechtelijke trajecten*.

#### 3.4. Conclusies rechten en plichten

1. *Rechten en plichten van een betrokkene in een disciplinair (en strafrechtelijk) onderzoek in de huidige situatie zijn voldoende aanwezig en geborgd.*
2. *Het gaat veel meer over de vraag in hoeverre de regelgeving bekend is en binnen alle eenheden op gelijke wijze toegepast wordt:*
  - a. *leidinggevendens lijken niet altijd goed opgeleid en voldoende op de hoogte te zijn over hun rol in het disciplinaire proces en de eventuele samenhang met een strafrechtelijk onderzoek;*
  - b. *medewerkers van meerdere zorgketten hebben behoefte aan voorlichting over interne onderzoeken;*



- c. *belangenbehartigers en VIK voelen de behoefte om met enige regelmaat gezamenlijk te spreken over ontwikkelingen, actuele thema's en geanonimiseerde casuïstiek om zo uiteindelijk de betrokkene in het intern onderzoek beter bij te kunnen staan;*
- d. *maatregelen tijdens het onderzoek worden op verschillende manieren toegepast en soms worden de niet formeel omschreven maatregelen toegepast, zoals het verlenen van bijzonder verlof en het opleggen van een spreekverbod.*

## 4. Vindbaarheid van zorg, rechten en plichten

Op intranet en Agora is veel informatie te vinden over het proces van interne onderzoeken. Om een beeld te krijgen over deze vindbaarheid is er een enquête gehouden onder politiemedewerkers uit verschillende lagen van de organisatie. Gevraagd is:

- in hoeverre de informatie intern vindbaar was;
- via welke weg de informatie werd gevonden en wat hen daarbij opviel;
- welke vragen rondom zorg, rechten en plichten nog open bleven staan na het lezen van de gevonden documenten.

### 4.1. Conclusies vindbaarheid van zorg, rechten en plichten

1. *Op intranet is op veel verschillende plaatsen en via verschillende routes informatie te vinden over interne onderzoeken. De gevonden informatie is niet altijd up-to-date en de belangrijkste documenten, zoals het "Protocol in disciplinaire zaken" zijn niet direct na voor de hand liggende zoekvragen te vinden.*
2. *Informatie over rechten, plichten en zorg, de actoren in dat proces en de stappen die in het traject van interne onderzoeken worden genomen zijn nauwelijks te vinden.*
3. *Over het item zorg in het algemeen en de zorg van een leidinggevende tijdens een intern onderzoek wordt het minst gevonden. Zo blijft het ook onduidelijk welke leidinggevende verantwoordelijk is voor de P-zorg.*

## 5. Rol van VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten

Aan de teamchefs VIK van de eenheden zijn (algemene) vragen over de zorg, rechten en plichten van betrokkenen gesteld en de rol van VIK hierin. Dit om een beeld te krijgen van de aandacht die door VIK besteed wordt aan het informeren van betrokkenen of actoren in het proces en over de beschikbare kennis binnen en buiten VIK afdelingen.

Conclusies rol VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten.

1. *In alle eenheden wordt door onderzoekers de betrokkene actief gewezen op diens rechten en plichten tijdens het intakegesprek en/of de aanzegging van het onderzoek.*
2. *In circa 50% van de eenheden informeert VIK ook de leidinggevende over de rechten en plichten. Bij andere eenheden is dit afhankelijk van de casus of wordt de leiding geïnformeerd als hierom gevraagd wordt.*
3. *Teamchefs VIK constateren dat leidinggevendenden niet altijd voldoende op de hoogte zijn omtrent zorg, rechten en plichten.*
4. *Een enkele afdeling VIK ontwikkelt eigen hulpmiddelen zoals een checklist voor leidinggevendenden.*
5. *In een enkele eenheid lopen rollen van de leidinggevende (P-zorg en zaakinhoudelijke kennis) door elkaar, wat als een risico wordt ervaren.*
6. *In een aantal eenheden worden de rechten en plichten door VIK gemonitord.*
7. *Met uitzondering van 1 eenheid worden betrokkenen door VIK gewezen op de zorgmogelijkheden die de werkgever te bieden heeft.*
8. *In het merendeel van de gevallen verwijst VIK de betrokkene naar de leidinggevende voor zorgvragen.*
9. *Leidinggevendenden worden vanuit VIK geattendeerd op hun zorgrol en in voorkomende gevallen daarover geadviseerd. In een enkel geval verwijst VIK de leiding actief door naar zorgverleners.*
10. *Afstemming tussen VIK en de zorgloketten vindt in mindere mate plaats. Binnen vijf eenheden vindt structureel (dan wel ad hoc) overleg plaats met o.a. de centrale vertrouwenspersoon, BMW en de eenheidspsycholoog.*
11. *VIK onderzoekers staan gedurende het hele proces van onderzoek open voor vragen van betrokkenen en is er (warm) contact met de leiding.*
12. *VIK medewerkers volgen het intakeproces conform de formele procedure. Daarnaast werken enkele eenheden ook met een checklist, een stroomschema, een checklist bij aanzegging of een infographic voor zorg in een intern of strafrechtelijk onderzoek.*

## 6. Stakeholders in het proces van interne onderzoeken

In het kader van deze deelopdracht zijn de in paragraaf 1.4.2. genoemde stakeholders geïnterviewd. Naast genoemde stakeholders hebben ook de belangenbehartiger en de raadsman vaak een belangrijke rol. Hieronder een korte toelichting daarop.

### Belangenbehartiger

Bij een (rechtspositioneel) conflict met de werkgever kan een belangenbehartiger ingeschakeld worden. De belangenbehartiger kan ondersteunen door bijvoorbeeld te helpen bij het aangaan en voeren van gesprekken, bij het opstellen, raadplegen en begrijpen van documenten en uitleg geven over rechten en plichten.

### Raadsman

Net als de belangenbehartiger mag een raadsman de medewerker altijd ondersteunen tijdens een intern onderzoek. De kosten hiervan zijn voor de betrokkene.

### 6.1. Conclusies interviews met de stakeholders

Uit de interviews met de stakeholders kunnen de volgende conclusies getrokken worden.

- 1. Doorlooptijden en uitblijven informatie.**  
*Doorlooptijden (zowel in disciplinaire- als in strafrechtzaken) zijn lang. Dit heeft een grote impact op de medewerker en het thuisfront. Het uitblijven van informatie over de voortgang van het onderzoek heeft hetzelfde effect. Er wordt niet aan verwachtingsmanagement gedaan en na de aanzegging en het doorvoeren van maatregelen blijft het vaak stil. Een enkeling is dan ook voorstander van een verkort traject; zoveel mogelijk afhandeling door de lijn.*
- 2. De impact van een intern onderzoek en de daarmee gepaard gaande maatregelen (innemen diensttelefoon, ontzegging toegang politielocaties, enzovoort) kunnen soms grote of zelfs traumatische gevolgen hebben.**  
*Vooraf leidinggevendenden zijn zich niet altijd bewust van deze impact. Stakeholders geven aan dat de afweging tot het nemen van maatregelen zorgvuldiger zou moeten.*
- 3. Kennis en scholing onder leidinggevendenden / teamchefs.**  
*Stakeholders constateren regelmatig een gebrek aan kennis over integriteitsvraagstukken in het algemeen en meer in het bijzonder over zorg, rechten en plichten, voornamelijk bij de leidinggevendenden. Leidinggevendenden hebben vragen over: wie mag wat op welk moment, wat mag er wel/niet gedeeld worden, zwijgen of de waarheid spreken en het beroepsgeheim (zorgverleners). Ook lijkt het voeren van "het goede gesprek" lastig. Men geeft aan dat teamchefs vooral bijgeschoold moeten worden in integriteit, het voeren van het goede gesprek en meer zicht moeten krijgen op de impact van een intern onderzoek.*
- 4. Aandeel bedrijfsmaatschappelijk werk en geestelijk verzorgers in een intern onderzoek.**  
*BMW en GV worden in enkele eenheden betrokken bij een intern onderzoek. Idealerweise worden zij al vóór de aanzegging betrokken of in ieder geval snel zo snel mogelijk. Er wordt gedacht aan een soort 'benen op tafel overleg' waarin samen gekeken wordt naar de context en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene.*
- 5. Ervaringen met VIK.**  
*De ervaringen met VIK zijn in het algemeen positief. Door enkele stakeholders zijn er wel enige kanttekeningen geplaatst. Weliswaar beseffen de stakeholders dat betrokkenen vaak al een gekleurd beeld hebben van VIK en dat het wellicht incidenten betreft, niettemin worden de volgende aandachtspunten meegegeven. Objectiviteit is een groot goed. Soms lijkt het dat onderzoekers hun eigen normen mee laten spelen in de vraagstelling. Ook komt het voor dat onderzoekers in een min of meer strafrechtelijke manier van horen vervallen. Dit wordt als confronterend ervaren. Belangrijk is dat VIK onderzoekers de laatste ontwikkelingen kennen op hun vakgebied en de samenhang kennen met andere actoren in het proces, zoals de diverse zorgloketten. Van de onderzoeker mag worden verwacht dat deze de betrokkene en de leidinggevende hierover actief informeert en vragen kan beantwoorden of kan doorverwijzen. Dit kan de relatie tussen onderzoeker en betrokkene ten goede komen en de betrokkene het gevoel geven dat deze met een professionele, objectieve onderzoeker te maken heeft.*
- 6. Tactische keuzes rond het onderzoek.**  
*Stakeholders geven aan dat het beter is om geen aanzegging van of een aanhouding in een onderzoek plaats te laten vinden op vrijdagen of vlak voor feestdagen. Dit voorkomt dat zorg niet beschikbaar is. Soms denken betrokkenen dat ze 24 uur per dag beschikbaar moeten zijn. Dit geeft veel onrust. Wees hier duidelijk over.*
- 7. Positie en verantwoordelijkheid teamchef.**  
*Unaniem is men het eens dat de verantwoordelijkheid voor de zorg bij de teamchef ligt. Stakeholders zijn voorstander om de formele en daadwekkelijke P-zorg uit elkaar te halen. Zij zijn het eens dat de P-zorg bij iemand anders belegd zou moeten worden dan de teamchef.*
- 8. Reikwijdte zorg.**  
*Zorg vanuit de werkgever is casusafhankelijk. Men is het erover eens dat er naast de betrokkene ook altijd hulp moet zijn voor het team van de betrokkene. Over hulp aan het thuisfront is men meer verdeeld. Enkele geïnterviewden vinden dat dit, met toestemming van de betrokkene, ook een verantwoordelijkheid van de werkgever is. Anderen geven aan dat het thuisfront vooral een beroep moet doen op de huisarts, omdat anders de vraag rijst waar de hulpverlening vanuit de werkgever stopt.*
- 9. Rehabilitatie.**  
*De meeste stakeholders vragen aandacht voor de rehabilitatie van een betrokken medewerker. Zodra een*

medewerker terug komt in zijn oude team vergt dit wat van het team en de betrokken medewerker. Zowel betrokkene als het team moeten hierbij ondersteund worden.

10. Aanzegging.

Er wordt geconstateerd dat er tijdens de aanzegging geregeld wordt gejuridiseerd en niet het goede gesprek wordt gevoerd. Ook gebeurt het dat de aanleiding van de aanzegging vaag blijft. Daarnaast blijkt ook dat veel informatie tijdens zo'n gesprek bij betrokkene niet blijft hangen. Stakeholders vinden dit een punt van aandacht.

11. Informatievoorziening.

De informatievoorziening rondom een intern onderzoek laat te wensen over. Na een aanzegging wordt het vaak stil. Zowel naar betrokkene als naar het team. Dit brengt onzekerheid met zich mee. Het is van belang om daar waar mogelijk zowel betrokkene als team te informeren over de stand van het onderzoek. Dit geeft rust en voorkomt ongefundeerde aannames en roddels.

Een aantal aandachtspunten van stakeholders valt buiten de scope van deze opdracht, maar worden als waardevol gezien en om die reden vermeld.

12. Lerend effect.

Er wordt te weinig gebruikt gemaakt van het lerend effect. Daar lijkt geen capaciteit voor te zijn. De organisatie moet meer van bestraffen naar leren. Geef geen straf, maar een maatregel die het leren bevordert, zoals de betrokkene laten spreken op bijvoorbeeld een team-/bureaudag.

13. Verwijtbaar gedrag leidinggevende.

Door hun positie lijkt het of leidinggevenden bij verwijtbaar gedrag een andere behandeling krijgen dan de gemiddelde medewerker in de zin van disciplinaire opvolging. Hier wordt aandacht voor gevraagd.

14. Homogene besluiten.

Het nemen van homogene besluiten is volgens de meesten niet mogelijk en dat is ook niet erg als het maar geen rechtsongelijkheid in de hand werkt. Er moet altijd ruimte zijn om persoonlijke omstandigheden mee te laten wegen. Let hierbij ook op studenten die nog in hun leerfase zitten. Voor deze groep wordt specifiek aandacht gevraagd voor het kantelpunt tussen mogen leren en disciplinaire opvolging.

15. Initiële opleiding.

Bespreek in de initiële opleiding al veelvuldig de thema's integriteit en interne onderzoeken.

16. Triage.

De menselijke maat en nuchterheid moeten een belangrijke rol hebben tijdens de triage. Er moet ook afgeschaald kunnen worden, bijvoorbeeld terugverwijzen naar een andere afdoening dan een disciplinaire.

## 7. Communicatie

Communicatie in het bijzonder in relatie tot zorg, rechten en plichten luistert nauw. In de eerste plaats met betrokkene, maar ook als het gaat om communicatie met het team, de organisatie en de buitenwereld.

### 7.1. Protocollen, regelgeving en andere bronnen

Het *Communicatieprotocol disciplinaire- en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers* (v 11-02-2019, hierna: 'het communicatieprotocol') is richtinggevend, wanneer het gaat over de wijze waarop gecommuniceerd wordt over disciplinaire en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers. Het korps draagt hiermee zorg voor proactieve, transparante, eenduidige en zorgvuldige berichtgeving via eigen communicatiemiddelen.

Ook het protocol "*Onderzoek in disciplinaire zaken*"(2018) geeft richting aan vormen van communicatie ten aanzien van zorg, rechten en plichten in de diverse stadia van het onderzoek.

Naast beide protocollen en de verdere formele regelgeving zoals het BARP, is er een flink aantal brochures, procesbeschrijvingen en toelichtingen te vinden in de intranetomgeving van de politie. Ook verwijzingen naar loketten zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, vertrouwenspersoon of geestelijke verzorger zijn beschikbaar.

Echter uit zowel de review als uit de gesprekken vanuit deze deelopdracht met stakeholders en politiemedewerkers kan geconcludeerd worden dat er verbeteringen wenselijk zijn als het gaat om de communicatie rond zorg, rechten en plichten. Zeker wanneer het de communicatie met de betrokkene betreft en de wijze waarop dit plaats vindt.

### 7.2. Review interne onderzoeken en het communicatieprotocol

In relatie tot het communicatieprotocol constateert de review interne onderzoeken het volgende.

**(review 3.3.4)** Het *Communicatieprotocol* geeft op hoofdlijnen aan op welke momenten en op welke wijze wordt gecommuniceerd over disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken. Het beginsel van transparantie is leidend, maar de mate van openheid wordt begrensd door onderzoeksbelangen en/of privacybelangen van betrokkene. Het korps is daarom genooddaakt voorafgaand aan communiceren een zorgvuldige belangenafweging te maken, de berichtgeving zorgvuldig te formuleren en het juiste moment te kiezen voor communicatie.

Het Communicatieprotocol is hiertoe onvoldoende specifiek.

*(review 3.4.2) Volgens het Communicatieprotocol is ook de uiteindelijke beslissing om, in welke fase dan ook, al dan niet te communiceren, voorbehouden aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag is tevens verantwoordelijk voor de inhoud van de communicatie. De teamchef VIK, HR-jurist en de (direct) leidinggevende van de betrokkene en de afdeling Communicatie adviseren het bevoegd gezag hierin. De beschrijving van taken, verantwoordelijk- en bevoegdheden van de verschillende actoren ontbreekt in het protocol t.a.v. oriënterende en strafrechtelijke onderzoeken.*

*(review 9.3) Het opgestelde Communicatieprotocol biedt ruimte aan de eenheden, waardoor in praktijk verschillen ontstaan m.b.t. het moment of de inhoud van de communicatie.*

Uit de enquêtes en interviews uit deze deelopdracht blijkt verder dat niet alle leidinggevendens bekend zijn met de communicatierichtlijnen en de (on)mogelijkheden rond communicatie.

### 7.3. Conclusies ten aanzien van preventieve communicatie

*In algemene zin kan geconcludeerd worden dat preventieve communicatie rond integriteitsvraagstukken geen gemeen goed is. Ondanks dat er voldoende informatie is, wordt dit weinig gebruikt voor cultuurverandering of thematische bespreking. Kleine en grote leercirkels worden wel toegepast maar niet overal.*

*Omdat deze ontwerpen in andere deelopdrachten verder uitgewerkt zijn, laten wij het in deze deelopdracht bij de constatering.*

### 7.4. Conclusies over communicatie rond zorg, rechten en plichten kort voor, tijdens en na het onderzoek in disciplinaire zaken

- 1. Bij diverse actoren is te weinig kennis over de inhoud van het communicatieprotocol en de andere regelgeving zoals het protocol in disciplinaire onderzoeken. Dit maakt dat hier verschillend mee wordt omgegaan en dat communicatie in de diverse stadia niet altijd volledig is en te weinig duidelijkheid schept naar betrokkene.*
- 2. Bij communicatie over het onderzoek krijgt het goed informeren van betrokkene en directe omgeving vaak te weinig aandacht.*
- 3. Het communicatieprotocol zelf is te ruim geformuleerd als het gaat om het spanningsveld tussen enerzijds transparantie en anderzijds privacy en de ruimte die het bevoegd gezag daarin heeft. Hierdoor ontstaan verschillen in interpretatie, kan er verkramptheid optreden en schiet het voorbij aan de preventieve doelstelling van de communicatieboodschap.*
- 4. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de diverse actoren die in het communicatieprotocol genoemd worden, zijn onvoldoende specifiek.*
- 5. Het vigerende communicatieprotocol is niet geëvalueerd na een jaar.*
- 6. Veel informatie kan gevonden worden op intranet, in (landelijke) brochures en op agora-sites. De zoekstructuur is niet eenduidig en trechtert onvoldoende naar de juiste vindplaatsen. Daarnaast is niet duidelijk of de gevonden informatie gevalideerd is / aangepast wordt op de laatste ontwikkelingen. Dit geldt voor de informatie voor betrokkene en ook die voor actoren.*
- 7. In brede zin ontbreekt het aan digitale hulpmiddelen zoals eenvoudige stroomschema's waarin doorgelikt kan worden naar onderliggende gevalideerde informatie.*

## 8. Adviezen voor verbeterpunten

Het doel van de opdracht is - met als uitgangspunt de review interne onderzoeken - de huidige situatie en het beeld ten aanzien van zorg, rechten en plichten van betrokkene te beschrijven, de bekendheid daarmee te onderzoeken en advies uit te brengen voor verbeteringen.

In dit hoofdstuk is een reeks aan adviezen voor verbeterpunten geformuleerd die per hoofdthema (in chronologie aan de hoofdstukken van dit document) zijn samengebracht. Er is een onderverdeling gemaakt in snel inpasbare verbeterpunten en verbeterpunten voor de langere termijn, aangegeven door een **K** of een **L**.

### 8.1. Adviezen zorg

Het verlenen van adequate zorg aan betrokkenen tijdens en na een intern onderzoek vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid vraagt om kennis van de eigen (zorg)organisatie, het beleggen van verantwoordelijkheden op de juiste plek en vooral om bewustzijn van de positie waar de betrokkene als werknemer in verkeert. Ook is het van belang aandacht te besteden aan de impact in de periferie van de betrokkene zoals het team of het gezin van de betrokkene. Zorg vraagt om maatwerk en actieve afstemming met de betrokkene en behelst in voorkomende gevallen ook zorg naar betrokkenen die niet onderwerp van onderzoek zijn.

### 8.1.1. (K) Verantwoordelijke P-zorg

De teamchef is formeel verantwoordelijk voor de P-zorg van de betrokkene. Implementeer en borg de afspraak dat de P-zorg in principe bij een ander dan de teamchef wordt belegd en dat dit per casus expliciet besproken wordt. Zo mogelijk kan dit in overleg met betrokkene. Degene die de P-zorg op zich neemt moet voldoende kennis hebben om dit goed te kunnen doen. Het is beter om de P-zorg en de formele rollen naar de betrokkene gescheiden te houden, dus niet bij één persoon beleggen, dit geeft rust en duidelijkheid bij de betrokkene en de (direct) leidinggevende. Als betrokkene er juist prijs op stelt en de leidinggevende hierdoor niet voor dilemma's komt, kan hier van worden afgeweken.

### 8.1.2. (K) P-zorg melder en teamleden

Implementeer en borg de afspraak dat er daar waar mogelijk actief aandacht wordt besteed aan eventuele melders en directe collega's van betrokkene. Tijdens het onderzoek worden zij veelal niet actief geïnformeerd en na afronding van het onderzoek worden melders en directe collega's nogal eens verrast met de gevolgen, zoals het weer geconfronteerd worden met betrokkene.

### 8.1.3. (K) Zorg familieleden

Zorg voor andere personen dan (betrokken) politiemedewerkers moet in principe in het eigen zorgkader gevonden worden. In sommige gevallen kan het – als maatwerk – wenselijk zijn dat er een gesprek of een doorverwijzing plaats vindt vanuit de politie, in casu bijvoorbeeld de geestelijk verzorger of de bedrijfsmaatschappelijk werker. Advies is om deze overweging te expliciteren in de taakstelling van de actoren in het zorgproces.

### 8.1.4. (K) Aanzegging

Vermijd dat (tenzij het niet anders kan) een aanzegging of een aanhouding op vrijdag plaatsvindt. Zorgverleners zijn dan minimaal beschikbaar, waardoor een medewerker geen beroep kan doen op een geestelijk verzorger of een bedrijfsmaatschappelijk werker.

### 8.1.5. (K) VIK-onderzoekers

Laat de onderzoeker duidelijke afspraken maken met de betrokkene, zoals de dag en het tijdstip waarop iemand beschikbaar moet zijn en blijf weg van een opmerking zoals "Je moet constant telefonisch beschikbaar zijn".

### 8.1.6. (K) Fair

Wees altijd duidelijk (vooral bevoegd gezag en P-Zorg) naar de betrokkene om onzekerheid weg te nemen. De betrokkene heeft recht om te weten waar het onderzoek zich op richt, welke maatregelen er worden genomen (en waarom), de verwachte doorlooptijd en uiteraard zijn rechten en plichten.

### 8.1.7. (K) (Beheers)maatregelen

Besteedt tijdens de triage nadrukkelijk aandacht aan nut en noodzaak van de inzet van (beheers)maatregelen en maak hierbij een zorgvuldige afweging. Stel richtlijnen op over niet formele maatregelen, zoals een spreekverbod of het verlenen van bijzonder verlof.

### 8.1.8. (K) Rehabilitatie

Anticipeer al in het proces van triage op mogelijke rehabilitatie; zowel naar betrokkene als melders of directe collega's. De triage deelnemers kunnen dan voor het verdere proces afspraken maken om te anticiperen op rehabilitatie en de acties die in dat verband nodig zijn naar betrokkene, melders of omgeving.

### 8.1.9. (L) Landelijke uniforme wijze

Organiseer de zorg (inclusief een heldere loketfunctie) op landelijk uniforme wijze en stroomlijn verbeterinitiatieven via de lijn van de portefeuillehouder integriteit en geef daar richting aan vanuit compliance. Meer samenhang tussen de actoren en afstemming met de lijn is daarbij wenselijk.

In het verlengde hiervan is het van belang de oprichting van het sociaal loket te prioriteren, zodat duidelijk is welk zorgaanbod vanuit de werkgever beschikbaar is.

### 8.1.10. (L) Aandeel BMW/GV in een disciplinair onderzoek

Overweeg om een bedrijfsmaatschappelijk werker of een geestelijk verzorger al voor de aanzegging te informeren en dit in de procesbeschrijving op te nemen. Samen (bevoegd gezag, VIK en BMW) kan dan gekeken worden naar de context en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene en geanticipeerd worden op mogelijke zorgvragen.

### **8.1.11. (L) Zorgkader**

Maak het een verplichting om bij de aanzegging/intake van een onderzoek de betrokkene niet alleen actief te wijzen op een belangenbehartiger, maar wijs ook op de bedrijfsmaatschappelijk werker of een geestelijk verzorger. Overweeg om dit in de schriftelijke aanzegging al mee te nemen, ook kan een zorgverlener op voorhand geïnformeerd worden door de VIK onderzoeker. De deelopdracht kaders en richtlijnen heeft dit al meegenomen in de schriftelijke aanzegging.

### **8.1.12. (L) Doorlooptijden, informeren en vastleggen**

Implementeer en borg in het proces dat de betrokkene tijdens de intake/aanzegging voldoende geïnformeerd wordt over de doorlooptijd van een onderzoek en houdt betrokkene gedurende het onderzoek de hoogte.

Geadviseerd wordt dat de VIK onderzoeker de teamchef van de betrokkene gevraagd en ongevraagd (bijvoorbeeld twee wekelijks) informeert over de fase van het onderzoek. De teamchef of de collega die de P zorg verleent, informeert vervolgens de betrokkene. Van belang voor alle partijen is dat de VIK onderzoeker het informeren vastlegt in een journaal (zie ook advies van de deelopdracht registreren en monitoren Delta).

### **8.1.13. (L) Doorlooptijden binnen OM**

Geadviseerd wordt om in een overleg met het PAG/OM de doorlooptijden van werk gerelateerde strafrechtelijke onderzoeken naar medewerkers te bespreken. Deelopdracht 5c, landelijke afspraken OM, heeft een gespreksnotitie opgesteld, waarbij dit punt een van de onderwerpen is.

### **8.1.14. (L) Brochure interne onderzoeken**

Het uitreiken van de brochure over de procedure van een disciplinair onderzoek hoort standaard te gebeuren. Geef opdracht om de brochure te herijken (rechten en plichten en zorg). Dit wordt in deelopdracht kaders en richtlijnen uitgewerkt.

### **8.1.15. (L) VIK spart met belangenbehartigers**

Geadviseerd wordt om VIK en belangenbehartigers met enige regelmaat gezamenlijk over de ontwikkelingen, actuele thema's en eventuele geanonimiseerde casuïstiek te laten praten.

### **8.1.16. (L) Item zorg**

Bewerkstellig dat aan het item zorg in het algemeen en de zorg door een leidinggevende extra aandacht wordt besteed. Zie hiervoor de adviezen onder communicatie en opleidingen.

## **8.2. Adviezen rechten en plichten**

Waar de rechten en plichten van de betrokkene in een intern onderzoek door wet- en regelgeving voldoende aanwezig en geborgd zijn, verdient de bekendheid hiermee en de toepassing er van nog de nodige aandacht.

### **8.2.1. (L) Bekendheid met informatie rechten en plichten**

Geadviseerd wordt eenvoudige stroomschema's te maken, waarin doorgeklikt kan worden naar gevalideerde informatie over de rechten en plichten van de betrokkene. Zorg hierbij voor goede verwijzingen naar onder meer protocollen, beroepscode, themabladen, zorgloketten en de brochure. Het is van belang dat deze informatie up to date is en blijft. Niet alleen voor leidinggevenden, maar ook voor betrokkenen en politietuigen in een disciplinair (en strafrechtelijk) onderzoek zullen de rechten en plichten beter vindbaar en bekend moeten zijn. Dit wordt bereikt door leidinggevenden goed op te leiden op deze onderwerpen.

### **8.2.2. (L) Scholing leidinggevenden**

School leidinggevenden in wet- en regelgeving en de vindbaarheid van de rechten en plichten van de betrokkene in een intern onderzoek. Dit kan worden bereikt door onderwerpen als integriteit, discipline- en strafrechtelijke onderzoeken naar politiemedewerkers, lijnonderzoeken en het goede gesprek op te nemen in het curriculum van leiderschapstrainingen en -opleidingen. Ook zouden deze onderwerpen een terugkerend item kunnen zijn op leiderschapsdagen. Overweeg een stage voor teamchefs binnen VIK, zodat deze meer feeling krijgt met het proces en de impact van het onderzoek op de betrokkene en zijn omgeving.

### **8.2.3. (L) Stakeholders**

Neem de medewerkers van de zorgloketten mee in het proces van interne onderzoeken. Door het geven van voorlichting over het proces kunnen zij de betrokkene beter begeleiden.

Organiseer een terugkerend (thema)overleg tussen VIK, belangbehartigers en mogelijk ook andere stakeholders waarin gesproken wordt over ontwikkelingen, actuele thema's en eventuele geanonimiseerde casuïstiek.

### **8.3. Adviezen vindbaarheid zorg, rechten en plichten**

Uit enquêtes en interviews blijkt dat de vindbaarheid van informatie over zorg, rechten en plichten nog te wensen overlaat. De informatie is te gefragmenteerd en niet up to date.

#### **8.3.1. (L) Digitale vindbaarheid**

Maak één algemene landelijke VIK pagina op intranet (Agora), met verwijzingen naar zorgloketten, P-zorg, sociaal loket, protocollen, relevante wet- en regelgeving, beroepscode, themabladen, brochures, jurisprudentie, trends, enz. Zorg dat deze pagina gevalideerd en up to date is en blijft en betrek de afdeling communicatie en arbeidsjuristen hierbij. Besteed naast de rechten en plichten ook (meer) aandacht aan zorg en leg ook uit wie de verschillende actoren zijn in het proces en wat hun rol is.

Door de inrichting van zo'n algemene pagina is alle informatie makkelijk vindbaar en direct beschikbaar. Daarnaast is de informatie up to date en eenduidig binnen de gehele politieorganisatie.

#### **8.3.2. (L) Q&A zorg, rechten en plichten**

Ontwikkel samen met VIK, de arbeidsjuristen en communicatie een pagina met Q & A's over zorg, rechten en plichten in een intern onderzoek. Laat recente jurisprudentie hier ook onderdeel van zijn.

#### **8.3.3. (L) Brochure**

Maak een duidelijke brochure voor betrokkenen en getuigen in een disciplinair (en strafrechtelijk) onderzoek. De deelopdracht kaders en richtlijnen heeft hier aandacht voor. Besteedt in deze brochure ook aandacht aan zorg en benoem de verschillende zorgloketten en rollen.

### **8.4. Adviezen rol van VIK in relatie tot zorg, rechten en plichten**

Gebleken is dat binnen alle eenheden de betrokkene door de VIK onderzoekers actief gewezen wordt op rechten en plichten. Het informeren van de leidinggevendenden over de mogelijkheden en het verwijzen naar de zorgloketten kan verbeterd worden.

#### **8.4.1. (L) Leidinggevendenden**

De leidinggevendenden zijn niet altijd even goed op de hoogte van de zorg, rechten en plichten voor en van de betrokkene in het proces van een intern onderzoek. Geadviseerd wordt dat de VIK onderzoeker (indien nodig) bij de start van een onderzoek de leidinggevendenden van de betrokkene informeert over de zorg, rechten en plichten van betrokkene. Maak hen bekend met de verschillende zorgloketten en het protocol disciplinaire zaken.

In de leiderschapstrainingen en -opleidingen zal aandacht moeten worden besteed aan het proces van interne onderzoeken en de taak van de leidinggevende hier in.

De aanzegging wordt vaak als zeer juridisch ervaren. Besteed aandacht aan de menselijke aspecten en de begrijpelijkheid.

#### **8.4.2. (L) Zorgloketten**

Geadviseerd wordt om tussen de afdeling VIK en de zorgloketten een zekere vorm van afstemming te realiseren. Informeer de zorgverlener, indien het onderzoek het toelaat, op voorhand wanneer een aanzegging en een intake gepland is. De zorgverleners zijn minimaal beschikbaar, waardoor een medewerker geen beroep kan doen op een geestelijk verzorger of een bedrijfsmaatschappelijk werker. Door een betere afstemming zou de betrokken medewerker direct een beroep kunnen doen op de zorgverleners.

#### **8.4.3. VIK onderzoekers**

##### **Opleiding VIK (L)**

Ontwikkel een goede en volledige opleiding voor VIK onderzoekers. Aandacht voor onderwerpen als het verschil tussen tucht- en strafrecht, het voeren van een hoorgesprek, dossiervorming, het objectief blijven tijdens een onderzoek en jurisprudentie is hierbij wenselijk. Zorg dat VIK onderzoekers op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied en de samenhang kennen met andere actoren in het proces. De themagroep Opleidingen VIK schrijft momenteel een ontwikkelplan voor de opleidingen VIK breed.

### **Aanzegging en intake (K)**

Geadviseerd wordt om de betrokkene al bij de aanzegging/intake van een onderzoek niet alleen actief te wijzen op een belangenbehartiger, maar wijs ook op de bedrijfsmaatschappelijk werker of een geestelijk verzorger. Overweeg om dit in de schriftelijke aanzegging al mee te nemen. Ook kan een zorgverlener op voorhand geïnformeerd worden door de VIK onderzoeker (dit is meegenomen kaders en richtlijnen).

Van de onderzoeker mag worden verwacht dat hij de betrokkene en de leidinggevende hierover actief informeert en vragen hierover kan beantwoorden of doorverwijzen.

### **Informereren teamchef (K)**

Neem het gevraagd en ongevraagd informeren van de teamchef over het verloop van het onderzoek standaard op in de taken van de VIK onderzoekers en in het proces van interne onderzoeken. Laat het informeren van de teamchef ook vastleggen in een journaal (zie ook advies van de deelopdracht registreren en monitoren Delta).

## **8.5. Adviezen communicatie**

### **8.5.1. (L) Communicatieprotocol**

Het communicatieprotocol (11-2-2019) moet geëvalueerd en aangepast worden. Aandachtspunten daarbij zijn wie verantwoordelijk is voor de interne- en externe communicatie en de taken en bevoegdheden van de diverse actoren. Bij het herijken van het communicatieprotocol dienen arbeidsjuristen en VIK te worden betrokken.

### **8.5.1. (L) Communicatie over een onderzoek**

Bij communicatie over een intern onderzoek en eventuele maatregelen moet ook (voor zover de zaak dit toelaat) gecommuniceerd worden over het vervolg en de afloop. Dit geeft rust en voorkomt ongefundeerde aannames en roddels. Zo wordt bijvoorbeeld over het opheffen van een buitenfunctiestelling nagenoeg nooit gecommuniceerd.

### **8.5.2. (L) Bekendheid VIK processen breed**

Actoren horen hun rol te kennen. Ontwikkel een handboek voor onder andere betrokkenen, leidinggevenden en VIK medewerkers op de processen, de inhoud en hun rol daarin. Ook is het van belang een checklist voor leidinggevenden te ontwerpen en beschikbaar te stellen op het intranet.

### **8.5.3. (L) Intranet**

Zorg voor eenduidigheid op intranet. Maak één landelijke pagina op intranet/Agora, zoals hierboven in 8.3.1 en 8.3.2. is omschreven.

### **8.5.4. (K) Communiceren over gedragingen**

Vraag nadrukkelijker aan betrokkenen om in het kader van leren te spreken over wat voorgevallen is, bijvoorbeeld tijdens teamdagen, intervisie, enzovoort. Dit heeft een lerend effect.

### **8.5.5. (K) Communiceren over integriteitsvraagstukken**

Communiceer aan de voorkant over integriteitsvraagstukken (preventief), over wat wel en wat niet toelaatbaar is. Zorg dat medewerkers deze vraagstukken, als daar behoefte aan is, kunnen bespreken met hun leidinggevenden.

Pas vaker de kleine en grote leercirkels toe naar aanleiding van een intern onderzoek of een integriteitsvraagstuk.



**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: Leerpunten# Operationeel overleg 13-09-2022  
**Datum:** vrijdag 30 september 2022 17:31:00

---

Hi 5.1.2.e

Dankjewel voor de voorbeelden. Het leerpunt van 5.1.2.e heb je inderdaad eerder ook toegelicht. Handig om het even op de email te hebben.

Fijn weekend. Groet,

5.1.2.e

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** woensdag 28 september 2022 15:02  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** Leerpunten# Operationeel overleg 13-09-2022

Hi 5.1.2.e

Ik heb uit de meeste recente onderzoeken de volgende leerpunten voor de TC:

5.1.2.e

[Redacted text block]

Leerpunt:

maak geen foto's van burgers met je privé telefoon, geen WhatsApp groep maken ( onveilige applicatie) .

5.1.2.e

[Redacted text block]

Ik zou als leerpunten meegeven dat er een maximum aan nachtdiensten wordt gegeven en vooral evenredig/naar rato. Een mooie balans zou mooi zijn, ik snap de personeelskrapte, maar de mindset van 5.1.2.e Laatste punt: er zijn medewerkers die groepsdruk ervaren. Dit is uit de verhoren naar voren gekomen. Elkaar aanspreken vindt men ook lastig. Ik heb tegen TC 5.1.2.e een tijdje geleden aangegeven dat VIK nog op de lijn komt met een stukje advisering. Dan valt dit mooi samen:-)

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Operationeel Specialist A  
 Integriteitsonderzoeker

Frontoffice Integriteit 5.1.2.i  
 Werkdagen: maandag tot vrijdagochtend

5.1.2.i [redacted] @politie.nl

Politie | Eenheid Amsterdam | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)  
Elandsgracht 117, 1016 TT Amsterdam  
Postbus 2287, 1000 CG Amsterdam

---

**Van:** 5.1.2.e [redacted]

**Verzonden:** woensdag 28 september 2022 14:20

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

**Onderwerp:** RE: Operationeel overleg 13-09-2022

Beste collega's,

13 september is er tijdens het operationeel overleg gesproken over de leerpunten uit de onderzoeken. We hebben de afspraak gemaakt dat jullie de leerpunten die je tegenkomt aan mij mailt. Dit kan kort en bondig en als ik meer informatie nodig heb, vraag ik die aan je.

Een voorwaarde die jullie aan het inventariseren van leerpunten hebben gesteld, is dat de opvolging hiervan goed wordt geborgd. Afgelopen maandag heb ik hierover met 5.1.2.e [redacted] gesproken en we hebben de wens om integriteit op te laten nemen in de sectorplannen. We gaan hierover in gesprek met 5.1.2.e [redacted]. Wanneer hier meer duidelijkheid over is, laat ik het weten. In de tussentijd zou het mij enorm helpen als jullie een aantal voorbeelden van leerpunten toe kunnen sturen. Het liefst zo actueel mogelijk. Dan kan ik deze voorbeelden meenemen naar ons gesprek.

Groet, 5.1.2.e [redacted]

---

**Van:** 5.1.2.e [redacted]

**Verzonden:** dinsdag 13 september 2022 14:49

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

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

**Onderwerp:** Operationeel overleg 13-09-2022

Hoi allemaal,

De notulen van het operationeel overleg staat in de groepsmap.  
Wij hebben ook een terugkoppeling van de recente triages gekregen. Voor de afwezigen hieronder een samenvatting van die terugkoppeling:

5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Operationeel Specialist A  
Integriteitsonderzoeker

Frontoffice Integriteit C 5.1.2.i  
Werkdagen: maandag tot vrijdagochtend  
5.1.2.i @politie.nl

Politie | Eenheid Amsterdam | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)  
Elandsgracht 117, 1016 TT Amsterdam  
Postbus 2287, 1000 CG Amsterdam



## K-L-A-C-H-T

Een Kans om te Leren voor Alle Collega's  
in het Heden en de Toekomst

5.1.2.e

VIK Noord-Holland

« waakzaam en dienstbaar »

## Colofon

Auteur	: 5.1.2.e
Studentnummer	: [redacted]
Opleiding	: Bachelor of policing, lichting 1933 doorstroom
Publicatiedatum	: oktober 2022
Rubricering	: INTERN
Versie	: 2
1 <sup>e</sup> Beoordelaar	: 5.1.2.e
Functie	: Thesis-begeleider Politieacademie Apeldoorn
2 <sup>e</sup> Beoordelaar	: 5.1.2.e
Functie	: Docent Politieacademie
Begeleider	: 5.1.2.e
Functie	: 5.1.2.e VIK Noord-Holland
Opdrachtgever	: 5.1.2.e
Functie	: 5.1.2.e veiligheid, integriteit en klachten
Foto voorzijde	: Beeldbank Politie (applicatie ontwerpportaal)

© 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 auteur.

# Inhoudsopgave

Colofon.....	2
Inhoudsopgave.....	3
1.0 Inleiding .....	4
2.0 Probleemverkenning.....	5
2.1 Aanleiding .....	5
2.2 Relevantie .....	6
2.1.1 Maatschappelijke relevantie.....	6
2.1.2 Praktische relevantie .....	6
2.1.3 Wetenschappelijke relevantie.....	6
2.3 Doelstelling.....	6
2.4 Vraagstelling .....	7
3.0 Theoretisch kader.....	8
3.1 Bestaande literatuur .....	8
3.1.1 Leren van klachten.....	8
3.1.2 Voorwaarden leren .....	8
3.1.3 Leerfactoren .....	9
3.1.4 ondersteuning leidinggevende.....	11
4.0 Methode van onderzoek.....	12
4.1 Verantwoording methoden .....	13
4.2 Betrouwbaarheid en validiteit .....	13
4.2.1 Literatuuronderzoek .....	13
4.2.2 Semigestructureerde interviews .....	13
4.3 Data-analyse.....	14
Bibliografie .....	15
Bijlage 1: Klachtenoverzicht.....	16
Bijlage 2: Interviewstructuur basispolitiedewerker .....	17
Bijlage 3: Interview structuur medewerker VIK .....	21
Bijlage 4: Interview structuur leidinggevende .....	23
Bijlage 5: Respondentenoverzicht .....	25
Bijlage 6: Akkoord onderwerp .....	26

# 1.0 Inleiding

Veiligheid, integriteit en klachten. Een drietal abstracte woorden die tevens de naam vormen van een afdeling binnen de nationale politie. **Veiligheid** op het gebied van fysieke beveiliging maar ook medewerkers die gescreend worden om zo toegang te krijgen tot de organisatie. **Integriteit** dat gaat over integer handelen van politiemedewerkers en het optreden bij integriteitsschendingen in de vorm van oriënterende, disciplinaire en strafrechtelijke, lijn en feiten onderzoeken. **Klachten** die burgers kunnen indienen over het handelen van politiemedewerkers en die de politie zelfstandig afhandelt in de vorm van leermomenten naar een herstel van vertrouwen.

Er is echter een proces dat als een paraplu over de drie eerder genoemde processen heen hangt. Dit is het proces **preventie** waar wordt gestreefd naar het voorkomen van integriteitsschendingen, beveiligingsincidenten en klachten. Daar waar in de onderstaande afbeelding staat 'waar rook is, is VIK' zorgen de medewerkers preventie ervoor dat er juist geen rook ontstaat door politiemedewerkers te laten leren van incidenten die in het verleden hebben gespeeld. Een concreet voorbeeld zijn de trainingen die worden gegeven aan studenten maar ook aan complete afdelingen op themadagen die gaan over dilemma's die kunnen ontstaan tijdens het werk. Dit is zowel intern als extern gericht.

In deze thesis is ingezoomd op de behoefte van de medewerker in de basispolitiezorg van de politie eenheid Noord-Holland. Wat zijn de succesfactoren die bijdragen aan een fijne leercultuur maar ook factoren die kunnen zorgen voor een zogeheten leerblokkade. Hoe krijg je een cultuur waar de medewerker kan leren van klachten en zichzelf kan professionaliseren in relatie tot de beroepscode die de politie heeft opgesteld?

Het leren van klachten is een intern bedrijfsvoering proces waarbij verschillende stakeholders betrokken zijn. Allereerst de klachtbehandelaars werkzaam bij de afdeling veiligheid, integriteit en klachten die op een objectieve manier de burger en de betrokken medewerker om hun zienswijze vragen. Daarnaast de teamchefs die als lijnverantwoordelijke signalen van klachten opvangen en hun betrokken medewerkers begeleiden tijdens de klachtbehandeling en de afwikkeling daarvan. Verder is het leren van klachten onderdeel van een groter proces namelijk preventie. De preventiecoördinator van de eenheid Noord-Holland is in die hoedanigheid ook betrokken bij dit onderzoek. Echter is de allergrootste stakeholder in deze thesis de medewerker van de basispolitiezorg. Daar draait het om. Wat heeft hij of zij nodig om te kunnen leren? Wat kan de leidinggevende doen om te ondersteunen en wat valt er überhaupt te leren van klachten?

Buiten de interne stakeholders zijn er ook externe organisaties die belang hebben bij het klachtenproces van de nationale politie. Zo is de Nationale Ombudsman een belangrijke actor in het leren na de klachtbehandeling. De burger heeft de mogelijkheid om de Nationale Ombudsman te raadplegen op het moment dat zij het niet eens zijn met de afwikkeling van de klacht door de Politie. Naast de Nationale Ombudsman is de inspectie Justitie en Veiligheid bezig met een review van het klachtenproces. Twee organisaties die kritisch kijken naar de manier van werken door de nationale politie.

Hoe mooi zou het zijn als deze thesis kan bijdragen aan de ontwikkeling naar een politiemedewerker en organisatie die klachten gaan zien als een **Kans** om te **Leren** voor **Alle** **Collega's** in het **Heden** en de **Toekomst**. Een kans om zo de beroepscode verder te vormen naar een code die ook kan gelden op het gebied van klachten.

## De beroepscode voor klachten

**Moedig:** De medewerker durft te kijken naar het eigen handelen op het moment van een klacht;

**Betrouwbaar:** De medewerker neemt de burger serieus en doet wat met de klacht;

**Verbindend:** De medewerker gaat de verbinding aan met de burger en luistert ook naar zijn of haar verhaal;

**Integer:** De medewerker geeft fouten toe en komt na wat er in de klachtenbehandeling is besproken.



## 2.0 Probleemverkenning

### 2.1 Aanleiding

De Nationale Politie is een organisatie die op verschillende manieren in de samenleving naar voren komt. Enerzijds de media die berichten schrijven over bijvoorbeeld het handelen van de politie en anderzijds organisaties die onderzoek doen naar werkzaamheden of processen. Een van de organisaties die de politie onder een vergrootglas heeft is de Nationale Ombudsman. Volgens het rapport Professionele Klachtbehandeling door de politie (2021) van de Nationale Ombudsman is het leren van klachten nog niet in alle eenheden van de politie aanwezig. Buiten het leren van klachten is preventie en nazorg ook niet altijd vormgegeven (p.39). Volledigheidshalve zijn in tabel 1.1 de aantallen klachten van de afgelopen jaren voor de politie eenheid Noord-Holland te vinden. In de bijlage is een uitgebreider overzicht te vinden over de klachten per jaar, per basisteam.

Tabel 2.1.1: Aantal klachten per jaar binnen de eenheid Noord-Holland

Jaartal	Klachten
2019	883
2020	1.018
2021	971
2022*	658

Bron: Rapportage 4895- Klachtenoverzicht (geraadpleegd op 31-08-2022) \*Jaar 2022 is tot en met 31-08-2022

Niet alleen de Nationale Ombudsman maar ook de inspectie Veiligheid en Justitie heeft in 2015 al onderzoek gedaan naar de klachtbehandeling van de politie. In dat onderzoek werd onder andere geconcludeerd dat het leren van klachten nog niet overal was geborgd en dat politiemedewerkers onvoldoende op de hoogte waren van doelstellingen omtrent de klachtbehandeling van de organisatie (Inspectie Veiligheid en Justitie, 2015, p.20). Daarbij moet wel de kanttekening worden gezet dat de eenheid Noord-Holland geen directe onderzoeksgroep was. In 2022 is de inspectie wederom gestart met een onderzoek naar de klachtbehandeling van de politie. Dit onderzoek richt zich op de toezeggingen die in 2016 zijn gedaan over het leren, de opvolging en het uniform maken van het klachtproces (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2022).

De nationale politie is een organisatie met serieuze verantwoordelijkheden en heeft kerntaken die als volgt zijn beschreven: beschermen, bekrachtigen en begrenzen (Kerntaken politie, z.d.). Onder bekrachtigen valt ook het feit dat de politie een betrouwbare partner moet zijn in de werkzaamheden die zij uitvoert (Kerntaken politie, z.d.). Dat betrouwbaarheid hoog in het vaandel staat komt duidelijk naar voren in de beroepscode die zij als organisatie heeft opgesteld voor haar medewerkers. De beroepscode van de politie kent een viertal kernwaarden die als leidraad gelden voor het uitvoeren van werkzaamheden, tot het gedrag in vrije tijd. De kernwaarden zijn integer, betrouwbaar, moedig en verbindend (Beroepscode politie, 2019). Kernwaarden die gelden voor de student op zijn of haar eerste dag en de hoofdcommissaris die al 30 jaar binnen de politieorganisatie werkzaam is. Een zin die uit deze beroepscode springt, is de volgende: "Ik doe wat ik zeg en zeg wat ik doe." (Beroepscode politie, 2019, p.9).

Alleen niet alles dat de politiemedewerker doet, gaat goed. Zo zijn er in de media diverse artikelen gepubliceerd over agenten die ontslagen zijn wegens plichtsverzuim of een strafbaar feit en zijn er onderzoeken geweest die hebben aangetoond dat de politieorganisatie nog onvoldoende leert op het gebied van klachtbehandeling. Zaken die het vertrouwen en de legitimiteit van de politie kunnen aantasten.

In het oriënterende thesisgesprek met [5.1.2e](#) Veiligheid, Integriteit en Klachten, van de eenheid Noord-Holland, kwam duidelijk naar voren dat hij een toekomstvisie heeft waarbij de afdeling Veiligheid, integriteit en Klachten, later in dit document afgekort als VIK, niet enkel repressief optreedt bij klachten of interne onderzoeken maar ook een kenniscentrum is waar politiemedewerkers navraag kunnen doen en trainingen kunnen volgen. Preventie is daarbij een belangrijk werkproces geworden waar het leren van de opgedane kennis van interne onderzoeken en klachten aan gekoppeld kan worden.

Niet alleen de politieorganisatie zelf maar burgers vinden het ook belangrijk dat de politie een verbeterslag maakt. Uit het onderzoek naar het vertrouwen in de politie van Bemer en Schalker (2021) komt naar voren dat deelnemers het belangrijk vinden dat de politie eerlijk is over incidenten die fout zijn gegaan. Verder werd in dit onderzoek geschreven dat burgers het belangrijk vinden dat de politie fouten uitlegt en ook verbetert (p.31).



Hoe mooi zou het zijn dat de Politieorganisatie er voor zorgt dat medewerkers worden meegenomen in de leermomenten van collega's die een klacht hebben doorgemaakt. Zoals het onderzoek van de inspectie Veiligheid en Justitie omschrijft zijn klachten te gebruiken als bron in het kader van het leren binnen organisaties en het herstel van vertrouwen (Inspectie Veiligheid en Justitie, 2015, p.3). Leren dat zorgt voor een betrouwbare organisatie waar een burger met vertrouwen naar durft toe te stappen.

Voor de haalbaarheid van dit onderzoek is gekozen om binnen de afdeling VIK een deelproces te onderzoeken. In dit onderzoek zal het gaan over **klachten**. De kennis die is opgedaan bij de afhandeling van interne onderzoeken zal buiten beschouwing worden gelaten.

## 2.2 Relevantie

### 2.1.1 Maatschappelijke relevantie

Het onderzoek naar het leren van de opgedane kennis is maatschappelijk relevant. De werkzaamheden van de politie spelen zich af binnen de Nederlandse samenleving. Artikel 3 van de Politiewet is daar een goed voorbeeld van. Dit artikel omschrijft de taak van de politie dat bestaat uit twee delen: hulpverlening aan hen die dat behoeven en het handhaven van de rechtsorde ( Politiewet, 2012). Doordat vooral de zichtbare politiewerkzaamheden in de maatschappij afspelen, waaronder de werkzaamheden in de basispolitiezorg, bestaat de kans dat burgers het niet eens zijn met de manier van handelen van individuele collega's of de politieorganisatie an sich. Het kunnen klagen over deze gebeurtenissen of handelingen is een groot recht. Op het moment dat daar leerpunten uitkomen is het van belang dat dit op een serieuze manier binnen de politieorganisatie wordt behandeld. Zoals al eerder omschreven moet een serieuze behandeling van klachten weer zorgen voor een herstel van vertrouwen.

### 2.1.2 Praktische relevantie

Naast de maatschappelijk relevantie is er ook sprake van praktische relevantie. Door onderzoek te doen naar het leren van klachten wordt de interne bedrijfsvoering verbeterd. Deze verbetering kan worden behaald door politiemedewerkers bewust te laten maken van zaken die in het verleden niet goed zijn gegaan.

In het kader van de opleiding tot politiekundige is het ook een praktisch probleem dat onderzocht gaat worden. Het speelt af binnen de politieorganisatie, heeft betrekking op de medewerker in de basispolitiezorg en kent diverse belanghebbende zoals de burger, de organisatie en de politiemedewerker. In relatie tot de eerder genoemde onderzoeken over de klachtbehandeling van de politie is de vraag van de teamchef VIK een relevante en logische vervolgstap. In deze opzichten is het onderzoek praktisch relevant te noemen.

### 2.1.3 Wetenschappelijke relevantie

Het leren van de opgedane kennis van klachten is zelf geen wetenschappelijk onderwerp. Wel is het leren van klachten een onderdeel dat in diverse literatuur naar voren komt. Zo schreef de inspectie Justitie en Veiligheid in 2015 over het leren van klachten en de Nationale ombudsman in 2021. Door de remmende en succes factoren in beeld te brengen ontstaat een compleet beeld waar de politieorganisatie rekening mee kan houden in het implementeren van processen die dit leren tot stand kunnen gaan brengen. Dit onderzoek dat als hoofdrichting heeft 'leren binnen de organisatie' sluit aan op de wetenschappelijke literatuur omtrent de 'lerende organisatie'.

## 2.3 Doelstelling

De vraag die de teamchef VIK van de eenheid Noord-Holland onderzocht wil hebben is hoe het leren van opgedane kennis van klachten binnen de politie eenheid Noord-Holland vorm kan worden gegeven. Dit is echter een te grote vraag en niet direct af te bakenen. In overleg is er voor gekozen om een onderdeel voorafgaand de implementatie van daadwerkelijke maatregelen te onderzoeken. Wat heeft de politiemedewerker in de basispolitiezorg nodig om überhaupt te kunnen leren van klachten? Het doel van dit onderzoek is daarom ook deze behoefte in kaart te brengen en vervolgens een advies uit te brengen richting de teamchef van VIK Noord-Holland.

Binnen dit onderzoek zal worden gefocust op de basisteams binnen de eenheid Noord-Holland. Dit zijn de teams: Den Helder, Alkmaar, Heerhugowaard, Hoorn, Purmerend, Zaanijk, IJmond, Haarlemmermeer, Haarlem en Kennemer kust. Binnen de basisteams ligt de nadruk op de politiemedewerker werkzaam in de basispolitiezorg omdat zij binnen de politie het meeste contact hebben met de burger.

## 2.4 Vraagstelling

Om de doelstelling te bereiken zullen in dit onderzoek verschillende onderzoeksvragen worden beantwoordt. De **hoofdvraag** in dit onderzoek luidt als volgt:

*“Wat hebben politieagenten, werkzaam in de basispolitiezorg van de eenheid Noord-Holland, nodig om te kunnen leren van klachten, behandeld door medewerkers van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten?”*

**Deelvragen** die deel uitmaken van dit onderzoek luiden als volgt:

1. Wat kan er geleerd worden van klachten?

Deze deelvraag zal worden beantwoord door het uitvoeren van een literatuuronderzoek en door medewerkers van de afdeling Veiligheid, Integriteit en klachten te interviewen.

2. Wat zijn de voorwaarden voor het leren van klachten?

Deze deelvraag zal worden beantwoord door het uitvoeren van een literatuuronderzoek.

3. Welke factoren hebben invloed op het leren van klachten binnen de basispolitiezorg?

Deze deelvraag zal worden beantwoord door het uitvoeren van een literatuuronderzoek en door medewerkers binnen de basispolitiezorg te interviewen.

4. Op welke manier wordt de medewerker in de basispolitiezorg ondersteund door de leidinggevende zodat er kan worden geleerd van klachten?

Deze deelvraag zal worden beantwoord door het uitvoeren van een literatuuronderzoek en doormiddel van interviews met teamchefs en medewerkers van de basispolitiezorg.

## 3.0 Theoretisch kader

In deze paragraaf is de meest relevante literatuur rond de onderzoeksvraag te vinden. Aan de hand van de hoofdvraag binnen het onderzoek zijn deelvragen en vervolgens concepten opgesteld en geoperationaliseerd. Concepten binnen dit onderzoek zijn leercomponenten van klachten, de voorwaarden, leefactoren en ondersteuning door de leidinggevende.

### 3.1 Bestaande literatuur

#### 3.1.1 Leren van klachten

Binnen dit onderzoek gaat het over de afhandeling van klachten door een bestuursorgaan. De politie is een bestuursorgaan en daardoor automatisch gebonden aan de Algemene wet bestuursrecht. Een burger kan volgens de Algemene wet bestuursrecht een klacht indienen. Het onderstaande artikel is opgenomen in de wet:

Artikel 9:1

*“Lid 1: Een ieder heeft het recht om over de wijze waarop een bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem of een ander heeft gedragen, een klacht in te dienen bij dat bestuursorgaan.*

*Lid 2: Een gedraging van een persoon, werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan, wordt aangemerkt als een gedraging van dat bestuursorgaan.”*

(Algemene wet bestuursrecht, 1992)

De algemene wet bestuursrecht geeft tevens aan dat er een behoorlijke behandeling van de klacht moet plaatsvinden (Artikel 9:2, Algemene wet bestuursrecht, 1992).

Om de vraag te beantwoorden wat er van klachten geleerd kan worden geeft het boek *Volgende keer beter!* Van Bomhoff & Van der Vlugt (2021) antwoord. Zij beantwoorden de vraag: “Waarom wil je leren van klachten?” In de beantwoording van de vraag komen een viertal antwoorden.

1. Relatie: Klachten dragen bij aan investering in de relatie;
2. Inzicht: Klachten kunnen fungeren als een spiegel;
3. Missie: Klachten kunnen bakens zijn voor de versteviging van de organisatiemissie;
4. Bescherming: Klachten kunnen een signaal zijn voor de organisatie.

(Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.26)

#### 3.1.2 Voorwaarden leren

Het is van belang om te onderzoeken wat er al bekend is over leren binnen de politieorganisatie. Leren binnen deze frontlijnorganisatie kent een drietal voorwaarden. Het zijn een goede/juiste basis, steun door de leidinggevende en men moet het nut er van inzien (Tops, De Bruijn, Hogeboom, Spelier & Van Arkel, 2013, pp.10-11). Naast de term frontlijnorganisatie is de term ‘lerende organisatie’ een veelvoorkomend begrip binnen de nationale politie. De term lerende organisatie is alleen nog wat abstract.

(Senge, 1990, geciteerd in Mooijman, Rijken & Van Dam, 2022, p. 207) schrijft het volgende over de lerende organisatie:

*“An organization where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning how to learn”.*

Maar wat is er nou echt specifiek nodig als je als organisatie wil gaan leren van klachten? Bomhoff & Van der Vlugt (2021) schrijven in hun boek een zestal vaardigheden die een bijdrage leveren aan het leren van klachten. Dit kan worden gezien als een aantal voorwaarden die echt specifiek gelden voor het leren van klachten. Bomhoff & Van der Vlugt (2021) schrijven namelijk het volgende: “Er is op zes fronten werk aan de winkel, wil een organisatie kunnen leren van klachten.” (p.28). Het zijn analytische aandacht, visie, de toegang tot de klachten, verbinden, voorleven en aanjagen (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021 p. 28). Elk onderdeel zal kort worden toegelicht.

### **Visie**

Binnen de organisatie dient een duidelijke visie te zijn als het gaat om het leren van klachten. Deze visie dient gemeenschappelijk te zijn. Het is tevens van belang dat de organisatie in zijn geheel open staat om te leren (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.29). Wat is de visie van de politieorganisatie als het gaat om leren van klachten? Het is bekend dat ze werken naar het herstel van vertrouwen en leren als organisatie an sich. Maar zit hier nog een diepere dimensie achter?

### **Analytische aandacht**

Het is van belang om constant te blijven kijken naar wat er te leren valt van de klachten door niet alles maar zomaar aan te nemen maar door te vragen. Aandacht in alle fases van de klacht is van belang. Door op deze manier te kijken naar klachten kunnen er leermomenten worden opgesteld voor de organisatie (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.30).

### **Toegang tot klachten**

Het delen van de klachten is ook belangrijk. Om te kunnen leren is het nodig dat diegene dan ook toegang heeft tot dat waar de klacht over gaat (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.30).

### **Verbinden**

Het is van belang dat er binnen de organisatie verbinding wordt gelegd. Zoals Bomhoff & Van der Vlugt (2021) schetsen is het nodig dat er mensen zijn die de verbinding verzorgen tussen daar waar de klacht over gaat, bestuurders en de professionals (p.31). In dit onderzoek onder andere tussen de klachtbehandelaar van het VIK en de politiemedewerker werkzaam in de basispolitiezorg.

### **Voorleven**

Gaat over de manier van leiderschap. Is er ruimte om fouten te maken en je als medewerker kwetsbaar open te stellen? Is er binnen de politieorganisatie een vorm van leiderschap die dit hierboven ondersteund? Bomhoff & Van der Vlugt (2021) geven aan dat leiderschap een belangrijke rol speelt in het leren van klachten. Zij specificeren twee vormen van goed leiderschap te weten: "het goede voorbeeld geven en goede voorbeelden geven" (p.33). De schrijvers bedoelen aan te geven dat het van belang is dat een leidinggevende zichzelf ook kwetsbaar durft open te stellen en zo het goede voorbeeld geeft. Daarnaast is het van belang dat leidinggevende het podium pakken om onder andere leerzame klachten te behandelen en hierdoor goede voorbeelden te geven (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.33).

### **Aanjagen**

Het blijven aanjagen om te leren van klachten is ook een vaardigheid. Er moet iemand binnen de organisatie zijn die dit leren continu op de agenda blijft zetten. Het leren van klachten is geen kort proces maar gaat over gaat over langere tijd (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.35). In het geval van de politie zal dit de teamchef van de afdeling veiligheid, integriteit en klachten kunnen zijn. De teamchef zit veelal met de eenheidsleiding om tafel en kan dit proces op de agenda blijven zetten.

### **3.1.3 Leerfactoren**

Wat zijn de succesfactoren binnen organisaties? Binnen de literatuur is veel te vinden over factoren die het leren stimuleren. Een model dat naar voren komt binnen de literatuur is de 'high impact learning culture' van Bersin. Het gaat in dit geval om een fijne leercultuur. In het Handboek Leren & Ontwikkelen in organisaties staat het Model van de High Impact Learning-cultuur van Bersin beschreven dat op het volgende neer komt:

1. Ontwikkelen van vertrouwen door de medewerker.  
De medewerkers moeten het gevoel krijgen dat de organisatie het beste met ze voor heeft;
2. Leren als belangrijk bestempelen;  
De organisatie dient aan te geven dat het leren een belangrijk en noodzakelijk proces is.
3. Reflecteren aanmoedigen;  
Binnen de organisatie moeten er fouten gemaakt kunnen worden waarop gereflecteerd kan worden.
4. Het delen van opgedane kennis;  
De kennis moet opgemerkt worden door de organisatie waarna het binnen de organisatie gedeeld moet worden.
5. De zelfstandigheid van medewerkers;  
De medewerkers binnen de organisatie moeten zelfstandig, bevoegd en op basis van eigen autoriteit kunnen werken.
6. Formele leerprocessen binnen de organisatie;

Binnen de organisatie moeten verschillende randvoorwaarden zoals tijd, middelen en formele structuren worden opgebouwd om het leren te faciliteren.

(Mallon, 2010 geciteerd in Mooijman, Rijken & Van Dam, 2022, p.227).

Een van de resultaten die een organisatie kan krijgen op het moment dat zij de organisatie op deze manier gaat indelen is een hogere klanttevredenheid (Mooijman et al., 2022, p.227). In het kader van dit onderzoek zijn dat meer tevreden burgers die met vertrouwen kijken naar de politieorganisatie.

Tot nu toe zijn dit de kenmerken, voorwaarden en succesfactoren om het leren binnen een organisatie tot stand te brengen. Het is echter een utopie om te denken dat dit zonder slag of stoot zal gaan. Zo is er in de literatuur ook te lezen dat er zogeheten leerblokkades kunnen optreden in organisaties. Deze leerblokkades worden in dit onderzoek als remmende factoren bestempeld.

Na onderzoek van Tjebkema kwamen leerblokkades naar voren die op de onderstaande categorieën neerkomen. Zij schreef dit in relatie tot onderwijsinstellingen:

1. Blokkades gekoppeld aan het individu
2. Blokkades gekoppeld aan communicatie of cultuur;
3. Blokkades gekoppeld aan de structuur/inrichting.

(Tjebkema, 2002).

### ***Blokkades gekoppeld aan het individu***

De nationale politie is een van de grootste werkgevers van Nederland. In 2021 waren er binnen de gehele organisatie 63.110 medewerkers werkzaam. Daarvan zijn 50.970 medewerkers onder de operationele bezetting te rekenen (Politie, 2022). Binnen de organisatie en dan ingezoomd op de basispolitiezorg is een vorm van terughoudendheid te vinden. Politie-medewerkers houden er niet van als veranderingen door leidinggevend worden opgedragen. Een nadeel daarvan is dat het gedrag bij de politiemedewerkers niet veranderd (Tops, et al., 2013, p.7).

Een andere individuele remmende factor is het niet durven maken van fouten. In het onderzoek Politiecultuur in beweging wordt geschreven dat er verhalen binnen de politieorganisatie naar voren komen waarbij medewerkers het gevoel hebben geen fouten te mogen maken. Dit heeft ook te maken met het feit dat er enkel evaluatiemomenten zijn waarbij er incidenten niet goed zijn verlopen (Van Koetsveld, R. et al., 2016, p.31). Dit is in lijn met het onderzoek van Tjebkema die schrijft dat individuele leerblokkades kunnen ontstaan doordat medewerkers onder andere angstig kunnen worden voor het maken van fouten (Engberts, 1992, geciteerd in Tjebkema, 2002).

Deze individuele remmende factoren zijn beïnvloedbaar. Zo speelt de omgeving een belangrijke rol. De omgeving kan deze individuele remmende factoren vergroten of verkleinen (Tjebkema, 2002). Een factor die de individuele remmende factoren wellicht kan verkleinen is het zorgen voor een goede leeromgeving binnen de organisatie waar medewerkers de ondersteuning en aanmoediging krijgen om het leren te ontwikkelen (Tjebkema, 2002).

De omgeving van de politiemedewerker heeft dus ook invloed op het kunnen leren. Een definitie op Encyclo van het begrip omgeving komt op het volgende neer: omstandigheden en condities die geen onderdeel zijn van de persoon zelf (Encyclo, z.d.). Automatisch ga je dan al door naar de twee andere leerblokkades die Tjebkema in haar onderzoek heeft beschreven.

### ***Blokkades gekoppeld aan communicatie of cultuur***

Tjebkema (2002) beschrijft in haar onderzoek een aantal factoren die onder deze categorie vallen. De voor dit onderzoek relevante factoren zijn hieronder opgenomen.

1. Er wordt binnen organisaties slecht geleerd van fouten;  
Organisaties stoppen dit in de doofpot of schuiven het af op een ander (Tjebkema, 2002).

2. Mensen kunnen terecht komen in een routine die defensief is;  
Wanneer mensen de oorzaken van het probleem niet zien kunnen ze in defensieve routines vervallen (Argyris, 1990, geciteerd in Tjebkema, 2002).

3. Leren van ervaringen is lastig;  
Dit heeft te maken met het feit dat de ervaring tijd en plaatsgebonden is (Senge, 1990; Swiering & Wierdsma, 1990, geciteerd in Tjebkema, 2002)

4. De communicatie tussen hiërarchische lagen binnen organisaties is beperkt; Dit focust zich vooral tussen de hiërarchische lagen binnen de organisatie. Het blijft veelal bij een individuele leerervaring en het wordt niet omgezet naar een leerervaring voor de gehele organisatie. Het zijn communicatieblokkades die er voor zorgen dat het leermoment enkel bij de betrokkenen zelf blijven (Tjebkema, 2002).

5. Teveel gericht op de actie; Hierdoor willen de oplossingen voor bepaalde zaken overkomen als zijnde symptoombestrijding (Garratt, 1987; Senge, 1990, geciteerd in Tjebkema, 2002).

### **Blokkades gekoppeld aan de structuur/inrichting**

Een van de factoren die terugkomt in het onderzoek van Tjebkema als leerblokkade is het feit dat medewerkers onvoldoende middelen hebben om te kunnen leren. Tijd, een hoge werkdruk of geld zijn middelen die het proces van leren in de weg kunnen staan op het moment dat zij in onvoldoende mate aanwezig zijn (Tjebkema, 2002).

De manier waarop leiding wordt gegeven heeft ook invloed. Er bestaat het fenomeen 'Hands on-management'. Dat wil zeggen dat leidinggevendend vooral operationeel actief zijn en niet op tactisch of strategisch niveau beslissingen nemen (Tjebkema, 2002). Dit soort management zorgt er onder andere voor dat leren wordt bemoeilijkt en dat de ervaringen niet doormiddel van verbeteringen voordelig kunnen zijn voor de organisatie. Medewerkers hebben weinig mogelijkheden omdat het management de zaken bepaalt (Garratt, 1987, geciteerd in Tjebkema, 2002).

### **3.1.4 ondersteuning leidinggevende**

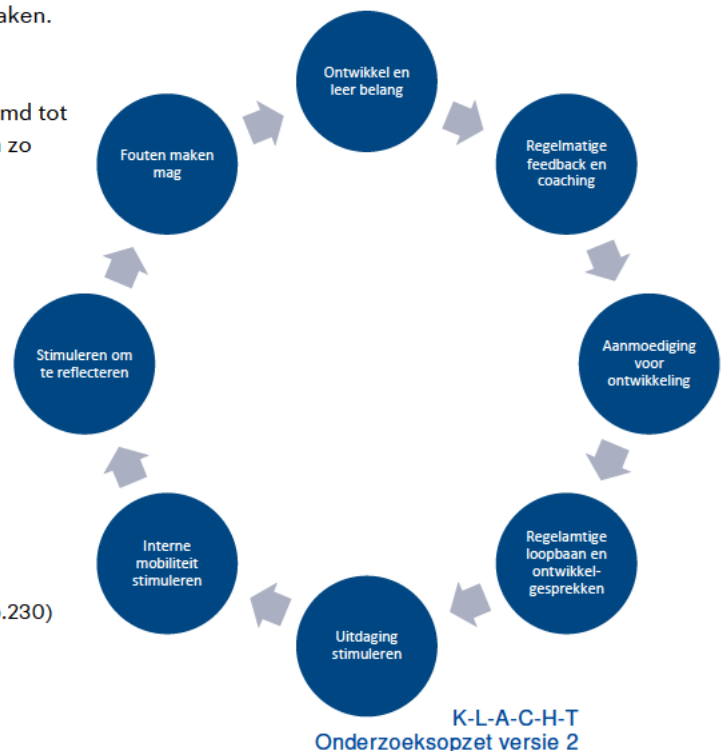
Wat kunnen leidinggevende doen om de leercultuur te verbeteren? Beter gezegd hoe kunnen leidinggevende de medewerker het beste ondersteunen? (Van Dam, 2020, geciteerd in Mooijman et al., 2022, p.230) beschrijft een aantal dimensies en de rol van leiders bij het vormen van een leercultuur. Van Dam heeft dit gedaan door een schematische weergave te maken met een aantal vragen met betrekking tot leiders. De vragen komen op de volgende punten neer en geven de minder zichtbare dimensies weer:

1. Leidinggevendend benoemen het belang om te leren en ontwikkelen;
2. Leidinggevendend geven feedback en coachen de medewerker op regelmatige basis;
3. Leidinggevendend dienen medewerkers aan te moedigen om te ontwikkelen;
4. Leidinggevendend hebben regelmatig gesprekken over de loopbaan en ontwikkeling;
5. Leidinggevendend moeten mensen uitdagen om nieuwe taken uit te voeren;
6. Leidinggevendend bevorderen de interne mobiliteit;
7. Leidinggevendend moedigen hun medewerkers aan om te reflecteren;
8. Leidinggevendend laten hun medewerkers fouten maken.

De vragen die Van Dam stelde zijn in dit onderzoek omgevormd tot punten waar een leidinggevende aan zou kunnen werken om zo een leercultuur te ontwikkelen waar de medewerker in de basispolitiezorg kan gaan leren van klachten.

Wat Van Dam ook schetst is dat leiders, in dit onderzoek leidinggevendend, een zeer belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van een leercultuur. (Van Dam, 2020, geciteerd in Mooijman et al., 2022, p.230)

Figuur 3.1 taken leidinggevendend op basis van:(Van Dam, 2020, geciteerd in Mooijman et al., 2022, p.230)



## 4.0 Methode van onderzoek

Om dit onderzoek uit te voeren zullen er verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden worden gebruikt. Allereerst zal worden gestart met een literatuuronderzoek om in kaart te brengen wat de voorwaarden, de leercomponenten zijn, wat er geleerd kan worden van klachten en wat de rol is van de leidinggevende op het gebied van ondersteuning. Na het literatuuronderzoek en het verwerken van de theorie zullen medewerkers basispolitiezorg, leidinggevend en medewerkers van de afdeling Veiligheid, integriteit en klachten worden geïnterviewd. Bij de vraagstelling is al reeds aangegeven op welke manier de deelvragen beantwoord gaan worden.

### Literatuur onderzoek

Tijdens het literatuuronderzoek is gekeken naar reeds bestaande literatuur. Binnen de politie is al veelvuldig geschreven over het onderwerp het leren. Literatuur dat aansluit op het leren van klachten binnen de basisteams. Door het uitvoeren van een literatuuronderzoek zal een gedegen basis worden gelegd om de concepten te operationaliseren en te bevragen in de interviews met de respondenten. De concepten die doormiddel van het literatuuronderzoek zijn beantwoord zijn: leercomponenten van klachten, voorwaarden voor leren, leerfactoren en ondersteuning door de leidinggevende.

### Onderzoeksgroep

Binnen het onderzoek worden diverse collega's werkzaam in of voor de basispolitiezorg geïnterviewd. De populatie binnen dit onderzoek omvat *alle* basispolitied medewerkers van de eenheid Noord-Holland. De groep respondenten zijn geselecteerd op basis van de volgende kenmerken: Leidinggevende functie, wel-geen klacht gehad, werkzaam in de basispolitiezorg en werkzaam binnen de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten.

Om deelvraag vier te beantwoorden zullen drie teamchefs worden geïnterviewd.

Tabel 4.1: Overzicht leidinggevende (deelvraag 4)

Interview per district	Respondenten
1. District Zaanstreek- Waterland	Teamchef C
2. District Noord Holland Noord	Teamchef C
3. District Kennemerland	Teamchef C

Naast de drie hierboven genoemde teamchefs zullen ook 6 medewerkers direct werkzaam in de basispolitiezorg benaderd worden om deel te nemen aan een kort interview voor de beantwoording van deelvraag 3. Er wordt bewust gekozen voor een kort interview van maximaal 30-60 minuten met deze politied medewerkers aangezien ze dit tijdens de reguliere noodhulpdiensten zullen doen. In tabel 4.2 treft u een overzicht van de politied medewerkers binnen de eenheid Noord-Holland. Een voorwaarde voor deze interviews is dat de respondenten van deze groep nog niet eerder betrokken zijn geweest bij de behandeling van een klacht.

Tabel 4.2: Overzicht respondenten BPZ niet eerder betrokken bij klachtenbehandeling (deelvraag 3)

Interview per district	Basisteam	Respondenten
1. District Zaanstreek- Waterland	Zaanstad	Medewerker BPZ
2. District Noord-Holland Noord	Heerhugowaard	Medewerker BPZ
3. District Kennemerland	IJmond	Medewerker BPZ

Naast medewerkers in de basispolitiezorg die nog niet eerder betrokken zijn geweest bij een klachtenbehandeling worden ook medewerkers benaderd die wel betrokken zijn geweest. In tabel 4.3 treft u een overzicht van de respondenten die benaderd zullen worden.

Tabel 4.3: Overzicht respondenten BPZ eerder betrokken bij intern onderzoek of klachtenbehandeling (deelvraag 1)

Interview per district	Basisteam	Respondenten
1. District Zaanstreek- Waterland	Zaanstad	Medewerker BPZ
2. District Noord-Holland Noord	Heerhugowaard	Medewerker BPZ
3. District Kennemerland	IJmond	Medewerker BPZ

In tabel 4.4 is een overzicht te vinden van de respondenten die worden benaderd voor het participeren aan een interview voor de beantwoording van deelvraag 1. De respondenten hebben allen een rol bij de behandeling van klachten. De respondenten zijn allen werkzaam bij de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten van de eenheid Noord-Holland.

Tabel 4.4: Overzicht respondenten betrokken bij het leren/afhandeling van klachten

Interview per proces	Basisteam	Respondenten
1. Klachtbehandelaar	VIK Noord-Holland	Klachtbehandelaar (OS-A)
2. Klachtbehandelaar	VIK Noord-Holland	Klachtbehandelaar (OS-A)
3. Klachtbehandelaar	VIK Noord-Holland	Klachtbehandelaar (OS-A)

In totaal zullen er 12 politiemedewerkers worden geïnterviewd voor de beantwoording van drie deelvragen. Het gaat om de deelvragen 1, 3 en 4. Enkel deelvraag 2 zal niet worden meegenomen met de interviews omdat wordt verwacht dat deze voorwaarden binnen het literatuuronderzoek voldoende naar voren zijn gekomen. Het volstaat daarin met een algemene uiteenzetting van voorwaarden voor het leren.

#### 4.1 Verantwoording methoden

In dit onderzoek zullen verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden worden gebruikt die zorgen voor de uiteindelijke beantwoording van de hoofd- en deelvragen. Door gebruik te maken van verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden kan er gesproken worden van een Multi-methode (Clark, Foster, Sloan & Bryman, 2021, p.353). Er zijn namelijk sprake van een literatuuronderzoek en semigestructureerde interviews.

De keuze voor deze kwalitatieve onderzoeksmethoden heeft te maken met het type onderzoek dat wordt uitgevoerd. Het is in dit geval noodzakelijk om er achter te komen wat de politiemedewerkers nodig hebben en waar ze tegenaan lopen bij het leren van klachten. Het is daarom van belang om naar de ervaringen van deze politiemedewerkers te vragen. Een deel van de politiemedewerkers heeft in dit onderzoek daadwerkelijk de behandeling van een klacht meegemaakt. Dat wat zij hebben geleerd en hebben meegemaakt is in dit onderzoek van belang. De keuze om gebruik te maken van kwalitatieve onderzoeksmethoden in de vorm van semigestructureerde interviews is daarom op zijn plaats. De semigestructureerde interviews worden in een interviewschema voorbereid. Uit de onderzoeksvragen zijn concepten gekomen die vervolgens zijn geoperationaliseerd tot meetbare variabele(n)/ items. Op basis van deze variabele(n)/ items zijn interviewvragen geformuleerd.

#### 4.2 Betrouwbaarheid en validiteit

Voor een betrouwbaar onderzoek is de mate van herhaalbaarheid een belangrijk gegeven. In hoeverre kunnen andere onderzoekers dit onderzoek repliceren. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten zal een logboek met het programma 'OneNote' worden bijgehouden. Gebruik maken van een logboek vergroot de betrouwbaarheid en zorgt voor ordening van het onderzoek (Verhoeven, 2022, p.57). Tevens is het onderzoek valide te noemen. De interne validiteit is buiten beschouwing gelaten omdat er in dit onderzoek geen causaal verband aangetoond gaat worden.

##### 4.2.1 Literatuuronderzoek

De betrouwbaarheid van het literatuuronderzoek zal voornamelijk worden bepaald door de uitleg die zal worden gegeven omtrent de zoektocht naar relevante literaire stukken. Allereerst is er via Google gezocht naar relevante artikelen en boeken over leren binnen organisaties maar ook specifiek over het leren van klachten. Er is tevens gebruik gemaakt van de zoekmachine Google 'Scholar' en de mediatheek van de Politieacademie. Zoektermen binnen het gehele onderzoek zijn onder andere: 'Lerende organisatie', 'leren van klachten', 'leren binnen organisaties', 'leercultuur', 'leren binnen de politieorganisatie'. Daarnaast is gebruikt gemaakt van de verschillende boeken te weten: Volgende keer beter!, Handboek Leren & Ontwikkelen in Organisaties en diverse artikelen waaronder Tjebkema die schreef over leerblokkades. Voor het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt van recente literatuur (2021-2022) maar ook literatuur dat al ouder is (2002). Door gebruik te maken van beide zal de begripsvaliditeit en de betrouwbaarheid van het onderzoek worden vergroot. Begripsvaliditeit is in dit onderzoek tevens vergroot doordat er gebruik is gemaakt van literatuur over leren algemeen, semi- publieke organisaties en de politie. Daarnaast gaat het boek Volgende keer beter! Expliciet over het leren van klachten.

##### 4.2.2 Semigestructureerde interviews

Voorafgaand zal worden nagevraagd bij de afdeling VIK of er bij dat desbetreffende team een lastige/ gevoelige klacht is behandeld waardoor de antwoorden beïnvloed kunnen worden. Elk interview zal doormiddel van de vooraf opgemaakte topiclijst worden afgenomen. Door het op deze manier uit te voeren zullen de interviews op een



gestructureerde wijze worden afgenomen. Er zal een proefinterview worden gehouden met een coördinator klachten waar twee van drie topiclijsten worden behandeld. Voor de interviewstructuur medewerker BPZ zal tevens een proefinterview worden gehouden. Mochten er uit deze proefinterviews relevante feedback komen dan wordt het definitieve interview nog aangepast. Relevante feedback heeft betrekking op de opbouw, de duidelijkheid en eventuele dubbelzinnigheid van interviewvragen. Door het houden van een proefinterview wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot (Verhoeven, 2022, p.193). Tevens is het doel om de interviews in twee tot drie weken af te nemen. Kijkend per groep: Medewerkers basispolitiezorg, klachtbehandelaars en leidinggevend. Door te streven naar een kortere periode van afnemen hebben eventuele veranderingen binnen de teams minder invloed op de antwoorden van het interview. Dit vergroot ook de betrouwbaarheid van het onderzoek. De variabele(n) en item(s) binnen de interviewstructuren zijn op basis van de in de theorie naar voren gekomen begrippen.

Binnen dit onderzoek is gefocust op de politiemedewerker werkzaam in een basisteam binnen de eenheid Noord-Holland. De eenheid Noord-Holland bestaat uit de drie voormalige regiokorpsen Noord-Holland Noord, Kennemerland en Zaanstreek-Waterland. Om een hogere mate van generaliseerbaarheid, lees externe validiteit, te verkrijgen is in de steekproef rekening gehouden met dit gegeven en zullen de respondenten uit alle drie de voormalige regiokorpsen worden benaderd. Mocht er na de laatste interviews nog nieuwe informatie naar voren komen dan zal er voor gekozen worden om meer respondenten te interviewen. Dit gaat door tot er is sprake van datasaturatie.

Er zal in dit onderzoek bewust gekozen worden om zoveel mogelijk politiemedewerkers te benaderen die de onderzoeker al kent vanuit de operatie. Zoals Verhoeven(2022) stelt is het belangrijk om aan de relatie te werken zodat de respondent meer betrouwbare informatie geeft (p.213).

Dit onderwerp leent zich voor een hoge mate van vertrouwen. De afdeling Veiligheid, integriteit en klachten heeft in de wandelgangen van de politie een imago dat als negatief wordt ervaren. Door geen onbekende te zijn voor de politiemedewerker hoop ik dat de respondent in vrijheid durft te praten zodat er betrouwbare informatie over klachten terugkomt.

### **4.3 Data-analyse**

De interviews zullen vervolgens woordelijk worden uitgeschreven tot een chronologisch lopend script. Deze scripts worden gecodeerd op de drie volgende manieren:

1. Open coderingen;
2. Axiale coderingen;
3. Selectieve codering;

Deze manier van coderen is afgeleid van "The Strauss and Corbin approach" (Clark et al., 2021, p.528).

De open coderingen zullen met verschillende kleuren worden aangegeven die leiden tot axiale coderingen en uiteindelijk eindigen in selectieve coderingen. De coderingen die in de selectieve fase naar voren komen worden naast de literatuur gelegd om een compleet antwoord te kunnen geven op de verschillende deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag. In het hoofdstuk van de resultaten komt het literatuuronderzoek samen met de resultaten uit de interviews. Na de beschrijving van het hoofdstuk resultaten zullen daar conclusies en aanbevelingen uit komen.

## Bibliografie

Afbeelding inleiding: Koch 6 stripstudio.nl, geraadpleegd via het interne politiesysteem AGORA

Algemene wet bestuursrecht (1992, juni 30). Geraadpleegd op 12 oktober 2022 van, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005537/2022-10-01>

Bemer, E. & Schalker, M. (2021, 9 december). De Nederlandse politie: Vertrouwen en reputatie. Kantar Public. Geraadpleegd op 5 september 2022, van [https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/nieuws/2022/april/rapportage-burgers-weinig-vertrouwen\\_-politie\\_kantar-public\\_9-december-2021.pdf](https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/nieuws/2022/april/rapportage-burgers-weinig-vertrouwen_-politie_kantar-public_9-december-2021.pdf) /2022/april/rapportage-burgers-weinig-vertrouwen\_-politie\_kantar-public\_9-december-2021.pdf

Beroepscode politie (2019). Geraadpleegd op 05 september 2022, van <https://kombijde.politie.nl/binaries/content/assets/academie/algemeen/beroepscode-politie-8-jan-2017.pdf>

Bomhoff, M. & Van der Vlugt, Y. (2021). Volgende keer beter! : leren van klachten over je organisatie. Thema.

Clark, T., Foster, L., Sloan, L., Bryman, A. (2021) Bryman's social research methods (6de editie). Oxford University Press.

Encyclo. (z.d.). Geraadpleegd op 27 september 2022, van <https://www.encyclo.nl/begrip/omgeving>

Inspectie Veiligheid en Justitie. (2015, november). Klachtbehandeling door de politie (Nr. 89269). Inspectie Veiligheid en Justitie, Ministerie van Veiligheid en Justitie.

Kerntaken politie. (z.d.). politie.nl. Geraadpleegd op 12 oktober 2022, van <https://www.politie.nl/informatie/kerntaken-politie.html>

Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022, 7 juni). Onderzoek naar verbetering klachtbehandeling door de politie. Nieuwsbericht | Inspectie Justitie en Veiligheid. Geraadpleegd op 20 september 2022, van <https://www.inspectie-jenv.nl/actueel/nieuws/2022/06/07/onderzoek-naar-verbetering-klachtbehandeling-door-de-politie>

Mooijman, E., Rijken, J. & Van Dam, N. (2022). Handboek Leren & Ontwikkelen in Organisaties (6de editie). Noordhoff Groningen.

Nationale Ombudsman. (2021, januari). Professionele klachtbehandeling door de politie (Nr. 2021/002). <https://www.nationaleombudsman.nl/system/files/onderzoek/Rapport%20Professionele%20klachtbehandeling%20door%20de%20politie%20%282021-002%29.pdf>

Politiewet 2012 (2012, 16 juli). Geraadpleegd op 29 augustus 2022, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0031788/2022-07-08>

Rapportage 4895- Klachtenoverzicht, geraadpleegd op 31 augustus 2022

Tjepkema, S. (2002). Bouwen aan een lerende organisatie via het opsporen van leerblokkades. Universiteit van Twente. Geraadpleegd op 12 september 2022, van [http://www.kessels-smit.com/files/Artikel\\_2002\\_tjepkema\\_-\\_bouwen\\_aan\\_een\\_lerende\\_organisaties.pdf](http://www.kessels-smit.com/files/Artikel_2002_tjepkema_-_bouwen_aan_een_lerende_organisaties.pdf)

Tops, P., De Bruijn, J., Hogeboom, H., Spelier, R., Van Arkel, D. (2013). De politie als lerende frontlijnorganisatie. Het tijdschrift voor de politie -jg.74/nr.1/13.

Van Koetsveld, R., Hartmans, R. & De Man, A.P. (2016). Politiecultuur in beweging: Actiegericht onderzoek naar de cultuur van de Nationale Politie. WODC, ministerie van Veiligheid en Justitie. Geraadpleegd op 12 oktober 2022, van <https://www.politieacademie.nl/kennisenonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/92315.PDF>

Verhoeven, N. (2022). Wat is onderzoek? (7de editie). BOOM.

## Bijlage 1: Klachtenoverzicht

Tabel 1: Overzicht klachten per jaar, per basisteam, eenheid Noord-Holland

Jaartal Basisteam	2018	2019	2020	2021	2022 *
Haarlem	72	74	74	76	35
Haarlemmermeer	64	50	56	39	31
IJmond	51	63	67	53	37
Kennemer kust	32	36	41	29	15
<b>Totaal</b>	<b>219</b>	<b>223</b>	<b>238</b>	<b>197</b>	<b>118</b>
Alkmaar	77	100	98	98	56
Den Helder	53	59	54	61	35
Heerhugowaard	51	49	55	35	24
Hoorn	62	76	70	87	43
<b>Totaal</b>	<b>243</b>	<b>284</b>	<b>277</b>	<b>281</b>	<b>158</b>
Purmerend	64	65	58	65	32
Zaanstad	78	76	88	81	66
<b>Totaal</b>	<b>142</b>	<b>141</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>98</b>

Bron: Rapportage 4895- Klachtenoverzicht (geraadpleegd op 31-08-2022)

\*Jaar 2022 is tot en met 31-08-2022

## Bijlage 2: Interviewstructuur basispolitiemedewerker

### Introductie

Fijn dat u de tijd hebt genomen om mee te werken aan dit onderzoek. In het kader van het afstuderen voor de bachelor of policing zal dit onderzoek worden gehouden. Zelf ben ik een aantal jaren werkzaam geweest binnen de basispolitiezorg. Het onderzoek gaat over wat de medewerker in de basispolitiezorg nodig heeft om te kunnen leren van klachten. Dit gaat specifiek over de medewerker in de basispolitiezorg van de eenheid Noord-Holland. Het interview zal maximaal 30-60 minuten duren.

Allereerst zal worden begonnen met introducerende vragen. Die gaan over jou persoonlijk, maar wel gerelateerd aan de werkzaamheden die je uitvoert.

Het interview is verder semigestructureerd. Dat wil zeggen dat er per deelvraag van het onderzoek vragen zijn opgesteld. Dit interview zal de beantwoording zijn van twee deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag. Mochten vragen niet duidelijk zijn schroom dan niet om naar verduidelijking te vragen.

### Toestemmingsverklaring

Voor de juiste uitwerking van het interview dient het gesprek tussen ons te worden opgenomen. Met dit formulier geeft u toestemming om het gesprek op te nemen en de uitwerking te gebruiken voor het onderzoek omtrent klachtbehandeling. Na het uitwerken van het interview zal het auditieve gesprek worden verwijderd.

Dienstnummer:

Datum:

Handtekening:

\*Variabele (n) en item(s) zijn op basis van de in dit onderzoek gebruikte literatuur.

Soort vraag	Interviewvragen	Antwoorden
Persoonlijke vragen	• Hoe lang werk je bij de politie?	
	• Wat is je functie binnen de politie?	
	• Hoelang werk je al binnen dit basisteam?	
	• Hoe vaak heb jij een klacht gehad?	
	• Waar ging deze klacht over?	
	• Ben je wel eens op een andere manier bij het VIK geweest?	
	• Hoe kijk jij naar de afdeling Veiligheid, integriteit en klachten?	

Deelvraag	Concept	Variabele(n)	Item(s) *	Interviewvragen
Welke factoren hebben invloed op het leren van klachten binnen de basispolitiezorg?	Leerfactoren	Succesfactoren Remmende factoren	Succes: Vertrouwen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heb jij het gevoel dat ze tijdens de behandeling van een klacht vertrouwen in jou hebben?</li> <li>• Wat heb jij nodig om dit gevoel wel te krijgen?</li> </ul>
			Succes: Leren als belangrijk bestempelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat weet jij van leren binnen de politieorganisatie?</li> <li>• Zou je het leren van klachten als een prioriteit zien?</li> <li>• Waarom zou je dit wel of niet als prioriteit zien?</li> <li>• Welke waarde hecht jij aan het leren überhaupt binnen de organisatie?</li> </ul>
			Succes: Reflecteren Remmend: Angst voor fouten, niet goed leren van fouten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op welke momenten wordt er gereflecteerd?</li> <li>• Zijn er ook positieve leermomenten?</li> <li>• Hoe kijk jij naar het maken van fouten?</li> <li>• Hoe ga jijzelf om wanneer je een fout maakt?</li> <li>• Hoe uit dat zich?</li> <li>• Wat heb jij nodig om fouten te durven maken?</li> <li>• Wanneer zal jij een fout maken?</li> <li>• Hoe geef jij deze fouten toe?</li> <li>• Heb jij het gevoel dat je fouten durft te maken?</li> <li>• Hoe uit jij dat je een fout hebt gemaakt?</li> <li>• Hoe ga je om met de mensen om je heen die iets van de fout vinden?</li> <li>• Wat heb je nodig om te kunnen leren van deze fouten?</li> <li>• Hoe kijk je naar een klacht? Zie je dit als een fout?</li> <li>• Hoe ga jij om met een leidinggevende die vindt dat je iets met deze klacht moet?</li> <li>• Hoe kijk jij naar het feit dat de organisatie wil gaan leren van klachten?</li> <li>• Hoe zou dit het beste vorm gegeven kunnen worden?</li> </ul>
			Succes: Delen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat zie jij terug van klachten binnen het basisteam?</li> <li>• Wat zie jij terug van klachten vanuit de afdeling VIK?</li> <li>• Wat zou jij terug willen zien van de klachtbehandeling?</li> </ul>

			<p>Remmend: gericht op actie, routine die defensief is, leren van ervaringen, communicatie tussen lagen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoelang duurt het voordat je een klacht te horen krijgt?</li> <li>• Wat vind je van die tijdslijn?</li> <li>• Hoe kijk jij naar klachten die bijvoorbeeld in een anders basisteam hebben afgespeeld?</li> <li>• Hoe kijk jij naar klachten uit een andere eenheid?</li> <li>• Hoe kijk jij naar klachten van een ander?</li> <li>• Hoe kijk jij naar een 'oudere klacht' als algemeen voorbeeld om te leren?</li> <li>• Ken je klachten die bewust niet worden verteld?</li> <li>• Hoe werd dat gedaan?</li> <li>• Hoe wordt er doorgaans gereageerd op klachten door jou?</li> <li>• Waarom reageer je zo?</li> <li>• Komt de behandeling van klachten tot de kern of het voornamelijk symptoombestrijding? Waaruit blijkt dat?</li> </ul>
			<p>Succes: Zelfstandigheid medewerkers</p> <p>Remmend: "Hand-on management"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe zou je de eigen rol omschrijven binnen de klachten behandeling?</li> <li>• Hoe kijk je naar deze rol?</li> <li>• Wat vind je van de mate van zelfstandigheid/ autonomie tijdens de behandeling van klachten?</li> <li>• Wat heb jij nodig van de klachtbehandelaars tijdens de klachtbehandeling?</li> <li>• Hoe zelfstandig ben je ten opzichte van je leidinggevende?</li> <li>• Hoe typeer jij je teamchef: Operationeel, tactisch of strategisch ingesteld?</li> </ul>
			<p>Succes: Formele leerprocessen</p> <p>Remmend: Niet genoeg middelen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe ervaar jij de werkdruk in het algemeen?</li> <li>• Wat vind jij van constant blijven leren?</li> <li>• Hoeveel tijd krijg jij gemiddeld per jaar om te blijven leren?</li> <li>• Want vind jij van die hoeveelheid tijd?</li> <li>• Op welke manier wordt er binnen de politieorganisatie geleerd?</li> <li>• Wat vind jij van de manier waarop dat nu gaat?</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat zou er volgens jou anders kunnen binnen de organisatie?</li> <li>• Hoeveel tijd zou er vrij moeten worden gemaakt?</li> <li>• Is geld een factor dat leren beïnvloed?</li> <li>• Is er volgens jou voldoende geld om te leren?</li> <li>• Wat zou er veranderd moeten worden zodat jij kunt leren?</li> <li>• Wat zou voor jou de belangrijkste factor zijn: Werkdruk, tijd of geld?</li> </ul>
Op welke manier kan de medewerker in de basispolitiezorg worden ondersteunt door de leidinggevende zodat er kan worden geleerd van klachten?	Ondersteuning leidinggevende (teamchef)	Fouten maken mag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe gaat jouw teamchef om met fouten die je maakt?</li> <li>• Hoe zou jouw teamchef hier in kunnen ondersteunen?</li> <li>• Wat zou hij of zij anders kunnen of moeten doen?</li> </ul>	
		Ontwikkel en leer belang/ rolmodel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe spreekt jouw teamchef over het VIK en dan vooral over klachtbehandeling?</li> <li>• Hoe vaak wordt hier binnen het basisteam over gesproken?</li> </ul>	
		Regelmatige feedback en coaching	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe vaak heb jij een gesprek met de teamchef?</li> <li>• Zou jij daar behoefte aan hebben? Waarom wel/ niet?</li> <li>• Van wie krijg jij het meeste feedback als het gaat om klachten?</li> </ul>	
		Aanmoedigen voor ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wanneer heb jij het met je teamchef over je ontwikkeling?</li> <li>• Worden daar klachten ook besproken? Zo ja/nee waarom?</li> </ul>	
		Regelmatige loopbaan en ontwikkelafspraken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe vaak heb jij met je teamchef het over je loopbaan?</li> <li>• Zijn VIK gerelateerde zaken, zoals klachten, onderdeel van dit gesprek?</li> </ul>	
		Uitdaging stimuleren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stimuleert jouw teamchef je in het leren van klachten? Van jezelf of een ander binnen het team?</li> <li>• Hoe wordt deze uitdaging gestimuleerd?</li> </ul>	
		Interne mobiliteit aanmoedigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe ondersteunt jouw teamchef je in het kader van interne mobiliteit? (het verplaatsen naar andere afdelingen of functies)?</li> <li>• Hoe zou hij of zij je kunnen aanmoedigen?</li> </ul>	
		Stimuleren om te reflecteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn er reflectiemomenten als het gaat om klachten?</li> <li>• Hoe wordt dat vormgegeven?</li> <li>• Hoe ondersteunt de teamchef je op dat gebied?</li> </ul>	

## Bijlage 3: Interview structuur medewerker VIK

### Introductie

Fijn dat u de tijd hebt genomen om mee te werken aan dit onderzoek. In het kader van het afstuderen voor de bachelor of policing is dit onderzoek gehouden. Zelf ben ik een aantal jaren werkzaam geweest binnen de basispolitiezorg. Het onderzoek gaat over wat de medewerker in de basispolitiezorg nodig heeft om te kunnen leren van klachten. Het gaat dan om klachten die bij jullie op de afdeling in behandeling zijn genomen. Het interview zal maximaal 30 minuten duren.

Allereerst zal worden begonnen met introducerende vragen. Die gaan over jou persoonlijk, maar wel gerelateerd aan de werkzaamheden die je uitvoert.

Het interview is verder semigestructureerd. Dat wil zeggen dat er per deelvraag van het onderzoek vragen zijn opgesteld. Vragen voor jou hebben betrekking op een deelvraag.

Mochten vragen niet duidelijk zijn schroom dan niet om naar verduidelijking te vragen. Mochten er verder nog vragen zijn, stel deze dan gerust tijdens het interview.

### Toestemmingsverklaring

Voor de juiste uitwerking van het interview dient het gesprek tussen ons te worden opgenomen. Met dit formulier geeft u toestemming om het gesprek op te nemen en de uitwerking te gebruiken voor het onderzoek omtrent klachtbehandeling. Na het uitwerken van het interview zal het auditieve gesprek worden verwijderd.

Dienstnummer:

Datum:

Handtekening:

\*Variabele (n) en item(s) zijn op basis van de in dit onderzoek gebruikte literatuur.

Soort vraag	Interviewvragen	Antwoorden
Persoonlijke vragen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hoe lang werk je bij de politie?</li><li>• Wat is je functie binnen de politie?</li><li>• Hoelang werk je al op deze afdeling?</li><li>• Hoe vaak heb jij zelf een klacht gehad?</li><li>• Waar ging deze klacht over?</li><li>• Wat was voor jou de reden om klachtbehandelaar te worden?</li></ul>	



Deelvraag	Concept	Variabele(n) *	Interviewvragen
<i>Wat valt er te leren van klachten?</i>	Leer-componenten klachten	Relatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat is volgens jou het voornaamste leermoment van een klacht? (algemeen)</li> <li>• Hoe zie jij/ zou jij de relatie met een klager omschrijven?</li> <li>• Wat zou de relatie tussen de burger en de medewerker versterken?</li> <li>• Wat heb je daar voor nodig?</li> <li>• Wat valt er te leren omtrent deze relatie?</li> <li>• Wat doet een klacht met de relatie tussen de medewerker en de burger?</li> </ul>
		Missie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat is volgens jou de missie van de politie (in eigen woorden)?</li> <li>• Hoe sluit de behandeling van klachten aan op deze missie?</li> <li>• Wat is jouw missie tijdens de klachtbehandeling?</li> <li>• Wat zou je kunnen veranderen zodat de behandeling nog meer aansluit?</li> <li>• Hoe versterkt een klacht de missie of visie?</li> </ul>
		Inzicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke inzichten geven klachten?</li> <li>• Van welke inzichten kunnen we het best leren?</li> <li>• Wat is jouw rol in het verspreiden van deze inzichten?</li> <li>• Hoe reageren medewerkers op deze inzichten?</li> <li>• Wat doe jij eraan om deze inzichten te verspreiden?</li> <li>• Welke mogelijkheden heb jij in het verspreiden van deze inzichten?</li> <li>• Waar loop je tegen aan bij het verspreiden?</li> <li>• Wat heb je nodig om deze inzichten duidelijk te maken bij de medewerker?</li> <li>• Wat leren deze inzichten de medewerker in de basispolitiezorg?</li> </ul>
		Bescherming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie bescherm je tijdens de behandeling van klachten?</li> <li>• Tegen wie worden deze personen beschermt?</li> <li>• Wat heb je nodig om deze mensen te kunnen beschermen?</li> <li>• Wat heb je nodig van de medewerker in de basispolitiezorg?</li> </ul>

## Bijlage 4: Interview structuur leidinggevende

### Introductie

Fijn dat u de tijd hebt genomen om mee te werken aan dit onderzoek. In het kader van het afstuderen voor de bachelor of policing is dit onderzoek gehouden. Zelf ben ik een aantal jaren werkzaam geweest binnen de basispolitiezorg. Het onderzoek gaat over wat de medewerker in de basispolitiezorg nodig heeft om te kunnen leren van klachten. Dit gaat specifiek over de medewerker in de basispolitiezorg van de eenheid Noord-Holland. Het interview zal maximaal 30 minuten duren.

Allereerst zal worden begonnen met introducerende vragen. Die gaan over jou persoonlijk, maar wel gerelateerd aan de werkzaamheden die je uitvoert.

Het interview is verder semigestructureerd. Dat wil zeggen dat er per deelvraag van het onderzoek vragen zijn opgesteld. Vragen voor jou hebben betrekking op een deelvraag van het onderzoek. Mochten vragen niet duidelijk zijn schroom dan niet om naar verduidelijking te vragen. Mochten er verder nog vragen zijn, stel deze dan ook gerust tijdens het interview.

### Toestemmingsverklaring

Voor de juiste uitwerking van het interview dient het gesprek tussen ons te worden opgenomen. Met dit formulier geeft u toestemming om het gesprek op te nemen en de uitwerking te gebruiken voor het onderzoek omtrent klachtbehandeling. Na het uitwerken van het interview zal het auditieve gesprek worden verwijderd.

Dienstnummer:

Datum:

Handtekening:

\*Variabele (n) en item(s) zijn op basis van de in dit onderzoek gebruikte literatuur.

Soort vraag	Interviewvragen	Antwoorden
Persoonlijke vragen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hoe lang werk je bij de politie?</li><li>• Wat is je functie binnen de politie?</li><li>• Hoelang werk je al binnen dit team?</li><li>• Hoe vaak heb jij zelf een klacht gehad?</li><li>• Waar ging deze klacht over?</li><li>• Hoe vaak heb jij in je werkzaamheden contact met klachtbehandelaar van het VIK?</li></ul>	

Deelvraag	Concept	Variabele(n) *	Interviewvragen
Op welke manier kan de medewerker in de basispolitiezorg worden ondersteunt door de leidinggevende zodat er kan worden geleerd van klachten?	Ondersteuning leidinggevende	Fouten maken mag	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe wordt er binnen jouw team omgegaan met medewerkers die fouten maken?</li> <li>Hoe worden er binnen het basisteam fouten besproken?</li> <li>Wat is jouw rol in het zorgen dat collega's fouten durven maken?</li> <li>Op welke manier zou jij de collega's daarin kunnen ondersteunen?</li> <li>Hoe ga je om met leerzame klachten?</li> <li>Wat heb jij van het VIK nodig om dit te kunnen realiseren?</li> </ul>
		Ontwikkel en leer belang/ rolmodel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe kijk jezelf naar klachtbehandeling?</li> <li>Wat valt er te leren van klachten?</li> <li>Hoe spreek jij je uit over de behandeling van klachten?</li> <li>Hoe reageren medewerkers op jou?</li> <li>Hoe stel jij jezelf kwetsbaar op binnen het basisteam?</li> </ul>
		Regelmatige feedback en coaching	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op welke manier krijgen medewerkers feedback en coaching kijkend naar de afhandeling van klachten?</li> <li>Wat zou je collega's kunnen bieden? Wat doe je hier op dit moment aan?</li> </ul>
		Aanmoedigen voor ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>In welke mate moedig jij medewerkers aan om te blijven ontwikkelen kijken naar klachten?</li> <li>Hoe uit je deze aanmoediging naar je medewerkers?</li> </ul>
		Regelmatige loopbaan en ontwikkelafspraken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe vaak vinden er loopbaan en ontwikkelafspraken plaats met medewerkers?</li> <li>Wat is de rol van klachten in deze afspraken?</li> <li>Zijn klachten een topic in de ontwikkelafspraken of loopbaan bespreking?</li> </ul>
		Uitdaging stimuleren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe zorg jij voor genoeg uitdaging binnen het basisteam?</li> <li>Wat is jouw rol in het stimuleren van deze uitdaging?</li> <li>Hoe zou er genoeg uitdaging kunnen ontstaan om te gaan leren van klachten?</li> </ul>
		Interne mobiliteit aanmoedigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe kijk jij naar het stimuleren van interne mobiliteit?</li> <li>Heeft dat naar jouw mening een relatie met klachtbehandeling?</li> <li>Hoe kijk jij naar medewerkers die vele klachten krijgen?</li> <li>Zou dat een reden zijn voor jou om medewerkers te bewegen naar een andere functie? Waarom wel/niet?</li> </ul>
		Stimuleren om te reflecteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe wordt er binnen het basisteam gereflecteerd op klachten?</li> <li>Wat zou jouw rol daarin kunnen zijn? Wat is je rol daar op dit moment in?</li> <li>Hoe zou jij de medewerkers kunnen ondersteunen in het reflecteren van klachten?</li> </ul>

## Bijlage 5: Respondentenoverzicht

Respondent	Afdeling	Interview datum	Bijzonderheden
1	Zaanstad	xx-xx-2022	Wel klacht(en) gehad
2	Heerhugowaard	xx-xx-2022	Wel klacht(en) gehad
3	IJmond	xx-xx-2022	Wel klacht(en) gehad
4	Zaanstad	xx-xx-2022	Geen klacht(en) gehad
5	Heerhugowaard	xx-xx-2022	Geen klacht(en) gehad
6	IJmond	xx-xx-2022	Geen klacht(en) gehad
Teamchef C	Zaanstad	xx-xx-2022	
Teamchef C	Heerhugowaard	xx-xx-2022	
Teamchef C	IJmond	xx-xx-2022	
Klachtbehandelaar	Veiligheid, integriteit en klachten	08-11-2022	
Klachtbehandelaar	Veiligheid, integriteit en klachten	09-11-2022	
Klachtbehandelaar	Veiligheid, integriteit en klachten	xx-xx-2022	
Coördinator interne onderzoeken	Veiligheid, integriteit en klachten	02-11-2022	Met de coördinator klachten zullen twee interviewschema's worden doorgenomen. Feedback zal in het definitieve interviewschema worden verwerkt.
Aspirant/OE GGP- wijk	Heerhugowaard	02-11-2022	Met deze medewerker zal het interviewschema worden doorgenomen. Feedback zal in het definitieve interviewschema worden opgenomen.

## Bijlage 6: Akkoord onderwerp

**DIT BETREFT EEN SCREENSHOT!**

### 6 Bijlagen

#### 6.1 Aftekenformulier Akkoord Onderwerp

Het onderwerp van de thesis moet akkoord worden bevonden door de opdrachtgever.

Naam student:	5.1.2.e	
Studentnummer:	5.1.2.e	Lichting: 5.1.2.e
Onderwerp	<p>Benoem hier het onderwerp van je thesis en licht dit kort toe.</p> <p>Klachtbehandeling door het VIK.</p> <p>Deze thesis gaat over hoe de politiemedewerker werkzaam in de basispolitie zich nodig heeft om te kunnen leren van klachten.</p> <p>Succes maar ook factoren worden beschreven.</p> <p>Klachtbehandelaars, medewerkers en leidinggevenden worden genoemd om mee te werken aan een interview</p>	
Datum akkoord	6-10-2022	
Naam opdrachtgever	5.1.2.e	
Handtekening opdrachtgever	5.1.2.e	

Scan dit formulier na ondertekenen in en voeg het als bijlage toe aan de onderzoeksopzet wanneer je die voorlegt voor feedback van de tweede examinerator en aan de thesis wanneer je die inlevert voor de beoordeling.



## VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER 3 OKTOBER 2022

**Overleg**  
EMT Regulier

Datum  
3 oktober 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  
M 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

### Gasten

5.1.2.e & 5.1.2.e voor agendapunt 2)

## 1. Opening en vaststelling van de agenda

Niet onder reikwijdte

## 2. Onderzoek reputatie & vertrouwen Politie / MEMO | 5.1.2.e, 5.1.2.e 5.1.2.e

Tijdens het EMT van 23 mei jl. zijn 5.1.2.e en 5.1.2.e van de Dienst Communicatie (Innovatie & Onderzoek) aangesloten bij het EMT en hebben zij het EMT meegenomen in de onderzoeksresultaten van een landelijk onderzoek naar reputatie en vertrouwen (extern). Door het EMT werd destijds de behoefte uitgesproken om ook de resultaten van het *interne* onderzoek naar reputatie en vertrouwen te bespreken in het EMT en dan in samenhang met de interne MEMO. Vandaag vindt deze vervolgbespreking plaats. 5.1.2.e en 5.1.2.e nemen het EMT mee a.d.h.v. een presentatie welke met het verslag meegestuurd zal worden.

In het vertrouwen- en reputatieonderzoek is gekeken naar een elementen die collega's wel en niet waarderen aan politieorganisatie en bestond uit ongeveer 40 items waar collega's konden scoren van heel positief tot heel negatief. Er is gebruik gemaakt van enquêtes en focusgroepen.

In z'n algemeenheid kan uit de onderzoeken geconcludeerd worden dat collega's trots zijn op het vak, maar kritisch op de organisatie. De punten die het meest prominent uit het onderzoek (in negatieve zin) naar voren komen zijn:

- Steun zieken en ouderen: raakt het rechtvaardigheidsgevoel
- Bewust belonen: raakt het rechtvaardigheidsgevoel / gelijke toepassing beleid
- Aanpak disfunctioneren: oplossen met de mantel der liefde
- Samenhang in organisatie: verschil tussen blauw en grijs en regionale en lokale verschillen >> als voorbeeld wordt genoemd het verschil in corona(thuiswerk)beleid

Goed om te weten is dat het onderzoek verricht is tijdens coronatijd en aan het einde van het jaar. Bepaalde onderwerpen, komen daarom ook nadrukkelijker naar voren (thuiswerkbeleid en bewust belonen). Daarbij komt dat de onderzoeken ongeveer 1,5 jaar oud zijn. Na die tijd zijn er nog wel allerlei andere deelonderzoeken geweest die sommige elementen raken. Daar komt een vergelijkbaar beeld naar voren als in deze presentatie geschetst wordt.

T.a.v. trots op het vak zijn de uitspringers:

- Solidariteit: familiecultuur
- Autonomie: vrijheid in uitvoering werkzaamheden

- Voldoening
- Trots

Tegelijkertijd komen er ook een aantal tegenstellingen naar voren:

Niet onder reikwijdte

T.a.v. integriteit wordt opgemerkt dat enerzijds gezien wordt dat er grote stappen gezet worden, maar anderzijds ook dat er nog steeds grote verschillen ervaren worden in behandeling top versus de werkvloer.

5.1.2.e maakt de koppeling met de MEMO en bouwstenen van intern vertrouwen. Er zijn raakvlakken te zien op de onderwerpen autonomie, werkdruk, leiderschap en nazorg. In het reputatieonderzoek komen ook zaken naar voren die geen onderdeel van de MEMO waren. Bij de MEMO was er sprake van een goede respons (63%). Bij de tabel in de presentatie moet opgemerkt worden dat er twee schalen gehanteerd worden (0-5) en (0-10).

Niet onder reikwijdte

Er worden diverse opmerkingen gemaakt n.a.v. de presentatie:

- Zorg en ondersteuning door organisatie. Waaraan wordt adequaat gerelateerd? Dat is eigen perceptie van de collega. Het is dus belangrijk om dit soort uitkomsten binnen een team te bespreken om te kijken: waar hebben we het dan over en wat is het referentiepunt?
- Agressie, geweld en afhandeling van schade scoren we een 6 op. Met nieuw stelsel is de hoop dat hier verbetering in optreedt. GTPA wordt veel energie ingestoken, desondanks toch een relatief laag rapportcijfer. Daarnaast zijn op deze onderwerpen ook collega's bevroegd die zelf niet te maken hebben gehad met de afhandeling van bijvoorbeeld schade, maar wel verhalen van collega's gehoord hebben.
- Feitelikheden vs. perceptie.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



### **3. Mededelingen**

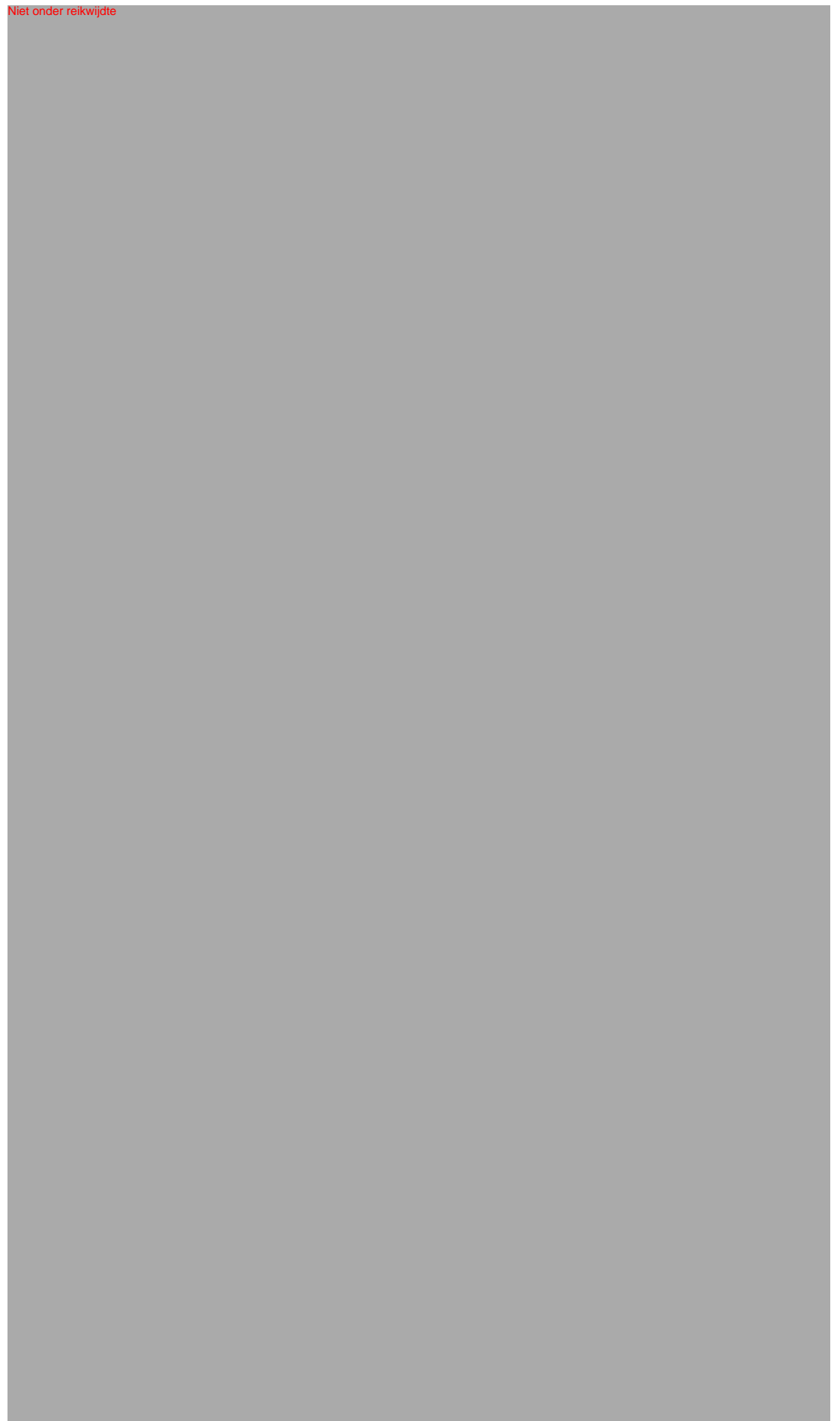
Terugkoppeling KMTO 21 september:

Niet onder reikwijdte





Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



**Actielijst EMT 2022** bijgewerkt op 3 oktober 2022

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
	Niet onder reikwijdte					
#12						
#41						
#47						

**Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022** bijgewerkt op 19 september 2022

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum
--------	---------	--------------	-------

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
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	
--	--	---	--

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



TEAMOVERLEG VIK PA dinsdag 4 oktober 2022 09.00 uur in de sacristie.

<p>Afwezig:</p> <p>5.1.2.e (zwangerschapsverlof)</p> <p>5.1.2.e komt om 10.30 uur met 5.1.2.e en 5.1.2.e naar ons overleg!!!</p>	<p>Aanwezig:</p> <p>5.1.2.e (jarig), 5.1.2.e (deels), 5.1.2.e 5.1.2.e</p> <p>5.1.2.e 5.1.2.e</p>
--	--

1. Opening.
2. Rondje wel en wee.
3. Mededelingen.

Niet onder reikwijdte

4. Terugkoppeling  
'Dag van de integriteit 2022' (5.1.2.e en 5.1.2.e)
5. Preventie (5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e)  
- Stavaza.
6. Jaarplan 2023 / Handboek  
Afspraak gemaakt dat we op 15 oktober het concept gereed hebben. Wat het 'handboek' betreft: gelet op landelijke ontwikkelingen alleen 'eigen' procedures op papier zetten.

### 7. Meldingen

Niet onder reikwijdte

### 8. Interne onderzoeken.

Niet onder reikwijdte

9. Screening (5.1.2.e / 5.1.2.e)
10. Klachten (5.1.2.e / 5.1.2.e)
11. Secretariële zaken (5.1.2.e)
12. Wvttk.
13. Sluiting.

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Antw: Gesprek met 5.1.2.e met IO d.d. 04-10-2022  
**Datum:** woensdag 5 oktober 2022 14:10:05

---

Hi,

Bedankt voor de terugkoppeling. Bodycam zijn we gelukkig mee bezig en leerpunten zijn ook onder de aandacht.

Wie gaat die gedragscode opstellen eigenlijk?

Is het handig als ik bij een volgend gesprek aansluit?

Groet, 5.1.2.e

---

**Van:** 5.1.2.e @politie.nl>

**Verzonden:** woensdag 5 oktober 2022 10:52

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

**Onderwerp:** Gesprek met 5.1.2.e met IO d.d. 04-10-2022

### Kort verslag 04-10-22

Besproken onderwerpen zijn:

1. 5.1.2.e memoreert dat hij ziet dat wij veel onderzoeken doen en dat er een hoge productie wordt gedraaid. Een belangrijk punt voor hem is dat collega's niet onnodig lang thuis zitten
2. Ontwikkelingen op het gebied van preventie? 5.1.2.e vindt ook de kleine leerlijnen/cirkels belangrijk. Als voorbeeld noemde hij: 5.1.2.1 (weten de collega's dat er bij de gemeente een plantsoenendienst actief is die ingezet kan worden om bomen te vellen), het gebruik van bodycambeelden (werkt preventie maar kan ook een belangrijke bijdrage leveren bij reconstructie) en het gebruik van de politiesystemen. 5.1.2.e ga aan dat er in het kader van het project Veilige en inclusieve team een gedragscode zal worden opgesteld
3. Leren van betrokkenen. In gesprek gaan met betrokkenen uit onderzoeken om van hun ervaring te leren. **Aangegeven dat wij hier naar gaan kijken**
4. Hoe kort en krachtig maar toch zorgvuldig. Moet je altijd alles helemaal uitlopen of kan je, als het doel bereikt is, ook eerder stoppen? Moet je altijd eerst alle onderzoekshandelingen hebben afgerond of kan je betrokkene ook eerder uitnodigen met bijvoorbeeld de vraag "leg een uit". Wat is het juiste moment? In ieder geval na de aanzegging? In alle gevallen, nee, alleen zaken die zich daartoe lenen. 5.1.2.e geeft aan geleerd te hebben van de casus van 5.1.2.e
5. Inzage. Inzage altijd maar verstrekken alleen na uitreiken voornemen. Geen uitzonderingen. 5.1.2.e bevestigt dit
6. Strafmaat / SMO (5.1.2.e Niet alleen kijken naar het verleden maar ook rekening houden met maatschappelijke ontwikkelingen? 5.1.2.e bevestigt die en noemt drugs en tatoeages als voorbeeld

Volgende bijeenkomst over 6 maanden. **To do.**

### Korte evaluatie in de briefing van 05-10-2022

5.1.2.e Is het mogelijk om het de volgende keer fysiek te doen. Dat zal de interactie ten goede komen

5.1.2.e Mooi en goed om te horen hoe 5.1.2.e kijkt naar preventie en de studenten  
5.1.2.e 5.2.1 . Heeft daar uiteindelijk ook actief bij 5.1.2.e naar  
gevraagd  
5.1.2.e 5.2.1 . Begrijp het maar kan ten koste gaan van de  
zorgvuldigheid. Bovendien is *lang duren* heel subjectief. Is en beleving waar je geen invloed op heb.  
5.1.2.e Zie 5.1.2.e een aanvulling per mail hieronder.  
5.1.2.e Lange duur is een beleving. Wij zijn zo snel als het kan. Kwaliteit. Goed kijken hoe wij hier  
mee omgaan. **Idee voor de volgende keer:**

Bij 5.1.2.e ophalen welke zienswijzen hij in de afgelopen periode heeft gehad waarin werd aangegeven dat het te lang heeft geduurd dan wel zaken waarin hij denkt dat het anders had gekund, om die met elkaar uit te ontleiden teneinde te besprek waar het anders, beter, handiger, etc. had gekund.

**Aanvulling Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** woensdag 5 oktober 2022 09:51

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

**Onderwerp:** Kleine aanvulling gesprek 5.1.2.e

Hoi 5.1.2.e

Ook niet onbelangrijk om te vermelden, we zijn soms afhankelijk van derden. Mijn ervaring is dat politiemedewerkers in disciplinaire zaken ook gebruik maken van een advocaat i.p.v. een belangenbehartiger.

Willen we een hoorgesprek op korte termijn plannen dan moet het ook passen in de agenda van die advocaat. De advocatuur zit met piketdiensten. Bovendien is het niet wenselijk als een advocaat aangeeft 'Start u alvast maar, ik zit vast in de file of u kunt in de ochtend beginnen en sluit ik in de middag aan'. Ik heb dit meegemaakt. We starten **met** advocaat, wij zouden de politiemedewerker hiermee ook te kort doen. Hier moeten we voor waken.

Het proces sneller laten verlopen is oké maar niet ten koste van de kwaliteit.

Ik denk dat wij allemaal wel in het intakegesprek aangeven dat het hoorgesprek niet op korte termijn kan plaatsvinden omdat we afhankelijk zijn van (disclosure) getuigen bijvoorbeeld. Die moeten tussen de bedrijven door ook maar kunnen. Politiemedewerkers hebben recht op een zorgvuldig onderzoek. Als je het kan uitleggen en waarom het soms even kan duren, dan hebben ze echt wel begrip voor het werkproces. Het is juist in hun belang.

Ik vind het een visitekaartje naar de advocatuur en organisatie dat we goed vooronderzoek hebben gedaan.

### Input opleidingsplan medewerker VIK - cluster administratief / rechercheassistent

Taken	Level 1	Level 2	Level 3
<b>Algemeen</b>			
Betrokkenheid	Niet onder reikwijdte		
Accuratesse	Niet onder reikwijdte		
Organisatievermogen	Niet onder reikwijdte		
Flexibel gedrag	Niet onder reikwijdte		
Samenwerken	Niet onder reikwijdte		
Klantgerichtheid	Niet onder reikwijdte		
Integriteit	Ik ga zorgvuldig en discreet om met vertrouwelijke informatie.	Ik ga zorgvuldig en discreet om met vertrouwelijke informatie. Ik neem verantwoordelijkheid voor mijn eigen gedrag en leg hierover verantwoording af.	Ik neem verantwoordelijkheid voor mijn eigen gedrag en leg hierover verantwoording af. Ik ga zorgvuldig en discreet om met vertrouwelijke informatie. Ik spreek collega's aan op gedrag en handelen.
Zelfreflectie	Ik weet wat mijn sterke en zwakke punten zijn.	Ik weet wat mijn sterke en zwakke punten zijn en laat blijken mijn eigen gedrag en standpunten te willen evalueren	Ik weet wat mijn eigen sterke en zwakke punten zijn en laat blijken mijn eigen gedrag en standpunten te willen evalueren. Ik toon dat ik leer van feedback van anderen.
<b>Interculturele sensitiviteit</b>	Niet onder reikwijdte		
Luisteren	Ik herken in een gesprek zowel de feitelijke als de emotionele boodschap. Ik sluit in het gesprek aan op het betoog van de ander. Ik luister geduldig en laat de ander uitspreken.	Ik herken in een gesprek zowel de feitelijke als de emotionele boodschap. Ik sluit in het gesprek aan op het betoog van de ander en vraag door op onduidelijkheden in wat de ander zegt. Ik luister geduldig en laat de ander uitspreken.	Ik herken in een gesprek zowel de feitelijke als de emotionele boodschap. Ik sluit in het gesprek aan op het betoog van de ander en vraag door op onduidelijkheden in wat de ander zegt. Ik vat de boodschap van de ander correct samen. Ik luister geduldig en laat de ander uitspreken.



Kwaliteitsgerichtheid	Ik lever werk van hoge kwaliteit en toets en evalueer regelmatig de kwaliteit van mijn werk.	Ik lever werk van hoge kwaliteit en toets en evalueer regelmatig de kwaliteit van mijn werk. Ik kom met voorstellen en initiatieven gericht op kwaliteitsverbetering.	Ik lever werk van hoge kwaliteit en toets en evalueer regelmatig de kwaliteit van mijn werk. Ik kom met voorstellen en initiatieven gericht op kwaliteitsverbetering. Ik onderneem actie om herhaling van fouten te voorkomen. In anticipeer op kansen en mogelijkheden om de kwaliteit van de dienst of het product te verbeteren.
<b>Opstarten</b>			
<b>Kernwaarden politie</b>	Ik weet dat er kernwaarden zijn binnen de politie.	Ik weet dat er vier kernwaarden zijn en zoek ze op om ze te kunnen benoemen	Ik weet wat de vier kernwaarden zijn en weet deze te benoemen
<i>De admi/ rech.ass kan na de leerinterventie de kernwaarden van de politie benoemen.</i> • <i>De admi/ rech.ass. kent na de leerinterventie de 4 kernwaarden van de politie</i>			
<b>Beroepscode</b>	Ik weet dat er een beroepscode is voor politiemedewerkers.	Ik kan enkele thema's uit de beroepscode benoemen	Ik weet de negen thema's van de beroepscode te benoemen en houd me daaraan
<i>De admi/ rech.ass kan na de leerinterventie de negen thema's van de beroepscode benoemen en houdt zich eraan</i> • <i>De admi/ rech.ass. kent de beroepscode</i>			
<b>Disciplines binnen VIK</b>	Ik weet waar de letters VIK voor staan	Ik weet waar de letters VIK voor staan en kan op hoofdlijnen de disciplines binnen VIK benoemen	Ik weet waar de letters VIK voor staan en weet welke disciplines er zijn en ken de bijbehorende contactpersonen
<i>De admi/ rech.ass kent na de leerinterventie de betekenis van de afkorting VIK, weet welke disciplines er zijn en kent bijbehorende contactpersonen.</i>			
<b>Applicaties</b>	Ik weet welke applicaties ik mag naslaan voor de uitvoering van mijn werkzaamheden en kan deze opstarten	Ik weet welke applicaties ik mag naslaan voor de uitvoering van mijn werkzaamheden en raadpleeg deze (soms) met hulp van mijn collega's	Ik weet welke systemen ik mag naslaan voor de uitvoering van mijn werkzaamheden en raadpleeg deze zelfstandig
<i>De admi/ rech.ass. kan na de leerinterventie zelfstandig de systemen raadplegen.</i> • <i>De admi/ rech.ass. weet na de leerinterventie welke systemen gebruikt mogen worden.</i>			
<b>Kennis van de Nederlandse taal</b> <small>Niet onder reikwijdte</small>			
<b>Wetgeving</b>			
<b>Gehanteerde wetgeving binnen de VIK disciplines</b>	Ik weet dat er wetgeving van kracht is om de disciplines binnen VIK uit te voeren, maar ben niet op de hoogte welke wetten dit betreft.	Ik weet dat er wetgeving van kracht is om de disciplines binnen VIK uit te voeren en ben globaal op de hoogte welke wetten dit zijn.	Ik weet welke wetten voor de disciplines binnen VIK van kracht zijn en kan deze benoemen.

<i>De admi/ rech.ass. kent na de leerinterventie de gehanteerde wetgeving binnen de VIK disciplines</i>			
<b>Veiligheid</b>			
<b>Screeningen</b>	Ik ben op de hoogte dat er voor interne en externe medewerkers een screening wordt uitgevoerd, wanneer zij binnen de NP komen werken	Ik weet dat er meerdere soorten screeningen zijn en deze worden uitgevoerd voor interne en externe medewerkers.	Ik weet wie welke soort screening nodig heeft en hoe de aanvraagprocedure verloopt
<i>De admi/ rech.ass. kent na de leerinterventie de soorten screeningen en hoe de aanvraagprocedure loopt</i>			
<b>Beveiligingscoördinator</b>	Ik weet dat er een beveiligingscoördinator werkzaam is binnen VIK, maar niet de inhoud van zijn werkzaamheden.	Ik weet dat er een beveiligingscoördinator werkzaam is binnen VIK en ben op hoofdlijnen op de hoogte van zijn taken.	Ik weet voor welke vragen of dilemma's ik de beveiligingscoördinator moet inschakelen.
<i>De admi/ rech. Ass. kent na de leerinterventie de rol en werkzaamheden van een beveiligingscoördinator</i>			
<b>Integriteit</b>			
<b>Interne onderzoeken (oriënterend, disciplinair, strafrechtelijk)</b>	Ik weet dat er interne onderzoeken binnen VIK worden uitgevoerd.	Ik weet dat er drie soorten interne onderzoeken zijn binnen VIK.	Ik weet dat er drie soorten interne onderzoeken zijn en weet welke collega ik kan benaderen indien nodig
<i>De admi/ rech.ass. kent na de leerinterventie de drie soorten interne onderzoeken en weet welke collega benaderd kan worden.</i>			
<b>Preventie</b>	Preventie is nieuw voor mij en ben onvoldoende op de hoogte over de taken die tot dit vakgebied horen.	Ik weet wie de preventiecoördinator is en dat preventie bijdraagt aan het voorkomen van integriteitsproblemen.	Ik weet wie de preventiecoördinator is in mijn eenheid en voor welke (integriteits)vraagstukken ik hem/haar kan benaderen
<i>De admi/ rech.ass. weet na de leerinterventie wie de prevco in de eigen eenheid is en voor welke vragen diegene benaderd kan worden.</i>			
<b>Klachten</b>			
<b>Klachtmeldingen</b>	Wanneer er een klachtmelding binnenkomt, weet ik hoe ik deze moet registreren.	Wanneer een klachtmelding binnenkomt, weet ik hoe ik deze moet registreren en doorzetten naar de klachtbehandelaar.	Ik weet aan de hand van de inhoud van de klacht te bepalen of overleg met een interne onderzoeker nodig is of dat de klacht door de klachtbehandelaar kan worden opgepakt.
<i>De admi/ rech.ass. kan na de leerinterventie een klachtmelding registreren en doorzetten naar een klachtbehandelaar.</i>			
<b>Opleidingen</b>			
<b>BOA</b>	Zonder de BOA opleiding ben ik niet optimaal inzetbaar binnen VIK. Ik wil graag de opleiding volgen om volledig inzetbaar te zijn.	Een BOA opleiding helpt mij bij de uitvoering van mijn taken binnen VIK en geeft inzicht in het waarom	De BOA is voor mij een vereiste om mijn taken binnen VIK uit te kunnen voeren, zoals het opmaken van processen-verbaal.
<b>Social media</b>	Mijn kennis van social media is matig. Een training zou voor mij goed van pas komen.	Ik weet dat er social media kanalen zijn, maar ken alleen algemeen bekende kanalen, zoals Linked-In, Facebook, Twitter en Instagram. Ik weet hoe ik deze kan raadplegen en waarop ik moet letten. Wanneer ik iemand niet kan vinden, weet ik niet hoe ik nog dieper zou kunnen zoeken	Ik weet welke social media kanalen er zijn en raadpleeg deze zelfstandig. Ik weet de persoon te vinden en welke aspecten ik meegeef aan de onderzoeker
<i>De admi/ rech.ass. weet na de leerinterventie welke sociale media kanalen er zijn en kan deze zelfstandig raadplegen om info mee te geven aan de onderzoeker.</i>			
<b>Applicaties</b>	Ik heb kennis van de applicaties waarvoor ik geautoriseerd ben. Ik vraag collega's hoe ik deze applicaties kan raadplegen. Leren kan door	Ik heb kennis van de applicaties waarvoor ik geautoriseerd ben. Ik heb soms hulp nodig van een collega bij het raadplegen. Leren kan door 'learning	Ik heb kennis van de applicaties waarvoor ik geautoriseerd ben. Ik raadpleeg deze zelfstandig. Leren kan door 'learning on the job' en/of door trainingen te volgen, hetzij fysiek of via e-learning

	'learning on the job' en/of door trainingen te volgen, hetzij fysiek of via e-learning.	on the job' en/of door trainingen te volgen, hetzij fysiek of via e-learning	
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie de applicaties zelfstandig raadplegen.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De admi/ rech.ass. kent na de leerinterventie de applicaties waarvoor hij/zij voor geautoriseerd is.</i></li> </ul>			
<b>Summit</b>	Ik ken de Summit applicatie en ik weet dat Summit een applicatie is die gebruikt wordt binnen VIK.	Ik heb de opleiding Summit gevolgd en kan in Summit werken.	Tijdens onderzoeken maak ik de benodigde registraties in Summit.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie registraties maken in Summit</i>			
<b>Delta / Weqan</b>	Ik ken de registratiesystemen Delta en Weqan. Ik weet dat deze registratiesystemen gebruikt worden binnen VIK. Voor het optimaal kunnen gebruiken van deze systemen is een training gewenst.	Ik kan Delta en Weqan raadplegen en alle benodigde registraties uitvoeren.	Ik raadpleeg in Delta en Weqan en maak registraties aan. Ik zorg ervoor dat de systemen up-to-date worden gehouden en doe waar nodig aanvullingen en correcties in de registratie. Ik signaleer knelpunten en breng deze onder de aandacht van de systeembeheerders.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie zelfstandig Delta en Weqan raadplegen en registraties aanmaken.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De admi/rech.ass. kent na de leerinterventie de systemen Delta en Weqan</i></li> </ul>			
<b>Verhoor getuige.</b>	In strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken kunnen getuigen gehoord kunnen worden. Ik weet wat de stappen zijn voor het horen van een getuige.	Ik heb voor verdieping aan de <b>Politieacademie de training verhoor getuige</b> gevolgd. Ik kan eenvoudige getuigenverklaringen opnemen in strafrechtelijke onderzoeken.	Ik neem eenvoudige en meer complexe getuigenverklaringen op in strafrechtelijke onderzoeken. Ik overleg met de interne onderzoeker en het OM of er in een onderzoek een getuige gehoord moet worden.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie eenvoudige en meer complexe getuigenverklaringen opnemen in een strafrechtelijk onderzoek</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De admi/rech.ass kent na de leerinterventie de stappen in een onderzoek voor het verhoren van een getuige</i></li> </ul>			
<b>Doorzoeken woning/pand</b>	Niet onder reikwijdte		
<b>Tap systeem</b> <sup>5.1.2.i</sup>	Ik weet dat er een tapsysteem is en dat deze ingezet kan worden tijdens strafrechtelijke onderzoeken.	Ik heb een training tappen in een onderzoek gevolgd bij een ervaren interne onderzoeker. Ik kan eenvoudige tapverzoeken uitvoeren.	Ik voer eenvoudige en meer complexe tapverzoeken uit binnen het tapsysteem en verwerk deze in Summit.
<i>De admi/rech.ass kan na de leerinterventie eenvoudige en meer complexe tapverzoeken uitvoeren in het tapsysteem en verwerken in Summit</i>			

<b>Camerabeelden uitkijken en PV van bevindingen opmaken.</b>	Ik heb kennis van de wijze waarop camerabeelden uitgekeken worden. Ik heb kennis van de verschillende soorten camerabeelden. Ik weet hoe ik camerabeelden moet opvragen en moet opslaan. Ik weet hoe ik een proces-verbaal van bevindingen moet opmaken.	Ik heb een training camerabeelden uitkijken en een PV van bevindingen opmaken gevolgd bij een ervaren interne onderzoeker. Ik kan camerabeelden opvragen en eenvoudige camerabeelden uitkijken. Ik kan daar een proces-verbaal van bevindingen van opmaken.	In een strafrechtelijk onderzoek vraag ik de camerabeelden op. Ik kijk eenvoudige en meer complexe camerabeelden uit en maak daar een proces-verbaal van bevindingen van op.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie camerabeelden opvragen, uitkijken en een pv van bevindingen opmaken.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De admi/rech.ass. kent na de leerinterventie de wijze waarop camerabeelden uitgekeken worden, hoe de beelden opgevraagd worden en opslaan. En weet hoe een proces-verbaal van bevindingen moet worden opgemaakt.</li> </ul>			
<b>Aangifte opnemen.</b>	Ik weet wat de stappen zijn om een aangifte op te nemen. Ik weet dat er bij VIK aangiftes worden opgenomen in strafrechtelijke onderzoeken.	Ik heb meerdere aangiftes bijgewoond van een ervaren interne onderzoeker. Ik kan eenvoudige aangiftes opnemen.	Ik neem in strafrechtelijke onderzoeken eenvoudige en meer complexe aangiftes op. Ik denk mee over verbeteringen in het aangifteproces en in het proces-verbaal van aangifte.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie in een strafrechtelijk onderzoek eenvoudige en meer complexe aangiftes opnemen</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De admi/rech.ass. kent na de leerinterventie de stappen om een aangifte op te nemen.</li> </ul>			
<b>Loggings opvragen en onderzoeken.</b>	Ik weet wat loggings zijn. Ik weet hoe ik deze moet opvragen. Ik weet dat binnen VIK in strafrechtelijke onderzoeken loggings worden opgevraagd en onderzocht. Ik weet hoe ik een proces-verbaal van bevindingen moet opmaken.	Ik ben door een ervaren interne onderzoeker getraind in het onderzoeken van loggings. Ik kan loggings opvragen. Ik kan eenvoudige loggings onderzoeken en ik kan van mijn bevindingen een proces-verbaal opmaken.	In strafrechtelijke onderzoeken vraag ik loggings op. Inkomende loggings zet ik door naar de juiste interne onderzoeker. Op verzoek lees ik eenvoudige loggings uit en verwerk mijn bevindingen in een proces-verbaal.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie loggings opvragen, doorzetten naar de juiste interne onderzoeker, eenvoudige loggings uitlezen en verwerken in pv</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De admi/rech.ass. weet wat loggings zijn, hoe deze worden opgevraagd en onderzocht.</li> </ul>			
<b>Specifieke ondersteunende taken.</b>			
<b>Terugbelverzoeken afhandelen binnen de servicemodule.</b>	Ik weet dat er een servicemodule is en ik weet hoe ik deze moet raadplegen.	Ik kan de servicemodule raadplegen. Ik kan terugbel verzoeken afhandelen en indien nodig doorzetten naar de juiste onderzoeker/behandelaar.	Ik raadpleeg de servicemodule en handel de terugbel verzoeken af. Ik zet de verzoeken indien nodig door naar de juiste onderzoeker/behandelaar.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie de servicemodule raadplegen en handelt terugbel verzoeken af.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De admi/rech.ass. kent de servicemodule en weet hoe deze te raadplegen.</li> </ul>			
<b>Afdoeningsbrieven OM afhandelen.</b>	Ik weet wat een afdoeningsbrief van het OM is. Ik weet hoe ik een afdoening moet afhandelen en registreren in de systemen.	Ik kan een afdoeningsverzoek afhandelen en registreren in de systemen.	Ik handel de afdoeningsbrieven van het OM af en registreer deze in de systemen. Ik breng het sectorhoofd en VIK contactpersonen op de hoogte van de afdoening.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie de afdoeningsbrieven van het OM afhandelen en registreren in het systeem</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De admi/rech.ass. weet na de leerinterventie wat een afdoeningsbrief is van het OM en hoe deze wordt afgehandeld.</li> </ul>			
<b>Het afhandelen van screeningsverzoeken.</b>	Ik ben op de hoogte van screeningsverzoeken. Ik weet hoe ik screeningsverzoeken moet afhandelen.	Ik heb samen met een ervaren collega een aantal screeningsverzoeken afgehandeld. Ik kan	Ik handel screeningsverzoeken af en ik draag zorg voor een terugkoppeling aan de juiste collega.

		zelfstandig de systemen raadplegen en de screeningsverzoeken afhandelen.	Ik draag zorg voor de registratie van de afgehandelde screeningsverzoeken.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie screeningsverzoeken afhandelen en draagt zorg voor de registratie van afgehandelde screeningsverzoeken.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De admi/rech.ass. weet na de leerinterventie wat screeningsonderzoeken zijn en hoe ze worden afgehandeld.</i></li> </ul>			
<b>Het afhandelen van in beslag genomen goederen.</b>	Ik ken de procedures die gevolgd moeten worden bij de in beslag name van goederen. Ik weet hoe ik in beslag genomen goederen moet verwerken in Summit.	Ik heb samen met een ervaren collega in beslag genomen goederen afgehandeld. Ik kan zelfstandig in beslag genomen goederen in bewaring nemen, labelen en verwerken in de systemen.	Ik neem tijdens strafrechtelijke onderzoeken goederen in bewaring. Ik draag er zorg voor dat de goederen gelabeld en geregistreerd worden in de systemen. Ik maak een lijst van de in beslag name op voor de griffier van het OM. Ik draag er zorg voor dat alle middelen aanwezig zijn om de goederen in bewaring te kunnen nemen.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie goederen in bewaring nemen, ze labelen en registreren in de systemen. En een lijst van de in beslagname maken voor de griffier van het OM.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De admi/rech.ass. kent na de leerinterventie de procedures rondom in beslagname van goederen.</i></li> </ul>			
<b>Het afhandelen van inkomende telefoontjes en nieuwe meldingen.</b>	Ik weet hoe ik inkomende telefoontjes en nieuwe meldingen moet afhandelen. Ik ken de procedures omtrent strafrechtelijke en interne onderzoeken.	Ik kan inkomende telefoontjes en nieuwe meldingen in behandeling nemen of doorzetten naar de juiste onderzoeker.	Ik handel de inkomende telefoontjes en nieuwe meldingen af. Ik noteer de gegevens van de melder en kort de details van de melding. Ik doe indien nodig aan één van de interne onderzoekers het verzoek om contact op te nemen.. Bij complexere zaken weet ik bij welke interne onderzoeker ik de nieuwe melding moet uitzetten. Ik draag zorg voor de registratie van de meldingen in de VIK systemen.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie inkomende telefoontjes en nieuwe meldingen afhandelen.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De admi/rech.ass. kent na de leerinterventie de procedure rondom inkomende telefoontjes en nieuwe meldingen.</i></li> </ul>			
<b>Het afhandelen van inkomende email berichten in de algemene mailbox.</b>	Ik weet hoe ik de diverse mailboxen moet raadplegen. Ik weet hoe ik inkomende email berichten moet afhandelen. Ik heb kennis van de diverse taken en procedures binnen VIK. Ik heb kennis van de diverse ketenpartners en contactpersonen.	Ik kan de inkomende email berichten afhandelen en indien nodig doorsturen naar de juiste onderzoeker/contactpersoon.	Ik raadpleeg de diverse mailboxen. Ik handel inkomende email berichten af en zet deze indien nodig door naar de juiste onderzoeker/contactpersoon. Ik draag zorg voor het beheer van de mailboxen.
<i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie diverse mailboxen raadplegen en draagt zorg voor het beheer van de mailboxen.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De admi/rech.ass. weet na de leerinterventie hoe de diverse mailboxen beheerd worden.</i></li> </ul>			
<b>Het afhandelen van de inkomende post.</b>	Ik weet hoe ik inkomende post moet afhandelen. Ik heb kennis van de diverse disciplines en processen bij VIK. Ook beschik ik over kennis van de organisatie van de eenheid/NP. Ik weet hoe ik de diverse systemen moet raadplegen.	Ik kan de inkomende post afhandelen en ik kan de inkomende post indien nodig doorzetten naar de juiste persoon/afdeling.	Ik handel zelfstandig de inkomende post af en zorg ervoor dat poststukken bij de juiste afdeling of collega terecht komen. Bij knelpunten neem ik contact op met de collega's van het DIV.

<p><i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie de inkomende past afhandelen en zorgdragen voor juiste verspreiding.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>De admi/rech.ass. weet na de leerinterventie hoe inkomende afgehandeld moet worden.</i></li> </ul>			
<p><b>Archiveren.</b></p>	<p>Ik ben op de hoogte dat documentatie binnen VIK gearcheveerd wordt. Hetzij fysiek, hetzij digitaal. Ik ken de bewaartermijnen van de strafrechtelijke en de disciplinaire dossiers. Ik ken de procedures omtrent het archiveren van de zaakdossiers.</p>	<p>Ik kan de strafrechtelijke en disciplinaire zaakdossiers archiveren.</p>	<p>Ik archiveer de strafrechtelijke en disciplinaire zaakdossiers. Ik draag zorg voor het beheer van de archieven in de kluizen op de afdeling en in het centraal archief. Ik bewaak de bewaartermijnen. Ik draag zorg voor de vernietiging van de strafrechtelijke en disciplinaire dossiers als de bewaartermijnen verstreken zijn. Tevens draag ik zorg voor het opschonen digitale archieven op de schijven. Ik zorg ervoor dat relevante informatie gearcheveerd wordt. Ik denk mee om de archivering te verbeteren.</p>
<p><i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie documentatie binnen VIK archiveren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>De admi/rech.ass. weet hoe documentatie binnen VIK gearcheveerd wordt.</i></li> </ul>			
<p><b>De planning van het piketrooster.</b></p>	Niet onder reikwijdte		
Niet onder reikwijdte			
<p><b>Het afhandelen van diverse administratieve werkzaamheden</b> zoals: dossier beheer, het vastleggen en bijhouden van relevante informatie in de digitale zaakmappen voorraad beheer, agendabeheer, het plannen en maken van afspraken, het melden van storingen, dienstvoertuigenbeheer, het verzorgen van personele attenties, het verzorgen van vergaderruimtes en het voorbereiden van het zakenoverleg, VIK overleg met Juridische zaken en met het OM/RR, ondersteuning van het MT overleg.</p>	<p>Ik heb kennis van de diverse administratieve werkzaamheden binnen VIK.</p>	<p>Ik heb meegekeken met een ervaren collega en kan de diverse administratieve werkzaamheden binnen VIK uitvoeren.</p>	<p>Ik handel zelfstandig de diverse administratieve werkzaamheden af binnen VIK. Ik signaleer knelpunten en denk mee over verbeterpunten.</p>
<p><i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie diverse administratieve werkzaamheden afhandelen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>De admi/rech.ass. kent na de leerinterventie de diverse administratieve werkzaamheden binnen VIK</i></li> </ul>			
<p>Het <b>voorbereiden van de zaken</b> ten behoeve van de interne onderzoekers en de coördinatoren en het verzamelen van onderzoeksgegevens.</p>	<p>Ik weet welke aspecten bij de voorbereiding van interne onderzoeken horen. Mijn kennis van het raadplegen van politiesystemen is voldoende om zelfstandig te kunnen werken. Ik heb kennis van de processtappen in de strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken. Ik weet welke informatie relevant is en hoe ik informatie in de diverse politiesystemen kan vergaren en opslaan.</p>	<p>Ik kan de politiesystemen raadplegen. Ik kan de juiste informatie uit de systemen ophalen, opslaan en registreren in de systemen.</p>	<p>Ik bereid zelfstandig de zaken voor door de relevante informatie te verzamelen uit de politiesystemen en door dossiers en camerabeelden op te vragen. Alle relevante informatie wordt door mij geregistreerd. Ik maak daarbij gebruik van de checklist.</p>

<p><i>De admi/rech.ass. kan na de leerinterventie zelfstandig zaken voorbereiden en registreren van relevante informatie in de zaken.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>De admi/rech.ass. weet na de leerinterventie hoe de voorbereiding van een zaak loopt.</i></li></ul>			
--	--	--	--

Concept versie 06 d.d. 6 oktober 2022

CONCEPT

Team	Prioriteiten en doelen (WAT)
INFRA	<p>A. <u>Kerntaken</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verbeteren duurzame inzetbaarheid met als beoogde effecten: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Medewerkers ervaren werkplezier, zijn fit en gezond</li> <li>b. Verzuim toont dalende trend (streefwaarde CBS-norm 5,9%)</li> <li>c. Medewerkers zijn vakbekwaam en voldoen aantoonbaar aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Korpsbrede verplichtingen: IBT, RTGP, FVT en Profchecks</li> <li>- Relevante vakspecialistische opleidingen en trainingen</li> <li>- Persoonlijke ontwikkeling</li> </ul> </li> <li>d. Werkaanbod en beschikbare capaciteit in balans</li> </ol> </li> </ol> <p><b>Acties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fruitkisten Breda en Kruijningen</li> <li>▪ Uitvoeren MCU gesprekken</li> <li>▪ Prioriteren in het werk met CM&amp;P</li> <li>▪ Sturen op passende functie verblijftermijnen door medewerkers</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Veiligheid in het verkeer en in de havens bevorderen door meetbare controles met als beoogde effecten: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Minder ernstige verkeersongevallen t.o.v. 2022</li> <li>b. Minder dodelijke verkeersslachtoffers t.o.v. 2022</li> <li>c. Terugdringen ondermijnende criminaliteit</li> </ol> </li> </ol> <p><b>Acties team verkeer-water</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Internationale transportcontroles (ITC) op jaarbasis: 7</li> <li>▪ TFOC Havens:</li> <li>▪ Symbiose (integraal): nog niet vastgesteld door LE</li> <li>▪ Handhavingsplan <ul style="list-style-type: none"> <li>- Varas: geen vaste quota; om redenen van integere bekeuringen</li> <li>- Radarcontroles: dd. 6-10: 6373 geplande uren wv 6% inzet Monocam. Bruto (gepland) 6000. Opgelegde aantal netto radar-uren is 3519 uur voor 2022.</li> <li>- MONO (integraal): geen opgelegde doelstelling vanuit de NP. Inzet 2022 is 500 bruto en 250 netto mono-uren. dd 6-10: bruto 375 (176 netto) uur. Doel 2023: MONO inzet uit te breiden naar 1000 geplande uren, dit door effectiever te sturen op radar/mono inzetten. Met name aan de kant van Kruijningen.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Acties team water</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informatiepositie i.s.m. HIT op orde brengen en houden.</li> <li>▪ Inzet specialismen milieu, ondermijning, CTER en fysieke veiligheid havens</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Opsporing Team Verkeer <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ketennorm art. 6WVW realiseren v.w.b. het tactische aandeel</li> <li>▪ Inrichting formaliseren</li> </ul> </li> </ol> <p><b>Acties Team Verkeer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 80% &lt; 180 dagen na pleegdatum ingezonden naar OM wvb tactische component</li> <li>▪ Verwerken van ongeveer 200 processen verbaal met ernstig lestel, waaronder ook ongevallen met dodelijke afloop (2022 tot 1-10 reeds 61 onderzoeken).</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Toereikende informatievoorziening leveren / faciliteren met als beoogd effect het interventievermogen van de politie te bevorderen. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sensoren heterdaadtechniek gereed (conform Heterdaad Sensoren Platform)</li> <li>b. Inrichtingseisen gemeentelijk cameratoezicht op orde. Dat betekent concreet:</li> </ol> </li> </ol>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voldoet aan art. 151c Gemeentewet</li> <li>- Verwerkte politiegegevens zijn WPG-proof</li> <li>- Operationele regie alle ZWB gemeenten zijn op orde.</li> </ul> <p><b>Acties team Technisch Toezicht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coördinatie gegevensbeschermings effect beoordeling (GEB) verwerkingsovereenkomsten</li> <li>▪ Sturing en advisering en borging binnen domein cameratoezicht.</li> </ul>
--	---

Team	Prioriteiten en doelen (WAT)
INFRA	<p>B. <u>Bijdrage aan speerpunten eenheid</u></p> <p>1. <b>Ondermijning:</b> “Van space of place naar space of flows” – beoogd effect is het beperken / terugdringen van ondermijning op stromen mensen, goederen, geld en informatie.</p> <p><b>Acties team Nodale Oriëntatie, Verkeer en Water</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Domeinen TNO belegd: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoverhuur / shortlease (20 bedrijfsbezoeken, “knock and talk”)</li> <li>- Havens Moerdijk en Terneuzen: Information sharing centers (ISC’s) oprichten en onderhouden.</li> <li>- Post- en distributie: samenwerking met DPD</li> <li>- Exploitatie vastgoed: vanwege capaciteitsgebrek omgebogen naar een kenniscentrum</li> <li>- Rol TNO ondermijningscontroles Infra, BGV en recreatieparken: on hold</li> <li>- Liaison KvK: on hold vanwege capaciteitsgebrek</li> </ul> </li> <li>▪ Controles in het havengebied i.s.m. ketenpartners o.a. op cocaïnesmokkel (uithalers), crimineel vermogen en mensensmokkel (Brexit).</li> <li>▪ Transport Facilitated Organized Crime (TFOC)</li> </ul> <p>2. <b>Zorg en veiligheid:</b> “Prio-1 voor iedereen” (BOPW) uitvoeren – beoogde effecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Realisatie reactietijden Prio-1 (15 minuten) – snelheid en kwaliteit voor de burger</li> <li>b. Bredere verdeling werklast en daarmee voor Basisteam: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitvoering wijkzorg (voor burgers zichtbaar en dichtbij) en incidentafhandeling makkelijker maken.</li> <li>- Capaciteitsdruk verminderen</li> </ul> </li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “Iedereen doet mee!” – porto aan en aangemeld bij OC</li> <li>▪ Zomerbijstand vakantieperiode.</li> </ul> <p>3. <b>Maatschappelijke onrust.</b> De vele ontwikkelingen in de samenleving vragen om een betere preparatie (organisatorisch, conceptueel, inhoudelijk) van de politie.</p> <p><b>Acties afdeling Infra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aandacht voor het maatschappelijk ongenoegen bij de medewerker. Zicht in en inzicht op welzijn.</li> </ul>

**Trots:** wat heb je dan gerealiseerd?

- Verkeer: Inrichting OTV
- Verkeer: ACO, rolduidelijkheid in de uitvoering van de brigadier
- Verkeer/Water/TNO: Vasthouden kwantiteit en kwaliteit vastgestelde controles
- Water/TNO: onderlinge samenwerking Infra in Domein Haven
- TNO/TTT: juiste keuzes, beperking inzet domeinen

**Chagrijnig:** wat heb je dan niet kunnen realiseren?

- Disbalans capaciteit versus takenpakket / werkdruk

Actieplannen waaruit blijkt **HOE** het team haar bovenstaande doelen en prioriteiten realiseert zijn nader geduid in het teamplan. Daarin is zichtbaar wie wat wanneer met welk resultaat doet.