

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: FW: BOO vrijdag - gesprek Paul
Datum: vrijdag 9 december 2022 17:06:07

En reactie na gesprek met 5.1.2.e door 5.1.2.e

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

Verzonden: woensdag 2 november 2022 17:10

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

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

5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: FW: BOO vrijdag - gesprek Paul

Ha 5.1.2.e

Zoals besproken!

Grt 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 2 november 2022 17:06

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.2.e @politie.nl>

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

Onderwerp: BOO vrijdag - gesprek Paul

Beste allemaal,

Vanmiddag heb ik uitgebreid met 5.1.2.e gesproken. Een van de onderwerpen die wij bespraken waren de stukken voor het BOO. 5.1.2.e gaf aan dat de insteek voor vrijdag tweeledig is:

1. **Stavaza LTIO:** er is inmiddels bekend dat er geen extra middelen beschikbaar worden gesteld. Enige vraag is hoe nu door zonder middelen. Het antwoord op die vraag moet nog verder worden uitgewerkt en zal ook eerst via HSO gaan.
2. **Corruptie:** het enige wat van belang is voor VIK/HSO is het preventiedeel. Het belangrijkste deel gaat over datadetectie en analyse. Dit is PIO/TAO. Die zijn hier geheel in meegenomen, evenals bijna 10 hoofden operatiën. Wij mogen er vanuit onze betrokkenheid zeker over meedenken maar het heeft geen consequenties muv het preventieve deel. Gaat ook geen mensen van ons kosten.

Heb aangegeven dat de veelvoud van documenten en de regelmatig wat onduidelijk en wollig geschreven stukken leiden tot verwarring en (overbodige) complexiteit. Paul gaat daarnaar kijken voor de toekomst.

Na het perspectief van Paul aangehoord te hebben ben ik van mening dat het bovenstaande wel een belangrijke aanvulling is op de annotatie voor het BOO. Alhoewel ik in het begin van het gesprek met Paul nog vroeg of het mogelijk zou kunnen zijn om BOO voor hem te verplaatsen, vond ik dat na zijn perspectief niet meer (nog afgezien van het feit dat hij dat ook niet wilde, agenda BOO zit nogal vol en dient als opmaat naar het KMTO van 16 nov, wat nog lastiger is om op te komen).

Ik heb met Paul afgesproken om mij heden driewekelijks om de tafel te gaan (ook met ^{5.1.2.e} [redacted] uiteraard, die kon er vandaag niet bij zijn). Dit voorkomt ruis en leidt ertoe dat wij ook betere gesprekspartners zijn op dit dossier voor alle hoofden staf. Daarnaast komt ^{5.1.2.e} [redacted] binnenkort langs om ons mee te nemen in het corruptieverhaal.

Voor nu hoop ik dat iedereen nog in de gelegenheid is wat nuance aan te brengen bij de misschien al gedeelde annotatie.

Tot zover.

Groet, ^{5.1.2.e} [redacted]

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: KMTO 14-december a.s.: Kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering en aanpak corruptie
Datum: vrijdag 9 december 2022 13:02:00
Bijlagen: [20221214 Oplegnotitie Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie.docx](#)
[20221214 Realisatieplan Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie 1.1.docx](#)
[20221214 Notitie Aanpak Corruptie v1.1.docx](#)
Prioriteit: Hoog

Hoi 5.1.2.e

Nav bijgevoegde stukken:

Realisatieplan:

- *Kwartiermaken* (blz 5) nwe onderdelen die gereed zijn in werking brengen en niet wachten tot de totale ontwikkeling is afgerond
Fragmentatie ligt op de loer > er is onvoldoende duidelijkheid mbt visie op integriteit en de rol van VIK daarin.
- 2.1.3. *Bedrijfsvoering*(blz 6). Nav de *deelopdracht Preventie / leren* heb ik twee deskundigen gevraagd om een *bedrijfsvoeringparagraaf* te schrijven. Zij hebben me vandaag teruggekoppeld dat dit naar hun mening in samenhang moet met andere onderdelen van de review !!! Zijn zullen deze vaststelling en aanbeveling in een kort document gaan verwoorden. Ik zal in overleg met 5.1.2.e / regiegroep kijken hoe we hier mee om moeten gaan. Raakt zeker ook dit onderdeel van het verhaal !!!
- 2.2. *Opgaven* (blz 6) 1) LTIO > er is nu uitvraag voor een tijdelijke constructie. Zie vandaag verzonden mail !!!

5.2.1

• Niet onder reikwijdte

Aanpak politieële corruptie:

- De *voorloper* zegt hierover dat instemming wordt gevraagd op de *richting* en nog niet op de inhoudelijke uitwerking of inrichting
- *Beeld* (blz.2) er wordt verwezen naar maatregelen en interventies > welke ?? en "vecht" met de voorloper.
- *Beeld* (blz 2) 5.2.1
- *Detectie* (blz 2) *richting systeemdetectie*, denk ook aan *bijv risicoanalyse* > deze meenemen naar ELO 13/12 !!! Deskundigen op dit gebied hebben ons eerder voorgehouden dat risicoanalyse een essentieel onderdeel is om te komen tot een veilig werkklimaat.
- *Samenwerking* (blz 3) Wat mij betreft voor VIK een let op !!! Risico van verdere uitholling capaciteit VIK dit naast het LTIO (tijdelijke inrichting) (zie ook eerder vandaag verzuurde mail). Geruststellend is dat men spreekt over een korps breed afgestemde flexibele schil.

Tot zover,

Gr 5.1.2.e

Van: [redacted]

Verzonden: woensdag 7 december 2022 15:11

Aan: [redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]@politie.nl>;
[redacted]@politie.nl>; [redacted]@rijksrecherche.nl>;
[redacted]@politie.nl>; [redacted]@mindef.nl>;
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@mindef.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>

CC: [redacted]@politie.nl>

Onderwerp: FW: KMTO 14-december a.s.: Kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering en aanpak corruptie

Urgentie: Hoog

Goedemiddag allen,

Op verzoek van [redacted] stuur ik jullie onderstaande mail met bijgevoegde documenten door.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Team Veiligheid, Integriteit en Klachten Noord-Holland
Administratief Ondersteuner Interne Onderzoeken en Klachten
[redacted]
[redacted]
Werkdagen: maandag, dinsdag, woensdag, en vrijdag 07:00 – 16:30 uur

Politie | Eenheid Noord-Holland | Staf | Team V.I.K.
Bezoekadres Marnixplein 11 2023 RL Haarlem
Postbus 57 2000 AB Haarlem

M 06-[redacted]
T 088-[redacted]
E [redacted]@politie.nl
E [redacted]@politie.nl
E [redacted]@politie.nl

Van: [redacted]@politie.nl>

Verzonden: woensdag 7 december 2022 15:03

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

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

5.1.2.e

5.1.2.e

[@politie.nl](mailto: @politie.nl)>

Onderwerp: KMTO 14-december a.s.: Kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering en aanpak corruptie

Goedemiddag,

Volgende week staat het onderwerp integriteitsbevordering en aanpak corruptie (in navolging op het BOO) op de agenda van het KMTO (14-12).

In tegenstelling tot de documenten pakket voor het BOO beperken we ons nu tot de oplegger, het realisatieplan van de kwartiermakersorganisatie en de notitie aanpak corruptie (als verdieping op de oplegnotitie). Daarmee is de intentie om het geheel overzichtelijker te maken.

De documenten zijn op een paar punten aangevuld na ontvangen feedback, maar de strekking blijft verder gelijk.

Het KMTO zal worden **geïnformeerd** over de voortgang van de review, de opgaven voor de kwartiermakersorganisatie en de beoogde richting voor de aanpak politieke corruptie.

Het KMTO wordt gevraagd om in te stemmen met **de richting** van de aanpak corruptie (het BOO heeft hiermee ingestemd).

Het verzoek aan jullie om de SH staf, TC's VIK, VIKKS en AZ hierover te informeren.

Graag hoor ik terug of hier vragen of opmerkingen uit voortkomen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Kwartiermakersorganisatie Integriteit en Anti-Corruptie

Politie I Staf Korpsleiding

Nieuwe Uitleg 1

2514 BP Den Haag

M: 06-5.1.2.e

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Integer
Datum: vrijdag 9 december 2022 12:23:16
Bijlagen: [image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Ha 5.1.2.e

Ivm een cursus dag gisteren nu pas een reactie.

Integer is: Het juiste doen, ook als niemand kijkt... - doing the right thing even when no one is watching (gebruiken bij veel bij sessies)

Kortom, integriteit is (naast alle drie kernwaarden) intrensiek dus. Daarbij is het van belang dat je als diender niet stopt met integer zijn naast je werk. Je dient ook integer te zijn buiten je werk om (thema blad gedrag is vrije tijd). Het zou mooi zijn als dat ook benoemd, kan worden (in welke vorm dan ook)

Er zijn verschillende vormen van integriteit;

- Persoonlijke integriteit -> hoe je als mens in het leven staat
- Professionele integriteit -> dat wat van jou in je functie verwacht wordt
- Organisatie integriteit -> daar waar de organisatie voorstaat.

Soms zit hier spanning op. Dan is het persoonlijk belang hoger dan die van je professie of organisatie.

Hoop dat je hier iets mee kan, als je nog meer info wil dan hoor ik dat graag.

Groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e [mailto:5.1.2.e@politieacademie.nl]

Verzonden: donderdag 8 december 2022 14:30

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

Onderwerp: Fwd: Integer

Ha 5.1.2.e

Zou jij weer mee willen kijken met video #2 over integriteit? Intro, outro en geluid moeten hier nog aan worden toegevoegd.

En heb jij wellicht nog een voorstel voor bepaalde tekst(en) die we bij de caption van het bericht kunnen toevoegen? We staan in ieder geval in de tekst verder ook stil bij de week van de integriteit.

We horen het graag weer.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Communicatieadviseur Social Media
 Socialmediaregisseur Politieacademie

06-5.1.2.e

5.1.2.e@politieacademie.nl

Werkdagen: ma, di, wo en do

Staf | Team Communicatie
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

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

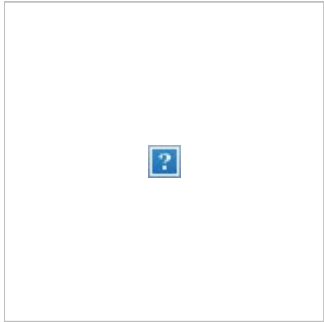
Verstuurd: donderdag 8 december 2022 14:20

Aan: [redacted] [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)>

Onderwerp: Integer

<https://we.tl/t-8Odkkicij3>

Nou, WeTransfer wilde niet meewerken, maar daar zijn we dan toch eindelijk



[Integer - assembly V1.mp4](#)

1 file sent via WeTransfer, the simplest way to send your files around the world

we.tl

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Contentmaker
06 – [redacted]
[redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)

Werkdagen: ma, di, wo en do



POLITIEACADEMIE

Politieacademie | Staf | Communicatie
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politieacademie.nl

Duiding en vervolg

Risicoanalyse integriteit en ondermijning – team Generieke opsporing

In 2021 hebben wij – Stuurgroep risicoanalyse integriteit en ondermijning – op initiatief van VIK ZWB en onder leiding van de portefeuillehouder ondermijning ZWB, opdracht gegeven tot het uitvoeren van een risicoanalyse integriteit en ondermijning. Eind 2021 heeft Governance & Integrity samen met de coördinator Integrale beveiliging de analyse uitgevoerd bij het team Generieke opsporing (GO) van de Dienst Regionale Recherche, waarvoor zij 20 medewerkers hebben gesproken. De analyse heeft geleid tot het bijgevoegde rapport. Wij zien de uitvoering van deze analyse als een pilot om te beoordelen of de risicoanalyse als instrument waardevol is. We waarderen dan ook de bereidheid van GO om hieraan deel te nemen.

Het rapport en de aanbevelingen

Het rapport schetst ons inziens een duidelijk beeld van de risico's – de kans op een gebeurtenis die de veiligheid bedreigt maal de schadelijke effecten die daarvan het gevolg zijn – en geeft een behoorlijk aantal aanbevelingen. De stuurgroep herkent en erkent de risico's. Het rapport bevestigt ons beeld van de risico's – niet alleen bij GO maar ook elders, zogenaamde inherente en meer specifieke risico's voor GO en in dit tijdgewricht. De aanbevelingen zijn geformuleerd richting korpsleiding, eenheidsleiding en GO. Wij beschouwen de aanbevelingen voor de eenheids- en korpsleiding als onderschrijving van drie grote, eerder ingezette, richtingen:

- I. Onderkenning van de risico's van en de noodzaak tot weerbaarheid tegen corruptie.**
Weerbaarheid tegen benadering is van belang en kan beter om corruptie, ondermijning en integriteitsschendingen te voorkomen. Het rapport geeft aanbeveling hoe de aandacht, het gesprek en de weerbaarheid beter kan en moet. Korpschef Henk van Essen heeft recent de portefeuille integriteit ingesteld en Paul Entken benoemd als uitvoerend portefeuillehouder. Graag brengen we de relevante delen van het rapport en de aanbevelingen onder zijn aandacht.
- II. Onderstreping van de belangrijke rol die leidinggevenden daarbij zouden moeten hebben.**
Integriteit en anti-ondermijning zijn belangrijke onderwerpen: het is "chefsache". Tegelijkertijd is het werken aan anti-ondermijning nog te zeer iets van VIK als specialistische afdeling. Het is nog te weinig geborgd in de dagelijkse praktijk en omgang tussen leidinggevenden en hun medewerkers. Het rapport doet constatering en concrete aanbevelingen om de taken, competenties en ondersteuning van leidinggevende op dit punt te verbeteren. In de eenheid ZWB werkt de portefeuillehouder leiderschap, Frederiek Schouwenaar, aan de visie op ethisch leiderschap en de taakomschrijving van leidinggevenden. We brengen de relevante delen van het rapport en de aanbevelingen onder haar aandacht.
- III. Transitie van VIK: beter benaderbaar en van onderzoek- naar brede integriteitsafdeling.**
Collega's zien VIK veelal binnen de context van 'onderzoek, wat stigmatiserend werkt. Hoewel het collegiaal is om fouten te bespreken en te melden, zien politiemedewerkers het nog te vaak als niet collegiaal. De review disciplinaire onderzoeken (2019) was de aanleiding om na te denken over 'VIK nieuwe stijl'. VIK moet niet alleen repressief, maar ook preventief werken, en VIK moet dichterbij en laagdrempeliger worden voor politiemedewerkers. De risicoanalyse geeft adviezen die verdere hervorming van VIK noodzakelijk maken. VIK ZWB beweegt al naar de nieuwe stijl en zal ook de risicoanalyse gebruiken om deze beweging te verstevigen.

De methodiek

De risicoanalyse heeft de risico's helder in beeld gebracht. Medewerkers van GO hebben hierover vrijuit gesproken. Uiteraard hangt het effect van de analyse sterk af van de mate waarin de aanbevelingen uitgevoerd zullen worden. Het rapport en de aanbevelingen vragen nog om de realisatie van een aantal acties bij GO. GO heeft aangegeven begin 2023 een terugkoppeling te geven aan de afdeling, waarin de resultaten en de aanbevelingen uit de risicoanalyse gepresenteerd worden. Aan de hand van medewerkersparticipatie wil GO de

aanbevelingen uitwerken, omdat veel van de aanbevelingen gaan over gedragswijzigingen die ze niet 'top-down' gaan opleggen.

Procesmatig hebben wij van deze eerste pilot geleerd. De interviews vonden snel plaats, maar het proces van rapporteren, reviewen en stuurgroep kostte meer tijd dan gedacht. Doordat de aansturing bij de stuurgroep lag, was daarnaast het contact met de direct leidinggevende onvoldoende intensief.

De stuurgroep evalueert dit eerste deel van de pilot positief: de methodiek bleek goed toepasbaar en een waardevolle aanvulling op het assortiment van integrale beveiliging. Het instrument levert diepgaande inzichten op in de risico's van politiewerk en onderscheidt zich daarmee van bestaande instrumenten. Het lijkt de organisatie in staat te stellen om overtuigingen, waarden en motieven van medewerkers – die anders onbewust of onzichtbaar waren gebleven – bloot te leggen, kwetsbaarheden hierin te signaleren en er lerend op te acteren.

Het vervolg

We bespreken de resultaten, de methodiek en de opbrengsten in de stuurgroep en met GO. Met oog voor de vertrouwelijkheid delen we de relevante onderdelen van het rapport zoals in deze duiding beschreven. In overleg met de eenheidsleiding ZWB zoeken we naar een passend proces en een goede, wat beperktere scope voor een tweede analyse in 2023. We passen de geformuleerde procesverbeteringen toe bij de uitvoering van deze tweede analyse.

De stuurgroep,

5.1.2.e [redacted] (voorzitter)

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

Leiderschapsdag 28 juni

Integriteit

Moreel beraad



Even voorstellen...

5.1.2.e



5.1.2.e



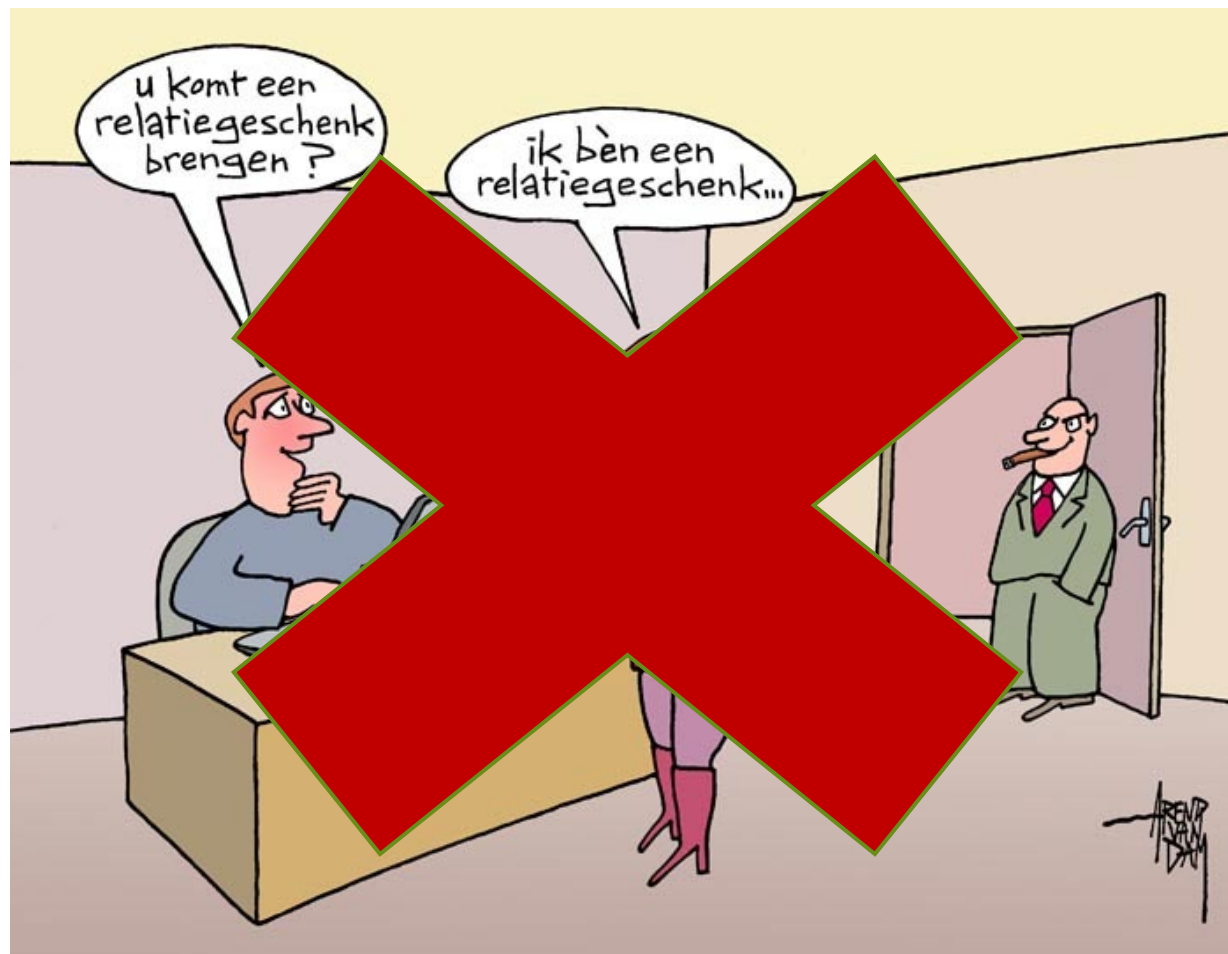
Wat is moreel beraad ?

- ▶ Een serieuze poging tot een ander gesprek
- ▶ Om elkaar echt te begrijpen (en dat kost moeite)
- ▶ En niet te debatteren/ discussiëren
- ▶ Maar samen na te denken: wat is hierin wijsheid?

- ▶ “hierin”= bij morele dilemma’s = handelingskeuze

Integriteit... Oei !

- ▶ Wat is dat?



Wat is integriteit?



Integriteit: Waar denk jij aan?



Morele dilemma's...

- ▶ **Wanneer noem jij een probleem een dilemma?**
- ▶ Je moet kiezen (A of B), je kunt ze niet tegelijk doen
- ▶ Beide keuzen doen recht aan een waarde die jij belangrijk vindt
- ▶ Normen en waarden zijn in het geding: kies je voor het één (bijv. respecteren autonomie), dan kom je in conflict met het ander (bijv. veiligheid).
- ▶ Welke beslissing je ook neemt, er zitten dus morele nadelen aan verbonden. Voelt als: ik kan het nooit goed doen...

Dilemma's...

In moreel beraad zoek je samen naar:

wat is dan de minst slechte keus =

- ▶ de keus met moreel gezien
- ▶ (redelijkerwijs) de minste schade?

▶ Gulden midden:

lafheid

onder-reageren

moed

weloverwogen

overmoed/hogmoed

over-reageren

Even testen....

- ▶ Noem een dilemma...

(“Doe ik ... wel, of doe ik dat niet”)

- ▶ Welke vraag moet hier beantwoord worden....?

(“mag ik/moet ik doen?)

- ▶ Kies partij (ga er voor staan):

Links = ja, wel doen Midden = kweenie Rechts: Nee, niet doen

Containerbegrip Integriteit

- ▶ Een positieve ***karaktereigenschap*** (of **houding?** **gedrag?**) die inhoudt dat iemand eerlijk, oprecht en betrouwbaar is en ook zo handelt.

Iemand die integriteit heeft, houdt vast aan zijn/haar ***waarden***, ook als hij/zij onder druk wordt gezet om dat niet te doen.

5.1.2.e

“Een deugd, die je moet oefenen en onderhouden”

Integriteit: super-containerbegrip

- ▶ Weerbarstige werkelijkheid: niet altijd helder wat ‘het goede’ is...
- ▶ Werkelijkheid die steeds sneller verandert
- ▶ Ons geweten kan dat niet goed bijbenen...
- ▶ Zoveel thema’s tegelijk: hoe kan ik dan het goede doen?
- ▶ Lastig! *“Ik houd mij altijd aan de regels”*
Of: *“Als dat nodig is, wijk ik af van de regels”*
nl. om mijn mensen recht te doen.

Hier hoor je: verschil in normen.

Wat is het verschil tussen een waarde en een norm?

Waarde is de container die we meestal wel delen: eerlijkheid, respect, betrouwbaarheid.

Normen zijn de verschillende dozen met gedragsregels in die container: voorbeeld Eerlijkheid

Je mag niet liegen. Ik wil niet liegen.

Je moet altijd de waarheid zeggen (- ook als daar niet naar gevraagd wordt).

Je moet open zijn en transparant, altijd. (wil de burger)

Je moet niet open zijn, als dat schade kan brengen. Enz.

De waarden en normen bepalen

- ▶ De normen moeten benoemd worden (Ik vind het in dit geval *normaal* om te doen)
- ▶ Uiteindelijk ga je samen op zoek: wat vinden wij gezamenlijk als leiders normaal in een dergelijk geval te doen?
- ▶ Let steeds op 'doen': wat jij in je hoofd allemaal vindt en denkt, daar heeft niemand last of profijt van...

Terug naar het eerdere dilemma...

- ▶ Benoem het dilemma:
- A) Als ik.... Wel doe, is het (morele) nadeel dat....
- B) Als ik Niet doe, is het (morele) nadeel dat....

Welk gevoel krijg je bij dit dilemma?

Wat denk je letterlijk?

Feiten doorvragen....

Welke 2 waarden botsen hier het hardst met elkaar?


Maak je keuze: wel doen? Niet doen? Heb je een alternatief?

Oogst


- ▶ Hebben we nu een gemeenschappelijke bodem om op te staan?
- ▶ Wat is nog het grootste verschil? En is dat erg?

- ▶ Is het rechtvaardig / juist?
- ▶ Is het verstandig / weloverwogen?
- ▶ Is het in de juiste maat? (zelfbeheersing)
- ▶ Welke **moed** heb je nodig, in dit geval, om te doen wat moet?

DE NEUTRALE TOESCHOUWER in 7 stappen

	“Er was eens...”	Stap 1
---	-------------------------	---------------

Vertel kort een voorval waarin je een keus moe(s)t maken.
Welk gevoel hoort daarbij?
knel, bezorgdheid, onbehagen, angst, twijfel, weerstand, boosheid...

	Omschrijf je keuzeprobleem	Stap 2
---	-----------------------------------	---------------

- Mag/Moet ik wel/niet (handeling) ?
- Wanneer hoor je te doen ?

	Maak de foto scherp: stel vragen !	Stap 3
---	---	---------------

Stel feit-vragen ter verheldering. En laat OMA thuis...
(oplossing, mening, aanname)

	De Plus-kant	Stap 4
---	---------------------	---------------

Bedenk samen alle mogelijke argumenten voor: WEL doen.
Noteer op flap, zonder discussie of geldigheidsweging.

	De Min-kant	Stap 5
---	--------------------	---------------

Bedenk samen alle mogelijke argumenten voor: NIET doen.
Noteer op flap, zonder discussie of geldigheidsweging.

	Kies zelf	Stap 6
--	------------------	---------------

Schrijf in stilte je keus op : wel, niet, of een alternatief.
Welke waarde/norm stuurt jou? Waarom is dat ‘goed’ of belangrijk?
Lees allen voor wat je opschreef (geen discussie, vragen mag wel)

	Dat levert op... Ik neem mee...	Stap 7
---	--	---------------

1. Welke keus + argument, spreekt de voorbeeldgever aan?
2. Blijft ieder bij de eigen keus, of schuif je op?
3. **Open gesprek : Wat raakt jou het meest in dit gesprek?**

Methode bij de workshop: “De neutrale toeschouwer”



Leestip

- ▶ Muel Kaptein
- ▶ Veel gedragswetenschappelijk onderzoek
- ▶ Veel eye-openers

HANDHAVING door middel van het waarderen - of zelfs belonen - van gewenst gedrag en het bestraffen van ongewenst gedrag. Hoe beter de handhaving, hoe meer mensen zullen neigen naar wat wordt beloofd en vermijden wat wordt bestraft.

AANSPREEKBAARHEID op fouten, incidenten en calamiteiten. Hoe veiliger mensen zich voelen met dingen melden, of met het direct aanspreken van anderen in de organisatie, hoe meer zij dit ook daadwerkelijk zullen doen en hoe meer ze van deze situaties leren.

BESPREEKBAARHEID van standpunten, emoties, dilemma's en overtredingen. Hoe meer ruimte mensen hebben om te praten over dit soort morele kwesties, hoe meer zij dit ook daadwerkelijk doen en hoe meer ze hierbij leren van anderen.

HELDERHEID voor bestuur, managers en medewerkers over wat gewenst en ongewenst gedrag is. Hoe helderder de verwachtingen, hoe beter mensen begrijpen wat ze moeten doen, en hoe groter de kans dat ze dat ook écht doen.

VOORBEELDGEDRAG van bestuur, hoger management en direct leidinggevenden. Hoe beter het voorbeeld dat in de organisatie wordt gegeven, hoe beter mensen zich gedragen; en omgekeerd.

BETROKKENHEID bij de organisatie van de kant van bestuur, management en medewerkers. Hoe meer de organisatie mensen behandelt met respect en ze betreft, hoe meer mensen hun best doen om de belangen van de organisatie te behartigen.

UITVOERBAARHEID van doelen, verantwoordelijkheden en taken. Hoe méér mensen kunnen beschikken over de juiste kennis en kunde, hoe beter ze kunnen doen wat van hen wordt verwacht.

TRANSPARANTIE van gedrag. Hoe beter mensen het gedrag van zichzelf en dat van anderen kunnen waarnemen, inclusief het effect ervan, hoe beter ze in staat zijn om het eigen gedrag aan te passen aan de verwachtingen van anderen.



Neem vandaag mee in de Workshops:

► *“Als leidinggevende moet je het goede voorbeeld geven.”*

Want als je dat niet doet, aldus Muel Kaptein, kun je het verder wel vergeten ...

Dus: extra toetssteen bij de casuïstiek-bespreking

“als ik nu deze keus maak, geef ik dan het goede voorbeeld”



Moreel kompas

Plan van
aanpak 2022
afdeling
preventie

Team VIK Zeeland-West-Brabant

Auteurs: **5.12e** en **5.12e**

Concept

Versie 4.0

Versiedatum 13 december 2022

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
.0.1	28-09-2020	Opstelling concept inhoudsopgave	
0.2	17-10-2020	Samenvoegen doorontwikkeling document en concept plan van aanpak	
0.3	04-11-2020	Opgestuurd naar Teamleider VIK	
0.4	13-11-2020	Correcties layout, aanpassingen tekst, samenvatting erbij, andere structuur	
0.5	09-12-2020	Definitief maken nieuwe versie	
0.6	18-12-2020	Opmerkingen Teamchef en collega verwerken. Ombouwen hoofdstuk capaciteit naar SWOT. Leeswijzer toevoegen.	
1.0	18-02-2021	Definitieve eerste versie	
1.1	30-03-2021	Aanpassingen naar aanleiding van DMT Staf. Bijwerken status van alle acties. SWOT-analyse in een apart document.	
2.0	21-05-2021	Definitieve tweede versie	
3.0	16-11-2021	Definitieve derde versie	
4.0	14-02-2023	Definitieve vierde versie	

© Politie, all rights reserved.

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

Inhoudsopgave

Documentinformatie	2
1. Inleiding	4
2. Samenvatting	4
3. VIK en Moreel Kompas	5
4. Huidige stand van zaken	6
4.1. Ontwikkeling morele weerbaarheid nieuwe medewerkers	6
4.1.1. Beëdigingsgesprekken	7
4.1.2. Lesprogramma eerste onderdeel	7
4.1.3. Lesprogramma tweede onderdeel	8
4.1.4. Lesprogramma derde onderdeel	8
4.1.5. Landingsbaan	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.1.6. Lesprogramma zij-instromers	8
4.2. Moreel Beraad	9
4.3. Masterclasses	10
4.3.1. Masterclass voor Operationeel leidinggevendenden(OE's)	10
4.3.2. Masterclasses voor teams	10
4.3.3. Masterclasses voor IBT docenten	10
4.4. Participatie Het Goede Gesprek werkgroep	11
4.4.1. Campagne privé bevragingen	11
4.4.2. Film Whats app	11
4.4.3. Film Rauw	12
4.5. Stelselherziening Geweld in ZWB	12
4.6. Stakeholders	12
5. Doorontwikkeling	13
5.1. Preventie eenheid Zeeland-West-Brabant	13
5.1.1. Randvoorwaarden nieuwe initiatieven	13
5.1.2. Definiëring "Blik op politiewerk"	14
5.1.3. Signaal overleg	14
5.1.4. Risico analyse Ondernijning	14
5.1.5. Andere Stakeholders/Projecten	15
5.1.6. (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag	15
5.1.7. Havens	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5.1.8. Normalisering drugsgebruik in de samenleving	16
5.2. Landelijke ontwikkelingen	16
5.2.1. Blauw Vakmanschap	16
5.2.2. Landelijk Review Interne onderzoeken 2020	17
5.2.3. Politie voor iedereen	17
5.2.4. Ethiek en privacy	18
6. Leeswijzer	19

1. Inleiding

In het landelijke Integriteitsbeleid van 2018/2019 werd de visie en ambitie van integriteit van de Nationale Politie beschreven. Integriteit is een wezenskenmerk van professionele medewerkers én van een gezonde organisatie. Het is onderdeel van het dagelijks werk. Daarom is een klimaat nodig waarin medewerkers worden toegerust voor het maken van morele keuzes, weten wat van hen wordt verwacht, hierin worden gefaciliteerd en bijgestaan.

Voor de visie en ambitie van integriteit worden de volgende drie pijlers benoemd:

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

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

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

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.

Het beleid van Integriteit voor de reorganisatie naar de Nationale politie was vooral gericht op individuele integriteit en bestraffing. Na de vorming van de Nationale politie werd de aandacht vooral gericht op het leren van incidenten, het ontwikkelen van het morele denkproces en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

Om het vormen van een ethisch klimaat te ondersteunen, vinden binnen de organisatie veel preventieactiviteiten plaats. Deze worden onder andere geïnitieerd en begeleid door preventiecoördinatoren binnen de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten van de eenheden en het PDC (Politie Dienstencentrum). Preventie gaat verder dan het voorkomen van schendingen. Het gaat ook om het creëren van bewustwording en stimuleren van moreel gedrag. Dit vindt ook plaats bij de selectie, bij de screening, bij de beëdiging, tijdens werkoverleggen, bij de (de)briefing of na afloop van een intern onderzoek en bij het bespreken van klachten. Ook zijn er tal van activiteiten zoals Blauw Vakmanschap, Waarde(n)volle gesprekken, dilemmatrainingen, de theatervoorstelling Rauw, moreel beraad etc. die het goede gesprek stimuleren. In veel organisatieonderdelen zijn hiervoor goede instrumenten ontwikkeld, die onderling zullen worden gedeeld. Ook het bespreken van normen heeft uiteraard een preventieve werking.

De afdeling VIK (Veiligheid Integriteit en Klachten) van de eenheid Zeeland-West-Brabant heeft preventie als proces ingericht en er een vast onderdeel van gemaakt binnen de afdeling.

In dit plan van aanpak wordt in het kort uitgelegd welke rol VIK speelt in de taak preventie en welke doelen daarbij worden onderkend, welke preventie activiteiten al lopen en welke nieuwe activiteiten worden gestart in 2021.

2. Samenvatting

Binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant vinden veel preventie activiteiten plaats om het vormen van een ethisch klimaat te ondersteunen. Deze worden onder andere geïnitieerd en begeleid door preventiecoördinatoren en verbindelaars binnen de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten van de eenheid en het Politie Diensten Centrum. Preventie gaat verder dan het voorkomen van schendingen. Het gaat ook om het creëren van bewustwording en stimuleren van moreel gedrag. Dit vindt ook plaats bij de selectie, bij de screening, bij de beëdiging, tijdens werkoverleggen, bij de (de)briefing of na afloop van een intern onderzoek en bij het bespreken van klachten. Preventie stimuleert het Moreel Kompas. Een Moreel kompas geeft richting aan de verschillende waarden en normen, die wij als organisatie, professional of persoon willen uitstralen en naleven.

Hieronder volgt in het kort een overzicht van de verschillende preventie activiteiten in de eenheid Zeeland-West-Brabant:

- Ontwikkeling morele weerbaarheid nieuwe medewerkers (inclusief lesprogramma's)
- Introductie integriteit zij-instromers
- Het voeren en uitleren van Moreel beraad (bespreken van dilemma's)
- Het opzetten en geven van Masterclasses (bespreken van integriteit en dilemma's)
- Participatie Het Goede Gesprek

- Opzetten en uitvoeren campagnes
- Stelselherziening Geweld
- Samenwerken met stakeholders

In 2021 gaat de eenheid verder met de bovengenoemde preventie activiteiten en is er ruimte voor verdere ontwikkelingen. De volgende ontwikkelingen worden nagestreefd:

- Samenwerken met de aanpak “Blik op politiewerk”
- Het bereiken van de operationeel leidinggevenden
- Het participeren in het signaal overleg
- Meehelpen bij het opzetten van een risico analyse Ondermijning
- Het verder ontwikkelen van de samenwerking met de stakeholders
- Het volgen van de ontwikkelingen en samenwerking met Blauw Vakmanschap
- Het uitwerken van de consequenties van het landelijke review Interne onderzoeken
- Meehelpen met de uitrol Politie voor iedereen
- Meehelpen met het project Ethiek en Privacy

3. VIK en Moreel Kompas

In het landelijk integriteitsbeleid worden diverse actoren benoemd met hun specifieke verantwoordelijkheden. Voor de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten wordt beschreven dat zij uitvoering geven aan het integriteitsbeleid op niveau eenheid/PDC/directie (uitvoeren van onderzoeken, signaleren, adviseren en leren).

Bron: <https://agora.portal.politie.local/sites/170131082932/SiteAssets/SitePages/VIK/Integriteitsbeleid.pdf>

Naar aanleiding van de visie en ambitie op integriteit is besloten op 1 september 2019 om Preventie binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant als een apart proces binnen het VIK in richten. Om ervoor te zorgen dat er op het gebied van preventie meer intensieve werkzaamheden en borging kunnen plaatsvinden. De preventieactiviteiten worden gekoppeld onder de naam Moreel Kompas.

Een Moreel kompas geeft richting aan de verschillende waarden en normen, die wij als organisatie, professional of persoon willen uitstralen en naleven. We kunnen deze waarden en normen alleen uitdragen als:

- We heldere richtlijnen hebben die goed worden gecommuniceerd.
- Er voorbeeldgedrag is van leiding aan medewerkers en van medewerkers aan burgers.
- Er ruimte is en mogelijkheden zijn voor medewerkers om hun taken integer uit te voeren.
- Medewerkers zich motiveren om zich in te zetten voor de integriteit van de organisatie.
- Er transparantie is over gedragingen.
- Er ruimte is voor het ervaren en bespreken van dilemma's, risico's en schendingen.
- Signalen worden onderzocht en plichtsverzuim wordt bestraft.

Een belangrijk aspect is de onderlinge dialoog en reflectie: Voor het vertrouwen in de politie is niet alleen belangrijk dat het juiste wordt gedaan, maar ook dat dit op de goede manier gebeurt. Reflectie op het eigen handelen, en hoe dit overkomt op een ander, is daarom essentieel. Het gedrag en handelen van iedere politiemedewerker zijn medebepalend voor de reputatie van de politie. Onder grote druk kunnen fouten worden gemaakt. Het loont om deze te erkennen, indien mogelijk te herstellen en te zeggen hoe hiervan wordt geleerd. Of goed is gehandeld, hangt af van de omstandigheden en tijdsgeest. Daarom is een continue dialoog met elkaar en met de samenleving van belang. Daarnaast behoren medewerkers worden rechtvaardig behandeld te worden, zowel door de leiding als onderling.

Praten over politiewerk is ook politiewerk



De afdeling preventie heeft de ambitie om vanuit verschillende invalshoeken het morele kompas verder te ontwikkelen, de dialoog te stimuleren, zodat uitspreken, bespreken en aanspreken (begrenzen) als normaal wordt beschouwd.

De ontwikkeldoelen die daarbij horen zijn:

- De medewerker is in staat om zaken bij zichzelf te houden, zelfreflectie toe te passen, respectvol te zijn en zicht hebben op doorontwikkeling van het proces.
- De medewerker is in staat om de effecten van eigen gedrag, houding en handelen te zien in relatie tot het morele kompas.
- De medewerker is in staat om andere medewerkers aan te spreken op gedrag, houding en bejegening.

4. Huidige stand van zaken

Zoals hierboven is beschreven, zijn de ontwikkeldoelen gericht op elke medewerker van de eenheid. De afdeling Preventie probeert "natuurlijke momenten" te pakken, waar we het morele kompas kunnen bespreken.

- Een eerste natuurlijk moment is bij nieuwe initiële medewerkers en zij-instromers, die de kernwaarden van de politie nog moeten leren (zie paragraaf 4.1 en 4.2).
- Medewerkers krijgen op verschillende momenten in hun carrière te maken met morele dilemma's en integriteitsvraagstukken. Deze bespreekbaar maken op het moment dat ze plaatsvinden is een andere "natuurlijk moment" (zie paragraaf 4.3).
- Ook is het mogelijk om het moreel kompas te bespreken met behulp van presentaties of masterclasses. Een team kan beslissen wanneer ze de cursussen willen volgen (zie paragraaf 4.4).

Daarnaast zijn er op dit moment verschillende initiatieven lopende in de eenheid waarbij het bespreken van integriteit of het moreel kompas is opgenomen in het project of initiatief. De afdeling preventie probeert zoveel mogelijk daarin te participeren als partij of in verbinding te blijven (zie paragraaf 4.5, 4.6 en 4.7).

4.1. Ontwikkeling morele weerbaarheid nieuwe medewerkers

In het onderwijs aan de Politieacademie wordt een groot deel van de nieuwe medewerkers opgeleid en toegerust. Het initieel onderwijs is hun eerste 'kennismaking' met de politie. Dit houdt in dat de verankering van de kernwaarden in het dagelijks handelen nog moet plaatsvinden. Hier wordt de basis gelegd. Naast persoonlijke ontwikkeling is het vooral reflecteren op eigen- en andermans handelen, wat leidt tot wendbare- en weerbare politiemedewerkers. Wat de politieorganisatie onder integriteit verstaat en wat dit betekent voor het eigen handelen, moet worden uitgeleerd, besproken en begrensd. Hierin ligt een belangrijke rol voor docenten. In het vervolg (onderwijs) is het van belang dat

steeds de link met integriteit en politiewerk wordt gelegd en ook ruimte is voor het bespreken van dilemma's. Een doorlopende leerlijn op integriteit en morele dilemma's is hiervoor van belang, zodat niet alleen bij aanvang van de opleiding integriteit wordt besproken, maar steeds (en op een dieper niveau) de koppeling wordt gemaakt met moreel leren. Het gaat immers niet slechts over kennis, maar juist over houding, gedrag en reflectie hierop.

Omdat er de komende jaren een grote instroom van initiële studenten verwacht wordt zijn er verschillende programma's ontwikkeld voor de eerste aanleg van het Morele Kompas. VIK heeft de verbinding gezocht met verschillende disciplines om de eerste aanleg te initiëren. Elke discipline heeft een eigen lesprogramma gepresenteerd gericht op zijn of haar expertise / werkveld. De verbinding hierin werd gezocht met de volgende onderdelen:

- Diversiteit & Inclusie
- Afdeling Communicatie
- HRM OBТ (Operationele begeleiding & training)
- Politieprofessie (verandercoach)
- Team Veiligheid, Integriteit en Klachten

Het programma is onderverdeeld in drie deelgebieden, te weten;

1. Uitvoering aanleg moreel kompas / beroepscode (gestart in voorjaar 2020);
2. Borging van het project binnen blik op politiewerk
3. Prepareren van de ontvangende teams.

In 2020 zijn er 70 nieuwe medewerkers naar onze eenheid toe gekomen. In 2021 en de jaren hierna zal dit een veelvoud zijn. In samenspraak met de politieacademie en OBТ is er 12 uur vrij gemaakt om met deze studenten, vanuit de verschillende aangesloten disciplines, in gesprek te gaan.

Voorafgaand aan de beëdiging worden door diverse medewerkers uit de eenheid een beëdigingsgesprek gevoerd.

Het lesprogramma is opgebouwd in 3 fasen:

1. Lesprogramma 1 (start opleiding): korte inleiding integriteitsbeleid en dilemma's (zie paragraaf 1)
2. Lesprogramma 2 (helpt opleiding): Herhaling en dilemma's bespreking (zie paragraaf 2) (nog in ontwikkeling)
3. Lesprogramma 3 (einde opleiding):

4.1.1. Beëdigingsgesprekken

In 2021 is er een aanvang gemaakt om voorafgaand aan de beëdiging met de nieuwe (initiële) studenten een beëdigingsgesprek te voeren. Het voornaamste doel is de studenten te laten in zien waarom zij beëdigd worden en waar zij hun gelofte over afleggen. In de gesprekken komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Kernwaarden
- Integriteit
- Zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zijn
- 24/7 een voorbeeldfunctie
- Social media
- Drugsbeleid politie

Deze gesprekken worden gevoerd door medewerkers van het VIK en leidinggevenden in de eenheid die zich hiervoor hebben aangemeld. In 2022 werden er in de eenheid adoptanten aangesteld die studenten begeleiden in de eenheid. Een aantal van deze adoptanten voeren ook beëdigingsgesprekken.

4.1.2. Lesprogramma 1

Het lesprogramma heeft als overkoepelend thema het Moreel Kompas. Het bestaat uit 3 sessies van 1,5 uur verzorgd door:

- Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten
- Afdeling communicatie
- Diversiteit / Inclusie
- Politieprofessie

De sessie van het VIK start met een korte inleiding over het integriteitsbeleid van de nationale politie waarbij de volgende vraag centraal staat: “Wat voor politie willen wij zijn en wat vraagt dat aan vakmanschap van je?”. Aansluitend zal er worden gesproken over dilemma’s en actuele onderwerpen zoals bijvoorbeeld privé-raadplegingen, gedrag in vrije tijd, drugsgebruik en “Grijs vakmanschap” (het Taak gerelateerd ongeoorloofd handelen (TOH), diversiteit, inclusie, gebruik social media enzovoorts). Waar mogelijk zal OBT en leiding van de verschillende teams worden betrokken.

De ambitie is om deze aanleg, het creëren van bewustwording en het stimuleren van moreel gedrag breder te trekken, door ook de niet initiële nieuwe medewerker deze eerste aanleg aan te bieden.

Dit lesprogramma wordt gegeven aan studenten die nog geen of nauwelijks praktijk ervaring hebben.

Bron: document 20200319 Integriteitsontwikkeling studenten eenheid Zeeland West.pdf

4.1.3. Lesprogramma 2

Het tweede lesprogramma onderdeel werd in 2021 opgezet. Hierbij wordt een stukje herhaald rondom het integriteitsbeleid en worden een aantal morele dilemma’s besproken. De studenten hebben nu wat praktijk ervaring.

Het centrale thema van dit lesprogramma is het gebruik van social media (met name Whatsapp-gedrag). De thema’s die in dit lesprogramma besproken worden zijn groepsdruk, uitsluiting, grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en racisme. Het middel wat we hiervoor gebruiken is een WhatsApp dialoog waar we een filmpje van gemaakt hebben. In samenwerking met de afdeling communicatie is gekozen om een film te maken, die dit gedrag ter discussie stelt.

4.1.4. Lesprogramma 3

Het derde onderdeel van het lesprogramma zou moeten uitgerold worden door de afdeling HR. In 2022 is dit nog niet ontwikkeld. Eind 2022 is gebleken dat door capaciteit binnen de HR geen personeelsleden zijn die dit kunnen invullen. Er is een werkgroep samengesteld om dit lesprogramma in 2023 volledig invulling te geven. Hierin participeert mede de HR-adviseur. Het eerste dagdeel staat in het teken van drie workshops. De vertrouwenspersonen verzorgen een workshop, de geestelijk verzorger verzorgd een workshop ‘het moeilijke gesprek’ en het VIK sluit met preventie en veiligheid. Tijdens het tweede dagdeel wordt in quiz vorm het moreel kompas aangescherpt. Het einde van de dag staat in het teken van een evaluatie van de opleiding. Dit lesprogramma wordt in januari 2023 uitgerold.

4.1.5. Landingsbaan: Van startbekwaam naar vakbekwaam

Van belang is dat het moreel kompas ontwikkeld in de lesprogramma’s voort te zetten in het team waar de studenten gaan werken. Dit is een kans om er voor te zorgen dat zij hun eigen unieke profiel gaan inzetten in onze organisatie. Om hen daarbij te ondersteunen is veiligheid en een inclusieve cultuur op de teams en in de organisatie cruciaal. Uit evaluatie met de trajectbegeleiders is gebleken dat de eigenheid van de studenten en jezelf kunnen zijn soms in het geding komt in de zoektocht naar zichzelf in het team/de organisatie. Hierbij zullen direct leidinggevendenden een grote rol moeten spelen. In 2023 zal hier een eerste invulling aan worden gegeven.

Er wordt gewerkt aan een terugkomdag (dag 4) na circa een half jaar werkzaam te zijn op een basisteam. Op weg van start bekwaam naar vak bekwaam een moment van ‘bezinning’. Terugkijken en ophalen wat men nog aanvullend nodig heeft. Daarbij worden aan de hand van de Film Rauw en specifieke fragmenten uit deze film thema’s belicht en besproken.

4.1.6. Lesprogramma zij-instromers

Vanaf 1 januari 2019 zijn er functies waar medewerkers met specifieke inzetbaarheid op kunnen worden aangesteld. Hierbij kunnen medewerkers zonder een brede basispolitieopleiding, maar wel met een aangewezen specifieke korte opleiding (PSI), een executieve aanstelling krijgen. De afdeling preventie Zeeland-West-Brabant geeft in samenwerking met andere preventieafdelingen binnen de PSI les. Hier wordt er een eerste aanleg gegeven voor het morele kompas. Integriteit wordt hierin vanuit verschillende invalshoeken besproken.

In navolging van het de lesprogramma's voor de initiële studenten van Zeeland- West Brabant werd er in 2022 een aangepast programma ontwikkeld voor de zij-instromers binnen onze eenheid. Sommige nieuwe medewerkers krijgen in hun 3 maanden opleiding een dagdeel les van het VIK. De inhoud hiervan is gelijkend op het lesprogramma 1 van de initiële studenten binnen de eenheid Zeeland-West Brabant.

Uit onderzoek binnen onze eenheid is gebleken dat er toch een grote groep zij-instromers minder onderwijs krijgen in het onderdeel integriteit.

Veel van deze zij-instromers komen vanuit het bedrijfsleven of andere organisaties. Daarom is het voor onze organisatie ook een kans om inzicht te krijgen wat deze collega zij-instromers voor kijk hebben op de cultuur en dilemma's binnen onze organisatie. Zij zijn in de start van hun loopbaan bij de politie nog niet beïnvloed en kunnen hier een scherpe kijk op hebben. Hier kunnen wij als organisatie van leren.

Er zijn drie lesprogramma's ontwikkeld die aansluit op deze doelgroep.

Deze lesprogramma's worden ingevuld door

- Diversiteit & Inclusie (5.1.2.e)
- Afdeling Communicatie (5.1.2.e /5.1.2.e)
- Team Veiligheid, Integriteit en Klachten.(5.1.2.e / 5.1.2.e)

Lesprogramma 1 en 2 van de initiële studenten zijn in dit programma samengevoegd.

De eerste lesdag voor de zij-instromers heeft in november 2022 plaatsgevonden. Aan de zij-instromers werden via de mail een aantal vragen gesteld ter evaluatie.

Begin 2023 zullen deze lessen en antwoorden worden geëvalueerd en eventueel worden aangepast.

Hierna zal er nieuwe les worden gepland voor eind 2023. Naast lesprogramma 3 hebben we op dit moment een adviserende rol in het traject van startbekwaam naar vakbekwaam (twee jaar). Onze visie richt zich in deze fase vooral op de Operationele Expert laag die hierin een belangrijke coachende rol hebben.

4.2. Moreel Beraad

Eén van de preventie activiteiten is Moreel Beraad. Moreel beraad is een programma binnen de eenheid dat ondersteunt bij het bespreekbaar maken van morele dilemma's bij de medewerkers van de eenheid.

Door de trainingsleider L. van Wijk (Delibera) werd het belang van implementatie van Moreel beraad binnen de Nationale politie als volgt omschreven:

“ De “I” in VIK staat voor integriteit. Dat is een enorm groot container-begrip: wanneer handel ik integer? Wanneer doe ik het goede, wanneer moet ik juist iets laten? En: wat is ‘het goede’? Hoe verhoud ik mij tot alle regels, wetten, afspraken, protocollen – ik ken ze wel, maar de praktijk is weerbarstig: wanneer pas ik de regels goed toe? Wanneer raak ik verlamd in mijn professioneel handelen door die regels, kan ik niet doen wat ik volgens mijn geweten zou willen doen? Maar ook: wanneer verschuil ik mij onterecht achter een protocol of regel, terwijl er iets anders nodig is om mensen recht te doen? ”

Moreel beraad is een geschikt medium om ‘kleingeld’ te maken van dat grote begrip integriteit. Omdat het een veilige gespreksvorm biedt om samen met collega's in alle rust na te denken over wat het goede is om te doen in de praktijk van het werk: het juiste doen, op het juiste moment, in de juiste maat, en op een goede manier. Het is geen theoretisch nadenken; er wordt jou niet de morele les gelezen, en het is ook geen discussie met winnaars en verliezers. Maar het is samen in gelijkwaardigheid spreken en nadenken vanuit concrete eigen ervaringen en dilemma's in de dagelijkse werkpraktijk. “

De initiatie om dilemma's te bespreken kan plaatsvinden door de medewerkers/leidinggevende zelf, maar ook door de medewerkers van het VIK. Het VIK is ook verantwoordelijk voor het uitvoeren van interne onderzoeken of het onderzoeken van klachten richting medewerkers. Aan de hand van deze onderzoeken, kan het VIK adviseren richting leidinggevendenden om dilemma's te bespreken aan de hand van de voorgevallen incidenten.

Om het programma goed ten uitvoer te kunnen brengen, is het nodig dat de gesprekken goed worden begeleid. Daarom hebben de verbindelaars (zie paragraaf 6.1 voor meer informatie) van de afdeling preventie een training tot gespreksleider Moreel Beraad gevolgd. In 2022 werden nieuwe verbindelaars opgeleid tot gespreksleider. Tevens werd er in 2022 een opfrismoment Moreel Beraad voor alle verbindelaars georganiseerd (het voeren van een moreel

beraad binnen een uur). Inmiddels is er in de eenheid Zeeland-West Brabant een geestelijk verzorger aangesteld welke meer betrokken wordt bij dit medium. Moreel Beraad moet in 2023 breder worden uitgedragen.

4.3. Masterclasses

Er zijn verschillende masterclasses beschikbaar of in ontwikkeling voor operationeel leidinggevenden, Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT) docenten of teams.

4.3.1. Masterclass voor Operationeel leidinggevenden(OE's)

In 2022 is er richting worden gegeven aan de laag operationeel leidinggevenden. Van een leidinggevende wordt verwacht dat zij uitstralen dat ze integer handelen belangrijk vinden. Het is de taak van leidinggevende om in gesprek te gaan over dilemma's en risico's binnen het werk. Zij moeten medewerkers stimuleren om morele beslissingen te nemen en te handelen in normen en waarden. (Integriteitsbeleid, samen integer 2018-2019).

In 2020 is gebleken dat normen en waarden binnen leidinggevenden op sommige onderdelen teveel uiteen liggen. Daarnaast wordt door het onvoorspelbare politiewerk vaak weinig tijd gemaakt voor het investeren in het goede gesprek over morele afwegingen. Van belang is dat de afdeling preventie sturing geeft aan het integriteitsbeleid onder leidinggevenden. Door de verbindelaars zal worden aangesloten bij de diverse DMO's waar inbedding van het beleid noodzakelijk is voor de laag hieronder.

In 2022 is een deel van de leiderschapsdagen gevuld met dit onderwerp. Tevens zal er met deze laag steeds verbinding worden gezocht waar nodig.

In 2021 werd een nieuwe lesprogramma/bewustwordingsprogramma ontwikkeld in de vorm van een masterclass (zie paragraaf 4.4.3).

In de masterclass leer je verschillende werkvormen om de mindset op "leren" te zetten in plaats van op "oordelen". De doelstelling is dat 70% van de Operationeel Experts deel hebben genomen aan deze Masterclass. De uitrol MC is in mei 2022 gestart.. In 2023 loopt deze MasterClass door.

Het is aan de operationeel experts/leidinggevende om omstandigheden te creëren waarop mensen elkaar kunnen aanspreken. Daarnaast kan je vanuit het goede gesprek prima integriteitsthema's aansnijden.

De masterclass bestaat uit twee onderdelen:

- Aan de hand van praktijkvoorbeelden, zelfreflectie / inzichten bewerkstelligen met behulp van een spelelement.
- Verdieping door met elkaar in gesprek te gaan aan de hand van opgehaalde praktijkvoorbeelden en/of ervaringen.

In 2022 hebben er 16 masterclasses plaatsgevonden.

4.3.2. Masterclasses voor teams

Na aanleiding van een aantal incidenten rondom bevragingen van systemen is de masterclass voor teams ontwikkeld. Het doel van deze masterclass is, dat we leren om te praten over ons werk: het morele kompas is leren, discussiëren, confronteren, informeren, verkennen, afstemmen, wikken & wegen en uiteindelijk weer leren.

In 2021 is er een campagnefilm ontwikkeld met betrekking tot het bevragen van systemen. Dit wordt toegelicht in paragraaf 4.5.

Tijdens de masterclass wordt aan de hand van de verschillende afdelingen van het VIK, verschillende morele dilemma's besproken.

In 2022 werden er in totaal 12 masterclasses georganiseerd.

4.3.3. Masterclasses voor IBT docenten en trajectbegeleiding

De werkgroep Morele Kompas is een samenwerking tussen het VIK preventie, Politieprofessie, Diversiteit & Inclusie, Afdeling communicatie en Operationele begeleiding & training (OBT).

Een extra stap is om het gedachtegoed van het Moreel Kompas ook door te geven en meer te integreren bij de medewerkers in de al lopende activiteiten van de eenheid. Het netwerk rondom de studenten sluit zich door ook OBT hierin mee te nemen. Zowel de IBT docenten als traject begeleiders extra informatie te geven over het gedachtegoed - en de doelstellingen van het Moreel Kompas, het verder ontwikkelen van een eigen Moreel Kompas en ze handvatten te geven om dit door te geven en te bespreken met de collega's. Hiervoor is er een apart lesprogramma c.q. bewustwordingsprogramma (in de vorm van een masterclass) opgezet. In 2022 werd er een masterclass gegeven voor de trajectbegeleiders en IBT docenten.

4.4. Participatie Het Goede Gesprek werkgroep

Binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant is een aparte werkgroep opgericht om te inventariseren welke initiatieven er binnen de eenheid zijn om het Goede gesprek met de medewerkers te kunnen aangaan. De werkgroep bestaat uit diversie disciplines zoals HRA, HRO, VC, Politieprofessie (verandercoach), Diversiteit en inclusie en VIK.

Deze gezamenlijk initiatieven worden in een soort "Menukaart" gezet en in de toekomst aangeboden aan leidinggevenden om ze te ondersteunen in het aangaan van het Goede Gesprek met de medewerkers. Het doel van het aanbieden van een menukaart met ontwikkelinterventies op het gebied van Het Goede Gesprek (HGG) kan per team verschillend zijn. De leidinggevende en zijn team bepalen zelf wat de benodigde focus is, zodat het belang voor ieder duidelijk is. Een aantal voorbeelden van doelen kunnen zijn:

- Lager verzuim bewerkstelligen;
- De talenten in een team in kaart brengen en acties ondernemen;
- Medewerkers meer eigen regie laten pakken;
- Het team gaat (nog) beter functioneren;
- Medewerkers gaan elkaar meer aanspreken;
- Benadrukken dat HGG een middel is om de gestelde doelen binnen de verschillende thema's zoals 'Duurzame Inzetbaarheid, Richting & Ruimte, Diversiteit & Inclusie, Cultuur en Leiderschap, Eigen Regie etc. te kunnen behalen;
- Etc.

Het Moreel Beraad zoals hier boven beschreven is, is er een onderdeel van de menukaart.

De menukaart is eind 2020 opgeleverd en is aan de HRA's gepresenteerd. De menukaart kan gebruikt worden in adviezen richting DMT's en leidinggevenden.

4.4.1. Campagne privé bevragingen

In de afgelopen jaren is er een toename zichtbaar van het aantal weigeringen afgifte Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) door de AIVD. Tevens liep er medio 2020 /2021 een intern onderzoek naar een collega met betrekking tot privé bevragingen. Uit diverse onderdelen bleek dat de cultuur met betrekking tot privé bevragingen ver weg stond van het gewenste morele gedrag. Het bleek bij sommige organisatie onderdelen dat het raadplegen van politie systemen voor privé doeleinden "normaal" was. Het bleek dat de werknemers zich niet bewust waren van de nullijn op het raadplegen van politiestructuren voor privé doeleinden.

We hebben als eenheid, in deze fase, niet voor repressie gekozen maar voor preventie.

Naar aanleiding hiervan werd in 2021 een campagnefilmje ontwikkeld over het bevragen van systemen. Dit campagne filmje kent drie waarheidsgetrouwe verhaallijnen. Dit filmje is ontwikkeld voor alle medewerkers in de eenheid Zeeland West - Brabant.

Het doel hiervan is bewustwording en het richten van ieders Morele Kompas op dit onderwerp (LEREN).

Dit onderdeel wordt door de teamchefs uitgedragen. De HRA's zijn hierin ondersteunend. Afspraak was dat iedere medewerker op 1 januari 2022 op de hoogte is van deze regelgeving. Door het sector hoofd van de staf werd in 2022 navraag gedaan in de gehele eenheid voor de borging van deze campagne.

Aangezien dit thema ook in andere eenheden van belang is, is deze ook beschikbaar gesteld aan de andere eenheden van de Nationale Politie.

4.4.2. Film Whats app

Naar aanleiding van een casus uit de eenheid Zeeland West-Brabant met betrekking tot ongewenst whats app gedrag van medewerkers is een film geproduceerd om deze in te zetten voor het goede gesprek.

De film bevat diverse gespreksonderwerpen zoals uitsluiting, discriminatie, grens overschrijdend gedrag, pornografische materiaal en groepsdruk. In eerste aanleg werd deze film gebruikt in lesprogramma 2 van de studenten. In de loop van 2021 en 2022 werd deze ook uitgedragen in de teams om hierover het goede gesprek aan te gaan. Tevens werd deze vertoond in de masterclasses. Aangezien dit thema ook in andere eenheden van belang is, is afgesproken, deze film ook beschikbaar te stellen aan de andere eenheden van de Nationale Politie.

4.4.3. Film Rauw

In navolging van de theatervoorstelling is Rauw als film opgenomen.

Rauw is een film over het dagelijkse werk en leven bij de politie. Een film over wel of niet de dialoog zoeken. Bespreekbaar maken van gevoelens en gedachten en ervaringen. Hoe we elkaar wel of niet vinden als collega's onder elkaar. Over hoe het echt met je gaat en wat het politiewerk doet met je beeld van de mensen en de wereld om je heen.

In 2021 werd in Breda één van de laatste theatervoorstellingen getoond. In totaal werd deze door ongeveer 1000 medewerkers uit het land bezocht. De film werd de mei 2021 in Zeeland West-Brabant in de aandacht gebracht middels intranet. In 2021 en 2022 werd de film in diverse teams getoond om hierna het goede gesprek aan te gaan. In 2022 is er onze eenheid een geestelijk verzorger aangesteld die hierin betrokken zal worden betrokken. In januari 2023 zal hij bij een rauw bijeenkomst in het DMO van Zeeland aansluiten en zijn rol verduidelijken.

Door diverse collega's werd gevraagd of deze film ook aan partners kan worden getoond zodat zij het werk beter begrijpen. Eerder werden er ook partneravonden georganiseerd bij de theatervoorstellingen. In 2023 zal er een inventarisatie worden gedaan naar de vraag in onze eenheid. Naar aanleiding van deze uitkomst zal hier invulling worden gegeven.

4.5. Stelselherziening Geweld in ZWB.

Een groot aantal ontwikkelingen en gebeurtenissen van geweldgebruik door de politie is de aanzet geweest tot een noodzakelijke doorontwikkeling in het gebruik van geweld door middel van de SHG (Stelselherziening Geweld). Een doorontwikkeling die mede heeft plaatsgevonden op voordracht van de Nationale Ombudsman, gevoed door de media en voortschrijdend inzicht als het gaat om de (juridische) positie van de politieambtenaar. Werkwijzen en wetgeving werden onder de loep genomen en aangepast in een handboek en de Politiewet en Ambtsinstructie. Deze moeten bijdragen aan een nieuw en landelijk eenduidig proces van melden, registreren, beoordelen en bovenal leren van geweld. Eind 2017 is hiertoe een implementatieteam in de eenheid ZWB samengesteld

Er worden jaarlijks meerdere vak bijeenkomsten en master classes georganiseerd en discussies gevoerd. Op macro en micro niveau wordt ingespeeld op lopende zaken. Er wordt zowel landelijk, eenheid breed, op teams en individueel geïntervenieerd en geadviseerd. De focus is gericht op professionaliteit: de veranderende wettelijke kaders (nieuwe wetgeving) en vakmanschapseisen (deel uitmakend van ons morele kompas). Om samen te leren.

Bij Interne onderzoeken en klachten spelen vaak zaken waarbij het gebruik van geweld onder de loep genomen wordt. Daarbij wordt frequent gebruik gemaakt van leden van het implementatieteam. Vanuit het VIK is een verbindelaar met specifieke ervaring op dit vakgebied binnen al deze (preventie)activiteiten actief. In 2022 werden hierover 16 presentaties gegeven.

De implementatie (herziening) van de (nieuwe) wet- en regelgeving vanuit de Stelselherziening is per 1 juli 2022 afgerond. We spreken daarom vanaf nu over het Stelsel Geweld. Een nieuwe fase volgt waarin we kijken naar de doelstellingen die centraal stonden: het beter verantwoorden en het beter leren van geweld. Door de Politie Academie is een onderzoek verricht naar resultaten van deze implementatie o.l.v. Otto Adang. De resultaten van dit rapport zullen als handleiding dienen om de komende tijd op diverse niveaus samen te werken aan de doelstellingen. Dit middels interventies, aanbevelingen, presentaties en lesprogramma's.

4.6. Stakeholders

In 2020 is een start gemaakt met het aangaan van verbindingen met andere materie centraal staat. Contacten zijn gemaakt met de volgende stakeholders:

- Blauw Vakmanschap

- Diversiteit & Inclusie
- HRM afdeling Expertise
- HRA/HRO
- Afdeling Communicatie
- HRM OBT
- Politie Professie
- Politieacademie
- NPIP (Nationaal Politie Introductie Programma)
- VIK ZWB
- Preventie coördinatoren andere eenheden
- Landelijke coördinator preventie Renate van der Boom
- Eenheidsleiding ZWB
- SHG
- Eenheidspsycholoog
- Geestelijk verzorger

Hiermee gaan we slimme allianties aan zodat ieder wordt ingeschoven op zijn of haar werkgebied waar nodig.

5. Doorontwikkeling

Landelijk wordt er steeds meer aandacht gegeven aan Integriteit, moraliteit, ethiek e.d. Er zijn verschillende landelijke initiatieven gaande, die hier op inspelen (o.a. Blauw Vakmanschap, “Review interne onderzoeken”, portefeuille Ethiek en Privacy). Ook uit de Zeeland-West-Brabant evaluatie is gebleken dat de vraag vanuit de eenheid steeds groter wordt.

Daarom is het van belang dat de afdeling Preventie zich verder ontwikkelt. In 2023 zal de afdeling preventie alle bovengenoemde activiteiten (hoofdstuk 4) blijven uitvoeren. Daarnaast zal de afdeling nieuwe dingen oppakken en ontwikkelen. Op dit moment zijn er een aantal landelijke of eenheidsinitiatieven, waarbij de afdeling VIK of preventie wordt genoemd om mee te participeren. Omdat we al een verschillende activiteiten hebben lopen, kijken we bij nieuwe ontwikkelingen / projecten eerst of onze eigen initiatieven al voldoen aan de eisen van de nieuwe ontwikkeling / project, voordat we nieuwe initiatieven opzetten.

Hieronder volgt eerst de eenheid specifieke ontwikkelingen. Vervolgens vermelden we de landelijke ontwikkelingen en hoe wij als eenheid daarop al geanticipeerd hebben of hoe we daarbij willen gaan aansluiten.

5.1. Preventie eenheid Zeeland-West-Brabant.

Binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant zijn we nu ruim een jaar bezig met het proces preventie. In september 2020 is er een overleg geweest, waarbij gekeken is, hoe we het beste het komende jaar verder kunnen gaan. De activiteiten en initiatieven uit 2019-2020 worden voortgezet. De nieuwe activiteiten worden in deze paragraaf verder uitgewerkt, waarbij de afgesproken randvoorwaarden voor deze nieuwe initiatieven eerst worden vermeld.

5.1.1. Randvoorwaarden nieuwe initiatieven

We zetten bij preventie de volgende onderwerpen centraal en werken die nader uit:

1. (blauw) vakmanschap staat centraal. (koppeling met integriteitsbeleid en Blik op politie werk (BOPW)).
2. We volgen het landelijk integriteitsbeleid vastgelegd in document onder de titel “Samen integer”.
3. We richten ons bij de nieuwe ontwikkelingen op de laag operationeel leidinggevenden.
4. We vertrekken vanuit het oogpunt Leren (tenzij....)
5. We gaan slimme allianties aan zowel binnen als buiten de staf.
6. We moeten onze signaalfunctie beter ontwikkelen om vervolgens onze adviserende rol meer inhoud te kunnen geven. (denk ook aan Signaal overleg)

5.1.2. Definiëring “Blik op politiewerk”

In de eenheid werken we context gedreven. Dat betekent dat we de vragen van buiten (veiligheidsvraagstukken) en oplossingen daarvoor centraal stellen in het organiseren van ons politiewerk. Met Blik op politiewerk (BOPW) gaan we met elkaar kaders bepalen en randvoorwaarden scheppen om context gedreven werken te operationaliseren. Het biedt zo het platform waarbinnen de verschillende initiatieven om context gedreven te werken kunnen slagen, op elkaar worden afgestemd en waar we van elkaar kunnen ‘leren’.

Het gedrag dat binnen deze visie en strategie wordt verwacht bouwt op de vier kernwaarden van de politie: Moedig, betrouwbaar, verbindend en integer.

In “Blik op politiewerk” wordt omschreven dat het context gedreven en gebied gebonden werken een manier van werken is waarvoor de politiemedewerkers een goed moreel kompas nodig hebben. Verder wordt verwacht dat medewerkers moedig en alert optreden, transparant zijn in hun handelen, dilemma’s bespreekbaar maken, verantwoording afleggen over gemaakte keuzes en voortdurend blijven leren. Moreel beraad en blauw vakmanschap kunnen hieraan bijdragen.

De initiatieven die door de afdeling preventie in 2020 zijn ingezet, sluiten aan bij de doelstelling die hierboven is gesteld. In oktober werden binnen de eenheid Zeeland West-Brabant nieuwe ontwikkelingen gepresenteerd. Er wordt een volgende stap gemaakt in de invoering van ‘Blik op politiewerk. Dit betekend concreet dat vanaf periode 12 - 2021 iedere operationele collega proactief en thematisch in de wijk aan het werk is. Eventuele meldingen worden tussen reguliere werkzaamheden opgepakt. In de eenheid worden er geen ‘noodhulp’- auto’s meer ingezet. Iedereen die operationeel is, meldt zich bij aanvang van zijn dienst. Vanaf periode 12 is iedereen in dienst van de meldingen naast het reguliere werk. Ook binnen de afdeling VIK worden hiervoor diverse operationele medewerkers ingezet.

5.1.3. Signaal overleg

Het onderdeel preventie zal ook in 2021 deel uit maken van het signaaloverleg. Het signaaloverleg is een manier om signalen uit de eenheid te kunnen delen met andere betrokken partijen. Op dit moment wordt het signaal overleg herijkt. Er wordt gekeken wie in dit overleg gaat participeren. Vanuit het VIK, zal de teamchef van het VIK aansluiten. In dit overleg kunnen onder andere zorgen, maar ook prestaties worden gedeeld over verschillende onderdelen. Doelstelling is dit overleg meer verdieping en uitbreiding te geven om zo signalen samen te brengen en hierop gezamenlijk te acteren.

5.1.4. Risico analyse Ondernijning

Op 30 september 2021 is er gestart met een Stavaza Risicoanalyse Integriteit op het onderwerp Ondernijning. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de organisatie Governance & Integrity. Deze organisatie werkt in Nederland aan het versterken van integriteit bij de (semi-)overheid en in private ondernemingen met een publieke taak.

Vanuit de eenheid Zeeland-West-Brabant zijn hier twee medewerkers van het VIK bij betrokken.

De kernwoorden bij deze analyse zijn:

- Preventief
- Bescherming medewerkers tegen verleidingen, lastig weerlegbare beschuldigingen en schendingen door derden.
- Toekomstgericht.
- Organisatieverbetering
- Expert opinion
- Vertrouwelijkheid, anonimiteit en niet herleidbaar
- Onafhankelijk

Medio oktober/november 2021 werden hiervoor 17 interviews afgenomen. In 2022 werd een rapportage opgemaakt. De inhoud hiervan zal begin 2023 worden gedeeld.

5.1.5. Andere Stakeholders/Projecten

In 2020 is een start gemaakt met het aangaan van verbindingen met andere afdelingen waar deze materie centraal staat.

Hiermee willen we slimme allianties aangaan zodat ieder wordt ingeschoven op zijn of haar werkgebied waar nodig. Diverse stakeholders worden ook ingezet bij de lesprogramma's van (zij-) instromers binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant. Deze werkwijze zal in de komende jaren worden voorgezet en uitgebreid.

5.1.6. (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Binnen de afdeling interne onderzoeken (VIK Zeeland- West Brabant) hebben er zich er in 2022 diverse zaken afgespeeld op het gebied van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Ook op dit moment lopen er nog een aantal interne onderzoeken op dit thema. In enkele onderzoeken is er sprake van ongelijkwaardigheid, door een machtsverhouding of een afhankelijkheidsrelatie. Dit speelt zich af in zowel de analoge als in de digitale wereld.

Binnen eenheidsleiding gaf dit reden tot zorg. Dit onderwerp werd eind 2022 preventief doorontwikkeld.

Stelling eenheidsleiding:

“Als het gaat om de korte klap, dan moeten we tevens de kansen grijpen die zich voordoen. Geen beter moment dan na een concrete casus, zoals die zich momenteel in Zeeland, Hart van Brabant en wellicht ook elders voor doen. Dan is men over het algemeen gemotiveerd en betrokken om herhaling te voorkomen.”

In de doorontwikkeling werden de volgende partijen geïnformeerd:

- Afdeling communicatie
- Coördinator vertrouwenspersoon
- Afdeling Politieprofessie
- Coördinator integrale beveiliging
- Portefeuille Ethiek en Privacy
- Portefeuille Politie voor iedereen
- Eenheidspsycholoog
- Landelijke coördinator preventie
- Ambassadeurs Ethiek en Privacy

In november 2022 werd door een lid van de eenheidsleiding (P. de Meij) een mail verstuurd waarin hij een aangeeft geschrokken te zijn van de uitkomsten van meerdere disciplinaire onderzoeken die te maken hadden met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Hij geeft aan dat dit onderwerp op alle niveaus binnen de organisatie nog steviger onder de aandacht moet worden gebracht. Hij nodigt medewerkers uit om binnen het team het goede gesprek hierover aan te gaan.

Verder werden er een aantal medewerkers gevraagd een blog te schrijven over dit onderwerp om het nog meer onder de aandacht te brengen. Deze blogs werden eind 2022 op intranet gepresenteerd. Tevens werden er stellingen gemaakt om deze in de teams te presenteren. De leidinggevenden zullen tijdens de briefings met de medewerkers in gesprek over de stellingen. Dit zal in 2023 verder ontwikkeld worden.

Geplande acties:

- Opstellen en versturen mail Peije (november 2022)
- Workshop leidinggevende dag
- Artikel leidinggevendebrief
- Drie storytelling verhalen intranet
- Artikel vertrouwenspersonen
- Tafelbordjes met stellingen voor de teams

5.1.7. Team Water

Tijdens een VIK presentatie op de stafdag van het team Water werd duidelijk dat er op het gebied van integriteit diverse kwetsbaarheden in dit team zijn. Naar aanleiding hiervan werd een vervolgspraak gepland met de operationeel expert van dit team. Het team Water bestaat uit een gering aantal medewerkers die als 'wijkagent' verantwoordelijk zijn voor de drie havens binnen de Eenheid, te weten: Vlissingen, Terneuzen en haven Moerdijk. Hierna werd door de afdeling preventie een dag meegelopen om meer inzicht te krijgen in de kwetsbaarheden. In januari 2023 zal binnen dit team de campagne privé bevragingen en een workshop privacy worden uitgedragen.

5.1.8. Normalisering drugsgebruik in de samenleving

In 2022 werd er in diverse preventieonderdelen opgemerkt dat de toename en normalisering van drugsgebruik in de samenleving voor veel medewerkers een dilemma is. Tijdens de lesprogramma's werd daar veelvuldig over gesproken. Vooral jonge medewerkers worden in hun privé omgeving (familie en vrienden) steeds meer geconfronteerd met deze ontwikkeling.

Tevens werd er diverse malen aangegeven dat medewerkers weten dat andere politiemedewerkers ook drugs gebruiken. Hierbij werden geen namen genoemd. Naar aanleiding van deze signalen werd navraag gedaan bij de politieacademie en de eenheidspsycholoog. Deze gaven ook aan dat dit een steeds groter probleem wordt. Eind 2022 zullen diverse partijen (VIK, Ondernijning, eenheidspsycholoog, politieprofessie) hierover in gesprek gaan over een eventuele preventieve aanpak in 2023.

5.2. Landelijke ontwikkelingen

Op dit moment zijn er verschillende landelijke ontwikkelingen gaande rondom preventie. Deze landelijke ontwikkelingen gaan we volgen. We kijken welke activiteiten we al uitvoeren en wat we eventueel nog extra kunnen doen. We zoeken daarbij de samenwerking met de verschillende landelijke initiatieven.

5.2.1. Blauw Vakmanschap

Blauw Vakmanschap is een ontwikkelstrategie met als doel het politiewerk te verbeteren door het reflecteren op- en leren van de eigen uitvoeringspraktijk.

In Blauw Vakmanschap worden de volgende doelen gesteld:

- Bevordering van de legitimiteit van de politie;
- Verhoging van het vertrouwen van burgers in de politie
- Verbeteren van de prestaties van de politie
- Verhoging van het inzicht in ondersteunende en belemmerende factoren van de wijze van organiseren en dus van de kans om de wijze van organiseren te verbeteren
- Bevorderen van de gewenste cultuuromslag binnen de politie, vooral op het gebied van leren, reflecteren en vergroting van professionele ruimte en onderling vertrouwen
- Bevorderen van fysieke, mentale en morele weerbaarheid
- School maken in de praktijk. De ambitie is dat over een aantal jaren het politiewerk daadwerkelijk continue verbetert door het hanteren van de gespreksmethode als gemeengoed.

Door deze beleidsbepaling en ontwikkelingsstrategie is het van groot belang dat het proces Preventie door ontwikkeld. Bovengenoemd beleid en de strategieën zullen hierbij centraal staan. Daarbij wordt de vraag naar preventie vanuit de diverse onderdelen steeds groter, wat betekend dat er steeds meer legitimiteitsgevoel komt bij dit onderwerp.

De gestelde doelen van Blauw Vakmanschap worden door het VIK ZWB ondersteund door;

- Het verzorgen van presentaties bij (zij-) instromers.
- Masterclasses.
- Casusbesprekingen afgesloten interne onderzoeken.

- Het houden van Moreel Beraad op diverse integriteits onderwerpen.

5.2.2. Landelijk Review Interne onderzoeken 2020

De korpsleiding heeft de opdracht gegeven om het proces rond interne onderzoeken te evalueren en te kijken of de kwaliteit verbeterd kan worden. Ook waren er vragen vanuit de vakbonden en Tweede Kamer over interne onderzoeken bij de politie.

De uitkomst van de 'review Interne onderzoeken' – en een deelonderzoek van de Politieacademie – is dat de kwaliteit van interne onderzoeken in eenheden te veel uiteenloopt en nog niet is wat het korps voor ogen heeft.

In het rapport komen de onderzoekers onder meer tot de volgende aanbevelingen:

- Verbeter de onderzoekskwaliteit (menselijke maat als uitgangspunt). Kom tot vaste protocollen met heldere eisen voor doorlooptijden, processtappen, registratie en rapportage, gebruik van informatie en vaste reviewmomenten.
- Richt een centraal team voor complexe zaken op en intensiveer de rol van de huidige beleidsafdeling VIK.
- Maak scherp onderscheid tussen strafrechtelijk en disciplinair onderzoek en laat disciplinair en strafrechtelijk onderzoek niet door dezelfde medewerker uitvoeren. Zorg verder voor heldere kaders over de samenloop van onderzoeken en informatiedeling van politie en OM.
- Besteed in de opleiding van VIK-medewerkers meer aandacht voor preventie en de invloed van cultuur.
- Verbeter vaardigheid van leidinggevenden om politiefunctionarissen aan te spreken op gedrag en introduceer systeem van triage om te bepalen of signalen over gedrag voldoende aanleiding zijn voor een intern onderzoek of op andere manier aan te pakken zijn.
- Meer inzet op preventie, onder meer door te leren van onderzoeken en het inzetten van preventie-tools.

Het VIK ZWB heeft op het gebied van de preventie en de invloed van cultuur al grote stappen gemaakt. Preventie is een apart proces geworden waarin medewerkers volledig werkzaam zijn op dit vakgebied.

Wat betreft het punt het verbeteren van de vaardigheid van leidinggevenden op het gebied van preventie is een aanvang gemaakt door verbindelaars aan te stellen die de verbinding zoeken met leidinggevenden. Dit punt staat beschreven bij de doelstellingen van 2021.

Eind 2021 is er een landelijke werkgroep review opgericht. Vanuit het VIK Zeeland West-Brabant is de teamchef hierbij betrokken.

Landelijk werd een regisseur aangesteld om de aanbevelingen verder uit te werken en vorm te geven. Daartoe is er een plan van aanpak gemaakt waarin deelopdrachten werden opgenomen.

Landelijk zijn de VIK-afdelingen gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitwerking van de deelopdrachten Preventie, Leren en Opleiding en vorming.

Het Integriteitsbeleid 2018 ("Samen integer") zal voor deze werkgroep leidend zijn.

5.2.3. Politie voor iedereen

In de landelijke notitie "Politie voor iedereen" wordt als doel gesteld dat politie Nederland zich de komende jaren richt op het vinden van een goede balans in teams. Het doel is veilige, competente en effectieve teams. In Politie is voor iedereen staan de thema's diversiteit en inclusie centraal. Om een gezond evenwicht te bereiken wordt er gericht tijd en aandacht vrijgemaakt voor sociale veiligheid en omgangsvormen binnen teams. Dit sluit aan bij de inspanningen om de mentale weerbaarheid van politiemensen te vergroten.

Voor ieder team komt er een periodieke check-up. De staat van het team wordt doorgenomen, specifieke knelpunten geïnventariseerd en afspraken gemaakt voor ondersteuning. De teamleiding wordt hierbij intensief ondersteund door de HRM-kolom en de afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK). Deze ondersteuning bestaat uit mensen die helpen, niet uit instrumenten en opdrachten die nog meer beslag leggen op leidinggevenden. (Politie voor iedereen, 6 februari 2020).

Er zijn drie initiatieven:

- Leidinggevenden worden gefaciliteerd in tijd en ondersteuning om te werken aan de sociale veiligheid en omgangsvormen binnen hun team.
- Ieder team krijgt een periodieke check-up.
- Incidenten of spanningen binnen een team krijgen altijd een opvolging.

In 2021 werd gekeken welke rol preventie binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant hier in kan gaan spelen. Een aantal onderwerpen die in dit programma wordt genoemd, worden al opgepakt door preventie. Vanaf oktober 2021 is de preventie coördinator aangesloten bij dit landelijk overleg.

5.2.4. Ethiek en privacy

In 2020 is de Visie op ethiek binnen de politie opgesteld. De eenheid Zeeland-West-Brabant heeft hier een aparte stuurgroep voor opgezet. Het diensthoofd Staf is de voorzitter en tevens portefeuillehouder van de eenheid. De teamchef VIK participeert in deze stuurgroep. Het korps heeft vastgesteld dat haar huidige CIP volwassenheidsniveau niet voldoet aan het door het korps gewenste niveau 3. De werkgroep in onze eenheid heeft een roadmap opgesteld met betrekking tot dit onderwerp. De roadmap is een planning om op het gebied van privacy te komen tot volwassenheidsniveau 3. In de roadmap worden specifieke risico's aangeduid voor onze eenheid. In 2022 zal deze werkgroep zich verder ontwikkelen.

6. Leeswijzer

Afkorting	Uitleg afkorting
BOPW	In de eenheid werken we context gedreven. Dat betekent dat we de vragen van buiten (veiligheidsvraagstukken) en oplossingen daarvoor centraal stellen in het organiseren van ons politiewerk. Met Blik op politiewerk (BOPW) gaan we met elkaar kaders bepalen en randvoorwaarden scheppen om context gedreven werken te operationaliseren.
DMO	District/Dienst Management overleg. Het management overleg van de district- of dienstleiding van een eenheid.
FO	De Forensische Opsporing, in politiejargon kortweg FO, maakt deel uit van de afdeling Specialistische Ondersteuning van de Dienst Regionale Recherche (DRR) Zeeland-West-Brabant. Het team is onderdeel van het opsporingsproces, dat zich richt op sporen zoeken, sporen veilig stellen, sporen onderzoeken en resultaten interpreteren, met als primair doel de waarheidsvinding in het kader van het onderzoek naar de toedracht van een vermoedelijk strafbaar feit.
HOVJ	Hulp officier van Justitie. De hovj is doorgaans de hoogste politieambtenaar in het opsporingsonderzoek en vormt een schakel tussen het Openbaar Ministerie en de politie. Hem worden strafvorderlijke bevoegdheden toegekend die een 'gewone' opsporingsambtenaar niet bezit en daarbij wordt van hem verlangd dat hij de rechten van de verdachte waarborgt.
HRA	Medewerker van de afdeling HR Informatie & Advies. Het team Human Resource Advies zorgt ervoor dat leidinggevendenden binnen het korps een eigen gesprekspartner en adviseur hebben voor meer complexe personele vraagstukken.
HRO	De afdeling HR-Expertise bestaat uit o.a. het team Ontwikkelen en Opleiding (HRO). Het heeft als kerntaken het (helpen) scouten van talenten, sterker maken van de mensen in de organisatie (empowerment), creëren van een positief leerklimaat en bevorderen van de condities voor leren en ontwikkelen, in de breedste zin van het woord. Optimale duurzame en gekwalificeerde inzetbaarheid en het benutten van de kwaliteit van mensen om hen te blijven binden en boeien voor het werk bij het korps is hierbij een belangrijk speerpunt.
IDU	De sector In- Door- en Uitstroom (IDU) is de partner bij het vervullen van vacatures en het mobiliseren van medewerkers en dé expert op het gebied van in- door en uitstroom.
NPIP	Nationaal Politie Introductie Programma is een programma in ontwikkeling onder projectleiderschap van HRM welke naar verwachting in het nieuwe jaar (2021) van start gaat. De ambitie van de politie is om alle nieuwe medewerkers een eenduidig introductieprogramma aan te bieden. De medewerkers gaan de missie, visie en de kernwaarden leren kennen vanuit beleving. Zij gaan met elkaar in gesprek over onder andere houding en gedrag, integriteit, diversiteit, inclusie en de beroepscode.
OE's	Operationeel leidinggevendenden
OBT	De sector Operationele Begeleiding en Training (OBT) bestaat uit de teams Trajectbegeleiding (TB), Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT), Rijvaardigheid & Rijveiligheid (R&R) en Planning & Administratie (PI&A). De sector staat onder leiding van twee sectorhoofden.
PDC	Het Politie Diensten centrum (PDC) biedt ondersteuning aan de operationele werkzaamheden. Door werk te concentreren, bespaar je op kosten. Daarnaast heeft het Politiedienstencentrum standaard producten. Het Politiedienstencentrum is een multifunctionele, volwassen shared services organisatie in het veiligheidsdomein

Afkorting	Uitleg afkorting
RSC	Het Regionaal Service Centrum (RSC) opereert als één loket in de eenheid en fungeert als eerste aanspreekpunt voor elke burger die een vraag, melding of klacht zonder spoedeisend karakter aan de politie richt. De burger kan contact leggen via de telefoon, via internet, via beeldverbinding of social media. De medewerkers nemen daarnaast aangiften op via telefonie, internet of 3D.
SHG	Stelselherziening geweld
SWOT	SWOT staat voor Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats. Vertaald in het Nederlands betekent dit: sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen.
TOH	Taak gerelateerd ongeoorloofd handelen (TOH) is een nieuw concept dat wordt gedefinieerd als: het overtreden van regels en formele afspraken met het oogmerk te handelen op een manier die ten goede komt aan de politieke taakuitvoering.
VGW	De afdeling HR-Expertise bestaat uit o.a. het team Veilig en Gezond Werken. Het Team VGW ondersteunt de organisatie, leidinggevenden en medewerkers op gebied van veilig en gezond werken. De dienstverlening vanuit Veilig en Gezond Werken (VGW) richt zich op preventie en het bieden van passende zorg aan alle medewerkers. Hiertoe bieden onze VGW professionals deskundige expertise, faciliteiten en middelen.
VIK	De afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) voert taken uit op het gebied van veiligheid, integriteit en klachten. Kerntaken van de afdeling zijn: <ul style="list-style-type: none"> • geschiktheids- en betrouwbaarheidsonderzoeken en/of screening van huidige en toekomstige medewerkers of leveranciers; • behandeling van klachten; • het doen van oriënterende, disciplinaire- en strafrechtelijke onderzoeken

handel bij heterdaad

Kijk niet weg en handel bij heterdaad

Laatst gewijzigd: 13-12-2022 | 11:16

Bron: VIK ZWB



Vandaag is een collega aan het woord die als intern onderzoeker werkt bij de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK). Bij de interne onderzoeken wordt ze regelmatig geconfronteerd met het gedrag van collega's onderling. [5.2.1](#)

"Sinds ongeveer anderhalf jaar werk ik als intern onderzoeker bij de afdeling VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten). Daarvoor vijftien jaar als rechercheur bij het team Mensenhandel. Door de heftigheid van het soort onderzoeken, was het tijd om over te stappen naar een andere afdeling. Na al die jaren geconfronteerd te zijn met de ergste vorm van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, vond ik dat het een tandje minder moest." [5.2.1](#)

Hoewel er natuurlijk een groot verschil zit tussen grensoverschrijdend gedrag van een mensenhandelaar en wat collega's regelmatig wordt verweten, vind ik het gedrag dat ik voorbij zie komen echt te ver gaan."

Verantwoordelijkheid

Veel kan bij tijdig ingrijpen worden voorkomen of gestopt. Iedereen is daarvoor verantwoordelijk, dus medewerkers en leidinggevenden. Op het moment dat je iets signaleert, kom dan onmiddellijk in actie en wacht niet af tot een situatie verder uit de hand loopt. Mijn oproep is dan ook: 'Kijk niet weg en handel bij heterdaad!' Dit doen we op straat toch ook?

Ik begrijp dat het veel moeilijker is om in actie te komen als jou iets overkomt en er verder niemand bij was. Toch is het goed om niet met vervelende gevoelens te blijven lopen. Grensoverschrijdend gedrag, op wat voor manier dan ook, is niet normaal en moet stoppen, om te voorkomen dat ook anderen slachtoffer worden. Durf of kun je niet naar een eigen leidinggevende (te) gaan, dan kan '[Het Huis van Werkvermogen](#)' (Download) je misschien helpen om op de juiste plek terecht te komen. Uiteraard staat de deur van de vertrouwenspersoon ook altijd open."

-
-  [Printen](#)
 -  [Mailen](#)
 -  [Reageren](#)

vastgestelde Besluitenlijst Korpsmanagementteamoverleg (KMTO)

14 december 2022

Loc: PA, Loes van Overeemlaan 11 – DHV-gebouw MFR3-4^e etage



aanwezig: dhr. 5.1.2.e (deels), mw. 5.1.2.e (vz), mw. 5.1.2.e (deels), dhr. 5.1.2.e mw. 5.1.2.e mw. 5.1.2.e dhr. 5.1.2.e, mw. 5.1.2.e, dhr. 5.1.2.e mw. 5.1.2.e dhr. 5.1.2.e dhr. 5.1.2.e, dhr. 5.1.2.e mw. 5.1.2.e dhr. 5.1.2.e, dhr. 5.1.2.e (deels), dhr. 5.1.2.e, mw. 5.1.2.e, dhr. 5.1.2.e mw. 5.1.2.e, Mw. 5.1.2.e en mw. 5.1.2.e (sec.).

afwezig: mw. 5.1.2.e, mw. 5.1.2.e dhr. 5.1.2.e dhr. 5.1.2.e

aanwezig als gast: de heren 5.1.2.e en 5.1.2.e (agendapunt 3), dhr. 5.1.2.e, mw. 5.1.2.e mw. 5.1.2.e en dhr. 5.1.2.e (agendapunt 4), mw. 5.1.2.e (agendapunt 5)

nr.	lid KMT:	Onderwerp:	besluit:	toelichting:
1.	KMT	Opening en mededelingen	Dhr. 5.1.2.e vraagt aandacht, mede op basis van advies van de landsadvocaat, voor het (versneld) ontwikkelen van intern beleid inzake optreden tegen uitsluiting, racisme en discriminatie (U, R&D). E.e.a. conform de eerder afgesproken lijn in het statement tegen U, R&D. De aanleiding in deze is inmiddels op een adequate andere manier opgelost. Afgesproken wordt het advies van de landsadvocaat geanonimiseerd ter informatie gedeeld wordt met de KMT leden door dhr. 5.1.2.e	<p>Niet onder reikwijdte</p>

Niet onder reikwijdte				
3.	5.12 e	Kwartiermakers-organisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie	<u>Het KMTO:</u> 1. Neemt kennis van en reflecteert op de 4 opdrachten van de kwartiermakersorganisatie zoals verwoord in het realisatieplan en de voortgang review interne onderzoeken. 2. Stemt met in achtneming van de gemaakte opmerkingen en aanscherpingen, in met de voorgestelde richting voor de aanpak van politieke corruptie, zodat verder in een plan van aanpak deze richting kan worden uitgewerkt (inclusief begroting) die dan ter besluitvorming zal worden aangeboden.	Introductie door Mw. 5.12 e. Aansluitend geeft dhr. Entken aan de hand van een presentatie inzicht over de wijze waarop: - de kwartiermakersorganisatie is opgebouwd en ingericht; - wat tot nu toe gedaan is / gedaan gaat worden; - tegen welke problemen ze aan lopen; - de voortgang van de review; - en de eerste beelden van de registratie, monitoring en triage. Vervolgens geeft dhr. 5.12 e een presentatie over Aanpak Corruptie NP (politiële corruptie). Niet onder reikwijdte

				Niet onder reikwijdte
--	--	--	--	-----------------------

--	--	--	--

Niet onder reikwijdte

Tot slot vraagt dhr. 5.1.2.e aandacht voor seksueel ongewenste omgangsvormen als integriteitsthema. Komt in het hele stuk niet meer voor. Vereist een follow up en bezien hoe dit samenhangt met dit project en het project U, R&D. Dhr. 5.1.2.e vult hierop aan het verzoek nog eens goed te bezien of de verschillende opdrachten (UDR, PFI, Ethiek, deel geweld, sociaal beeld) niet bij elkaar kunnen worden gebracht.
Mw. 5.1.2.e neemt dit punt mee.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

--	--	--



Niet onder reikwijdte

--	--	--	--

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

--	--	--	--

Niet onder reikwijdte

--	--	--







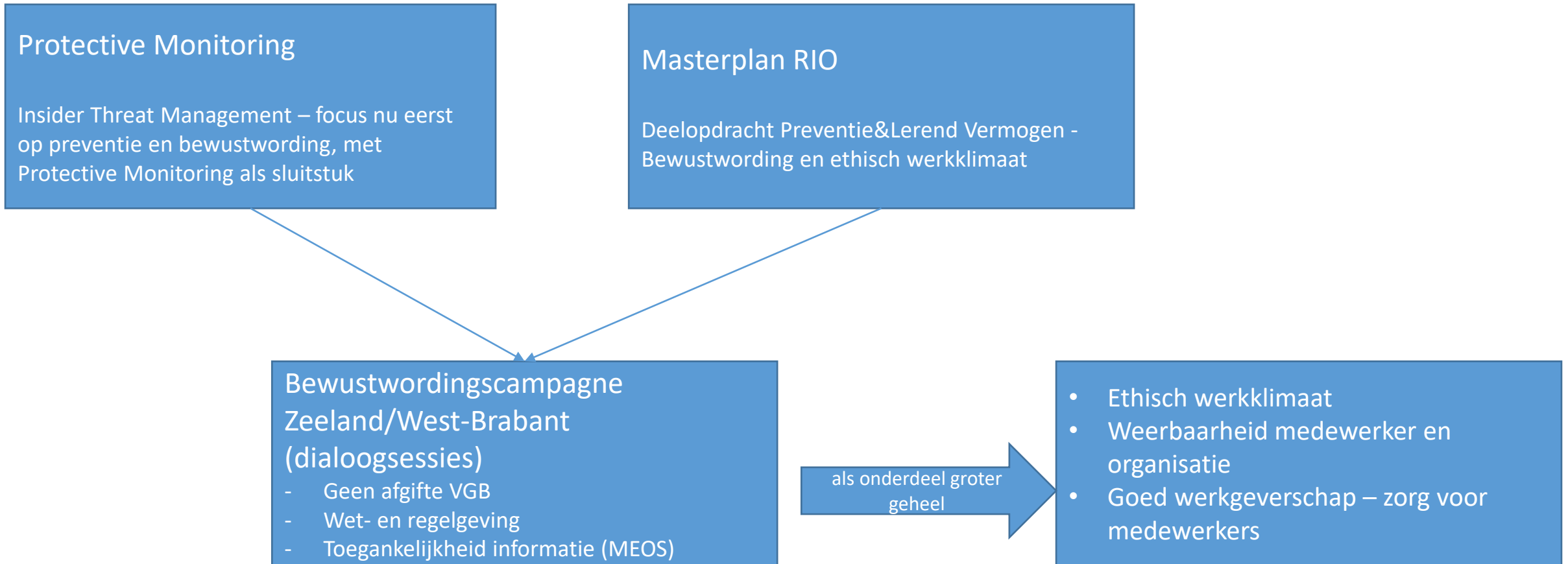
Campagne-opzet privé bevragingen (afgeleid van ZWB)

5.1.2.e

19 december 2022

« waakzaam en dienstbaar »

Aanleiding en context



Doelstelling campagne

(ontleend aan het Integriteitsbeleid)

Integriteit is een kenmerk van goed politiewerk, een wezenskenmerk van professionele medewerkers én van een gezonde organisatie. Het is onderdeel van het dagelijks werk. Daarom is een klimaat nodig waarin medewerkers worden toegerust voor het maken van morele keuzes, weten wat van hen wordt verwacht, hierin worden gefaciliteerd en bijgestaan. Onderling houden medewerkers elkaar scherp

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.

De campagne privé bevragingen heeft tot doel om een ethisch werkklimaat te stimuleren en bevorderen en de weerbaarheid van medewerkers en organisatie te vergroten, met oog en zorg voor mensen vanuit goed werkgeverschap. De campagne is erop gericht om bewustwording te creëren:

- Wat bedoeld wordt met privé bevragingen op politie informatie;
- Wat is toegestaan en wat niet t.a.v. bevragingen en wat verwachten we van de collega's hierin;
- Door het goede gesprek te voeren en te leren van elkaar over ons gedrag in relatie tot bevragingen en waar we met elkaar de grens zien en wat dat betekent;
- En te komen tot een breed gedeeld kader in het omgaan met informatie.

Doelgroepen

Top down benadering

1. Eenheidsleiding
Presentatie in ELO over campagne.
Verkrijgen commitment.
2. Eenheidsmanagement team
Organiseren van een dialoogsessie met het EMT. Sectorhoofden moeten zich eigenaar voelen van dit onderwerp en ook zorgen dat het geborgd wordt in de teamontwikkelingen
3. Leidinggevenden (teamchefs)
Organiseren dialoogsessies. Het is van belang hen te betrekken omdat het juist het gesprek is van de leidinggevende met het team.
4. Teams
Met name die teams en medewerkers, die geautoriseerd zijn voor operationele politie systemen en operationele informatie.

Organisatie

- Centrale coördinatie en ondersteuning van de campagne: Kwartier Integriteit&anti-corruptie. *Aftrap van de campagne met alle regieteams van de eenheden (wezenlijk voor draagvlak).*
- Eigenaarschap en accountability eenheid: Eenheidschef
- Responsibility binnen eenheid: teamchefs
- Supportive per eenheid: Regieteam (HRA en Preventiecoördinator/Communicatie adviseur)
Ter ondersteuning van leidinggevende (TC of OE), die in positie moet worden gebracht om het voortouw te nemen voor zijn/haar team(s) en als gespreksleider te kunnen optreden voor de dialoogsessie

Middelen

Eigenaar Centrale coördinatie

- Draaiboek
- Script dialoogsessies
- Communicatie
 - Slideset met toelichting campagne
 - Via intranet
 - ✓ aftrap Eenheidschef, uitstralen commitment
 - ✓ terugblik Eenheidschef aan eind van de campagne
 - Flyers en informatiesets voor 1:n communicatie (in briefings, teamoverleggen)
 - Filmpjes met story telling

Script Dialoogsessie (snapshot)

1. Praktijkrelevante context / Inleiding / Aanleiding

Zaken als:

- Veranderende Wetgeving Privacy
- VIK (interne) onderzoeken: disciplinaire maatregelen
- AIVD/VIK VO-P onderzoeken: weigering VGBMEOS: 24/7 vele bevragingmogelijkheden
- Handreiking Bevragen Politiesystemen

2. Organisatie – voorbereiding

Zaken als:

- Kondig de dialoogsessie privé bevragingen vooraf aan. Bij voorkeur in een teamoverleg of een briefing. In de mail naar de genodigden kun je hen prikkelen met achtergrondinfo of een stelling
- Opstelling in de ruimte; scherm tbv vertoning fimpje

3. Rules of the road dialoogsessie (HOE)

Zaken als:

- Formuleer het klimaat van de groepsessie in termen van vrijheid en inbreng van de deelnemers
- Maak afspraken als het gaat om creëren van een veilige omgeving waarin iedereen zijn mening mag en kan geven
- De filmpjes en discussie kunnen 'scherpe' reacties geven. Toon begrip voor de getoonde reactie/emotie, en vertaal de opmerking door deze te ontleden en vragen te stellen

4. Storyline gespreksleider

Zaken als:

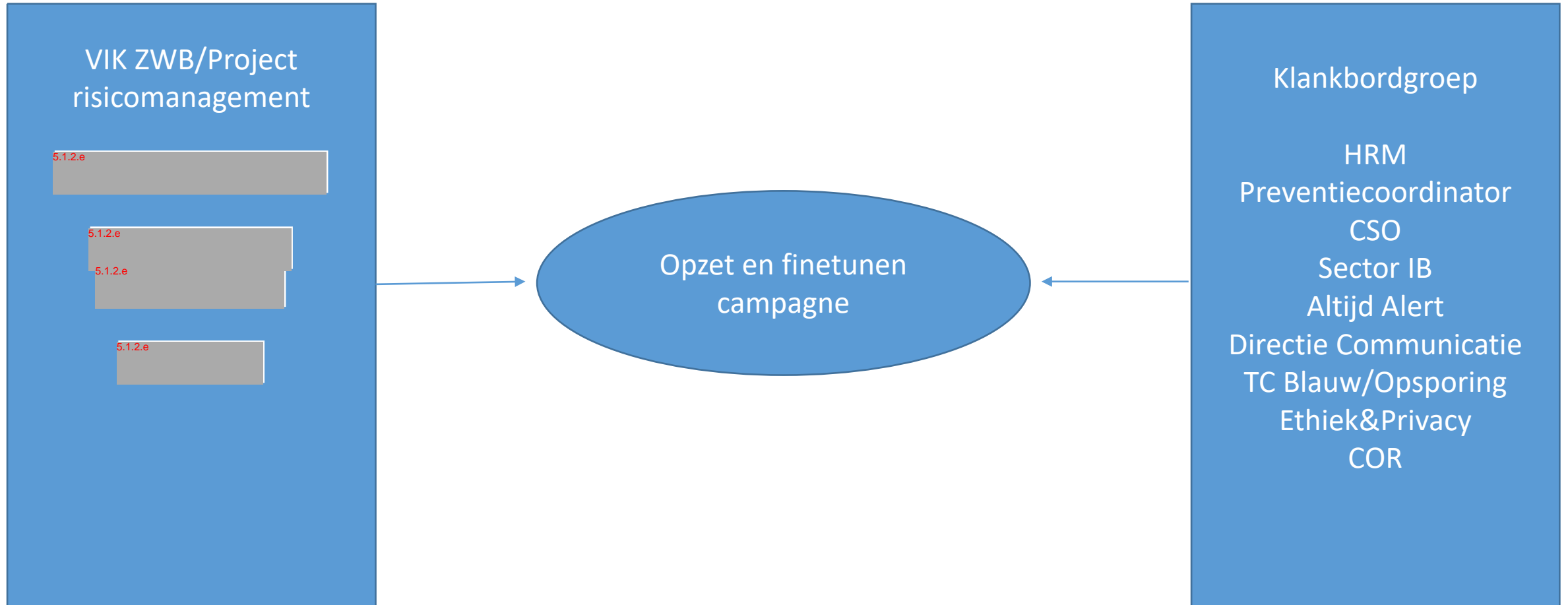
- Verduidelijk ieders rol in de dialoogsessie.
- Vraag de aanwezigen: Hoe zit iedereen er bij? Spannend, nieuwsgierig? Nodig uit: voel je vrij je mening te geven.
- Adresseer de rules of the road, voor zover deze van toepassing zijn op de deelnemers en hun bijdrage in het groepsproces
- Toon het filmpje. Observeer wat het met de aanwezigen doet, is er reactie? Neem dit mee naar het vervolg



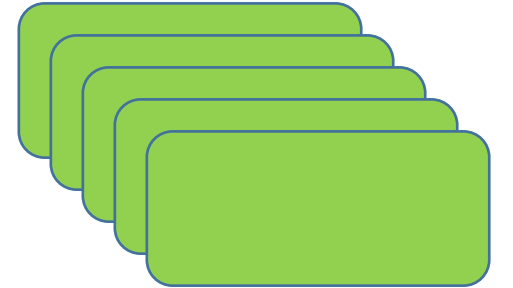
Klankbordgroep

« waakzaam en dienstbaar »

Betrokkenen bij de opzet campagne



Benefits campagne privé bevragingen



Leidinggevende
in de lead

Ontmoeten/bespreken;
Van papier af – enige
manier om gedrag te
veranderen

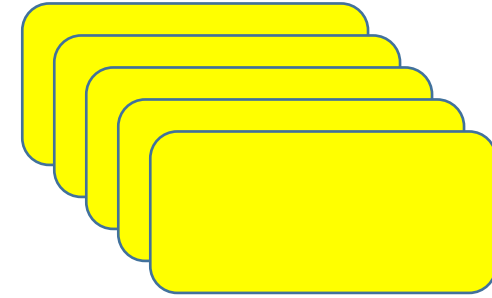
Men wordt weer bewust
van wat wel en niet kan

Terugdringen niet
kwaadwillend gedrag en
daarmee kwaadwillend
gedrag eerder kunnen
detecteren

Voorkomen van
hoop onnodig
leed

Al aan de voorkant
intervenieren ipv
achteraf (gedeelde
verantwoordelijkheid)

Concerns campagne privé bevragingen



1

Hoe vertrouwen van medewerker in de organisatie te borgen

Hoe intrinsieke motivatie aan te spreken in juist omgaan met informatie (niet alleen negatieve consequenties)

Hoe medewerkers te motiveren (is men nog wel gemotiveerd).

Hoe om te gaan met weerstand en negatieve attitude.

Hoe transparantie over protective monitoring.

2

Hoe in de veelheid der dingen prioriteit te geven.

Hoe krijgen we dit voor elkaar gezien het grote capaciteitstekort.

LG-en en teams hebben veel om handen hebben, plus veel campagnes. Hoe behapbaar te houden.

4

Hoe ervoor te zorgen dat men bewust blijft.

3

Hoe capaciteit voor de organisatie van de campagne vrij te maken (op eenheidsniveau).

Hoe sturing/coördinatie op de uitrol te houden.

Hoe op te lossen als er geen prevco bij een eenheid is.

Adviezen/aanbevelingen

Advies	Concern	
Begin met één eerstvolgende eenheid als pilot voor inhoud en organisatie (incrementeel)	2	
Gebruik reguliere overleggen, voeg het in bij wat men al doet (effectief intern communiceren)	2	
Campagne lean&mean, kant en klare oplossing, beperk inhoud tot essentie, beperk voorbereidingstijd LG	2	
Geef de Handreiking 'Raadplegen politiestructuren' weer in een infographic	1	
Adresseer de zorg voor en weerbaarheid van de medewerker zelf, sluit aan bij de intrinsieke drive van een (gezamenlijk) ethisch kompas (waar doen we het voor)	1	
Wees in de aankondiging van de campagne transparant over het op termijn pro-actief monitoren op logging informatie	1	
Zorg voor top-down support en commitment voor deze interventie (niet vrijblijvend) ==> KL-referent/formele opdracht	3	
Volledig centraal organiseren en ondersteunen om de impact voor de eenheid te verminderen	3	
In roadmap van de deelopdracht Preventie&Lerend Vermogen van het Masterplan RIO worden terugkerende opleidingen/trainingen geadresseerd	4	

Vervolgssessie met deel klankbordgroep om opzet campagne te finetunen en de concerns te mitigeren



Aanbevelingen/advies

« waakzaam en dienstbaar »

Aanbevelingen bewustwording *omgaan met informatie*

- Klein en behapbaar beginnen – van klein naar groot in de aanpak
Begin met teasers, die de belangstelling prikkelen en wat losmaken: quotes/stellingen, en schaal op afhankelijk van de behoefte: keuzesysteem met (bestaande) modules zoals Dialogsessies
Privébevragingen, story-telling (filmpjes), e-learnings,
- Kom van de kant – praktische insteek.
Van papier af, in gesprek/dialog
- Gebruik bestaande overlegsituaties van teams
- Maak het onderdeel van het bredere integriteitsverhaal onder de portefeuille Integriteit van Paul Entken.
Op integriteitsgebied loopt er van alles: privé-bevragingen, grensoverschrijdend gedrag, politie voor iedereen, correct uren schrijven BVCM, Naast campagne-initiatieven gericht op duurzame inzetbaarheid en duurzaamheid i.h.a..
Het is zaak zorgvuldig, gebalanceerd en geïntegreerd met de spanningsboog van aandacht binnen teams om te gaan.
- Maak een combinatie van nieuwe boodschappen en herziening bestaande boodschappen (zoals jezelf bevragen als leermoment in opleidingen)
- Doe dit niet eenheid voor eenheid.
Schaal eerder op in de omvang van interventies in het omgaan met informatie dan opschaling van doelgroepen (eenheden).
- Zorg voor top-down commitment om de aanpak uit te dragen (KL-EL-TC's).

Een heroverweging m.b.t. de campagne Privé bevragingen!

Advies bewustwording omgaan met informatie

1. Begin klein met quotes als teaser, 'Ik kijk ff na van wie ik die auto nu koop'. Niet belerend, meer met een glimlach, maar moet wel wat losmaken.
Ondersteund door *Handreiking omgaan met informatie* in de vorm van een infographic, met handelingsperspectieven wat te doen bij dilemma's.
Frame het als integraal onderdeel van de grotere integriteitskapstok.
2. Terugkerend in reguliere teamoverleggen (kracht van de herhaling).
Onderdeel briefing-tool (geforceerde dia)?
Onderdeel e-briefing (standaard sjabloon maar wordt facultatief gebruikt)?
Anders?
3. Op korte termijn: ontwikkel een portfolio van awareness trainingen, als een TC met een onderwerp aan de slag zou willen. Bied een keuzesysteem van trainingen en workshops aan onder de noemer *Bevragingen (oid)*:
 - Dialoogsessie Privébevragingen (afgeleid van de campagne Privé bevragingen)
 - Filmpjes met verhalen van medewerkers
 - E-learnings
 - Lokettenlandschap, waar je als medewerker met je vraag terecht kunt
 - ...
4. Gebruik de Nieuwsbrief Leidinggevenden om hen mee te nemen in deze insteek.
5. Gebruik ambassadeurs in de eenheden om de aanpak verder te brengen (preventie coördinatoren? – wel landelijke dekking vereist)

Vraag aan klankbordgroep: graag jullie reflectie op deze insteek
Aan de TC's: op welke momenten van samenkomst kan de groep het beste bereikt worden



« waakzaam en dienstbaar »

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: RE: nationale triage
Datum: maandag 19 december 2022 14:54:44

Zie onderstaand de groene antwoorden.

Met vriendelijke groet,

drs. 5.1.2.e
 Deelkwartiermaker Integriteitsbevordering

M 06 5.1.2.e
 E 5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 16 december 2022 16:23
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: nationale triage
Urgentie: Hoog

Hi,

Mooi beschreven. De processen zijn duidelijk. Mijn opmerkingen:

- Zou het LTIO als afkorting uitschrijven eerste keer dat je het noemt -> aangepast
- Suggestie om juist bij de uitbreiding commissie, naast de term cultuur specifiek racisme, discriminatie en/of uitsluiting te gebruiken? Gezien de actualiteit.-> aangepast
- Ik zou de toewijzingscriteria absoluut wel nummeren of letteren; geeft overzicht en voorkomt verwarring. -> aangepast
- Kan ik de conclusie trekken dat één criterium voldoende is om door het LTIO te worden behandeld? Geen puntensysteem dus.-> klopt
- Hier en daar zijn de toewijzingscriteria nog abstract en met doelredenering naar of van het LTIO te laten bewegen voor afhandeling. Ik heb er vertrouwen in dat de landelijke (ik noem het nationale triage) triage zorgvuldig kan bepalen of iets landelijk moet. Enkele criteria geven m.i. (te) veel ruimte om een afweging te maken (o.a. meerdere actoren & . Kan me voorstellen dat enkele toewijzingscriteria nog scherper geformuleerd moeten worden. Voorbeelden kunnen helpen en ook uitdrukken dat de lat hoog of laag ligt. D.w.z. dat meer duidelijk is wat het omslagpunt is om het landelijk af te handelen. Ontwikkelen van Ltioprudentie voor iedereen? -> ik begrijp wat je zegt. De criteria zijn landelijk afgestemd en die heb ik overgenomen. In de doorontwikkeling zal hier zeker nog naar worden gekeken.
- Misschien kan je ook een advieslijn instellen dat triagecommissies snel contact en advies kunnen krijgen in de toewijzingscriteria? -> jazekeer, toegevoegd
- De korpschef kan besluiten dat het LTIO een onderzoek moet doen. Wat kan of mag de uitvoerend portefeuillehouder hierin doen? Zwaarwegend adviseren naar de Korpschef bijvoorbeeld?-> ik zou adviseren altijd een triage te laten uitvoeren
- Lid korpsleiding en/of korpschef neemt definitief besluit tot start LTIO? Is deze ook het bevoegd gezag? Wat te doen bij escalatie lijn?-> soms wel, soms niet, dit zal per casus verschillen. Ik denk dat het goed is hierover nog meer duidelijkheid te geven in het document.
- Bij uitgangspunt 4 neemt de teamleider LTIO deel in de kernbezetting, maar eerder in de tekst

is dat een vertegenwoordiger van LTIO. Bewust gedaan? -> nee, aangepast

- De regelafstand verschilt hier en daar, maar daar heeft Word mooie knoppen voor. -> help

Fijn weekend,

5.1.2.e

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

Verzonden: vrijdag 16 december 2022 15:26

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

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

5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: nationale triage

Hoi,

Bijgevoegd de concept memo nationale triage. Graag jullie input/aanvullingen. Zodra het proces "staat" (lees jullie akkoord zijn met de inhoud) maak ik er een mooi schemaatje, tekeningetje bij!

De notitie kan dan ter besluitvorming gedeeld worden met de korpsleiding en vervolgens met de voorzitters van alle triagecommissies en de TC's VIK.

Gr. 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

drs. 5.1.2.e
5.1.2.e

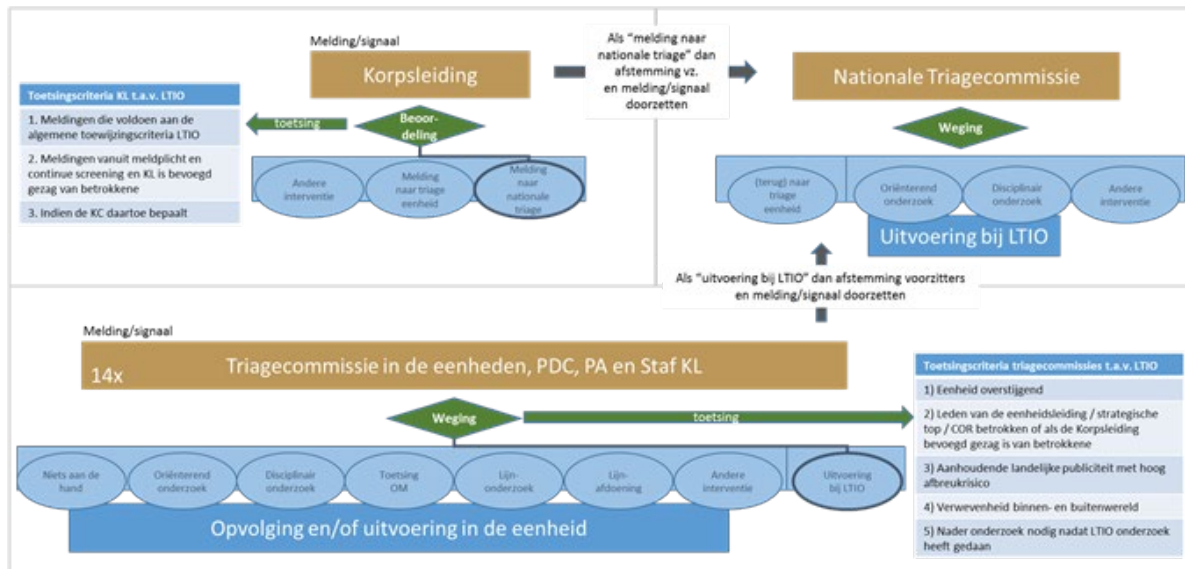
M 06 5.1.2.e

E 5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: nieuwe versie nationale triage 0.4
Datum: maandag 19 december 2022 19:11:48
Bijlagen: [image001.png](#)

Hoe vind je deze?

Routing meldingen en signalen t.b.v. het Landelijk Team Interne Onderzoeken



Met vriendelijke groet,

drs 5.1.2.e
 Deelkwartiermaker Integriteitsbevordering

M 06 5.1.2.e
E 5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 19 december 2022 18:05
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: nieuwe versie nationale triage 0.4

Ziet er goed uit!

M.b.t. de vraag die je in het stuk stelt: Volgens de uitwerkingsnotitie blijft BG bij de eenheid/eenheden, maar is de KC de opdrachtgever. Het staat niet expliciet vermeld, maar het lijkt me logisch dat de opdrachtgever de opdracht ook tekent. Los van dat dit dus al gewogen en besloten is door TC's, HS en regiegroep, lijkt het me ook de meest logische en werkbare variant.

Nog wel een vraag m.b.t. het vervolg (en excuus dat ik dat niet eerder opgemerkt en benoemd heb). Je start de notitie met "In aanvulling op het besluit invoering triage, stuur ik deze adviesnotitie waarin wordt toegelicht hoe de nationale triage vormgegeven kan worden."

In de notitie komt echter niet aan bod hoe nu verder. Wordt een beslissing gevraagd? En valt er eigenlijk überhaupt iets te beslissen of is het meer informierend? Of....?

Kortom, hoe nu verder?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e of 0900 – 8844
Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering | LTIO
Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

Van: 5.1.2.e

Verzonden: maandag 19 december 2022 15:10

Aan: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.i <5.1.2.i@politie.nl>, 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>;
5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>

Onderwerp: nieuwe versie nationale triage 0.4

Allen,

Bij deze de nieuwe versie met dank aan PaulK en 5.1.2.e

Gr. 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

drs. 5.1.2.e

Deelkwartiermaker Integriteitsbevordering

M 06 5.1.2.e

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



Op ambtseed opgemaakt...

Bron: Team VIK | Laatste gewijzigd: 20-12-2022 - 09:05 |  0

5.1.2.e (60) werkt zo'n 38 jaar bij de politie. De laatste zes jaar bij VIK als intern onderzoeker en **5.1.2.e** preventie. "Ik vind het belangrijk dat we leren van onderzoeken en daarmee zoveel mogelijk voorkomen dat collega's daarin betrokken raken. In deze VIK column vertelt **5.1.2.e** zijn werk. De VIK column is één van de manieren om collega's bewust te maken van risico's en leerpunten. Voorlichtingen of dilemma trainingen zijn andere voorbeelden.

HovJ workshops

De afgelopen maanden verzorgde ik samen met IBT online workshops voor onze HOvJ's. We wilden de interne procedure van de melding van geweldsaanwending behandelen en meer onderwerpen van de stelselherziening onder de aandacht brengen. Ik bracht cijfers en trends naar voren en hoe we daar van zouden kunnen leren. Hoe kunnen we de geweldsaanwendingen in onze eenheid terugbrengen tot het absoluut noodzakelijke? Om te leren is openheid, transparantie en reflectie een must. En verantwoordelijkheid nemen voor wat gebeurd is. Ook als je een keer iets niet goed hebt gedaan.

Beroepsverbod

Halverwege de serie sessies werd ons een krantenartikel in de schoot geworpen. Hiermee zetten we onze oproep meer kracht bij om elkaar scherp te houden. Het ging om een collega die in zijn proces-verbaal een andere weergave van de geweldsaanwending had verwoord dan video beelden (later) lieten zien. Het ging hier niet om 'een ander beleving' of 'missen van de context'. Van 'op ambtseed opgemaakt' was hier, ondanks dat dit wel zo was ondertekend, geen sprake. De rechter was dan ook onverbiddelijk: 180 uur werkstraf wegens meened en valsheid in geschrifte plus een voorwaardelijk beroepsverbod. Ik zeg het nog maar een keer: een beroepsverbod... Dan lees ik vandaag het laatste jurisprudentieoverzicht. De rechtbank Amsterdam veroordeelt een collega voor een soortgelijk delict voor mishandeling en meened. Ik denk vervolgens gelijk aan de [uitzending](#) van Nieuwsuur van 23-11-22. Er was, onder de kop 'agenten liegen in proces-verbaal', uitgebreid aandacht voor een collega die de aanleiding voor zijn geweldsaanwending bij de 'verdachte' legde en zijn onrechtmatige kopstoot niet benoemd had in zijn 'op ambtseed opgemaakte' proces-verbaal. De Rijksrecherche doet onderzoek...

Vertrouwen

Drie voorbeelden in een paar maanden tijd. Drie voorbeelden waarbij het vertrouwen dat in jou en mij gesteld mag worden door de burger, zwaar onder druk komt te staan. Drie voorbeelden waarbij videobeelden van omstanders aantoonde dat het verhaal van de collega's ver bezijden de waarheid was. Wat als die beelden er niet geweest waren? Maar ook drie voorbeelden van situaties die voor kunnen komen in het werk. In de spanning van het moment dat er kan zijn. In een context dat ratio en gevoel soms strijden om de eerste plaats. Dat dan fouten gemaakt kunnen worden is niet gek. Daar moeten we van willen leren. En ja, soms gaat dat gepaard met een spreekwoordelijke tik op de vingers. Net zoals je dat wel eens zou doen met je kinderen. Om te leren. Maar niet om je mooie beroep niet meer te mogen uitvoeren.

Meer weten over VIK? Kijk ook eens op [onze Agora pagina](#)! Ook werken bij VIK? Er staan nu. een tweetal [belangstellingregistraties](#) open.

Thema's Onderwerpen	Integriteitsbeleid	Roadmap	CAOP/ PVA WG	Vragen?
Doel	Structurele risicoanalyse draagt bij aan het signaleren van risicovolle werkomgevingen en het aanpassen van processen. Ook het koppelen van data (klachten, interne onderzoeken, vertrouwenswerk, meldingen misstanden, veiligheidsincidenten en declaraties) geeft inzicht in de risico's.	Zichtbaar maken van trends en risico's. Meer aandacht voor risicoanalyse: geleerde lessen en aanbevelingen.	Lerend vermogen vergroten, tool voor medewerkers en leidinggevenden om integriteitsrisico's en kwetsbaarheden binnen organisatieonderdelen of werkprocessen inzichtelijk te maken en om te komen tot beheersingsmaatregelen.	Doel helder krijgen, wat is haalbaar? Smart formuleren Specifiek: Meetbaar: Acceptabel: Realistisch: Tijdsgebonden: Mogelijk doel? Een team/eenheid krijgt 1 keer per jaar of per 2 jaar een beknopte risicoanalyse van een dagdeel, die uitgevoerd wordt door een capabele (VIK) medewerker.
Tool/ Vorm	Tool voor medewerkers en/of leidinggevenden om integriteitsrisico's en/of kwetsbaarheden binnen bedrijfsonderdelen of werkprocessen inzichtelijk te maken.	Concrete producten: risicoanalyse.	Tool voor medewerkers en/of leidinggevenden om integriteitsrisico's en/of kwetsbaarheden binnen bedrijfsonderdelen of werkprocessen inzichtelijk te maken.	Tool/vorm Middelen beschikbaar? Digitaal? Format?
Frequentie	Risicoanalyse gebeurt structureel en de kernwaarden zijn verankerd.	Elke eenheid voert minimaal 2 beknopte risicoanalyses per jaar uit.	Wenselijk 1 keer per 2 jaar te doen. Belangrijk om eerst ervaring op te doen met het uitzetten van de RA.	Per team, eenheid? Hoe vaak? Denk hierbij aan de haalbaarheid.
Tijd			Dagdeel	Hoeveel tijd in totaal? (2,5 dag ongeveer) -Voorbereiding: gesprek TC (doel/voorwaarden etc.) 2 uur. - Voorbereiden zelf: begin 1 dag, goede vragen etc. -Sessie: dagdeel -Afhechten: verslag dagdeel
Vrijblijvendheid	Minder vrijblijvend	Minder vrijblijvend	In beginsel vrijblijvend	Wel/ niet vrijblijvend?
Door wie	Medewerkers/ leidinggevenden.	Elke eenheid.	VIK- medewerkers	(VIK) medewerkers die capabel zijn? Geen TC. Kwaliteit/competenties
Hoeveel mensen				Minimaal 2 mensen?
Waar			Op locatie	Op locatie, extern?
Thema's			Sociale veiligheid, integriteit en inclusie.	Teamcoaches/ VP? Hebben zij al een tool?
Hoe (bijeenkomst zelf)		Uitvoeren beknopte risicoanalyse	Het risico zelf en oorzaak en gevolg van het betreffende risico.	Niet via geeltjes i.v.m. anonimiteit. Liever digitaal.

		<ul style="list-style-type: none"> - Hoe kwetsbaar is een proces? - Hoe kwetsbaar is een medewerker? - Hoe wegen we deze risico's? - Welke maatregelen zijn nodig? 	<p>Vervolgens wordt elke deelnemer gevraagd om een aantal (2 à 3) risico's, inclusief oorzaak en gevolg, te laten benoemen uit de eigen dagelijkse praktijk.</p> <p>De risico's kunnen verzameld worden via geeltjes plakken. De trainer verzamelt deze en groepeert wat bij elkaar hoort. De groep selecteert vervolgens een top 3 van risico's. Voor de opdracht om beheersmaatregelen te formuleren worden subgroepen gemaakt en krijgt elke subgroep een formulier met de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedenk 3 beheersmaatregelen die we kunnen treffen om het risico weg te nemen of te verminderen? • Welke van deze maatregelen draagt naar jouw idee het meest bij aan het wegnemen of verminderen van het risico? • Zijn er eventueel belemmeringen om met deze maatregelen aan de slag te kunnen gaan? • Kun je verschil in maatregelen benoemen op micro (individu), meso (team) of macro (organisatie) niveau? • Welke restrisico is acceptabel? 	Vorm staat nog helemaal vrij.
Afstemming		Afstemming binnen de eenheid m.b.t. onderwerp, sector/dienst, team et cetera Samenspel integrale beveiliging/ preventie op eenheidsniveau	VIK bereidt de risicoanalyse bijeenkomst voor met de teamchef/leidinggevende (opdrachtgever). Daarnaast vindt een voorbereidend gesprek (of meerdere) plaats met een medewerker vanuit het team. Daarnaast zou het nog een overweging kunnen zijn om digitale intake te doen met de deelnemers volgens een vast format.	
Verslag door wie			Het resultaat van de geïnventariseerde risico's, voorgestelde interventies en adviezen worden gepresenteerd middels een verslag. Dit is ook van belang voor het doen van trendanalyses in een latere fase). De VIK-medewerker maakt dit verslag. De 'kapstok' die gebruikt wordt om de resultaten te presenteren is het delen van bevindingen op macro (organisatie), meso (team) en micro (individu) niveau.	

Maatregelen	Nieuw beleid wordt getoetst op risico's voor de integriteit en de mogelijke beheersmaatregelen.			
Borging		<p>Delen uitkomst en vervolg van de beknopte risicoanalyse op alle niveaus strategisch, tactisch, operationeel en uitvoerend.</p> <p>O.b.v. de uitkomsten risicoanalyses bespreken door de SH /TC's in de teams. Bespreken concrete invulling leerpunten en uitwisselen good practices (lijn). In het ritme van de P&C cyclus uitkomsten en voortgang van risicoanalyse bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Afspraken maken over aangepaste en aanvullende maatregelen.</p>	Er dient nog nader bepaald te worden aan wie de bevindingen gepresenteerd worden (denk aan opdrachtgever/ leidinggevende/ het team). Randvoorwaarde bij de risicoanalyses is een goede integratie met VIK-korpsstaf, zodat beleid aangepast kan worden op basis van (nieuwe) risico's.	Verantwoordelijkheid eindverslag, risico's aan verbinden, is dat iets wat de lijn moet doen? Vrijblijvendheid?
Evaluatie	Getroffen maatregelen worden geëvalueerd.		Elke pilot heeft een goede evaluatie /feedback nodig. De werkgroep maakt een evaluatieformulier om specifiek te toetsen of het instrument verder aangepast moet worden. Ook de deskundigheid VIK-medewerker wordt meegenomen in de evaluatie. In een nagesprek met deelnemers, leidinggevende en opdrachtgever wordt feedback opgehaald om te toetsen of het instrument aanslaat.	

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Antw: Triage VIK
Datum: dinsdag 20 december 2022 16:22:01
Bijlagen: [image001.png](#)

Hoi allen,

Dat lijkt mij een goed idee. Ik kan in ieder geval een uurtje te verlengen.
Om het ook efficiënt te laten verlopen kan ik mij voorstellen dat we vooraf een proces afspreken.
We zouden daar het I.P.I.G. model voor kunnen gebruiken.

Niet onder reikwijdte



Gevoel:

- Welke morele dilemma's ervaren wij?
- Hoe belastend is het werken in de Cie?
- Ervaren wij afbreukrisico op het werk van de Cie?

Uiteraard zijn er nog wel vragen te bedenken per kopje dus hou je vooral niet in.
Mijn idee is dat we het niet perse volgens IPIG hoeven uit te schrijven, daar zouden we ook een andere methode voor kunnen gebruiken: Aanleiding / Doel / Bevindingen / Conclusies / Aanbevelingen.
Het kan ons alleen wel helpen om ons eigen gesprek te structureren.

Voor elk ander goed idee laat ik dit ook zo maar vallen, dus voel je vrij om er iets van te vinden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Politie

Nationale Politie | Eenheid Rotterdam

Programma Digitale Transformatie

Mobiel: 06 - 5.1.2.e



Samen digitaal sterk

Secretariaat:

5.1.2.e [redacted]@politie.nl

06 - 5.1.2.e [redacted]

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

Verzonden: dinsdag 20 december 2022 15:37

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

Onderwerp: RE: Antw: Triage VIK

Goed idee!

Plannen we dan voor de zekerheid een uur extra? Of wat denken jullie?

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

Verzonden: donderdag 15 december 2022 15:14

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]
[redacted]@politie.nl>

Onderwerp: Antw: Triage VIK

Zullen we deze benutten om de evaluatie vorm te geven?

Groeten van 5.1.2.e [redacted]

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

Wanneer: 10 januari 2023 om 12:30:00 CET

Vereist: 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: Triage VIK

—

Microsoft Teams-vergadering

Niet onder reikwijdte



5.1.2.e

Van: Entken, Paul (P.J.A.)
Verzonden: woensdag 21 december 2022 12:04
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Tijdelijke voorziening LTIO

5.2.1

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: woensdag 21 december 2022 09:48
Aan: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.i @politie.nl>
Onderwerp: FW: Tijdelijke voorziening LTIO

Ok, 5.1.2.e is iig consequent in haar standpunt dat ze het primair bij de TC's vindt liggen.

5.2.1

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Teamleider Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

06 – 5.1.2.e of 0900 – 8844
 Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering | LTIO
 Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein

Meer informatie? Kijk op politie.nl



Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 20 december 2022 20:45
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Tijdelijke voorziening LTIO

Hoi 5.1.2.e en 5.1.2.e

Kunnen jullie 5.1.2.e antwoorden? Ik heb nog geen reactie gezien op hetgeen besproken is in het HSO. Om de verwarring voor 5.1.2.e te beperken is het m.i. beter als jullie antwoorden. Weet immers niet of jullie op achtergrond nog overleg hebben gehad.

Grt 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 20 december 2022 17:08
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.i @politie.nl>
Onderwerp: FW: Tijdelijke voorziening LTIO

Hallo allemaal,

M.b.t. het vraagstuk over de inrichting van het tijdelijk LTIO is afgelopen weken verschillende malen gesproken. In onze MS-Teamsbijeenkomst op 1 dec jl. kwamen we tot 4 scenario's:

1. Ad hoc – Ad hoc
2. Ad hoc – gelabelde capaciteit
3. Vast tijdelijk team – ttw uitvraag binnen VIK's
4. Vast tijdelijk team – ttw uitvraag NP-breed

Op vrijdag 2 december zijn deze scenario's in het TCVIK-overleg gepresenteerd. Na intern(e) beraad en afstemming werd op 9 december door de teamchefs gekozen voor scenario 4.

Vanuit de mondelinge terugkoppeling aan Paul Entken maandag jl. heb ik begrepen dat het HSO op vrijdag 16 december 2022 als uitgangspunt heeft genomen dat de invulling voor het tijdelijk LTIO kan voortbestaan op de wijze waarop deze op dit moment wordt ingevuld. Het HSO is geen voorstander van het labelen van vaste bezetting aan het tijdelijke LTIO en kiest voor scenario 1.

Gezien bovenstaande is mij onduidelijk welk scenario ik als uitgangspunt kan nemen in de organisatie en uitvoering van LTIO-onderzoeken in de periode dat het vaste LTIO nog niet in werking is. Ik verzoek jullie om mij hierin helderheid te verschaffen.

Wanneer deze duidelijkheid er is, kunnen uitgangspunten voor betreffend scenario geformuleerd worden.

Ik hoor graag van jullie. Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Teamleider Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

06 – 5.1.2.e of 0900 – 8844

Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering | LTIO
Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

Van: 5.1.2.e

Verzonden: vrijdag 9 december 2022 14:19

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

Onderwerp: Tijdelijke voorziening LTIO

Hoi 5.1.2.e

De inventarisatie van opties is rond. Daaruit komt nagenoeg unaniem optie 4 (uitvraag NP breed) uit.

Dit betekent dat de TC's VIK hun Hoofd Staf én PC mee moeten nemen in dit advies. De uiteindelijke keuze zal dan op strategisch niveau genomen dienen te worden.

Zodra dat gebeurd is kan de uitvraag NP breed worden weggezet.

Ik heb 5.1.2.e en 5.1.2.e hierin meegenomen.

Vr.Gr. 5.1.2.e

Afzender

Paul Entken
 5.1.2.i @politie.nl
 Typ Telefoonnr. afzender

Ontvanger(s)

Leden van de korpsleiding

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 22 december 2022

Ons kenmerk Typ Ons kenmerk

Uw kenmerk Typ Uw kenmerk

Behandeld door 5.1.2.e

Kopie aan Typ Kopie aan

Bijlage(n) Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp Triage op nationaal niveau

Beste korpsleiding,

In de afgelopen periode hebben alle eenheden, Politiedienstencentrum, Staf KL en de Politieacademie het triageproces, conform het besluit invoering triage, geïmplementeerd. 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 (integriteits)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.

In aanvulling op het *besluit invoering triage*, stuur ik deze notitie waarin wordt toegelicht hoe de triage op nationaal niveau vormgegeven zou moeten worden.

Achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Triageproces op eenheidsniveau (op hoofdlijnen);
2. Melding doorzetten naar LTIO (Landelijk team Interne Onderzoeken) -> triageproces op nationaal niveau;
3. Triageproces op nationaal niveau.

Gevraagd wordt kennis te nemen van deze notitie en de opdracht te geven het triageproces op nationaal niveau in te richten en in werking te brengen.

1. Triageproces op eenheidsniveau

Binnen alle eenheden, PDC (waar onder LMC), Staf KL en de Politieacademie vindt triage plaats nadat een signaal/melding is ontvangen, conform *besluit invoering triage* (zie bijlage 1). Aan dat proces nemen in ieder geval deel:

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

Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:

- teamchef of sectorhoofd van betrokkene;
- vertegenwoordiger/lijn van de melder;
- een professional/expert (bijvoorbeeld op het gebied van financiën, psychologie, VGW, uitsluiting, racisme en discriminatie).

Onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers op basis waarvan er wordt besloten of:

- 1) er door het VIK een oriënterend onderzoek zal worden ingesteld;
- 2) er door het VIK een disciplinair onderzoek zal worden ingesteld;
- 3) het VIK de melding ter toetsing bij OM zal neerleggen. Hierbij kan het volgende onderscheid worden gemaakt:
 - a. aangiften (aangiften worden altijd bij het OM neergelegd en hoeven aldus in eerste instantie niet getrieerd te worden);
 - b. gedragingen waarbij er sprake is van een evident strafbaar feit en dusdanig ernstig van aard is dat het strafrechtelijk onderzocht dient te worden;
 - c. gedragingen waarbij er voor een goede weging ook het oordeel van het OM noodzakelijk is.
- 4) er door de lijnchef een lijnonderzoek zal worden ingesteld;
- 5) het feitencomplex dusdanig helder is dat er geen aanvullend onderzoek nodig is en de melding na overleg/afstemming met AZ (jurist) en hoor en wederhoor van de betrokken politiemedewerker kan worden afgehandeld;
- 6) een andere interventie moet worden gepleegd;
- 7) de melding moet worden doorgezet naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken (hierna te noemen LTIO).

In deze notitie wordt de melding onder 7) die wordt doorgezet naar het team complexe disciplinaire onderzoeken (LTIO) verder uitgewerkt.

2. Melding doorzetten naar het LTIO -> triageproces op nationaal niveau

Om een melding vanuit het triageproces van de eenheid door te zetten naar het LTIO, moet de melding aan één van de zes toewijzingscriteria¹ voldoen. De nummering van de onderstaande criteria is willekeurig. Elk criterium heeft dezelfde weging.

Toewijzingscriteria	Toelichting
1. Eenheid overstijgend	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.
4. Bij aanhoudende landelijke publiciteit met afbreukrisico voor	Disciplinaire onderzoeken kunnen in de publiciteit komen. Als een casus in aanmerking wil komen voor

¹ Vording, M. et al., (2021), Uitwerkingsnotitie Deelopdracht 2a Landelijke voorziening, versie 1.4 definitief



actoren/organisatie, die legitimiteit en/of imago politie/korps schaadt.	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/bestuursrechtelijke 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.

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.

Indien het onduidelijk is of een casus wel/niet voldoet aan de toewijzingscriteria, kan de triagecommissie van de eenheid altijd, ter advisering, in contact treden met de nationale triagecommissie.

3. Triageproces op nationaal niveau

Routering melding

Als er in het triageproces op eenheidsniveau wordt bepaald dat de melding moet worden doorgezet naar het LTIO, moet er op nationaal niveau tevens een (vervolg)triage plaatsvinden (zie bijlage 2).

De voorzitter van de triagecommissie op eenheidsniveau neemt contact op met de voorzitter van de nationale triagecommissie. Daarna zal de betrokken vertegenwoordiger van VIK contact opnemen met de teamleider van het LTIO en de relevante documenten delen. De teamleider van het LTIO draagt zorg voor de voorbereiding, verslaglegging en registratie van de nationale triage.

Daarnaast kunnen de volgende omstandigheden aanleiding zijn om op nationaal niveau te triëren:

- 1) meldingen die rechtstreeks bij de korpsleiding binnenkomen en voldoen aan één van de zes toewijzingscriteria;
- 2) een melding over de eenheidsleiding/strategische top/COR-leden/daar waar korpsleiding bevoegd gezag is vanuit continue screening en/of de meldplicht op basis van de nieuwe Wet verruiming screening;
- 3) na afronding van een oriënterend dan wel een tussentijdse triage tijdens een lopend onderzoek;
- 4) de vraag of het opleggen van een ordemaatregel geïndiceerd is.

Kernbezetting

Aan het triageproces op nationaal niveau nemen in ieder geval deel:

- kwartiermaker integriteitsbevordering en aanpak politieke corruptie (voorzitter)²;
- jurist van Arbeidszaken;
- vertegenwoordiger van het LTIO i.o.;
- indiener(s) vanuit de triage op eenheidsniveau (dit kunnen meerdere indieners zijn als de casus eenheid overstijgend is) of lid korpsleiding.

Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:

- centrale vertrouwenspersoon;
- een professional/expert (bijv. op het gebied van financiën, psychologie, VGW, uitsluiting, racisme en discriminatie).

Weging

In het triageproces op nationaal niveau wordt, op basis van de melding, beoordeeld/gewogen of:

- 1) het feitencomplex dusdanig helder is dat er geen aanvullend onderzoek nodig is en de melding na overleg/afstemming met AZ (jurist) en hoor en wederhoor van de betrokken politiemedewerker kan worden afgehandeld door de lijn;
- 2) er door het LTIO een oriënterend onderzoek zal worden ingesteld;
- 3) er door de lijnchef een lijnonderzoek zal worden ingesteld;
- 4) er door het LTIO een disciplinair onderzoek zal worden ingesteld;
- 5) een andere interventie moet worden gepleegd;
- 6) de melding moet worden teruggezet naar de triage van de indienende eenheid/eenheden.

Nadat de triage heeft plaatsgevonden zal de voorzitter van de nationale triagecommissie contact opnemen met een lid van de korpsleiding. De voorzitter zal het advies van de triagecommissie delen. Het lid van de korpsleiding beslist vervolgens of het advies wordt overgenomen en of er een onderzoeksopdracht aan het LTIO moet worden gegeven. Het lid korpsleiding is ook degene die de onderzoeksopdracht tekent.

De voorzitter van de nationale triagecommissie communiceert het besluit vervolgens met de leden van de triagecommissie en maakt nadere afspraken met de betrokken bevoegde gezagen.

Het LTIO gaat uitvoering geven aan het onderzoek nadat, via de nationale triage, een onderzoek wordt toegewezen door een lid van de korpsleiding en dat is vastgelegd in een onderzoeksopdracht.

Informatiedeling en registratie

De beschikbare informatie wordt via de mappenstructuur op de P: schijf gedeeld. 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. Uitkomsten van de triage worden op de in het besluit invoering triage vastgestelde wijze verwerkt in het aangeleverde Excel-document en in Delta door de vertegenwoordiger van het LTIO.

² Deze is gemandateerd door de korpsleiding voor het uitvoeren van de nationale triage, maar treedt in een onderzoek niet op als bevoegd gezag. Het bevoegd gezag blijft bij de eenheidsleiding(en). In voorkomende gevallen (strategische top/COR/etc) kan het bevoegd gezag ook bij de korpsleiding liggen. Tzt zal de formele functienaam worden ingevuld



Uitgangspunten in de werkwijze

In lijn met het *besluit invoering triage* worden de volgende uitgangspunten in de nationale werkwijze gehanteerd:

1. Er wordt *geen preselectie* uitgevoerd als stap vóórafgaand aan de feitelijke triage. Een preselectie heeft namelijk het risico in zich dat niet transparant en navolgbaar is welke afwegingen zijn gemaakt c.q. waarom een melding niet naar de triage is verwezen. Bovendien is in een preselectie niet geborgd dat alle disciplines betrokken zijn om tot een weloverwogen en integraal oordeel te komen.
2. Er wordt *geen veredeling* van meldingen uitgevoerd. Wat nodig is voor een triage is de naam en locatie waar hij/zij werkt en de context van wat is voorgevallen. Alleen daarop dient een melding zo nodig te worden aangevuld. Als meer informatie vereist
3. is voor beoordeling van de melding (via bijvoorbeeld een oriënterend onderzoek) kan daartoe alleen in de triage worden besloten.
4. In de dossiers wordt in principe *niet geanonimiseerd* gewerkt, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet. Daarbij kan worden gedacht aan onderzoeksbelang, afbreukrisico, betrokkenheid van een externe die niet bekend mag zijn met de naam. In de werkwijze c.q. behandeling van het dossier moet altijd zorgvuldigheid worden betracht en moet het conform de regels van de AVG zijn. Dossiers worden niet per mail verstrekt maar via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor diegenen die toegang moeten hebben. Dit voorkomt dat dossiers ongewild bij andere, niet bevoegde personen terecht komen of onbedoeld kunnen worden ingezien. Waar nog niet met de vernieuwde mappenstructuur wordt gewerkt wordt geadviseerd deze zo snel mogelijk in gebruik te nemen.
5. In het triageproces op nationaal niveau wordt gewerkt met een *kernbezetting* bestaande uit de nationaal gemandateerde namens de KL (voorzitter), een vertegenwoordiger van het LTIO en een vertegenwoordiger van AZ. Daarnaast is het optioneel om, afhankelijk van de casus, incidenteel bijvoorbeeld externe deskundigen toe te voegen.
6. 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. In de nationale triage is dit al door de triagecommissie van de desbetreffende eenheid gedaan. Hierop wordt door de teamleider LTIO op voorhand een check gedaan.
7. Het proces van triage doorloopt *verplicht de stappen* zoals beschreven in dit document waarbij de criteria worden gehanteerd zoals beschreven in dit document.
8. Alle *besluitvorming* in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het journaal van Delta.
9. Alle *meldingen komen op één punt binnen* (i.c. bij de LTIO teamleider). Hij/zij bereidt de triage voor waarin de meldingen worden besproken en zorgt ook voor vastlegging van het besluit en de archivering. Vanwege de cruciale rol van de LTIO teamleider in het proces is vereist dat er gezorgd wordt voor achtervang om daarmee te bewerkstelligen dat het proces altijd doorgang kan blijven vinden. De verantwoordelijkheid voor de voortgang van het proces is en blijft uiteraard een gedeelde verantwoordelijkheid voor alle betrokkenen.
10. *De wijze waarop de triage* wordt uitgevoerd (schriftelijk of mondeling) kan zelf worden gekozen met inachtneming van wat hierboven is aangegeven over de beperking in toegang van de dossiers. Met dien verstande dat de vereiste bezetting op orde is (zie aanbeveling 4 hierboven), is het aan de voorzitter van de nationale triagecommissie te bepalen wat de tijdsbesteding is en wat minimaal nodig is aan vereiste kennis en kunde.



Ten behoeve van de uitvoering van de triage en het grote belang van goede registratie worden bovenop het 'Besluit uniforme registratie Delta' de volgende voorlopige³ compliance afspraken gemaakt.

Compliance afspraken

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

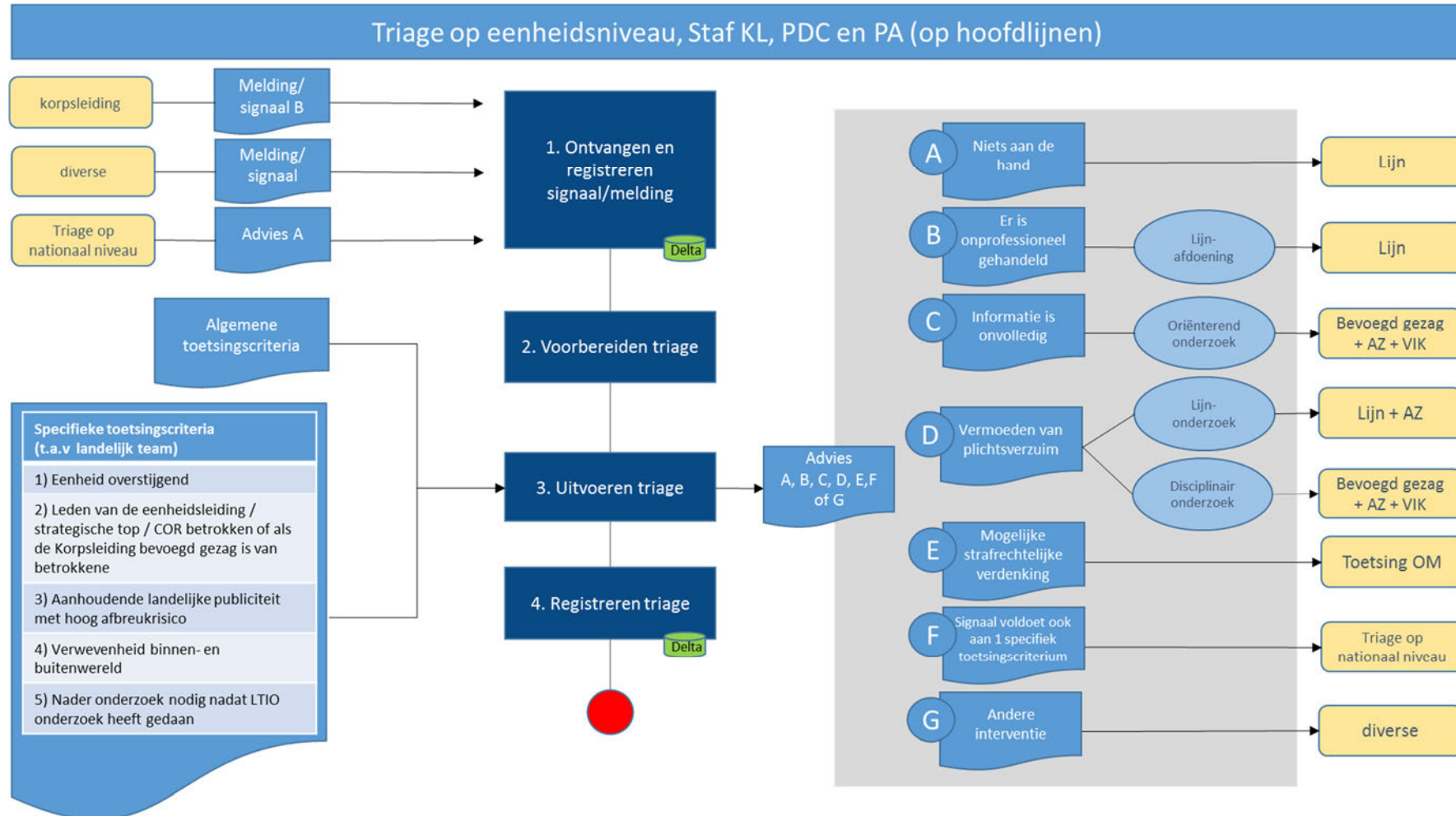
Tijdelijke registratievorm:

- a. Iedere melding wordt geregistreerd in Delta.
- b. In de titel van de melding moet het woord "Triage" worden vermeld.
- c. Alle besluitvorming in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het in het journaal van de melding in Delta.
- d. Een separaat vastgesteld Excel sjabloon wordt bijgehouden door de teamleider LTIO. Het betreft niet naar personen herleidbare informatie. Deze staan in Delta.
- e. Consolidatie naar de portefeuillehouder vindt plaats bij de Korpsstaf.
- f. Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met VIK KS 5.1.2.1 [@politie.nl](mailto:5.1.2.1@politie.nl)).

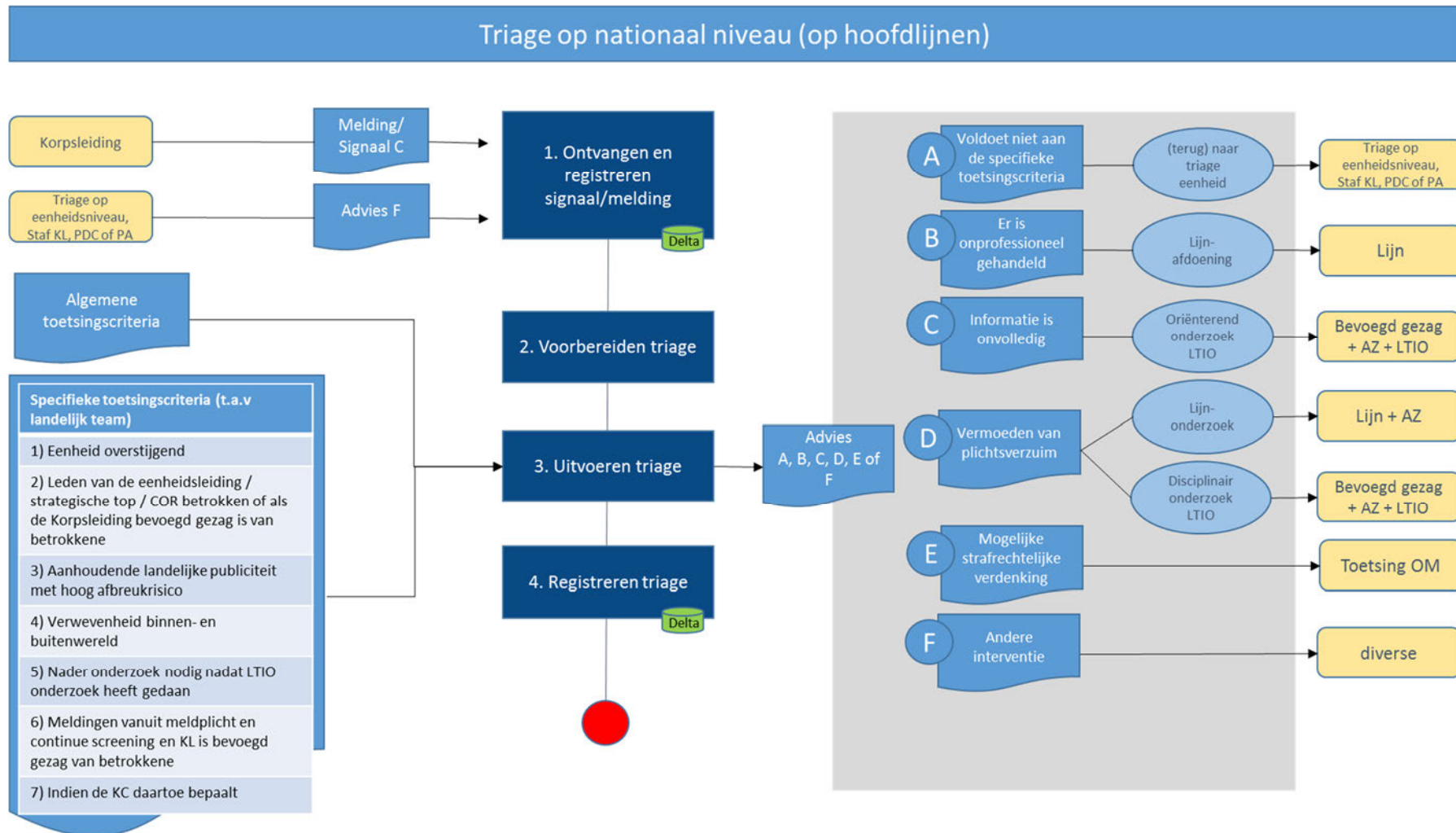
³ Compliance is in ontwikkeling binnen de kwartiermakersorganisatie. Bovendien is voorzien dat in de toekomst wordt aangesloten op een nieuw registratiesysteem.



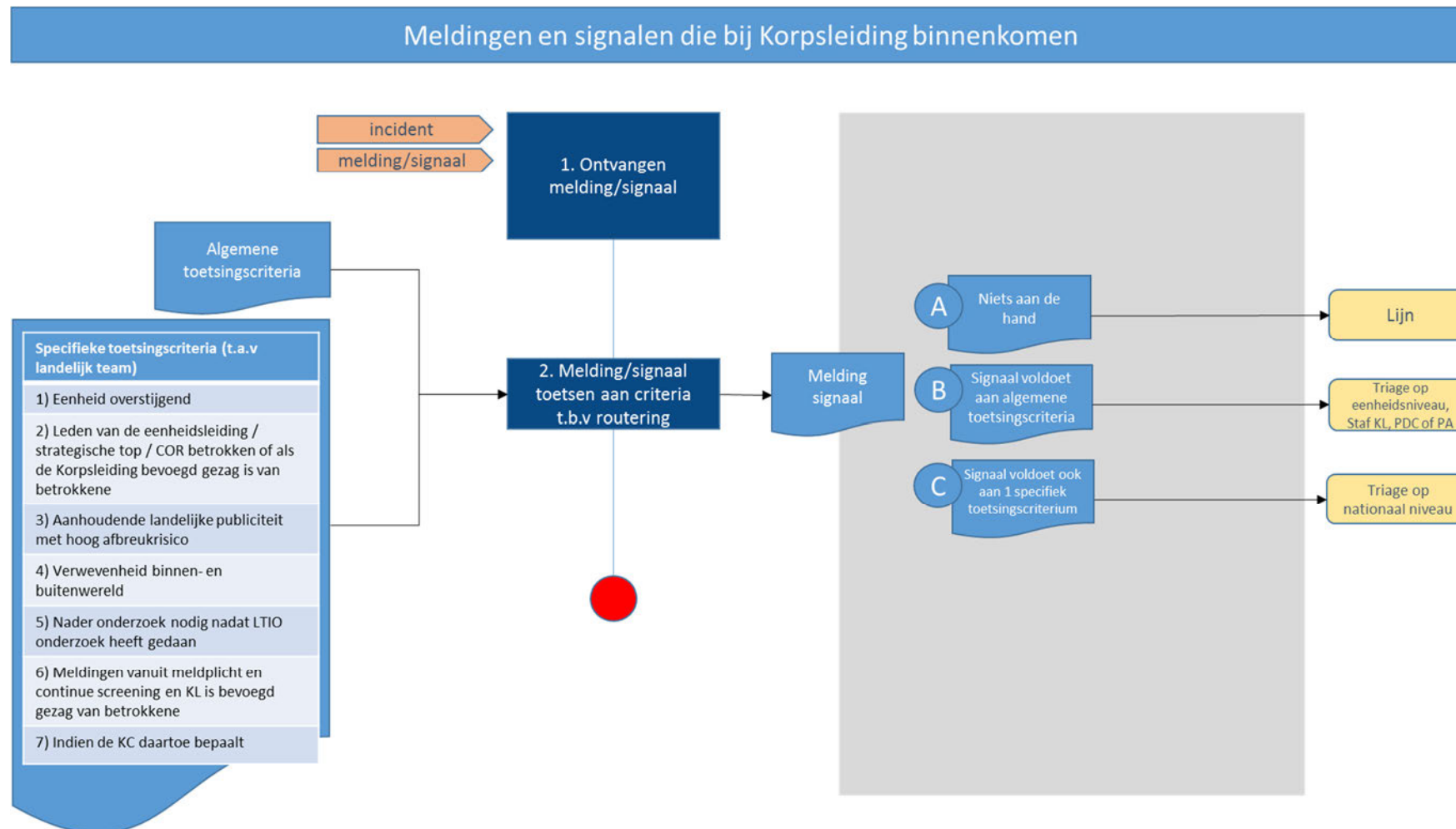
Bijlage 1: Triageproces op eenheidsniveau, Staf KL, PDC en PA



Bijlage 2: Triageproces op nationaal niveau



Bijlage 3: Routering meldingen en signalen die bij de korpsleiding binnenkomen



Van: [Entken, Paul \(P.J.A.\)](#)
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Meedenken over tijdelijke inrichting LTIO nav TC VIK overleg 02-12-22
Datum: donderdag 22 december 2022 13:18:09

Hoi allen

Wat mij betreft houden we de keuze voor scenario 1 aan.

Dat betekent wel dat (los van werkafspraken mbt dit scenario vanuit de lijn met 5.1.2.e voor vlotte opvolging), we het definitief invullen met voorrang gaan doen adhv scenario Bravo uit de notitie van de deelopdracht.

Onze planning richt zich op Q1.

Gr Paul

Van: 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 22 december 2022 09:46
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Meedenken over tijdelijke inrichting LTIO nav TC VIK overleg 02-12-22

Hi 5.1.2.e

Je kunt het scenario dat de hoofden staf hebben gekozen als uitgangspunt nemen. Wij hebben immers, indachtig de vorstellen van de teamchefs VIK, voor dit scenario gekozen. Dit vanuit de verantwoordelijkheid die wij hebben tav het beheer van het team VIK. Wat mij betreft neem je dat als besluit, maar ik weet niet hoe Paul daarover denkt. Denk dat hij degene is die hier het uiteindelijke besluit op moet nemen.

Uitgaande van scenario 1 kun je per onderzoek een uitvraag doen op benodigde capaciteit en expertise aan de TC's VIK. De hoofden staf bekijken periodiek of we allemaal evenredig leveren aan het LTIO.

Kan je hier wat mee?

Groetjes,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 21 december 2022 16:45
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>
CC: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Meedenken over tijdelijke inrichting LTIO nav TC VIK overleg 02-12-22

Hallo ^{5.1.2.e} (en de rest),

Bedankt voor het doorsturen van de uitgangspunten van het HSO. Dit komt overeen met de mondelinge terugkoppeling die Paul Entken maandag van ^{5.1.2.e} heeft gehad. Dat neemt voor mij echter niet de onduidelijkheid weg die ik gister schetste: welk scenario kan ik als uitgangspunt kan nemen in de organisatie en uitvoering van LTIO-onderzoeken in de periode dat het vaste LTIO nog niet in werking is?

Onderstaande mail roept immers verschillende vragen/opmerkingen op:

- Hoe hebben de tc's gereageerd op de uitgangspunten van het HSO?
- Uitgangspunten HSO...is dat een besluit of vraagt dat om verdere uitwerking?
- ^{5.2.1}
^{5.1.2.e} Immers, ^{5.1.2.e} heeft in ons overleg van 1 dec jl. benoemd dat het gesprek op dit onderwerp wat haar betreft primair met de teamchefs wordt gevoerd.

Kortom, graag hoor ik concreet welk besluit er ligt, zodat we in gesprek kunnen over de uitwerking en formulering van uitgangspunten van dat scenario.

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e}
^{5.1.2.e} Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)
06 – ^{5.1.2.e} of 0900 – 8844
Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering | LTIO
Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

Van: ^{5.1.2.e}

Verzonden: woensdag 21 december 2022 16:05

Aan: ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} [@politie.nl](mailto:>@politie.nl)>

CC: ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} [@politie.nl](mailto:>@politie.nl)>

Onderwerp: FW: Meedenken over tijdelijke inrichting LTIO nav TC VIK overleg 02-12-22

Hoi ^{5.1.2.e}

Nadat we met de teamchefs door voorkeur voor scenario 4 hadden uitgesproken, hebben de hoofden staf e.e.a gewikt en gewogen en hebben zij onderstaande uitgangspunten geformuleerd. We spreken elkaar vast na de feestdagen hierover.

Fijne dagen in ieder geval!

Gr

^{5.1.2.e}

Van: ^{5.1.2.e}

Verzonden: vrijdag 16 december 2022 17:55

Aan: ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} [@politie.nl](mailto:>@politie.nl)>; ^{5.1.2.e}
^{5.1.2.e} [@politie.nl](mailto:>@politie.nl)>; ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} [@politie.nl](mailto:>@politie.nl)>

CC: ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} [@politie.nl](mailto:>@politie.nl)>

Onderwerp: RE: Meedenken over tijdelijke inrichting LTIO nav TC VIK overleg 02-12-22

Ha ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}

Gisteren hebben wij in het HSO gesproken over het tijdelijke LTIO. Onze uitgangspunten voor de

invulling daarvan zijn als volgt:

- De manier waarop het tijdelijke LTIO op dit moment wordt ingevuld (ad hoc dus) kan naar onze mening voortbestaan. Wij zijn daarmee geen voorstander van het labelen van vaste bezetting aan het tijdelijke LTIO.
- Indien vanuit het tijdelijke LTIO rollen gevraagd worden zoals die op de formatie bij een VIK staan (dus onderzoekers, dossiervormers, etc.), dan wordt deze uitvraag gedaan aan de VIK's. Het is in dat geval de verantwoordelijkheid van de TC's VIK (en daarmee van de sectorhoofden staf) om de kwaliteit te leveren die het LTIO vraagt. De VIK-teamchef kan na overleg binnen de eigen eenheid bij het LTIO aangeven dat deze capaciteit vanuit een andere afdeling dan VIK geleverd wordt, maar de VIK-teamchef en SH staf blijven verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op de geleverde kwaliteit.
- Indien vanuit het tijdelijke LTIO rollen/specialismen gevraagd worden die niet op de formatie bij een VIK staan (bijv DRIO/DRR), dan dient het tijdelijke LTIO deze uitvraag te doen via de daarvoor geldende lijnen (bijv PIO/TAO).
- Voor de samenstelling van een LTIO-onderzoek wordt rekening gehouden met een evenredige verdeling tussen de eenheden (mede gelet op omvang VIK-afdelingen).
- Inbouwen: evaluatiemoment Q4 2023.
- Wat betreft de opmerkingen hieronder over de bij PDC & DH gelabelde capaciteit voor complexe onderzoeken... PDC heeft dergelijke capaciteit niet. DH wel, maar die is breder dan complexe onderzoeken. Voor die Haagse capaciteit gaat het ook om onderzoeken die niet complex zijn. Een kleine nuance dus.

Goed weekend!

5.1.2.e

&

5.1.2.e

Aanloop naar jaarwerkplan 2023

23-12-2022

Inleiding

Het 1^e jaarplan vanuit ons landelijk overleg heeft ons richting en houvast gegeven in hetgeen we doen. Waar we aan werken en hoe we dat gaan doen. Met de afspraken set die op 5 december 2022 is verschenen hebben we tevens uitgesproken wat we van elkaar mogen verwachten.

In overleg hebben we het jaarplan 2022 geëvalueerd op de vijf punten waar we aan zouden gaan werken. Het beeld gaf aan dat we op alle fronten bezig zijn en dat sommige eenheden op een aantal facetten al realisatie hebben bereikt. Zaak om een doorstap te maken naar het jaarwerkplan 2023. De vraag die we ons daarbij gesteld hebben, wat hebben we allemaal te doen? Er zijn zaken die we moeten doen, zaken die we willen doen om professioneler te kunnen werken, zaken die we in gang willen zetten om preventief te kunnen handelen en zaken die ons op de toekomst kunnen voorbereiden.

Inventarisatie

Op 22 december 2022 hebben we plenair alle punten die van belang zijn voor 2023 geïnventariseerd en vervolgens hebben we die in clusters onder gebracht en daarna zijn we per cluster gaan prioriteren. Een ieder kon 3 punten verdelen over de onderwerpen

Dat geeft het volgende beeld:

Cluster 1 (zaken die we moeten doen)

- Leren van klachten/ Lijn betrekken (13 punten)
- Medewerkers klachten behandelen (13 punten)
- Inspectie uitkomsten (9 punten)
- Formatie-bezetting-waardering (3 punten)
- Verhelderen/ concretiseren aanbevelingen NOM (1 punt)
- Evaluatie/ herziening Uitvoeringsregeling 2018 (0 punten)
- Wet Open Overheid (0 punten)

Cluster 2

- Begrenzen ongewenst klaaggedrag (23 punten)
- Communicatieproducten over klachtbehandeling (Agora/ Intranet Internet/folders (6 punten)
- Gebruik beeld en geluid (5 punten)
- Case screening (nog scherper formuleren) (4 punten)
- Opbrengsten vanuit jaarverslagen klachtencommissies (0 punten)

Cluster 3

- Herziening klachtformulier internet (20 punten)
- Welke trefwoorden/ coderingen en monitoring (14 punten)
- Ontwikkelen app-works (3 punten)
- Gebruikersgroep DMS (2 punten)

Cluster 4

- Mentale weerbaarheid (11 punten)
- Intervisie Klaco en KB (8 punten)
- Opleidingen ism KMAR (5 punten)
- Innovatie werkplaats (5 punten)
- Workshops (5 punten)
- Professionalisering landelijk overleg (4 punten)
- Landelijke klachtendag (1 punt)
- Opleidingen coördinatoren (0 punten)
- Bedrijfsbezoeken (0 punten)

Vervolg

- 1) Op het overleg van 26 januari 2023 gaan we nader bepalen wat deze opbrengst ons nu zegt en op welke wijze (organisatievorm, wie) we invulling kunnen geven aan de zaken die gedaan moeten worden en zaken die hoog geprioriteerd zijn.

- 2) Waarbij het essentieel lijkt om te bepalen wat het doel is van elk punt (wat willen we bereiken, SMART)

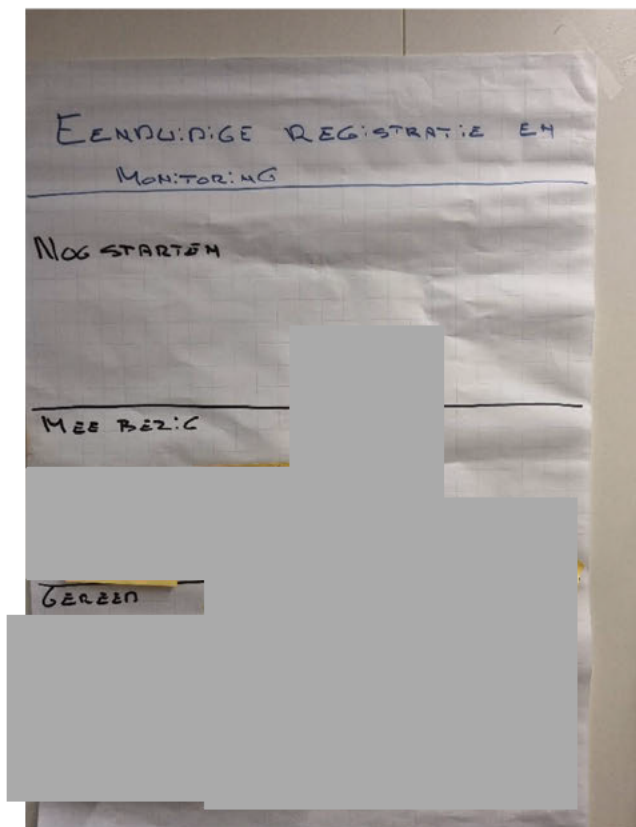
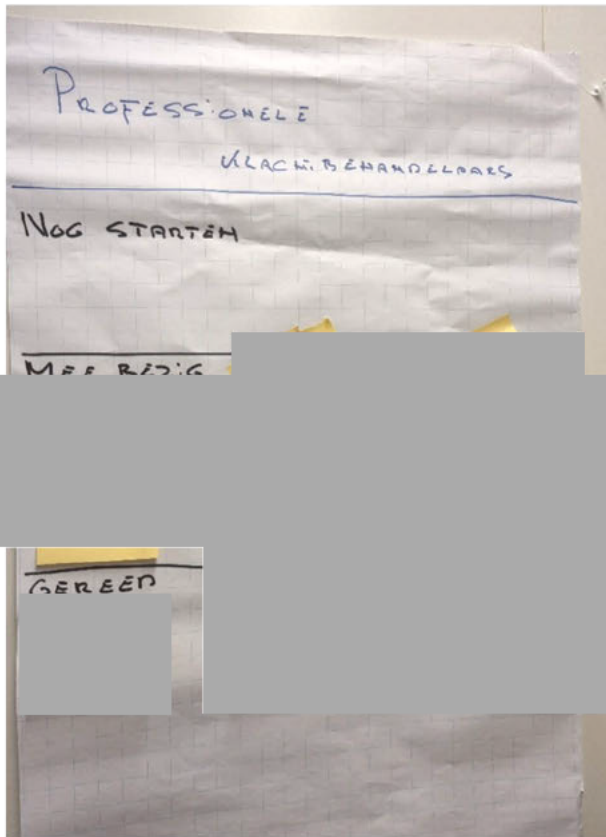
Vervolgens zal het geheel omgezet worden in het jaarplan 2023 en aangeboden worden aan het TC-overleg ter goedkeuring.

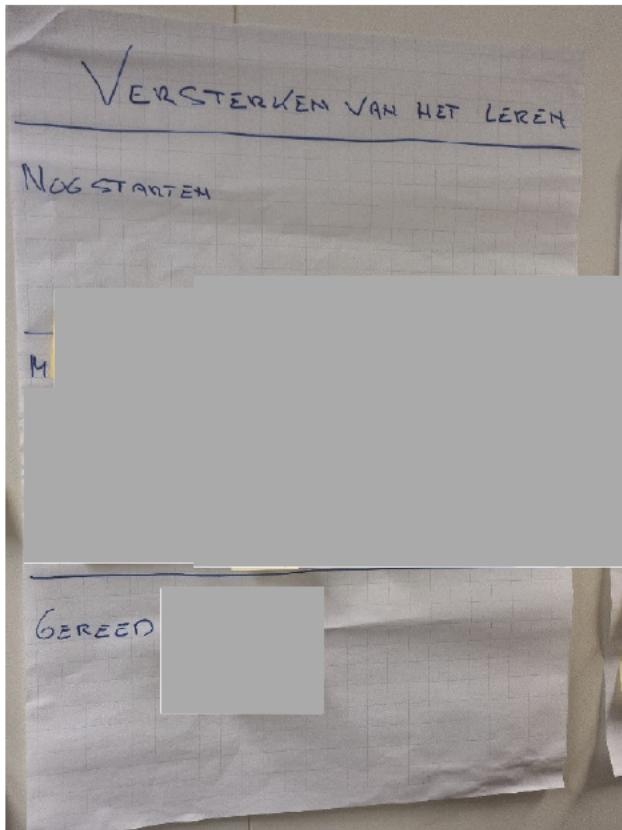
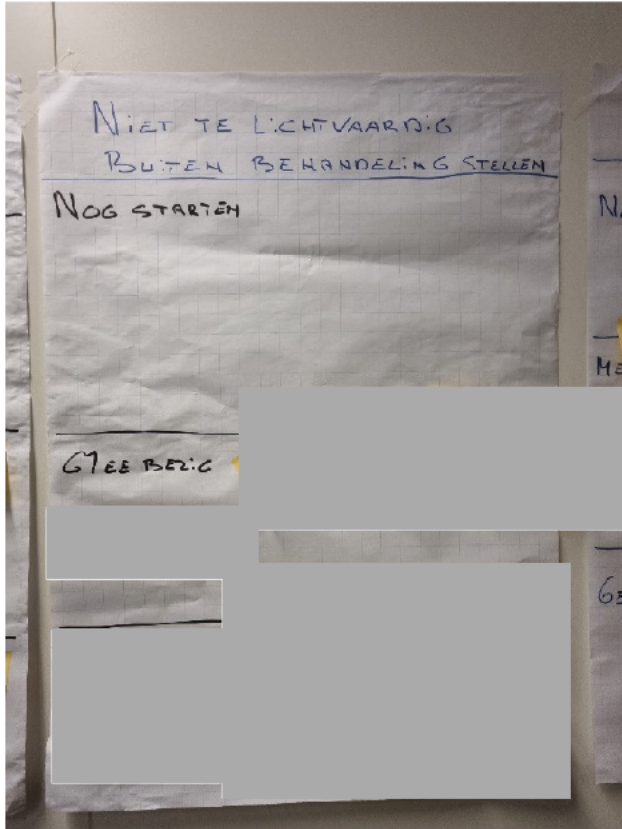
Bijlage: evaluatie 2022

Hgr 5.1.2.e

Bijlage

Opmerking: ik zie niet zo goed wat er op de notities staat..





MEER PERSOONLIJK
CONTACT

NOG STARTEN

MEE REZIG

G

N

G

CE

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 23 december 2022 17:28
Aan: Entken, Paul (P.J.A.); 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: triage op nationaal niveau
Bijlagen: 20221222_Triage op nationaal niveau.docx

Opvolgingsvlag: Opvolgen
Vlagstatus: Met vlag

Hoi,

Bij deze de aangepaste versie (inclusief "procesbeschrijvingen").

Let op: er zit (naast de nieuwe lay-out) ook een grote inhoudelijke verandering in het document. Ik heb de mogelijke adviezen van de triagecommissie op nationaal niveau uitgebreid omdat zij ook de triage doen van medewerkers waarvan de korpsleiding bevoegd gezag is en het dus ook mogelijk moet zijn een lijnafdoening, lijnonderzoek of afstemming met OM te adviseren. Mocht ik hierin helemaal fout zitten dan hoor ik dat natuurlijk graag (na de vakantie ☺).

Fijne feestdagen en tot snel!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Deelkwartiermaker Integriteitsbevordering

M 06 5.1.2.e

E 5.1.2.e @politie.nl

Verslag

Zeeland-West-Brabant
Eenheidsstaf



Besluitenlijst	
Overleg: ELO	
Datum: 10 januari 2023	
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 (secretaris)	
Gasten:	
5.1.2.e – agendapunt 3.4 (via Teams)	
5.1.2.e – agendapunt 4.2	

	Onderwerp	Verantwoorde-lijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
1.	Opening	5.1.2.e	5.1.2.e heet de aanwezigen welkom.	
2.	Besluiten- en actiepuntenlijst			
2.1	Besluiten- en actiepuntenlijst 13-12-2022	Allen	De besluiten- en actiepuntenlijst wordt doorgenomen vastgesteld.	De besluiten- en actiepuntenlijst van 13 december wordt vastgesteld.
3.	Operatie			

Niet onder reikwijdte

	Onderwerp	Verantwoor- delijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
	<p data-bbox="129 344 280 363">Niet onder reikwijdte</p>			

	Onderwerp	Verantwoor- delijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
--	------------------	--------------------------------	-------------	------------------------

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Actiepuntenlijst
Bijgewerkt tot 10-01-2023

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

Niet onder reikwijdte

62	Jan.	13-12-2022	Risicoanalyse integriteit en ondermijning	5.12 e 5.12 e en 5.12 e	Afstemming waar de uitkomsten van het rapport (of delen daarvan) verder zullen worden besproken.
----	------	------------	---	----------------------------	--

Niet onder reikwijdte

VIK preventiesessie

Eenheid Amsterdam

VIK Preventie
Januari 2023 – versie 1.0



Inhoud



Introductie



Veiligheid



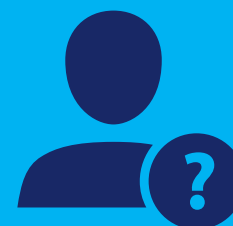
Integriteit



Klachten



Moreel kompas



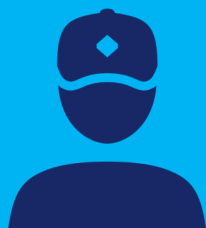
Vragen



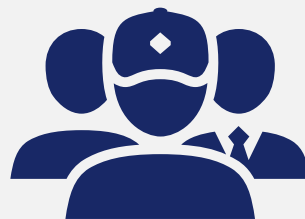
VIK komt naar je toe



Introductie



Sessie
sectorleiding



Sessie
teamleiding



Sessie
teamleden



Veiligheid



Screeningen

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Betrouwbaarheidsonderzoek (BO)

Betrouwbaarheidsonderzoek + (BO+)

Veiligheidsonderzoek B

Veiligheidsonderzoek A



Wet Screening ambtenaren van politie en politie-externen

Inwerkingtreding: 1 januari 2023

Belangrijkste wijzigingen:

Continu controle

Meldplicht

Herhaalonderzoeken



Integriteit



Aanleiding onderzoek



Type onderzoeken

Lijnonderzoek

Oriënterend onderzoek

Disciplinair onderzoek

Strafrechtelijk onderzoek

Feitenonderzoek



Lijnonderzoek



Oriënterend onderzoek

**Aanleiding
onderzoek:
mogelijk
plichtsverzuim**

**Opdracht door
bevoegd gezag**

**Onderzoek
beperkt in aard
en omgang**

Betrokkene wordt niet geïnformeerd



Disciplinair onderzoek

**Aanleiding
onderzoek:
vermeend
plichtsverzuim**

**Opdracht door
bevoegd gezag**

Onderzoek

Onderzoek wordt aangezegd aan betrokkene



Strafrechtelijk onderzoek



Strafrechtelijk feitenonderzoek

Medewerker heeft de status van betrokkene met de rechten en plichten van een verdachte

Aanleiding
onderzoek:
mogelijk
strafbaar feit

Opdracht
(integriteits) OvJ

Onderzoek

Betrokkene wordt uiteindelijk geïnformeerd



Niet onder reikwijdte



Zorg voor de medewerker in de 4 fases van het onderzoek

- Scheiding zorg en inhoudelijke betrokkenheid
- In persoon informeren over onderzoek
- Doornemen van de procedure (VIK folder)
- Uitleg geven van zijn/haar rechten en plichten
- Rechtsbijstand bespreken
- Plan maken voor interne communicatie

Voor

Tijdens

Na

Uitkomst

- Nagesprek houden met medewerker
- Interne communicatie

- Contact voorafgaand aan de afspraak
- Laat de medewerker halen en brengen
- Opvangen eerste reactie

- Interne communicatie
- Terugkoppeling aan VIK



Klachten



Niet onder reikwijdte



Klachten

Wat is een klacht?

Iedere uiting van ongenoegen gericht tegen een concrete gedraging van een ambtenaar van de politie.

Algemene doel van klachtbehandeling:



Verbetering van de professionaliteit en kwaliteit.



Juridisch kader klachtbehandeling

Waar is klachtbehandeling geregeld?

Doorlooptijden, artikel 6 Uitvoeringsregeling

Ontvangst
klacht

10 weken:
afhandeling

14 weken:
behandeling
commissie



Klachtproces

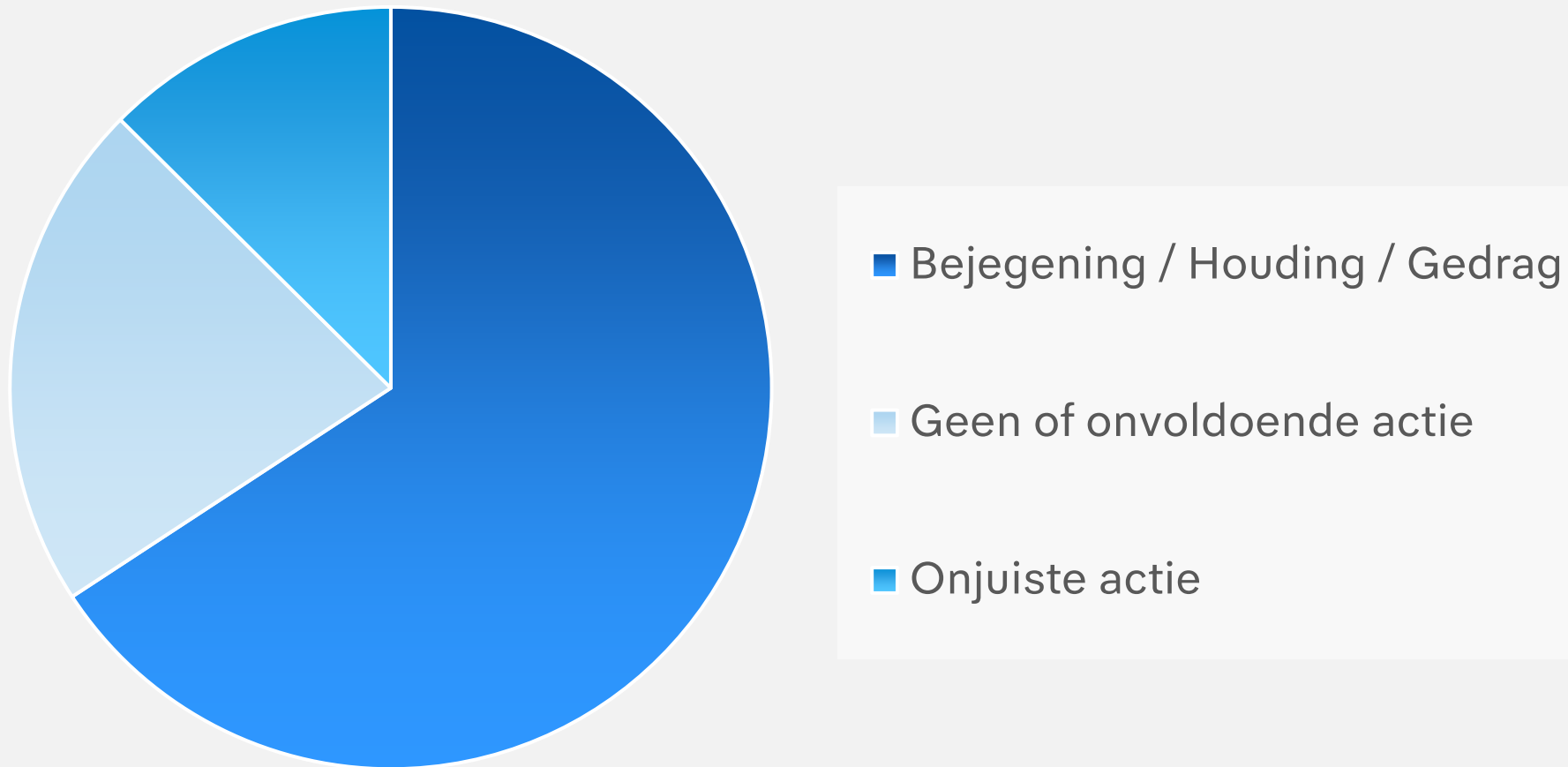
Verskillende fases klachtbehandeling:



- Opvragen zienswijze
- Gesprek tussen leidinggevende en betrokken politiemedewerker
- Bemiddelingsgesprek



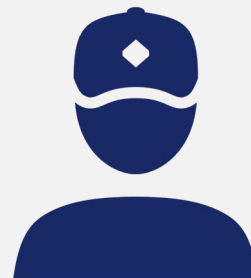
Meest ingediende klachtpunten



Verwachtingsmanagement



Teamchef



Klachtcontactpersoon



Medewerker(s)



Klachtbehandelaar



Klacht of integriteit?



Klachten



Integriteit



Moreel kompas



Wat is wijsheid?



Wat is wijsheid?

Leiderschapsdilemma's

1.

8.

2.

9.

3.

10.

4.

11.

5.

12.

6.

13.

7.

14.



Wat is wijsheid?

Schrijf hier het dilemma kort uit. Laat vooral de persoon in kwestie het dilemma toelichten aan de groep.

Let op! Laat de deelnemers niet afwijken van de context die de inbrengen schetst. Grijp in als iemand verwijst naar een andere vergelijkbare situatie, aannames doet of invulling/toevoegingen aan de context geeft. Wees hier heel scherp op!



Dilemma Speedate



Dilemma Speedate

Je wordt verliefd op een collega die bij je in het team zit en het is wederzijds.
Wat doe je?



Dilemma Speedate

Gedurende de teambuildingsdag is er voor de volgende activiteit
wel even tijd voor een biertje op het terras.
Wat doe je?



Dilemma Speeddate

Je 18 jarige dochter gebruikt tijdens festivals liever pillen dan alcohol.
Wat doe je?



Geeltjes!



Geeltjes!

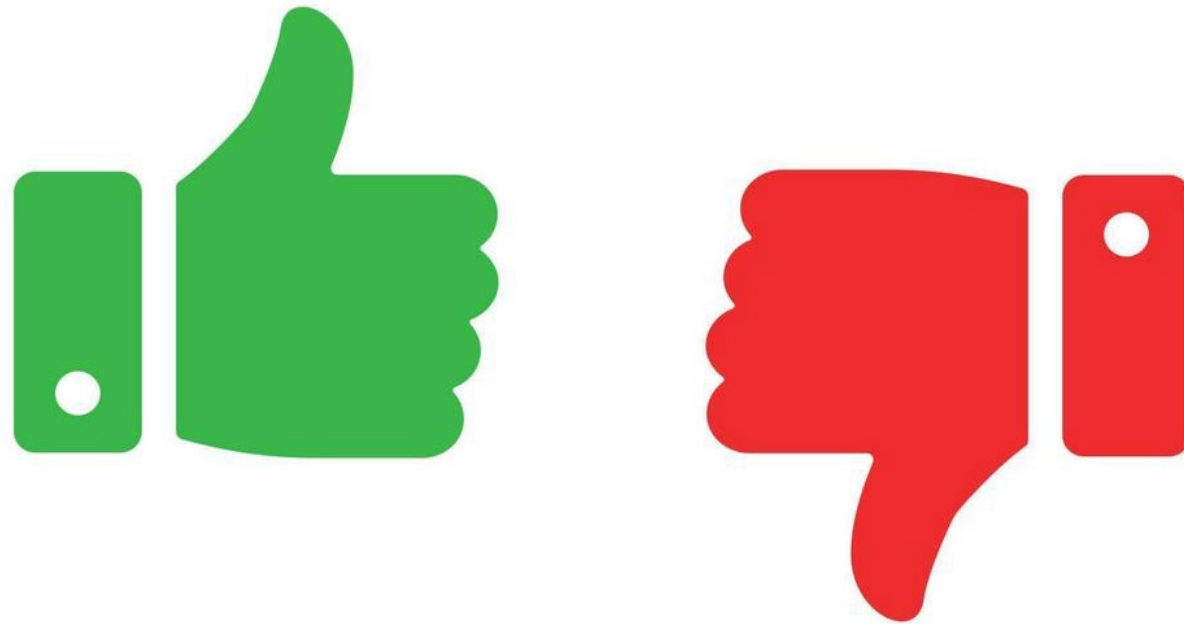
Spelregels:

- Maak tweetallen
- Schrijf twee dilemma's uit jouw eigen praktijk op, één dilemma per geeltje.
- We bespreken plenair een voor een de dilemma's.





Agree / Disagree

1. Er wordt zo een stelling getoond. Je geeft aan of je het eens of oneens bent.
2. Je kan uiteraard ook neutraal zijn.
3. Hoor je een argument waardoor je van mening verandert? Laat dat weten!



Mentimeter

PLAK HIER MAX. 1 DAG VOOR JE SESSIE EEN PRINTSCREEN VAN HET STARTSCHERM VAN JE SESSIE:

Go to ^{5.1.2.i}  and use the code ^{5.1.2.i} 

Instructions



Or use QR code



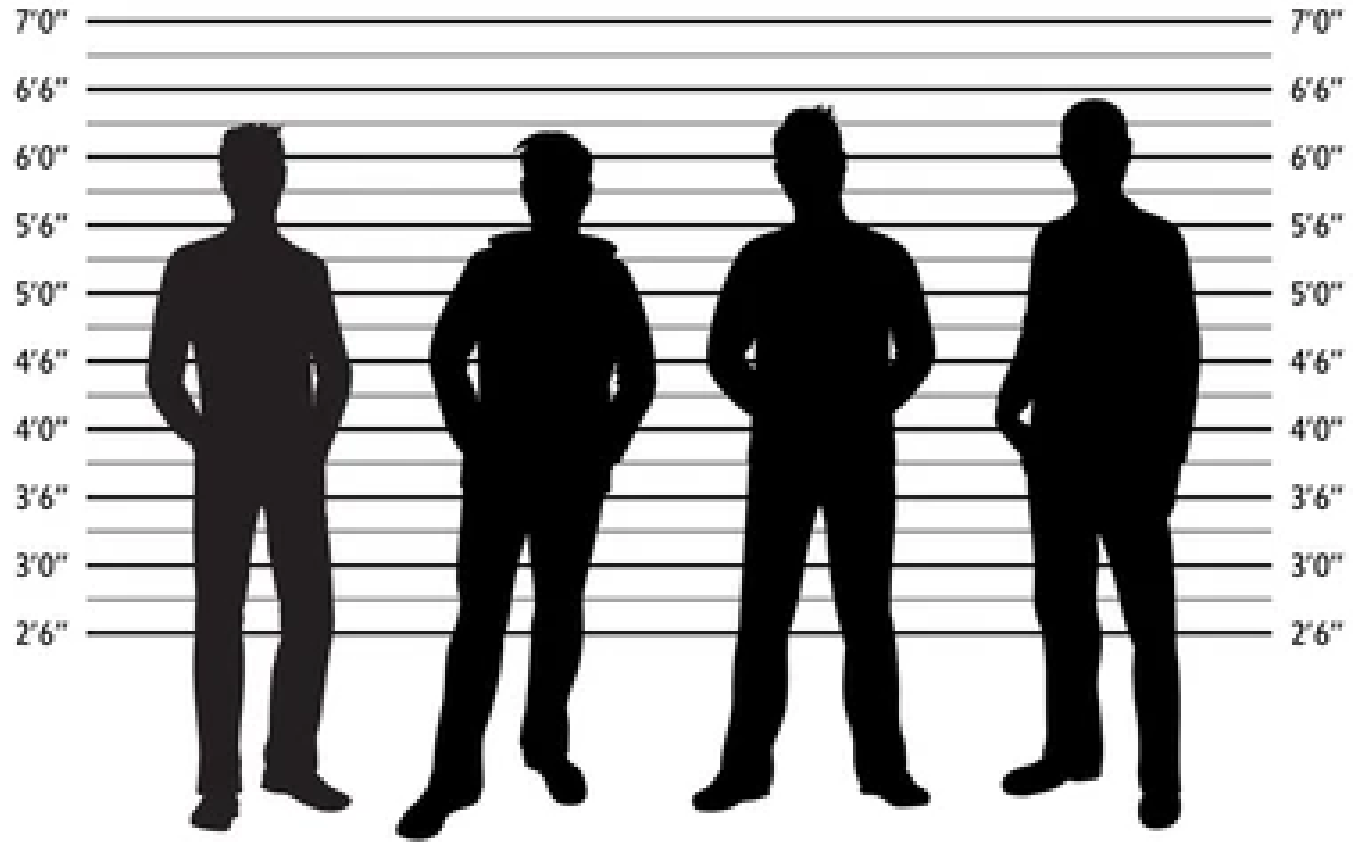
Casus:

- Drie groepjes.
- Vijf minuten lezen en bespreken.
- VIK'ers lopen rond om vragen te beantwoorden.
- Wijs telkens een woordvoerder aan, zorg dat iedereen aan de beurt komt.

[Klik hier](#) voor de casus (met uitleg)
[Klik hier](#) voor de casus zonder uitleg



Line Up



Need to know

	Need to know	Werk gerelateerd	Nice to know	Persoonlijk dilemma	Persoonlijk voordeel
<p>Waarom wil ik de politiesystemen raadplegen?</p> <p>Wat is de situatie?</p>	<p>Ik ben aan het werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ik ben aan het werk. Ik ben bezig met mijn eigenlijke taak. Ik heb de benodigde autorisaties. 	<p>Ik ben betrokken bij mijn werk (24/7 politiemens).</p> <ul style="list-style-type: none"> Ik ben niet aan het werk, of in ieder geval niet met mijn eigenlijke taak bezig. Ik heb de benodigde autorisaties. De situatie is werk gerelateerd (bijvoorbeeld ik zie een verdachte situatie). Ik heb er geen persoonlijk belang bij en heb geen persoonlijke relatie met eventuele betrokkenen. 	<p>Ik ben nieuwsgierig.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ik heb de informatie niet nodig voor het uitvoeren van mijn functie. Ik heb er geen persoonlijk belang bij en heb geen persoonlijke relatie met eventuele betrokkenen. Ik wil graag weten wat er is gebeurd. Ik heb niet de intentie om de informatie met derden te delen. 	<p>Ik ben persoonlijk of emotioneel betrokken in deze situatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> De situatie is privé gerelateerd. Ik heb een persoonlijk belang bij de situatie. Ik heb te maken met een (sterke) emotie in de privé-sfeer. Er bestaat een risico op belangenverstrengeling werk – privé. Het levert een dilemma voor mij op. Ik heb niet de intentie om de informatie met derden te delen. 	<p>Ik heb persoonlijk voordeel van de politie-informatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ik raadpleeg de systemen voor oneigenlijke doeleinden. Ik heb de intentie de informatie te delen met derden (criminelen, media, inlichtingendiensten, bedrijven etc.). Het levert mij voordeel op (financieel, status etc.). Ik word bedreigd, gechantseerd of onder druk gezet.
<p>Wat laat ik meewegen in mijn beslissing?</p>	<p>Ik heb de informatie uit de politiesystemen nodig voor het uitvoeren van mijn functie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ga ik zelf de politiesystemen raadplegen? Kan ik ook iets anders doen? Bijvoorbeeld een melding maken of het overdragen aan een collega? 	<ul style="list-style-type: none"> Waarom wil ik dit weten? Kan ik iets met de politie-informatie? 	<ul style="list-style-type: none"> Kan ik iets met de politie-informatie? Wat als een persoon niet voorkomt in het systeem, ben ik dan gerustgesteld? 	<ul style="list-style-type: none"> Ik heb er persoonlijk voordeel bij.
<p>Wat doe ik?</p>	<p>Ik leg zoveel mogelijk vast wat ik raadpleeg.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ik leg vast wat ik raadpleeg. Ik heb het er over met mijn collega's en/of leidinggevende, zodat we elkaar scherp kunnen houden en van elkaar kunnen leren. 	<p>Ik ga de politiesystemen niet raadplegen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ik ga de politiesystemen niet raadplegen. Ik bespreek de situatie met mijn leidinggevende en samen zoeken we naar een oplossing. 	<ul style="list-style-type: none"> Ik ga de systemen niet raadplegen. Als ik (ongewild) betrokken ben geraakt bij een ongewenste situatie, dan bespreek ik dat met mijn leidinggevende en samen zoeken we naar een oplossing.
<p>Legitimititeit</p>	<p>Raadplegen van de politiesystemen is legitiem.</p>	<p>Raadplegen van de politiesystemen kan zowel legitiem als niet legitiem zijn. Heb het er eens over met elkaar. Wat vinden je collega's?</p>	<p>Raadplegen van de politiesystemen is niet legitiem.</p>	<p>Raadplegen van de politiesystemen is niet legitiem en het gaat je waarschijnlijk ook niet helpen.</p>	<p>Raadplegen van de politiesystemen is niet legitiem.</p>



Need to know

<Toevoegen voorbeeld, zoals politiehelikopter vliegt over, grote melding zoals gijzeling Apple Store, heterdaad in je eigen buurt>



Mentimeter



Mentimeter

1. De voornaamste taak van VIK is het uitvoeren van interne onderzoeken.



Mentimeter

2. Je wordt tijdens je carrière bij de politie alleen door cluster Veiligheid gescreend voordat je wordt aangenomen.



Mentimeter

**3. Wanneer je een parkeerboete krijgt,
ben je verplicht om dit te melden aan
jouw leidinggevende.**



Mentimeter

4. Wanneer een vriend tijdelijk bij je in huis komt wonen, moet je dit melden aan jouw leidinggevende.



Mentimeter

5. Wanneer iemand met wie ik persoonlijk contact heb een misdrijf begaat, moet ik dit melden aan mijn leidinggevende.



Mentimeter

6. Cluster Integriteit start enkel een onderzoek in opdracht van het bevoegd gezag.



Mentimeter

7. Na afloop van een onderzoek bepaalt het VIK welke straf passend is.



Mentimeter

8. Wanneer je door het VIK wordt gehoord, moet je altijd eerlijk, open en transparant verklaren.



Mentimeter

9. Jouw leidinggevende is ter ondersteuning van jou aanwezig wanneer jij een gesprek hebt bij VIK.



Mentimeter

10. Wanneer je door cluster Klachten wordt gevraagd om deel te nemen aan een bemiddelingsgesprek met een burger, dan kun je dit weigeren.



Mentimeter

11. Een klacht is niet bedoeld om:

 **Mentimeter**



Mentimeter

12. De meest ingediende klacht is:

 Mentimeter



Mentimeter

13. Een klacht kan leiden tot een integriteitsonderzoek.



Mentimeter

14. Preventie: het geven van voorlichting is een taak voor alle medewerkers bij het VIK.



Mentimeter

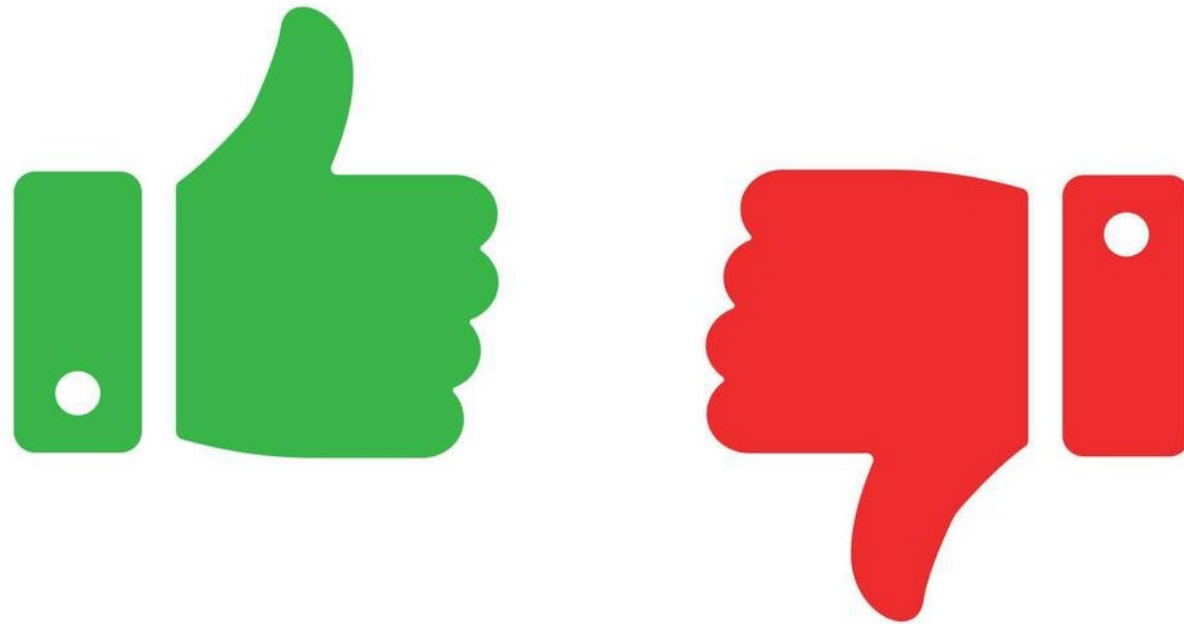
15. Ik heb een belangrijke rol in het voorkomen van integriteitsschendingen en klachten.

 Mentimeter

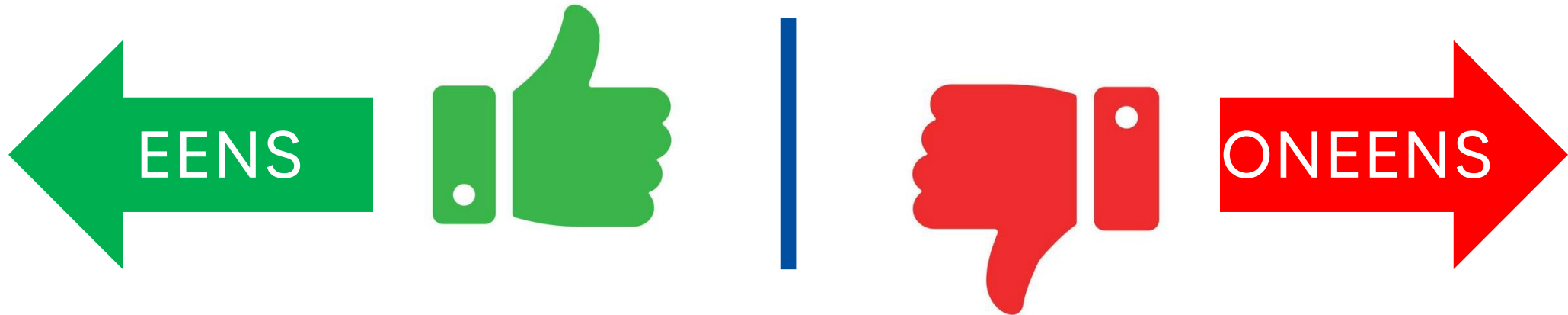


Agree / Disagree

1. Er wordt zo een stelling getoond. Je geeft aan of je het eens of oneens bent.
2. Je kan uiteraard ook neutraal zijn.
3. Hoor je een argument waardoor je van mening verandert? Laat dat weten!



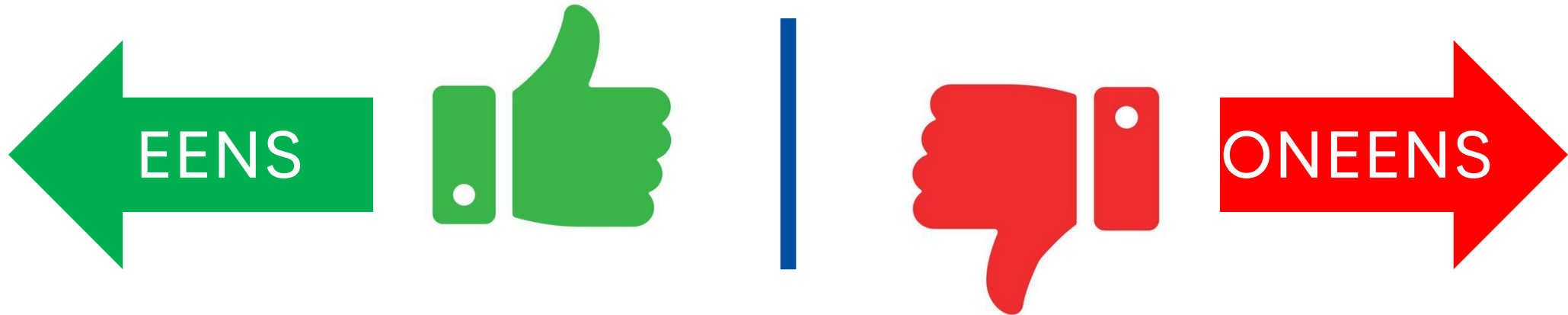
Agree / Disagree



Tijdens een festival besluiten mijn vrienden om een paar pillen te kopen van iemand met wie we al een tijdje staan te praten. Ik neem natuurlijk niet en zorg ervoor dat mijn vrienden de rest van de dag goed gehydrateerd blijven.



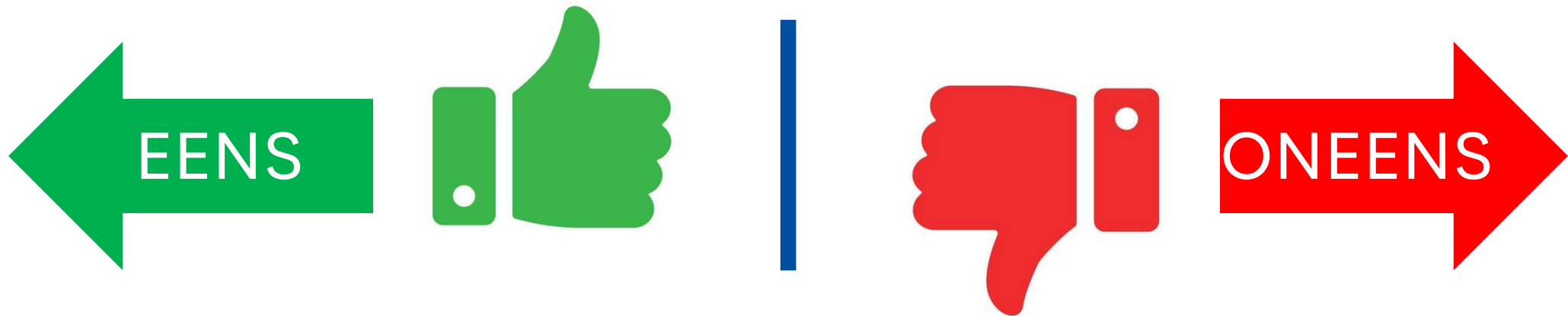
Agree / Disagree



Mijn collega stapt na een afscheidsborrel en de nodige biertjes op zijn scooter. Die spreek ik meteen aan op zijn gedrag.



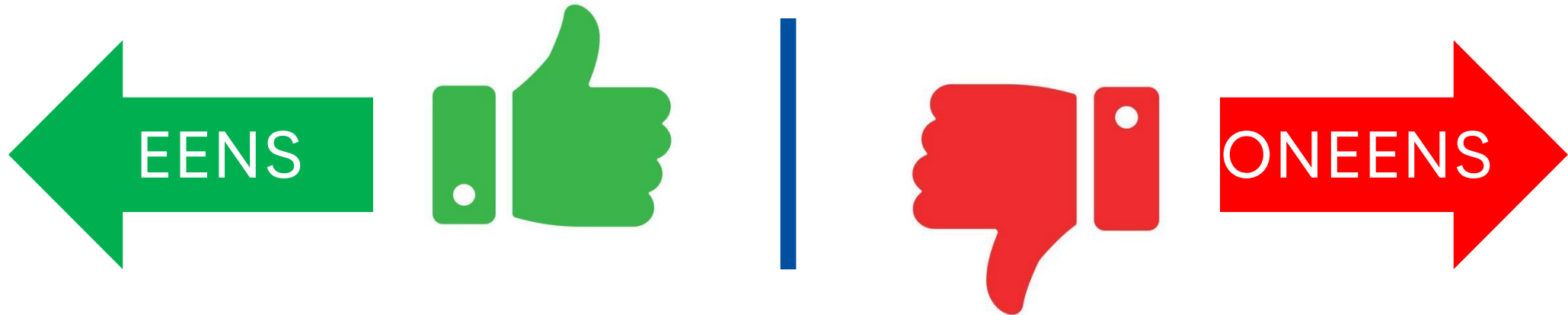
Agree / Disagree



Mijn partner heeft schade gereden met de auto. Ik bel de verzekering. Die vraagt om het rijbewijsnummer van mijn partner. Even snel kijken in het systeem wat dat is.



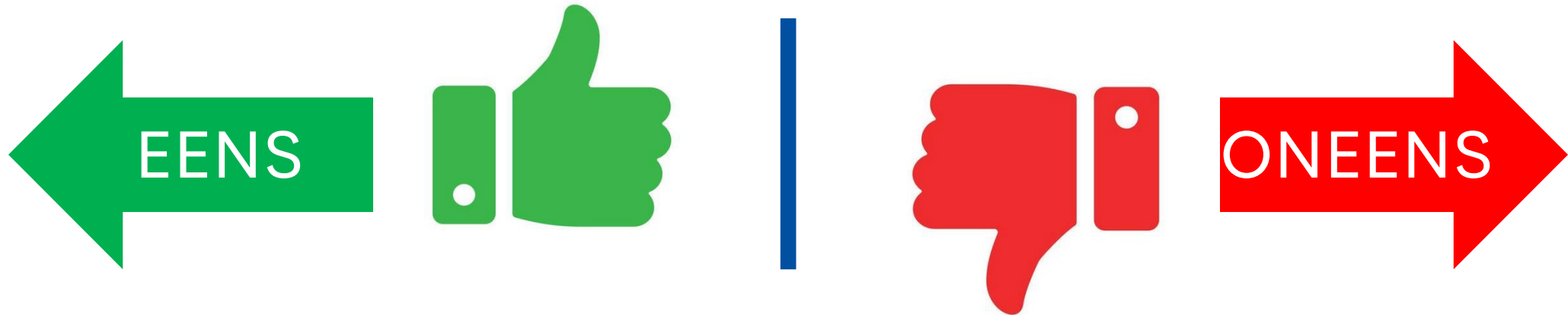
Agree / Disagree



Een van mijn vrienden die altijd voor mij klaar staat en mij onlangs nog geholpen heeft met verhuizen, is niet helemaal *'zuivere koffie'*. Daar hebben we het samen gewoon niet over. Wat niet weet, wat niet deert.



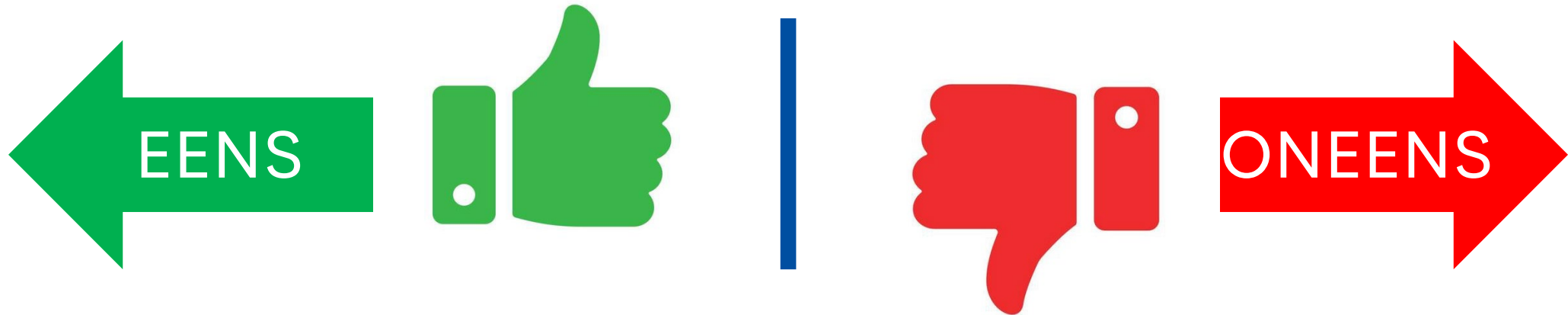
Agree / Disagree



Ik moet onderweg naar huis even de winkel in. Mijn diensttelefoon verstop ik in het dashboardkastje van mijn auto, ik ben zo weer terug.



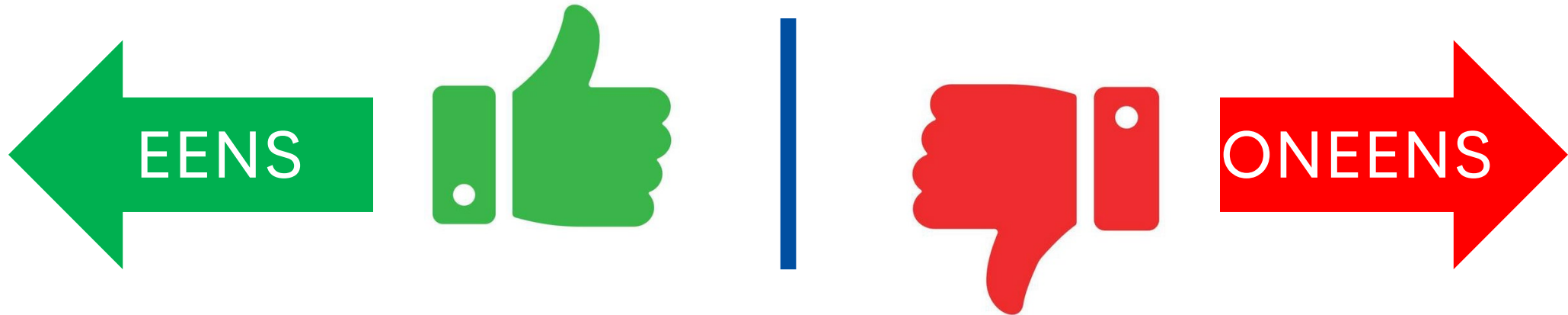
Agree / Disagree



Mijn buurman post in een discussie op mijn buurtpagina over hangjongeren in de buurt een cartoon van een jongere aan een galg met de tekst 'Hangjongeren'. Grappig, die like ik.



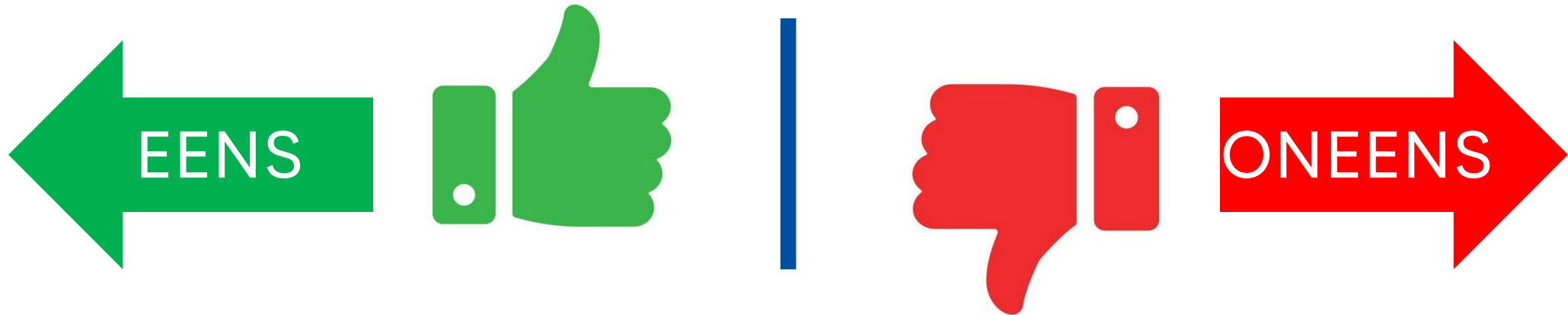
Agree / Disagree



In de WhatsApp-groep van de leuke collega's in ons team stuurt iemand een foto van een collega in haar motorpak. "Hot or not?" wordt er gevraagd. Not, want het betreft een collega.



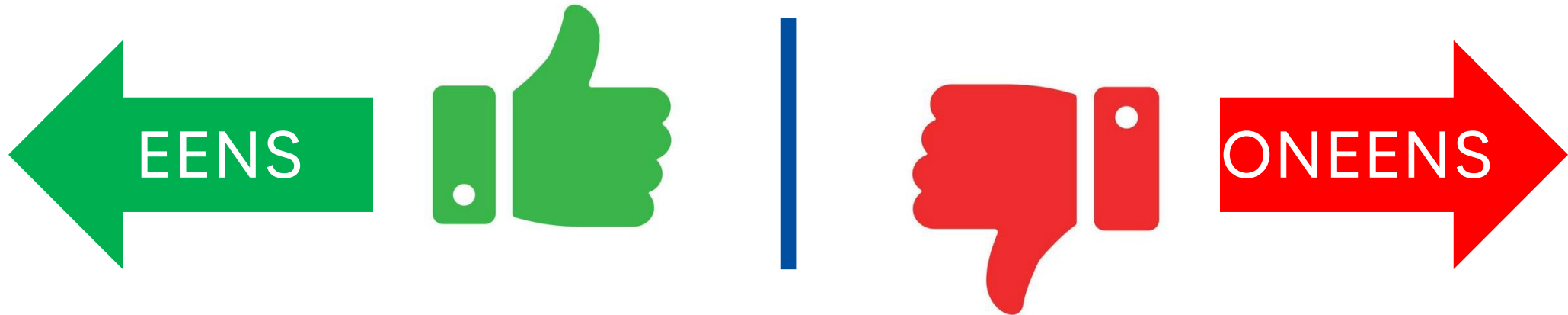
Agree / Disagree



Ik ben trots op mijn werk bij de politie en geef dit graag op social media in mijn bio aan.



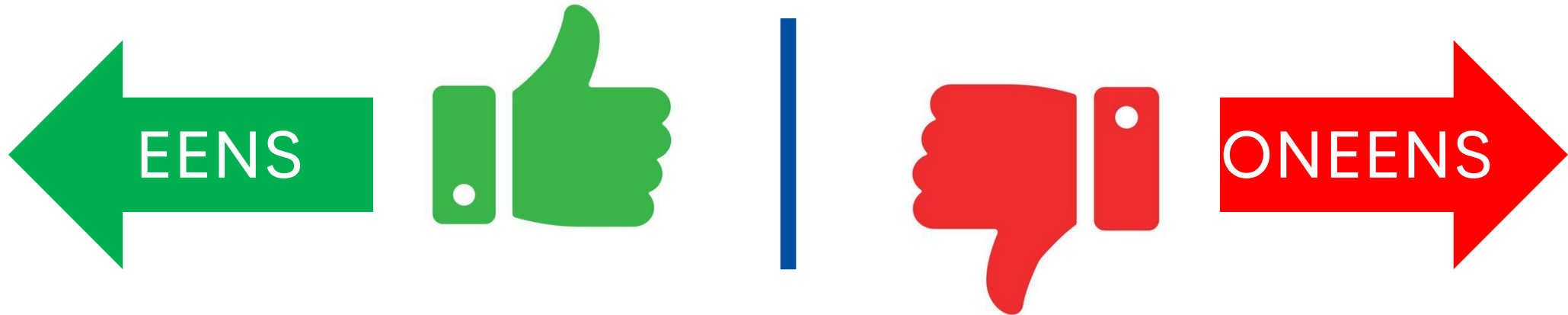
Agree / Disagree



Mijn collega wil graag die/hen/hun worden genoemd. Wat een onzin, ik noem haar gewoon haar/zij.



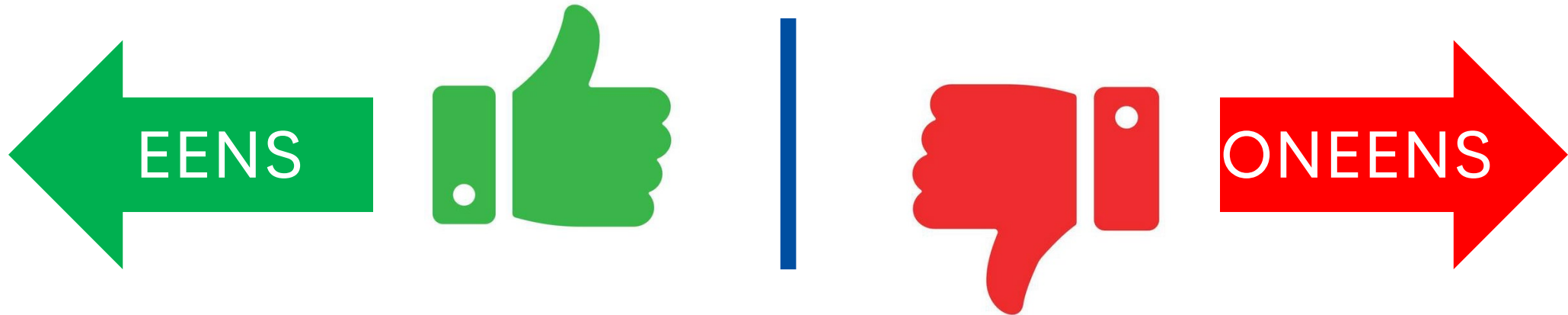
Agree / Disagree



Iedereen is tegenwoordig wel heel kleinzerig. Ik heb het gevoel dat er helemaal niets meer gezegd mag worden.



Agree / Disagree



Ik voel me veilig en gesteund binnen de politie.



Aannemen geschenken

Geschenken

Je hebt jaren gewerkt als gebiedsagent en gaat nu bij de recherche werken. Bij je afscheid in de wijk krijg je cadeaus van buurtbewoners.



Geschenken

Iemand brengt taart voor de afdeling nadat ze goed geholpen zijn door de politie. Snel iedereen naar de kantine roepen.



Geschenken

Je hebt een zakelijke lunch. Bij het afrekenen weigert de eigenaar betaling. Hij zegt dat hij blij is dat de politie bij hem komt eten.

Wat doe je?



Contacten in de privésfeer

Contacten in de privésfeer

Je wilt lid worden van de plaatselijke voetbalclub.
Je weet dat hier regelmatig vechtpartijen zijn en dat er in de
kantine zwaar gedronken wordt.



Contacten in de privésfeer

Een van mijn vrienden die altijd voor mij klaar staat en mij onlangs nog geholpen heeft met verhuizen, is niet helemaal *'zuivere koffie'*. Daar hebben we het samen gewoon niet over.
Wat niet weet, wat niet deert.



Contacten in de privésfeer

Je dochter wordt veroordeeld voor heling.



Contacten in de privésfeer

Twee van je ooms hebben geen baan maar wel altijd nieuwe spullen. Binnenkort zie je elkaar weer tijdens een bruiloft.



Contacten in de privésfeer

Een vriend vertelt tijdens een verjaardag dat hij zijn verzekering heeft opgelicht.



Contacten in de privésfeer

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



Gebruik dienstmiddelen

Gebruik dienstmiddelen

Je verkoopt de koppel die je bij je aanstelling hebt gekregen via Marktplaats, omdat je zelf een nieuwe versie hebt aangeschaft en de oude niet meer nodig hebt.



Gebruik dienstmiddelen

Je hebt teveel (effen) politie shirts besteld en geeft ze aan je partner zodat deze daarin kan klussen/slapen.



Gebruik dienstmiddelen

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



Gebruik dienstmiddelen

Ik moet onderweg naar huis even de winkel in. Mijn dienstlaptop verstop ik onder de stoel, ik ben zo weer terug.



Gebruik dienstmiddelen

Je gaat op vakantie en neemt je diensttelefoon mee. Zo kan je aan het zwembad toch even je email in de gaten houden.



Gebruik dienstmiddelen

Die vervelende buurjongen heeft zijn muziek weer hard om 02:00u 's nachts. Je belt aan en toont je politiepas en geeft hem een waarschuwing. Dit is echt klaar nu.



Gedrag in vrijetijd

Gedrag in vrije tijd

Als politiemedewerker bevind ik mij altijd in een glazen huis.



Gedrag in vrije tijd

Ik ben 24/7 politie.



Gedrag in vrije tijd

Ik ben 24/7 aanspreekbaar als medewerker van de politie, dus kan ik ook in mijn vrije tijd zaken bevragen waarover ik mij als politiemedewerker verwonder.



Gedrag in vrije tijd

Je gaat met vrienden naar een groot feest en je weet dat daar veel drugs gebruikt en verhandeld worden, ook door je vrienden.



Gedrag in vrije tijd

Je spreekt af met je jeugdvriend in een coffeeshop.



Gedrag in vrije tijd

Tijdens een festival besluiten mijn vrienden om een paar pillen te kopen van iemand met wie we al een tijdje staan te praten. Ik neem natuurlijk niet en zorgt ervoor dat mijn vrienden de rest van de dag goed gehydrateerd blijven.



Gedrag in vrije tijd

Mijn collega stapt na een afscheidsborrel en de nodige biertjes op zijn scooter. Die spreek ik meteen aan op zijn gedrag.



Gedrag in vrije tijd

Je hebt op 1 januari een ochtenddienst en gaat direct vanaf een feest naar de dienst.



Gedrag in vrije tijd

Af en toe een joint roken moet kunnen toch? Er is tenslotte een gedoogbeleid in Nederland.



Gedrag in vrije tijd

Je gaat met vrienden naar een groot festival. Je weet dat daar veel drugs gebruikt en verhandeld worden en vrienden zullen ook zeker een pilletje nemen.

Wat doe je?



Gedrag in vrije tijd

Als ik op zaterdagavond een feestje heb,
kan het best een keertje gebeuren dat ik met een kater aan mijn
ochtenddienst begin op zondag.



Gedrag in vrije tijd

Even snel op de stoep parkeren bij de opvang.
Het is er altijd zo druk met ophalen.



Gedrag in vrije tijd

Je partner bereikt een mooie leeftijd.
Voor een avond kan die muziek toch wel flink aan?



Gedrag in vrije tijd

Je zit op een verjaardagsfeestje bij vrienden. Een van hen vertelt je dat hij zijn verzekeringsmaat-schappij 'heeft getild'.

Hij wilde het nieuwste model Smartphone en heeft aangifte gedaan dat zijn oude toestel zogenaamd gestolen was. Iedereen lacht en sommigen vinden het een goed idee.

Wat doe je?



Geweldgebruik



Geweldgebruik

Je ziet dat je collega bij een aanhouding een geboeide verdachte een vuistslag in het gezicht geeft.



Geweldgebruik

Je ziet dat een collega bij een aanhouding een lastige, inmiddels geboeide, verdachte die blijft schreeuwen een knietje geeft.



Geweldgebruik

Mijn i8 wordt gebruikt binnen VIK onderzoeken.



Geweldgebruik

Een klap, een stoot, een slag, een tik. Wat schrijf je op?



Geweldgebruik

Na elke geweldsaanwending leg je in je pv het volgende over je vast:

- De aanleiding tot de geweldsaanwending;
- De vorm van het door jou aangewende geweld;
- Het doel van de geweldsaanwending;
- De gevolgen van het geweld.



Nevenwerkzaamheden

Nevenwerkzaamheden

Je bent penningmeester van een voetbalvereniging. De plaatselijke kroeg, waar veel criminelen komen, wil de voetbalvereniging sponsoren.



Nevenwerkzaamheden

In het weekend sta je achter de bar van een hippe club.



Nevenwerkzaamheden

**Je nevenwerkzaamheden kosten wel heel veel tijd.
Na werk ben je eigenlijk altijd bezig.**



Nevenwerkzaamheden

Je hebt een eigen bedrijf naast je werk bij de politie en tijdens de dienst beantwoord je telefonisch een vraag van een cliënt.



Nevenwerkzaamheden

Je bent oprichter van een BV. Voor dit BV maak je schulden. Levert dit een probleem op voor je herscreening?



Nevenwerkzaamheden

Vanuit je eigen bedrijf maak je tegen betaling animaties voor de politie.



Nevenwerkzaamheden

Je hebt foto's gemaakt voor bij een intranetartikel. Je tagged je eigen fotografiebedrijf als producent voor naamsbekendheid.



Nevenwerkzaamheden

Een OnlyFans account?



Omgaan met informatie

Omgaan met informatie

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



Omgaan met informatie

Je ziet bij je burens de politie naar binnen gaan.
De volgende dag zoek je tijdens je dienst in het systeem op
waarom de politie daar ter plaatse was.



Omgaan met informatie

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



Omgaan met informatie

Met je MEOS toestel bekijk je van wie de auto is die al een week bij jou voor de deur geparkeerd staat. Kan dit?



Omgaan met informatie

Mijn partner heeft schade gereden met de auto. Ik bel de verzekering. Die vraagt om het rijbewijsnummer van mijn partner. Even snel kijken in MEOS wat dat is.



Omgaan met informatie

Lekken is vertrekken!



Omgaan met informatie

Wat vind jij eigenlijk ‘lekkers van informatie’?



Omgaan met informatie

Je wordt door een criminele organisatie benaderd om een adres op te zoeken in MEOS. Ze chanteren je met iets wat je niet hebt verteld tijdens je screening.




Omgaan met informatie

Je wordt door een criminele organisatie benaderd om een adres op te zoeken in MEOS. Ze bedreigen je kind.



Omgaan met informatie

Je bent ingezet bij een bewakingsklus bij de bunker.
Even een foto voor jezelf maken als ^{5.1.2.e}  binnen komt,
moet kunnen.

Wat vind jij?



Casus

Stef is politieagent en heeft een nieuwe buurman, een man alleen. Deze man is al snel goede vriendjes met het 8-jarig zootje van Stef en Stef heeft daar geen goed gevoel over.

Wat zou jij Stef adviseren?

- A) Je haalt de buurman door de systemen;
- B) Je voert een kritisch gesprek met de buurman;
- C) Je legt je gevoel voor aan je leidinggevende en bespreekt de mogelijkheden;
- D) Iets anders, nl...



Representativiteit

Representativiteit

De collega met wie je dienst doet, heeft het politieuniform zo strak aangemeten dat jij het aanstootgevend vindt. Wat doe je?



Representativiteit

Je bent leidinggevende en hebt in je team een goed functionerende collega met een onverzorgd uiterlijk. Wat doe je?



Representativiteit

Ik draag een neuspiercing, ook tijdens mijn dienst in uniform.



Representativiteit

Een klein snorretje op je wijsvinger tatoeëren kan toch wel?



Representativiteit

Een hip hapje uit je wenkbrauw. Leuk!



Representativiteit

Je collega ruikt in de zomermaanden niet helemaal fris en fruitig.
Zeg je er wat van?



Social media

Social media

**Je deelt op Facebook wat je tijdens de dienst hebt meegemaakt.
Natuurlijk noem je daarbij geen namen en gebruik je geen foto's.**



Social media

**In je uniform op je LinkedIn profielfoto.
Dat mag, want het is een professionele website.**



Social media

Je mengt je op LinkedIn in een discussie over vluchtelingen.



Social media

Elk groot evenement in de stad laat je je onder je eigen naam kritisch uit over het beleid van de burgemeester.



Social media

Tijdens de dienst plaats je snel een snapchatfilmpje.



Social media

**Je staat bij een afzetting en koning Willem-Alexander komt langs.
Je maakt een selfie en plaatst deze op je LinkedIn account.**



Social media

**Je bent trots op je werk en laat dit graag zien.
Als je een mooie aanhouding hebt verricht of goed resultaat hebt
behaald, meld je dit op Twitter.**



Social media

In de WhatsApp-groep van de leuke collega's in ons team stuurt iemand een foto van een collega in haar motorpak. "Hot or not?" wordt er gevraagd. Not, want het betreft een collega.



Social media

Mijn buurman post in een discussie op mijn buurtpagina over hangjongeren in de buurt een cartoon van een jongere aan een galg met de tekst 'Hangjongeren'. Grappig, die like ik.



Social media

Ik ben trots op mijn werk bij de politie en geef dit graag op social media in mijn bio aan.



Social media

Bij elke foto die je post ben je je bewust van de gevaren van doxing.



Social media

**Ik heb een leuke idee voor een instagrampagina over mijn werk.
Ik maak net als de wijkagent een pagina aan.**



Social media

Een WhatsAppgroep met de collega's van het team met wie je ook naast het werk afspreekt moet kunnen.



Social media

Met je collega's heb je op je privételefoon een groepsapp. Bijna iedereen uit het team maakt deel uit van deze Appgroep.

“Wat wij op deze App-groep doen daar heeft ‘de baas’ niets mee te maken”.

Hoe zie jij dit?



Casus

Je ziet op social media een bericht voorbij komen van een jouw onbekend persoon. De persoon heeft in zijn profiel staan dat hij een medewerker is van de politie eenheid X, maar dat hij berichten plaatst op persoonlijke titel. In het bericht dat jij onder ogen krijgt, staat dat alle asielzoekers kansloze illegalen zijn en de hashtag #terrorisme is toegevoegd. Het bericht heeft de nodige reacties opgeleverd, waaronder de vraag of dit de visie van die persoon is of van de hele politie. In de bereikbaarheidsgids zie je dat iemand met dezelfde naam inderdaad werkzaam is bij de politie van eenheid X.

Wat vind jij?



Veilig werkklimaat



Veilig werkklimaat

Als leidinggevende heb ik de verantwoordelijkheid om vraagstukken over integriteit te bespreken.



Veilig werkklimaat

Een collega vertelt op de werkvloer regelmatig op luide toon moppen die jouw fatsoensgrenzen overschrijden.



Veilig werkklimaat

Mijn collega wil graag die/hen/hun worden genoemd. Wat een onzin, ik noem haar gewoon haar/zij.



Veilig werkklimaat

Iedereen is tegenwoordig wel heel kleinzerig. Ik heb het gevoel dat er helemaal niets meer gezegd mag worden.



Veilig werkklimaat

Zwarte piet, gekleurde piet, lieve piet, waar gáát het over?



Veilig werkklimaat

Ik krijg een relatie met een collega,
dit meld ik aan mijn leidinggevende.



Veilig werkklimaat

Ik voel me veilig en gesteund binnen de politie.



Veilig werkklimaat

Je hebt, samen met de coördinator, de opdracht toezicht te houden op een bepaald pand. De coördinator zegt: *“Ik moet nog even iets halen voor mijn vrouw”*. Jij weet dat dit niet in de buurt is. Hij vertrekt en laat jou achter op de locatie.

Wat doe je?



Waarheidsgetrouw opmaken



Waarheidsgetrouw opmaken

Je collega maakt een proces-verbaal op over een aanhouding waar jullie samen bij zijn geweest. De inhoud komt niet helemaal overeen met hoe jij het hebt ervaren.



Bedankt voor de aandacht

Vragen/opmerkingen?





Afzender

Paul Entken

5.1.2.i @politie.nl

Typ Telefoonnr. afzender

Ontvanger(s)

Leden van de korpsleiding

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum

2 januari 2023

Ons kenmerk

Typ Ons kenmerk

Uw kenmerk

Typ Uw kenmerk

Behandeld door

5.1.2.e

Kopie aan

Typ Kopie aan

Bijlage(n)

Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp

Triage op nationaal niveau

Beste korpsleiding,

In de afgelopen periode hebben alle eenheden, Politiedienstencentrum, Staf KL en de Politieacademie het triageproces, conform het besluit invoering triage, geïmplementeerd. 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 (integriteits)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.

In aanvulling op het *besluit invoering triage*, stuur ik deze notitie waarin wordt toegelicht hoe de triage op nationaal niveau vormgegeven zou moeten worden.

Achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Triageproces op eenheidsniveau (op hoofdlijnen);
2. Melding doorzetten naar LTIO (Landelijk team Interne Onderzoeken) -> triageproces op nationaal niveau;
3. Triageproces op nationaal niveau.

Gevraagd wordt kennis te nemen van deze notitie en de opdracht te geven het triageproces op nationaal niveau in te richten en in werking te brengen.

1. Triageproces op eenheidsniveau

Binnen alle eenheden, PDC (waar onder tevens LMS), Staf KL en de Politieacademie vindt triage plaats nadat een signaal/melding is ontvangen, conform *besluit invoering triage* (zie bijlage 1). Aan dat proces nemen in ieder geval deel:

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

Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:

- teamchef of sectorhoofd van betrokkene;
- vertegenwoordiger/lijn van de melder;
- een professional/expert (bijvoorbeeld op het gebied van financiën, psychologie, VGW, uitsluiting, racisme en discriminatie).

Onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers op basis waarvan er wordt besloten of:

- 1) er door het VIK een oriënterend onderzoek zal worden ingesteld;
- 2) er door het VIK een disciplinair onderzoek zal worden ingesteld;
- 3) het VIK de melding ter toetsing bij OM zal neerleggen. Hierbij kan het volgende onderscheid worden gemaakt:
 - a. aangiften (aangiften worden altijd bij het OM neergelegd en hoeven aldus in eerste instantie niet getrieerd te worden);
 - b. gedragingen waarbij er sprake is van een evident strafbaar feit en dusdanig ernstig van aard is dat het strafrechtelijk onderzocht dient te worden;
 - c. gedragingen waarbij er voor een goede weging ook het oordeel van het OM noodzakelijk is.
- 4) er door de lijnchef een lijnonderzoek zal worden ingesteld;
- 5) het feitencomplex dusdanig helder is dat er geen aanvullend onderzoek nodig is en de melding na overleg/afstemming met AZ (jurist) en hoor en wederhoor van de betrokken politiemedewerker kan worden afgehandeld;
- 6) een andere interventie moet worden gepleegd;
- 7) de melding moet worden doorgezet naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken (hierna te noemen LTIO).

In deze notitie wordt de melding onder 7) die wordt doorgezet naar het team complexe disciplinaire onderzoeken (LTIO) verder uitgewerkt.

2. Melding doorzetten naar het LTIO -> triageproces op nationaal niveau

Om een melding vanuit het triageproces van de eenheid door te zetten naar het LTIO, moet de melding aan één van de zes toewijzingscriteria¹ voldoen. De nummering van de onderstaande criteria is willekeurig. Elk criterium heeft dezelfde weging.

Toewijzingscriteria	Toelichting
1. Eenheid overstijgend	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.

¹ Vording, M. et al., (2021), Uitwerkingsnotitie Deelopdracht 2a Landelijke voorziening, versie 1.4 definitief



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/bestuursrechtelijke 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.

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.

Indien het onduidelijk is of een casus wel/niet voldoet aan de toewijzingscriteria, kan de triagecommissie van de eenheid altijd, ter advisering, in contact treden met de nationale triagecommissie.

3. Triageproces op nationaal niveau

Routering melding

Als er in het triageproces op eenheidsniveau wordt bepaald dat de melding moet worden doorgezet naar het LTIO, moet er op nationaal niveau tevens een (vervolg)triage plaatsvinden (zie bijlage 2).

De voorzitter van de triagecommissie op eenheidsniveau neemt contact op met de voorzitter van de nationale triagecommissie. Daarna zal de betrokken vertegenwoordiger van VIK contact opnemen met de teamleider van het LTIO en de relevante documenten delen. De teamleider van het LTIO draagt zorg voor de voorbereiding, verslaglegging en registratie van de nationale triage.

Daarnaast kunnen de volgende omstandigheden aanleiding zijn om op nationaal niveau te triëren:

- 1) meldingen die rechtstreeks bij de korpsleiding binnenkomen en voldoen aan één van de zes toewijzingscriteria;
- 2) een melding over de eenheidsleiding/strategische top/COR-leden/daar waar korpsleiding bevoegd gezag is vanuit continue screening en/of de meldplicht op basis van de nieuwe Wet verruiming screening;
- 3) na afronding van een oriënterend dan wel een tussentijdse triage tijdens een lopend onderzoek;
- 4) de vraag of het opleggen van een ordemaatregel geïndiceerd is.



Kernbezetting

Aan het triageproces op nationaal niveau nemen in ieder geval deel:

- kwartiermaker integriteitsbevordering en aanpak politieke corruptie (voorzitter)²;
- jurist van Arbeidszaken;
- vertegenwoordiger van het LTIO i.o.;
- indiener(s) vanuit de triage op eenheidsniveau (dit kunnen meerdere indieners zijn als de casus eenheid overstijgend is) of lid korpsleiding.

Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:

- centrale vertrouwenspersoon;
- een professional/expert (bijv. op het gebied van financiën, psychologie, VGW, uitsluiting, racisme en discriminatie).

Weging

In het triageproces op nationaal niveau wordt, op basis van de melding, beoordeeld/gewogen of:

- 1) het feitencomplex dusdanig helder is dat er geen aanvullend onderzoek nodig is en de melding na overleg/afstemming met AZ (jurist) en hoor en wederhoor van de betrokken politiemedewerker kan worden afgehandeld door de lijn;
- 2) er door het LTIO een oriënterend onderzoek zal worden ingesteld;
- 3) er door de lijnchef een lijnonderzoek zal worden ingesteld;
- 4) er door het LTIO een disciplinair onderzoek zal worden ingesteld;
- 5) een andere interventie moet worden gepleegd;
- 6) de melding moet worden teruggezet naar de triage van de indienende eenheid/eenheden.

Nadat de triage heeft plaatsgevonden zal de voorzitter van de nationale triagecommissie contact opnemen met een lid van de korpsleiding. De voorzitter zal het advies van de triagecommissie delen. Het lid van de korpsleiding beslist vervolgens of het advies wordt overgenomen en of er een onderzoeksoopdracht aan het LTIO moet worden gegeven. Het lid korpsleiding is ook degene die de onderzoeksoopdracht tekent.

De voorzitter van de nationale triagecommissie communiceert het besluit vervolgens met de leden van de triagecommissie en maakt nadere afspraken met de betrokken bevoegde gezagen.

Het LTIO gaat uitvoering geven aan het onderzoek nadat, via de nationale triage, een onderzoek wordt toegewezen door een lid van de korpsleiding en dat is vastgelegd in een onderzoeksoopdracht.

Informatiedeling en registratie

De beschikbare informatie wordt via de mappenstructuur op de O: schijf gedeeld. 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. Uitkomsten van de triage worden op de in het besluit invoering triage vastgestelde wijze verwerkt in het aangeleverde Exel-document en in Delta door de vertegenwoordiger van het LTIO.

² Deze is gemandateerd door de korpsleiding voor het uitvoeren van de nationale triage, maar treedt in een onderzoek niet op als bevoegd gezag. Het bevoegd gezag blijft bij de eenheidsleiding(en). In voorkomende gevallen (strategische top/COR/etc) kan het bevoegd gezag ook bij de korpsleiding liggen. Tzt zal de formele functienaam worden ingevuld



Uitgangspunten in de werkwijze

In lijn met het *besluit invoering triage* worden de volgende uitgangspunten in de nationale werkwijze gehanteerd:

1. Er wordt *geen preselectie* uitgevoerd als stap vóórafgaand aan de feitelijke triage. Een preselectie heeft namelijk het risico in zich dat niet transparant en navolgbaar is welke afwegingen zijn gemaakt c.q. waarom een melding niet naar de triage is verwezen. Bovendien is in een preselectie niet geborgd dat alle disciplines betrokken zijn om tot een weloverwogen en integraal oordeel te komen.
2. Er wordt *geen veredeling* van meldingen uitgevoerd. Wat nodig is voor een triage is de naam en locatie waar hij/zij werkt en de context van wat is voorgevallen. Alleen daarop dient een melding zo nodig te worden aangevuld. Als meer informatie vereist is voor beoordeling van de melding (via bijvoorbeeld een oriënterend onderzoek) kan daartoe alleen in de triage worden besloten.
3. In de dossiers wordt in principe *niet geanonimiseerd* gewerkt, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet. Daarbij kan worden gedacht aan onderzoeksbelang, afbreukrisico, betrokkenheid van een externe die niet bekend mag zijn met de naam. In de werkwijze c.q. behandeling van het dossier moet altijd zorgvuldigheid worden betracht en moet het conform de regels van de AVG zijn. Dossiers worden niet per mail verstrekt maar via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor diegenen die toegang moeten hebben. Dit voorkomt dat dossiers ongewild bij andere, niet bevoegde personen terecht komen of onbedoeld kunnen worden ingezien. Waar nog niet met de vernieuwde mappenstructuur wordt gewerkt wordt geadviseerd deze zo snel mogelijk in gebruik te nemen.
4. In het triageproces op nationaal niveau wordt gewerkt met een *kernbezetting* bestaande uit de nationaal gemandateerde namens de KL (voorzitter), een vertegenwoordiger van het LTIO en een vertegenwoordiger van AZ. Daarnaast is het optioneel om, afhankelijk van de casus, incidenteel bijvoorbeeld externe deskundigen toe te voegen.
5. De TC van de betrokken politiemedewerker wordt, ten behoeve van de triage, altijd gevraagd om input te leveren. Het gaat dan over persoonlijke omstandigheden die de politiemedewerker in kwestie betreffen die relevant kunnen zijn voor de weging in de triage en de besluitvorming op basis daarvan door het bevoegd gezag. Het meewegen van de omstandigheden van persoonlijke aard kan bijdragen aan vergroting van de menselijke maat en vermindering van belasting die onderzoeken hebben op medewerkers. In de nationale triage is dit al door de triagecommissie van de desbetreffende eenheid gedaan. Hierop wordt door de teamleider LTIO op voorhand een check gedaan.
6. Het proces van triage doorloopt *verplicht de stappen* zoals beschreven in dit document waarbij de criteria worden gehanteerd zoals beschreven in dit document.
7. Alle *besluitvorming* in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het journaal van Delta.
8. Alle *meldingen komen op één punt binnen* (i.c. bij de LTIO teamleider). Hij/zij bereidt de triage voor waarin de meldingen worden besproken en zorgt ook voor vastlegging van het besluit en de archivering. Vanwege de cruciale rol van de LTIO teamleider in het proces is vereist dat er gezorgd wordt voor achtervang om daarmee te bewerkstelligen dat het proces altijd doorgang kan blijven vinden. De verantwoordelijkheid voor de voortgang van het proces is en blijft uiteraard een gedeelde verantwoordelijkheid voor alle betrokkenen.
9. *De wijze waarop de triage* wordt uitgevoerd (schriftelijk of mondeling) kan zelf worden gekozen met inachtneming van wat hierboven is aangegeven over de beperking in toegang van de dossiers. Met dien verstande dat de vereiste bezetting op orde is (zie aanbeveling 4 hierboven), is het aan de voorzitter van de nationale triagecommissie te bepalen wat de tijdsbesteding is en wat minimaal nodig is aan vereiste kennis en kunde.



Ten behoeve van de uitvoering van de triage en het grote belang van goede registratie zijn bovenop het 'Besluit uniforme registratie Delta' de volgende voorlopige³ compliance afspraken gemaakt.

Compliance afspraken

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

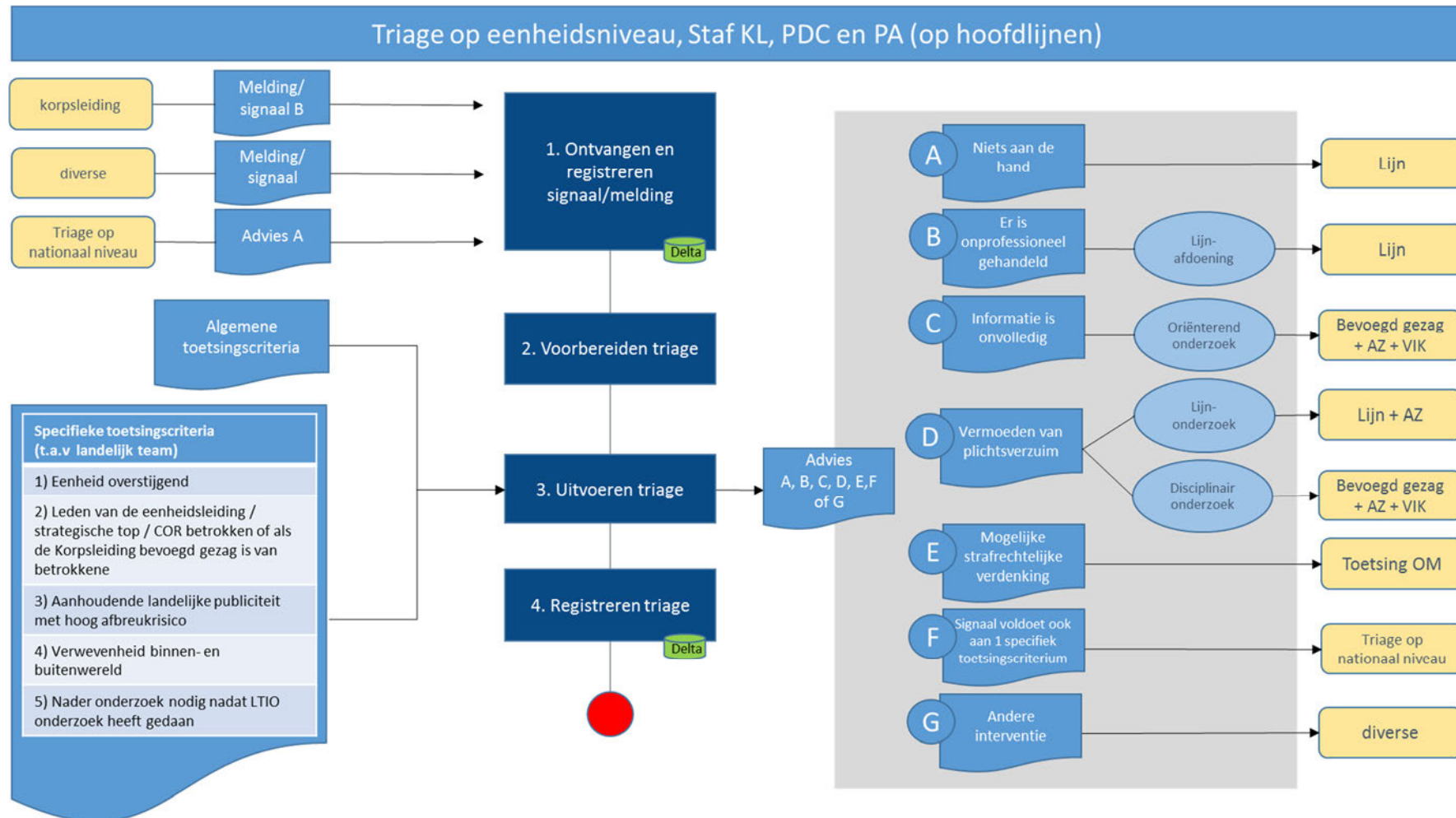
Tijdelijke registratievorm:

- a. Iedere melding wordt geregistreerd in Delta.
- b. In de titel van de melding moet het woord "Triage" worden vermeld.
- c. Alle besluitvorming in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het in het journaal van de melding in Delta.
- d. Een separaat vastgesteld Excel sjabloon wordt bijgehouden door de teamleider LTIO. Het betreft niet naar personen herleidbare informatie. Deze staan in Delta.
- e. Consolidatie naar de portefeuillehouder vindt plaats bij de Korpsstaf.
- f. Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met VIK KS 5.1.2.1 [@politie.nl](mailto:5.1.2.1@politie.nl)).

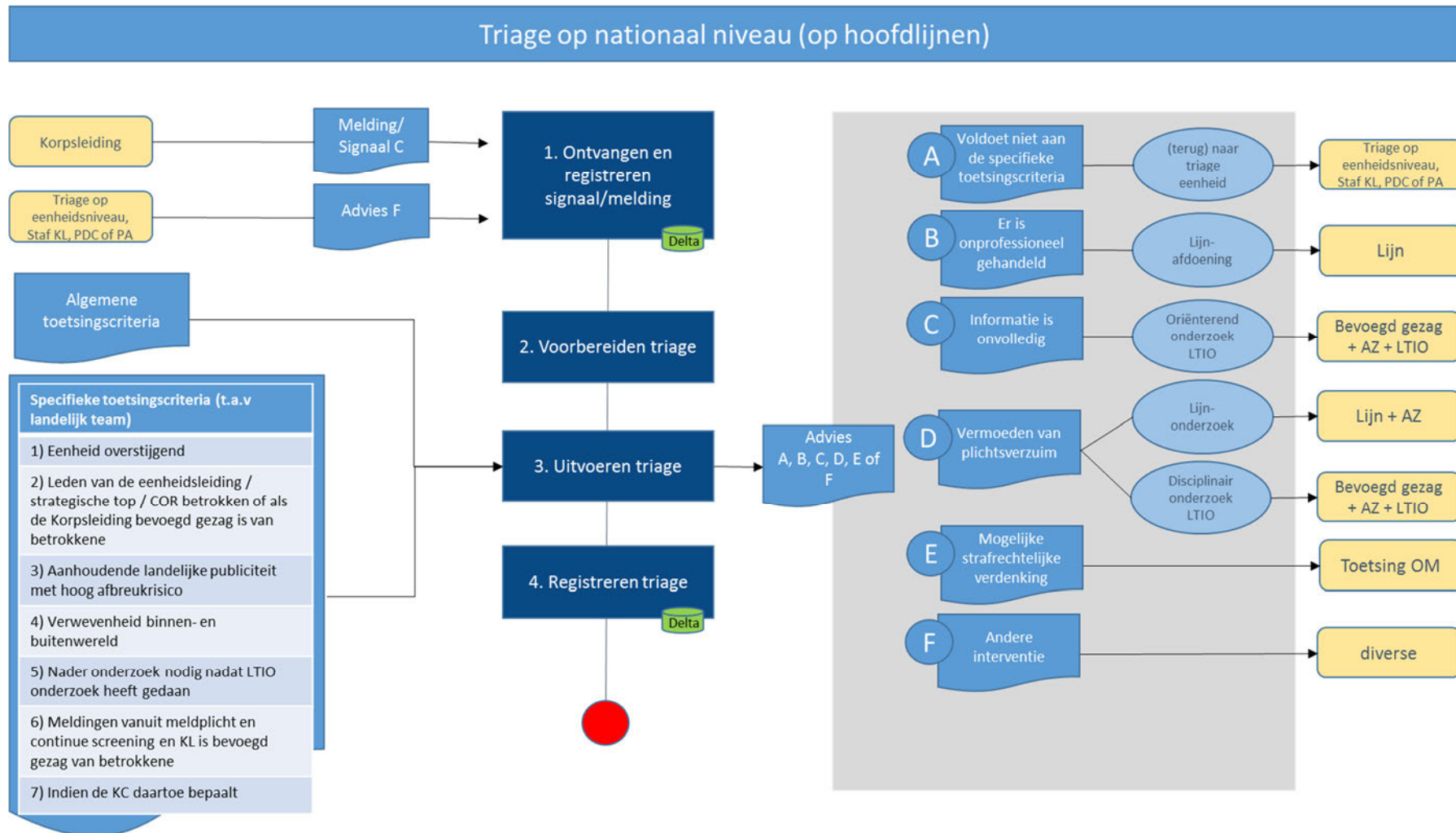
³ Compliance is in ontwikkeling binnen de kwartiermakersorganisatie. Bovendien is voorzien dat in de toekomst wordt aangesloten op een nieuw registratiesysteem.



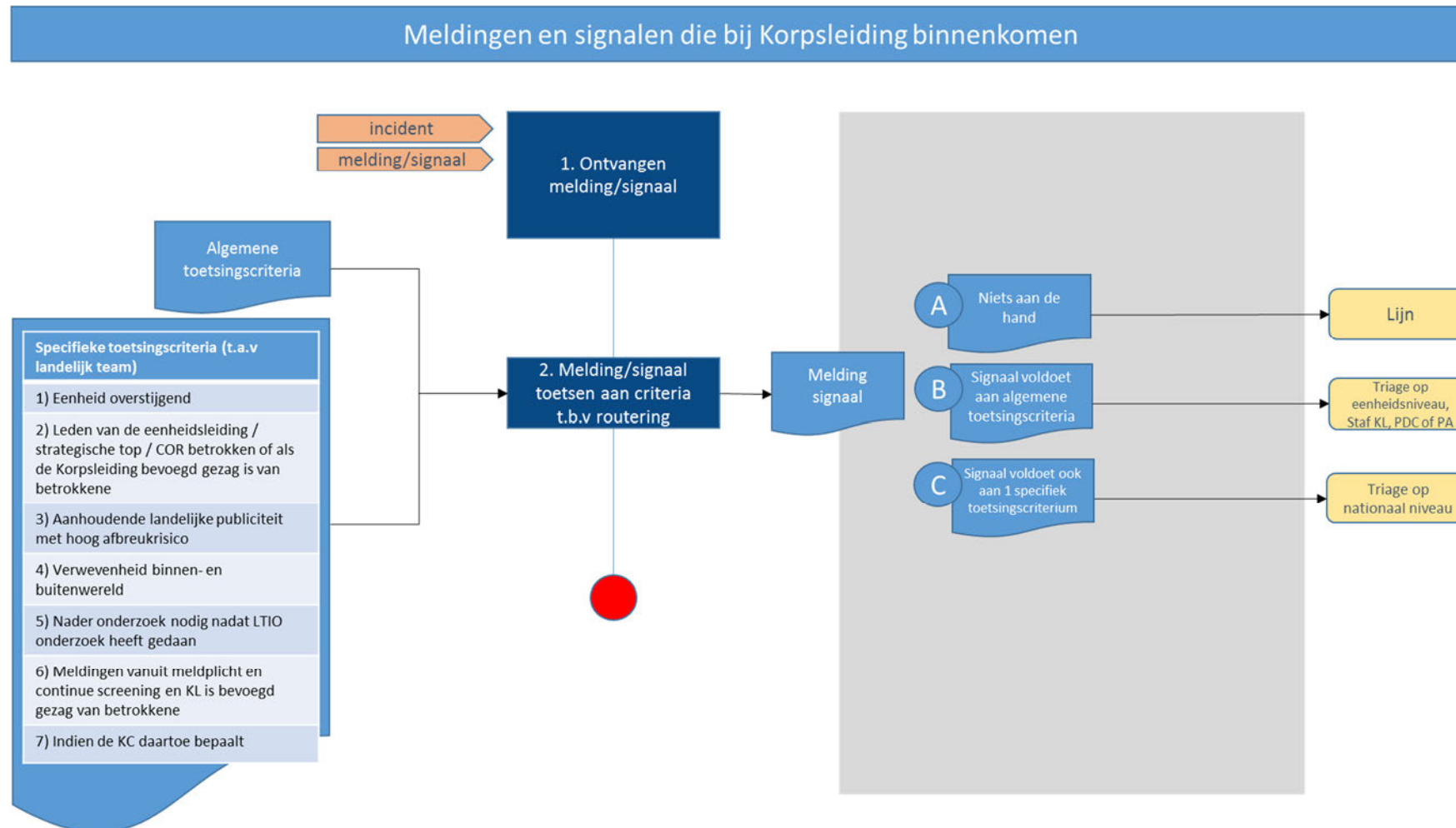
Bijlage 1: Triageproces op eenheidsniveau, Staf KL, PDC en PA



Bijlage 2: Triageproces op nationaal niveau



Bijlage 3: Routering meldingen en signalen die bij de korpsleiding binnenkomen



Van: 5.1.2.e
Aan: b.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: b.1.2.e
Onderwerp: Factsheet VIK en evaluatieformulier MC module VIK
Datum: dinsdag 3 januari 2023 10:29:26
Bijlagen: [20532+201030+DEF+Beroepscode+boekje+A6+voor+politie.nl+DI.PDF](#)
[20221012_Korte_samenvatting_VIK_\(factsheet\).docx](#)
[Handreiking_tabel_politiesystemen.pdf](#)
[Themabladen_Beroepscode_nieuw_gebundeld.pdf](#)
[221214_Evaluatieformulier_MC_module_VIK.doc](#)

Beste collega's,

Allereerst de beste wensen voor 2023, met een goede gezondheid en veel plezier in het leven (en het werk)! ☺

Naar aanleiding van de **Masterclass module VIK van woensdag 14 december** jl, stuur ik jullie (door omstandigheden wat later dan gebruikelijk) via deze mail het **naslagwerk VIK** en het **evaluatieformulier**.

Graag ontvang ik de **evaluatie zsm, ingevuld retour**.
Schroom niet, elke feedback is waardevol.

Bij voorbaat dank voor de medewerking.

Neem voor vragen en / of opmerkingen gerust nog even contact met me op.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Masterclass Bedrijfsvoering LE

Tel +316 - 5.1.2.e

Email 5.1.2.e @politie.nl

Doorgaans is woensdag mjn vrije dag

Politie | LE | Staf | Bedrijfsvoering

Bezoekadres: Lookant 2, 1^e etage, 3971 PP Driebergen

Postadres: Postbus 100, 3970 AC Driebergen



Save a tree Read digitally



Preventie en Lerend vermogen

Review Interne Onderzoeken

Advies betreffende
deelopdracht 4:
Preventie en
Lerend vermogen

5.1.2.e

Definitief
Versie 1.0
Versiedatum 4 januari 2023
Rubricering Politie Intern

© Politie, all rights reserved.

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

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	3
1. Managementsamenvatting	4
2. Inleiding.....	6
Review Interne Onderzoeken.....	6
Probleemstelling	6
Uitwerking opdracht	6
Samenstelling werkgroep.....	7
3. Aanleiding.....	8
Integriteitsbeleid politie.....	8
<i>Ethisch werkklimaat</i>	8
<i>Preventie en lerend vermogen onderbelicht</i>	9
<i>Generatiewisseling</i>	9
4. Aanpak en uitwerking deelopdracht.....	11
Aanpak.....	11
Opdrachten vanuit het Masterplan van aanpak.....	11
Uitwerking	12
Leren	12
Vakmanschap.....	12
Leiderschap.....	13
Klimaat / cultuur.....	13
Verbinden	13
Bedrijfsvoering	14
Roadmap	14
Doelgroepen	14
Bijlage 1 Management Actie Plan Preventie & Leren.....	16
Bijlage 2 RIO 4 Organisatie- en HRM-plan	20