

1. Managementsamenvatting

Review Interne Onderzoeken

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaren in de belangstelling. In 2019 werd er vanuit de Tweede Kamer gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid gaf de korpschef opdracht om een evaluatie uit te voeren. Dit resulteerde in 2020 in de Review Interne Onderzoeken (RIO), waarin het hele proces van interne onderzoeken werd geëvalueerd en 8 concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken werden gedaan.

Op basis van de RIO is in 2021 een Masterplan van aanpak opgesteld, met daarin een vijftal deelopdrachten. Voor elke deelopdracht werd een werkgroep ingesteld. De werkgroep deelopdracht 4 Preventie en Lerend vermogen ging aan de slag met de aanbeveling om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daarnaast in te zetten op preventie.

Probleemstelling

De werkgroep deelopdracht 4 heeft vanuit de opdracht de volgende probleemstelling geformuleerd: *Het huidige integriteitsstelsel van de nationale politie heeft verandering, waarbij er in het kader van interne onderzoeken structureel meer aandacht dient te komen voor beschermen en bekrachtigen. Op welke manier kunnen preventie en lerend vermogen in het integriteitsbeleid en de uitvoering van dit beleid door de afdelingen VIK, een structurele plek krijgen en hoe worden medewerkers toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag?*

Integriteitsbeleid politie

Het vertrouwen van de samenleving is essentieel voor de legitimiteit van de politie. De burger moet erop kunnen vertrouwen dat de politie haar werk op een deugdelijke (integere) wijze uitvoert. Integriteit is één van de kernwaarden van de politie. Het is een kenmerk van goed politiewerk en gaat veel verder dan je aan de wet houden.

Bij de opbouw van het integriteitsbeleid van de politie is gekozen voor de metafoor van een huis. De visie en ambitie vormen het dak van het integriteitsbeleid en staan op de pilaren of muren Beschermen, Bekrachten en Begrenzen. Het fundament van dit huis wordt gevormd door een ethisch werkklimaat en leiderschap.

De politie dient als handhaver van de rechtsorde bij uitstek een integere organisatie te zijn. Dat vraagt om een klimaat waarin medewerkers worden toegerust en gestimuleerd tot ethisch handelen. Dat is handelen in overeenstemming met de waarden en normen waaraan wij onszelf en anderen in redelijkheid gehouden achten. Een ethisch werkklimaat biedt ruimte om zelf na te denken, een eigen moreel oordeel te vormen in lijn met de normen en waarden, voor je eigen mening uit te komen en verantwoordelijkheid af te leggen en te nemen voor eigen gedrag en dat bespreekbaar maken. Dit vraagt een veilige werkomgeving waarin men fouten mag maken, mits men daarvoor ook de verantwoordelijkheid neemt. Hierbij is het belang van ethisch leiderschap groot.

Preventie en lerend vermogen onderbelicht

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de politie veel doet om een integere organisatie te zijn, maar dat daarbij vooral de nadruk ligt op interne onderzoeken, handhaving van de regels en bestraffing van integriteitsinbreuken. Preventie en lerend vermogen zijn nog onderbelicht. Ook het detecteren van trends en risico's en de eventuele noodzaak om daarop beleid te ontwikkelen, vraagt aandacht. Het integriteitsbeleid van de politie heeft verandering, waarbij er structureel meer aandacht dient te komen voor de pijlers beschermen en bekrachtigen door versterking van het lerend vermogen en het structureel inzetten op preventie. De politie wil meer aan de voorkant van het probleem komen en via preventie integriteitsinbreuken voorkomen. Dit raakt de manier waarop de politie omgaat met interne onderzoeken en het vraagt om aanpassing van de werkwijze bij de uitvoering van interne onderzoeken.

Generatiewisseling

De komende jaren stromen er grote aantallen oudere, ervaren medewerkers uit en stromen er grote aantallen nieuwe, veelal jonge medewerkers in. Er is sprake van een generatiewisseling bij de politie. Het is belangrijk om de nieuwe generatie politiemensen vanaf hun eerste start mee te nemen in het gewenste ethische werkklimaat. De aspiranten van nu groeien in een heel ander tijdsbeeld op en dat lijkt zijn weerslag te hebben op het besef en acceptatie van normen en waarden. Preventie en lerend vermogen vragen in het kader van werving & selectie en tijdens de opleiding structureel en op een positieve manier aandacht. Tegelijkertijd biedt de instroom van zo'n 17.000 nieuwe medewerkers in de komende jaren ook de kans om het ethisch werkklimaat waar mogelijk aan te laten sluiten bij een nieuwe generatie medewerkers die anders in het leven staan. Hun ervaringen en kijk op het leven wegen mee in de normen en waarden die binnen de politie gehanteerd worden. Een veilige werkomgeving is ook belangrijk voor de nieuwe collega's die nog een onbevangen blik hebben.

Aanpak en uitwerking deelopdracht

De werkgroep deelopdracht 4 ziet preventie niet als onderdeel van lerend vermogen maar zou dit juist om willen draaien. Lerend vermogen is eerder een onderdeel van preventie. De politie zal eerst en vooral preventief aan bescherming van de medewerkers moeten werken. Het doel van preventie is bewustwording van eigen gedrag en waar nodig verandering van dat gedrag. Dit past in een ethisch werkklimaat waarin medewerkers worden toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag.

De werkgroep kreeg als opdracht mee om een gedragen en toekomstbestendige visie op preventie te schrijven in het kader van interne onderzoeken. Die visie is verwoord in hoofdstuk 3. Door de werkgroep is een stakeholdersanalyse uitgevoerd. Bij de uitwerking van de opdrachten vanuit het Masterplan van aanpak heeft de werkgroep ervoor gekozen om het ethisch werkklimaat als bovenliggende basis te gebruiken. Op basis van 5 kritische succesfactoren is ingezoomd op de vraag hoe met preventie en lerend vermogen het goede werkklimaat kan worden bereikt. Het betreft de volgende kritische succesfactoren:

- ✓ Leren
- ✓ Klimaat / cultuur
- ✓ Vakmanschap
- ✓ Leiderschap
- ✓ Verbinden

De uitwerking hiervan is opgenomen in hoofdstuk 4. Bij deze 5 succesfactoren zijn in een roadmap concrete producten uitgewerkt. Deze zijn opgenomen in bijlage 1.

Niet onder reikwijdte

2. Inleiding

Review Interne Onderzoeken

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaren in de belangstelling. Zowel de politievakbonden als de Tweede Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie op waarin hij pleitte voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid gaf de korpschef de opdracht om een evaluatie uit te voeren.

Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken (RIO)¹ die het hele proces evalueert en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet. Daarnaast werd ook door de Politieacademie een onderzoek uitgevoerd².

Op basis van het RIO werd in 2021 een masterplan opgesteld met als primair doel om de aanbevelingen van de review interne onderzoeken in werking te brengen³. Het masterplan bestaat uit een hoofddocument en deelopdrachten (plannen van aanpak). Voor elke deelopdracht werd een werkgroep ingesteld en elke werkgroep kreeg een opdracht mee.

Eén van de aanbevelingen uit de RIO is om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen. Dit zowel voor de medewerkers van VIK als ook voor de opdrachtgevers / leidinggevenden in de eenheden. Naast het versterken van het lerend vermogen in de organisatie wordt aanbevolen om ook in te zetten op preventie. Beide thema's zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Bovenstaande aanbeveling maakt deel uit van de opdracht die aan de werkgroep deelopdracht 4 Preventie en Lerend vermogen is verstrekt.

Probleemstelling

De werkgroep heeft vanuit de opdracht de volgende probleemstelling geformuleerd:

Het huidige integriteitsstelsel van de nationale politie behoeft verandering, waarbij er in het kader van interne onderzoeken structureel meer aandacht dient te komen voor beschermen en bekrachtigen. Op welke manier kunnen preventie en lerend vermogen in het integriteitsbeleid en de uitvoering van dit beleid door de afdelingen VIK, een structurele plek krijgen en hoe worden medewerkers toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag?

Uitwerking opdracht

Deze werkgroep heeft op basis van de opdracht en probleemstelling een uitwerking gemaakt, waarbij het integriteitshuis de basis vormt⁴. De werkgroep heeft ingezoomd op 5 kritische succesfactoren om door lerend vermogen en preventie het goede ethische werkklimaat te bereiken. Bij deze succesfactoren zijn concrete producten nader uitgewerkt in een roadmap. Deze roadmap richt zich primair op de producten voor de afdelingen VIK. De verdere uitwerking naar noodzakelijke opleidingen wordt meegenomen door de werkgroep Opleidingen.

¹ Kwaliteit interne onderzoeken – Review en vooruitblik, mr. M.R.B. Mos, 29 oktober 2020.

² Zorg voor politieke integriteit – Disciplinaire onderzoeken onder de loep, onderzoeksreeks Politieacademie, Guus Meershoek, Nanette Slagmolen, Annika Smit, Boom criminologie, Den Haag 2020.

³ Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken – Masterplan van aanpak, Regiegroep, versie 1.1, 11 juni 2021.

⁴ “Omdat het om onze mensen gaat” – Strategisch advies over de integriteitsbevordering bij de Nationale Politie; versie 1.8, 21 september 2021.

Samenstelling werkgroep

De werkgroep deelopdracht 4 bestaat medio december 2022 uit de volgende personen:

- 5.1.2.e (5.1.2.e VIK Zeeland-West-Brabant)
- 5.1.2.e (5.1.2.e VIK Landelijke Eenheid)
- 5.1.2.e (adviseur Staf Zeeland-West-Brabant)

In de werkgroep hebben meegewerkt:

- 5.1.2.e (5.1.2.e DRIO Limburg; voorheen 5.1.2.e VIK Limburg)
- 5.1.2.e (5.1.2.e VIK Midden-Nederland)
- 5.1.2.e 5.1.2.e VIK PDC)
- 5.1.2.e (expert integriteit VIK Korpsstaf)
- 5.1.2.e (5.1.2.e VIK Oost-Nederland)
- 5.1.2.e (5.1.2.e VIK Oost-Nederland)

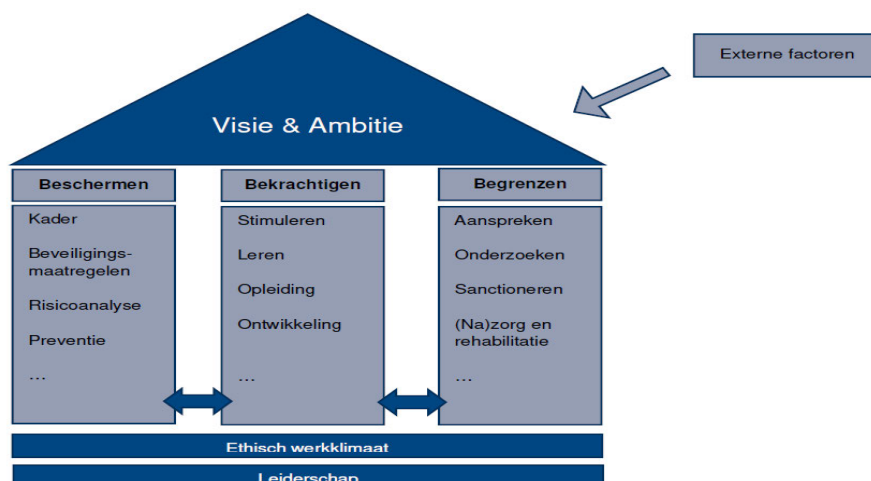
3. Aanleiding

Integriteitsbeleid politie

Het vertrouwen van de samenleving is essentieel voor de legitimiteit van de politie. De burger moet erop kunnen vertrouwen dat de politie haar werk op een deugdelijke (integere) wijze uitvoert. Een politie die betrouwbaar is, die beschermt, begrenst, bekrachtigt, hulp verleent en indien nodig doortastend handhaaft. Een politie die zorgvuldig omgaat met haar bevoegdheden en die transparant verantwoording aflegt over wat goed is gegaan én wat verkeerd is gegaan.

Integriteit is een kernwaarde van de politie. Het is een kenmerk van goed politiewerk en is veel meer dan je aan de wet houden. Het gaat ook om zorgvuldig omgaan met informatie, bevoegdheden en gemeenschapsgeld. Het gaat over omgangsvormen. Je moet verantwoording kunnen en willen afleggen over je doen en laten.

Bij de opbouw van het integriteitsbeleid van de politie is gekozen voor de metafoor van een huis, omdat een goed gebouwd huis bescherming biedt.⁵ De visie en ambitie vormen het dak van integriteitsbeleid en staan op de pilaren of muren Beschermen, Bekrachtigen en Begrenzen. Het fundament van het integriteitsbeleid wordt gevormd door een ethisch werkklimaat en leiderschap. Dit integriteitsbeleid vormt de basis bij de uitvoering van interne onderzoeken.



Figuur 1 Het integriteitshuis

Ethisch werkklimaat

De nationale politie dient als handhaver van de rechtsorde bij uitstek een integere organisatie te zijn. Hiervoor is een klimaat nodig waarin medewerkers worden toegerust en gestimuleerd tot ethisch handelen. Ethisch handelen is handelen in overeenstemming met de waarden en de normen waaraan wij onszelf en anderen in redelijkheid gehouden achten. Een **ethisch werkklimaat** biedt dus 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, verantwoordelijkheid af te leggen en te nemen voor eigen gedrag, elkaar te bevragen en lastige situaties met elkaar te bespreken. Het is een veilige werkomgeving waarin men fouten mag maken en zelfstandig keuzes mag maken, mits men daar ook de verantwoordelijkheid voor neemt. Hierbij is het belang van ethisch leiderschap groot.

⁵ Pag. 4, "Omdat het om ónze mensen gaat" Strategisch advies over de integriteitsbevordering bij de Nationale Politie; versie 1 september 2021.

Leidinggevendens spelen een cruciale rol in het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers zich veilig voelen, hun mening durven te geven en waarin ze niet bang hoeven te zijn voor intimidatie of discriminatie. Een ethisch werkklimaat begint dus met ethisch leiderschap. Leiderschap overigens dat zich niet alleen beperkt tot de leidinggevendens binnen de politie maar op alle medewerkers. Een ethisch werkklimaat en ethisch leiderschap vormen de fundering van het integriteitsbeleid.

Preventie en lerend vermogen onderbelicht

Uit de RIO en uit het onderzoek van de Politieacademie komt naar voren dat de politie veel doet om een integere organisatie te zijn en te blijven en dat daarbij vooral de nadruk ligt op interne onderzoeken, handhaving van de regels en bestraffing bij overtreding van die regels (integriteitsinbreuken). De pijler Begrenzen (één van de 3 pijlers van het integriteitsbeleid) heeft tot nu toe een prominente plek bij de aanpak van integriteitsinbreuken en interne onderzoeken. Daarmee worden leidinggevendens en medewerkers niet voldoende toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag. De pijlers Beschermen en Bekrachtigen zijn tot nu toe onderbelicht en daarmee zijn preventie en lerend vermogen in de organisatie onderbelicht. Ook het detecteren van trends en risico's en de eventuele noodzaak om daarop beleid te ontwikkelen vraagt aandacht. Wat betreft het leren van interne onderzoeken en inbreuken op de integriteit is niets geprotocolleerd en het leren van interne onderzoeken is nog niet expliciet benoemd als doel.

Uit de RIO en het onderzoek van de Politieacademie blijkt ook dat er tot op heden te weinig (structurele) aandacht is voor het leren vanuit de interne onderzoeken. Mede daarom is het ook nog lastig om tot structurele maatregelen op het gebied van preventie te komen. Dit is nu nog afhankelijk van de manier waarop de eenheden daar zelf mee omgaan en de rol die de individuele teams VIK daarin spelen. Daarbij is sprake van verscheidenheid tussen de eenheden.

Algemene conclusie is dat het huidige integriteitsstelsel van de nationale politie verandering behoeft, waarbij er structureel meer aandacht dient te komen voor beschermen en bekrachtigen. De drie pijlers dienen met elkaar in evenwicht te worden gebracht, waarbij de pijler begrenzen zeker niet uit het oog verloren moet worden.

In de brief van de minister aan de Tweede Kamer over het integriteitsbeleid openbaar bestuur en politie⁶ wordt in de bijlage 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' expliciet aandacht besteed aan het versterken van het lerend vermogen in de organisatie én het inzetten op preventie. Deze pijlers zullen dan ook als rode draden door de hele ontwikkeling heen zichtbaar moeten worden. Binnen de nationale politie is de opvatting ontstaan dat we ons meer moeten focussen op het lerend vermogen, waarbij in de individuele beoordeling van elke casus primair de focus op leren komt te liggen en secundair op straffen. Door het leren van incidenten en ervaringen een vast onderdeel van disciplinaire trajecten te maken en door het instellen van bijv. leercirkels, kan hieruit zowel op individueel als op organisatieniveau (team, eenheid, nationale politie) beter lering worden getrokken. Dit vraagt ook een vernieuwende en innovatieve aanpak. We willen meer aan de voorkant van het probleem komen en via preventie integriteitsinbreuken voorkomen. Dit raakt de manier waarop de politie omgaat met interne onderzoeken en vraagt om aanpassing van de werkwijze bij de uitvoering van interne onderzoeken.

Generatiewisseling

De komende jaren stromen er grote aantallen nieuwe, veelal jonge medewerkers in. Tegelijkertijd stromen er grote aantallen oudere, ervaren medewerkers uit. Er is sprake van een generatiewisseling binnen de nationale politie. Dit kan als kans worden aangegrepen om het ethisch werkklimaat waar mogelijk aan te laten sluiten bij een nieuwe generatie medewerkers die anders in het leven staan. Het is belangrijk om de nieuwe generatie politiemensen vanaf hun eerste start bij de politie mee te nemen in het gewenste ethische werkklimaat. Hun ervaringen en kijk op het leven wegen mee in de normen en waarden die binnen de politie gehanteerd worden.

⁶ Brief Minister van Justitie en Veiligheid, TK vergaderjaar 2020-2021, 28.844, nr 220.

Een veilige omgeving is ook belangrijk voor de nieuwe collega's die nog een onbevangen blik hebben. Het is zaak om al tijdens de werving en selectie aandacht te hebben voor het ethisch werkklimaat waarin de nieuwe medewerkers terecht komen. Daarbij zal het lerend vermogen vanuit disciplinaire onderzoeken naar studenten specifieke aandacht moeten krijgen. Uit recent onderzoek blijkt dat er de afgelopen jaren sprake was van een gelijkblijvend aantal onderzoeken naar plichtsverzuim bij studenten. De onderzoekers van VIK/PDC spraken echter het gevoel uit dat de zwaarte van normovertredingen de laatste jaren substantieel lijkt te zijn toegenomen. Hoewel de absolute cijfers daarvoor geen bevestiging lijken te bieden, laten percentages een ander trendbeeld zien. Dat aspiranten van nu in een heel andere wereld dan in de vorige eeuw zijn opgegroeid, lijkt ook zijn weerslag op het besef en de acceptatie van normen en waarden te hebben. Een deel van de politiestudenten beseft onvoldoende wat het betekent om bij de politie te gaan werken. Denk bijvoorbeeld aan het omgaan met en delen van informatie en de kijk op privacy. Preventie en lerend vermogen vragen in het kader van werving & selectie en tijdens de opleiding structureel en op een positieve manier aandacht (volgens de pijlers beschermen, bekrachtigen, begrenzen). Aandachtspunt hierbij is de verandering van het politieonderwijs. Het vernieuwde onderwijs betekent dat studenten op een andere manier in de eenheden binnen komen. Zij worden in een groot deel van de eenheden niet meer direct gekoppeld aan een specifiek basisteam, maar aan een Leerontwikkelplek (LOP).

4. Aanpak en uitwerking deelopdracht

Aanpak

Naar aanleiding van de RIO is er een Masterplan van aanpak, met daarin een vijftal deelopdrachten, opgesteld. Eén van die deelopdrachten (opdracht 4) heeft het thema Lerend vermogen. Daaronder vallen ook Preventie en Opleidingen en bijscholing⁷.

De werkgroep ziet preventie niet als onderdeel van lerend vermogen maar zou dit juist om willen draaien. Preventie is meer dan lerend vermogen; lerend vermogen is eerder een onderdeel van preventie. We leren van elke casus om bepaald gedrag in de toekomst te voorkomen. We ontwikkelen het vermogen om het leren een structureel onderdeel van ons integriteitsbeleid te laten zijn. En dit om te voorkomen dat er opnieuw problemen ontstaan door van tevoren in te grijpen (= preventie). We werken eerst en vooral preventief aan bescherming van de medewerkers. Het doel van preventie is bewustwording van het eigen gedrag en waar nodig verandering van dat gedrag. Dit past in een ethisch werkklimaat waarin medewerkers worden toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag. Vanuit dit perspectief neemt de werkgroep de in het Masterplan van aanpak genoemde leidende principes mee, met name het 6^e principe 'lerend vermogen'.

Opdracht vanuit het Masterplan van aanpak

Preventie en Lerend vermogen

Opdracht

- *Schrijf een gedragen en toekomstbestendige visie op preventie in het kader van interne onderzoeken.*
De visie is opgenomen in dit advies.
- *Voer een stakeholdersanalyse uit, waaruit inzichtelijk wordt gemaakt welke relatie preventie heeft met andere processen/partners.*
Er heeft een brainstormsessie met een vertegenwoordiging vanuit de preventiecoördinatoren VIK plaats gevonden. De conceptnotitie is besproken met een brede vertegenwoordiging vanuit strategisch en tactisch niveau. Daarnaast is de visie op preventie besproken met de korpschef en de kwartiermaker Integriteit. Ook zal nog een overleg met COR en politievakbonden plaats vinden.
- *Bepaal een aanpak op preventie afgestemd met deze partners.*
De aanpak is opgenomen in dit advies.
- *Beschrijf de producten die horen bij preventie.*
De producten zijn uitgewerkt in de roadmap bij dit advies. Primair ligt de focus op producten voor de afdelingen VIK.
- *Bepaal welke overlegstructuur nodig is voor het in werking brengen van preventie (zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau).*
Nader uit te werken. Primair ligt de focus op producten voor de afdelingen VIK.
- *Bepaal welke opleidingen verplicht zijn in het kader van preventietaken.*
In de roadmap bij dit advies is opgenomen bij welke producten opleiding noodzakelijk wordt geacht. Verdere uitwerking daarvan ligt bij de werkgroep Opleidingen.

Aanbevolen wordt om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen (voor medewerkers VIK en leidinggevendend). Aanbevolen wordt zowel de VIK's binnen de eenheden als Korpsstaf VIK hierop te versterken. Overweeg VIK Korpsstaf periodiek met (externe) stakeholders in gesprek te laten gaan over de ontwikkeling van preventie en lerend vermogen.

⁷ In 2022 heeft de Regiegroep besloten om alles m.b.t. opleidingen neer te leggen bij de werkgroep Opleidingen.

Algemene notie⁸

De onderwerpen lerend vermogen (leidend principe) en preventie (aan de voorkant komen) hebben feitelijk betrekking op alle deelopdrachten en hebben een prominente positie in de in te zetten ontwikkelrichting. Beide onderwerpen zullen daarom dus zowel in de individuele deelopdrachten een belangrijke positie krijgen, als een overkoepelend algemeen plan van aanpak. Vanuit VIK Korpsstaf zal in samenspraak een 'linking pin' worden verzorgd op de deelopdrachten om de samenhang op uitvoering te borgen.

Uitwerking

Ethisch werkklimaat

De werkgroep heeft ervoor gekozen om het ethisch werkklimaat als bovenliggende basis te gebruiken. Hoe kan met lerend vermogen en preventie het goede werkklimaat worden bereikt? Daarbij zoomen we in op 5 kritische succesfactoren. Bij deze succesfactoren worden concrete producten nader uitgewerkt in een roadmap. Deze roadmap richt zich primair op de producten voor de afdelingen VIK.

- ✓ Leren
- ✓ Klimaat / cultuur
- ✓ Vakmanschap
- ✓ Leiderschap
- ✓ Verbinden

Leren

Het versterken van het lerend vermogen is één van de pijlers van het nieuwe stelsel integriteit en interne onderzoeken. Door te leren van incidenten en ervaringen en dit een vast onderdeel te maken van (disciplinaire) onderzoekstrajecten, kunnen incidenten en ervaringen worden voorkomen. Er ontstaat ruimte voor zelfreflectie en leren bij de medewerkers. Dit vraagt een actief bespreekbaar maken van integriteitskwesaties en het door de leidinggevenden aangaan van het gesprek met de medewerkers. Maar ook het aangaan van het gesprek tussen medewerkers onderling. Niet langer staat het bestraffen maar het leren voorop.

Het leren zal gelijk op moeten gaan met preventie. Door bewustwordingscampagnes zal de weerbaarheid van de medewerkers verhoogd kunnen worden. Preventieactiviteiten maken structureel onderdeel uit van het integriteitsbeleid en de afdelingen VIK hebben daarin een belangrijke rol. Naast het monitoren en signaleren adviseren zij ook over preventieve maatregelen. In het onderwijs is het ethisch werkklimaat en wat dit betekent voor het gedrag van de medewerkers, een vast onderdeel.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: beschermen en bekrachtigen, zoals lesprogramma weerbaarheid voor studenten, programma nieuwe medewerkers in blauw (in periode van start- tot vakbekwaam), introductieprogramma integriteit voor zij-instromers, dilemmatrainingen; risico- en trendanalyses, fenomeenonderzoek etc.

Vakmanschap

Werken in een ethisch werkklimaat betekent ook iets voor het vakmanschap van leidinggevenden en medewerkers. Van iedereen wordt gevraagd om datgene wat je doet zonnodig uit te leggen, ook wanneer het afwijkend is van gezamenlijke normen en waarden. Dit kan dilemma's opleveren. Er is een veilig werkklimaat nodig om deze dilemma's bespreekbaar te maken en daarin een gezamenlijke lijn te kiezen. Leidinggevenden en medewerkers nemen daarin vanuit hun professionaliteit pro-actief verantwoordelijkheid om zaken bespreekbaar te maken. Dit vraagt betrokkenheid, maar ook zelfreflectie.

⁸ Paragraaf 2.3, Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken – Masterplan van aanpak, Regiegroep, versie 1.1, 11 juni 2021.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: Alle scholingen, trainingen en opleidingen op het gebied van veilig werken zoals Beroepscode en Themabladen, Profchecks, Dilemmatrainingen, Moreel kompas; landingsbaan studenten etc.

Leiderschap

Leidinggevendens spelen een cruciale rol in het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers zich veilig voelen, hun mening durven te geven en waarin ze niet bang hoeven te zijn voor intimidatie of discriminatie. De leidinggevende toont voorbeeldgedrag. Dit geldt van strategisch tot operationeel niveau. De leidinggevendens geven medewerkers de ruimte om zich kwetsbaar op te stellen en doen dat zelf ook. Zij geven ruimte voor het goede gesprek en zijn pro-actief in het voeren van dat gesprek. Zij begrenzen het gedrag van medewerkers wanneer er sprake is van normschendingen en creëren bewustwording bij alle medewerkers om het juiste gedrag te stimuleren. Wanneer normen worden overtreden zorgvuldig onderzoek plaats vinden en zal proportioneel worden opgetreden. Daarbij wordt de menselijke maat gehanteerd. Niet elke normschending vraagt om een bestraffing. Wel zal elke normschending en elk incident gebruikt worden om van te leren en in het vervolg te voorkomen.

Medewerkers moeten zich vrij voelen om dilemma's en lastige vragen te bespreken om ervan te leren en niet-gewenst gedrag te voorkomen. Het melden van incidenten dient daarbij zo veilig en laagdrempelig mogelijk gemaakt te worden.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: alle scholingen en trainingen specifiek ingericht voor leidinggevendens zoals Masterclasses en intervisie; Moersprudentie-overleg, dilemmabespreking; structureel bespreekpunt in R&O-cyclus etc.

Klimaat / cultuur

De cultuur en het klimaat zijn bepalende factoren voor de medewerkers om zich veilig te voelen, zich uit te spreken, lastige situaties met elkaar te bespreken en verantwoording af te leggen. De bekende angst om het hoofd boven het maaiveld uit te steken zal moeten verdwijnen. Medewerkers hebben ruimte nodig om hun eigen mening te geven, om elkaar aan te spreken op bepaald gedrag, op gezamenlijke normen en waarden en de ruimte die er is om daar van af te wijken of verschillend over zaken te kunnen denken. Inclusie en ruimte voor diversiteit zijn daarbij belangrijk. Wanneer medewerkers elkaar durven te vertrouwen ontstaan er mogelijkheden voor gesprekken waarin niet direct meningen worden geventileerd, maar waar men naar elkaar luistert en open staat voor verschillende, ook afwijkende meningen. Geen uitsluiting vanwege geaardheid, ras, geloofsovertuiging, generatieverschillen e.d. Wel de durf om kritisch naar elkaar te kunnen zijn, elkaar te spiegelen en samen een ethisch klimaat te vormen.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: Alle campagnes gericht op gedragsbeïnvloeding zoals Rauw, film plus nabespreking, Campagne privébevragingen, gebruik social media; Moreel beraad; Politie voor Iedereen; netwerken zoals 'roze in blauw' en Divers Vakmanschap; inzet verandercoaches etc.

Verbinden

Integriteit is van iedereen. Het is dus nodig om gezamenlijk op te trekken. Dit vraagt dat er betrokkenheid is op elkaar, dat er niet op eilandjes wordt geleefd en gewerkt maar dat er gekeken wordt naar het grotere geheel. Het is derhalve nodig om meer verbinding te krijgen tussen mensen, diensten, afdelingen en disciplines. In de huidige focus op disciplinaire afdoening van bepaald gedrag wordt de verbinding met de lijn als onvoldoende ervaren. Het lerend vermogen komt hierdoor niet van de grond. De focus leggen op leren(d vermogen) vraagt om betrokkenheid en eigenaarschap van iedereen. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid.

Het vormen van moersprudentie, het moreel beraad, het gebruik van geanonimiseerde cases als les en niet als incident, biedt mogelijkheden om van repressie naar preventie te gaan. Werken in een ethisch werkklimaat vraagt om verbinding op alle niveaus, van strategisch tot operationeel. Dit vraagt om het bouwen van netwerken vanuit de afdelingen VIK.

Bij concrete producten om dit te bereiken kan gedacht worden aan: het actief aangesloten zijn bij en samenwerken met programma's / netwerken zoals Politie voor iedereen, Blauw vakmanschap, Vertrouwenpersonen, VGW, HRA's, externe partners; accounthouderschap VIK naar teams en afdelingen; actief naar buiten treden etc.

Bedrijfsvoering

Niet onder reikwijdte

Roadmap

Met behulp van een roadmap worden de producten die horen bij het plan van aanpak Preventie en Lerend vermogen, per doelgroep uitgewerkt. De roadmap kan zonodig worden bijgesteld aan de hand van veranderende prioriteiten en/of nieuwe of gewijzigde producten.

Doelgroepen

De volgende doelgroepen worden onderscheiden:

- Medewerkers VIK
- Medewerkers die subject zijn van een intern onderzoek
- Studenten
- Docenten PA, trajectbegeleiders OBt, praktijkbegeleiders eenheden
- Strategische, tactische en operationele leidinggevenden
- Medewerkers nationale politie

De roadmap richt zich primair op producten die verband houden met interne onderzoeken en klachten en de taken en verantwoordelijkheden van de afdelingen VIK. Het is belangrijk om bij de verdere uitwerking van het plan van aanpak de aandacht ook te richten op de nieuwe instroom van vele duizenden studenten, die in de komende jaren plaats vindt. Er stroomt tot 2026 een nieuwe generatie politiemensen in, die het ethische werkklimaat vorm gaan geven.

Deze instroom van studenten wordt begeleid door docenten, trajectbegeleiders en praktijkbegeleiders. Daarom is het van belang dat die doelgroep ook met prioriteit wordt meegenomen in de concrete uitwerking van het plan van aanpak. Dit geldt ook voor de leidinggevenden op de basisteams. Zij zien op hun team vele nieuwe medewerkers binnen komen, die invloed gaan hebben op het ethisch werkklimaat. Dit vraagt aanpassing van het huidige klimaat.

De roadmap betreft een management-stappenplan met het doel te komen tot een situatie waarin:

- een ethisch werkklimaat gerealiseerd wordt;
- ethiek / integriteit positie heeft binnen alle opleidingen, maar met nadruk binnen de primaire opleiding en de opleiding tot operationeel leidinggevende;
- operationeel leidinggevenden nog beter toegerust zijn om “het goede gesprek” te voeren en daarmee bijdragen aan een ethisch werkklimaat;
- preventie & leren zichtbaar zijn geborgd in de Planning & Control (P&C)-cyclus van de eenheden.

De roadmap is geen statisch geheel, maar kan worden bijgesteld bijvoorbeeld aan de hand van veranderende prioriteiten. Het moet een onderdeel worden van de reguliere P&C-cyclus. Het betreft dus een dynamisch document dat periodiek in het ritme van de P&C-cyclus wordt herijkt en geactualiseerd.

Het is van belang dat het Management Actie Plan(nen) (MAP) van deze roadmap opgenomen worden in de plannen van de eenheden. Daarnaast is het van belang dat de voortgang en de effectiviteit van de ingezette maatregelen uit deze roadmap in het ritme van de P&C- cyclus, worden besproken in de managementgesprekken op verschillende sturingsniveaus.

De eindverantwoordelijkheid voor het uitvoeren van de in de roadmap opgenomen activiteiten ligt bij de politiechef.

Bijlage 1 (Road) Management Actie Plan Preventie & Leren

Nr.	Onderwerp	Wie
1	Leren van interne onderzoeken	
1.1	<p><u>Wat te doen na het afsluiten van een intern onderzoek:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • elk onderzoek wordt afgesloten met een ambtelijk advies dat antwoord geeft op vragen als: wat leren we hiervan, hoe leren we hiervan etc. (denk m.n. aan cultuur & leiderschap) (Q4_2022) • in samenspraak met bevoegd gezag worden onderzoeken die zich daarvoor lenen, door leiding samen met o.a. VIK aan teams / units nabesproken (transparantie, aanleiding, leren) (Q4-2022) • n.a.v. gesignaleerde trends inzetten van vervolgactie 	TC VIK SH - TC
1.2	<p><u>Monitoring, signalering en advisering</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • monitoring en signalering van trends op alle niveaus (landelijk, eenheid, sector/dienst en team) • bij het signaleren van een trend opstellen van ambtelijk advies op landelijk, eenheid, sector/dienst of teamniveau 	VIK Korpsstaf / control afdeling eenheid
1.3	<p><u>Bespreken voortgang en effectiviteit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • O.b.v. casuïstiek zoals o.a. onder 1.1 en 1.2 beschreven, door de TC's in de teams. Bespreken concrete invulling leerpunten en uitwisselen good practices. In het ritme van de P&C cyclus voortgang en effectiviteit van advisering periodiek bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Afspraken maken over aangepaste en aanvullende maatregelen. <p>1.2 zie afzonderlijke deelopdracht.</p>	Ref EL / SH

Nr.	Onderwerp	Wie
2	Leren van risicoanalyse	
2.1	<p><u>Uitvoeren diepgaande risicoanalyse (2024)</u> (Hoe kwetsbaar is een proces, zijn medewerkers et cetera? Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 1 diepgaande-risicoanalyse uit. • Landelijke afstemming mb.t. o.a onderwerp et cetera. (samenspel integrale beveiliging (CSO) en preventie netwerk) • Delen uitkomst en vervolg van de diepgaande risicoanalyse op strategisch en tactisch niveau. 	EL CSO / Netwerk preventie EL / DL
2.2	<p><u>Uitvoeren beknopte risicoanalyse (Q1-2023)</u> (Hoe kwetsbaar is een proces, zijn medewerkers et cetera?. Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig?.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 2 beknopte-risicoanalyses uit. • Afstemming binnen de eenheden m.b.t. onderwerp, sector/dienst, team et cetera. (Samenspel integrale beveiliging / preventie op eenheidsniveau) • Delen uitkomst en vervolg van de beknopte risicoanalyse op alle niveaus (strategisch, tactisch, operationeel en uitvoerend) 	EL EL/SH/VIK Betrokken leiding

2.5	<u>Bespreken voortgang en effectiviteit</u> <ul style="list-style-type: none"> O.b.v. de uitkomsten risicoanalyses bespreken door de SH /TC's in de teams. Bespreken concrete invulling leerpunten en uitwisselen good practices. 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. 	SH / TC Ref EL / SH
-----	---	----------------------------

Nr.	Onderwerp	Wie
3	Vakmanschap en leiderschap	
3.1	<u>Jaarlijkse themadagen (2023)</u> <ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks organiseren van een themadag integriteitsontwikkeling voor alle specialisten integriteit. Jaarlijks organiseren van een themadag van en voor intern onderzoekers. Belangrijk uitgangspunt hierbij is het bespreken van preventie / leren en casuïstiek. Jaarlijks organiseren van een themadag klachtbehandeling. Belangrijk uitgangspunt hierbij is het bespreken van preventie / leren en casuïstiek. 	TCO / VIK KS / Thema-overleg.
3.2	<u>Tegenspraak (2023)</u> <ul style="list-style-type: none"> Elke eenheid beschikt over minimaal 2 medewerkers die in bij grotere onderzoeken met impact(straf- en bestuursrechtelijk) tegen kunnen spreken. Tegensprekers hebben daartoe een opleiding gevolgd. 	EL / VIK
3.3	<u>Masterclasses voor operationeel leidinggevendenden (2022-2023 ev)</u> <ul style="list-style-type: none"> Binnen elke eenheid worden masterclasses aan operationeel leidinggevendenden (vanaf het niveau TC) aangeboden, waarin het hoofdthema een ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap is Verbinding maken met Leidersprogramma, Politieacademie, Politie voor iedereen, Ethiek & Privacy, Blauw Vakmanschap et cetera 	EL Diversen
3.4	<u>Moreel beraad (2023)</u> <ul style="list-style-type: none"> TC's kunnen, als casuïstiek zich daarvoor leent, een moreel beraad (laten) organiseren. Elke eenheid heeft minimaal 5 medewerkers die zijn opgeleid om een moreel beraad te kunnen voorzitten. (2023) 	EL / VIK EL
3.5	<u>Bespreken voortgang (2023)</u> <ul style="list-style-type: none"> In het ritme van de P&C cyclus o.a. aan hand van actuele casuïstiek voortgang bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Eventueel nadere afspraken maken. 	Ref EL / SH
3.6	<u>Databank moresprudentie. (2023-2024)</u> <ul style="list-style-type: none"> Vastlegging jurisprudentie op het gebied van ethische / morele vraagstukken t.b.v. eenduidigheid en ontwikkeling ethisch werkklimaat. 	VIK KS / portefeuille E&P

Nr.	Onderwerp	Wie
4	Klimaat / cultuur en verbinding	
4.1	<u>Korpsleiding staat aan het roer.</u> (2022) <ul style="list-style-type: none"> • Portefeuille Integriteit is binnen korpsleiding belegd. • Integriteitsontwikkeling is een vast onderdeel van management gesprek KL / EL. • M.b.t. leren omarmt de KL de stelling dat: "het vertrekpunt bij elke casus leren is" en dat andere acties / maatregelen alleen volgen als er geen andere opties zijn. • KL draagt dit vertrekpunt in woord en daad uit. 	KL/portefeuillehouder KL / EL
4.2	<u>Beroepscode</u> (2023) <ul style="list-style-type: none"> • Landelijke campagne gericht op het onder de aandacht brengen van de beroepscode bij alle medewerkers van de Nationale Politie; • Beroepscode / themabladen worden actief besproken / gebruikt bijvoorbeeld bij Moreel beraad, dilemmatraining, Masterclasses et cetera. 	VIK KS / netwerk PrevCo / communicatie etc
4.3	<u>Landelijke campagnes</u> <ol style="list-style-type: none"> Campagne bevraging politiesystemen voor privé doeleinden krijgt een landelijk karakter. Binnen elk team / unit is dit onderwerp van gesprek zodat uiteindelijk elke medewerker van de nationale politie is geïnformeerd en bekend is met de norm maar zeker ook met het Handelingskader. Het betreft hier een samenspel tussen leiding, communicatie, politieprofessie, VIK et cetera. (2022-2023). Landelijke bewustwordingscampagne met betrekking tot het gebruik van social media in dienst- en privé tijd. Doel is om het "goede gesprek" over dit onderwerp te voeren zodat er bewustzijn ontstaat over het gebruik van deze media als het gaat over het delen van operationele informatie, maar ook m.b.t. groepsdruk, ongewenste omgangsvormen, uitsluiting et cetera. Het betreft hier een samenspel tussen leiding, communicatie, politieprofessie, VIK et cetera. (2022-2023). Film "Rauw" wordt actie gepromoot en ingezet om cultuur thema's onder de aandacht te brengen. Na vertoning van de film is de nabespreking van groot belang. Hiervoor staat in 1^e aanleg de leiding aan de lat, indien nodig met ondersteuning van medewerkers VIK, verandercoach of andere deskundigen. (2022 e.v.) 	VIK KS / netwerk PrevCo communicatie / HRM etc VIK KS / netwerk PrevCo communicatie / HRM etc VIK Netwerk PrevCo
4.4	<u>OBT / IBT</u> Binnen zowel OBT (Leiding / begeleiding) als IBT (docenten) worden moreel / ethische dilemma's onder de aandacht gebracht van studenten, cursisten, deelnemers IBT et cetera. Zij voeren / stimuleren waren het kan het goed gesprek. Om hen hierin te scholen / ondersteunen worden Masterclasses aangeboden. (samenspel leiding OBT/IBT, communicatie, politieprofessie, VIK et cetera) (2024)	OBT/IBT, communicatie / politieprofessie / VIK etc.
4.5	<u>Ambassadeurs Ethiek & Privacy</u> Binnen elke sector / dienst zijn medewerkers op het niveau van operationeel leidinggevende verbonden aan de portefeuille Ethiek & Privacy en brengen moreel / ethische onderwerpen onder de aandacht / verder. (2023)	Netwerk E&P
4.6	<u>Leerformulier bij elke klacht</u> Na afronding van elke klachtbehandeling wordt door de behandelaar een "leerformulier" opgesteld waarin hij een leeradvies opmaakt t.b.v. de betrokken leidinggevende. Dit advies	VIK / netwerk Coörd. Klachten

Nr.	Onderwerp	Wie
	<p>is gericht op leren op medewerkers niveau maar waar het relevant is zeker ook op het niveau van team/unit, sector, eenheid, nationaal.</p> <p>Van de betrokken leidinggevende wordt een terugkoppeling gevraagd wat er met het advies is gedaan. (2023)</p>	

RIO 4 Organisatie- & HRM-plan

Integrale aanpak organisatie- en bedrijfsvoeringsplan

Door

5.1.2.e

&

5.1.2.e



ADVIES *Organisatie-, HRM plan & implementatie*

1. Breng de opbrengsten per onderdeel RIO 1a t/m 5c samen,
2. Bundelen de aanbevelingen in één (BV) Organisatie- & HRM- en implementatieplan,
3. Samenwerking SH Staven Eenheden (stuurgroep) ^{5.1.2.e} [redacted] en Paul (opdrachtgever NP),
formeer projectgroep & deelprojecten (.....),
4. Concretiseer en borg uitwerking VIK producten & diensten in Organisatieplan,
5. Opgehaalde Thema's door werkgroep 4a /c zijn vertrekpunt uitwerking (zie dia's 5, 6, 7)



OPDRACHT 4 a/ c *Review Integriteit & Ontwikkeling*

Resultaten	Producten	Status & aanpak
Missie Integriteit & Onderzoek	Doelen, Strategieën, Principes en Normen voor prestaties (Missie)	Aanvulling vanuit andere RIO-onderdelen, strategische keuzes opdrachtgever
Stakeholdermanagement en communicatie	Communicatieplan & producten	Nader uit te werken
Uitgangspunten voor werking	Zie 'Organisatieplan'	Gewenste effecten gedefinieerd 4 a/c. Eerste verzameling producten op hoofdlijn aanwezig.
Organisatieplan	Doel, Strategie, Leidende principes, Normen voor prestaties, speelveld, Resultaatgebieden, werkprocessen, verantwoordelijkheden, rollen, methoden, governance, prestatie- & talentontwikkeling, inrichting, functies LFNP, etc.	Uitwerking & concretisering op programmaniveau SH Staven Eenheden noodzakelijk
ORGANISATIE-/ HRM- en implementatieplan	On-boarding, Plaatsingsplan & begeleiding, Besluitvorming, Evaluatie & borging	Uitwerking & concretisering op programmaniveau SH Staven Eenheden noodzakelijk



VERVOLG *realisatie programma doorontwikkeling VIK*

Stap 1 Voorbereiding

- Aansluiting programma (stuurgroep) inrichting VIK (5.12e / 5.12e),
- Concretiseren opdracht ontwerp BV, O&O en HRM en rolverdeling,
- Afspraken samenwerking en resultaatgebieden,
- Presentatie aanpak Organisatierapportage & HRM plan t.b.v. organisatiewijzigingen, en
- Deelproject Planning Bedrijfsvoering, Organisatie- & HRM,

Stap 2 Uitwerking & concretisering

Stap 3 Planning

Stap 4 Implementatie



PRODUCTGROEP – 1. BESCHERMING

Resultaat	Product
1.1 Handelingskader	Strategie VIK
	Beleid communicatie op thema
	Beroepscode, etc.
	Introductie & on-boarding programma op VIK
1.2 Beveiligingsmatregelen	Product portfolio VIK NP & Eenheid
	IDU beleid op selectiecriteria op preventie en thema
	Check lijst vroeg -signalering management
	Instructie VGW/ BMW/
1.3 Risicoanalyse	Bezetting en doorontwikkeling Preventie Coördinator Integriteit
	Intelligence positie op thema - BICC
	Prestatie en managementinformatie / dashboard EW-system
	Monitoring strategie en tools

Leiderschap & Ethisch Werkklimaat

PRODUCTGROEP – 2. BEKRACHTIGING

RESULTAAT	PRODUCT
2.1 Stimuleren	Voorbeeldgedrag management & feedback cultuur
	VIK dialoog sessies in eenheden
	Proactief aanhaken bestaande netwerken
	Media dekking en aanwezigheid en campagnes
	Sturing/ beheer: Domein, Eenheids-, Team-plan, R&O, POP en Management- & HRM instrumenten
2.2 Leren	Leercirkels op Thema
	Opleiding & training portfolio
	On-boarding instroom en studenten
2.3 Opleiden	Leer Ontwikkelplekke – LOP
	Opleidingsplan & begroting
	Profcheck, publicaties en werkoverleg
2.4 Ontwikkelen	Verander coaching (?) v.s. preventiecoördinator verantwoordelijkheden?
	Programma weerbaarheid
	Van screen-er / klachtenbehandelaar naar adviseur specialist
	Veranderstrategie, planning & uitvoering NP VIK
	RASCI VIK opstellen Verantwoordelijkheden en rollen

Leiderschap & Ethisch Werkklimaat

PRODUCTGROEP – 3. *BEGRENZEN*

RESULTAAT	PRODUCT
3.1 Aanspreken	Feedback instructie op thema & gedrag Instructie HRM- en AZ-kader disciplinair Checklist besluitenschema IO-proces
3.2 Onderzoeken	Richtlijnen doelgroepen – zoals; studenten Monitoring & onderzoek
3.3 Sanctioneren	Disciplinaire maatregelen
3.4 Zorg & Rehabilitatie	

Leiderschap & Ethisch Werkklimaat

Afzender

Typ Naam afzender
 Typ E-mailadres afzender
 Typ Telefoonnr. afzender

Aanwezig

5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted]
 [redacted] (VIK KS) - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted]
 [redacted] (VIK TC) - 5.1.2.e [redacted] (VIK
 TC) - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted]
 [redacted] (VIK KS) - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted]
 [redacted] - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted]
 [redacted] - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted]
 [redacted] - 5.1.2.e [redacted]

Rubricering

Kies een item uit de lijst

Afwezig

5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted] - 5.1.2.e [redacted]
 [redacted] - 5.1.2.e [redacted]

Datum 5 januari 2023
Tijdstip Van 10:00 tot 15:00
Locatie Driebergen

Behandeld door 5.1.2.e [redacted]
Bijlage(n) Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp Vergadering VIK preventie landelijk

Punt	Tijd	Agendapunt
1.	10:00	Opening / Check in Niet onder reikwijdte [redacted]
2.	11:05	Vaststellen notulen 24 november 2022 Notulen zijn vastgesteld.
3.	11:10	Voortgang actiepunten Niet onder reikwijdte [redacted]

		Niet onder reikwijdte
4.	11:15	<p>VIK KS – behaalde resultaten 2022 en actiepunten / doelen 2023</p> <p>Resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Themabladen worden herijkt - Bijeenkomst ombudsfunctionaris - Training COAP risicoanalyse - Masterclasses - Voorlichting VIK op de PA - Preventiebijdrage t.b.v. de situatie in Oekraïne - Doxing - Social media - Input geleverd voor het ontwikkelplan - Campagne privébevragingen opgezet <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Themabladen worden herijkt, jaarlijks terugkomend doel - Meer bijeenkomsten met interessante sprekers organiseren - Masterclasses binnen alle eenheden uitrollen - Deelopdrachten: er zijn twee nieuwe projectleiders aangewezen. Streefdatum voor de afronding van de deelopdrachten is juni 2023. - Opleidingsplan n.a.v. het ontwikkelplan opstellen samen met HRO - Campagne privébevragingen landelijk uitrollen - Toolkit preventie tegen het licht houden - Presentatie over corruptie in persoon organiseren - Themadag organiseren <p>Wat zijn de verwachtingen van de PrevCo's? De Prevco's willen graag vanuit de TC's meer in hun kracht worden gezet en gefaciliteerd. Er is de voorkeur voor twee landelijke speerpunten voor 2023, meer hierover onder punt 6.</p>
5.	11:45	<p>VIK TC – behaalde resultaten 2022 en actiepunten / doelen 2023</p> <p>I.v.m. met de tijd is dit agendapunt aangepast naar een vraag vanuit de TC's: wat hebben de PrevCo's afgelopen jaar vanuit de TC's gemist?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De wens is om een goed onderbouwd en heldere terugkoppeling te krijgen nadat er een memo is ingebracht in het TC-overleg. Als voorbeeld wordt genoemd het profiel van de functie PrevCo. - Het afgelopen jaar is vanwege begrijpelijke omstandigheden soms het haakje naar het TC-overleg gemist. Dit jaar zou dat beter moeten verlopen. - Over en weer is de wens om beter elkaar behoeftes te kennen. Waarbij er vanuit de PrevCo's de behoefte is uitgesproken voor meer duidelijkheid en commitment vanuit de TC's. Het gevoel heerst dat preventie weinig wordt besproken in het TC-overleg. Preventie is dit jaar een vast agendapunt tijdens het TC-overleg. Voornemen is om na een TC-overleg concrete antwoorden te hebben en deze terug te koppelen aan de PrevCo's.
6.	12:00	<p>Preventie – behaalde resultaten 2022 en actiepunten / doelen 2023</p> <p>I.v.m. de tijd is dit punt beperkt tot mogelijke doelen voor 2023. De dikgedrukte doelen zijn de doelen die uiteindelijk gekozen zijn als prioriteit voor 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uniformiteit van de functie Preventiecoördinator, zowel qua taken, werkwijze en

		<p>bezoldiging. Ook dient er meer inzicht te komen in de positie van preventie binnen de herinrichting van VIK. Dit wordt meegenomen door de PrevCo's die nog hun gesprek met Paul Entken krijgen. Terugkoppeling volgt in het volgende overleg.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toolkit Masterclass Leidinggevenden: er zijn diverse eenheden die ondertussen een masterclass voor leidinggevenden hebben. Deze eenheden bereiden gezamenlijk een pitch voor, onder leiding van 5.1.2.e voor het volgende overleg. Het doel is om in 2023 deze masterclass binnen alle eenheden uit te rollen. - Prioriteren en landelijk oppakken van een aantal thema's. - Algemene Agorapagina VIK met koppeling naar de verschillende VIK's (wordt momenteel ontwikkeld) - VIK app (is 5.1.2.e mee bezig) - Focuspunt-dag organiseren: dit is een dag waarop er gezamenlijk gefocust aan een onderwerp/doel wordt gewerkt. - Pitch per eenheid over de projecten waar we mee bezig zijn en het delen van good practices. - Landelijke dag of week van de integriteit organiseren gezamenlijk met partners en stakeholders. Dit wordt een aparte werkgroep. - Studenten - Moreelkompas beroepscode - Risicoanalyse. Afgelopen jaar is de training risicoanalyse van het CAOP gevolgd. Er wordt een start gemaakt met een aantal eerste sessies, waarbij er ruimte is om te leren. Hier komt een nieuwe werkgroep voor. <p>Niet onder reikwijdte</p>
7.	13:30	<p>Vergaderstructuur – Landelijk overleg VIK preventie</p> <p>Er is gezamenlijk besloten om elkaar om en om fysiek te zien, waarbij de agenda leidend zal zijn. Wanneer er punten zijn die beter fysiek besproken kunnen worden, komen we bij elkaar. Voorbeelden hiervan zijn pitches, discussiepunten, sparringsonderwerpen. Elkaar in persoon zien heeft hier een groot voordeel voor. Wanneer de agenda vooral ziet op de stand van zaken, zal de bijeenkomst via Teams plaatsvinden.</p> <p>Niet onder reikwijdte</p>
8.	14:00	<p>Actualisering en concretisering werkgroepen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deelopdracht 4a + c: Afgerond, gaat naar het TC-overleg. - Deelopdracht 4b: 5.1.2.e geeft aan dat hier hard aan gewerkt wordt. O.a. door de medewerkersreizen in kaart te brengen. - Werkgroep studenten en opleiding: Geen update. Het hoger onderwijs wordt nu vormgegeven, 5.1.2.e is hiermee bezig. - Werkgroep maatschappelijk ongenoegen: De werkgroep komt elke drie weken bij elkaar. De redeneerlijn staat op papier en wordt geregeld bijgewerkt.

		<ul style="list-style-type: none"> - Werkgroep social media: Opgeheven, kan van de agenda af. - Werkgroep training en externe sprekers: Voor 2023 dienen er drie bijeenkomsten te worden georganiseerd. Dit kan zowel online als fysiek. De TC's dienen aan te geven wat de prioriteit of voorkeur heeft qua onderwerp. Daarna kan er invulling worden gegeven aan programma. Er wordt een email verstuurd voor een herindeling qua deelnemers aan de werkgroepen. 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben interesse in deze werkgroep. - Werkgroep grensoverschrijdend gedrag: Er is een inventarisatie gedaan, waarna er een plan van aanpak is gemaakt en praktische middelen zijn opgesteld. Alles wordt gedeeld op de P-schijf wanneer het helemaal af is. 5.1.2.e benadrukt dat dit bij uitstek een voorbeeld is waarbij alle PrevCo's samen kunnen werken, met elkaar kunnen delen en het kunnen uitrollen binnen alle eenheden. De vraag rijst wel hoe de PrevCo's zich verhouden ten opzichte van PVI? Wellicht een onderwerp voor een volgend overleg. De vraag blijft voor nu onbeantwoord. <p>Niet onder reikwijdte</p> <p>Nieuwe werkgroepen i.v.m. doelen 2023</p> <p>5.1.2.e zal een email rondsturen met de vraag wie aan welke werkgroep wilt deelnemen. Dit beperkt zich niet tot enkel de nieuwe werkgroepen! De nieuwe werkgroepen i.v.m. de doelen van 2023 zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkgroep Masterclass Leidinggevenden: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e - Werkgroep dag/week van de integriteit: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e ..volgt. - Werkgroep Risicoanalyse 5.1.2.e ..volgt. <p>Wat doen we met de Preventiedag 2023? Agendapunt voor het volgende overleg.</p>
9.	14:40	<p>Didactische aantekening (kort)</p> <p>5.1.2.e geeft aan dat er een vierdaagse training Pedagogiek en Didactiek wordt georganiseerd. Primair voor iedereen die gastcolleges geeft op de PA. 5.1.2.e stuurt een email aan iedereen. Wie de training wilt volgen, kan hierop reageren.</p>
10.	14:45	<p>Rondvraag / W.V.T.T.K.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5.1.2.e geeft de tip om de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen na te lezen. - Vanuit de PVI is het mogelijk om naar de voorstelling Seat At The Table te gaan. Hierbij de oproep om ernaar toe te gaan. - Niet onder reikwijdte - Namens René is er gevraagd hoe andere eenheden aan facilitators voor Rauw zijn gekomen. De tip wordt gegeven om een brede uitvraag te doen in de eigen eenheid. Amsterdam geeft train de trainer-sessies aan operationeel leidinggevende om de film met hun eigen zorggroepen te kijken. 5.1.2.e geeft aan dat er nog een workshop kan worden georganiseerd als er voldoende mensen facilitator willen worden.
	14:55	Check out
11.	15:00	Sluiting

Actielijst

Nr	Onderwerp	Eigenaar	Datum gepland	Status / datum gereed
1.	Themabladen bekijken en aanpassen per duo	5.1.2.e maakt verdeling, iedere PrevCo heeft 2/3 themabladen	24 november 2022	Januari 2023 eerste ronde klaar
2.	Delen datums masterclasses zodat geïnteresseerden kunnen aanhaken	5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e	24 november 2022	
3.	Opstellen plan van aanpak t.b.v. fysieke VIK dag	Wergroep training en externe sprekers – 5.1.2.e	24 november 2022	
Niet onder reikwijdte				
7.	Positie preventie binnen herinrichting	o.a. 5.1.2.e en 5.1.2.e	Volgend overleg, datum ntb	
8.	Pitch toolkit Masterclass Leidinggevenden	Onder leiding van 5.1.2.e	Volgend overleg, datum ntb	

Afzender

5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

06-5.1.2.e

Ontvanger(s)

Sectorhoofden

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum

5 januari 2023

Behandeld door

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Ons kenmerk

Typ Ons kenmerk

Kopie aan

Typ Kopie aan

Uw kenmerk

Typ Uw kenmerk

Bijlage(n)

1

Onderwerp

Inzet preventie en lerend vermogen NN

Beste Sectorhoofden,

Aanleiding

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaren in de belangstelling. Partijen hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. De Minister van Justitie en Veiligheid gaf de korpschef naar aanleiding daarvan de opdracht om een onderzoek en een evaluatie uit te voeren. (zie bijlage) Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken (RIO) die het hele proces evalueert en een aantal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet.

Eén van de aanbevelingen is om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen, zowel voor de medewerkers van VIK als ook voor de opdrachtgevers/ leidinggevendenden in de eenheden. Naast het versterken van het lerend vermogen in de organisatie wordt aanbevolen om ook in te zetten op preventie. Beide thema's zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Inmiddels is naar aanleiding van deze review, een deelopdracht uitgewerkt waarbij een cruciale rol is weggelegd voor een "preventie coördinator" om het lerend vermogen in de eenheid verder te versterken.

Ethisch werkklimaat

De nationale politie dient als handhaver van de rechtsorde bij uitstek een integere organisatie te zijn. Hiervoor is een klimaat nodig waarin medewerkers worden toegerust en gestimuleerd tot ethisch handelen. Een **ethisch werkklimaat** biedt dus 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, verantwoordelijkheid af te leggen en te nemen voor eigen gedrag, elkaar te bevragen en lastige situaties met elkaar te bespreken. Het is een veilige werkomgeving waarin men fouten mag maken en zelfstandig keuzes mag maken, mits men daar ook de verantwoordelijkheid voor neemt. Hierbij is het belang van ethisch leiderschap groot.

Leidinggevendens spelen een cruciale rol in het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers zich veilig voelen, hun mening durven geven en waarin ze niet bang hoeven zijn voor intimidatie of discriminatie. De komende jaren stromen er in de eenheid NN grote aantallen nieuwe, veelal jonge medewerkers in. Tegelijkertijd stromen er grote aantallen oudere, ervaren medewerkers uit. Het is belangrijk om de nieuwe generatie politiemensen vanaf hun eerste start bij de politie mee te nemen in het gewenste ethische werkklimaat.

Effecten NN

Uit informatie van VGW NN blijkt dat negatieve effecten van een onvoldoende ethisch werkklimaat terug te zien zijn in vele dingen. Regelmatig is er een correlatie met o.a. ziekteverzuim, PTSS, lichamelijke- en geestelijke problematiek, financiële problematiek onder onze medewerkers. Hierdoor ontstaat druk op inzet bedrijfsmaatschappelijk werk, eenheidspsycholoog, PTSS-casemanagers, vertrouwenspersonen en meer. De politie kampt al jaren met een hoog ziekteverzuim. In de afgelopen jaren is dat in Noord-Nederland ook opnieuw gestegen. Een gezond werkklimaat, waarbij een plek is en aandacht is voor iedereen, kan ons vanzelfsprekend helpen om ook het verzuim binnen de politie naar beneden te brengen. Vanuit bedrijfsmaatschappelijk werk wordt aangegeven dat bij minimaal 50% van de situaties die zij kennen, deze voorkomen had kunnen worden dan wel dat de mate van invalidering fors minder had kunnen zijn.

VIK

Wanneer preventie en lerend vermogen in de komende jaren zich in de haarvaten van de politieorganisatie hebben genesteld, zal dit leiden tot een vermindering van het aantal interne disciplinaire en lijnonderzoeken & klachten. Dit vraagt het actief bespreekbaar maken van integriteitkwetsies en het aangaan van het gesprek met de medewerkers. Het VIK kan veel expertise inzetten als het gaat om het signaleren van trends of overkoepelende thema's en tegelijk is preventie een taak van iedereen.

In de eenheid Noord-Nederland heeft een werkgroep Integriteit, enige tijd terug een Toolkit Preventie/Bewustwording ontwikkeld. Deze Toolkit heeft als doel om meer aandacht te geven aan preventie, meer specifiek het voorkomen van integriteitsschendingen. Het bestaat uit een aantal hulpmiddelen die aangewend kunnen worden met als doel 'het goede gesprek' te voeren op teams, hierbij ondersteund door een aantal presentaties en dilemmafilms, "waarde dialoog", naar behoefte en inzicht van leidinggevendens te gebruiken in de teams.

Noties

Het hiervoor beschreven resulteert in de volgende voorgestelde noties voor Noord Nederland:

1. Als handhaver van de rechtsorde dient de politie bij uitstek integer te zijn. Inzet op preventie is een must;
2. We volgen nauwgezet de landelijke ontwikkelingen en vertalen dit naar de behoefte van de eenheid;
3. Preventie en het creëren van een ethisch werkklimaat is een verantwoordelijkheid van "de lijn";
4. De STAF NN – Team VIK ondersteunt "de lijn" door inzet expertise. VIK heeft hiertoe een keuze gemaakt om voor max 1 jaar met uitloop naar 2 jaar een medewerker vrij te maken en de focus te verleggen naar preventie. Dit vraagt een intensieve samenwerking met stakeholders en met "de lijn".
5. Inzet op preventie en creëren van een ethisch werkklimaat verschuift van VIK naar meer inzet van "de lijn";



6. PDC HRM (VGW, bedrijfsmaatschappelijk werk, geestelijk verzorger, eenheidspsycholoog, door verwijzingen naar behandelaars) plegen veel inzet en inspanningen om achteraf te behandelen en te ondersteunen. Hun inschatting is dat in 50% van de situaties uitval voorkomen had kunnen worden of de problematiek fors minder had kunnen zijn;
7. Investeren in preventie kost een structurele investering en levert op de langere duur per saldo meer op;
8. Een gezond ethisch werkklimaat vraagt samenspel en gezamenlijke verantwoordelijkheid!

De vraag is of bovenstaande noties worden onderschreven en of we gezamenlijk willen inzetten op de uitvoering daarvan. Vanzelfsprekend blijft het VIK haar expertise op het thema inzetten.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e Entken, Paul (P.J.A.)
Onderwerp: Concept uitgangspunten scenario 1 adhoc-adhoc
Datum: vrijdag 6 januari 2023 14:56:54
Bijlagen: [Uitgangspunten tijdelijk LTIO 0.1.docx](#)

Ola,

In de bijlage het concept met het proces en de uitgangspunten die ik met de TC's VIK wil vast stellen voor wanneer zich een nieuw LTIO-onderzoek aandient in de aanloop naar het vaste team.

Aantal aandachtspunten/punten ter bespreking:

5.2.1

- **Hoe gaan we de uitvraag voor andere expertise regelen?**

Dit vraagstuk gaat zich binnenkort al aandienen in onderzoek 2022-01. Daarin hebben we zeer waarschijnlijk digitale- en/of intel-expertise nodig. M.i. kan ik de uitvraag misschien wel bij de TC's VIK leggen, maar niet de verantwoordelijkheid voor de opvolging er van. Maar hoe dan wel? In de uitwerkingsnotitie wordt m.b.t. het vaste team hier iets geroepen over een aparte coördinatiefunctie die hiervoor moet worden ingericht. Hierbij is dan vooraf ook afstemming geweest tussen de KC en de politiechefs. Los van mijn persoonlijke mening hierover, hebben we die fase natuurlijk nog niet bereikt. Kortom, wie kunnen we hiervoor aan de lat zetten?

- **Hoe/waar gaan we het uiteindelijke stuk inbrengen?**

a.s. woensdag is het volgende TC VIK-overleg. Dat gaan we sws niet halen. De volgende is dus pas over 4 wkn. In de tussentijd hoop ik de uitvraag voor onderzoek 2022-01 er al uit te hebben.

Kortom, er lopen wat zaken door elkaar heen. Wat is de goede volgorde en wat is hierin haalbaar? Dit is natuurlijk ook afhankelijk van de gekozen insteek; informatief of ter bespreking.

Ik hoor graag van jullie.

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
Ringingwade 51, 3439LM, Nieuwegein

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Notulen overleg 5 januari 2023 - preventie landelijk
Datum: maandag 9 januari 2023 14:16:12
Bijlagen: [20230105 - Notulen.docx](#)

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: maandag 9 januari 2023 13:42

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

Onderwerp: FW: Notulen overleg 5 januari 2023 - preventie landelijk

Ha allemaal,

Afgelopen donderdag hadden we landelijk prevco overleg gehad. Doelstelling van dit overleg was verbinding maken met elkaar en gezamenlijk doelstellingen te bepalen voor 2023.

Samengevat komt er focus voor 2023 op onderstaande punten:

Gezamenlijke masterclasses maken voor leidinggevenden (blauwdruk)

Een aantal eenheden zijn hier al mee bezig (LE-DH-Zebra-Lim-Midden). Deze verschillende initiatieven worden gebundeld, voorzien van tips en tops/roadmap i.v.m. implementatie. Op het eerst volgend overleg wordt gepresenteerd door de werkgroep. Doelstelling daarbij is overige eenheden hiervan kunnen leren en zelf de masterclasses kunnen gaan vormgeven/uitvoeren in de eigen eenheid. Als focus hebben we afgesproken dat op iedere eenheid er gewerkt wordt/ gewerkt gaat worden met een masterclasses voor leidinggevenden. *Aangezien dit doel ook staat in het strategische jaarplan van de PA sluit dit mooi aan bij ons doel!*

Risicoanalyse

Door de VIK KS betaalde opleiding bij het CAOP (2022) zal vervolg krijgen door het creëren van een tool/ werkvorm waarbij de eerste pilots risicoanalyse dit jaar gedraaid gaan worden. Deze richt zich op sociale veiligheid/ongewenst gedrag etc.

Week van de integriteit

Deze wordt ieder jaar gehouden. Afgelopen jaar is de politie hierbij niet aangehaakt. Doel is om dit jaar de politie aan te haken waarbij er gekeken wordt naar verschillende partners die daarin kunnen bijdragen.

Voor bovenstaande punten worden werkgroepen geformeerd, een PVA gemaakt tbv uitvoering en capaciteit en eind 2023 worden deze punten geëvalueerd.

Mochten jullie nog vragen hebben naar aanleiding van deze mail / concept notulen, dan hoor ik dat graag.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: vrijdag 6 januari 2023 17:43

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

<[redacted]@politie.nl>; [redacted]@politie.nl>;
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]@politie.nl>;
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]@politie.nl>;
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]@politie.nl>; [redacted]
[redacted]politie.nl>; [redacted]@politie.nl>

Onderwerp: Notulen overleg 5 januari 2023

Allen,

Bijgaand de notulen. Het was een lange dag, mijn verzoek is dan ook om echt even streng te kijken of ik alles wel goed heb meegeschreven en geen essentiële zaken ben vergeten. Zeker omdat we veel afspraken hebben gemaakt in dit overleg.

Groet, [redacted]

----- Disclaimer -----

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

Kennisneming door anderen is niet toegestaan.

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

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

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

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

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

Access by others is not permitted.

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

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

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

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Opzet mail: Laatste korte klap actie (seksueel) grensoverschrijdend gedrag
Datum: dinsdag 10 januari 2023 11:27:30
Bijlagen: [Tafelbordjes Politie Tilburg_V2.pdf](#)

Beste 5.1.2.e

Onderstaand een tekstopzet van een mail waarover ik je belde. Voel je uiteraard vrij om de tekst aan te passen, daar waar nodig. Deze mail heeft betrekking op de laatste actie van de korte klap (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. We hebben tafelbordjes (zie bijlage) laten drukken met daarop een drietal stellingen. Deze tafelbordjes zullen eind januari 2023 verspreid worden naar de teams en als middel ingezet kunnen worden om het gesprek over dit thema aan te gaan. We zijn nu bezig om de 'omgeving' te informeren, denk aan de ambassadeurs ethiek & privacy en de vertrouwenspersonen binnen onze eenheid. Ook hebben we de leiding nodig, vandaar onderstaande opzet. Graag spreek ik je hierover.

Beste Sectorleiding,

Eerder heb ik een email aan de collega's gestuurd om aandacht te vragen voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in onze eenheid. Hierin deed ik de oproep om gebruik te maken van de mogelijkheden om ervaringen bespreekbaar te maken of te melden.

De afgelopen periode zijn verschillende artikelen verschenen op intranet over dit thema (verwijzingen).

En de komende periode (medio februari 2023) zullen er nog enkele communicatiemomenten volgen om het onderling gesprek hierover te stimuleren. Eén van de middelen die ingezet gaat worden zijn tafelbordjes met een drietal stellingen. Deze bordjes worden op de teams bezorgd. Graag wil ik je vragen om dit ook in je eigen DMT te bespreken en het gesprek in je eigen sector met voldoende zichtbaarheid en laagdrempeligheid verder vorm te geven.

Wij als leiding hebben hier een extra verantwoordelijkheid in, maar uiteindelijk is het een collectieve verantwoordelijkheid om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Ik reken op je medewerking en mocht je vragen of suggesties hebben, neem dan contact op met 5.1.2.e (06 5.1.2.e)

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

VIK.

06 5.1.2.e of 088 5.1.21 (algemeen nummer VIK)

Werkdagen: ma, di, wo en do

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

Hoofdvestiging: Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg

Dependance: Buitenruststraat 237, 4337 ER Midde burg

Postadres: Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Meer informatie? Kijk op

[Agora-site VIK ZWB](#)

Verslag

Organisatieonderdeel Korpsstaf
Afdeling Veiligheid, Integriteit &
Klachten

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

Pagina 1/1

Aanwezig:

5.1.2.e (tot 15:00 uur), 5.1.2.e, 5.1.2.e
, 5.1.2.e, 5.1.2.e (tot 12:45 uur), 5.1.2.e
, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
, 5.1.2.e (digitaal), 5.1.2.e
, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
, 5.1.2.e (RR), 5.1.2.e, 5.1.2.e
(MD-traject tot 15:00 uur), 5.1.2.e (KMAR), Paul
Entken (ochtend)

Voorzitter: 5.1.2.e

Secretaris: 5.1.2.e

Afwezig: 5.1.2.e

Overleg Verslag Landelijk overleg Teamchefs VIK
Datum 11-01-2023
Locatie Lookant 2 Driebergen vergaderruimte 1.03

- 1. Opening door voorzitter** 5.1.2.e 10.00-10.05
Om 10:00 uur opent 5.1.2.e de vergadering.
- 2. Korpschef Henk van Essen sluit aan bij ons overleg** 10.05-11.45
5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben dit samen voorbereid. Er is een video met een 4-tal vragen opgenomen. Deze vragen worden één voor één aan Henk gesteld. De vragen zijn vooraf met Henk gedeeld. Hij heeft ze dus rustig kunnen voorbereiden. Henk heeft op de volgende vragen zijn visie/antwoord gegeven:
 - In hoeverre ben je nog in staat om het hitteschild te vormen voor de mensen van je organisatie of worden we straks politiek gestuurd?
 - Wat is jou visie op preventie?
 - Welke toekomst zie jij voor het VIK?
 - Hoe kijk je aan tegen alle ontwikkelingen en de effecten daarvan op de going concern?Er is afgesproken om Henk in de 2^{de} helft van het jaar opnieuw uit te nodigen. 5.1.2.e pakt dit op.
- 3. Pauze** 11:45-12:30
- 4. Vaststellen agenda - Verslag 02-12-2022 – Actielijst** 12.30-12.45
In verband met uitloop van punt 3 is dit punt niet verder opgepakt.

Niet onder reikwijdte

- Toelichten procesaudit triage. Uitvraag is gedaan → iedereen is individueel benaderd. Vraag: registratie van de triage. VIKKS maakt een A4-tje m.b.t. het geven van een terugkoppeling. Er zal een concept worden doorgestuurd, verzoek is om hierop te reageren.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

- Nieuwe wet screening → rest punten → Delta is nog niet gereed → komt z.s.m. goed. Per 1 maart is VIK niet meer een verboden plaats → je eigen screening checken.

Niet onder reikwijdte

- Medewerkers Klachten → bespreken TC VIK overleg (10-02-2023). Overleg HS/KMTO evaluatie commissie is opgesteld → Casus overleg

5. Presentatie aanpak corruptie 5.1.2.e 12.55-13.45

5.1.2.e geeft een presentatie over de aanpak corruptie NP. Presentatie is niet genotuleerd. 5.1.2.e verzocht om de presentatie als document met ons te delen

6. Deelopdracht review Preventie / lerend vermogen + bedrijfsvoering-paragraaf 13.45-14.45

5.1.2.e paragraaf bedrijfsvoering toegevoegd.

5.1.2.e Definitief stuk aangeboden aan de regiegroep. Inhoudelijk niets op aan te merken → maar is het op korte termijn realiseerbaar → Hoe en in welke tijdlijn?

5.1.2.e dat ligt bij Paul → mobiliseren i.p.v. organiseren

5.1.2.e Inhoud → hoe gaan we dit in werking brengen → Paul

5.1.2.e Tijdens overleg preventie coördinatoren 3 doelen vastgesteld. Risico analyse, Dag van de integriteit en Masterclass → kleine stapjes

5.1.2.e dit is nu de 3^{de} loop → stuk moet door → paragraaf bedrijfsvoering is toegevoegd nu door naar de volgende tafel

5.1.2.e verzorgt de terugkoppeling aan de regiegroep

5.1.2.e document delen met het werkveld → 3-tal eruit pakken → inventarisatie wat doen we eigenlijk al.

5.1.2.e ∴ wil dit wel oppakken. Voorstel 3 doelen op tafel leggen en dan bespreken bij het volgende TC VIK overleg. Notities voorstellen + consequenties + inzet tijdlijn

5.1.2.e voorstel om een uitvoeringsparagraaf te maken. Vanuit de regiegroep aanbieden aan Paul.

7. Pauze 14.45-15.00

8. Mededelingen – Rondvraag 15.00-16.15

Bespreken/vaststellen memo afspraken thema overleg klachten

5.1.2.e + 5.1.2.e bijlage ingebracht. Vanuit de TC's complimenten naar 5.1.2.e Iedereen is akkoord met de Memo.

Social Media verdieping voor medewerkers binnen screening

5.1.2.e Themadag screening ondersteuning Social media. Laten we het zo of willen we de collega's helpen? Bijvoorbeeld met een opleiding? Iedereen is akkoord met een start cursus Osint

Advisering tijdelijke LTIO

Niet onder reikwijdte

-
-
-
-
-
-
-

- **5.1.2.e** : Ontwikkelplek preventie coördinator voor klachtbehandelaren
aangeboden

Niet onder reikwijdte

10. Afsluiting 16:20-16:25

5.1.2.e sluit het overleg af rond 16.20. Volgend overleg is digitaal op vrijdag 10 februari 2023

Versterken verbinding en vergroten zichtbaarheid VIK c.q. veilig werkklimaat PA

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Resultaten december 2022</i>
Vindbaarheid VIK agorasite en Its-learning	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK. Medewerkers kunnen laagdrempelig kennis maken met VIK-PA en het onderwerp integriteit aan de hand van dilemma's en overige informatie.	Januari 2022 opzetten Agorasite Bijwerken doorlopend September 2022 onderbrengen Its-learning	Agora site is opgezet en wordt bijgehouden (januari) Ook is gekeken naar mogelijkheden voor Its-learning. Vooralnog ervoor gekozen om deze niet te vullen i.v.m. haarbaarheid en functie Its-learning

Niet onder reikwijdte

¹ De werkgroep 2 van landelijke preventie coördinatoren hebben voor continuering sessies PA PO21 een plan van aanpak opgesteld wat goedgekeurd is door de TCs VIK. Dit plan zal later dit jaar nader worden uitgewerkt.

Werken aan een veilig werkklimaat PA²

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Resultaten december 2022</i>
<p>Bijdrage leveren aan de interne veiligheid PA. Waarbij aandacht zal zijn voor de medewerker en leidinggevende alsmede wijze van leidinggeven. Door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog - Geven preventie/ bewustwording sessies 	Vergroten interne veiligheid binnen PA.	<p>Vanaf 2^e helft 2022</p> <p><i>April Team VIK-PA</i></p>	<p>VIK is meerdere malen bevraagd voor de film RAUW. Bij intake is gebleken dat film RAUW niet altijd de meest passende methode is.</p> <p>In totaal 6 maal de film RAUW verstrekt waarbij er aandacht wordt geschonken aan de voorwaarden voor het tonen van deze film.</p> <p style="color: red;">Niet onder reikwijdte</p>
Kennismaking met VIK, voorlichting en dilemmatraining met (nieuwe) medewerkers PA.	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Vanaf 2 ^e helft 2022	Dit punt wordt in 2023 nader uitgewerkt en zal samen gaan met onboarding programma Politieacademie voor nieuwe medewerkers Politieacademie.

Leren en evalueren disciplinaire onderzoeken en strafrechtelijke onderzoeken

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Resultaten december 2022</i>
Aanpassen presentatie VIK voor nieuwe studenten aan de hand van actualiteiten. Presentatie afstemmen op doelgroep.	Leren van evalueren disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken.	Januari 2022	Presentatie is frequent bijgehouden en aangepast. Er zijn meerdere presentaties aanwezig voor verschillende doelgroepen .

² I.v.m. Memo 2021 - cluster staf PA zal hier eerst de focus op liggen. De opvolgende jaren zal dit PA breed uiteengezet worden.

Evaluatiesessies aan de hand van (afgeronde) interne onderzoeken door: <ul style="list-style-type: none"> - Uiteenzetten proces interne onderzoeken - Evaluatie ontwikkelpunten - Preventie koppelen aan onderzoek In dialoog met team.	Leren van evalueren disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken. Medewerkers leren van onderzoeken en zijn bewust van eigen rol binnen organisatie	Januari – december 2022	Is momenteel nog in ontwikkeling.
Bijdrage leveren aan de interne veiligheid cluster Staf binnen de PA. Waarbij aandacht zal zijn voor de medewerker en leidinggevende alsmede wijze van leidinggeven. Door: <ul style="list-style-type: none"> - Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog Geven preventie/ bewustwording sessies	Vergroten interne veiligheid. Ten behoeve van de cluster Staf binnen PA.	Vanaf januari - doorlopend	Eerste verkennende gesprekken zijn hierover gevoerd met 5.1.2.e en een eerste aanzet is gemaakt. In voorbereiding is een sessie met directie en sectorhoofden aangaande dit thema. Vervolgens zal dit verder worden uitgerold naar TC. Dit punt zal in 2023 verder worden uitgewerkt en worden uitgevoerd.

Monitoren c.q. vroeg signalering van trends en ontwikkelingen

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Resultaten december 2022</i>
Monitoren trends en ontwikkeling aangaande sociale veiligheid, integriteit, zowel intern als extern.	Vroeg signalering trends en ontwikkelingen	Vanaf januari - doorlopend	Betref een doorlopend proces
Trends, ontwikkelingen en meldingen delen met de lijn en zo nodig van (gevraagd/ongevraagd) advies voorzien	Versterken van de signaalfunctie en advisering lijn.	Vanaf januari - doorlopend	Betref een doorlopend proces

Participeren in landelijke ontwikkelingen op het gebied van preventie

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Resultaten december 2022</i>
Samenwerking met meerdere preventie coördinatoren van eenheden	Vergroten lerend vermogen PA. Gezamenlijke tool-box creëren voor preventie interventies c.q. programma's	Doorlopend	Samenwerking met andere preventie coördinatoren is geïntensiveerd. In verband met de behoefte van prevco-landelijk wordt er door VIK LE-PA op 5-1-23 een fysieke dag belegd waarbij samenwerking en delen van kennis centraal staan. Samengewerkt i.v.m. regio overschrijdende casuïstiek met prevco LE.

			<p>Opdracht van 5.1.2.e (VIK-TC- i.v.m. review VIK) uitgevoerd waarbij het VIK PA de kartrekkers rol had. Hierbij is een competentieprofiel aan de hand van rubrics opgezet die gebruikt wordt voor ontwikkelingsprofiel VIK landelijk.</p> <p>Op 20 oktober preventiesessie gegeven op PA Eindhoven i.s.m. Prevco Limburg aan studenten</p>
Deelnemen werkgroep PO21	Integriteit meer borgen binnen onderwijs van PA (zowel MBO als HBO) in verband met rapportage het Glazen Huis	Januari – december 2022	Vanuit de werkgroep is een plan van aanpak gemaakt voor TC VIK landelijk waar aan gewerkt wordt.
Deelnemen werkgroep bijscholing VIK medewerkers (landelijk)	In 3x een bijeenkomst (digitaal of fysiek) te organiseren voor alle VIK medewerkers in Nederland gericht op ontwikkelvraag medewerkers (i.v.m. aanbevelingen Review 2020). Inschrijven geschied op basis van vrijwilligheid en zal aanvullend zijn aan (toekomstige) opleidingen VIK ³ .	Workshop staan gepland Week 17, week 24 en week 43.	<p>Er zijn twee digitale bijeenkomsten gehouden waarbij sociale media & groepsdruk centraal stonden bij de 1^e bijeenkomst en de Onbudsfunctionaris Politie bij de 2^e bijeenkomst.</p> <p>Beide bijeenkomsten zijn goed bezocht (70 en 100 deelnemers) en beoordeeld met een 6.7 en 7.2.</p> <p>In verband met de behoefte van deelnemers is er vanuit de werkgroep een memo verstrekt aan VIK KS met verzoek voor een landelijke fysieke dag, waarbij Kwartiersmakersorganisatie of VIK KS in de lead is. Werkgroep zal dan mogelijk als sparringpartner een rol vervullen. Dit wordt nog verder besloten c.q. uitgewerkt door VIK KS i.s.m. Kwartiersmakersorganisatie integriteit.</p>

³ Gelet op de uitkomsten van de review is binnen TC – VIK een werkgroep actief die als streven heeft de competenties en opleidingswensen voor VIK personeel in kaart te brengen en daarop een gepast opleidingsaanbod op af te stemmen. Beide werkgroepen stemmen onderwerpen en ontwikkelingswensen met elkaar af.

<p>Deelnemen werkgroep collegiale visitatie. Onderzoeken wat er op het gebied van preventie wordt ondernomen om meer eenduidigheid, best practises en ook een ondergrens te bepalen van wat er minimaal aangeboden zou moeten worden.</p>	<p>Eenduidigheid en tool-box creëren voor preventie coördinatoren landelijk</p>	<p>Werkgroep is nog in oprichting en in afwachting van document kwartiermaker.</p>	<p>Betreft een slapende groep, in afwachting van kwartiermaker.</p>
<p>Meedraaien in PSI carrousel. Betreft een landelijk uitvraag vanuit het preventie overleg.</p>	<p>Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.</p>	<p>Gemiddeld 4x per jaar.</p>	<p>Op 29 maart en op 2 november sessie gegeven voor PSI op PA Leusden</p> <p>Op 19 oktober sessie gegeven op verzoek van 5.12 e (NPB-Bestuurder Politieacademie) aan IBB-ers en studenten PA/ vrijwilligers NPB) op PA Leusden.</p>

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Nabespreking interne onderzoeken
Datum: woensdag 11 januari 2023 17:31:54
Bijlagen: [Handreiking+nabespreking+\(VIK+toolkit\).pdf](#)

Beste (plaatsvervangend) sectorhoofden,

Zoals jullie weten zijn interne (disciplinaire) onderzoeken vervelende processen. Met alle partners samen proberen we om de zaken zo goed mogelijk af te handelen. Maar vaak moeten we uiteindelijk vaststellen dat er alleen verliezers zijn overgebleven. Het benutten van leermomenten uit de onderzoeken zou echter alsnog een positief onderdeel van het geheel kunnen zijn. Als organisatie kunnen we daar meer gebruik van maken. Dat blijkt overigens ook uit verschillende onderzoeken; we zijn niet heel goed in het leren van fouten. Ook van collega's krijgen we niet zelden de vraag waarom ze weinig tot niets meer horen van een onderzoek dat in het team heeft gespeeld.

Het is altijd lastig om de juiste balans te vinden tussen enerzijds de privacyaspecten van de betrokkene en anderzijds de mogelijkheden om als team te leren van wat gebeurd is. Om hierbij te ondersteunen wil ik jullie de bijgaande 'handreiking nabespreking' niet onthouden. Niet elk onderzoek leent zich voor een nabespreking. Waar een nabespreking wél zou passen, merken we dat leermomenten regelmatig slechts in een beperkte kring bekend worden. Dat kan ertoe leiden dat onrust in een team blijft bestaan of dat een herhaling van de gedragingen kan plaatsvinden. Vanuit preventief oogpunt wil ik jullie daarom vragen om de 'handreiking nabespreking', waar mogelijk, te gebruiken. Vanuit VIK intern onderzoek / preventie willen we hier graag bij ondersteunen. Mochten er nog vragen zijn dan ben ik uiteraard graag bereid om daarop te reageren.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
 Intern onderzoeker | 5.1.2.e preventie

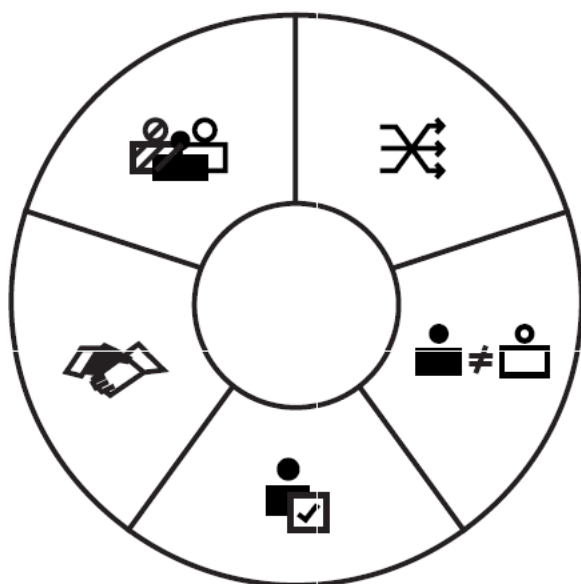
06 5.1.2.e
 werkdagen: maandag t/m donderdag

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

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

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

Politie voor van door iedereen



Diversiteit en
Inclusie

Werkplan 2023

Zeeland-West-
Brabant

Kernteam D&I

Versie 11-01-2023

1. Inleiding

In 2022 hebben we onze activiteiten en ambitie in lijn gebracht met de Schijf van vijf uit het realisatieplan Pvl. Deze indeling houden we vast in 2023. De vijf bouwstenen van deze schijf zijn:

- Veilige en inclusieve teams
- Diverse instroom
- Discriminatie
- Professioneel controleren
- Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten

Het werkplan D&I 2023 is een actualisatie van het werkplan D&I 2022. Een aantal deelprojecten loopt door, sommigen zijn afgerond en er zijn een paar nieuwe/aangescherpte deelprojecten. Het werkplan dient als handvat voor de activiteiten van de ambassadeurs D&I uit alle sectoren, het kernteam D&I en de deelnemers aan de verschillende werkgroepen.

In 2022 is hard gewerkt aan de verschillende deelprojecten. Niet alle deelprojecten zijn in het beoogde tempo gerealiseerd. Deze realisatie blijft afhankelijk van de beschikbaarheid van de collega's in de operatie enerzijds en anderzijds de inspanning die vanuit het kernteam/ambassadeurs geleverd moet worden op actuele vraagstukken ingespeeld, zoals de documentaire "de Blauwe familie", maatschappelijke onrust en de toenemende aandacht voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag (the Voice).

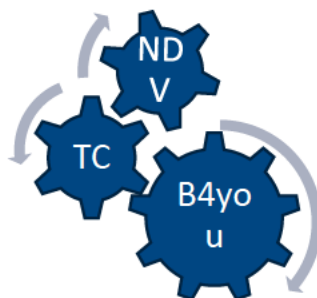
Enkele "wapenfeiten vanuit de portefeuille D&I die niet in de deelprojecten benoemd zijn:

- De portefeuille heeft een betekenisvolle bijdrage geleverd aan de Informatiemarkt, waardoor de aandacht voor D&I in de verschillende sectorplannen duidelijk terugkomt. Ook de relatie tussen aanpak bondgenoten en Maatschappelijke Onrust heeft zijn weerklink gevonden.
- De Leidinggevendendag over inclusiviteit heeft met een veelheid aan workshops op het thema de bewustwording, kennis en vaardigheid op het thema verder vergroot.
- Uitkomst 24uurs EMO: inclusief leiderschap als 1 van de drie speerpunten is doorvertaald naar dit nieuwe werkplan
- Gesprekken bestuurders/ (5.1.2.e en 5.1.2.e) vanuit hun rol als aanjagers D&I met de afspraak om tot nadere bespreking in DDO's te komen(Q1 2023)
- Samenspel met IDU en de districten/DROS ten behoeve van de (diverse) instroom wordt versterkt

Op de bouwsteen Discriminatie zijn enkele deelprojecten afgerond, maar het reguliere werk om aangiften van discriminatie in onze eenheid een adequate opvolging te geven in samenspraak met OM en Anti-discriminatie voorzieningen krijgt nog volop vorm, maar niet in aparte deelprojecten.

2. Organisatie

Politie **door** iedereen betekent zoals gezegd dat wij alle collega's uitnodigen om een actieve rol binnen Pvl te vervullen. Dit houdt in dat in beginsel alle initiatieven binnen de Schijf van vijf in de staande organisatie uitgevoerd moeten kunnen worden en dat de lijnverantwoordelijkheid in stand moet blijven. Een voorbeeld hiervan is Professioneel controleren. Dit onderwerp is namelijk niet alleen een uitvoeringshandeling, maar vraagt naast een heldere sturing ook om ruimte geven aan het nadrukkelijk voeren van de dialoog.



De rol van de ambassadeurs Pvl

Alle districten en diensten in onze eenheid hebben een ambassadeurs D&I. Deze groep tactisch leidinggevenden is ontzettend belangrijk in de vertaling van de opgave Pvl naar de operatie toe. Daarnaast zien wij dat zij op basis van hun lokale behoefte nieuwe initiatieven ontplooiën dan wel bespreekbaar maken. De rol van de ambassadeurs is van doorslaggevend belang, om de beschreven Schijf van vijf in de eenheid verder vorm te geven. Met de ambassadeurs stemmen we af op welke wijze zij hun bijdrage hieraan kunnen leveren. De uitwerking daarvan zien we in de deelprojecten terug. Dit werkplan is in samenwerking met de ambassadeurs is opgesteld.

Bouwsteen Schijf van vijf	Ambassadeurs	Dienst/district
Veilige en inclusieve teams	5.12 e	DROS DROC Baronie HR VGW Vertrouwenspersoon
Diverse instroom		Markiezzaten
Discriminatie		DRIO DRIO DRIO PP
Professioneel controleren		DROS PP
Bondgenoten en Netwerk Divers Vakmanschap		Hart van Brabant DRR Zeeland
Alle bouwstenen		Communicatie
Alle bouwstenen		Verbinding OS-E's
Alle bouwstenen		Verbinding PO21
Alle bouwstenen		BO
Alle bouwstenen		Verandercoach
Alle bouwstenen		Geestelijk verzorger
Alle bouwstenen		Portefeuillehouder Pvl
Alle bouwstenen		Projectleider Pvl

Overlegstructuur

Overleg	Deelnemers vanuit ZWB	Frequentie
Landelijk aanjagersoverleg	Portefeuillehouder en de portefeuille-ondersteuner	1 maal per 4 weken
Voortgangsoverleg	Portefeuillehouder en de portefeuille-ondersteuner	1 maal per 4 weken
Kernteamoverleg	PDC, Communicatie, verandercoach en de portefeuilleondersteuners PP	1 maal per 2 weken
Ambassadeursoverleg	Tactisch leidinggevenden van de districten en diensten en het kernteam D&I	1 maal per 8 weken
Strategisch overleg Veilig-Inclusief-Gezond en Integer	VIK, PP, PDC, portefeuillehouder bedrijfsvoering, verandercoach, Communicatie en het PDC. De OR is uitgenodigd hieraan deel te nemen.	5 tot 6 maal per jaar
Landelijk NDV-overleg	Teamleiders NDV	1 maal per week
Regionaal Discriminatie-overleg	Kernteam D&I	1 maal per 2 weken
Strategisch discriminatie-overleg	Portefeuillehouder	2 maal per jaar
Bondgenoten	Eenheidsoördinatoren Netwerken	1 maal per 6 weken
Programma Inclusie en aanpak uitsluiting, discriminatie & racisme	Portefeuilleondersteuner Discriminatie	1 maal per maand
Cultuur, Leiderschap, Houding en Gedrag	VIK, HRA, FIT@NP, verandercoach en het kernteam D&I.	3 maal per jaar

Overzicht van de deelprojecten



1. Veilige en inclusieve teams	blz.
1A Moreel kompas studenten	5
1B Masterclass moreel kompas OE's	6
1C Leerteam adoptieplan PO21	7
1D Dialogsessies	8
1E Viering diversiteit	9
1F Antidiscriminatie training	10
1G Hoogbegaafdheid	11



2. Diverse instroom	
2A Werving diversiteit	12
2B B4YOU	13



3. Discriminatie (Buiten)	
De opgestelde deelprojecten zijn afgerond/afgehandeld en terug te vinden in de bijlage	



4. Professioneel controleren	
4A Handelingskader proco-app	15
4B Inzet ambassadeurs professioneel controleren basisteams en LOP's	16
4C Workshop professioneel controleren	17



5. Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten	
5A Vakmanschap ontwikkelen	18
5B Onderhoud netwerk	19
Algemeen project communicatie	20

Bijlagen

Discriminatie: Eenheidscoördinator discriminatie
Discriminatie: Verbeteren kwaliteit aangifte
Discriminatie: Factsheet aangifte discriminatie
Discriminatie: Digitale content & hulpmateriaal op Agora
NDV: Crisisorganisaties
NDV: Rodeknopprocedure
ProCo: Dia divers vakmanschap

1. Deelprojecten Veilige en Inclusieve teams

VEILIGE EN INCLUSIEVE TEAMS 1A MOREEL KOMPAS STUDENTEN	
Ambassadeur en ondersteuners	VIK, PP, HRA en het kernteam D&I. Ambassadeur D&I
Wat houdt het leertraject Moreel kompas in?	Het leertraject Moreel Kompas heeft tot doel de bewustwording en het versterken van het moreel kompas van de studenten. Het uitgangspunt zijn de kernwaarden van de politie.
Wat ik wil bereiken is	<ul style="list-style-type: none"> • Het thema Communicatie binnen het politievak • De effecten van groepsdruk, uitsluiting, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag sociale media • Effect van gedrag in vrije tijd en privébevestigingen in politiesystemen • Inzicht in de thema's Diversiteit & Inclusie • Inzicht in thema's als authenticiteit en motivatie • Kennisverrijking over de werkzaamheden van het VIK • Handlingsperspectief bieden zodat de student in staat zal zijn om (morele) dilemma's bespreek te maken
Ik ga het bereiken door	<ul style="list-style-type: none"> • De trainingen bestaan uit vijf trainingen a twee uur per training • De trainingen worden in de opleidingsfase Q3 en Q7 in de eenheid gegeven • De praktijkbeleider heeft een actieve rol bij dit leertraject • De trainingen worden aan de hand van de evaluaties en de laatste in- en externe ontwikkelingen up to date gehouden
Ik heb daarvoor nodig (wie)	<ul style="list-style-type: none"> • VIK • HRA • Kernteam D&I • Praktijkbegeleiders • PP (cyberspecialisten) • OBT (trajectbegeleiding)
Ik heb daarvoor nodig (wat)	<ul style="list-style-type: none"> • Geen extra middelen nodig
Ik ben tevreden als	Blijkt dat de nieuwe collega's zich bewuster zijn van hun moreel kompas, waardoor zij een bijdrage kunnen leveren aan het creëren van een cultuur- verandering voor wat betreft het aan-uit- en bespreken van (morele) dilemma's.

**VEILIGE EN INCLUSIEVE TEAMS
1B MASTERCLASS MOREEL KOMPAS OE'S**

Ambassadeur en ondersteuners	VIK, Communicatie en het kernteam D&I.
Wat houdt dit in?	Masterclass OE: Staat jouw kompas al bij de tijd?
Wat ik wil bereiken is	<p>Bewustwordings- en leerproces creëren. De OE's moeten in staat zijn, om ten aanzien van het "morele kompas", signalen te herkennen en bespreekbaar te maken. De masterclass zal de OE helpen om invulling en sturing te geven aan de <u>wat en hoe vraag</u> van de volgende (sub)ontwikkeldoelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 in te zien. • De medewerker is in staat om andere medewerkers aan te spreken op gedrag, houding en bejegening.
Ik ga het bereiken door	<p>planning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jan-dec 2023: geven lesprogramma/bewustwordingsprogramma aan OE's. • Het bewustwordingsprogramma wordt geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd. • Het bewustwordingsproces kan gedurende het gehele programma aan de hand van actuele thema's worden aangepast.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	Het maken van het bewustwordingsprogramma is een samenwerkingsverband tussen verschillende partijen, namelijk het VIK, (PP, OBT en Communicatie. Indien (nieuwe) casuïstiek daarom vraagt, worden andere partijen aan de organisatie toegevoegd. Dit houdt in dat er een ontwikkelplein wordt gevormd, waarvan alle benodigde expertises onderdeel zullen zijn.
Ik heb daarvoor nodig (wat)	<ul style="list-style-type: none"> • Administratieve ondersteuning wordt door PP geleverd. • Commitment van de teamchefs. Zij moeten de OE's stimuleren om het bewustwordingsprogramma te volgen. • Teamchefs die hun OE's bij dit onderwerp ondersteunen. • Borging in het managementgesprek (district- en teamleiding). • De teamchefs krijgen om de 2 maanden een overzichtslijst toegestuurd.
Ik ben tevreden als	<ul style="list-style-type: none"> • Alle IBT docenten het bewustwordingsprogramma hebben gevolgd. • 70% van de OE's het bewustwordingsprogramma heeft gevolgd. • Het effect daarvan daadwerkelijk tot de juiste houding en bejegening leidt.

**VEILIGE EN INCLUSIEVE TEAMS
1C LEERTEAM ADOPTIEPLAN PO21**

Ambassadeur en ondersteuners	Team PO21 en het kernteam D&I
Wat houdt dit in?	<ul style="list-style-type: none"> • Door de grote instroom van studenten is het van belang om oog te hebben voor deze groep collega's. Zij vormen immers over enkele jaren een kwart van ons personeelsbestand. Zij gaan de cultuur(verandering) binnen onze eenheid mede vormgeven. Daarom is het goed om bij de start van hun carrière, vanuit het perspectief van veilige en inclusieve teams, in ze te investeren. • Daarom is het waardevol als de studenten in een vroegtijdig stadium kennis maken met een EMO-lid. Een open en ongedwongen sfeer zal bijdragen aan het bespreekbaar maken van maatschappelijke issues, die direct betrekking hebben op ons werk.
Wat ik wil bereiken is	<ul style="list-style-type: none"> • Het doel is om op periodieke basis en op actieve wijze Pvl uit te dragen, zodat het gedachtengoed als vanzelfsprekend en duurzaam bij de studenten zal bekliven. • Dit adoptieplan wordt als intervisiemiddel ingezet. Het moet een open en laagdrempelige werkvorm zijn waarin onderwerpen, die aan Pvl zijn gerelateerd, besproken kunnen worden. De studenten krijgen het vertrouwen dat alles bespreekbaar mag zijn en voelen zich veilig. Het EMO krijgt op deze wijze een goed beeld bij wat er speelt en kan hier dus evengoed van leren.
Ik ga het bereiken door	<p>Leerteams koppelen aan EMO-lid of plaatsvervangend sectorhoofd</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leerteams zullen zich in hun tweejarige opleidingsperiode verschillend en dynamisch tussen de politieacademie, de LOP's en de basisteams, bewegen. Het is wenselijk om een vast EMO-lid aan een leerteam te koppelen. De vijf contactmomenten kunnen op de districts bureaus, de basisteams en de LOP's plaatsvinden. • De trajectbegeleiders onderhouden nauw contact met de docenten en de praktijkbegeleiders en zijn, voor wat betreft de planning en de agenda, het directe aanspreekpunt voor het EMO-lid. • In 2022 worden 21 leerteams gevormd. De begeleiding van de leerteams zal in 2022 en 2023 vorm krijgen. <p>Gespreksonderwerpen Politie voor Iedereen</p> <ul style="list-style-type: none"> • De gespreksonderwerpen kunnen door zowel de studenten als de EMO-leden worden aangedragen. De groeps gesprekken/interviews kunnen begeleid en ondersteund worden door een agenda waar de relevante gespreksonderwerpen in staan weggeschreven. Dit zorgt ervoor dat alle betrokkenen zich op het gesprek kunnen voorbereiden. Daarnaast zorgt een agenda ervoor dat de juiste onderwerpen binnen de bestemde tijd aan bod kunnen komen.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	<ul style="list-style-type: none"> • EMO • OBT • Begeleidingsteam PO21 en de leerteams/studenten PO21 • Kernteam D&I en de Ambassadeurs
Ik heb daarvoor nodig (wat)	<ul style="list-style-type: none"> • Commitment van de genoemde betrokkenen. • Dit initiatief is, los van de reguliere personele capaciteit en middelen, budgetneutraal.
Ik ben tevreden als	<ul style="list-style-type: none"> • Als de EMO-leden een actieve bijdrage aan kennisoverdracht en het verbeteren van de bespreekcultuur leveren. • Als hierdoor de EMO-leden en de studenten samen een bijdrage leveren aan het "zijn" van een politie voor iedereen. • Als dit initiatief, na een doorlooptijd van twee jaar, succesvol is geëvalueerd. • De intentie is om deze aanmoediging voor een periode van minimaal 4 jaar te omarmen.

**VEILIGE EN INCLUSIEVE TEAMS
1D DIALOGSESSIES**

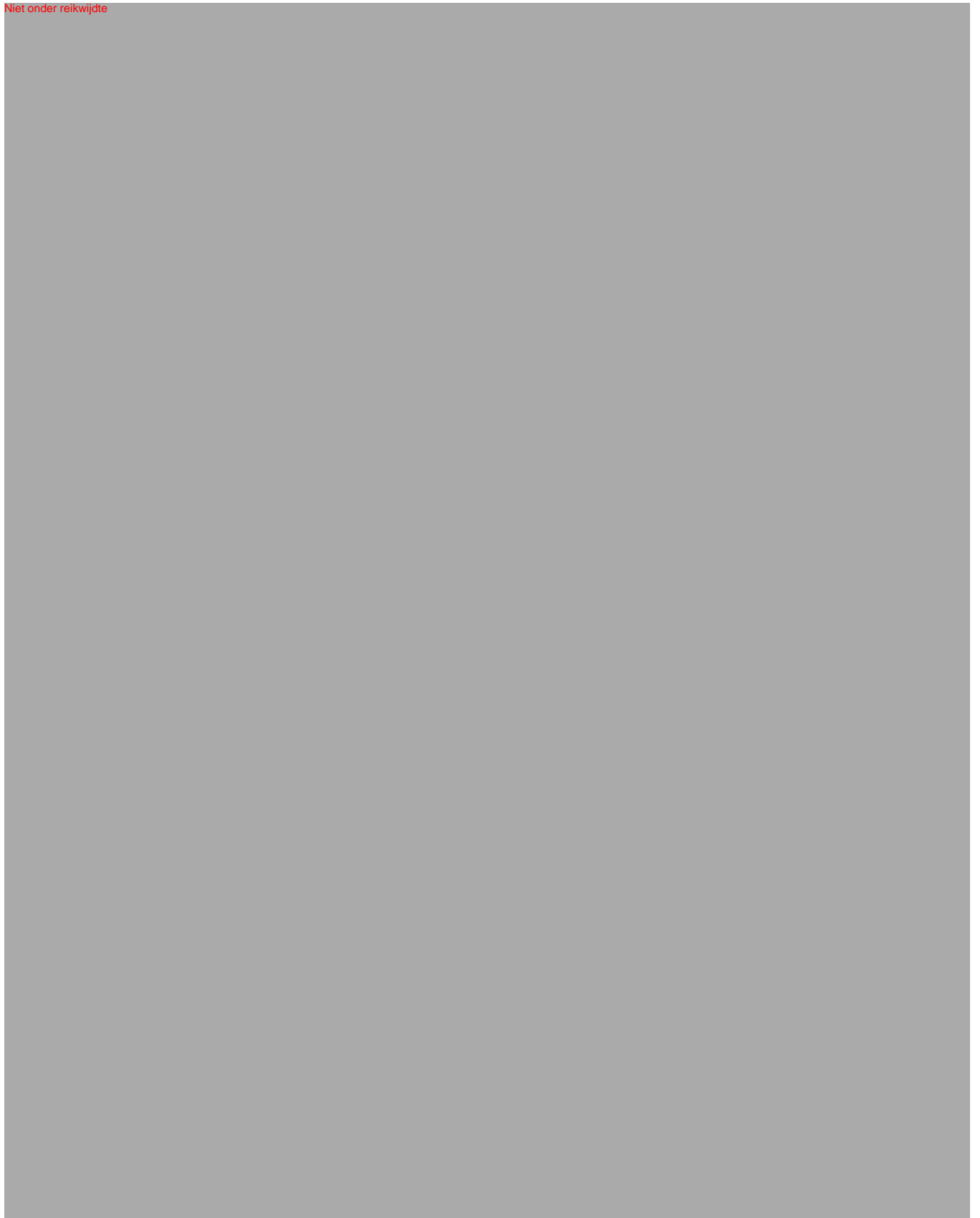
Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2 e
Wat houdt dit in?	<p>Inclusie als leidend principe versterken</p> <p>Dialogsessies houden in eenheid met opbrengst: belemmerende en stimulerende elementen in relatie tot inclusie.</p> <p>Opbrengst dialoog bespreken met leidinggevenden in operatie gericht op inbedding van resultaat in bijvoorbeeld collegiale consultatie, inwerkprogramma's, onboarding medewerkers, bijdragen aan resultaten van MEMO.</p>
Wat ik wil bereiken is	<p>In de operatie van de eenheid ZWB is een dialoog gevoerd rondom inclusie welke bijdraagt aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteit van (werk) overleg en onderlinge communicatie in de eenheid • Verbetering van inwerken van nieuwe medewerkers/studenten • Stimuleert vanuit zittende medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> - Toegankelijkheid ten aanzien van inbreng van nieuwkomers te ontvangen - Overdracht kennis en ervaring, - Adopteren van vernieuwende ideeën. <p>Doelgroepen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leidinggevenden in de operatie: Teamchefs en operationeel experts • Medewerkers in de operatie: diensten en districten • Portefeuille politie voor iedereen/ diversiteit en inclusie • Studenten en begeleiders PO21 <p>Verbinding met</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO21: Leerteam adoptieplan/PO21 (eenheid Rotterdam) landingsbaan, versterking trajectbegeleiding en praktijkbegeleiding • Stichting Anne Frankhuis • Groei naar een inclusieve cultuur d.m.v. o.a. het goede gesprek, versterken communicatie, kwaliteit van o.a. moreel beraad en (werk)overleg • Bijdrage aan duurzame inzetbaarheid: in het bijzonder generatietheater en generatieleer • Operationalisatie (grondtoon) leiderschap: zowel rol leidinggevenden als persoonlijk leiderschap • Bijdrage aan landelijke/eenheidsbrede onderwerpen zoals Portefeuille leiderschap, sociale innovatie, ethiek en blauw vakmanschap
Ik ga het bereiken door	<p>Met kleine stappen te werken aan het onderwerp, betrokkenheid realiseren vanuit interesse en energie, zoeken naar praktische toepassingen en aansluiten bij dagelijkse gang van zaken, mensen laten ervaren werkt beter dan erover praten, groeien in dialoog en inclusie terwijl we ermee aan de slag zijn.</p> <p>In Q 1 2023 worden 3 dialogsessies georganiseerd. De sessies zijn eenheid breed en voor iedereen toegankelijk.</p> <p>Om de kwaliteit van de dialogsessies te waarborgen worden deskundigen op het gebied van dialoog ingezet om zowel de uitvoering als het laten leren in de organisatievorm te geven. Daarnaast wordt er gezocht naar aansluiting bij bestaande initiatieven om de dialogsessies te organiseren.</p>
Ik heb daarvoor nodig (wie)	Leidinggevenden en staf eenheid, kernteam en ambassadeurs D&I, HRM PDC, vertrouwenspersoon, afdeling communicatie, externe coaches.
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Deskundigen op het gebied van dialoog gericht op zowel uitvoering als het laten leren in de organisatie, aansluiting bij bestaande initiatieven, inzicht in medewerkers/teams die hier aan deel willen nemen, samenwerking met alle betrokkenen en integrale aanpak.
Ik ben tevreden als	<ul style="list-style-type: none"> • In het eerste kwartaal van 2023 er minimaal 3 keer een groep via een dialogisch gesprek inclusie onder de loep heeft genomen. • Medewerkers die deelgenomen hebben via mond op mond doorgeven dat dit voor meer mensen toegevoegde waarde heeft. • Een basis gelegd is voor verdere groei naar een inclusieve organisatie.

**VEILIGE EN INCLUSIEVE TEAMS
1E VIERING DIVERSITEIT**

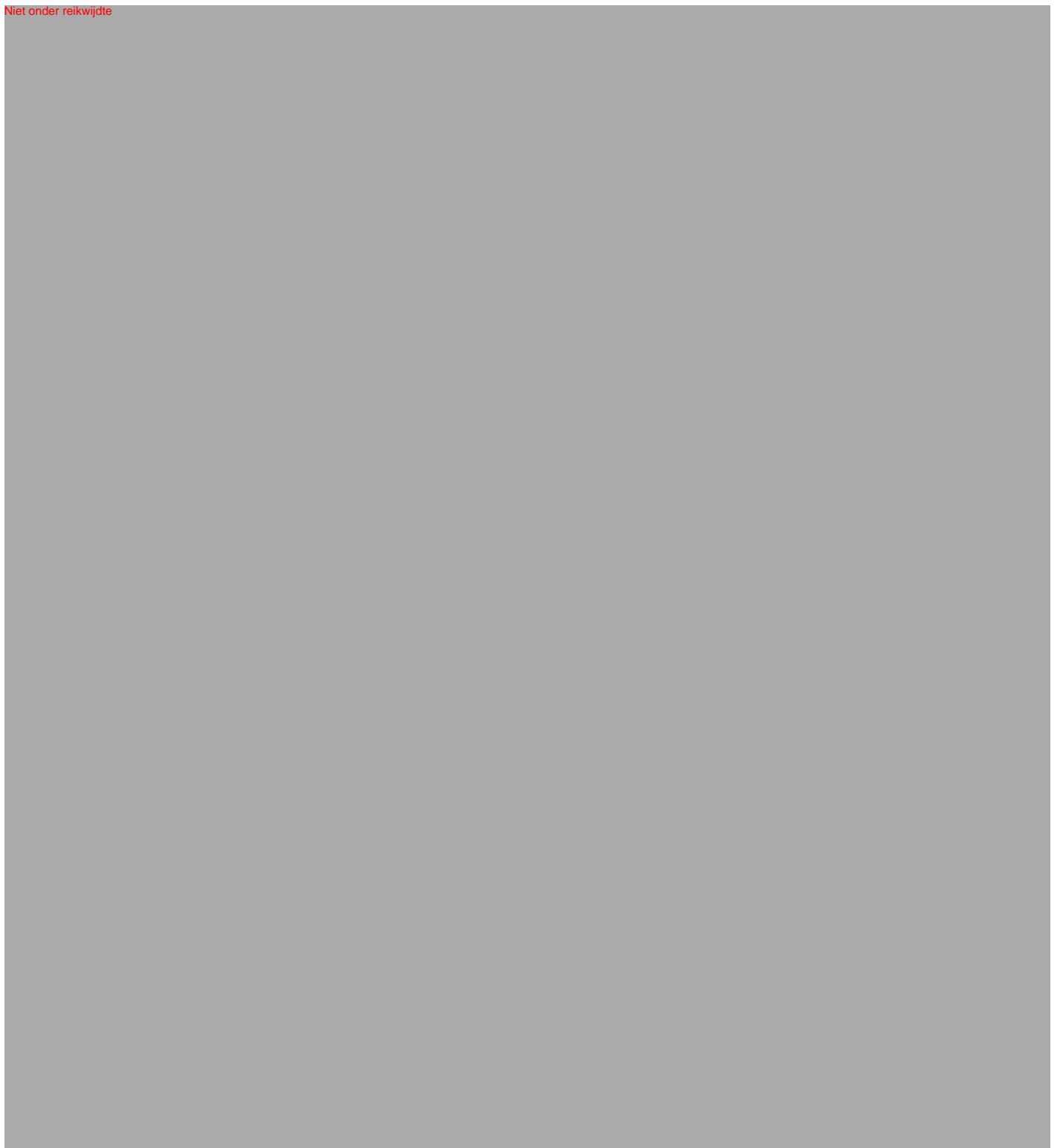
Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2.e
Wat houdt dit in?	Vieren van diversiteit binnen de organisatie.
Wat ik wil bereiken is	Bewustwording omtrent diversiteit binnen de organisatie vergroten door bewust stil te staan en te vieren. Met als achterliggend doel de inclusiviteit binnen teams en de organisatie te versterken.
Ik ga het bereiken door	<p>Invulling te geven aan de wensen en behoefte van de medewerkers i.r.t viering diversiteit.</p> <p>Hierbij dienen de dialoogsessie uit deelproject 1 V&I als middel om de behoefte onder de medewerkers op te halen. De sessies zijn eenheid breed, divers en voor iedereen toegankelijk. De medewerkers wordt gevraagd om hun behoefte op dit onderwerp te delen en te komen tot een voorstel waar de projectgroep invulling aan kan geven.</p> <p>De verbinding tussen de medewerkers en de projectgroep is van groot belang. Door vanuit betrokkenheid interesse en energie te realiseren en samen te zoeken naar praktische toepassingen en voorstellen die aansluiten bij dagelijkse gang van zaken.</p>
Ik heb daarvoor nodig (wie)	Kernteam en ambassadeurs D&I, HRM PDC, medewerkers en leidinggevende & afdeling communicatie.
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Input en samenwerking vanuit de medewerkers om te komen tot praktische uitingen van viering in relatie tot het onderwerp diversiteit.
Ik ben tevreden als	<p>In 2023 minimaal 2 keer viering heeft plaatsgevonden in relatie tot diversiteit waarbij de voorstellen van de medewerkers (uit de diensten en districten) leidend zijn geweest.</p> <p>Een basis gelegd is voor verdere groei naar een inclusieve organisatie.</p>

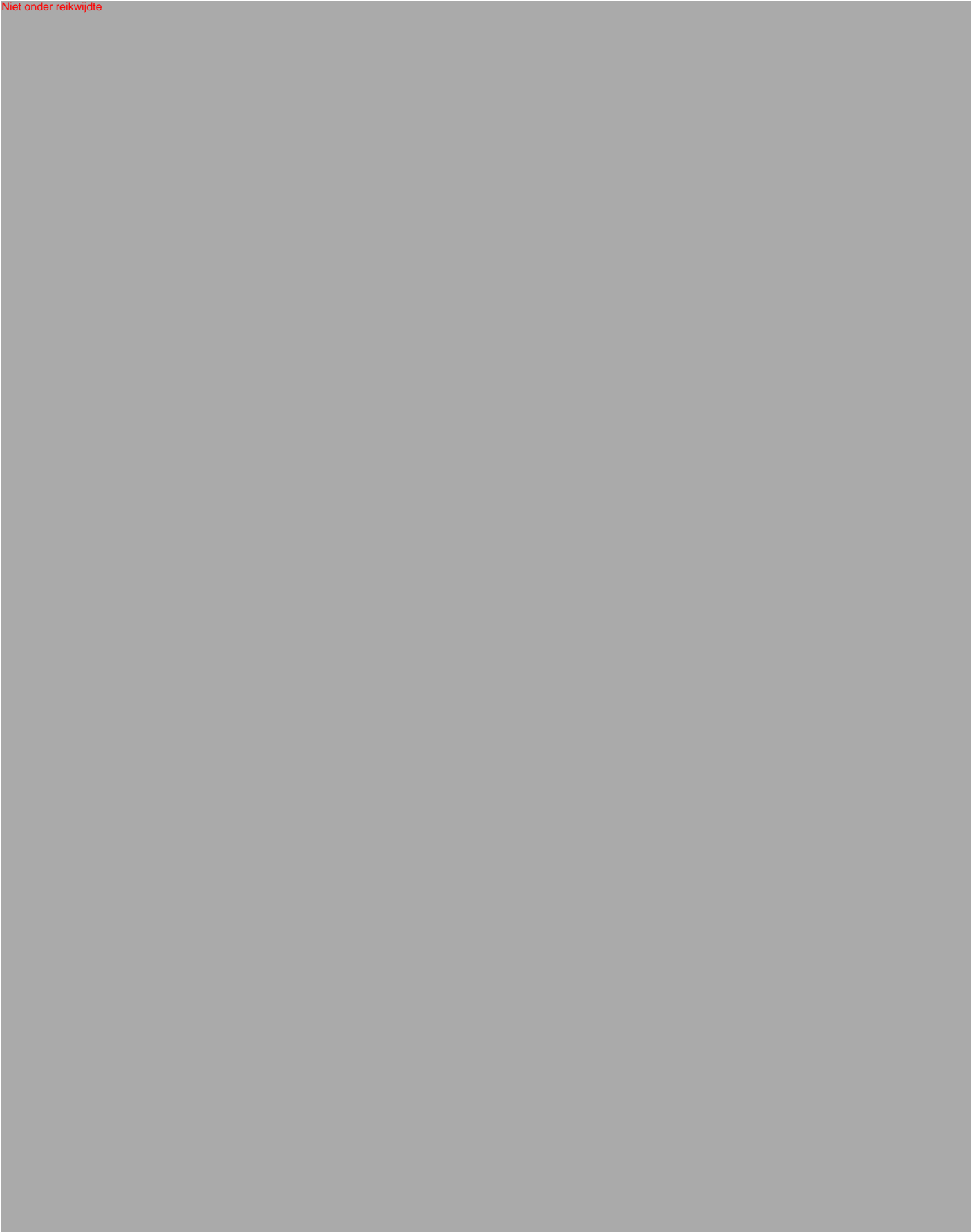
**VEILIGE EN INCLUSIEVE TEAMS
1F ANTIDISCRIMINATIETRAINING**

Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e 5.1.2.e
Wat houdt dit in?	<p style="color: red;">Niet onder reikwijdte</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 100px; width: 100%;"></div> <p>Het district De Baronie heeft daarom besloten dat het vrije IBT-blok 2 grotendeels in het teken zal staan van discriminatie tegen politiecollega's in de operationele uitvoering.</p> <p>Vanuit Politieprofessie is er de eerste twee uur van het IBT-blok uitleg over de aanpak van discriminatie tegen politie en hulpverleners, wat is strafbare discriminatie en wat zijn commune delicten met een discriminatoir aspect. In de resterende tijd in dit IBT-blok zullen de IBT docenten bij het oefenen van bijvoorbeeld groepsoptraden ook discriminatie laten terugkomen in de praktijk casussen.</p>
Wat ik wil bereiken is	<p>Bewustzijn en onderkennen van discriminatie/ racisme tegen politie en andere handhavers/ hulpverleners in de uitoefening van de werkzaamheden.</p> <p>Bekendheid met commune delicten met een discriminatoir aspect en vergroten van de melding of aangiftebereidheid.</p>
Ik ga het bereiken door	<p>Geven van uitleg en instructie over de aanpak van discriminatie en racisme tijdens IBT 2- 2023 District De Baronie.</p> <p>Periode: 18-01-2023 t/m 13-06-2023 (totaal 25 IBT blokken)</p>
Ik heb daarvoor nodig (wie)	<ul style="list-style-type: none"> • IBT • Politieprofessie • Evt. klachtbehandelaar ADV Radar
Ik heb daarvoor nodig (wat)	<ul style="list-style-type: none"> • Geen financiële middelen
Ik ben tevreden als	<p>Het bewustzijn en het onderkennen van discriminatie/racisme tijdens de uitoefening van de werkzaamheden toeneemt, waardoor preventie, opsporing en vervolging van strafrechtelijke discriminatie nog beter tot hun recht komen.</p>



Niet onder reikwijdte





3. Deelprojecten Discriminatie

De opgestelde deelprojecten op dit thema zijn afgerond/afgehandeld en terug te vinden in de bijlage.

3. Deelprojecten Professioneel controleren

PROFESSIONEEL CONTROLEREN 4° HANDELINGSKADER PROCO-APP	
Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2.e en het kernteam D&I.
Wat houdt de proco-app in?	<p>Het handelingskader richt zich op een specifiek onderdeel van het politiewerk, namelijk de proactieve controle. Dit houdt in dat op basis van eigen initiatief een controle van een geselecteerde burger zonder constatering van een overtreding of een strafbaar feit plaatsvindt.</p> <p>De legitimiteit bij een controle bestaat uit rechtmatig (wettelijk), rechtvaardig (eerlijk) en doeltreffend (effectief). Uitleggen waarom je controleert voorkomt vele vragen en weerstand. Het verkleint de impact van de controle en vergroot het vertrouwen.</p>
Wat ik wil bereiken is	<ul style="list-style-type: none"> • De gelijkwaardige behandeling van burgers. • De verhoging van de effectiviteit van de politie door de verbetering van de professionaliteit en het vakmanschap.
Ik ga het bereiken door	<p>Het uitdragen van het handelingskader om bij collega's het volgende te bewerkstelligen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het vergroten van het bewustzijn over (onbewuste) vooroordelen. • Het kennen van het perspectief van de ander (impact). • Kunnen en willen uitleggen waarom er wordt gecontroleerd wordt (procedurele rechtvaardigheid).
Ik heb daarvoor nodig (wie)	<ul style="list-style-type: none"> • VIK • OBT • Portefeuille GGP • De Implementatie Coördinator van PVR met zijn netwerk van kerninstructeurs. • Discriminatie coördinator. •
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Pm
Ik ben tevreden als	<ul style="list-style-type: none"> • Het lesprogramma door IBT is opgenomen. • Het handelingskader bij de collega's gemeengoed is. • Dat teamchefs informatief contact hebben met de kerninstructeurs PVR. • Collega's elkaar na/tijdens een controle aanspreken op gedrag dat niet in lijn is met het handelingskader.

PROFESSIONEEL CONTROLEREN
4B INZET AMBASSADEURS PROFESSIONEEL CONTROLEREN BASISTEAMS EN LOP'S


Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2.e 5.1.2 e , 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e .
Wat houdt dit in?	Begeleiding van implementatie handelingskader professioneel controleren In ieder basisteam 1 operationeel expert en 1 allround medewerker GGP in de rol van ambassadeurs/coaches professioneel controleren. Zij moeten deze werkwijze inclusief de proco-app, implementeren
Wat ik wil bereiken is	Dat in 2022 in ieder basisteam en ieder LOP 2 actieve ambassadeurs Professioneel controleren hebben.
Ik ga het bereiken door	<ul style="list-style-type: none"> • De ambassadeurs D&I van de districten erbij te betrekken en te bevragen op namen de deelnemers aan deze implementatie. • Workshop met VR brillen voor de ambassadeurs van de basisteam te organiseren.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	<ul style="list-style-type: none"> • Sectorhoofden en OS-E's om het belang hiervan uit te dragen. • Teamchefs BT's om dagelijks uit te dragen en te monitoren. • Ambassadeurs D&I om ambassadeurs BT's en LOP's te rekruteren. • Ambassadeurs BT's/LOP's die coachende rol oppakken in hun team.
Ik heb daarvoor nodig (wat)	<ul style="list-style-type: none"> • Pm
Ik ben tevreden als	<ul style="list-style-type: none"> • De ambassadeurs BT's en LOP's een actieve rol oppakken in het coachen van hun collega's op het BT en LOP. • De ervaringen van de ambassadeurs ons helpen bij het rijker verantwoord.

**PROFESSIONEEL CONTROLEREN
4C WORKSHOP PROFESSIONEEL CONTROLEREN**

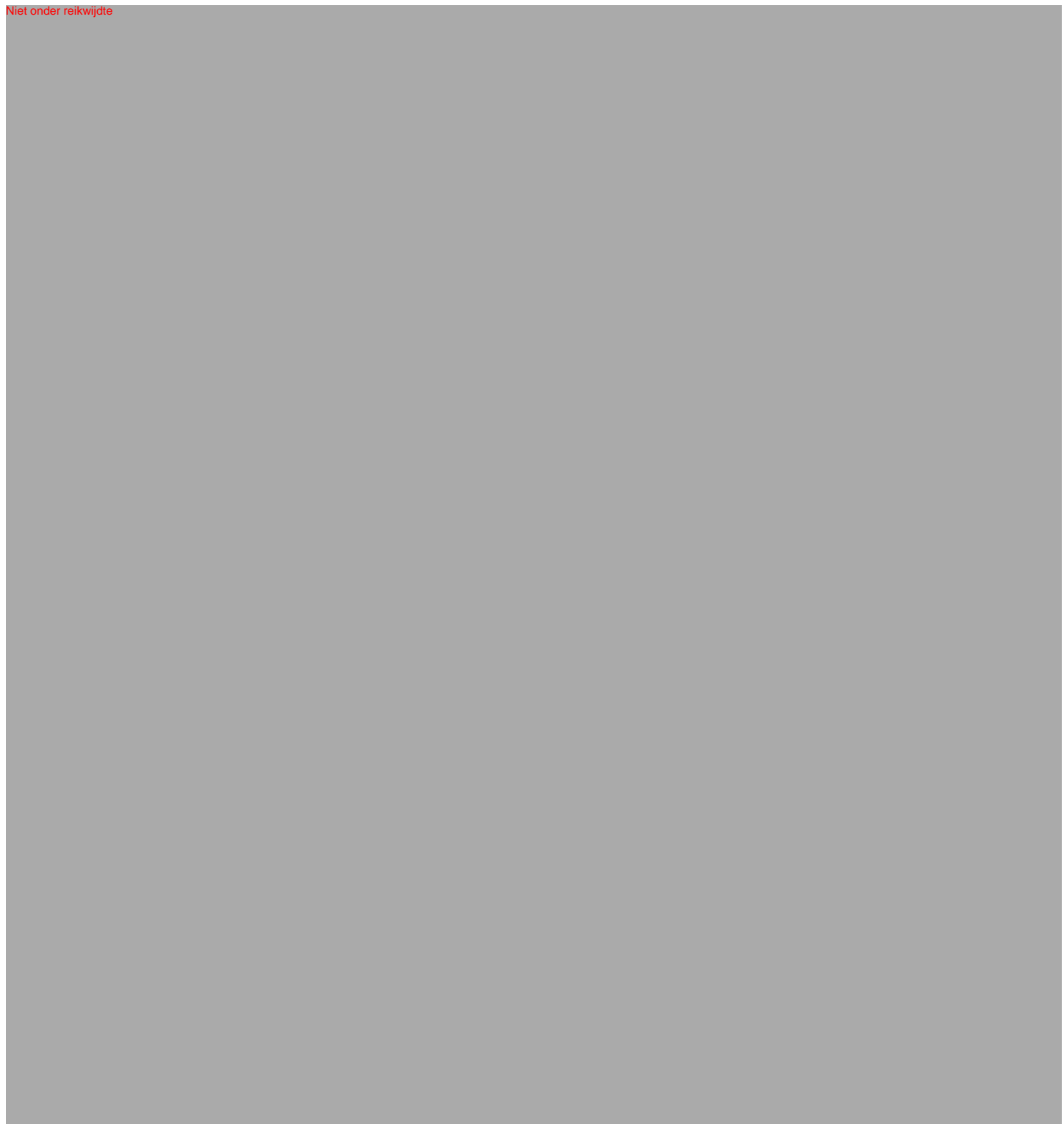
Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e .
Wat houdt dit in?	Workshops Professioneel controleren in de eenheid organiseren.
Wat ik wil bereiken is	Het professioneel controleren door alle collega's, die in de basis burgers aan een controle onderwerpen, naar het gewenst niveau brengen en behouden.
Ik ga het bereiken door	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet van ambassadeurs BT's en LOP's. • Via de ambassadeurs het materiaal onder de aandacht brengen van de TC's.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	<ul style="list-style-type: none"> • Ambassadeurs Proco BT's en LOP's, die 4 dagdelen per jaar, gedurende 4 jaar, hiervoor worden ingeroosterd.
Ik heb daarvoor nodig (wat)	<ul style="list-style-type: none"> • VR-brillen en werklocaties workshops • Workshops voor alle collega's BT's en LOP's van 2 uur per jaar. • Gebruik van proco-app en profcheck.
Ik ben tevreden als	Alle collega's op basis van objectieve indicatoren burgers aan een controle onderwerpen.

4. Deelprojecten Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten

Niet onder reikwijdte







Afgeronde deelprojecten 2022

Deelprojecten Discriminatie

- Samenwerking met de Anti-Discriminatie-Voorzieningen (ADV) en het OM

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Deelprojecten Bondgenoten en het NDV

- 
- Rodeknopprocedure

**DISCRIMINATIE
EENHEIDSCOÖRDINATOR DISCRIMINATIE**

Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2 e , 5.1.2.e
Wat houdt dit in?	Samenwerking met de Anti-Discriminatie-Voorzieningen (ADV) en het OM met het oog op preventie, opsporing en vervolging van strafrechtelijke discriminatie.
Wat ik wil bereiken is	Effectieve aanpak van discriminatie Preventie, opsporing en vervolging discriminatie Adviseren burgers en te ondersteunen m.b.t. hun rechten Voortgang van zaken te bewaken Intensieve en effectieve samenwerking ketenpartners.
Ik ga het bereiken door	Monitoring, analyseren. Voeren Regionaal Discriminatie Overleg Inzichtelijk maken van landelijke of regionale trends en fenomenen Advisering en verwijzing burgers naar de ADV's Afstemming ADV's en OM (operationeel en strategisch overleg) Vraagbak ADV's en collega's Kwalitatief sturen/volgen/afwerken van lopende zaken Proactief acteren.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	Eenheid coördinator Discriminatie Kernteam DI Externe partijen (ADV's en OM).
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Geen financiële middelen.
Ik ben tevreden als	De samenwerking met de ADV's en OM op orde is en blijft waardoor een effectieve en efficiënte manier van werken wordt gecreëerd waardoor preventie, opsporing en vervolging van strafrechtelijke discriminatie nog beter tot hun recht komt.

Niet onder reikwijdte

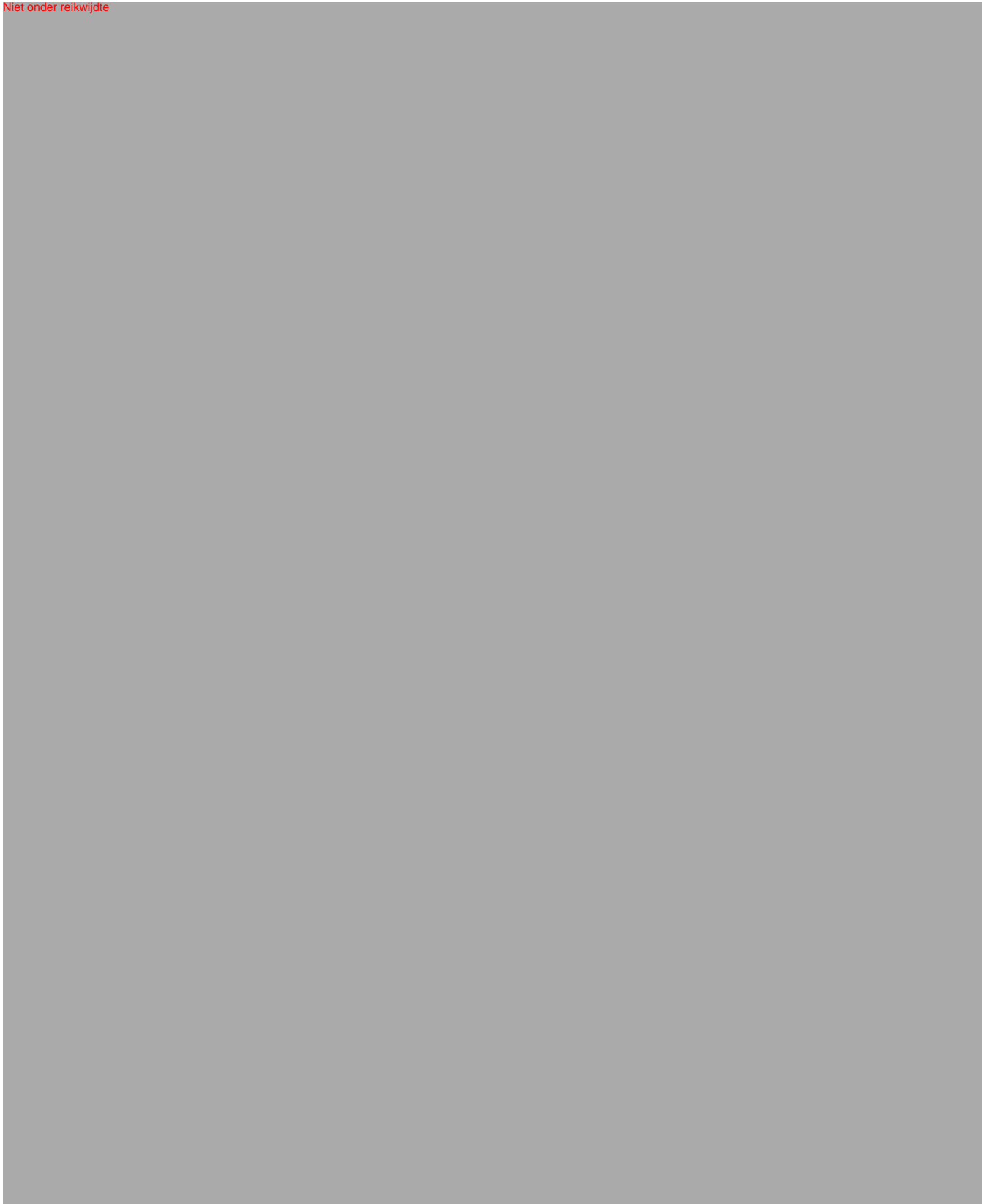


**DISCRIMINATIE
FACTSHEET AANGIFTE DISCRIMINATIE**

Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e
Wat houdt dit in?	We willen graag een factsheet beschikbaar stellen voor de RSC en de basisteams waarin proces en handelingskader goed en eenvoudig zijn uitgelegd.
Wat ik wil bereiken is	We willen bereiken dat het niveau van de aangifte c.q. mutatie naar een hoger level wordt gebracht. Hierdoor kunnen de partners OM en ADV's beter inspelen in de aanpak van discriminatie.
Ik ga het bereiken door	Verzamelen van de juiste informatie en aansluitend een factsheet maken. Dit meenemen in de bespreking feedback sessies met RSC.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	Als wij alles aanleveren via ADV, repro en LECD kunnen we dit waarschijnlijk budget neutraal doen.
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Capaciteit in de vorm van mankracht via één van bovenstaande diensten.
Ik ben tevreden als	Als er goede factsheets zijn die gebruikt worden en daardoor bijdragen om de bewustwording, aangiftes en mutaties naar een hoger niveau te brengen.

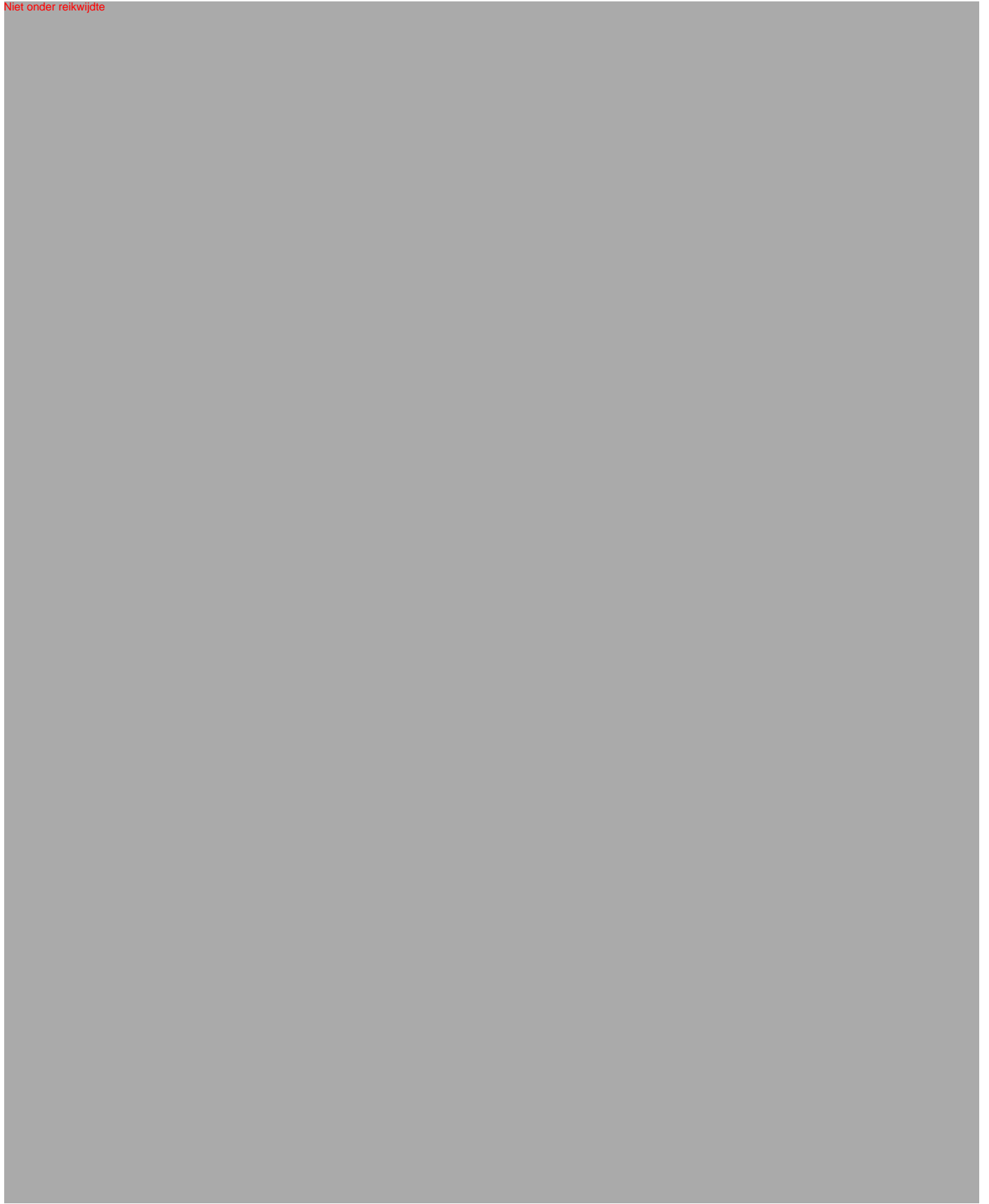
**DISCRIMINATIE
DIGITALE CONTENT & HULPMATERIAAL OP AGORA**

Ambassadeur en ondersteuners	5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e
Wat houdt dit in?	Onze informatiepagina voor collega's vullen up to date brengen zodat de collega's hier alle ondersteunende informatie kunnen vinden.
Wat ik wil bereiken is	Laagdrempelige en goede informatievoorziening.
Ik ga het bereiken door	Inzet van content specialist om dit op orde te brengen. Via de ambassadeurs het materiaal onder de aandacht brengen van de TC's en OE's.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	Inhuurkracht via de inhuurdesk, en zolang dit alleen beheer is zou een administratieve kracht voldoende zijn, zo niet denk dan aan een bedrijfsvoering specialist.
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Pm.
Ik ben tevreden als	Digitale content van Zeeland-West-Brabant op orde is en blijft. Wij willen dit aansluitend graag delen met BOA's van gemeentes binnen onze eenheid.



**NETWERK DIVERS VAKMANSCHAP
RODE KNOPPROCEDURE**

Ambassadeur en ondersteuners	Teamleiders Netwerk Divers Vakmanschap
Wat houdt de rode knopprocedure in?	<ul style="list-style-type: none"> Het voorstel om te komen tot het inregelen van een rode knopprocedure EL-NDV kent zijn oorsprong in de behoefte, die in het overleg dat tussen het KMTO en de teamleiders NDV, heeft plaatsgevonden. De aanleiding voordat overleg was de ontstane onrust naar aanleiding van de casus Niet onder reikwijdte. In dat overleg is door het KMTO en de teamleiders NDV naar een betere onderlinge afstemming gezocht. Het KMTO heeft aan alle eenheden, diensten en de politieacademie de opdracht gegeven om een rode knop procedure in te stellen. Dit geldt overigens ook voor het KMTO.
Wat ik wil bereiken is	<ul style="list-style-type: none"> De adviesrol van de teamleiders NDV dusdanig versterken, zodat aan de voorkant.
Ik ga het bereiken door	<p>De genoemde aangrijpingspunten laten zien dat de impact op onze eenheid vanuit verschillende perspectieven kan worden beïnvloed. Om daar enigszins structuur in te brengen, hanteren wij de meetlat van de (H)OvD, namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pers Publiek Politiek Personeel <p>Als één van deze onderwerpen of een combinatie daarvan zorgdragen voor een aan de orde is.</p>
Ik heb daarvoor nodig (wie)	<ul style="list-style-type: none"> Eenheidsleiding OpCo, OvD-P en de HOvD Teamleider TGO, OC en AC
Ik heb daarvoor nodig (wat)	
Ik ben tevreden als	<ul style="list-style-type: none"> Er sprake is van wederkerigheid. Advies aan de voorkant reparaties aan de achterkant voorkomt.



Verslag landelijk coördinatorenoverleg I.O. VIK d.d. 16 maart '23

Verslag

Overleg

Notulen landelijk coördinatorenoverleg VIK

Datum

12 januari 2023

Tijdstip

10:00

Locatie

MST

Organisatieonderdeel

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e@politie.nl

Pagina

1

Aanwezig:

Niet onder reikwijdte

Afwezig:

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

Voorzitter:

5.1.2.e

Notulist:

5.1.2.e

1. Opening.
5.1.2.e opent de vergadering en heet iedereen welkom.
2. Vaststellen notulen 12-01-2022
Er zijn geen opmerkingen over de notulen en deze zijn daarmee vastgesteld.
3. Actiepunten.
Zie schema actiepunten.

Niet onder reikwijdte

6. Presentatie 5.1.2.e en 5.1.2.e, voorkoming en aanpak corruptie

Ingebrachte punten

7. Fasering adviezen deelopdracht 3A (5.1.2.e en 5.1.2.e) Aangegeven dat de coördinatoren later waarschijnlijk betrokken raken bij deze fasering.

Niet onder reikwijdte

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum

12 januari 2023

Pagina

2 van 4

Niet onder reikwijdte

12. **Ervaringen triage en evaluatie (Arian)** Angelique vertelt dat er een Audit loopt op de triage. Het conceptrapport is er binnenkort. Uiteraard wordt er dan een terugkoppeling gegeven.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

17. Niet onder reikwijdte

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum

12 januari 2023

Pagina

3 van 4

Rondvraag en opmerkingen

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e **Vraagt aandacht voor de meldplicht/continue screening en de inbreng bij triage.** Dit is al onder de aandacht bij de TC's VIK. 5.1.2. (tc Adam) gaat hiermee aan de slag.

18. Sluiting

Het volgende overleg is op 11 mei 2023. Voorzitter Midden-Nederland.
Notulist Noord-Holland. Kennis (Oost-Nederland) en casus (LE)

ACTIEPUNTENLIJST

Actiepunt	Actiehouder	Datum / opmerking
Niet onder reikwijdte		

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum

12 januari 2023

Pagina

4 van 4

Niet onder reikwijdte



Signaal wordt meegegeven aan deelkwartier “voorkoming en aanpak corruptie” bij het lang afwezig zijn van medewerkers	5.1.2 e 5.1.2 e	en	16/03
---	--------------------	----	-------

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Van: [Entken, Paul \(P.J.A.\)](#)
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Afrondingsmail Review Interne Onderzoeken: deelopdracht 1B
Datum: donderdag 12 januari 2023 10:40:30

Dag allemaal.

Dank 5.1.2.e
 Ja er zit decharge op maar praktisch was dat al natuurlijk in feb 2022, toen 5.1.2.e dit afrondde.
 Dus goed om het even formeel neer te zetten zo.

Gr 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 11 januari 2023 17:22
Aan: Entken, Paul (P.J.A.) <5.1.2.e@politie.nl>
CC: 5.1.2.e@politie.nl; 5.1.2.e@politie.nl; 5.1.2.e@politie.nl; 5.1.2.e@politie.nl; 5.1.2.e@politie.nl
Onderwerp: Afrondingsmail Review Interne Onderzoeken: deelopdracht 1B

Beste Paul,

Hierbij de afrondingsmail voor deelopdracht 1b.

Review Interne Onderzoeken: Afronding deelopdracht 1b – Registratie en monitoring

Opdracht

Aanbeveling Review:

Geadviseerd wordt bij de keuze en inrichting van een (nieuw) registratiesysteem aandacht te hebben voor sturingsinformatie zodat beter gemonitord en bijgestuurd kan worden. Aanbevolen wordt een heldere vorm van monitoring in te richten op de gemaakte beleidsafspraken en dit op te nemen in een jaarlijkse rapportagecyclus aan de eenheidsleiding en korpsleiding.

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' staat dat een eenduidige registratie van interne onderzoeken ondersteunend is aan het vergroten van het lerend vermogen in de organisatie. Het stelt de politieorganisatie in staat om – door middel van analyses die bruikbaar zijn voor het hele korps – trends tijdig waar te nemen en daarnaar te handelen. Omdat het lerend vermogen verder reikt dan enkel de eigen organisatie wordt ook de samenwerking met collega-diensten versterkt."

Uitwerking

Een werkgroep heeft quick wins benoemd om te komen tot een uniforme registratie in Delta waarmee de juistheid, volledigheid en actualiteit van de gegevens van onderzoeken en de daarin genomen besluiten gegarandeerd kan worden. Daarmee wordt beter in positie gekomen om te voldoen aan de uitkomsten van de Review interne onderzoeken en wordt het beeld verscherpt op de medewerker zodat deze een kwalitatief onderzoek krijgt met een acceptabele doorlooptijd. Uiteindelijk gaat het om onze mensen. In de bijlage staat uitgebreid omschreven welke concrete besluiten er zijn genomen met betrekking tot het registreren en hoe dat zorgt voor zicht op een aantal doorlooptijden t.w.:

- a. Onderzoek (doorlooptijd onderzoeksfase);
- b. Onderzoek (doorlooptijd besluitfase onderzoek);
- c. Besluit (doorlooptijd besluit op 1 betrokkene);
- d. Onderzoek + Besluit (doorlooptijd onderzoek en besluit op alle betrokkenen in een onderzoek,

1+2).

Vervolg

Met het besluit tot uniforme registratie in Delta is de deelopdracht registratie en monitoring uit het project review interne onderzoeken voltooid. VIK Korpsstaf zal monitoren op de invoer, doorvoer en afsluiting.

De verdere doorontwikkeling van de registratie en monitoring zal binnen de portefeuille verder vorm krijgen. Voor verdergaande verbetering van de registratie zijn er in ieder geval de volgende onderwerpen geïdentificeerd voor nadere uitwerking. Deze zijn terug te vinden in de afrondingsnotitie in de bijlage.

In de regiegroep van 9 januari 2023 is het besluit genomen de opdracht terug te geleiden naar de portefeuille voor de verdere doorontwikkeling van registratie en monitoring.

Bijlagen

- Afrondingsnotitie deelopdracht 1b

Met deze mail is de opdracht afgerond en wordt de uitwerking hiervan belegd bij de portefeuille/kwartiermakersorganisatie. Hiermee wordt decharge verleend aan de opdrachtnemer, 5.1.2.e, en de regiegroep.

Met vriendelijke groet, namens de regiegroep,
5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 12 januari 2023 14:01
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Vik sessie

Hi 5.1.2.e

Politioneel rijden is geen onderwerp voor onze VIK-sessies. Mijn advies is om dit separaat op te pakken. In onze sessie zal het niet de aandacht krijgen die het verdient als we het op jullie verzoek wel meenemen.

Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 12 januari 2023 09:04
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Vik sessie

Beste 5.1.2.e

Ter info, onderstaand bericht. Ik het mogelijk dat dit onderwerp ook behandelt kan worden tijdens de VIK-sessie voor de nieuwe collega's aan Team Amstel op woensdag 01 februari?

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
 Project Landingsbaan, district Centrum-Noord

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 12 januari 2023 09:03
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Vik sessie

Beste 5.1.2.e,

Bedankt voor jouw bericht en aanvulling. Ik ga het onderwerp doorzetten naar de collega van het VIK, zodat dit ook behandelt kan worden tijdens de VIK sessie op woensdag 01 februari voor de nieuwe collega's aan Team Amstel.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 12 januari 2023 08:56
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Vik sessie

Hoi 5.1.2.e

Er schoot mij gisterenavond ineens iets te binnen. Misschien is het mogelijk dat de collega's van VIK ook het onderwerp het politioneel rijden kunnen behandelen.

5.2.1 Als VIK dit niet kan behandelen dan kan ik misschien 5.1.2.e benaderen of hij dit onderwerp kan behandelen immers gaat hij nieuwe politie collega's leren rijden.

Groetjes 5.1.2.e

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: FW: Ben jij Altijd Alert?
Datum: vrijdag 13 januari 2023 10:18:58
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)

Ha team,

Neem aan dat jullie onderstaand bericht ook allemaal hebben ontvangen? Voor ons zeer goed om te doen, en ook om binnenkort te zeggen dat we dit gedaan hebben. Dan kunnen we er ook over meepraten of dit voldoet, want het sluit goed aan bij de werkzaamheden van 5.1.2.e

Met andere woorden: doe dit ajb zodra je gelegenheid hebt, dan bespreken we over enkele weken tijdens een teamoverleg wat we er van vinden.

Thnx!

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

VIK

M: +31 6 5.1.2.e

E: 5.1.2.e@politie.nl / 5.1.2.e@politieacademie.nl

(werkdagen: ma, di, do, vr ochtend)



POLITIEACADEMIE

Politie | Politieacademie | Staf | Afdeling VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten)
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

Van: NP - Altijd Alert - Noreply <5.1.2.i@politie.nl>

Verzonden: dinsdag 10 januari 2023 10:54

Onderwerp: Ben jij Altijd Alert?

Beste collega,

Hierbij ontvang je de uitnodiging voor het maken van de [e-learning "Ben jij Altijd Alert?"](#). Iedereen moet deze in 2023 maken. Zie ook de [aankondiging](#) op intranet. De training staat op het [leermiddelenportaal](#) van de politieacademie.

Waarom moet jij deze e-learning maken?

Het beschermen van waardevolle informatie begint bij onszelf en jij speelt hier een belangrijke rol in. Omdat de korpsleiding dit zo belangrijk vindt, is de e-learning verplicht gesteld voor alle politiemedewerkers. Henk Geveke, lid van de korpsleiding, legt in [dit filmpje](#) uit waarom de korpsleiding veilig omgaan met informatie zo belangrijk vindt.

Hoeveel tijd kost deze training?

Gemiddeld ben je ongeveer dertig minuten bezig met het doorlopen van de e-learning. Deze is te volgen via een laptop of telefoon. Je kunt de e-learning ook in delen maken.

[De e-learning](#) is vanaf vandaag beschikbaar. Kijk voor meer informatie en de meest gestelde vragen op de [Altijd Alert pagina](#).
Iedere maand verloten we een kleine attentie onder de deelnemers!

We wensen je veel plezier en succes met de training!

Met vriendelijke groeten,
Altijd Alert.



Ben jij
Altijd Alert?

Versterken verbinding en vergroten zichtbaarheid VIK c.q. veilig werkklimaat PA

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Voortgang</i>
Adoptie locaties PA.	Korte lijn houden met SH/TC tussen VIK en locaties.	Doorlopend proces	Een nieuwe verdeling van de adoptieteams zal worden gemaakt (januari). Met een team en TC zal nog contact worden gelegd voor de roadshow, dan zijn we rond. Contact momenten worden gecontinueerd
Presentatie/ voorlichting nieuwe studenten HBO-opleiding	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Gepland 24 februari	Invulling gegeven aan gastlessen HBO – beroepsidentiteit (2x blok 2lessen)
Aan voorzijde meedenken/doen met leerlijn beroepsidentiteit Hoger onderwijs	Professionalisering en aansluiting onderwijs met praktijk.	Verwachte planning Q3 en Q4	Nog in afwachting van de vormgeving hoger onderwijs. Er is reeds een warm contact gelegd tussen onderwijs en VIK.
Presentatie/ voorlichting studenten PO21 ¹	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Optioneel: week 5 – 17 – 33 – 45	Nog niet gepland
Opzetten en uitvoeren masterclass leidinggevend Politiieacademie	Leidinggevende informeren over feitenonderzoek, rol in onderzoek, werkzaamheden VIK etc.	Pilots Q3 en Q4 – Verdere uitrol in 2024	In ontwikkeling.
Ontwikkelen en uitvoeren risicoanalyse	Tenminste 1 x uitvoeren op PA	Pilot Q3 en Q4 – Verdere uitrol in 2024 (naar behoefte)	In ontwikkeling in samenwerking met landelijke werkgroep – Prevco.

Werken aan een veilig werkklimaat PA²

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Voortgang</i>
Bijdrage leveren aan de interne veiligheid PA. Waarbij aandacht zal zijn voor de medewerker en leidinggevende alsmede wijze van leidinggeven. Door:	Vergroten interne veiligheid binnen PA.	Doorlopend	Gewerkt gaat worden aan een intake format waarbij vraag en aanbod beter op elkaar afgestemd kunnen worden.

¹ De werkgroep 2 van landelijke preventie coördinatoren hebben voor continuering sessies PA PO21 een plan van aanpak opgesteld wat goedgekeurd is door de TCs VIK. Dit plan zal later dit jaar nader worden uitgewerkt.

² I.v.m. Memo 2021 - cluster staf PA zal hier eerst de focus op liggen. De opvolgende jaren zal dit PA breed uiteengezet worden.

<ul style="list-style-type: none"> - Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog - Geven preventie/ bewustwording sessies - Risicoanalyse 			<p>Film Rauw is beschikbaar bij het VIK.</p> <p><i>Nog erin dat we mensen willen opleiden – train de trainer voor het voeren van het RAUW gesprek?</i></p>
VIK implementeren in leerlijn SOG (Specialistisch onderwijs geweldsbeheersing)	Op te leiden docenten geweldsbeheersing meer bewust maken van ethiek/integriteit en werkwijze VIK bij DO of OO c.q feitenonderzoek leidinggevende.	Q1 – Q2 voorbereiding Q3 – Q4 uitvoering	Verkennde gesprek is gestart. Wordt nog verder uitgewerkt. Ruwe schatting is 1 ^e helft 2023 voorstel klaar (taak onderwijs)
On boarding programma nieuwe medewerkers PA	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK en informeren.	Q2 - 2023	Nog in ontwikkeling
Kennismaking met VIK, voorlichting en dilemmatraining met medewerkers PA.	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Vanaf 2 ^e helft 2023	Mogelijk kan deze samen gaan met masterclass leidinggevend.

Leren en evalueren disciplinaire onderzoeken en strafrechtelijke onderzoeken

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Voortgang</i>
Aanpassen presentatie VIK voor nieuwe studenten aan de hand van actualiteiten. Presentatie afstemmen op doelgroep.	Leren van evalueren disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken.	Doorlopend	Doorlopend proces
Evaluatiesessies aan de hand van (afgeronde) interne onderzoeken door: <ul style="list-style-type: none"> - Uiteenzetten proces interne onderzoeken - Evaluatie ontwikkelpunten - Preventie koppelen aan onderzoek In dialoog met team.	Leren van evalueren disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken. Medewerkers leren van onderzoeken en zijn bewust van eigen rol binnen organisatie	Q1 t/m Q4	Is momenteel nog in ontwikkeling.
Bijdrage leveren aan de interne veiligheid cluster Staf binnen de PA. Waarbij aandacht zal zijn voor de medewerker en leidinggevende alsmede wijze van leidinggeven. Door: <ul style="list-style-type: none"> - Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog Geven preventie/ bewustwording sessies	Vergroten interne veiligheid. Ten behoeve van de cluster Staf binnen PA.	Doorlopend Q1 – beslissing over voortgang en vorm sessie met directie en SH (Rob T)	Een eerste aanzet is gemaakt. In voorbereiding is een sessie met directie en sectorhoofden aangaande dit thema.

		Q3 – Q4 tonen RAUW op clusterdag staf	<i>Moet nog worden verkend / in ontwikkeling</i>
--	--	---------------------------------------	--

Monitoren c.q. vroeg signalering van trends en ontwikkelingen

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Voortgang</i>
Monitoren trends en ontwikkeling aangaande sociale veiligheid, integriteit, zowel intern als extern.	Vroeg signalering trends en ontwikkelingen	Doorlopend	Betref een doorlopend proces
Trends, ontwikkelingen en meldingen delen met de lijn en zo nodig van (gevraagd/ongevraagd) advies voorzien	Versterken van de signaalfunctie en advisering lijn.	Doorlopend	Betref een doorlopend proces

Participeren in landelijke ontwikkelingen op het gebied van preventie

<i>Taak</i>	<i>Doel</i>	<i>Termijn</i>	<i>Voortgang</i>
Samenwerking met meerdere preventie coördinatoren van eenheden	Vergroten lerend vermogen PA. Gezamenlijke tool-box creëren voor preventie interventies c.q. programma's	Doorlopend	Samenwerking met andere preventie coördinatoren is geïntensiveerd.
Deelnemen werkgroep PO21	Integriteit meer borgen binnen onderwijs van PA (zowel MBO als HBO) in verband met rapportage het Glazen Huis	Doorlopend	Vanuit de werkgroep wordt een vernieuwd plan van aanpak gemaakt voor TC VIK. Voortgang in afwachting van review en ontwikkeling hoger onderwijs.
Deelnemen werkgroep bijscholing VIK medewerkers (landelijk)	In 2x een bijeenkomst (digitaal of fysiek) te organiseren voor alle VIK medewerkers in Nederland gericht op ontwikkelvraag medewerkers (i.v.m. aanbevelingen Review 2020). Inschrijven geschied op basis van	Workshop worden nog gepland	In ontwikkeling

	vrijwilligheid en zal aanvullend zijn aan (toekomstige) opleidingen VIK ³ .		
Deelnemen werkgroep risicoanalyse.	Een tool en werkwijze ontwikkelen waarbij kwetsbaarheden naar voren gebracht kunnen worden die leiden tot aanbevelingen naar opdrachtgever	Q1 – Q2 – ontwikkeling tool Q3 – Q4 – uitvoeren pilots	Nog in ontwikkeling. Werkgroep moet worden geformeerd en formele beslissing in afwachting van VIK KS en TC's.
Meedraaien in PSI carousel. Betreft een landelijk uitvraag vanuit het preventie overleg.	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Gemiddeld 4x per jaar.	Gepland 23 februari en 27 februari geven van sessie op PA Leusden.

³ Gelet op de uitkomsten van de review is binnen TC – VIK een werkgroep actief die als streven heeft de competenties en opleidingswensen voor VIK personeel in kaart te brengen en daarop een gepast opleidingsaanbod op af te stemmen. Beide werkgroepen stemmen onderwerpen en ontwikkelingswensen met elkaar af.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag gepubliceerd
Datum: maandag 16 januari 2023 09:51:59
Bijlagen: [20230112 Persbericht Nationaal Actieprogramma seksueel grensoverschrijde...docx](#)
[230113 OCW Nationaal Actieprogramma A4 Infosheet.pdf](#)

Hallo collega's,

Ter info het nationaal actieprogramma aanpak seksueel geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @minocw.nl] **Namens** Secretariaat DE

Verzonden: vrijdag 13 januari 2023 16:55

Onderwerp: Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag gepubliceerd

Nationaal actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld gepubliceerd

Seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld passen niet in een veilige samenleving waarin we op een gelijkwaardige manier met elkaar omgaan. Dat schrijven ministers Dijkgraaf en van Gennip vandaag in een brief aan de kamer.

Vandaag is Het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld gepubliceerd. Het actieprogramma heeft vijf actielijnen, die tot stand zijn gekomen in samenwerking met regeringscommissaris Mariëtte Hamer en waarvoor meer dan 100 organisaties, experts en ervaringsdeskundigen, hun ervaringen en kennis gedeeld hebben. Door deze samenwerking krijgt het meerjarig programma steeds concretere invulling.

Rapport en bijlagen

U kunt het actieprogramma en bijbehorende stukken zoals de kamerbrief hier vinden: www.rijksoverheid.nl/nationaalactieprogramma. In de bijlage vindt u het nieuwsbericht dat vandaag vanuit het kabinet is verzonden en een informatieblad met de belangrijkste punten rond het actieprogramma.

Conferentie op 22 maart 2023

Zoals steeds aangegeven is deze aanpak er een van ons allemaal. Daarom komen we heel graag op 22 maart 2023 weer bijeen om verder te praten over de uitvoering van de maatregelen en verder te kijken naar op welke manier we met elkaar aan de slag kunnen.

Hartelijke groet,

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Afzender

VIK KS/VIK Eenheid Den Haag

5.1.2.e / 5.1.2.e

06-5.1.2.e / 06-5.1.2.e

Ontvanger(s)

-

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 16 januari 2023**Ons kenmerk** -**Behandeld door** 5.1.2.e / 5.1.2.e**Kopie aan** 5.1.2.e

Erik de Vries

5.1.2.e

Paul Entken

Uw kenmerk -**Bijlage(n)** -**Onderwerp** Procesbeschrijving triage medewerkers Staf korpsleiding

Procesbeschrijving triage medewerkers Staf korpsleiding (Staf KL),

Op 4 april 2022 is het 'besluit invoering triage' landelijk vastgesteld. VIK van de eenheid Den Haag (VIK DH) is aangewezen om naast de eigen medewerkers ook interne (en strafrecht-) onderzoeken te verrichten naar medewerkers van de Staf KL. Op basis hiervan is deze procesbeschrijving gemaakt.

Vermoedens van plichtsverzuim door medewerkers werkzaam bij de Staf KL worden (via/door) de lijn VIK DH gemeld.

De Staf KL bestaat uit de Korpsstaf, de Directie Communicatie, de Directie FM, de Directie Financiën, de Directie HRM, de Directie Informatievoorziening, de Directie Operatiën en de Directie Strategie en Innovatie. De directeuren van deze afdelingen laten zich, in principe, vertegenwoordigen in de triage door de Directeur Korpsstaf

Vaste kern

Binnen de Staf KL wordt, zoals beschreven in het 'besluit invoering triage', de volgende kernbezetting ingericht:

- Het bevoegd gezag, directeur Korpsstaf (bij afwezigheid de directeur van de directie van betrokken medewerker)
- Een jurist van HR arbeidszaken van het PDC
- Een vertegenwoordiger van VIK Den Haag (i.c. de coördinatoren en/of (plaatsvervangend) teamchef VIK).

Flexibele schil

Afhankelijk van de casus kan de vaste bezetting uitgebreid worden met experts, zoals:

- Experts op het gebied van Veilig en Gezond Werken (VGW), HR, financiën, culturen, specialistische afdelingen, communicatie etc.
- De programmadirecteur Uitsluiting, Discriminatie en Racisme
- De centrale vertrouwenspersoon.
- Een direct leidinggevende.

Triagemomenten

De triage vindt doorgaans direct of in ieder geval binnen enkele dagen na de melding telefonisch, fysiek of via MS teams plaats. Hierdoor ontstaat er minimale vertraging in het proces. Voorbereiding, verslaglegging en archivering is belegd bij de coördinatoren. De administratieve ondersteuning wordt verzorgd door afdeling VIK Den Haag.

Informatiedeling en registratie

Conform de afspraken wordt iedere melding geregistreerd in Delta en wordt in het journaal in de titel 'triage' vermeld. De beschikbare informatie ten behoeve van de triage wordt met de deelnemers gedeeld (met inachtneming van de AVG, WPG en geldende regels). Ook eventuele beschikbare strafrechtelijke dossiers worden beschikbaar gesteld.

In het journaal van de melding in Delta wordt de besluitvorming van de triage vastgelegd. Ten behoeve van de voortgangscntrole neemt de coördinator van VIK Den Haag de casus op in het Excelbestand met de werkvoorraad van de afdeling VIK.

Voortgang

Het 'besluit invoering triage' is verder van toepassing.

Van: 5.12.e
 Aan: 5.12.e, 5.12.e, 5.12.e
 Onderwerp: RE informatie voor ambassadeurs Ethiek & Privacy - grensoverschrijdend gedrag
 Datum: maandag 16 januari 2023 08:17:12

Hi 5.12,
 Ik laat nav bespreking vanmiddag in EMO weten wanneer de mail eruit gaat.
 Zou je met 5.12 de logistiek van de distributie willen afstemmen.
 Ik denk dat zij daar de slimste formule b.j kan bepalen.
 Groeten,
 5.1

Van: 5.12.e
 Verzonden: maandag 16 januari 2023 08:11
 Aan: 5.12.e @politie.nl > 5.12.e @politie.nl
 Onderwerp: RE informatie voor ambassadeurs Ethiek & Privacy - grensoverschrijdend gedrag

Goedemorgen 5.1
 Onze intentie is om eind januari, begin februari de bordjes te distribueren naar de teams. We hebben onze goedkeuring gegeven aan de drukker, dus verwachten we de bordjes eendaags te ontvangen. Wat mij betreft is woensdag, 18 januari, een goed moment om de ambassadeurs te informeren. Nog een vraagje mijnerzijds m.b.t de distributie, aan wie kunnen we per team de bordjes richten. Zou dit de teamleiding moeten zijn of de ambassadeurs / vertrouwenspersonen. Ik hoor graag van je.

Groet 5.12

Van: 5.12.e
 Verzonden: vrijdag 13 januari 2023 16:34
 Aan: 5.12.e @politie.nl > 5.12.e @politie.nl
 Onderwerp: FW informatie voor ambassadeurs Ethiek & Privacy - grensoverschrijdend gedrag

Hi 5.12, 5.12
 De mail van 5.1 is verstuurd.
 Ik zal het maandag ook benoemen in EMO.
 Wanneer gaan de bordjes geplaatst worden?
 Is het verzenden aan de ambassadeurs E&P op woe 18 jan een geschikt moment?
 Ik wil de DMT's de gelegenheid geven om er kennis van te nemen voordat de ambassadeurs geïnformeerd worden.
 Grt
 5.1

Van: 5.12.e
 Verzonden: vrijdag 13 januari 2023 09:50
 Aan: 5.12.e @politie.nl > 5.12.e @politie.nl > 5.12.e @politie.nl
 CC: 5.12.e @politie.nl
 Onderwerp: informatie voor ambassadeurs Ethiek & Privacy - grensoverschrijdend gedrag

Hi 5.1, 5.1 en 5.1
 Graag informeer ik jullie over de vervolgstap die we gaan zetten in de campagne tegen grensoverschrijdend gedrag.
 Hieronder staan:
 - Een mail voor de sectorleiding uit naam van 5.1
 - Een mail voor de ambassadeurs ethiek en privacy vanuit mijn rol als portefeuillehouder
 In de bijlage de bordjes die op de teams een plek zullen krijgen om aandacht hiervoor te vragen en het gesprek te stimuleren.

@5.1 ben jij akkoord met deze mail uit jouw naam?
 @5.1 ter informatie vanuit jouw referentrol op portefeuille E&P
 @5.1 ter informatie vanuit jouw referentrol op D&I/Stat.
 Eventuele opmerkingen of aanvullingen hoor ik graag.
 Maandag in EMO zal ik het ook even benoemen.
 Met vriendelijke groet,
 5.1

Beste Sectorleiding,

Eerder heb ik een email aan de collega's gestuurd om aandacht te vragen voor grensoverschrijdend gedrag in onze eenheid. Hierin deed ik de oproep om gebruik te maken van de mogelijkheden om ervaringen bespreekbaar te maken of te melden.

De afgelopen periode zijn verschillende artikelen verschenen op intranet over het onderwerp en de komende periode zullen er nog enkele communicatiemomenten volgen om het onderling gesprek hierover te stimuleren.

Link naar de berichten op intranet

- <https://blue.politie.local/news/a95cf7a8-25e8-4107-a858-7183073ba0302>
- <https://blue.politie.local/news/1eac286a-0cb6-4048-a480-7aea758392ef?itemContent%20seksueel%20grensoverschrijdend%20gedrag%20kan%20niet%20op%20de%20werkvloer%20worden%20gevoerd%20door%20de%20afdeling%20Ethiek%20en%20Privacy%20-%20Fap%20-%20Fnieuws%20Fdetail>
- <https://blue.politie.local/news/1eac286a-0cb6-4048-a480-7aea758392ef?itemContent%20seksueel%20grensoverschrijdend%20gedrag%20kan%20niet%20op%20de%20werkvloer%20worden%20gevoerd%20door%20de%20afdeling%20Ethiek%20en%20Privacy%20-%20Fap%20-%20Fnieuws%20Fdetail>

Graag wil ik je vragen om dit ook in je eigen DMT te bespreken en het gesprek in je eigen sector met voldoende zichtbaarheid en laagdrempeligheid verder vorm te geven.

Wij als leiding hebben hier een extra verantwoordelijkheid in, maar uiteindelijk is het een collectieve verantwoordelijkheid om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Ik reken op je medewerking en mocht je vragen of suggesties hebben, neem dan contact op met 5.12.e (eltr. 06-5.12.e)

Met vriendelijke groet,

5.12.e

-

Beste ambassadeur Ethiek en Privacy,

"Ethiek en privacy staan nog altijd volop in de schijnwerpers. Het was fijn om daarbij, ook het afgelopen jaar weer, op jullie betrokkenheid te kunnen rekenen. Omdat we stappen in de goede richting willen blijven zetten, zullen we ook in 2023 een beroep op jullie blijven doen". Eind 2022 hebben we een flinke inspanning geleverd en mooi resultaat gehaald met het volgen van de e-learning WPG. Deze mail gaat over de ethiek-kant van de portefeuille.

Helaas vindt er in onze organisatie soms grensoverschrijdend gedrag plaats. Dit gaat ten koste van een veilige en inclusieve werksfeer.

Het helpt om met elkaar te spreken over grensoverschrijdend gedrag en hoe het op je eigen team te voorkomen is.

De leiding heeft hier een extra verantwoordelijkheid in, maar het vraagt een betrokkenheid en bereidheid van ons allemaal om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Momenteel wordt het onderwerp (seksueel) grensoverschrijdend gedrag onder de aandacht gebracht binnen onze eenheid.

Hiervoor zijn verschillende acties uitgezet. Op 8 november startte de actie met een mail van 5.12.e met de oproep om gebruik te maken van de mogelijkheden om ervaringen met dit onderwerp bespreekbaar te maken of te melden.

De afgelopen periode zijn er verschillende artikelen verschenen op intranet over dit thema. Ook in de leidinggevende brief is hier aandacht voor geweest.

Een van de acties die nog plaats gaat vinden, is het onderling gesprek op de teams te stimuleren.

Hierover willen we jullie graag informeren.

Er zullen tafelbordjes, met daarop stellingen op de teams geleverd en geplaatst worden. Deze dienen als prikkel om het gesprek met elkaar aan te gaan. Graag nodigen we je uit om vanuit je rol als ambassadeur E&P een stimulerende en ondersteunende bijdrage te leveren aan deze gesprekken. We vragen niet dat je er aparte momenten voor organiseert, maar het zou mooi zijn als je er een toelichting op kunt geven als je bij een gesprek hierover aanwezig bent.

De leiding is hier ook apart over geïnformeerd door 5.12.e.

Als je vragen of suggesties hebt om hier in je eigen team op een passende manier een vervolg aan te geven; neem dan contact op met 5.12.e.

Of ga hierover het gesprek aan met je eigen teamchef.

Met vriendelijke groet.

5.12.e e 5.12.e

5.12.e
 5.12.e Ethiek en Privacy

Politie | Zeeland-West-Brabant | Staf
 Bezoekadres Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
 Postbus 8050, 5004 GB T. burg
 M 06-5.12.e

Email 5.12.e @politie.nl

MA Martske Weel, tel +316-5.12.

5.12.e VIK

06-5.12 of 06-5.12 (algemeen nummer VIK)
 Werkdagen ma, di, wo en do

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

Meer informatie? Klik op

Oplegnotitie SHO Noord-Nederland

SHO-datum: 17 januari 2023

Agendanummer:....

Onderwerp: **MEMO Inzet preventie en lerend vermogen**

Inbrenger: 5.1.2 e

Het SHO wordt gevraagd:

- Kennis te nemen van de MEMO met daarin een aantal noties aangaande preventie en ethisch werkklimaat.
- Al dan niet onderschrijven van deze noties en de bereidheid om gezamenlijk in te zetten op de uitvoering daarvan.

Probleemstelling

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaren in de belangstelling. Partijen hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. De Minister van Justitie en Veiligheid gaf de korpschef naar aanleiding daarvan de opdracht om een evaluatie uit te voeren. Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken (RIO). Naast het versterken van het lerend vermogen in de organisatie wordt aanbevolen om ook in te zetten op preventie. Om een integrale werkgever te zijn is een ethisch werkklimaat nodig. Een dergelijk 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, verantwoordelijkheid af te leggen en te nemen voor eigen gedrag, elkaar te bevragen en lastige situaties met elkaar te bespreken. Het is een veilige werkomgeving waarin men fouten mag maken en zelfstandig keuzes mag maken, mits men daar ook de verantwoordelijkheid voor neemt. Leidinggevendens spelen een cruciale rol.

Ook in NN zijn de negatieve effecten van een onvoldoende ethisch werkklimaat terug te zien in vele dingen. Regelmatig is er een correlatie met o.a. ziekteverzuim, PTSS, lichamelijke- en geestelijke problematiek, financiële problematiek onder onze medewerkers. Ook zijn de effecten terug te zien in interne disciplinaire en lijnonderzoeken & klachten.

Voorstel (incl. beoogd resultaat)

Het onderschrijven van een aantal noties rondom preventie en ethisch werkklimaat. De bereidheid om daarna gezamenlijk in te zetten op de uitvoering van die noties.

Consequenties en benodigde middelen (financiën, personeel, enz.); incl. afstemming betrokkenen

Vooralsnog geen. Het gaat hier eerst om de bereidheid gezamenlijk in te zetten op de uitvoering van een aantal noties.

Risico's (intern en extern)

Zowel intern als extern risico: Vergroting van de negatieve effecten van een onvoldoende ethisch werkklimaat. O.a. klachten, ziekteverzuim, financiële problematiek onder medewerkers.

Wijze van medewerkersparticipatie

Dit document is tot stand gekomen in samenwerking met de medewerkers van het VIK NN, HR-advies en VGW NN.

Bijlagen

- MEMO Inzet preventie en lerend vermogen
- Contouren vernieuwd stelsel Integriteit en interne onderzoeken

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Concept uitgangspunten scenario 1 adhoc-adhoc
Datum: vrijdag 20 januari 2023 09:26:03

Ter bespreking

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 5.1.2.e Integriteitsbevordering

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

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 16 januari 2023 08:58
Aan: 5.1.2.e @politie.nl
Onderwerp: RE: Concept uitgangspunten scenario 1 adhoc-adhoc

Ha,

Morgen maar even bespreken tijdens ons overleg. De uitgangspunten vind ik helder.

Aantal aandachtspunten/punten ter bespreking:

5.2.1

5.1.2.e Ik denk dat je het met 5.1.2.e en 5.1.2.e moet voorbespreken (en met hun eventueel moet aanscherpen). Deze dienen het dan ter informatie in bij de TCVIK. Vervolgens moeten de TC's VIK onderlinge afspraken maken conform de uitgangspunten.

Paul: 5.2.1

- **Hoe gaan we de uitvraag voor andere expertise regelen?**

Dit vraagstuk gaat zich binnenkort al aandienen in onderzoek 2022-01. Daarin hebben we zeer waarschijnlijk digitale- en/of intel-expertise nodig. M.i. kan ik de uitvraag misschien wel bij de TC's VIK leggen, maar niet de verantwoordelijkheid voor de opvolging er van.

Maar hoe dan wel? In de uitwerkingsnotitie wordt m.b.t. het vaste team hier iets geroepen over een aparte coördinatiefunctie die hiervoor moet worden ingericht. Hierbij is dan vooraf ook afstemming geweest tussen de KC en de politiechefs. Los van mijn persoonlijke mening hierover, hebben we die fase natuurlijk nog niet bereikt. Kortom, wie kunnen we hiervoor aan de lat zetten?

5.1.2.e 5.2.1

Paul: Voor nu zou ik daar een rol in kunnen spelen via de hoofden operaties namens BG van de KL.

5.2.1

- **Hoe/waar gaan we het uiteindelijke stuk inbrengen?**

a.s. woensdag is het volgende TC VIK-overleg. Dat gaan we sws niet halen. De volgende is dus pas over 4 wkn. In de tussentijd hoop ik de uitvraag voor onderzoek 2022-01 er al uit te hebben.

Kortom, er lopen wat zaken door elkaar heen. Wat is de goede volgorde en wat is hierin haalbaar? Dit is natuurlijk ook afhankelijk van de gekozen insteek; informatief of ter bespreking.

5.1.2.e 5.2.1 . De TC's moeten hieraan invulling geven met elkaar. Ik zou de uitvraag van 2022-01 gewoon uitzetten zoals we de vorige uitvraag ook hebben gedaan.

Paul: Via 5.1.2.e en 5.1.2.e laten verspreiden als dit is zoals we het gaan doen. Uitvraag idd zoals gedaan tenzij dat verbetering behoeft. Ik zou er een lijstje bij doen wie tot nu geleverd heeft. Dat maakt t helder waarom je anderen vraagt

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Integriteitsbevordering

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

Van: 5.1.2.e

Verzonden: vrijdag 6 januari 2023 14:57

Gelijk aan doc. 612





5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 20 januari 2023 09:25
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Ontwikkelplan VIK versie 1.0

Oké

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: vrijdag 20 januari 2023 09:24
Aan: 5.1.2.e politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politieacademie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Ontwikkelplan VIK versie 1.0

Ter info, graag niet verder verspreiden. Mocht je vragen of opmerkingen hebben, dan graag via mij?

Thnx,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e VIK

M: +31 6 5.1.2.e
E: 5.1.2.e @politie.nl / 5.1.2.e @politieacademie.nl

(werkdagen: ma, di, do, vr ochtend)



POLITIEACADEMIE

Politie | Politieacademie | Staf | Afdeling VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten)
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: vrijdag 20 januari 2023 08:47
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>

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

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

Onderwerp: Ontwikkelplan VIK versie 1.0

Beste teamchefs,

Begin december is de kern van het themaoverleg opleidingen bij jullie in het TC VIK-overleg geweest om het ontwikkelplan te bespreken. Naar aanleiding hiervan zijn nog wat aanpassingen gedaan. Gister heeft versie 1.0 het licht gezien! Vol trots en blijdschap willen we deze met jullie delen.

Inmiddels zijn we bezig met de vertaalslag naar een opleidingsplan. 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben hierin op papier al een mooie slag gemaakt en komende tijd willen we weer samen met de medewerkers gaan uitdiepen op de inhoud.

Tegelijkertijd voeren we ook gesprekken met de PA om te onderzoeken in hoeverre zij kunnen aansluiten bij de uitvoering van opleidingen.

Kortom, grondig en gestaag werken we toe naar breed opleidings- en ontwikkelprogramma voor alle VIK-medewerkers. Zodra het (concept) opleidingsplan deelbaar is, komen we jullie weer informeren.

Fijn weekend alvast!

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

Afzender

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

Ontvanger(s)

Teamchefs VIK

Rubricering

Niet Vertrouwelijk

Datum 20 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 Uitgangspunten tijdelijk LTIO

Geachte Teamchefs VIK,

Medio december 2022 is een besluit genomen m.b.t. de inrichting van het tijdelijk LTIO. In deze notitie neem ik jullie mee in de wijze waarop de besluitvorming tot stand is gekomen en de gevolgen hiervan voor het proces rond disciplinaire onderzoeken die voldoen aan de LTIO-criteria. Tot aan het formele in werking treden van het vaste LTIO zal er gewerkt worden met een tijdelijke voorziening voor complexe disciplinaire onderzoeken. Om ook in deze fase aan de in de review interne onderzoeken geschetste kwaliteitsbehoefte te voldoen, leg ik afsluitend ter bespreking de uitgangspunten voor om tot een onderzoeksteam te komen die deze kwaliteit behaalt.

Aanleiding

Als teamleider LTIO ben ik aan de slag met de inrichting en het in werking brengen van het LTIO. Mijn opdracht hierin is tweeledig:

- het ontwerpen, inrichten en de realisatie van een tijdelijke voorziening, en
- het ontwerpen, inrichten en de realisatie van een vast team.

Met betrekking tot het vraagstuk over de inrichting van het tijdelijk LTIO is afgelopen weken verschillende malen gesproken. Op 1 december 2022 heeft hierover overleg plaats gevonden met een afvaardiging van de hoofden staf en de teamchefs VIK. In dit overleg kwamen we tot vier 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 2022 zijn deze scenario's in het TCVIK-overleg gepresenteerd. Na intern(e) beraad en afstemming werd op 9 december 2022 door de teamchefs gekozen voor scenario 4.

Op 16 december 2022 heeft het hoofden staf overleg (HSO) als uitgangspunt 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. Naar aanleiding van dit uitgangspunt heeft de portefeuillehouder integriteitsbevordering mij verzocht scenario 1 uit te werken.

Scenario 1 Ad hoc – ad hoc

Inmiddels heeft de praktijk uitgewezen dat in de aanloop naar het vaste team zich reeds zaken aandienen die aan de LTIO-criteria voldoen. Om de behandeling van deze zaken te waarborgen zal voor alle betrokken partijen het proces en de daarbij behorende uitgangspunten en randvoorwaarden helder moeten zijn. Deze worden hieronder beschreven.

Proces

1. Het bevoegd gezag geeft de teamleider van het LTIO opdracht tot onderzoek.
2. De teamleider van het LTIO formuleert de onderzoeksopdracht.
3. De onderzoeksopdracht wordt na goedkeuring door het bevoegd gezag getekend.
4. De teamleider van het LTIO doet de uitvraag bij het aanspreekpunt van de teamchefs VIK, waarbij inzet, de benodigde competenties van de medewerkers, huisvesting, middelen, omschrijving (en begrenzing) van het onderzoek en doorlooptijd worden beschreven.

Uitgangspunten

- De keuze voor een ad hoc-scenario heeft tot logisch gevolg dat de teamleider LTIO geen tijdelijk vast team kan bouwen. De consequentie hiervan is dat huisvesting en middelen niet aangevraagd kunnen worden. Bij de aanvang van een nieuw LTIO-onderzoek zal, naast een uitvraag van mensen, tevens een uitvraag gedaan worden voor huisvesting en middelen.
- I.v.m. minimaal tijdsverlies verstuurt de teamleider LTIO de uitvraag schriftelijk naar alle teamchefs VIK.
- De voorzitters van het themaoverleg Interne Onderzoeken fungeren als aanspreekpunt voor de teamleider LTIO.
- De voorzitters van het themaoverleg Interne Onderzoeken informeren de teamleider LTIO binnen twee werkdagen over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de uitvraag.
- Binnen 1 week nadat het LTIO de getekende onderzoeksopdracht heeft ontvangen, dient het ad hoc-onderzoeksteam van start te gaan.
De teamleider draagt zorg voor een minimaal tijdsverlies tussen het ontvangen van de opdracht en het verzenden van de uitvraag. Indien mogelijk zal er een vooraankondiging richting de teamchefs worden gedaan.
- De keuze voor een ad hoc-scenario heeft tot logisch gevolg dat de teamleider LTIO geen tijdelijk vast team kan bouwen. De consequentie hiervan is dat BIF-factoren niet op het ad hoc-onderzoeksteam afgewenteld kunnen worden. De, vanuit de eenheden, geleverde mensen zijn fulltime¹ inzetbaar t.b.v. het LTIO.
Indien dit niet mogelijk blijkt, bijv. i.v.m. een onderzoek tijdens de zomervakantieperiode, heeft dit logischerwijs gevolgen voor de duur van het onderzoek en daarmee de periode dat de medewerkers geleverd worden. Overleg tussen de teamchefs en de teamleider LTIO is hierin het sleutelwoord.
- De teamleider LTIO heeft oog voor de urenbelasting van de geleverde medewerkers. D.w.z. dat over- en meeruren tot het minimum beperkt worden. Hier staat tegenover dat er bij alle partijen realisme gevraagd wordt in het benodigde tijdspad voor de uitvoering van een onderzoek.
- Het behalen van de in de review interne onderzoeken geschetste kwaliteit is afhankelijk van de kwaliteit onderzoekers die vanuit de eenheden wordt geleverd. Bij de uitvraag zal beschreven worden welke competenties benodigd zijn. De eenheden dragen zorg voor de opvolging hiervan.
- Voor de uitvraag van externe expertise (Intel, digitaal, financieel, etc.) zal de portefeuillehouder anti corruptie en integriteitsbevordering als intermediair optreden. Afhankelijk van wie in betreffende zaak het bevoegd gezag is, zal deze uitvraag op korpsleiding-, eenheidsleiding- of hoofd operatiën-niveau liggen.

¹ Uiteraard binnen het redelijke. De strekking van genoemd uitgangspunt ligt niet op een reeds geplande ibt-dag of enkele vrije dag. Voornoemd uitgangspunt heeft betrekking op meerdaagse opleidingen, langere verlofperiode(n), langdurige uitval, e.d.



5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zaterdag 21 januari 2023 17:30
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Uitgangspunten levering in LTIO-zaken
Bijlagen: Uitgangspunten tijdelijk LTIO.pdf

Hallo 5.1.2.e en 5.1.2.e

Zoals gister telefonisch met 5.1.2.e voorbesproken stuur ik hierbij de notitie met uitgangspunten t.b.v. de levering aan het LTIO in de periode dat het vaste team nog niet gevormd is. De keuze van het HSO voor het ad-hoc/ad-hoc scenario heeft een aantal gevolgen voor de invulling van mensen, middelen en huisvesting in deze tussenliggende periode. Het lijkt me goed om daar vooraf met elkaar een aantal uitgangspunten in te formuleren.

Graag zou ik namens de teamchefs uiterlijk op maandag 6 februari een reactie willen ontvangen. Fijn als ik jullie twee hierbij als contactpersonen kan aanhouden, om te voorkomen dat ik meerdere reacties krijg, én wellicht ook verschillende meningen/visies. Een eenduidige reactie vanuit de TC's en 5.1.2.e & 5.1.2.e (namens de hoofden staf) lijkt mij het beste werkbaar. Willen jullie zorgdragen voor verdere verspreiding, afstemming en eenduidige reactie naar mij?

Mochten jullie bij voorbaat nog even willen afstemmen, schroom niet.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

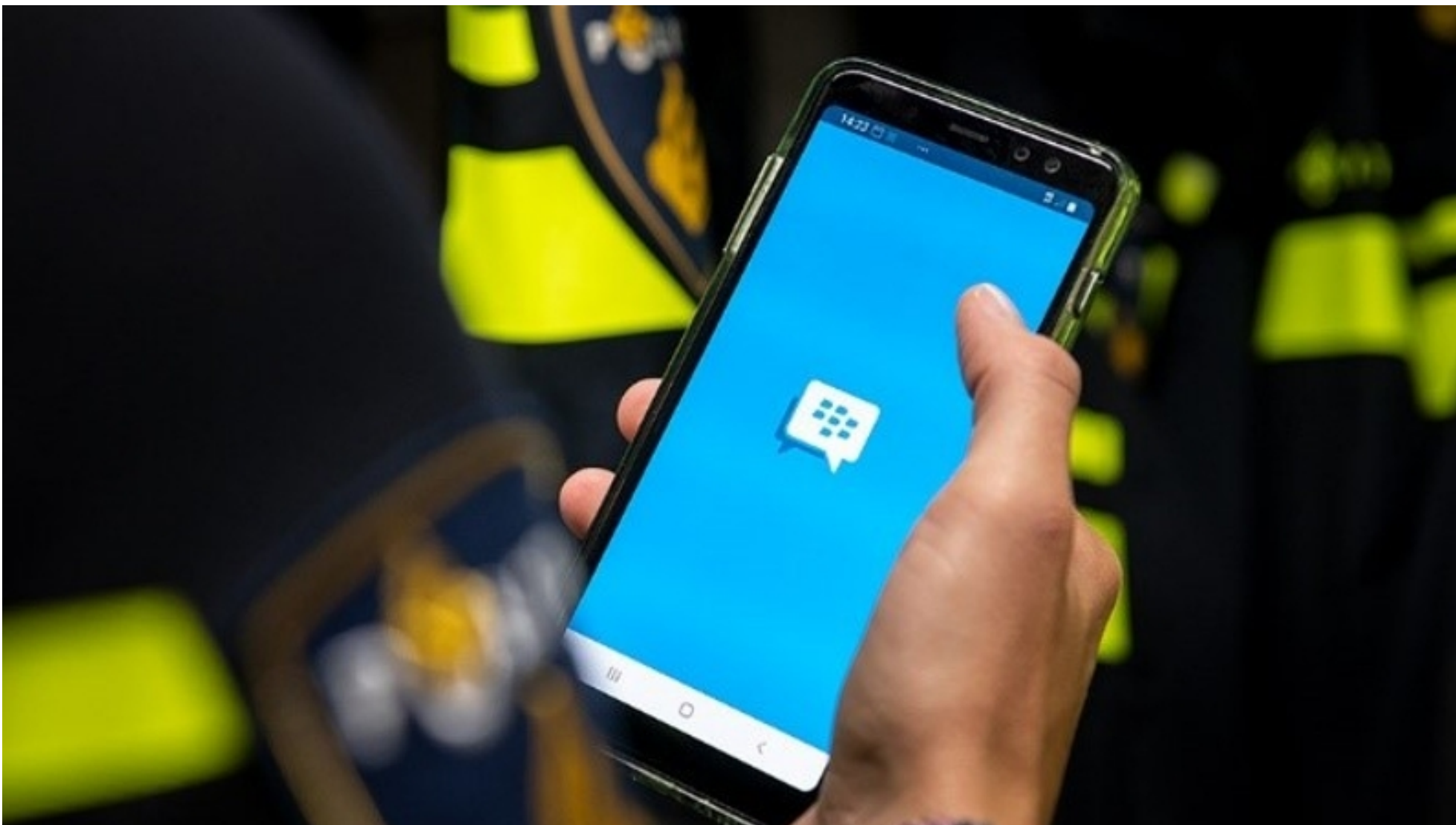
06 – 5.1.2.e of 0900 – 8844
Werkdagen: di, woe, do, vrij

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

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



print deze mail niet onnodig



"Even mijn telefoon checken"

Bron: Team VIK | Laatst gewijzigd: 23-01-2023 - 11:47 |  7

Deze keer in de VIK-column een artikel over hoe gedetailleerd naar het handelen van de politie wordt gekeken. Dat maakt dat we altijd het goede voorbeeld moeten geven. Bijvoorbeeld door niet op je telefoon te zitten achter het stuur, wanneer dat niet nodig is...

Fietsen

Het is, door het thuis werken, alweer even geleden dat ik naar het hoofdbureau aan de Kroonstraat in Utrecht fietste. Buiten de ochtendspits om is fietsen naar het werk rustgevend en ontspannend. In de spits is dat een heel ander verhaal. Je maakt deel uit van een groot peloton individuen. Geen ploegentactiek of onderlinge afspraken, maar alleen individuen. Hier en daar een scheldwoord of ellenboog als het bijna mis gaat. Het gekraak van studentenfietsen afgewisseld met het gezoem van speed pedelecs. Kortom, levensgevaarlijk en opperste concentratie is vereist.

Vlak voordat ik de eindstreep zou bereiken op de Kroonstraat kwam het peloton tot stilstand voor een rood verkeerslicht. De laatste drukke kruising en ik had het weer gered voor vandaag. Zowel aan mijn kant als de overkant zwol de rij fietsers aan. Het was stil met hier een daar nog een piepende rem.

Telefoon

De dwarsrij met auto's stond nog stil, wachtend op het groene licht. Voorin de rij stond een politieauto. De bestuurder, onberispelijk in uniform gekleed, zat met een telefoon in zijn hand. Scherm duidelijk verlicht en hij leek er ook plezier in te hebben, getuige zijn brede glimlach. Achter hem stonden een taxi en enkele bedrijfsvoertuigen. Je kent ze wel, aannemers en pakketbezorgers die altijd haast hebben.

Het licht voor de auto's werd groen. Het politievoertuig bleef staan en de agent ging onverstoord door op zijn telefoon. De taxichauffeur had kennelijk de tijd en wachtte gelaten af. Eén van de bestuurders van de aannemersbusjes echter, drukte voorzichtig op de claxon. De agent keek geschrokken op en bracht zijn voertuig, al rommelend aan zijn telefoon in beweging.

Dat moet ik eens proberen

Het peloton fietsers was ineens alert. De stilte werd verbroken. Het leek wel of iedereen in het peloton elkaar ineens kende. Als één groot team had men een eenduidige en niet mis te verstane mening over wat ze zojuist hadden zien gebeuren. De verwensingen vlogen over het asfalt. Een veel gehoorde opmerking in de trant van 'dat moet ik eens proberen' had de overhand.

Ook mijn buurman op de fiets sprak mij aan met de woorden: "Zag je dat?" Ik knikte schuchter en focuste mij meer op het groepsproces dan op de weggrijdende agent. Het zo stille peloton van zojuist was één groot vijandig anti-politieblok geworden.

Nadat ook ons licht weer groen was geworden en iedereen zijn weg weer had vervolgd, reed ik naar het hoofdbureau aan de Kroonstraat. De agent had mogelijk een goede verklaring voor zijn optreden. Daar ben ik mij volledig van bewust, echter daar hadden de burgers op dat moment geen boodschap aan. Het negatieve beeld zou blijven hangen.

Het goede voorbeeld

We realiseren ons soms misschien te weinig hoe gedetailleerd er naar ons handelen wordt gekeken. We zitten als het ware in een glazen koets en de samenleving kijkt gelukkig over het algemeen nog steeds met veel respect naar ons vaak zware werk, maar is ook kritisch. En dat mag. Dat maakt dat wij altijd het goede voorbeeld moeten geven. Hoe lastig soms ook. Een positief beeld en verhaal over ons en ons werk doet het ook goed op verjaardagen, dus doe je voordeel er mee.

Heb je vragen over klachten of over het VIK neem dan gerust contact met ons op of mail ons.

5.1.2.1 [@politie.nl](mailto:blue@politie.nl)

[Agora: VIK Midden-Nederland](#)

Benieuwd naar andere VIK columns? Ga naar [eerder verschenen VIK columns](#) om ze te lezen.

Over de auteur

Niet onder reikwijdte



Afzender

Paul Entken

5.1.2.i @politie.nl

Typ Telefoonnr. afzender

Ontvanger(s)

Leden van de korpsleiding

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum

24 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 (zie bijgevoegd document), 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 meldingen, waarbij sprake is van vermeend plichtsverzuim en het vervolg daarop, te bewerkstelligen. Hierbij is er meer aandacht voor de menselijke maat.

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 het Landelijk Team Interne Onderzoeken;
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 van vermeend plichtsverzuim 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, waarbij er mogelijk sprake zou kunnen zijn van plichtsverzuim, 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 Landelijk Team Interne onderzoeken¹ (hierna te noemen LTIO).

In deze notitie wordt de melding onder 7) die wordt doorgezet naar het LTIO verder uitgewerkt.

2. Melding doorzetten naar het LTIO

Om een melding vanuit het triageproces van de eenheid door te zetten naar het LTIO, moet de melding aan één van de zes toewijzingscriteria² voldoen. De nummering van de onderstaande criteria is willekeurig. Elk criterium heeft dezelfde weging.

Toewijzingscriteria	Toelichting
1. Eenheid overstijgend	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 een lid of leden van de eenheidsleiding/strategische top/COR betrokken zijn of 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 In het *besluit invoering triage* wordt dit team 'team complexe disciplinaire onderzoeken' genoemd. Later heeft dit team de naam 'Landelijk Team Interne Onderzoeken' gekregen.

² 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.	Als 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	Als er verwevenheid is 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 in een onderzoek binnen de eenheid, tussentijds blijkt, dat een van de 6 bovengenoemde criteria aan de orde is, wordt er contact opgenomen met de teamleider van het LTIO. 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

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).

Kernbezetting

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

- kwartiermaker integriteitsbevordering en aanpak politieke corruptie (voorzitter)³;
- 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).

³ 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



Routering melding

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.

Naast dat er meldingen via het triageproces op eenheidsniveau kunnen worden ingediend, 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 (zie bijlage 3);
- 2) een melding vanuit continue screening en/of de meldplicht (op basis van de nieuwe Wet verruiming screening) over de eenheidsleiding/strategische top/COR-leden/daar waar korpsleiding bevoegd gezag is;
- 3) na afronding van een oriënterend onderzoek dan wel een tussentijdse triage tijdens een lopend onderzoek;
- 4) de vraag of het opleggen van een ordemaatregel geïndiceerd is.

Weging

In het triageproces op nationaal niveau wordt, op basis van de melding en conform het *besluit invoering triage*, beoordeeld/gewogen of:

- 1) de melding moet worden teruggezet naar de triage van de indienende eenheid/eenheden;
- 2) 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;
- 3) er door het LTIO een oriënterend onderzoek zal worden ingesteld;
- 4) er door de lijnchef een lijnonderzoek zal worden ingesteld;
- 5) er door het LTIO een disciplinair onderzoek zal worden ingesteld;
- 6) er sprake is van een mogelijke strafrechtelijke verdenking en overlegd moet worden en het OM;
- 7) een andere interventie moet worden gepleegd.

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. Het bevoegd gezag blijft bij de eenheidsleiding(en). In voorkomende gevallen (strategische top/COR/etc) kan het bevoegd gezag ook bij de korpsleiding liggen.

De voorzitter van de nationale triagecommissie communiceert het besluit vervolgens met de leden van de triagecommissie en maakt nadere afspraken met het bevoegd gezag.

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 Exel-document en in Delta door de vertegenwoordiger van het LTIO.



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, in de meeste gevallen, 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 voorlopige⁴ 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.

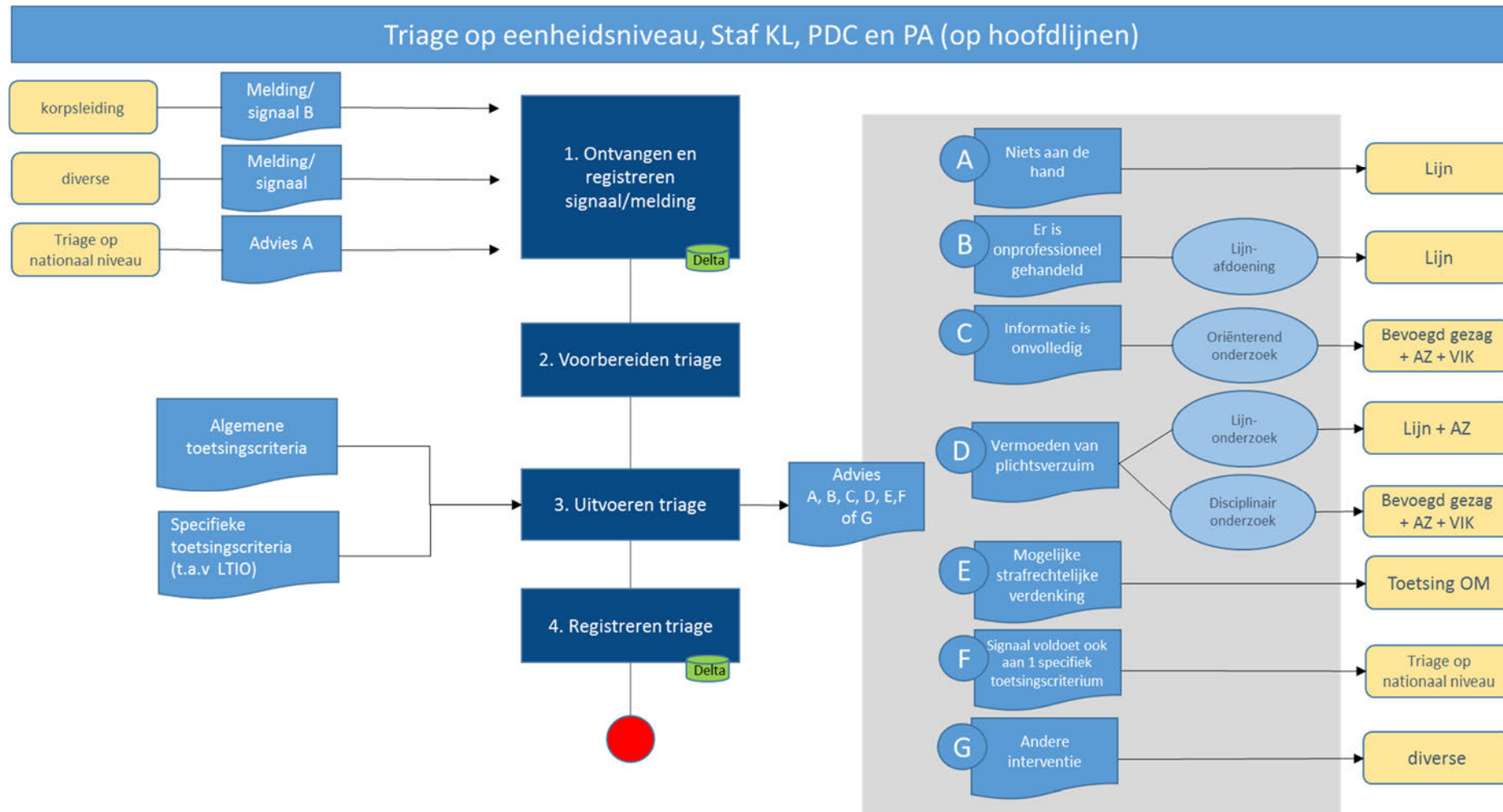
Tijdelijke registratievorm:

- 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 (5.121@politie.nl).

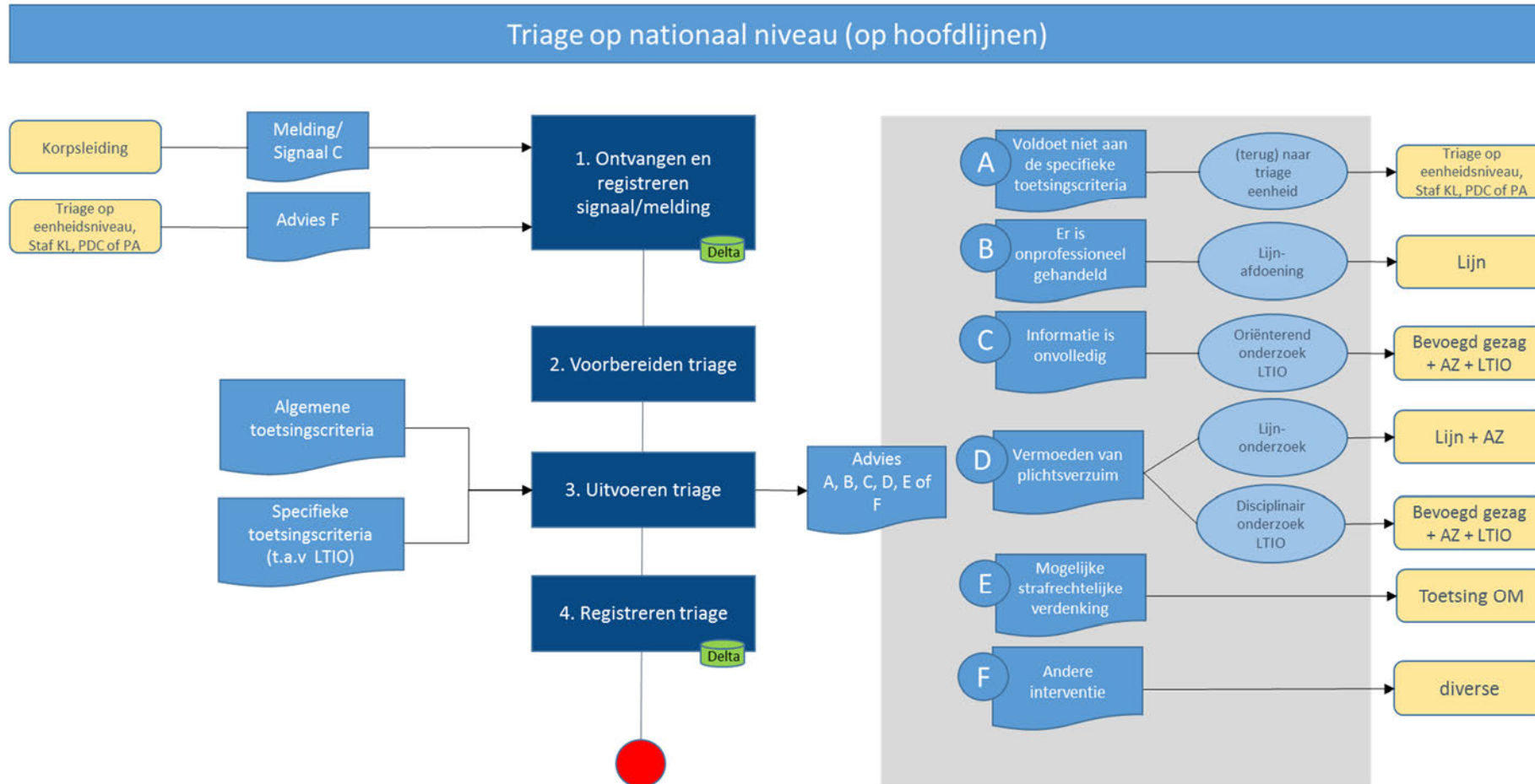
⁴ Compliance is in ontwikkeling binnen de kwartiermakersorganisatie. Bovendien is voorzien dat in de toekomst wordt aangesloten op een nieuw registratiesysteem.



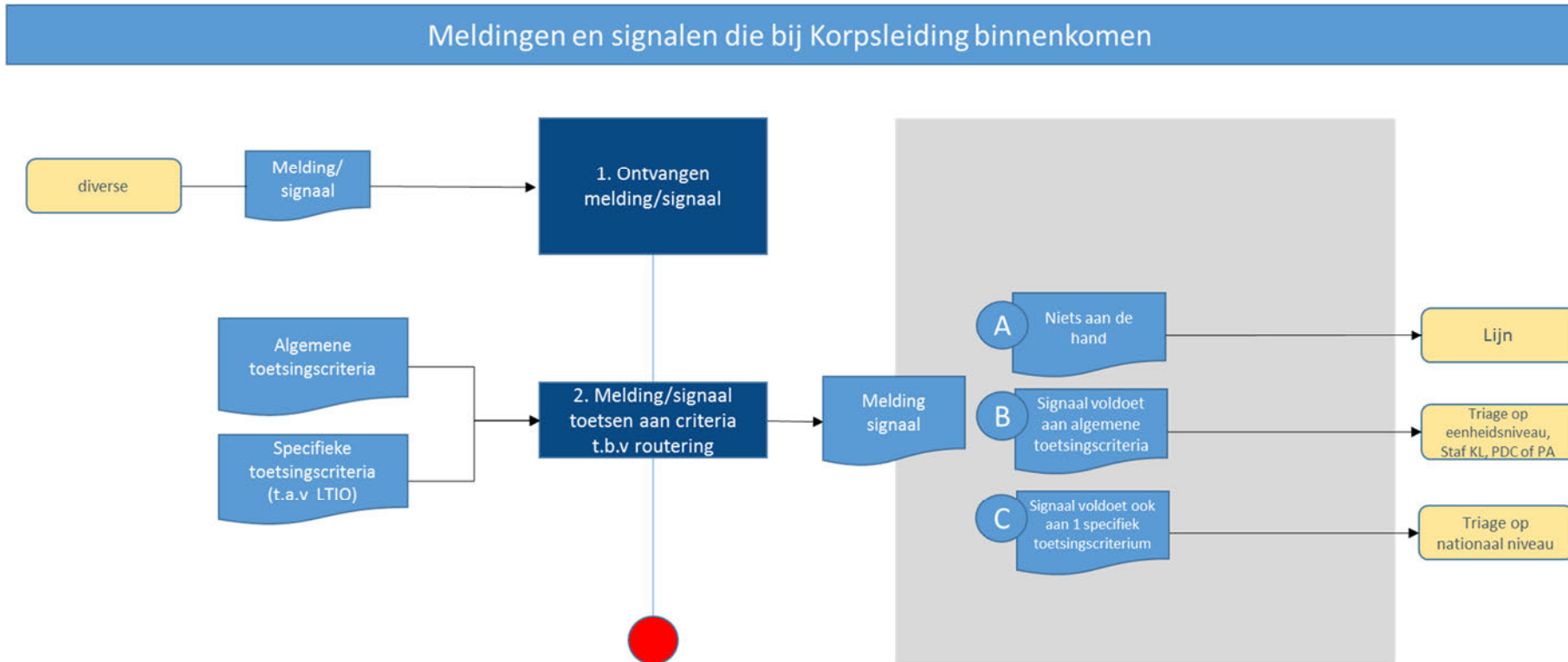
Bijlage 1: Triageproces op eenheidsniveau, Staf KL, PDC en PA



Bijlage 2: Triageproces op nationaal niveau



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



Verslag

Zeeland-West-Brabant
Eenheidsstaf



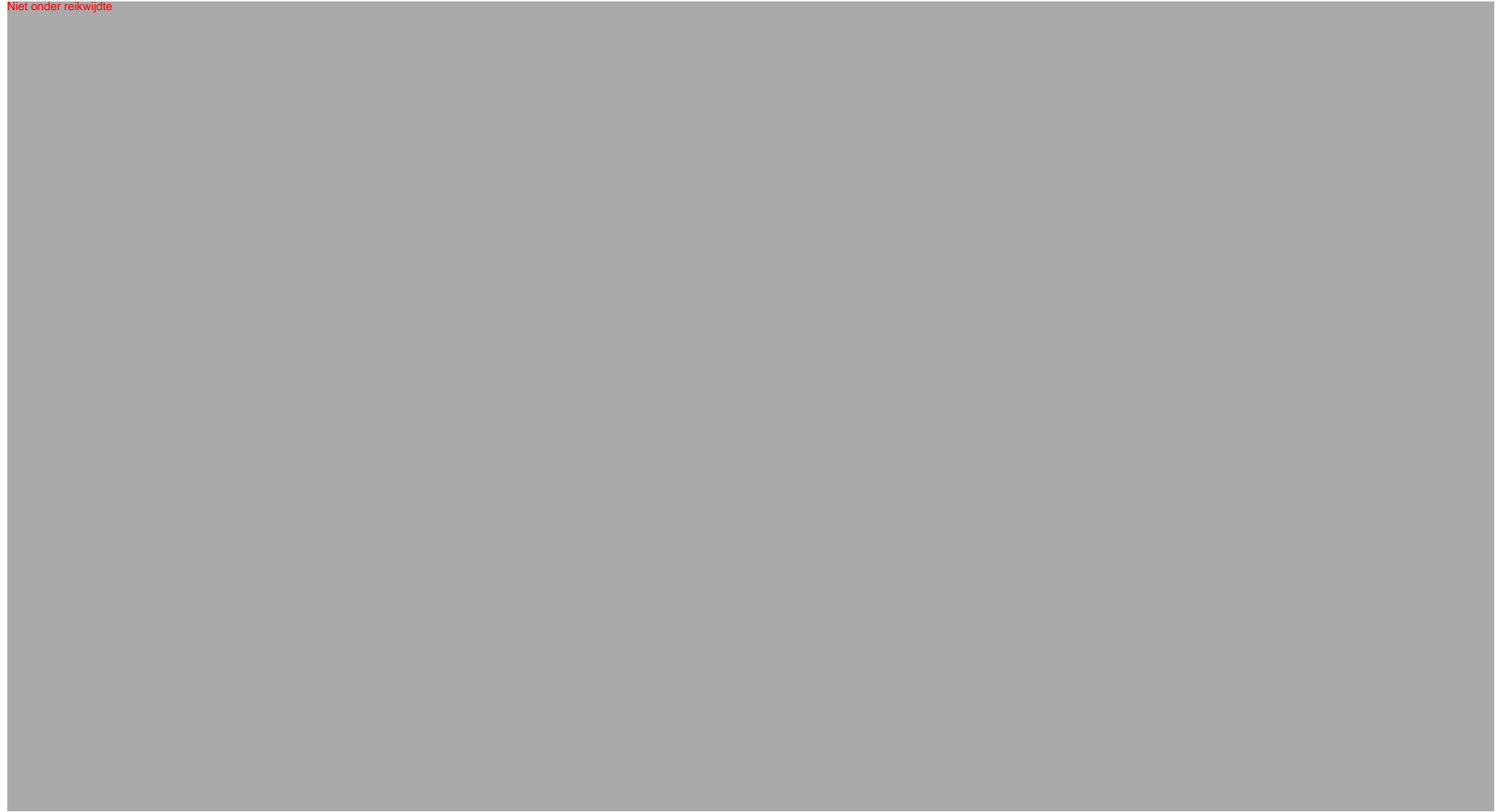
649

Besluitenlijst
Overleg: ELO
Datum: 24 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
Gasten: -

	Onderwerp	Verantwoordelijke	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 10-01-2023	Allen	De besluiten- en actiepuntenlijst wordt doorgenomen en met enkele aanpassingen vastgesteld.	De besluiten- en actiepuntenlijst van 10 januari wordt vastgesteld.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

6.	Rondvraag en mededelingen	Allen	
	Afronding discussie grensoverschrijdend gedrag	5.1.2.e	In het EMO van 16 januari jl. is gesproken over bordjes die voor de teams beschikbaar komen om in gesprek te gaan over grensoverschrijdend gedrag. In het EMO is gevraagd om dit te temporiseren, om de DMT's gelegenheid te geven dit te bespreken en passend te maken in de trajecten die binnen de eigen districten en diensten lopen. Voorstel van 5.1.2.e is om de bordjes in de loop van februari beschikbaar te stellen om de DMT's wat tijd te geven om het gebruik van de bordjes nog even te bespreken. De bordjes zijn een onderdeel van het plan van aanpak en één van de instrumenten in het totaal van de dingen. Vergadering is akkoord met het voorstel. 5.1.2.e zal in het komende EMO hier nog even op terug komen.
7.	Sluiting	5.1.2.e	5.1.2.e sluit de vergadering.

Actiepuntenlijst
Bijgewerkt tot 24-01-2023

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

Moreel kompas

Werkplan
2023 afdeling
preventie

Team VIK preventie Zeeland-West-Brabant

Auteurs: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Definitief

Versie 1.0

Versiedatum 24 januari 2023

Inleiding

Voor u ligt het werkplan preventie, afdeling Veiligheid, Integriteit en klachten.

Dit plan komt voort uit het algemene plan van aanpak (zie bijlage) en is een actie gerichte ambitie voor het jaar 2023. In het teamplan van de afdeling VIK wordt preventie specifiek benoemd. In 2023 zal de ingezette koers van preventie en het vervolmaken van de leercirkel verder vorm krijgen. Duidelijk is geworden dat er een brede behoefte is aan preventie, zowel binnen als buiten onze eenheid. Een goede reden om hiermee aan de slag te gaan.

In dit plan worden alle activiteiten voor 2023 benoemd. In de bijlage van dit document worden deze activiteiten in schema's weergegeven.

In de grafiek is een inschatting van uren belasting van zowel VIK als participerende onderdelen weergegeven.

Studenten en zij-instromers

In schema 1 worden de studenten en zij-instromers benoemd met daarbij de behorende acties en activiteiten.

In 2023 zullen we wederom met de verschillende aangesloten disciplines, in gesprek gaan met studenten en zij-instromers. De verwachting is dat er 160 initiële studenten en 40 zij-instromers de lesprogramma's gaan volgen.

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

Het lesprogramma Moreel Kompas is als volgt opgebouwd:

1. Lesprogramma 1: (eind eerste kwartaal) 3 disciplines verzorgen een lesprogramma. VIK, Politieprofessie en Communicatie. (zie paragraaf 1)
2. Lesprogramma 2: (helpt opleiding) Bespreking dilemma's (zie paragraaf 2)
3. Lesprogramma 3: (einde opleiding): Moreel kompas, voortbordurend op lesprogramma's 1 en 2 inclusief hulpstructuren.

In 2022 heeft er zich een werkgroep gebogen over een "veilige" transitie van start- naar vakbekwaam van de nieuwe initiële medewerkers. De uitrol hiervan zal in 2023 plaatsvinden.

Doel van deze transitie is de aangeleerde vaardigheden toe te passen binnen de kernwaarden van onze organisatie. Dit is tevens een kans om ervoor te zorgen dat de nieuwe medewerkers hun eigen unieke profiel gaan inzetten en behouden. 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 identiteit van de studenten en het jezelf kunnen zijn soms conflicteert met de cultuur binnen het team. Hierbij zullen direct leidinggevendenden hun verantwoordelijkheid moeten pakken en indien nodig moeten interveniëren. In 2023 zal hier een eerste invulling aan worden gegeven. Op dit moment heeft VIK hierin een adviserende rol.

In 2022 is er een lesprogramma ontwikkeld voor zij-instromers. Dit lesprogramma is een samenvatting van het lesprogramma van de initiële studenten. Deze lesdag zal eind 2023 wederom plaatsvinden.

Operationele Experts

In schema 2 worden de operationele experts benoemd met daarbij de behorende acties en activiteiten.

In 2023 zal er verder richting worden gegeven aan de laag operationeel leidinggevendenden. 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.

Door de verbindelaars zal in 2023 worden aangesloten bij de diverse DMO's waar inbedding van het beleid noodzakelijk is voor de laag hieronder.

In 2023 vervolgen we de masterclasses OE “Staat jouw kompas al bij de tijd?” die in 2022 werd uitgerold. 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 2023 zal de film *Rauw* verder in de eenheid uitgerold worden. *Rauw* is een film over het dagelijkse werk en leven bij de politie.

In 2022 is in onze eenheid een geestelijk verzorger aangesteld. Deze geestelijk verzorger zal in 2023 verder betrokken worden in de nagesprekken van *Rauw*, preventie en moreel beraad.

Tevens zal in 2023 worden onderzocht of er binnen onze eenheid behoefte is aan een partneravond voor de film en zal daarna eventueel worden uitgevoerd.

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).

Bij Interne onderzoeken en klachten spelen vaak zaken waarbij het gebruik van geweld onder de loep genomen wordt. In 2023 zullen waar nodig presentaties worden verzorgd over dit onderwerp. Vanuit het VIK is een verbindelaar met specifieke ervaring op dit vakgebied binnen deze (preventie) activiteiten actief.

Landelijk

In schema 3 worden de landelijke acties en activiteiten benoemd.

In 2023 zullen er weer enkele data gepland worden om les te geven aan de PSI-opleiding aan de politieacademie.

Naar aanleiding van een aantal signalen van het onjuist bevragen van systemen werd in 2021 door de eenheid Zeeland-West Brabant een campagne ingezet over het bevragen van systemen. Voor deze campagne is een campagnefilm met drie waarheidsgetrouwe verhaallijnen ontwikkeld. Het doel hiervan is bewustwording en het richten van ieders Morele Kompas op dit onderwerp (LEREN).

Inmiddels is deze campagne uitgedragen in onze eenheid. Enkele teams hebben deze campagnefilm nog niet gezien. In 2023 zullen deze teams alsnog worden geïnformeerd. In 2023 zal deze campagne landelijk worden uitgerold.

Landelijke hoofddoelen voor 2023:

- Doorontwikkeling van het risicoanalyse instrument op het gebied van integriteit, kwetsbaarheid en blinde vlekken.
- Het streven is om één VIK Masterclass te ontwikkelen, met daarin ‘the best practices’ van de al bestaande Masterclasses waardoor het eenduidig werken verder wordt gestimuleerd.
- Een themaweek of -dag organiseren die in het teken staat van Preventie en Integriteit.

Naast de genoemde hoofddoelen zijn er een dertiental subdoelen benoemd waar aandacht voor is.

In 2021 heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden met alle teamchefs VIK van de Nederlandse Politie. Het doel van deze bijeenkomst was het creëren van een gezamenlijk en eenduidig toekomstbeeld van de teams Veiligheid, Integriteit en Klachten. Het is logisch dat de burger vertrouwen moet blijven houden in de politie en dat deze integer handelt. Daarom is integriteit een topprioriteit van de Nederlandse politie. In het daglicht van dit uitgangspunt ontwikkelt VIK zich naar het VIK 2025.

Het VIK 2025 is een brede *one stop shop* en draagt bij aan de organisatieontwikkeling van de politie en biedt in de volle breedte ondersteuning op het onderwerp integriteit. Niet alleen nadat een vermoeden van een schending is gerezen, maar ook als het gaat om het leidinggeven aan integriteitaspecten in het werk, het handhaven op regels, het op structurele wijze omgaan met morele vraagstukken van elke dag, het beschermen tegen verleidingen en het daadwerkelijk terugdringen van schendingen in de uitvoering. VIK 2025 is daarin onafhankelijk, en kwaliteit en professionaliteit staan voorop. De specialisten zijn toegankelijk en er wordt nauw samengewerkt met andere specialisten uit het integriteitsstelsel (zie bijlage VIK 2025).

Interne onderzoeken en klachten

In schema 4 worden Interne onderzoeken en klachten benoemd met daarbij de behorende acties en activiteiten.

Binnen de VIK afdeling Veiligheid zijn de verbindelaars in verbinding met de sectoren en diensten. In 2023 zal dit verder en intensiever ontwikkeld worden. Door de werkdruk op de verschillende afdelingen blijft dit onderdeel nog onderbelicht.

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. Naar aanleiding van signalen werd navraag gedaan bij de politieacademie en de eenheidspsycholoog. Deze herkende het probleem.

In 2023 wordt er door diverse partijen gekeken naar een preventieve aanpak.

In 2023 zijn er diverse presentaties gepland naar aanleiding van afgeronde interne onderzoeken

VIK biedt ondersteuning aan het team Water in transitie naar het haventeam. In 2022 zijn er diverse gesprekken gevoerd waar mogelijke kwetsbaarheden gesignaleerd werden. Begin 2023 heeft VIK de campagne privébevraging in het team uitgerold en als gespreksleider gefungeerd. Daarnaast heeft VIK de workshop WPG geïnitieerd. VIK zal haar ondersteuning bieden op thema's in verandering naar het haventeam.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Antw: Uitgangspunten levering in LTIO-zaken
Datum: woensdag 25 januari 2023 09:28:05

5.1.2.e en 5.1.2.e

5.2.1

5.2.1

Ik kom er in de loop v vandaag nog op terug, maar zit is n 1e reactie.

Dat er vertegenwoordiging door 5.1.2.e zou moeten zijn is mijn overtuiging als mede 2 tc vik....dan heb je indirect ook de desbetreffende hoofd staf als medestanders, als de betrokken TCS hun rol goed vervullen....

5.2.1

5.1.2.e

nieuw

5.1.2.e

Kortom, kom er op terug.

Gr 5.1.2.e

O en je was toch vrij vandaag 5.1.2.e

Van: "5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 25 januari 2023 09:14

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

Onderwerp: FW: Uitgangspunten levering in LTIO-zaken

Goedemorgen,

@ 5.1.2.e Kun je even meedenken met onderstaande. Zoals je weet zijn de TCVIK "overruled" en hebben de SH staf gekozen voor de adhoc adhoc variant. Op basis van die keuze heeft 5.1.2.e de uitgangspunten voor levering van capaciteit uitgewerkt. Dit heeft ze besproken/gedeeld met 5.1.2.e en 5.1.2.e (zij zijn voor het thema interne onderzoeken vanuit de teamchefs het aanspreekpunt).

Volgende week wordt dit document geagendeerd op het HSO. 5.1.2.e wordt gevraagd een eventuele toelichting te geven. Ook 5.1.2.e wordt uitgenodigd aan te sluiten.

Ik denk dat het goed is dat 5.1.2.e aansluit. We kunnen dan vanuit onze rol eventuele verduidelijking geven. Ook is het belangrijk dat er een vertegenwoordiging is vanuit de teamchefs VIK. Dus als 5.1.2.e niet kan moet iemand anders aansluiten (effe checken bij 5.1.2.e

Scenario 1: het gesprek gaat niet zozeer over de uitgangspunten, maar het genomen besluit wordt ter discussie gesteld (5.2.1). De SH Staf komen tot de conclusie dat ze een besluit hebben genomen zonder afstemming met de PC en gaan het genomen besluit heroverwegen.

- Vanuit LTIO gaan we niet meer tussentijds werven (vast tijdelijk team, optie 4). Gezien de tijdsperiode voor het organisatieplan voor het vaste team LTIO (Q1) ^{5.2.1} [redacted]. Wel kan de besluitvorming worden versneld (ik bedoel dan eigenlijk niet vertraagd) als iedereen positief is over het organisatieplan en we dus snel tot werving en selectie kunnen overgaan. Het zou mooi zijn als de hoofden staf en teamchefs VIK hier gezamenlijk een positieve versnelling aan geven door de gezamenlijke ambitie te hebben dit team zo snel mogelijk te hebben staan.
- Mochten de eenheden de keuze heroverwegen dan kan dat dus nog voor optie 1, 2 en 3.
- ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e} kunnen in dat overleg dan de voor- en nadelen benoemen (...):
 - Het nadeel van de gekozen optie 1 is dat voor elk onderzoek, opnieuw een uitvraag wordt gedaan. Het voordeel is dat de onderzoeken snel worden uitgevoerd, maar de uitvraag is wel een grote belasting voor de eenheden. Voor de komende onderzoeken zullen we bijvoorbeeld ongeveer 3x3fte uitvragen, dus dat is 9 fte. ^{5.2.1} [redacted]
 - Bij optie 2 is de capaciteit gelabeld, maar de medewerkers worden ook op adhoc basis ingezet. De nadelen van optie 1 zijn hierop ook van toepassing. Als optie 2 wordt gekozen kunnen de gelabelde medewerkers eventueel ook alle binnenkomende LTIO onderzoeken draaien. (in de praktijk zal dit dan optie 3 worden)
 - ^{5.2.1} [redacted] Een tijdelijk vast team met een 4 tal onderzoekers en een coordinator totdat het vaste team is ingericht. Deze 5 fte kunnen dan alle onderzoeken draaien die binnenkomen. De sectorhoofden en teamchefs bepalen met elkaar wie er naar dit tijdelijk vast team gaan en bepalen met elkaar hoe de eenheden elkaar kunnen helpen met de gaten die hierdoor vallen.
- De SH zullen het vervolgens bespreken met hun PC. Tot die tijd blijven wij op basis van adhoc/adhoc de uitvragen doen.

Scenario 2: adhoc/adhoc wordt wel gecontinueerd en het overleg gaat echt over de voorliggende uitgangspunten.

- ^{5.1.2.e} sluit aan en beantwoordt eventuele vragen.

Niet onder reikwijdte

- Ten behoeve van de monitoring houdt ^{5.1.2.e} een overzicht van de geleverde capaciteit per eenheid bij;
- Ik denk dat we nog wel een keer moeten benadrukken wat deze keuze voor de korte termijn betekent. Dus dat er 3 onderzoeken aankomen en dat we dan per onderzoek een uitvraag gaan doen. Concreet dat er ongeveer 9 fte wordt uitgevraagd. (of moeten we het maar gewoon laten gebeuren...).
- Dit zou ook nog een mooi moment kunnen zijn om een appèl te doen op de toekomst en het zo snel mogelijk inrichten van een vast team. Is dit een goed moment om vanuit gezamenlijkheid de besluitvorming hierover positief te beïnvloeden?

Scenario 3:?

Hoe kijken jullie naar bovenstaande?

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]

^{5.1.2.e} [redacted] Integriteitsbevordering

M 06 ^{5.1.2.e} [redacted]

E ^{5.1.2.e} [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

Van: ^{5.1.2.e} [redacted]

Verzonden: dinsdag 24 januari 2023 19:34

Aan: Entken, Paul (P.J.A.) ^{5.1.2.i} [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl); L ^{5.1.2.e} [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Onderwerp: FW: Uitgangspunten levering in LTIO-zaken

Ola

Even afstemmen of het juist wel/niet handig is om bij HSO aan te sluiten. En of we vinden dat HSO hier überhaupt een rol in heeft, etc....

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]

^{5.1.2.e} [redacted] Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

06 – ^{5.1.2.e} [redacted] of 0900 – 8844

Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering | LTIO

Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein

Meer informatie? Kijk op politie.nl

P print deze mail niet onnodig

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

Verzonden: dinsdag 24 januari 2023 19:24

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

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

Onderwerp: FW: Uitgangspunten levering in LTIO-zaken

Ha ^{5.1.2.e} [redacted]

Kun jij deze agenderen voor het HSO van volgende week? @ ^{5.1.2.e} [redacted] dit is via Teams volgende week donderdag om 10 uur. Als jij aan wilt sluiten voor een korte toelichting dan ben je welkom. Laat je dat even weten.

@ ^{5.1.2.e} [redacted] voor jou ook handig om even aan te sluiten? Ook welkom! Dan weet je meteen wat eruit komt.

Groet, ^{5.1.2.e} [redacted]

Van: 5.1.2.e

Verzonden: maandag 23 januari 2023 09:35

Aan: 5.1.2.e

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

Onderwerp: Uitgangspunten levering in LTIO-zaken

Beste collega's

Bijgaand een notitie met uitgangspunten voor de tijdelijke levering aan het LTIO. Het verzoek is om uiterlijk 1 februari hierop het reageren, zodat wij 5.1.2.e tijdig van een gezamenlijke reactie kunnen voorzien.

Gr

5.1.2.e

Afzender

Landelijke preventiecoördinatoren overleg
Typ E-mailadres afzender
Typ Telefoonnr. afzender

Ontvanger(s)

TC's VIK
VIK KS

Rubricering

Niet Vertrouwelijk

Datum	25 januari 2023	Behandeld door	5.1.2.e en 5.1.2.e
Ons kenmerk	Typ Ons kenmerk	Kopie aan	Typ Kopie aan
Uw kenmerk	Typ Uw kenmerk	Bijlage(n)	PVA – Preventie per werkgroep
Onderwerp	Begeleidend schrijven t.b.v. werkgroepen preventie 2023		

TC's VIK,

Doel memo

In deze memo wordt inzicht gegeven in de resultaten van de werkgroepen preventie 2022. Daarnaast wordt een motivering gegeven voor de nieuw te vormen werkgroepen preventie evenals goedkeuring gevraagd voor de plannen van aanpak van deze werkgroepen.

Resultaten 2022

Vanuit het landelijk preventiecoördinatoren overleg is geïnitieerd om de TC's VIK te ondersteunen in de verschillende aanbevelingen en deelopdrachten die er, naar aanleiding van de review interne onderzoeken, liggen. Naar aanleiding daarvan zijn er, met toestemming van TC's VIK, 6 werkgroepen geformeerd. Dit zijn respectievelijk:

- Deelopdracht 4 review IO
- Studenten en opleidingen
- KIP/NPIP
- Covid/maatschappelijk ongenoegen
- Social media
- Training en expertise

Deelopdracht 4 review is opgesplitst in twee verschillende werkgroepen; Werkgroep deelopdracht 4a+c en werkgroep deelopdracht 4b. Werkgroep deelopdracht 4 a+c heeft op 4 januari 2023 een advies rapportage opgesteld en komt daarmee te vervallen. Werkgroep 4b heeft o.a. de medewerkersreis opgezet waar op dit moment uitvoering aan wordt gegeven.

De werkgroep Studenten en opleidingen (pilot van Noord-Holland) is nog gaande en zal in 2023 worden geëvalueerd. Werkgroep KIP/NPIP, KIP is geïntegreerd in de opleiding PO21, en zal derhalve vervallen in 2023. Werkgroep covid/maatschappelijk ongenoegen heeft o.a. bijgedragen aan de corona discussie en was aanjager van een handelingskader rondom Oekraïne. Bij de werkgroep social media is een preventieprogramma ontwikkeld. Per 1 januari 2023 is deze werkgroep vervallen. De werkgroep training en expertise heeft 2 onlinebijeenkomsten georganiseerd.

Samenwerking preventiecoördinatoren

Naar aanleiding van het ontwikkelplan VIK is er door en met preventiecoördinatoren een rubrics¹ ontwikkeld. Hieruit kwam naar voren dat preventiecoördinatoren behoefte hebben om de onderlinge samenwerking te versterken. Los van couleur locale, zijn overkoepelende thema's veelal eenheidsoverstijgend. Door te werken aan gezamenlijke focuspunten krijgen we meer eenduidigheid en dit bevordert de samenwerking en professionalisering binnen preventie.

Overleg preventiecoördinatoren 5 januari 2023

Naar aanleiding hiervan hebben de preventiecoördinatoren gezamenlijk doelstellingen geformuleerd voor 2023 en is de voorkeur uitgesproken voor nieuw te vormen werkgroepen. Er is een duidelijke voorkeur uitgesproken voor drie specifieke werkgroepen, namelijk: masterclass VIK, risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid en week van de integriteit.

Allereerst volgt nu een korte omschrijving van de geprioriteerde onderwerpen, en dus werkgroepen, voor 2023.

Werkgroep masterclass VIK

Deze werkgroep heeft als doel om de verschillende initiatieven die in de eenheden zijn ontplooid, met betrekking tot de masterclass, te bundelen tot een krachtig generiek instrument.

In een aantal eenheden wordt een masterclass gegeven. Deze masterclass richt zich op de (informeel) leidinggevende en heeft als doel om deze te informeren over o.a. de (on) mogelijkheden van het BARP bij integriteitskwetsies en het leren van integriteitscasuïstiek. Deze verschillende initiatieven worden in kaart gebracht en samengevoegd, tot een generiek instrument. Hiervan kunnen andere eenheden, die voornemens zijn de masterclass te implementeren in de eigen eenheden, effectief gebruik maken. En biedt ruimte om couleur locale toe te voegen.

Risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid

Deze werkgroep heeft als doel om de toolkit preventie te verrijken met een nieuwe tool (methodiek) genaamd; risicoanalyse. Hierdoor is het voor preventiecoördinatoren mogelijk om passender advies c.q. interventie te laten plaatsvinden op verzoek van de leidinggevenden / teams in de eenheden. Een structurele risicoanalyse draagt bij aan het signaleren van risicovolle werkomgevingen en het aanpassen van processen, werkwijzen en denkpatronen. Daarnaast draagt het bij aan bewustwording en het vergroten van de morele sensitiviteit².

In 2022 hebben meerdere preventiecoördinatoren deelgenomen aan een training door het CAOP. In deze training zijn een gezamenlijk doel en randvoorwaarden in kaart gebracht. Doelstelling van deze werkgroep is het ontwikkelen van een instrument om een risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid uit te kunnen voeren. De werkgroep streeft ernaar om in 2023 het instrument te ontwikkelen en de eerste pilots te draaien. Na deze pilots zullen de uitkomsten worden geëvalueerd.

Week van de integriteit

De werkgroep heeft als doel om binnen de nationale politie, één week van het kalenderjaar 2023 om te dopen tot de "Week van de integriteit". In deze week worden er binnen de politieorganisatie verschillende activiteiten, op gecoördineerde wijze, aangeboden aan de medewerkers waarbij het thema integriteit centraal staat. Hierbij zal o.a. gebruikt gemaakt worden van bestaande middelen.

¹ De rubrics diende als middel om gedragskenmerken c.q. competenties in kaart te brengen betreffende pijler preventie. Aan de hand hiervan zijn opleidingswensen in kaart gebracht en gaven input voor het ontwikkelplan VIK.

² In het integriteitsbeleid van de politie wordt de risicoanalyse genoemd in de pijler "Beschermen" van het integriteitshuis. Het structureel uitvoeren van een risicoanalyse staat als ambitie in het integratiebeleid politie genoemd.



Met het organiseren van deze week en het collectief centraal stellen van dit thema, wil de werkgroep bijdragen aan bewustwording op dit thema.

De werkgroepen deelopdracht 4b, studenten en opleidingen, training en externe sprekers en maatschappelijk ongenoegen zullen in 2023 voortgezet worden.

Nu volgt een korte omschrijving van de resterende onderwerpen waarvan we geloven dat die onze tijd en aandacht verdienen, maar die pas aan bod komen als de geprioriteerde werkgroepen goed draaien en resultaat genereren.

Integriteitapp

Naar aanleiding van de GIR (gedragscode integriteit het rijk) is het idee ontstaan om ook binnen de nationale politie een integriteitapp te ontwikkelen. Deze app heeft als doelstelling om algemene informatie inzake integriteit vindbaar te maken en middels een wekelijks pushbericht de gebruiker tot zelfreflectie uit te nodigen.

Vergroten leervermogen preventiecoördinatoren

In het land worden verschillende initiatieven ontwikkeld door, of samen met, preventiecoördinatoren. Doelstelling is om deze initiatieven met elkaar te delen tot een gezamenlijke apothekerskast. Waarbij preventiecoördinatoren gebruik kunnen maken van elkaars expertise en producten.

Gevraagde beslissingen

Het landelijk preventiecoördinatoren overleg heeft als streven om gezamenlijke focuspunten te hanteren voor 2023. Deze focuspunten worden landelijk, door verschillende werkgroepen, aangevlogen. Daarnaast zal iedere preventiecoördinator zich inzetten voor doelstellingen in het eigen VIK team en de eigen eenheid.

De preventiecoördinatoren vragen:

- TC's VIK een keuze te maken voor de drie nieuwe geprioriteerde werkgroepen zoals hierboven vermeld.
- TC's VIK kennis te nemen van de 7 voorgestelde werkgroepen en hier feedback op te geven;
- Vast te stellen welke werkgroepen uitgevoerd gaan worden en dus een "formele go" krijgen;
- Na de formele go, te bepalen welke TC zich aan welke werkgroep als opdrachtgever verbindt, aangezien eigenaarschap een bepalende succesfactor is.



Landelijke Werkgroep Preventie Plannen van aanpak

Besluitvormingslijn voor alle werkgroepen

De werkgroep informeert de toegewezen TC's VIK over het verloop van de resultaten. De werkgroep is zelf verantwoordelijk voor de doelstelling en doorlooptijd, maar de TC's VIK kunnen periodiek verslag doen over de opbrengsten en resultaten van de werkgroep in het TC VIK overleg. Dit geldt als evaluatiemoment.

Hieronder staan 7 plannen van aanpak weergegeven:

Werkgroep 1: Deelopdracht 4b

Werkgroep 2: Studenten en opleidingen

Werkgroep 3: Training en expertise

Werkgroep 4: Interne effecten maatschappelijk ongenoegen

Werkgroep 5: Masterclass

Werkgroep 6: Risicoanalyse

Werkgroep 7: Week van de integriteit

Landelijke Werkgroep Preventie

Werkgroep 1: Deelopdracht 4B

Samenstelling werkgroep:

Naam	Eenheid
5.1.2.e	VIK Korpsstaf
	VIK Den Haag
	VIK PDC

De werkgroep betreft voor de eventuele verdere uitwerking van specifieke middelen daar waar nodig en passend anderen met kennis en/of expertise bij dit onderwerp.

Algemene doelstelling werkgroep 1:

Deelopdracht 4B uit de review interne onderzoek richt zich op opleidingen en bijscholing van alle medewerkers van de politie. Het doel is:

Bereik dat de medewerkers ten aanzien van integriteit kwalitatief goed (zowel in kennis en kunde) opgeleid worden en blijven om zodoende efficiënt en effectief hun werk te kunnen doen.

Deze opdracht is vervolgens uitgesplitst in 3 sub opdrachten:

- Ontwikkel een training voor leidinggevend en medewerkers met coördinerende taken o.g.v. preventie, het vroeg signaleren, acteren als bevoegd gezag en het verlenen van personeelszorg aan betrokken medewerkers in een disciplinair proces.
- Onderzoek en doe een voorstel voor een training en tools om medewerkers in den brede te ondersteunen in het integer functioneren.
- Geef een advies over de wijze waarop Integriteit een thema kan zijn in nagenoeg iedere opleiding binnen de Politie en Politie Academie. Een advies zou kunnen zijn iemand bij de PA aanstellen die het curriculum toetst aan "integriteit".

De methodiek van de medewerkersreis

Voor de beantwoording van het in de review gesignaleerde knelpunt m.b.t. scholing van de gehele NP op het gebied van integriteit maken we in samenwerking met HRO verschillende medewerkersreizen op het vlak van integriteit. Dit is een beproefde methodiek uit het bedrijfsleven (employeejourney) om van een bepaald onderwerp in kaart te brengen wat het draagvlak is bij de gebruiker en wat er al bestaat om dit onderwerp effectief tot werking te brengen binnen de organisatie. Hiermee voorkom je dat je plannen uitwerkt die briljant lijken, maar niet aansluiten bij de praktijk. De NP heeft de methodiek afgekocht van KPMG en 12 HRO-medewerkers zijn opgeleid en gecertificeerd om met deze methodiek te werken.

Bij deze hogedrukmethodiek maken vier groepen de reis;

1. TC's en OE's
2. Het bevoegd gezag
3. Medewerkers op uitvoerend niveau
4. Experts

Besluitvormingslijn:



De werkgroep informeert de TC's VIK binnen het Prevco overleg over het verloop van de resultaten. De projectleider van de werkgroep, [5.1.2.6](#), is kartrekker en informeert de regiegroep periodiek.

Aanpak, werkwijze en planning binnen de opdracht:

De eerste medewerkersreizen zijn gemaakt. Begin **februari 2023** staat de laatste reis gepland. HRO levert vervolgens in **week 9 of 10** een adviesrapport. Begin **maart 2023** bespreekt de werkgroep dit adviesrapport en **medio maart** staat een plenaire terugkoppeling met de medewerkers van de reizen gepland.

Budget:

Er is geen aanvullend budget vereist.



Landelijke Werkgroep Preventie

Werkgroep 2: Studenten/opleidingen

Samenstelling werkgroep:

Naam	Eenheid
5.1.2.e	VIK Den Haag
	VIK Midden-Nederland
	VIK Korpsstaf
	VIK Politieacademie
	VIK PDC

De werkgroep betreft voor de eventuele verdere uitwerking van specifieke middelen daar waar nodig en passend anderen met kennis en/of expertise bij dit onderwerp.

Algemene doelstelling werkgroep 2 studenten/opleidingen:

Ieder jaar stromen er veel nieuwe collega's in bij Basis Politieonderwijs (PO21, PKB, Reku en PSI). Per jaar resulteert dit in circa 96 klassen PO21 onderwijs, 29 klassen hoger onderwijs en 30 klassen PSI. Gelet op de rapportage "*aspiranten en het glazen politiehuis*" is het signaal ontstaan dat de kernwaarden (Integer, betrouwbaar, moedig en verbindend) onvoldoende geborgd zijn binnen de vorming naar een professionele beroepsidentiteit. Om dit te verbeteren heeft de werkgroep zich twee doelen gesteld:

- ▶ Politioneel onderwijs meer laten aansluiten op de wens van de praktijk aangaande integriteit, beroepsidentiteit en houding.
- ▶ Uniforme landelijke borging integriteit/ beroepshouding in praktijk.

De werkgroep heeft als streven om bij uitvoering van onderstaande taken het netwerk te vergroten naar o.a. sectorhoofden/ teamchefs eenheden en docenten Politieacademie.

Wanneer studenten start bekwaam worden bevonden gaan zij de eenheden in. Het is aan deze eenheden om op bovengenoemde punten tijdens de opleiding een vervolg te bieden in de praktijk. Dit valt buiten de reikwijdte van deze werkgroep.

Aanpak en werkwijze binnen de opdracht:

De werkgroep heeft in 2022 actief zijn netwerk op weten te bouwen. Er zijn landelijk diverse initiatieven met soortgelijke doelstelling en de leden van de werkgroep zijn bij die initiatieven betrokken of anders inhoudelijk op de hoogte. Zo is er nauw contact met de coördinator van de Pilot in Noord-Holland, wordt deelgenomen in de werkgroep o.l.v. 5.1.2.e waar integriteit en de beroepshouding van aspiranten vanuit verschillende invalshoeken wordt bekeken (PA, VIK, OBT, IDU en EH Noord-Holland), is er overlap met Deelopdracht 4B van de review en wordt er hard gewerkt aan een duidelijk aanspreekpunt binnen de PA over waar mogelijkheden liggen om preventie en integriteit beter in te bedden in de opleidingen. Ook doorlopen aspiranten via de PA een digitale zelfstudie van het Korpsintroductieprogramma. In deze digitale zelfstudie is onder meer aandacht voor de kernwaardes, de beroepscode en de themabladen.

Met deze inspanningen is de continuïteit het afgelopen jaar verbeterd. Zo is binnen PO21 in Q5 de film RAUW als vast onderdeel opgenomen en zijn de eerste resultaten van de Pilot in Noord-Holland positief. Daarnaast wordt de beroepscode in de eerste week van de opleidingen (nogmaals) verstrekt en krijgt iedere PSI student een gastles van het VIK binnen module "Welkom en werken bij politie (Q1). Binnen HBO en PO21 zijn soortgelijke initiatieven aangedragen, maar dit is voor deze opleidingen nog niet gerealiseerd. De werkgroep stelt vast dat verschillende eenheden hierop participeren, maar er is geen uniformiteit tussen de eenheden en verschillende locaties van de



Politieacademie.

Het hoger onderwijs binnen de Politieacademie wordt momenteel hervormd. Medio 2025 zal de eerste lichting weer starten. De werkgroep is aangesloten bij deze ontwikkeling om vroegtijdig, te participeren in de vorming hiervan. Ook onderzoekt de werkgroep naar de mogelijkheden om beroepsidentiteit binnen huidige (vakspecialistische) opleidingen te integreren.

Voor 2023 heeft de werkgroep zich tot doel gesteld om haar netwerk te behouden en verder uit te breiden en de ingeslagen weg voort te zetten. Er zijn meerdere initiatieven die verder uitgewerkt moeten worden, zodat de borging van de kernwaarden verankerd worden. Voorstellen waaraan de werkgroep o.a. wil gaan werken zijn:

- ▶ Introductie gesprek met toekomstige student na screening. Onderwerp van dit gesprek is integriteit in relatie tot student en werk/privé verhouding.
- ▶ In de eenheid (Q6 opleiding) dilemmatraining met twee leerteams.
- ▶ Beroepsidentiteit binnen vakspecialistische opleidingen integreren
- ▶ Aanhaken bij vorming hoger onderwijs Politieacademie

Pilot VIK Noord-Holland

De pilot van het VIK Noord-Holland loopt op dit moment nog. Voorstel is om deze pilot, na evaluatie en goedkeuring, landelijk te implementeren.

Budget:

Er is geen aanvullend budget nodig. Er zal gebruik gemaakt worden van al intern aanwezige kennis van ervaringsdeskundigen en/of expertise vanuit de KS en vakdocenten PA.



Landelijke Werkgroep Preventie

Werkgroep 3: Training en expertise

Samenstelling werkgroep:

Naam	Eenheid
5.12 e	VIK Amsterdam
	VIK Politieacademie
	VIK PDC
	VIK Rotterdam

De werkgroep betreft voor de eventuele verdere uitwerking van specifieke middelen daar waar nodig en passend anderen met kennis en/of expertise bij dit onderwerp.

Algemene doelstelling werkgroep 3:

- ▶ *Het organiseren van een 2 jaarlijkse (online) bijeenkomst voor alle medewerkers binnen de nationale VIK's, om kennis en vaardigheden te vergroten en het netwerk te verbreden.*

Hiermee beoogt de werkgroep aansluiting en concrete uitvoering te geven aan de aanbevelingen van de Review Interne Onderzoeken. Het doel van deze bijeenkomst is om actuele, landelijke ontwikkelingen te bespreken die impact hebben op ons werk, samen met een expert. Daarbij sluiten VIK collega's uit het hele land aan. Hiermee versterken we de verbinding en het lerend vermogen tussen collega's.

Resultaten 2022

De werkgroep heeft in 2022 2 onlinebijeenkomsten gehouden met als thema's: Sociale druk i.r.t. social media en Bureau Ombudsfunctionaris Politie. Beide bijeenkomsten werden gevolgd door respectievelijk 75 en 100 collega's en kregen een algehele beoordeling van 6.8 en 7.2. Uit evaluatie is gebleken dat de onlinebijeenkomsten voldoen aan de vraag van de medewerkers. In 2023 wil de werkgroep dit graag voortzetten.

Uit evaluatie is tevens gebleken dat een grote meerderheid behoefte heeft om de ontwikkelingen omtrent de herinrichting van het VIK en de Kwartiermakersorganisatie Integriteitsbevordering te bespreken. Ook de nieuwe wet screening en de hieraan verbonden centralisatie is een onderwerp dat veelvuldig genoemd werd. Gezien de aard van de vragen en grote impact van de ontwikkelingen, is de werkgroep E&T van mening dat een digitale bijeenkomst van 1,5 uur geen recht doet aan deze onderwerpen. In verband met deze behoefte heeft de werkgroep een afzonderlijke memo ingediend ten behoeve van de fysieke bijeenkomst uitgevoerd in Q3 van 2023.

Aanpak en werkwijze binnen de opdracht:

Met betrekking tot de online bijeenkomsten zal de werkgroep actief kijken naar actuele ontwikkelingen en zal daarop de gastsprekers selecteren. De thema's zullen zo breed en interessant mogelijk gekozen worden, maar je ontkomt er niet aan dat sommige thema's bepaalde afdelingen of collega's méér aanspreken dan andere. Uitgangspunt is een zo gevarieerd mogelijk programma aan te bieden waarbij de actualiteit niet uit het oog verloren gaat.

- ▶ *Aan de hand van vooraf bepaalde onderwerpen en thema's zullen (externe) sprekers worden uitgenodigd die een interactieve presentatie / toelichting geven;*

Met betrekking tot de fysieke bijeenkomst in Q3 van 2023 heeft de werkgroep, in een afzonderlijke



memo, een verzoek gedaan aan TC's VIK om:

- Akkoord te gaan met het organiseren van een fysieke bijeenkomst in Q3 van 2023;
- Opdracht te geven aan team Congressen & Evenementen van de Dienst Communicatie PDC om deze dag te organiseren;
- Opdracht te geven aan de Preventiecoördinatoren om inhoudelijk zorg te dragen voor deze dag;
- Afstemming te zoeken bij en met de Kwartiermakersorganisatie over de invulling en hun bijdrage aan deze dag;

Budget:

Voor de online bijeenkomsten is er in principe geen aanvullend budget nodig. Er zal gebruik gemaakt worden van al intern aanwezige kennis van vakdocenten binnen de PA, ervaringsdeskundigen en/of expertise vanuit de KS. Echter, mogelijk vraagt een bepaald onderwerp om expertise die we niet in huis hebben. In overleg met de TC kan dan besloten worden of er budget is om deze spreker uit te nodigen.

Voor de fysieke bijeenkomst worden de totale kosten beraamd op **5.1.2.b** euro. Hierbij is uitgegaan van een deelnemersveld van 125 VIK collega's, een interne politielocatie en catering. Mocht er geen interne locatie worden gevonden maar een externe locatie nodig zijn, zal het budget naar boven worden bijgesteld.

Capaciteit:

Aan het online organiseren van één bijeenkomst besteedt de werkgroep ongeveer 21 uur, verdeeld over 3 FTE's. De capaciteit voor het organiseren van een fysieke bijeenkomst laat zich lastiger inschatten. Verwacht wordt dat het organiseren van deze dag ongeveer 216 uur zal kosten.

Planning:

Er worden 2 online bijeenkomsten gedurende het kalenderjaar 2023 worden gedraaid. De duur van elke bijeenkomst bedraagt 1,5 uur en ze zijn facultatief van aard.

Er wordt een fysieke bijeenkomst georganiseerd in Q3 van 2023.

Wat	Wanneer	Wie	Onderwerp
Formele go + TC als opdrachtgever	Maart 2022	TC VIK	
Eerste online bijeenkomst	Q2	WG 3	n.t.b
Tweede (online) bijeenkomst	Q4	WG 3	n.t.b
Fysieke bijeenkomst	Q3	KS VIK i.s.m. TC's VIK en WG 3	



Landelijke Werkgroep Preventie

Werkgroep 4: Interne effecten maatschappelijk ongenoegen

Samenstelling werkgroep:

Naam	Eenheid
5.12 e	VIK LE
	VIK Oost-Nederland
	VIK Korpsstaf

De werkgroep betreft voor de eventuele verdere uitwerking van specifieke middelen daar waar nodig en passend anderen met kennis en/of expertise bij dit onderwerp.

Algemene doelstelling werkgroep 4:

Het uitvoering geven aan de landelijke coördinatie van politie-inspanningen die gericht zijn op het ondersteunen van de politie (de eenheden en de KL in het bijzonder) bij haar werkzaamheden rondom het fenomeen maatschappelijk ongenoegen.

- Opgave algemeen
 - Kennis organiseren en delen
 - Betekenis voor politie duiden
 - Positie en strategie bepalen
 - Samenwerking organiseren en netwerken verbinden
 - Tactische informatiepositie organiseren
 - Handelingsperspectief bepalen
 - Interne effecten kanaliseren
 - Standpunten uitdragen
- Vroegtijdig signaleren, duiden en adviseren over mogelijke acties om ongewenste interne effecten te kanaliseren, zoals ongewenste polarisatie, anti-overheids-complot denken etc.
 - Leidinggevend adviseren en ondersteunen bij de interne effecten die maatschappelijk ongenoegen met zich meebrengt.

Aanpak en werkwijze binnen de opdracht:

De werkgroep bestaat naast bovengenoemde werkgroepleden uit vertegenwoordigers van Nationale Veiligheid, Communicatie, Geestelijke Verzorging, Korpspsycholoog, HR Organisatieontwikkeling en Kenniscentrum CTER.

In de werkgroep worden ontwikkelingen en casuïstiek opgehaald en gedeeld en wordt gezamenlijk gekeken naar opvolging, in de vorm van communicatie en aanpak.

Capaciteit

Enmaal in de drie weken is een landelijk overleg gepland waarin de werkgroepleden vertegenwoordigd zijn.

Budget

Vooralsnog geen budget nodig.



Planning:

Wat	Wanneer	Wie
Bijeenbrengen expertise in werkgroep	Doorlopend	Werkgroep
Sfeerbeeld interne effecten maatschappelijk ongenoegen	Doorlopend	Werkgroep
Redeneerlijn maatschappelijk ongenoegen en (veilig) samenwerken	2023	Werkgroep
Handreiking thermometer gesprekken	2023	Werkgroep
Verkenning monitoren aandeel interne effecten maatschappelijk ongenoegen in VIK onderzoeken	2023	Werkgroep
SPOK over openlijk spreken over dilemma's	2023	HRM en GV
Toolkit Leiderschapscommunicatie	Geïmplementeerd	Communicatie
Toolkit Maatschappelijk ongenoegen, button interne effecten	2023	Werkgroep

Landelijke Werkgroep Preventie

Werkgroep 5: VIK Masterclasses

Samenstelling werkgroep:

Naam Prevco	Eenheid
5.12 e	VIK Den Haag
	VIK LE
	VIK Zeeland West Brabant
	VIK Midden-Nederland
	VIK Oost-Nederland
	VIK Oost-Nederland
	VIK Korpsstaf

De werkgroep betreft voor de eventuele verdere uitwerking van specifieke middelen daar waar nodig en passend anderen met kennis en/of expertise bij dit onderwerp.

Inleiding

Leidinggevendens spelen een cruciale rol in het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers zich veilig voelen, hun mening durven te geven en waarin ze niet bang hoeven te zijn voor intimidatie of discriminatie. Op alle niveaus wordt van leidinggevendens voorbeeldgedrag verwacht – ethisch leiderschap. Dit is ook een belangrijk element van de fundering van het integriteitshuis zoals beschreven in het Integriteitsbeleid Politie “Samen Integer”.

Het is daarom belangrijk dat leidinggevendens op de hoogte zijn van de VIK processen en wat hun rol daarin is. Een VIK Masterclass voor leidinggevendens is een product dat leidinggevendens kan helpen meer kennis op te doen van de VIK processen en zich hierin meer te bekwamen. Ook in het advies deelopdracht 4 (preventie en lerend vermogen) naar aanleiding van de review interne onderzoeken, is een VIK Masterclass genoemd als product in de bijbehorende roadmap.

Vijf VIK's (Oost-Nederland, Midden-Nederland, Den Haag, Zeeland – West-Brabant en Landelijke Eenheid) hebben eerder al op eigen initiatief een VIK Masterclass ontwikkeld. Door het beste van deze Masterclasses samen te voegen, kan één Masterclass VIK ontwikkeld worden voor alle eenheden. Hiertoe hebben de preventiecoördinatoren van de vijf genoemde eenheden zich verenigd in een werkgroep.

Algemene doelstelling werkgroep Masterclasses:

De algemene doelstelling van deze werkgroep is in 2023 te komen tot één Masterclass VIK die in alle eenheden ingezet kan worden, met ruimte voor lokale invulling.

De Masterclass VIK richt zich op alle leidinggevendens, omdat zij vaak betrokken worden of collega's aanspreken op hun gedrag of betrokkenheid bij (integriteits) kwesties. Het doel van de Masterclass is dan ook om de (informeel) leidinggevende te bekwamen in de VIK taakvelden.

- ▶ De focus van de Masterclass ligt op de VIK taakvelden, preventie, (ethisch) leiderschap en collectief leren.
- ▶ Vanuit de Masterclasses die al zijn ontwikkeld, wordt toegewerkt naar één (basis) Masterclass met ruimte voor lokale invulling.
- ▶ De VIK Masterclass wordt beschikbaar gesteld voor alle eenheden en kunnen daar naar eigen inzicht ingezet worden.



- ▶ De VIK Masterclass kan als product toegevoegd worden aan de VIK Toolkit Preventie.

Budget:

Anders dan de inzet van capaciteit (preventiecoördinatoren van de eerder genoemde eenheden) heeft deze werkgroep geen verder budget.

Planning:

Wat	Wanneer	Wie
Formele go + TC VIK als opdrachtgever	2023	Naam TC VIK
Eerste samenkomst werkgroep	Februari 2023	Werkgroep
Ontwikkelen Masterclass VIK	Q3 2023	Werkgroep
Masterclass VIK beschikbaar voor alle eenheden	Q4 2023	Werkgroep

Landelijke Werkgroep Preventie

Werkgroep 6: Risicoanalyse Integriteit en sociale veiligheid

Samenstelling werkgroep:

5.1 2 e		Landelijke Eenheid
		PDC
		Politieacademie
		Noord-Nederland
		KMar

De werkgroep betreft voor de eventuele verdere uitwerking van specifieke middelen daar waar nodig en passend anderen met kennis en/of expertise bij dit onderwerp.

Achtergrond

In het integriteitsbeleid van de politie staat de risicoanalyse genoemd in de pijler “Beschermen” van het Integriteitshuis. Wanneer integriteit is geborgd in de organisatie, zou een risicoanalyse structureel moeten gebeuren. Dit is als ambitie beschreven in het integriteitsbeleid van de politie. Een structurele risicoanalyse draagt bij aan het signaleren van risicovolle werkomgevingen en het aanpassen van processen, werkwijzen en denkpatronen. Daarnaast draagt het bij aan bewustwording en het vergroten van de morele sensitiviteit.

Ook in de werkgroep 4a en 4c (preventie en lerend vermogen) van de Review Interne Onderzoeken wordt de wens en noodzaak voor het (regelmatig) uitvoeren van een risicoanalyse integriteit duidelijk. Eén van de aanbevelingen uit de review was immers om het leren (van interne onderzoeken) vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends, risicoanalyse en het meer communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen. In werkgroep 4a en 4c zijn twee soorten risicoanalyses opgenomen in de roadmap: een diepgaande risicoanalyse (bijvoorbeeld op een fenomeen als ondermijning) en een beknopte risicoanalyse (laagdrempelig op teamniveau met medewerkers om kwetsbaarheden in kaart te brengen). Dit plan van aanpak richt zich op de laatste, omdat deze beknopte risicoanalyse sneller te realiseren is.

Doel van de risicoanalyse is te achterhalen hoe kwetsbaar een team / medewerker / proces / onderzoek etc. is en de integriteitsrisico's zichtbaar te maken en daar naar te handelen, zodat een medewerker en de organisatie beschermd worden tegen mogelijke integriteitsrisico's. In 2017 is reeds een tool (Risicoanalyse integriteitsbeleid Politie) ontwikkeld (zie ook het integriteitsbeleid). Gebleken is echter dat deze tool ontoereikend, onbekend en onvoldoende is, waardoor deze niet ingezet wordt. Teneinde een goed instrument te ontwikkelen hebben meerdere preventiecoördinatoren deelgenomen aan een training door het CAOP, waarbij in die training al gezamenlijk het doel en de randvoorwaarden in kaart gebracht zijn.

Algemene doelstelling werkgroep risicoanalyse:

Ontwikkel een instrument om een risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid te kunnen uitvoeren.

- ▶ De risicoanalyse moet laagdrempelig in gebruik zijn.
- ▶ De risicoanalyse richt zich op werkprocessen en teams uit de eigen dagelijkse praktijk van politiemedewerkers.
- ▶ Uitvoering en begeleiding van de risicoanalyse vindt plaats door VIK-medewerkers op basis van een bijeenkomst op locatie.
- ▶ De onderwerpen integriteit, inclusie en sociale veiligheid staan centraal bij de risicoanalyse.



Aanpak en werkwijze binnen de opdracht:

- ▶ Aan de hand van de opgedane kennis en informatie in de training van het CAOP wordt door de werkgroep gekeken naar een instrument en wordt daadwerkelijk een instrument ontwikkeld.
- ▶ De werkgroep levert een daadwerkelijk product op. Dit kan een (digitaal) instrument zijn met een duidelijke, werkbare methodiek.
- ▶ Het instrument wordt na pilot en evaluatie ter beschikking gesteld van alle eenheden en kan bijvoorbeeld toegevoegd worden aan de VIK Toolkit Preventie. Middels een train de trainer methodiek zullen medewerkers van VIK worden getraind om het instrument toe te passen.

Budget:

In 2022 is door VIK KS een training (á 5.1.1.b euro) van het CAOP ingekocht om de preventiecoördinatoren te bekwamen in de methodiek en do's en don'ts van een risicoanalyse. In deze trainingen zijn de randvoorwaarden, voorbereiding, uitvoering, werkwijze, opvolging etc. met elkaar besproken. Nu dient een daadwerkelijke tool ontwikkeld te worden. Een tool kan binnen de eigen organisatie ontwikkeld te worden, maar kan ook worden ingekocht (bijvoorbeeld de digitale tool "Group Decision Room (GDR)" van het CAOP). Op dit moment is nog niet bekend wat de kosten ongeveer zijn voor externe aanschaf. Om enigszins een beeld te krijgen van de geschatte kosten staat deze vraag momenteel uit bij het CAOP. Daar komen dan ook mogelijk kosten bij voor bijvoorbeeld de aanschaf van iPads / tablets.

De verschillende mogelijkheden tot het ontwikkelen van een tool / methodiek worden door de werkgroep nader onderzocht. Te denken valt aan:

- Eigen ontwikkeling / software van de politie;
- Software van een extern bedrijf;
- Samenwerking met Hogeschool / PA voor ontwikkeling.

Planning:

Wat	Wanneer	Wie
Formele go + TC VIK als opdrachtgever	Februari 2023	Naam TC VIK
Onderzoekperiode naar mogelijkheden	Q1-Q2	Werkgroep
Ontwikkelen prototype	Q3	Werkgroep
Eerste pilots	Q4	Werkgroep
Evaluatie	Eind Q4	Werkgroep

Landelijke Werkgroep Preventie

Werkgroep 7: Week van de Integriteit

Samenstelling werkgroep:

Naam	Eenheid
5.12 e	VIK Amsterdam
	VIK Limburg
	VIK Limburg
	VIK Rotterdam
	VIK Rotterdam
	VIK Korpsstaf

De werkgroep betreft voor de eventuele verdere uitwerking van specifieke middelen daar waar nodig en passend anderen met kennis en/of expertise bij dit onderwerp.

Algemene doelstelling werkgroep “Week van de Integriteit”:

De werkgroep heeft als doel om binnen de nationale politie, één week van het kalenderjaar 2023 om te dopen tot de “Week van de integriteit”. In deze week worden er in de politieorganisatie verschillende activiteiten gehouden waarbij het thema integriteit centraal staat. Hierdoor wordt het lerend vermogen gestimuleerd en staat de professionele beroepsidentiteit van de medewerkers centraal.

Subdoelen:

- ▶ Informeren over beleid en regels
- ▶ Inspireren om het goede te blijven doen en met elkaar in gesprek te gaan
- ▶ Leren van elkaar en het verder ontwikkelen van een professionele houding
- ▶ Stimuleren om met elkaar in gesprek te gaan over onze normen en waarden
- ▶ Aanreiken van tools om met elkaar in gesprek te gaan en te blijven

Aanpak en werkwijze binnen de opdracht:

Visie:

Een week lang worden er elke dag activiteiten georganiseerd bij alle eenheden van de nationale politie, waarbij integriteit en bewustwording centraal staan. Te denken valt daarbij aan het volgende:

- Het inzetten van (gast) sprekers. Waarbij dit in een hybride vorm toegankelijk is voor alle medewerkers van de politieorganisatie.
- Iedere dag een sub thema centraal te stellen. Hierbij kan o.a. gedacht worden aan:
 - De schijf van vijf van politie voor iedereen (veilige en inclusieve teams, diverse instroom, aanpak discriminatie, professioneel controleren en netwerk divers vakmanschap en bondgenoten.
 - Vijf thema's uit de themabladen (contacten in de privésfeer, gebruik dienstmiddelen, gedrag in vrijetijd, nevenwerkzaamheden, omgaan met informatie, social media, veilig werkklimaat) of een aanvullend thema zoals geweldgebruik of waarheidsgetrouw opmaken van processen-verbaal c.q. rapportages.
 - Kernwaarden (moedig, betrouwbaar, verbindend en integer)
- Gebruik maken van huidige middelen zoals de film Rauw, bewustwording sessies, materclass etc.



- Gebruiken van instrumenten en (digitale) wegen om het bereik te maximaliseren.

Na goedkeuring van dit plan van aanpak zal dit concept verder door de werkgroep uitgewerkt en ter goedkeuring worden voorgelegd aan TC's VIK.

Budget:

Het benodigd is in deze fase nog nader te bepalen. De begrote kosten zijn sterk afhankelijk van de externe sprekers c.q. middelen die gebruikt worden gedurende dit event. Hierover zal eveneens, na goedkeuring, een concreter voorstel worden gedaan aan TC's VIK ter goedkeuring.

Planning:

Wat	Wanneer	Wie
Formele go + TC VIK als opdrachtgever + vaststellen thema's	10 februari	Naam TC VIK
Concretiseren voorstel en vaststellen budget	17 februari	Naam TC VIK
Formeel akkoord TC VIK op activiteiten		
Organiseren event "Week van de integriteit"		

Concept Notitie integriteit t.b.v. managementgesprekken VIK Korpsstaf

Versie 26 januari 2023

Integriteit: ontwikkeling op inhoud, proces en structuur

Achtergrond

Integriteit is een van de vier kernwaarden van de politie. Integriteit is het fundament onder de legitimiteit van en vertrouwen in de politie. Het is een onderwerp dat iedereen in de organisatie aangaat en waar we met elkaar verantwoordelijk voor zijn. De korpschef heeft in het KLO van 10 januari 2023 aangegeven integriteit als expliciet onderwerp in de startgesprekken te willen bespreken.

Dit is de eerste keer dat het onderwerp integriteit expliciet in het managementgesprek wordt opgenomen. Daarom is hieronder een eerste algemene beeld opgenomen. In komende managementgesprekken wordt dit aangevuld met concrete doelstellingen en toelichting.

Ontwikkelingen

Verschillende ontwikkelingen zijn van belang op het gebied van integriteit. In het algemeen zijn dat onderwerpen op het gebied van voortgang van ingezet beleid en algemene aandachtspunten, waaronder:

- Ontwikkelen en implementeren werkwijze/procesafspraken behandeling medewerkersklachten
- Implementatie nieuwe wet screening per 1 januari 2023
- Implementeren van aanbevelingen met betrekking tot integriteit in het onderwijs (o.a. naar aanleiding van het onderzoek naar integriteitsschendingen door studenten en de grote huidige instroom)
- Aanpak uitsluiting, racisme en discriminatie (n.a.v. Blauw Familie en onder coördinatie Pvl)
- Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag (n.a.v. presentatie van het Nationaal Actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag van de regeringscommissaris)
- Aandacht voor integriteit als kernwaarde in de eenheden (o.a. vanuit voorlichting en preventie VIK, sturing door OE's)
- Preventie en lerend vermogen als focus van integriteitsbeleid en uitvoering door VIK.

Verder is een kwartiermaker integriteit en een portefeuillehouder integriteit aangesteld. Een van de taken van de kwartiermakersorganisatie is het voeren van regie op het masterplan aanbevelingen review interne onderzoeken. Binnen deze opdracht zijn vier verbeterpunten geprioriteerd:

- Eenduidige triage aan de voorkant;
- Registratie en monitoring;
- LTIO;
- Preventie en lerend vermogen.

Invalshoeken voor het managementgesprek

- Hoe draagt de betreffende eenheid bij aan integriteit als kernwaarde en aan de uitvoering van het integriteitsbeleid?
- Hoe loopt de uitvoering van de triage en welke vraagstukken kom je erin tegen?
- Hoe loopt de praktijk m.b.t. klachten en screening?
- Welke obstakels of uitdagingen spelen er op dit gebied en hoe worden die opgepakt?
- Hoe staat het met de uitvoering van de aanbevelingen uit de review, specifiek de vier geprioriteerde verbeterpunten?
- Welke rol heeft preventie en lerend vermogen, bijvoorbeeld op het vlak van vormen van grensoverschrijdend gedrag?

--+