



POLITIE

**V.I.K.
Midden-Nederland**

EMO 7-3-23

« waakzaam en dienstbaar »

Agenda

1. Ontwikkelingen na review VIK
2. Screening: nieuwe wet en centralisatie
3. Klachten: interne klachten
4. Preventie
5. Ambitie en uitdagingen



De portefeuille Integriteit



Paul Entken: positionering, beleid, doorontwikkeling, bedrijfsvoering, compliance

4 deelopdrachten (deelkwartieren)

- Landelijke Team Interne Onderzoeken (LTIO)
- Aanpak Corruptie: *maak zicht op de politieke corruptie; ontwikkel detectie, analyse en intelligence; organiseer korps breed de samenwerking op de politieke corruptie (i.s.m. de Rijksrecherche)*
- Lokettenlandschap (met HRM en programma Bijzondere Zorg
MN is pilot-eenheid Sociaal Loket)
- ***Review interne onderzoeken: deelprojecten =>***



De deelprojecten Review

2022 - Q3

2022 - Q4

2023 - Q1

Monitoring werkproces triage door VIK KS

Proces audit

Triage is 1-7-22 in MN ingevoerd / eerste ervaringen??

2b

**Opdracht wordt momenteel geformuleerd
visie op VIK-taken? Hoe te organiseren? Functies? Capaciteit? Samenhang
processen? Ontvlechting Screening?**

4b. Opleiding en
bijscholing

Uitwerkingsnotitie opleiding en bijscholing leidinggevenden en
medewerkers met coördinerende taken

1. Training voor leidinggevenden en medewerkers met coördinerende taken o.g.v. preventie, vroegsignalering en personeelszorg
2. Training en tools ter medewerkers in integer functioneren
3. Integreer thema integriteit in opleidingen Politieacademie

**4b en 4c gaan over integriteit in brede zin. Integriteit in (post)-initieel onderwijs,
in de lijn, in het team als basisvoorwaarde voor een betrouwbare politie en
veilige werkomgeving.**

2. Screening: nieuwe wet

ingegaan op 1-1-23

- Nieuwe instroom
- Continue controle
- Meldplicht
- Herhaal onderzoek (5/8)
- Incidenteel onderzoek
- Screeningsproducten =>>



Type screening	Type screening	Uitvoerder	Voor wie?
oud	Sinds 1-1-23		
VOG	VOG	<u>Justis</u>	Leveranciers, monteurs, schoonmaak
BGO-kort	Vervallen		
BGO-Lang	Betrouwbaarheids-onderzoek	Politie	Voor iedereen met een aanstelling als ambtenaar van politie en de functie nu niet is aangewezen als vertrouwensfunctie, VAP-executief, externe inhuur
P-veiligheidsonderzoek	Betrouwbaarheids-onderzoek +omgevingsonderzoek	Politie	Voor iedereen met een aanstelling als ambtenaar van politie en de functie nu is aangewezen als P-vertrouwensfunctie, externe inhuur, VAP specifieke taak
P-veiligheidsonderzoek	B-veiligheidsonderzoek	AIVD	Voor de enkele P/B-vertrouwensfunctie die overblijft. Ongeacht type dienstverband
A-veiligheidsonderzoek	A-veiligheidsonderzoek	AIVD	Voor de A-vertrouwensfuncties die overblijven. Ongeacht type dienstverband



2. Screening: centralisatie

- Werk gaat centraal
- Proces-flow is afgerond
- Personele gevolgen: onbekend

Lastige periode

- meer en ander werk per 1-1-23 door invoering wet
- Veel nog niet op orde (automatisering)
- Transitiefase (werk / mensen / formatie)



3. Klachten

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



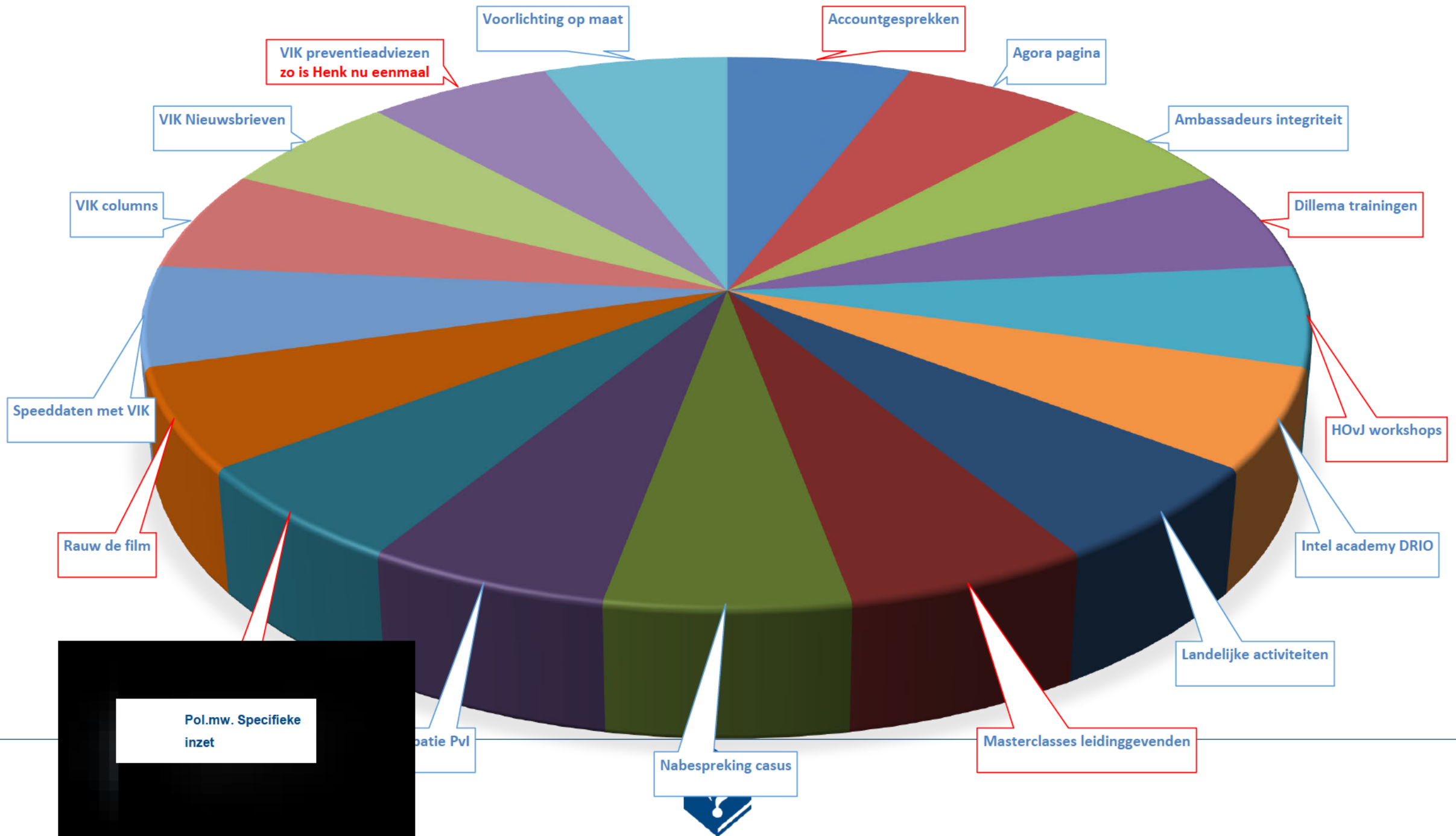
4. Preventie

“VIK traject levert geen winnaars op”

Stellingen ter overweging:

- Een substantieel deel van klachten en VIK-onderzoeken kan worden voorkomen door preventie
- Integriteit is als thema zowel in het onderwijs als in de dagelijkse praktijk steeds meer op de achtergrond geraakt
- Een veilige werkomgeving / Pvl zijn onlosmakelijk onderdeel van het integriteitsvraagstuk en verdienen structureel aandacht vanuit preventief oogpunt
- Voorkomen van integriteitschendingen dmv meer preventie vraagt meer en brede inspanning





Uitspraken KC Henk van Essen

- Preventie is en blijft proces binnen VIK
- Preventie is prioriteit: man. gesprek KL-PC
- KC = **Wat** vraag / PC met EMT is **Hoe** vraag:
 - In de lijn
 - In cultuur (Pvl / Veilige werkomgeving / enz.)
 - In kennis (leren en ontwikkelen, onderwijs)
 - In bundeling van krachten / benutten bronnen
 - In 4-maands managementgesprek



uitdagingen

- Implementeren gevolgen Review
- Ontwerp nieuwe inrichting
- Ontvlechting Screening / winkel blijft open / aanpassingen door nieuwe wet
- Managen van de constante druk op Klachtbehandeling
- Preventie (irt integriteitschendingen) uitbouwen



Beroepscode politie

- Ik bespreek dilemma's.
- Ik ben niet corrupt.
- Ik houd mijn kennis en vaardigheden op peil.
- Ik span mij in voor een veilige werkomgeving.
- Ik draag bij aan een positief imago en geef in houding, uiterlijk en gedrag het goede voorbeeld.
- Ik vermijd omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar.
- Ik gebruik mijn (gewelds)bevoegdheden rechtmatig en ga zorgvuldig met dienstmiddelen om.
- Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen soft- en harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Geen alcohol in diensttijd.
- Ik ga zorgvuldig om met (vertrouwelijke) informatie.



Kort verslag werkoverleg I.O. d.d. 7 maart 2023.

1. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

2. Terugkoppeling overleggen TC's VIK en Janny Knol (5.1.2.e)

5.1.2.e vertelt wat er tijdens het landelijk overleg TC's VIK van 11 februari 2023 is besproken.

- De inrichting van het LTIO en hoe dit vorm moet worden gegeven, was een van de twee belangrijkste onderwerpen op de agenda. In de tijdelijke voorziening willen de hoofden Staf niet leveren aan LTIO, wellicht wel in de vaste voorziening. Hoe dan ook, hier is nog geen consensus over bereikt.
- Tevens heeft 5.1.2.e tijdens het overleg TC's VIK een presentatie gegeven over de aanpak van corruptie / 5.1.2.i en wat de werkwijze in Oost-Nederland inhoudt.
- Ook de toekomstige veranderingen bij Screening zijn aan bod gekomen tijdens dit overleg. Hoe het proces ingericht gaat worden is nog niet duidelijk. Uiteindelijk zal dit wel wat gaan betekenen voor het VIK Oost-Nederland, maar hoe de inrichting zal zijn en wat dit precies gaat betekenen voor bijvoorbeeld de TTW's is nog niet bekend.

(Voor meer info m.b.t. deze onderwerpen zie het verslag TC's VIK van 11 februari te vinden op de G-schijf)

5.1.2.e heeft een overleg gehad met Janny Knol en koppelt hier het volgende over terug:

- Hoe gaan wij om met collega's die onderwerp van onderzoek zijn geweest en die, na de uitspraak van het bevoegd gezag, de nodige impact hebben ondervonden van het gehele traject. Speelt I.O. hier nog een rol in, al dan niet in samenspraak met preventie d.m.v. een eindgesprek? Kortom, hoe wordt deze collega 'losgelaten'? Deze vraag staat nu uit bij 5.1.2.e en 5.1.2.e om dit verder uit te lopen.
- Er bestaat een tool waarmee in een vroegtijdig stadium in kaart kan worden gebracht of politiemensen atypische bevragingen doen, ook wel Protective Monitoring genoemd. De landelijk portefeuillehouder is hiermee bezig.
- LTIO is besproken en dan met name de formatie en den aanbesteding.
- Rondgang SH's. Hier zal 5.1.2.e t.z.t. een presentatie over geven binnen I..O.
- Het gebruik van Delta;
- Het communiceren naar Basisteams over onderzoeken en welke lijn hierin te volgen. Als er iets gedeeld kan worden, mogen wij dit zeker doen om onrust op het desbetreffende team te voorkomen;


Niet onder reikwijdte

4. Notulen vorige keer en actiepunten.

Niet onder reikwijdte




Niet onder reikwijdte



5.1.2.e koppelt terug dat er vanuit Preventie een nieuwe werkvorm is bedacht en dat hij in mei daar een uitleg over krijgt.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Roadmap Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning (RIO)

**Eenheid
Zeeland-
West-
Brabant**

Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning

Definitief

Versie 1.0

Datum: 07 maart 2023

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
1.0	24-02-2023	Eerste concept 5.1.2.e	
	01-03-2023	Verwerken FB 5.1.2.e	
	03-03-2023	Verwerken FB 5.1.2.e	
	03-03-2023	Verwerken FB 5.1.2.e	
	03-03-2023	Definitieve versie	
	22-03-2023	Definitieve versie in stuurgroep RIO	

Inhoudsopgave

Documentinformatie	2
Inhoudsopgave	3
Toelichting Roadmap eenheid (RIO)	4
1. Morele kwesties en professionele twijfels	5
2. Leiderschap skills	6
3. Het integriteitssysteem (de doorontwikkeling).....	7
Additionele informatie	8
Opvolging van het instrument (RIO)	9

Toelichting Roadmap eenheid (RIO)

Ondermijning gaat verder dan het aanpakken van lucratieve netwerken en patronen achter de georganiseerde criminaliteit. Het heeft niet enkel betrekking op verdringende en onrechtvaardige effecten van de onder- en bovenwereld of antidemocratische inmengingen in onze samenleving. Ondermijning kent een bredere scope zo blijkt uit de Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning (RIO). Gebleken is dat medewerkers vanwege hun uiteenlopende werkzaamheden te maken krijgen met oneigenlijke beïnvloeding van buitenaf (extern) met alle morele (handeling) dilemma's tot gevolg.

De grootste eyeopener gaat over de ondermijning van ons interne integriteitssysteem (mens en middelen). Ons interne integriteitssysteem is onderhevig aan allerlei risico verhogende factoren. Het is een veelal sluimerend en ongrijpbaar proces binnen onze bedrijfs- en primaire processen. Er is nog onvoldoende zicht op waar de inherente kwetsbaarheden zich bevinden in relatie tot de werkzaamheden in onze eenheid. De risicoanalyse heeft een aantal factoren weten bloot te leggen wat resulteert in extra interne aandacht voor de weerbaarheid en veiligheid van onze medewerkers. Het is dan ook van groot belang dat zowel het korps als de eenheid Zeeland-West-Brabant beheersmaatregelen onderzoeken dan wel toepassen om de veerkracht van onze medewerkers te vergroten. Dit komt ten goede van ons interne integriteitssysteem (en de interne veiligheid).

De Risicoanalyse kent een veelvoud aan aanbevelingen en vraagt op veel thema's aandacht. Op verzoek van de eenheidsleiding en portefeuillehouder zijn de aanbevelingen teruggebracht naar drie hoofdrichtingen die interessant zijn voor de eenheid om nader te onderzoeken als preventieve beheersmaatregel.

Hoofdrichtingen:

- **Morele kwesties en professionele twijfel**
- **Leiderschap skills**
- **Het integriteitssysteem (de doorontwikkeling)**

In het vervolg op deze toelichting lezen jullie kort en overzichtelijk de samenhang van deze thema's in relatie tot ondermijning en de aanpak die het vergt. Tot slot de zienswijze met betrekking tot opvolging en inzet van de risicoanalyse als instrument.

1. Morele kwesties en professionele twijfels

Medewerkers kunnen om uiteenlopende redenen te maken krijgen met (be)dreigingen in de uitoefening van hun taak en hier last van ondervinden. Zowel qua veiligheid als veiligheidsgevoelens. In het borgen van veiligheden hebben zowel de werkgever als de werknemer een rol. Voor elke collega gelden standaardmaatregelen en procedures, die ook gekoppeld zijn aan veiligheidsbesef en hieraan gerelateerde gedragingen. Maatregelen die erop gericht zijn om kwaliteitsstandaarden na te leven die we als politieorganisatie hebben opgesteld. Uit de risicoanalyse komt naar voren dat deze maatregelen te theoretisch, abstract of onvoldoende zichtbaar zijn. Er is bij de medewerkers behoefte aan duiding en voorlichting wat de inherente kwetsbaarheden (risico's) zijn die het werk met zich meebrengt en hoe hier op een juiste manier mee om te gaan. Dit raakt niet enkel de medewerkers maar ook de organisatorische (ethische) werkprocessen van onze organisatie.

<p>Middellange termijn doel <i>(Zaken die we als eenheid al zouden kunnen gaan onderzoeken en vormgeven)</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Organiseer minimaal drie keer per jaar een morele debriefing en leg de geleerde lessen structureel vast voor de toekomst en draag deze over <i>(informatiedeling – inrichting moreel leerproces)</i>• Het voeren en uitleren van moreel beraad <i>(bespreken dilemma's)</i>• Herdefinieer de term collegialiteit• Benoem en gebruik de Beroepscode blauw en draag deze structureel uit met voorbeelden en toelichting <i>(zowel bij nieuwe instromers als bij zittende medewerkers)</i>• Zorg voor overzicht en structuur naar de (hulp) loketten in de vorm van een routewijzer <i>(bv: de teamchef is eerste lijn aanspreekpunt en in tweede lijn de vertrouwenspersoon of geestelijk verzorger en mogelijk in de toekomst een ambassadeur Ethiek & Privacy)</i>
<p>Lange termijn doel <i>(Toekomst)</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Van projecten naar structurele verankering in bedrijfs- en primaire processen• Leren, doorontwikkeling en blijven vernieuwen van (projectmatige) bewustwording programma's <i>(anders dan de leidinggevenden laag)</i>• Organiseer structureel beleid- en bewustwordingsbijeenkomsten <i>(bv: het opnemen van onboardingsprogramma's)</i>
<p>Actueel/ projectmatige aansluiting <i>(Het heden)</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Ontwikkeling morele weerbaarheid nieuwe medewerkers <i>(inclusief lesprogramma's moreel kompas)</i>• Introductie integriteit zij-instromers• Sociaal loket <i>(pilot)</i>

2. Leiderschap skills

Integriteit is een wezenskenmerk van professionele medewerkers en van een gezonde organisatie. Het is onderdeel van het dagelijkse werk. Daarom is een klimaat nodig waarin medewerkers voldoende worden toegerust voor het bespreken van morele kwesties, professionele twijfels en morele keuzes. Dit vraagt tegelijkertijd de nodige professionaliteit en bekwaamheid van leidinggevendenden. Dit vraagt om structurele aandacht en borging van deze soms complexe thema's. Immers, wat is nu een juiste keuze? Zijn we in staat als professional te reflecteren op de spanning die zich weerhoudt tussen morele en juridische kwesties? Hoe borgen we deze wijze van reflecteren en de opvolging van Lessons Learned voor leidinggevendenden.

<p>Middellange termijn doel <i>(Zaken die we als eenheid al zouden kunnen gaan onderzoeken en vormgeven)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor een (landelijke) toolbox met handvatten voor leidinggevendenden omtrent integriteitsthema's • Organiseer structureel beleid en bewustwordingsbijeenkomsten voor leidinggevendenden. <i>(Bv: een verplichte training/ cursus ethisch leiderschap/ moreel beraad voor leidinggevendenden)</i>
<p>Lange termijn doel <i>(Toekomst)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Van projecten naar structurele verankering in bedrijfs- en primaire processen • Benoem integriteit als competentie en geef het een plek in de taakomschrijving zodat het een vast (en hiermee een normaal en geaccepteerd) gespreksonderwerp wordt voor in de gesprekscyclus (R&O). <i>(Bv: het opnemen van onderwerpen als moreel kompas, financiële situatie, beleggingen, gokken, cryptocurrencies en kansspelen)</i> • Doorontwikkeling, vernieuwen van projectmatige bewustwording programma's en tools voor leidinggevendenden
<p>Actueel/ projectmatige aansluiting <i>(Het heden)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het geven van masterclasses <i>(bespreken van integriteit en dilemma's)</i>

3. Het integriteitssysteem (de doorontwikkeling)

De eerdere twee aangehaalde hoofdrichtingen hebben beide aansluiting op de doorontwikkeling van ons integriteitssysteem. Er wordt gepleit voor betere en gestructureerde gesprekken op het gebied van integriteit. Niet alleen leidinggevenden hebben die behoefte, ook de specialisten (vanuit het VIK). Een eigen opleiding en voldoende tijd om uitvoering te geven aan integriteitsvraagstukken helpt hierbij. Integriteit is een verantwoordelijkheid van iedere leidinggevenden en iedere medewerker en niet specifiek gerelateerd aan een functie of afdeling. Daar dienen de verwachtingen ook naar 'gemanaged' te worden. Hierbij is passende ondersteuning en verdere professionalisering noodzakelijk van ons integriteitssysteem.

<p>Middellange termijn doel <i>(Zaken die we als eenheid al zouden kunnen gaan onderzoeken en vormgeven)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verstevig team VIK: in het bijzonder op het terrein van preventie en integrale beveiliging. Zorg voor optimalisatie van risicoanalyses (zoals de RIO) waardeer en ondersteun de herstructurering van VIK v.w.b. gerelateerde thema's • Zorg voor passende training en opleiding voor integriteitsbewakers (o.a. specialisten) • Onderzoek hoe de lage meldingsbereidheid bevordert kan worden en neem hierin mee de Lessons Learned • Draag zorg voor periodieke herhaalonderzoeken • Structureer en veranker intervisie momenten • Zichtbaardere positionering van vertrouwenspersonen en/of werkcoach (inclusief voorlichting)
<p>Lange termijn doel <i>(Toekomst)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Van projecten naar structurele verankering in bedrijfs- en primaire processen • Zorg voor passende training en opleiding van integriteitsbewakers • Verstevig team VIK t.b.v. preventie en integrale beveiliging • Onderzoek naar de meldingsbereidheid
<p>Actualiteit/ projectmatige aansluiting <i>(Het heden)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe wet screening v.w.b. herhaalonderzoeken • Herinrichting VIK • Lesprogramma 3 moreel kompas v.w.b. zichtbare aansluiting vertrouwenspersonen

Additionele informatie

Uit de RIO komen meerdere thema's naar voren die aandacht vragen voor de toekomst. Het advies is om daar kennis van te dragen en daar waar kansen zich ontplooiën deze resterende thema's op toegevoegde waarde te schatten en thuis te brengen op mogelijk bestaande platforms, ontwikkelprogramma's en/of portefeuilles. Immers, dit draagt bij aan de gezamenlijke slagkracht voor de vele belangrijke onderwerpen waar wij ons als eenheid sterk voor maken. Hierbij valt te denken aan: ethiek en privacy, politie voor iedereen, de landelijke portefeuille integriteit en de review interne onderzoeken waarbij preventie veelal de rode draad is.

De RIO heeft plaatsgevonden binnen het team Generieke Opsporing (GO). Logischerwijs hebben veel van de onderzoeksresultaten betrekking op de afdeling GO. Echter, van groot belang is om te realiseren dat de onderzoeksresultaten eenheids- en organisatiebreed toepasbaar zijn. Genoemde constatering is aanwezig in alle aderen van onze organisatie. Waardegericht denken en risicomanagement staan hiermee in verbinding.

Opvolging van het instrument (RIO)

De risicoanalyse is geëvalueerd en bleek goed toepasbaar en een waardevolle aanvulling op bestaande instrumenten. Het instrument heeft een veelvoud aan aanbevelingen teweeggebracht. Dat is een eerste signaal over de waarde van dit instrument en waar het zich onderscheidt van bestaande instrumenten. Het levert diepgaande inzichten op in de risico's van het politiewerk. Het stelt de organisatie in staat om overtuigingen, waarden en motieven van medewerkers- die anders onbewust of onzichtbaar waren gebleven, bloot te leggen, kwetsbaarheden hierin te signaleren en er lerend op te acteren.

Lessons learned waren er ook in deze eerste risicoanalyse (pilot) wat kracht bij zet voor een efficiënter en effectiever vervolg. De geleerde lessen bestaan uit:

- Plan, met inachtneming van deze geleerde lessen, een tweede pilot analyse
- Zorg voor korte doorlooptijden
- Zorg voor aanbevelingen die zo concreet mogelijk zijn (aanvullend een Roadmap)
- Zorg voor duiding in betrokkenheid, commitment en verwachtingen vanuit opdrachtgever
- Zorg voor blijvende betrokkenheid van opdrachtgever en eenheidsleiding
- Leidt een tweede risicoanalist om de taken en werkzaamheden horende bij het onderzoek en opstellen ervan evenwichtig te verdelen dan wel te borgen, zodat externe inzet niet meer nodig is
- Zorg dat de continuïteit van het proces gewaarborgd blijft
- Leg de terugkoppeling van de rapportage aan de geïnterviewde medewerkers bij de risicoanalisten en niet bij de opdrachtgever in het kader van onafhankelijkheid

De wens bestaat om een tweede pilot uit te voeren binnen een operationeel basisteam. De voorkeur gaat uit naar team 5.1.2.1 (ook wel 5.1.2.1 genoemd). 5.1.2.1 is in ontwikkeling, de processen en gewoonten zijn hier in opbouw en de risico's en modus operandi zijn nog niet geheel bekend. De RIO kan hier een concrete bijdrage aanleveren. Het kan van grote meerwaarde zijn om de opbrengsten uit een tweede pilot, 5.1.2.1, mee te laten wegen in de verdere opbouw. Op deze wijze zetten we een proactieve benadering in om onze medewerkers, weerbaarder te maken tegen corruptie, ondermijning en integriteitsschendingen in 5.1.2.1. Een uitgelezen kans een volgende stap te maken in de veiligheidscultuur van onze eenheid (reactief naar proactief).

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 7 maart 2023 15:41
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: VIK Preventie

Hallo 5.1.2.e

Zoals zojuist besproken, vanuit VIK kunnen we zowel medewerkers als leidinggevenden ondersteunen in morele dilemma's en vraagstukken vanuit de VIK taakvelden. Voor de mogelijkheden van workshops, de film Rauw, adviezen, een Masterclass voor leidinggevenden etc. kun je altijd contact opnemen. Mocht je vragen hebben, dan horen we het uiteraard graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e integriteit / 5.1.2.e preventie en integriteit

06-5.1.2.e

Werkdagen: ma, di, wo, do en vrij

Politie | Landelijke eenheid | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Lookant 2, 3971PK Driebergen
Postbus 100, 3970AC Driebergen

Actiepuntenlijst Themaoverleg Screening

Nr.	Datum	Omschrijving	Eigenaar	Opmerkingen
-----	-------	--------------	----------	-------------

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

32	19-05-2022	Opleidingsplan	5.1.2.e / 5.1.2.e	<p>19-05-2022 Denkracht opleidingsplan: 1 juni is er een overleg in Utrecht waarbij 5.1.2.e aansluit. 5.1.2. sluit aan vanuit de praktijk. 5.1.2. vraagt wel om input vanuit de eenheden. Gekeken wordt naar een specifieke opleiding voor screening. Betreft dus niet de basisopleiding 11-08-2022 5.1.2. heeft voldoende input gekregen vanuit de eenheden. Op dit moment wordt gekeken welke methode gebruikt gaat worden. In september is er een inloop spreekuur waar 5.1.2.e naar toe zal gaan. 03-11-2022 alle input wordt verwerkt. Komen diverse leermiddelen. Komt ook een standaard opleiding screening. Wordt vervolgd. 15-12-2022 Alle wensen vanuit de verschillende disciplines zijn aangeleverd. TC NH trekt de kar samen met 5.1.2.e. De opleiding wordt verder door de academie gebouwd. 09-03-2023 aan de opleiding wordt nog steeds gewerkt, deze zal op z'n vroegst in 2024 klaar zijn. Betreft voor screening een basis cursus en een verdiepings cursus.</p>
----	------------	----------------	-------------------	---

				Dit punt komt te vervallen totdat er nieuwe ontwikkelingen zijn.
--	--	--	--	--

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

48	25-01-2023	Verlenging screening - Protocol	5.1.2.e	<p>25-01-2023 In het protocol moet worden opgenomen hoe lang er mag zitten tussen datum afgifte besluit en start opleiding/werkzaamheden. Ligt een voorstel voor 6 mnd indien een betrokkene naar een opleiding moet, en drie mnd voor de overige gevallen. Wordt vervolgd. 09-03-2023 Het voorstel is 6 mnd . Wanneer de zes maanden zijn overschreden en het besluit jonger is dan 9 maanden zal er een wijzingsbrief naar betrokkene gestuurd worden om te kijken of er iets is veranderd binnen de persoonlijke omstandigheden. Na 9 mnd dient een nieuwe screening aangevraagd te worden.</p>
----	------------	---------------------------------	---------	--

Niet onder reikwijdte



56	09-03-2023	Basispresentatie VIK screening	5.1.2.e en 5.1.2.e	09-03-2023 Voorstel is om een uniforme presentatie te maken die iedereen kan gebruiken om te gebruiken bij voorlichtingen.
----	------------	--------------------------------	--------------------	--

Niet onder reikwijdte

Voortgang vaste agendapunten				
1	11-03-2021	Centralisatie	5.1.2.e	11-03-2021 5.1.2.e Opdracht is breed. Richt zich niet alleen richten op VIK of screening, maar op de ketenaanpak in totaliteit. In het voorstel moeten de gevolgen van nieuwe wet voor werkwijze (BO en BO+), inzet mensen, middelen (huisvesting, systemen) en capaciteit (gevolgen nieuwe werkwijze betrouwbaarheidsonderzoeken, herhaalonderzoeken, continue screening, externen) worden meegenomen. Daarna besluitvorming over meerdere gremia. Reële verwachting voor enkel besluitvormingsproces, 9 maanden. Het komend jaar verandert er zeker niets.

				<p>Prioriteit ligt bij opleiding en continuïteit bezetting.</p> <p>Opleiding (nieuwe wetgeving): Scripts op Agora / E-learning / afsluitend congres. Daarnaast verdiepingsopleiding screeners. Is nog een uitdaging. Vooralsnog 80 opleidingsplaatsen gereserveerd.</p> <p>Niet onder reikwijdte</p> <p>20-05-2021 Wetgeving: Vordert en is op koers.</p> <p>Er vinden nu presentaties plaats van alle werkgroepen. Hierbij worden de gevolgen voor de inrichting bekeken. Niet onder reikwijdte</p> <p>Opleidingen: Een werkgroep is bezig met het voorbereiden van een Interactieve PP / E-learning programma en landelijke Themadag m.b.t. nieuwe Wetgeving. Daarnaast komt er een vervolgopleiding voor screeners. Dit zal naar verwachting een driedaagse met terugkomdag worden. Social Media maakt hier geen onderdeel van uit. Actiepunt voor 5.1.2 e en 5.1.2 e om uit te lopen of deze opleidingen doorgang vinden in 2021/2022 08-07-2021: Niet onder reikwijdte</p> <p>. Opleiding: er wordt gewerkt aan een PP en e-learning samen met de Politie Academie. Daarnaast is er, naar aanleiding van vragen uit de praktijk een Q&A gemaakt. Dit pakket zal voor op- en aanmerkingen met een aantal coördinatoren worden gedeeld. Ook 5.1.2.e kijkt ernaar. Daarna komt het ter beschikking voor de eenheden. Data worden nog bekend gemaakt. 02-09-2021 Geen nieuws. 11-11-2021 Niet onder reikwijdte</p> <p>13-01-2022 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn bezig met een rondje langs de eenheden. Op 17 februari is het gesprek tussen coördinatoren en Erik de Vries.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Vragen die uit de bijeenkomsten naar voren komen worden verzameld en landelijk beantwoord. 17-02-2022 Niet onder reikwijdte</p> <p>[Redacted text]</p>
--	--	--	--	---

2	11-03-2021	Nieuwe wetgeving	5.1.2.e / 5.1.2.e	<p>11-03-2021 5.1.2.e datum inwerkingtreding uitgesteld naar 1.1.2022. Dan starten met nieuwe screening. Mogelijk dan ook al VOG voor externen. Onderdelen van de wet zullen naar verwachting gefaseerd worden ingevoerd. Stavaza AMVB: Meldplicht. Het melden dient schriftelijk aan Bevoegd Gezag te worden gedaan. Hoe dat te doen is aan de politie.</p> <p>Raadplegen gegevens. In aanvulling op de in de wet genoemde gegevens betreft het raadplegen gegevens ook gegevens over vrije tijd, arbeidsverleden, buitenlandverblijf, nevenwerkzaamheden. Ministerie wil hiervoor terugkijktermijn van 8 jaar. In een beleidsregel kunnen nadere afspraken worden gemaakt over andere te raadplegen systemen.</p> <p>De aard van de werkzaamheden wordt bepalend voor de keuze BO of BO+. Dit wordt vastgelegd in de Nota van Toelichting bij de AMVB. Winstpunt is dat de Minister de mogelijkheid krijgt om een kader mee te geven aan de Korpschef. Dit zou kunnen betekenen dat Minister op enig moment een keus zou kunnen maken te besluiten om gezien de aard van de werkzaamheden bijvoorbeeld studenten een BO+ te laten ondergaan.</p> <p>Continue screening. Er wordt op dit moment een proef gedraaid met JustiD i.v.m. continue screening. Dit om zicht te krijgen over hoeveel meldingen het mogelijk gaat in de toekomst. Uitvoeren Herhaalonderzoeken. Wordt gefaseerd ingevoerd, BO+ om de vijf en BO om de acht jaar. Hoe een herhaalonderzoek eruit gaat zien wordt bekeken. Alleen op naslagen, wel of geen gesprek, hoe kan techniek ondersteunen? 20-05-2021 5.1.2.e geeft later vandaag een presentatie met de stand van zaken. Niet iedereen kan aansluiten. 5.1.2.e stuurt elke coördinator de presentatie toe. Voor vragen hierover kan 5.1.2.e benaderd worden. (i.v.m. afwezigheid 5.1.2.e 08-07-2021 Er is een voorlopig ontwerp voor de nieuwe wetgeving. Daarover worden nu verschillende presentatie gegeven. Er wordt nog gewerkt aan de AMVB's. O.a. over de meldplicht i.r.t. privacy is nog overleg met het Ministerie. 02-09-2021 De AMVB wordt 06-09 besproken. Bij akkoord gaat het de lijn in voor consultatie. Invoering staat nog steeds op 1 januari 2022. Delen zouden ook gefaseerd ingevoerd kunnen worden. De nieuwe wetgeving is ook gepresenteerd aan het TC VIK overleg. De functielijst wordt herzien en vereenvoudigd. De aanwijzingsgronden voor een vertrouwensfunctie worden kritisch bekeken. Men is hiervoor in overleg met het Min. V&J en de AIVD. Het mandaat zal niet direct per 1.1.2022 stoppen, maar geleidelijk worden afgebouwd. Delta blijft voorlopig draaien, mogelijk met enkele wijzigingen. Er wordt een handelingskader geschreven voor leidinggevendenden. Hierin zal worden omschreven hoe te handelen bij een negatief advies. 5.1.2.e met communicatie is men bezig een planning te maken over wanneer men leiding en medewerkers gaat informeren over de</p>
---	------------	------------------	-------------------	--

			<p>aanpassingen in de nieuwe Politiewet. Er is een wettelijke grondslag voor het doen van politienaslagen. Ook de AIVD gaat een vorm van continue screening invoeren. 11-11-2021 5.1.2.e geeft uitleg over de voortgang op de implementatie. De inwerkingtreding wordt uitgesteld. AMvB is nog niet door alle besluitgremia. Uitstel tot 1.7.2022, mogelijk tot 1.1.2023. Korps gaat met Ministerie in overleg over reële datum. Concrete stavaza in realisatie: Veel partijen betrokken. 5.1.2.e is bezig met het inrichten van de processen. Qua opleiding is men bijna gereed met een PP presentatie. Tevens wordt gewerkt aan een E-learning. Deze zal gereed zijn en in gebruik genomen enkele maanden voor de daadwerkelijke inwerkingtreding van de wet. Vragen op de inhoud worden geïnventariseerd en door 5.1.2.e meegenomen. Het is belangrijk dat we in alle facetten van de wetwijziging worden meegenomen. Dat bevordert de eenduidigheid straks in de uitvoering. Het idee ontstaat om elke themabijeenkomst een onderwerp vanuit het programma te pakken en te bespreken. 5.1.2.e maakt hier een opzet voor. (zie actiepunt). Ook is er behoefte aan een vraagbaak constructie na de inwerkingtreding (zie actiepunt 25) 13-01-2021 De AMVB bevindt zich nog in de consultatiefase. RvS is de laatste in de lijn die moet reageren. Dat gebeurt pas als alle partijen input hebben gegeven. Deadline voor Ministerie is 1 april 2022. Mocht deze termijn niet worden gehaald is de inwerkingtredingsdatum van 1.7.2022 mogelijk ook niet haalbaar. De opleiding via E-learning en de PP staan klaar en worden t.z.t. online gezet.</p> <p>In de werkgroep wordt gewerkt aan aanpassing gespreksleidraad en –verslag voor BO en BO+, naslagwijzer, OPG's, folders en SM account. Naar verwachting zal dit proces rond 1 april zijn afgerond. 17-02-2022 5.1.2.e geeft aan dat men er ernstig rekening mee houdt dat de datum van 1 april 2022 voor de afronding van de consultatiefase niet gehaald gaat worden en daarmee de implementatiedatum van 1 juli niet haalbaar is. 07-04-2022 In werkingtreding wordt niet 1 juli. Mogelijk oktober 2022 of januari 2023. 19-05-2022 De werkgroep werkprocessen is op dit moment bezig om naar het handboek te kijken. Tevens kijkt men aan welke eisen het verkorte BGO verslag moet gaan voldoen.</p> <p>Er is nog geen nieuwe ingangsdatum bekend voor de inwerkingtreding. Kan nog steeds 1/10/22 worden of 1/1/2023. Politie richt zich op 1/1/2023. Ook nog geen datum bekend m.b.t. mandaat AIVD.22-09-2022 Henk geeft een presentatie. Hij zal deze rondsturen naar alle coördinatoren. De RvS heeft advies uitgebracht. De verwachting is dat de Koning begin oktober zal tekenen. De nieuwe wet zal dan ingaan op 1 januari 2023.</p> <p>03-11-2022 Alle informatie die nu beschikbaar is, is te vinden op Agora.</p> <p>Aan de OPG formulieren wordt de laatste hand gezet. Besluiten liggen klaar om in Delta op te nemen. Leidraad is ook bijna klaar. HRM content zal de pagina van screening op intranet gaan updaten. Er komt een helpdesk waarin vragen gesteld kunnen worden. Hieraan wordt het email adres van het CLS gekoppeld. Vragen die het CLS overstijgen, worden naar een mailbox doorgezeten. De mailbox zal worden beheerd door de coördinatoren. Elke week is</p>
--	--	--	--

				<p>een aangewezen coördinator verantwoordelijk om de vragen in die mailbox te beantwoorden. De vragen en antwoorden kunnen weer gebruikt worden voor de Q&A's. 15-12-2022 De nieuwe lijst met vertrouwensfuncties is gedeeld. In de opmaak voor de Instructie screening zullen regels worden opgenomen over hoe lang een VGB geldig blijft i.r.t. herhaalonderzoeken en de functieclustering. Tot drie maanden na uitdiensttreding of beëindiging dienstverband/contract blijft screening geldig. Daarna moet nieuwe screening worden aangevraagd. Er wordt nog gewerkt aan de Meetlat, de Instructie screening en het Protocol BO. In de log van Delta mag geen persoonlijke informatie worden opgenomen. Slechts opmerkingen over het proces.</p>
--	--	--	--	---

Agendapunten komende vergaderingen

Leren van screeningsgesprekken (verdieping)

Vergadercyclus 2023

Niet onder reikwijdte

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: "van start- naar vakbekwaam" en mindmap onderwijs
Datum: zaterdag 11 maart 2023 12:11:13
Bijlagen: [mindmap onderwijs.msg](#)
[documenten "van start- naar vakbekwaam".msg](#)

Hoi 5.1.2.e

Wil je eens even meedenken ? (je hebt mijn reactie in het DMT gehoord als het gaat over "integriteit" in de ontwikkeling van start- naar vakbekwaam.

In de bijgevoegde documenten is een "Uitwerking professionele vakontwikkeling Medewerker GGP" opgenomen. Men spreekt daarin over beroepsproducten zoals:

- Professionele identiteit;
- Contextgedreven werken;
- Toezicht & Handhaving;
- Dienstverlening;
- Incidentafhandeling
- Etc.

Eén van de beroepsproducten is **Diversiteit & Inclusie**, met daaronder onderstaande operationalisering:

- Waarderen van en kunnen omgaan met diversiteit (in de meest brede zin)
- Onderzoeken van de betekenis van diversiteit voor het eigen handelen
- Bewust zijn van eigen (voor)oordelen en het effect daarvan in het eigen handelen en informatievergaring
- Actief zorg dragen dat eigen vooroordelen niet uitgroeien tot stereotypering e/o discriminatie
- Kennen van culturele en lokale gebruiken t.b.v. contact maken en houden met burgers in de wijk
- Specifieke kennis van collega's over religie, leefstijlen en culturen benutten in het politiewerk.

Ik heb de documenten doorgelezen en het woord **Integriteit** komt er niet in voor. Wel wordt geschreven dat Vakbekwaamheid wordt vastgesteld in de R&O cyclus en er is een koppeling met LFNP.

Ook in de gremia waarmee men heeft afgestemd ontbreekt integriteit.

Voordat ik de discussie start in de richting van bijv. OBt en/of Paul Entken en/of onderwijs team van de eenheid graag jouw mening.

Volstaat dit volgens jou, of is het de moeite waard om een poging te wagen integriteit,- **als onderdeel van vakmanschap**, toch meer positie te geven (landelijk / eenheid) ?

Cc 5.1.2.e .

Ik hoor graag van je.

Fijn weekend en groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: donderdag 9 maart 2023 12:54

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>

Onderwerp: 'van start- naar vakbekwaam' en mindmap onderwijs

Beste DMT,

N.a.v. het agendapunt 'van start- naar vakbekwaam' in het DMT afgelopen dinsdag stuur ik jullie bijgevoegde documenten toe.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Eenheidsstaf

Politie | Zeeland-West-Brabant | Eenheidsstaf
Bezoekadres Ringbaan West 232 5038 KE Tilburg
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

M 06 5.1.2.e

T 088 5.1.2.i

Afzender

5.1.2.e
 5.1.2.e@politie.nl
 Typ Telefoonnr. afzender

Aanwezig

5.1.2.e (vz), 5.1.2.e,
 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Afwezig

Niemand.

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum	14 maart 2023	Behandeld door	5.1.2.e
Tijdstip	Van 10.00 tot 12.30	Bijlage(n)	0
Locatie	Driebergen, Lookant 2, ruimte 1.03		
Notulist	5.1.2.e		
Onderwerp	Werkgroep risicoanalyse integriteit en sociale veiligheid		

5.1.2.e : 5
 5.1.2.e : 5
 5.1.2.e : 5
 5.1.2.e : 5
 5.1.2.e : 5
 5.1.2.e : 5

Agendapunt 1 Opening/Check-in

5.1.2.e sloot aan rond 10.15 uur.
 5.1.2.e sloot aan rond 10.40 uur.

Agendapunt 2 Brainstorm/ CAOP stuk als basis

Bespreken doel, randvoorwaarden en mogelijke werkmethoden.

5. Heeft er iemand vragen over het document van CAOP?

5. 5.2.1
 [Redacted]

5. Binnen het CAOP hebben we in twee dagen gekeken hoe bouw je een risicoanalyse op. Welke elementen komen erin. We staan nu op het punt van hoe gaan we het vormgeven. Wat is nu de meest werkzame methode. We zitten dus in de ontwikkelfase naar een prototype. Dus eerst pilot draaien, evalueren om vervolgens toe te werken naar een definitieve versie.

5. Het betreft inderdaad een startdocument, op papier zetten wat voor de politie zou kunnen gaan werken. Wat houdt het in qua capaciteit, budget etc. 1 of 2 risicoanalyses uit te voeren om vervolgens input te krijgen. In Q4 willen we echt een plan hebben wat we kunnen voorleggen.

5. Ik heb contact gehad met de regiegroep en de kwartiermakers organisatie vanuit de roadmap. 5.2.1
 [Redacted] er zal via de lijn gekeken moeten worden hoeveel risicoanalyses er komen. Wel kijken wat haalbaar is en wat onze invloed daarop is.

5. Wij hebben drie speerpunten benoemd in het Landelijk overleg preventie coördinatoren en een roadmap. Deze punten zitten er wel in, maar niet 1 op 1. De risicoanalyse zit er wel in.

5.1 Niet onder reikwijdte [Redacted]

5. Wat hebben we nu nodig om dit uit te kunnen voeren? Ik heb het CAOP (5.1.2.e) gevraagd wat het ongeveer zou kosten als we daar een softwarepakket zouden inkopen. Nog geen reactie op gehad. CAOP wilde graag bij dit overleg aansluiten. Kosteloos en vrijblijvend, maar ik heb gezegd dat het voor nu te voorbarig is en dat we nog niet weten welke kant het op gaat. We zouden hen er wel bij kunnen betrekken om te bezien wat zij doen.

Niet onder reikwijdte [Redacted]

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



5.1.2.e Gaan jullie de risicoanalyse in ieder team doen?

Achtergrondinformatie. In de review interne onderzoeken is er een plan van aanpak en roadmap geschreven.

De risicoanalyse komt vanuit de roadmap.

5.1.2.e Het is van belang om alle bronnen bij elkaar te brengen van de KMar, defensie en CAOP. Vervolg kijken naar voor- en nadelen. Ontwikkelfase is een proces. We zitten nu op de vorm. Wat worden onze stappen?

5.1.2.e Juni 2023 een document op kunnen maken.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



Actiepunt 7 → Iedereen gaat aan de hand van een tijdlijn de kritische succesfactoren bepalen. Wat is nou echt bepalend voor het succes van deze tool? (Wie, wanneer, behoeftes, timing, planning etc.).

- 5.1.2.e : Dit is belangrijk. Eerst deze lijn en daarna de inhoud.
- : Kritische succesfactoren tijdlijn, input vanuit defensie. Hoeveel tijd ben je ermee bezig.
- : Aan de gang gaan, maar de zwaarte moet nog bepaald worden.
- : Wat heb je nodig om dit te doen? Bedrijfsvoeringparagraaf schrijven doet een aparte werkgroep. Die opeelingen zijn onduidelijk.
- : Extern GV, VP.
- : Rauw niet goed van de kant krijgen. Meerdere eenheden waar rauw niet wordt gekeken, omdat het stuk liep op de procesbegeleiders.
- : Leiderschapsoep op de PA. Binnen de eenheden lastiger.
- : Rauw niet door VIK laten begeleiden. Ervan afwijken.
- : We wilden een sneeuwbaaleffect creëren maar daar ging het op stuk.
- : Kan ik de stukken via de e-mail krijgen, want ik kan niet in jullie mappen.

Actiepunt 8 → 5.1.2.e stuurt stukken via de e-mail naar 5.1.2.e

5.1.2.e Kritisch kijken naar plan van aanpak.

5.1.2.e We kunnen dat als visiedocument gebruiken, tijdspan etc. Kopjes van maken, leegdocument: bullets eronder kan zetten wat het denkt. (5.1.2.e)

Actiepunt 9 → 5.1.2.e /Iedereen maakt van het plan van aanpak een visiedocument.

- 5.1.2.e : Ik ben vooral ondersteunend aan de adviseurs: voorlichtingen, nevenwerkzaamheden.
- : Middelen/tools onderwijs tot hun beschikking heeft: sessie te kunnen doen. Digitale tools er eigenlijk al zijn.
- : Anonieme Mentimeter
- : Woolclap, sommige hogeschole, licentie. PA: die heeft het niet ook om gevraagd. Als dat al een middel zijn: afdoende zijn. Sniidt het mes aan meerdere kanten.

Actiepunt 10 → 5.1.2.e gaat na welke middelen er tot onze beschikking staan vanuit de PA.

Agendapunt 3 Brainstorm werkgroep

Agendapunt 4 Huidige plan van aanpak aanvullen/bijstellen

Agendapunt 5 Actielijst maken/ planning controleren

Agendapunten 3, 4 en 5 doorgeschoven volgende vergadering.

Agendapunt 6 Vervolgafpraak inplannen

Afhankelijk welke onderwerpen is het in teams of fysiek. Eerstvolgende afspraak staat gepland op 4 april 2023 van 10.00 tot 12.00 uur. Er zal vervolgens elke drie weken een afspraak worden ingepland.

Actiepunt 11 → 5.1.2.e zorgt ervoor dat vanaf 4 april 2023 elke drie weken een afspraak wordt ingepland van 10.00 uur tot 12.00 uur.

Agendapunt 7 Pauze/Lunch

Kortere vergadering, na de lunch geen vervolg meer.

Agendapunt 8 Werken aan actielijst

Doorgeschoven naar volgende afspraak

Agendapunt 9 Rondvraag/ W.v.t.t.k.

Geen tijd voor gehad.

Agendapunt 10 Check-out

Kort de actielijst doorgenomen en wat er voor de volgende keer op de agenda zal staan.

Agendapunt 11 Sluiting vergadering

Vergadering werd om 12.30 uur gesloten.



Actielijst

Nr	Onderwerp	Verantwoordelijke	Datum	Status
Niet onder reikwijdte				

Planning

Nr	Onderwerp	Verantwoordelijke	Q	Status
1.	Onderzoeken mogelijkheden		Q1 / Q2	
2.	(Visie)document maken		Eind Q2	
5.1.2.e			Eind Q2	
4.	Ontwikkelen prototype tool		Q3	
5.	Eerste pilots draaien		Q4	
6.	Evaluatie		Eind Q4	
7.	Plan om voor te leggen		Eind Q4	





Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK)

Beroepsidentiteit

« waakzaam en dienstbaar »

Voorstellen

5.12e



Politiekundige

VIK Landelijke Eenheid



Filmpje



Waar gaan we het over hebben?

- VIK
- Kernwaarden
- Integriteit
- Beroepscode
- Studieopdracht / Portfolio
- Glazen huis / 24/7
- Dilemma's
- Plichtsverzuim



VIK

1. Interne Onderzoeken
2. Veiligheidsonderzoeken
3. Klachten
4. Integrale Beveiliging
5. Preventie en Integriteit
6. Forensische Digitaal Onderzoek



Plichtsverzuim (art. 76 Barp)

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijk omstandigheden behoort na te laten of te doen.



Voorbeelden plichtsverzuim

- Zonder geldige reden (meerdere malen) te laat komen of niet verschijnen.
- Afspraken n.a.v. verzuim niet nakomen.
- Handelen in strijd met de geweldsinstructie.
- Bij herhaling burengerucht veroorzaken.
- Ongewenste omgangsvormen (ook in privé tijd)
- Schulden maken i.c.m. loonbeslag.



Voorbeelden plichtsverzuim

- Liegen of de waarheid verdraaien.
- Onjuist declareren.
- Bij herhaling verkeersovertredingen plegen.
- Nevenwerkzaamheden niet melden.
- Politie eigendommen verkopen aan particulieren.
- Ongewenste uitlatingen via social media.
- Drugs gebruiken.



Voorbeelden strafrecht

- Schenden ambtsgeheim / lekken informatie
- Mishandeling / buitenproportioneel geweld
- Huiselijk geweld
- Smaad / laster
- Rijgedrag
- Vermogensdelicten
- Delicten met zedencomponent



Wat is eigenlijk integriteit?

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

Integer/ Politie:

“Ik ben **onafhankelijk** in mijn optreden. Ik handel **niet uit eigenbelang**, maar voor de veiligheid van de burger, mijn collega en mijzelf.

Ik ben mij bewust dat ik als politieambtenaar **24/7** een **voorbeeldfunctie** vervul.

Ik zorg ervoor dat mijn gedrag – tijdens de dienst, daarbuiten, maar bijvoorbeeld ook op sociale media – **het imago van de politie niet schaadt**.

Als iets is voorgevallen waarbij ik twijfel over mijn uitspraken of handelen, neem ik hiervoor **verantwoordelijkheid** en **spreek ik mij hierover uit**”.

Middels afleggen ambtseed/ -belofte



Stelling

Een beetje integer bestaat niet!



Kernwaarden nationale politie

Integer

Betrouwbaar

Moedig

Verbindend



Beroepscode Politie

- Ik doe wat ik zeg en zeg wat ik doe.
- Ik ben 24/7 politieambtenaar.
- Ik heb **niet** alleen tijdens mijn dienst een voorbeeldfunctie.



Beroepscode - Themabladen

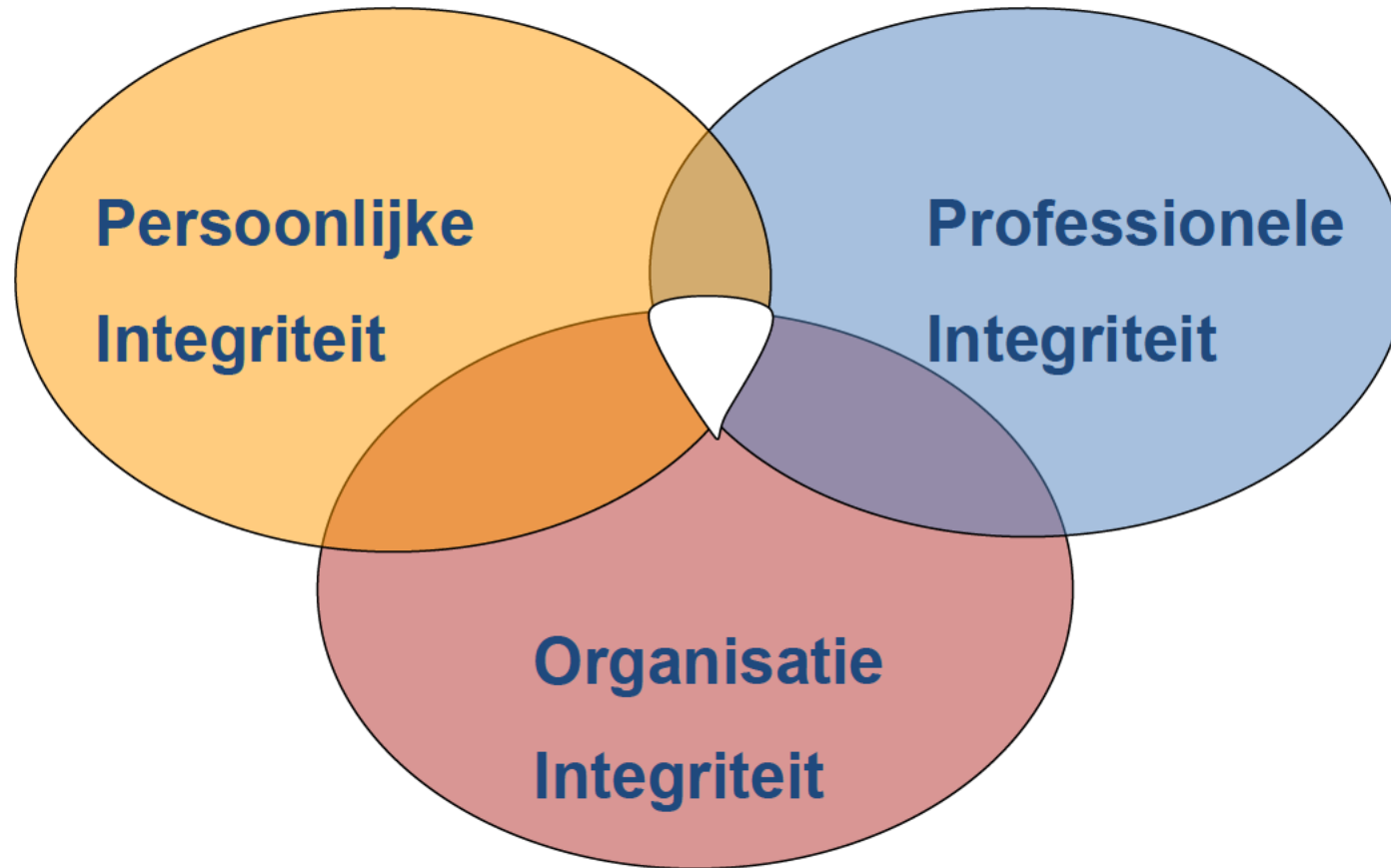
Aannemen geschenken	Contacten in de privésfeer	Financiële belangen
Gebruik dienstmiddelen	Gedrag in vrije tijd	Geweldgebruik
Nevenwerkzaamheden	Omgaan met informatie	Omgaan met zakelijke uitnodigingen
Representativiteit	Sociale media	Veilig werkklimaat
Waarheidsgetrouw opmaken	Zakendoen met leveranciers	



Integriteitsladder

- 10 kaartjes met gedragingen
- Leg op volgorde
- Wat vind je het ergste? Waarom?
- Wat vind je niet zo erg? Waarom niet?





Portfolio opdracht:

Onderzoek de Beroepsidentiteit Politie

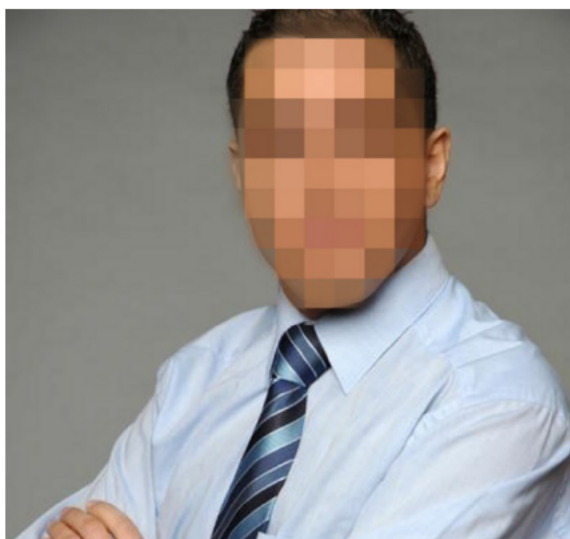
“Wat is de beroepsidentiteit van de Politie en in hoeverre sluit dit aan bij mijn eigen persoonlijke en professionele identiteit?”



Vorbereiding VIK college

1. Interview tenminste 3 personen uit je omgeving
2. Onderzoek, beschrijf en bespreek je eigen opvattingen over beroepsidentiteit



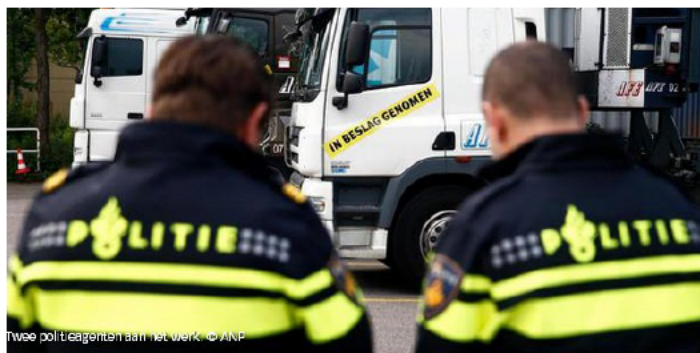


'Rechercheur politie-eenheid Den Haag verdacht van lekken naar criminelen'



Foto: Archief ERF / foto ter illustratie

Den Haag - Een rechercheur van de politie-eenheid Den Haag wordt ervan verdacht anderhalf jaar lang informatie te hebben gelekt naar criminelen.



Twee politieagenten aan het werk. © ANP

Limburgse agenten aangehouden om lekken in liquidatiezaak

Twee politieagenten in Limburg zijn aangehouden op verdenking van het lekken van informatie uit een moordonderzoek. Het gaat om een 50-jarige man, werkzaam bij de politie Westelijke Mijnstreek, en een 25-jarige vrouw van het team Heerlen.



Arnhemse agent Jesper D. verdiende goed aan lekken informatie

POLITIEMOL | Oud-politieagent Jesper D. (27) uit Zutphen, die werkzaam was bij het korps Arnhem-Zuid, is gisteren opnieuw opgepakt. Justitie verdenkt hem van omkoping en witwassen en vermoedt dat hij als 'politiemol' geld ontving voor het doorspelen van informatie aan criminelen.



Glazen huis



Agent bedreigde jongeren met hakbijl bij hem thuis

28 februari 2023 17:10 • Aangepast 28 februari 2023 17:10



Een agent in het Zuid-Hollandse Sassenheim heeft afgelopen nacht jongeren die hem thuis opzochten bedreigd met een hakbijl. De man was op dat



moment niet aan het werk. Hij werkt voorlopig niet en de politie onderzoekt de zaak.



Ambtsschendingen

- Je bent als politiemedewerker 24/7 aanspreekbaar op jouw handelen
- Veel onderzoeken naar mogelijk plichtsverzuim hebben betrekking op handelen in vrije tijd



Preventie...



Hogere strafeis in moordzaak Linda van der Giesen: twaalf jaar cel en tbs

Fouten politie

Linda van der Giesen werd in augustus 2015 doodgeschoten op de parkeerplaats van het TweeSteden Ziekenhuis in Waalwijk, waar ze werkte. De moord leverde destijds veel publiciteit op. Dat kwam door fouten bij de politie. Die was al lange tijd op de hoogte van een hooglopende ruzie tussen de twee.

Leren...



Twee van vijf agenten vervolgd voor dood Mitch Henriquez

Het OM gaat twee van de vijf agenten die betrokken waren bij de dood van Mitch Henriquez in het Haagse Zuiderpark, voor de rechter slepen. De twee worden verdacht van mishandeling met dodelijke afloop, dan wel doodslag of dood door schuld (27-6-2015).



Politiemol (22) krijgt 45 maanden cel voor lekken informatie naar criminelen

De 22-jarige politiemol (aspirant-agent) Mehmet A. uit Tiel moet 45 maanden de cel in voor het honderden keren lekken van informatie naar criminelen.



Dilemma's



Drugs

'Slechts één pilletje'



Gedrag in vrije tijd

Dilemma:

Je vrienden vragen je mee te gaan naar een groot feest en je weet dat daar veel drugs gebruikt en verhandeld worden, ook door je vrienden.

Wat zou jij doen?



Omgaan met informatie

Dilemma:

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



Wat hadden we ook alweer beloofd?

Ik zweer (beloof) trouw aan de Koning, aan de Grondwet en aan de wetten van ons land.

Ik zweer (beloof) dat ik de krachtens de wet uitgevaardigde voorschriften en verordeningen zal nakomen en handhaven, dat ik de aan mij verstrekte opdrachten plichtsgetrouw en nauwgezet zal volbrengen en de zaken, waarvan ik door mijn ambt kennis draag en die mij als geheim zijn toevertrouwd, of waarvan ik het vertrouwelijke karakter moet begrijpen, niet zal openbaren aan anderen dan aan hen, aan wie ik volgens de wet of ambtshalve tot mededeling verplicht ben.



Omgaan met informatie

Filmpje



Stelling

Lekken is vertrekken!



Social Media

Filmpje



Socialmedia kwadrant



De politie moet geen jachttrofeeën twitteren

Politiewoordvoerder krijgt twitterverbod na "onhandige uitspraken"

Agent plaatst bloedfoto op Twitter: onhandig grapje

Politiehond Bumper biedt excuses aan vanwege foto's met Zwarte Piet

Politie verwijdert 'onhandige' zwartepietenpost

Socialmedia-beleid politie op de korrel door open source onderzoek

Politie verwijdert video's van politie-vlogger: identiteit verdachten herleidbaar

Politie gaat opnieuw in de fout door persoonsgegevens online te zetten



Nevenwerkzaamheden

Dilemma:

Je bent penningmeester van een voetbalvereniging.

Je wordt benaderd door de plaatselijke kroeg, waar veel criminelen komen, die de voetbalvereniging wil sponsoren.

Kies je voor het clubbelang of jouw werk?



Waarheidsgetrouw opmaken

Dilemma:

Je werkt aan een drugsonderzoek en tijdens het observeren van het verdachte pand zie je een familielid naar binnen gaan.

Welke keuze maak je: familie of werk?



Financiële problemen

Privé problemen?



Alcohol, drugs en Medicijnen

Dilemma:

Af en toe een joint roken moet kunnen toch?

Er is tenslotte een gedoogbeleid in Nederland....



Veilig werkklimaat

De lift



Waar ontstaan dilemma's?

- Persoonlijk - Professioneel
- Persoonlijk belang of voordeel
- (Sterke) emotie zoals angst of schaamte
(veilige omgeving?)
- Nevenwerkzaamheden / aannemen
geschenken etc.

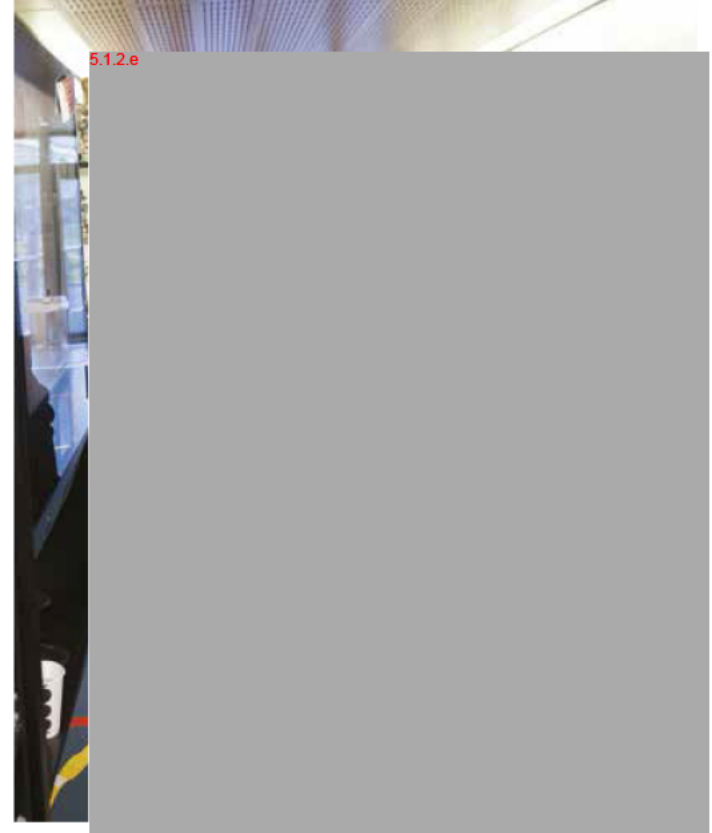


In gesprek

1^e instantie met Leidinggevende

Anderen:

- (Centrale) vertrouwenspersoon
- Team Collegiale Ondersteuning
- VIK
- Ondernemingsraad (OR)
- Bedrijfsarts
- Landelijk Meldpunt Misstanden
- Bedrijfsmaatschappelijk werk/ Sociaal Fonds/ 24/7 Loket Politie



Evaluatie & afsluiting

- Opdracht:

Onderzoek de Beroepsidentiteit Politie

“Wat is de beroepsidentiteit van de Politie en in hoeverre sluit dit aan bij mijn eigen persoonlijke en professionele identiteit?”

Is deze behaald?

- Wat blijft je bij van vandaag?



Vragen?





« waakzaam en dienstbaar »

1-8-2023

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: stellingen / gedachten briefingstool
Datum: vrijdag 4 november 2022 16:32:39

Hoi 5.1.2.e

Stelling: een collega legt vaak zijn arm op je schouder terwijl je dit eigenlijk helemaal niet fijn vindt, zeg je daar wat van?

Stelling: tijdens IBT pakt een collega je beet op een manier die je niet prettig vindt, zeg je daar wat van?

Groetjes,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 19 oktober 2022 13:17

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 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
 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: stellingen / gedachten briefingstool

Beste collega's,

We hebben jullie hulp nodig. Op dit moment werken we de korte klap campagne (seksueel) grensoverschrijdend gedrag verder uit. Eén van de tools die we in willen zetten betreft de briefingstool. Gedacht wordt om stellingen / gedachten te droppen waarover het gesprek op dat moment gevoerd kan worden. We zijn dus op zoek naar 5 prikkelende stellingen, of ervaringen die mogelijk vanuit een onderzoek naar boven komen, in te zetten. Denk even met ons mee welke stellingen / gedachten kunnen gebruiken. Ik hoor graag van jullie.

Voor reactie graag mailen naar 5.1.2.e en NIET deze mail beantwoorden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
 Politie | ZWB | VIK

Ringbaan-West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

M: 06^{5.12 e} | E: ^{5.12 e} @politie.nl | I: [VIK intranetpagina](#)

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e, 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Annotatie KMTO 21-03-2023
Datum: vrijdag 17 maart 2023 15:49:40
Bijlagen: 20230322_03_01_Oplosser KMTO Jaarverslag 2022 ombudsfunctionaris politie.docx
 20230322_03_02_Jaarverslag 2022 .pdf
Prioriteit: Hoog

Ha 5.

Bij deze de input van mij en 5.1.2.

5.1. Vul jij aan?

3rt

5.1.

2

Over dit Jaarverslag is vanuit Integriteitsoogpunt veel te zeggen. "Toevallig" zijn Peter Heskes en Peter Verschuur op 8 maart jl een uurtje bij het TC VIK overleg aangesloten. 5.2.1

5.2.1 uitgenodigd om bij ons team langs te komen. Om die reden heb ik 5.1.2.e direct aangesproken en Dat stelde hij zeer op prijs en zei nog wat andere collega's van het bureau Ombudsman in zijn kielzog mee te brengen. Wordt vervolgt.

Dan een reactie in lijn van de dominante thema's:

- 1 **Leiderschap:** masterclass OE wat juist raakt aan het goede (soms ongemakkelijke) gesprek en sociale veiligheid. Verder het leiderschapsprogramma van onze eenheid waarin o.a. Masterclass is opgenomen. Vanuit preventie zal er landelijk voorrang worden gegeven aan het (door)ontwikkelen van de masterclass voor OE's;
- 2 **Interne onderzoeken:**
Vermenging strafrecht & bestuursrecht: al vele jaren hebben we op dit onderwerp in ZWB een strikte scheiding;
Onredelijke doorlooptijden: capaciteitsvraagstuk speelt hier. Daarnaast is afhankelijkheid van anderen vaak groot bijv belangenbehartigers, AGFA etc.
Gebrek aan contact en zorg: is zeker een onderwerp. In principe is dit een lijnverantwoordelijkheid die soms te wensen overlaat;
Overmatige juridificering: met de komst van Triage en de positie van leidinggevende daarin is er steeds meer sprake van "de menselijke maat".
Aandacht voor leiderschap, triage, opdracht-afbakening, preventie en leren van casuïstiek: landelijk ligt er n.a.v. de review een uitgewerkte deelopdracht "Preventie-Leren" bij de (uitvoerende) portefeuillehouder Integriteit waarin nagenoeg al deze aspecten zijn opgenomen. Het lijkt moeilijk om in deze, zoals eerder gezegd en geschreven "om van het papier af te komen. Heel veel van wat er in deze deelopdracht is uitgewerkt voeren we als ZWB al geruime tijd uit denk aan studenten, OE's, nabespreking casuïstiek, campagnes (privé bevragingen, social media, grensoverschrijdend gedrag) etc.
- 3 **Politie-onderwijs:** integriteit loopt absoluut niet als rode draad door het politie-onderwijs. Dit is wat mij betreft, - met de enorme instroom-, één van de belangrijkste aandachtspunten, zeker ook in de periode van start- naar vakbekwaam. 5.2.1 Ik ben samen met 5.1. aan hoe we hier op de juiste tafels nadrukkelijk aandacht voor kunnen vragen.
- 4 **Zorg (-organisatie) en beroepsziekten:** Niet onder reikwijdte
- 5 **Uitsluiting, discriminatie en racisme:** Binnen PVI hier aandacht voor vanuit Veilige en inclusieve teams. Uit het landelijke traject var 5.1.2.e komt nog een PVA waar we als eenheid nog op moeten aansluiten. In ZWB is aandacht voor inclusief leiderschap als 1 vd 3 focuspunten binnen leiderschap vormgegeven.

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: donderdag 16 maart 2023 15:34

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

Onderwerp: Annotatie KMTO 21-03-2023

Urgentie: Hoog

Beste 5.1., 5.1.2 en 5.1.2

In het komende KMTO van 21 maart a.s. staan het jaarverslag van de Ombudsfunctionaris Politie op de agenda. Dominante thema's in 2022 waren m.n. Interne onderzoeken; Zorg (-organisatie) en beroepsziekten, Uitsluiting, discriminatie en racisme en Interne klachten.

5.1.2 heeft voor dit agendapunt gevraagd om voor elk besprekspunt (1 t/m 2) een korte reactie/advies mee te geven. Jullie reactie ontvang ik graag uiterlijk aanstaande dinsdagochtend.

Agendapunt	3 13.30 – 14.30 uur: Thematische bespreking jaarverslag Ombudsfunctionaris * Peter Heskes, tijdelijk Ombudsfunctionaris politie sinds vertrek van Letty Demmers, zal aanwezig zijn om zijn jaarverslag nader toe te lichten en hierover het gesprek aan te gaan met de KMT-leden.
Gevraagd wordt	Het KMTO wordt gevraagd: 1. kennis te nemen van de inhoud van het jaarverslag 2. te bespreken/input te leveren op de wijze waarop de vraagstukken uit dit jaarverslag opvolging dienen te krijgen
Advies	
Behandeld in andere gremia	Besproken in het KLO van 21 februari.
Toelichting verzorgd door	5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Achtergrondinformatie en eventuele voorgeschiedenis	Tekst uit verslag KLO 21 februari. Met speciaal woord van welkom aan de gasten en dank aan dhr. Heskes voor zijn inzet als tijdelijk Ombudsfunctionaris politie (OF) tot nu toe, start dhr. Van Essen bespreking van het agendapunt. Niet onder reikwijdte Aansluitend geeft dhr. Heskes een toelichting op zijn jaarverslag. Samengevat: hij heeft geconstateerd dat er veel veranderd is binnen de politieorganisatie, maar dat hij de 'politielcultuur' nog steeds herkent. Er is niet echt één cultuur, maar door het geweldsmonopolie herkent hij wel een groeps cultuur. De thema's zoals de afgesproken jaren door de OF benoemd zoals leiderschap, cultuur, verbinding staan breed binnen de organisatie op het netvlies en komen in veel rapporten en projecten terug. Klachten hierover zullen er altijd zijn. Dit zal ook de komende jaren zo blijven. Zijn specifieke kernboodschap aan de KL is: zorg ervoor dat mensen op alle niveaus met elkaar in gesprek gaan en blijven. Daarnaast pleit hij voor meer strategische aandacht voor het belangrijkste kapitaal: het personeel. Zet het sociaal jaarbeeld, sociaal plan, ook prominent op de strategische agenda. Voor de toekomst van het bureau OF adviseert hij meer gericht te zijn op herstel van vertrouwen tussen medewerker en organisatie in plaats van als adviesbureau te fungeren (cf defensie). Dhr. Verschuur sluit hierop dat zijn ervaring uit meerdere werkbezoeken is dat de rol van de OF zou liggen in het versterken van lopende initiatieven. Vanuit het KLO wordt het concept jaarverslag als zeer lezenswaardig gekwalificeerd. Complimenten. Het dwingt tot nadenken over opvolging. Gevraagd wordt om iets meer kwantitatieve informatie toe te voegen. De mondeling geschetste richting voor de toekomst van bureau OF wordt in de tekst nog niet teruggelezen. De tekst over Politie voor iedereen klopt niet helemaal. De punten worden meegenomen voor de definitieve versie. Vanuit de KL zal in aansluiting hierop verder nagedacht worden over de wijze waarop binnen de sturingsmomenten de aandacht voor mensen structureel beter op de agenda gezet kan worden. Herijking van de nationale briefing is een optie. Tot slot wordt dhr. Heskes gevraagd voor zijn vertrek een reflectie over de toekomstige rol van de OF politie te schrijven.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

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

Niet onder reikwijdte

Presentatie/ voorlichting nieuwe studenten Hbo-opleiding	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Gepland 24 februari	Invulling gegeven aan gastlessen HBO – beroepsidentiteit (2x blok 2lessen)
Aan de voorzijde meedenken/doen met leerlijn beroepsidentiteit Hoger onderwijs	Professionalisering en aansluiting onderwijs met praktijk.	Verwachte planning Q3 en Q4	1 ^e gesprekken gevoerd samen met 5.1.2 ^e en 5.1.2. ^e over basisjaar HO. Verdiepende sessie over jaar 2/3/4 gaat na juni plaatsvinden
Presentatie/ voorlichting studenten PO21 ¹	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Optioneel: week 5 – 17 – 33 – 45	Nog geen aanvragen gehad dit jaar.
Opzetten en uitvoeren masterclass leidinggevend Politiieacademie ²	Leidinggevende informeren over feitenonderzoek, rol in onderzoek, werkzaamheden VIK etc.	Pilots Q3 en Q4 – Verdere uitrol in 2024	Momenteel nog in afwachting werkgroep over “basis format”
Geven sessies op PA			8 juni 2023 – Stafdag cluster PA 27 juni 2023 - BPO docenten Apeldoorn

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. document review interne onderzoeken, advies betreffende deelopdracht 4, onderdeel 3.3 van de roadmap en Sectorplan PA 2023 thema 2; opgave 4 Toekomstfitte politiemensen

			Gepland 7 september OR – thema sociale veiligheid
Ontwikkelen en uitvoeren risicoanalyse ³	Tenminste 1 x uitvoeren op PA	Pilot Q3 en Q4 – Verdere uitrol in 2024 (naar behoefte)	In ontwikkeling in samenwerking met landelijke werkgroep – Prevco en Kmar. Eerst PVA goedkeuring door TC VIK

Werken aan een veilig werkklimaat PA⁴

Taak	Doel	Termijn	Voortgang
Bijdrage leveren aan de interne veiligheid PA. Waarbij aandacht zal zijn voor de medewerker en leidinggevende alsmede wijze van leidinggeven. ⁵ Door: <ul style="list-style-type: none"> - Uitrollen film Rauw i.c.m. dialoog - Geven preventie/ bewustwording sessies - Risicoanalyse 	Vergroten interne veiligheid binnen PA.	Doorlopend	Gewerkt gaat worden aan een intake format waarbij vraag en aanbod beter op elkaar afgestemd kunnen worden. (Q2) Film Rauw is beschikbaar bij het VIK en gewerkt wordt aan het uitbreiden van de facilitator pool (Q2-Q3)
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. Eerste aanzet is gemaakt, in afwachting van reactie 10/ 07 Wordt nog verder uitgewerkt. Ruwe schatting is 1 ^e helft 2023 voorstel klaar (taak onderwijs)

³ I.v.m. document review interne onderzoeken, advies betreffende deelopdracht 4, onderdeel 2.1 van de roadmap

⁴ I.v.m. Memo 2021 - cluster staf PA zal hier eerst de focus op liggen. De opvolgende jaren zal dit PA breed uiteengezet worden.

⁵ I.v.m. document review interne onderzoeken, advies betreffende deelopdracht 4, onderdeel 4.3c van de roadmap en sectorplan PA 2023 thema 2; opgave 4 Toekomstfitte politiemensen

Leren en evalueren meldingen, signalen VIK processen en onderzoeken

Taak	Doel	Termijn	Voortgang
Aanpassen presentatie VIK voor nieuwe studenten aan de hand van actualiteiten. Presentatie afstemmen op doelgroep.	Leren van evalueren meldingen, signalen VIK processen en onderzoeken.	Doorlopend	Doorlopend proces
Evaluatiesessies c.q. aanbevelingen aan de hand van (afgeronde) interne onderzoeken door: - Uiteenzetten proces interne onderzoeken - Evaluatie ontwikkelpunten - Aanbevelingen nav evaluatie ⁶ In dialoog met team.	Leren van evalueren interne onderzoeken. Medewerkers leren van onderzoeken en zijn bewust van eigen rol binnen organisatie	Q1 t/m Q4 – na afronding intern onderzoek.	Is momenteel nog in ontwikkeling. Pak ik vanaf september op. .
Bijdrage leveren aan de interne veiligheid MT PA.	Vergroten interne veiligheid.	Q2 - uitvoering	Sessie gegeven 17 april 2023, mogelijk komt vervolg @5.1.2.e al iets over gehoord?

Monitoren c.q. vroegsignalering van trends en ontwikkelingen

Taak	Doel	Termijn	Voortgang
Monitoren trends en ontwikkelingen aangaande sociale veiligheid, integriteit, zowel intern als extern.	Vroegsignalering 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

Taak	Doel	Termijn	Voortgang
------	------	---------	-----------

⁶ I.v.m. document review interne onderzoeken, advies betreffende deelopdracht 4, onderdeel 1.1 van de roadmap

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. Voorgang in afwachting van review en ontwikkeling hoger onderwijs.
Deelnemen werkgroep bijscholing VIK medewerkers (landelijk) ⁷	In 2x een bijeenkomst (digitaal) en 1 maal fysieke bijeenkomst 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 ⁸ .	Digitale workshop – Q2 en Q4 Fysieke bijeenkomst medio Q3	29 juni staat eerste bijeenkomst gepland over genderdiversiteit. Medio oktober/november volgt de tweede. Fysiek bijeenkomst is komen te vervallen -
Deelnemen werkgroep risicoanalyse ⁹	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	Wergroep is geformeerd en wachten op formele beslissing in afwachting van VIK KS en TC's. Wergroep bevindt zich in de informatiefase.
Deelnemen werkgroep 4B	Naar aanleiding van review interne onderzoeken	Q2	Op dit moment werken we aan een eindproduct. Bijna afrondend dus.
Meedraaien in PSI carousel. Betreft een landelijk uitvraag vanuit het preventie overleg.	Vergroten zichtbaarheid en toegankelijkheid VIK.	Gemiddeld 4x per jaar indien mogelijk.	Nog te plannen. I.v.m. strak privé schema niet te realiseren in 1 ^e halfjaar 2023.

⁷ I.v.m. document review interne onderzoeken, advies betreffende deelopdracht 4, onderdeel 3.1 roadmap

⁸ 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.

⁹ I.v.m. document review interne onderzoeken, advies betreffende deelopdracht 4, onderdeel 2.1 van de roadmap

BACKLOG

Niet onder reikwijdte



Week van de integriteit	PA aan laten haken bij deze week doro o.a. Rauw te tonen op locaties / info markt te houden met verschillende stakeholders	Q4	Wordt opgepakt na de zomervakantie
-------------------------	--	----	------------------------------------

Beleid gebruik alcohol tijdens werkgerelateerde bijeenkomsten

**Oplegnota ELO
Agendapunt 3A – 20 maart 2023**



Spoorboekje

Wat is de aanleiding – doel?
Waarom staan wij hier?

Wat gaan wij doen?
Hoe gaan we het doen?
Wat gaan wij niet doen?



Missie VIK preventie

‘Een ieder die wij binnen hebben, binnenhalen trachten wij binnen te houden’

Onze werkzaamheden zijn gericht op:

- Het beschermen van het imago van de politie
(indammen van mogelijke afbreukrisico's)
- Voorkomen van plichtsverzuim door politiemedewerker
- Doen afnemen werkdruk K en I



Dienst- versus arbeidstijd

Wat verstaan wij onder dienstdtijd?

Verschil tussen arbeidstijd en dienstdtijd?

Onder arbeidstijd wordt verstaan de tijd waarin je arbeid verricht

Onder dienstdtijd worden de arbeidstijd en de pauze(s) verstaan

De grondslag vind men in de Arbeidstijdenwet èn artikel 12 lid 1

BARP (*Het bevoegd gezag stelt de arbeids- en rusttijden vast*)



Alcohol

Welke uitwerking heeft (overmatig) alcoholgebruik op mensen?

