

Wat is de norm?

Wat staat hierover in de beroepscode?

- 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.



Themabladen geduid...

Representativiteit

Ik ben een vertegenwoordiger van de politieorganisatie en ben me daarvan bewust

Veilig werkklimaat

Daaronder worden de sociale als de fysieke veiligheid verstaan

Gedrag in vrije tijd

De voorbeeldfunctie van een politiemedewerker houdt niet op na diensttijd (24/7 – Centrale raad van Beroep)



Ethisch leiderschap

Wanneer houd onze (morele) verantwoording als leidinggevende op?

‘De staat van politieleiderschap (a/h begin v 2022)’ –

5.1.2.e

Begrenzen / aanspreken op houding en gedrag versus eigen verantwoording.



Werkgerelateerde bijeenkomst

Wat is het **doel van een bindingsdag**, teamuitje, werklunch, etc.?

Wat kunnen **de risico's** zijn van het schenken van alcohol tijdens zo een bijeenkomst?

Hebben we persé alcohol nodig om het leuk te hebben? Zijn er **alternatieven** te verzinnen?





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
Onderwerp: RE: Casus onderwijs
Datum: maandag 20 maart 2023 08:15:18
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[image007.png](#)

Ha team,

Goed bezig 5.1.2.e ik wil nog wel meedenken in het onder de aandacht brengen bij docenten.

Over ChatGPT, ik heb afgelopen donderdag een cyberbijeenkomst gevolgd waarin veel over ChatGPT uitgelegd en gedeeld werd. Ik wil hier in ons overleg even wat over vertellen, dit kan namelijk ook ons werkveld raken.

Groetjes,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 17 maart 2023 18:05
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politieacademie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politieacademie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Casus onderwijs

Beste allemaal,

Inmiddels heb ik contact gehad met 5.1.2.e. Toevallig had 5.1.2.e ook van rijvaardigheid een verzoek gekregen betreffende dit signaal. Voor nu heb hebben we het volgende afgestemd:

- Aan docenten rijvaardigheid wordt informatie verstrekt betreffende sociaal media gebruik en opname van lessen. Waarbij ook de risico's voor de organisatie, docent en student worden meegenomen. Deze info wordt ook bij aanvang ROI gedeeld met studenten.
- Verder onderzoeken we de mogelijkheden om beroepscode/ gebruik social media/ opnemen van lessen onder de aandacht te brengen bij de docenten PA breed. Hiervoor zijn beperkte mogelijkheden bij its learning (onderwijstool) en uit onderzoek blijkt dat intranet slecht gelezen wordt op de PA. Kortom, het vergt wat creativiteit om dit meer onder de aandacht te brengen maar wordt vervolgd...

Ook wil ik jullie via 5.1.2.e een nieuw fenomeen onder de aandacht brengen namelijk ChatGTP. Dit betreft een soort zoekmachine wat literatuur bijeen zoekt middels zoektermen. Hierdoor kan het bijvoorbeeld voorkomen dat er sprake is dat het literatuur onderzoek van verschillende studenten overeenkomen. Waardoor dit mogelijk leidt tot meldingen plagiaat c.q. examenfraude.

<https://intranet.politie.local/nieuws/1600/2023/maart/09/inspiratiewebinar-ai-en-chatgpt-in-het-onderwijs.html>

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 3 maart 2023 08:01

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

Onderwerp: RE: Casus onderwijs

Heel mooi initiatief [redacted] dankjewel! Inderdaad voor ons allen om in het achterhoofd te houden en mee te nemen in ons werk en specifiek voor [redacted] om op te pakken in het kader van preventie.

Niet onder reikwijdte [redacted].

[redacted]

[redacted]

M: +31 6 [redacted]
E: [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl) / [redacted] [@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@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: [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

Verzonden: donderdag 2 maart 2023 15:02

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

Onderwerp: RE: Casus onderwijs

Hi allemaal,

Even hierop inhakend, ik sprak net met [redacted] van Communicatie. Zij belde over onderstaande melding, kennelijk is er vanuit de rijopleiding voorgesteld om een soort disclaimer op Its Learning te zetten over het maken van opnamen van de lessen en het gebruiken van dat beeldmateriaal op social media, preventie dus. Zo kwam ze bij ons op de lijn.

[redacted] gaf ook aan dat zij deze week al 2 andere soortgelijke meldingen/verzoeken had gehad, allemaal over hoe om te gaan met het opnemen van (beeld) politie gerelateerd materiaal bijvoorbeeld van lessen en hoe hier dan mee om te gaan. Het themablad social media biedt handreikingen, maar toch lijkt het niet te landen bij de doelgroep. Dit heeft in veel gevallen te maken met verschil in werelden (generatie/leeftijd).

Typerend hiervoor is de opmerking van [redacted] in haar mail hieronder: [redacted]

Niet onder reikwijdte

Voor de generatie die nu naar school gaat is dit de normaalste zaak van de wereld om zo te communiceren. We zitten dus op andere golflengtes, zo blijkt ook uit de bevindingen van de docenten die 5.1.2.e bereikten.

Nog een voorbeeld van verschil in werelden: rijdocent dacht dat student achterin de auto ongeïnteresseerd op zijn telefoon zat, bleek dat de student daarop zijn lesstof had staan en heel ijverig dit aan het doornemen was.

Als ik terug ga denken aan onze meldingen, gecombineerd met de signalen die ik van 5.1.2.e hoorde, kom ik tot de conclusie dat er sprake is van een **trend** op dit thema.

Onlangs is er een les wapentechniek opgenomen en op een Cloud bewaard, hier is 5.1.2.e druk mee geweest. Tevens kwam 5.1.2.e nog een foto op LinkedIn tegen van een politiekلاس net afgestudeerden die met hun gezicht en naam openbaar gedeeld werden. Zo zijn er tal van voorbeelden te noemen.

Mooi om met preventie hierop in te haken vanuit VIK. Die bal laat ik verder graag bij 5.1.2.e (@ 5.1.2.e wil jij 5.1.2.e nog even bellen hierover?), echter heb ik wel met 5.1.2.e afgesproken dat wij vanuit VIK meer zullen inspelen op deze trend en de bewustwording hiervan bij collega's in onze dagelijkse werkzaamheden bij screening, klachten, bewustwordingssessies en i.o.

Groetjes 5.1.2.e

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker

06 – 5.1.2.e

(Werkdagen: ma, di, & do)



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

Verzonden: donderdag 2 maart 2023 07:31

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

Onderwerp: RE: Casus onderwijs

Fijn, dank voor de snelle acties. Is er ook contact geweest met het PDC? Want op deze manier vindt er geen triage plaats door PDC (ook al zou dat uitkomen bij het type afhandeling dat al in gang wordt gezet) en dat moet eerst gebeuren. Zeker registreren in Delta en daar ook overhevelen/delen met PDC zodat zij triage kunnen doen en dan komt de rest van de acties daarna.

Dank!

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: woensdag 1 maart 2023 16:38

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

Onderwerp: RE: Casus onderwijs

Hoi allen,

Ik heb al contact gehad met 5.1.2.e TC OBT Den Haag (5.1.2.e) is al aan de slag gegaan. 5.2.1. Ze gaat gesprek arrangeren tussen studenten en docent. Als dat naar tevredenheid gaat is het daarmee klaar. 5.1.2.e houdt mij op de hoogte. En loopt het niet goed dan kan er altijd nog worden opgeschaald. Ik zal wel een registratie maken in Delta zodat we er altijd iets van kunnen terugvinden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e

Verzonden: woensdag 1 maart 2023 16:13

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

Onderwerp: RE: Casus onderwijs

Hoi 5.1.2.e

Ik wil dit wel oppakken al denk ik dat er voor de PA niet direct zo veel in zit. Je geeft al aan dat studenten onder het PDC vallen.

Ik neem wel contact op met ^{5.1.2.e} [redacted]

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]

Intern onderzoeker

Politie | Politieacademie | Veiligheid Integriteit & Klachten

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

M 06 – ^{5.1.2.e} [redacted]

^{5.1.2.e} [redacted]

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

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

Verzonden: woensdag 1 maart 2023 16:08

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

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

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

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

Onderwerp: Casus onderwijs

Hoi,

Wie van de interne onderzoekers wil onderstaande casus oppakken?

Niet onder reikwijdte



Hij wil graag advies van VIK. Hem al wel kenbaar gemaakt dat studenten onder PDC vallen. Hij neemt sowieso contact op met de trajectbegeleiders.

Wat te doen in kader van beroepshouding van studenten, dit is niet correct.

Wat krijgen studenten mee tijdens introductie over dit soort gedragingen?

Wat te doen in kader van docenten, dit is onveilig werken. Voordat je het weet staat je foto online.

Team beroepsvaardigheden: E ^{5.1.2.e} [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl) M 06 ^{5.1.2.e} [redacted]

Grt,

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e} [redacted]

Onderzoeker / Klachten / Preventie

06 – ^{5.1.2.e} [redacted] / 088 ^{5.1.2.1} [redacted]

^{5.1.2.e} [redacted]

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



POLITIEACADEMIE

Veiligheid, Integriteit en Klachten | Team Directie Ondersteuning
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 348, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politieacademie.nl

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Jaarverslag ombudsfunctionaris politie 2022 op agenda KMTO
Datum: maandag 20 maart 2023 21:32:19

Beste 5.1.2.e

Hierbij reactie op de punten zoals benoemd in het jaarverslag.

Niet onder reikwijdte

2. Onredelijke doorlooptijden, de onderzoeken worden zo snel mogelijk afgerond. Voor disciplinaire onderzoeken staat 8 weken om ze af te ronden. Dit termijn wordt niet altijd gehaald, maar dat heeft altijd te maken met uitgebreid onderzoek wat nodig is of agenda's van getuigen/betrokkenen/belangenbehartigers. Wij proberen dit te beperken en stellen altijd de betrokken medewerker via het bevoegd gezag in kennis. Tevens blijft ook altijd het uitgangspunt om gedegen en zorgvuldig onderzoek te doen.

3. gebrek aan contact en zorg, bij de aanzegging van een disciplinair onderzoek sluit het VIK aan voor een intake gesprek. Daarbij wordt de folder van bedrijfsmaatschappelijk werk uitgereikt en de nut en het belang ervan benoemd. Ook geven wij onze contactgegevens zodat een medewerker bij vragen altijd contact kan leggen. Tijdens een onderzoek hebben wij regelmatig contact met het bevoegd gezag danwel de TC. Tijdens een hoorgesprek hebben we een signalerende rol en bellen we regelmatig met bevoegd gezag/TC om te adviseren over hun zorgtaak of om onze zorgen te uiten. Primair ligt het contact en de zorg tijdens een onderzoek bij het bevoegd gezag.

4. als ook overmatige juridificering. ??

5. Aandacht voor leiderschap, we hebben een VIK masterclass voor leidinggevendenden, we denken mee en adviseren leidinggevendenden. Bij lijnonderzoeken ondersteunen we de leidinggevende indien gewenst. We adviseren over gemiste kansen in leiderschap in een onderzoek.

6. Triage, dit is bij ons sinds bijna twee jaar ingericht. En onlangs nog aangepast qua samenstelling door een lid van de eenheidsleiding toe te voegen. Uit triage zouden we nog wel meer kunnen halen. Ik zou wel willen verkennen of we toch niet een triage fysiek of via teams zouden moeten doen om meer te interactie te krijgen. En nog meer van elkaar te kunnen leren op casuïstiek.

7. opdracht-afbakening, doormiddel van de formulieren onderzoeksopdracht en de inzet onderzoeksmiddelen worden de onderzoeken afgebakend. Tevens zijn wij er sinds de review interne onderzoeken kritisch op om de sleepnetconstructie te voorkomen en dus alleen gericht onderzoek te doen.

8. preventie en het leren van casuïstiek, wij geven regelmatig advies/feedback terug naar aanleiding van onderzoeken aan het bevoegd gezag. Bij het opleveren van een dossier bieden we de mogelijkheid tot nabespreking aan. Ook bieden wij ons regelmatig aan om preventie sessies op teams te komen doen. Zo is de verwachting dat wij eind 2023 bij alle AOT's langs zijn geweest voor een preventie sessie met daarin ook een stukje dilemma training.

Niet onder reikwijdte

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e

5.1.2.e

Politie | Landelijke Eenheid | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten
 Lookant 2, 3971 PK Driebergen
 Postbus 100, 3970 AC Driebergen
 T 06-5.1.2.e
 e-mail: 5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 17 maart 2023 15:05

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

@politie.nl>

Onderwerp: FW: Jaarverslag ombudsfunctionaris politie 2022 op agenda KMTO

Hallo dames,

Graag jullie beschouwing op hetgeen geschreven wordt mbt interne onderzoeken en interne klachten.

Thanks!

Grt ^{5.1.2.e}

Van: ^{5.1.2.e} @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 17 maart 2023 09:24

Aan: ^{5.1.2.e} @politie.nl>

Onderwerp: Jaarverslag ombudsfunctionaris politie 2022 op agenda KMTO

Dag ^{5.1.2.e}

Komende woensdag staat het Jaarverslag Ombudsfunctionaris Politie 2022 ter bespreking op de agenda van het KMTO. Bijgevoegd vind je de agenda en stukken.

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

Omdat er ook een aantal voor VIK relevante vraagstukken in staan is mijn vraag of je input wil geven (of laten aanleveren) voor de annotatie voor ^{5.1.2.e}

Graag ontvang ik deze input uiterlijk dinsdagochtend 21 maart.

Mocht je vragen hebben hoor ik het graag!

Met vriendelijke groet,

^{5.1.2.e}

Adviseur bestuurszaken

06 ^{5.1.2.e}

Werkdagen: ma, di, do en vr j

Politie | Landelijke Eenheid | Staf | Bestuursondersteuning
Lookant 2, 3971 PP Driebergen
Postbus 100, 3970 AC Driebergen

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
 (Intgr Veiligheid); 5.1.2.e; 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Workshop RSC
Datum: maandag 20 maart 2023 14:23:55
Prioriteit: Hoog

Uiteraard ben ik graag van de partij, leuk, en goed dat we het RSC nog eens opnieuw mogen gaan bedienen 😊

Ik wil me graag aanbieden om een programma/ workshop te schrijven. Het is wel wat kort dag maar soms is het niet anders...

Interactief kan het zeker worden, maar de vergelijking maken met de MC lijkt me lastig. Om een veilige leeromgeving te creëren zijn we te kort aanwezig.

Het voorleggen van enkele dilemma's / vraagstukken en hen daarin een standpunt in te laten nemen kan zeker wel!

En dat kunnen we doen door de vier hieronder genoemde onderwerpen allen terug te laten komen in enkele vragen / stellingen.

We kunnen daarbij mogelijk gebruik maken van eerdere spoorboekjes/PPT's en deze aanpassen aan deze tijd.

Dat zou m.b.v. verschillende werkvormen mogelijk zijn waardoor ze onder onze begeleiding ook met elkaar in discussie kunnen gaan over hun gegeven 'antwoord' of keuze. Zo zijn ze zelf actief en hoeven we alleen te sturen in de discussie.

Niet onder reikwijdte

@5.1.2.e Graag op korte termijn contact 😊

Fijne dag en tot snel.

Met sportieve groet,

5.1.2.e

Operationeel Specialist Team VIK & Team SHG

Politie ZWB

Ringbaan-West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

W: ma/di/do T: 088-5.1.2.i M: 06-5.1.2.e E: 5.1.2.e @politie.nl I: [VIK intranetpagina](#)

*Kampioen word je niet zo maar, dat is trainen, trainen en nog eens trainen.

*Denk even aan het milieu voordat u deze email print.

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 15 maart 2023 10:21

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

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

(Intgr Veiligheid) 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e

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

CC: 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Workshop RSC

Beste collega's,

Het team RSC heeft een verzoek gedaan voor een workshop voor het voltallige personeel. De club is verdeeld in clusters van ongeveer 15 medewerker per cluster. Het is kort dag gezien de data die we voorgeschoteld krijgen. Na meerdere telefonische contacten lukt het niet om de data verder naar

achteren te schuiven. Gezien de klachten en lopende onderzoeken zie ik het wel als een kans om bewustwording te creëren op een aantal thema's. Deze thema's heb ik ook met de OE laag besproken. De workshops dienen gegeven te worden in Bergen op Zoom. We krijgen anderhalf uur de tijd voor de workshop.

De data betreffen:

Niet onder reikwijdte



Wat willen we in de workshop verpakken:

- Wie en wat is VIK (15 minuten)
- Thema privébevraging en lekken van info
- Thema klachten
- Thema Grensoverschrijdend gedrag

De presentatie zal nog ontwikkelt moeten worden. De wens van de leiding is een interactieve sessie (Men benoemd het voorbeeld Masterclass OE)

Ik weet dat het kort dag is. Echter wel weer een leuke uitdaging. Het team RSC is een wisselend team waarbij frequent nieuwe instroom ontvangen wordt. De uitdaging wordt om op het eind van de rit ruim 120 medewerkers (beter) bewust te maken en op scherp te zetten.

Denken jullie en doen jullie mee?

Ik hoor graag van je,

Groet 

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: RE: gespreksverslag
Datum: donderdag 23 maart 2023 14:31:03

Hoi 5.1.2.e

Dankjewel voor 't onderstaande..!

'k Ben o.a. aan de slag om volgende maand een live-overleg te organiseren met de portefeuillehouders PO21 – 'van start- naar vakbekwaam' om nadrukkelijk stil te staan wat de nieuwe situatie met zich meebrengt.

Uiteraard ga ik ze deelgenoot maken van onze plannen en de belangrijke rol die zij daarin spelen. Vanzelfsprekend hou ik jullie op de hoogte m.b.t. de ontwikkelingen.

Grt. 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: woensdag 22 maart 2023 13:21
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: gespreksverslag

Hoi 5.1.2.e 5.1.2.e

Onderstaand puntsgewijs een kort gespreksverslag mbt de 'morele' route van startbekwaam naar vakbekwaam.

- Ieder basisteam is voorzien van een portefeuillehouder OE-P, dus in totaal 12 medewerkers
- In ieder basisteam zijn vier tot vijf generalisten gedurende de twee jaar verantwoordelijk voor de daadwerkelijke begeleiding van de nieuwe medewerkers, dus ongeveer 60 medewerkers.
- Deze generalisten krijgen een coachopleiding aangeboden, geïnitieerd door Edelweiss.
- Een aantal thema's zijn uitgeschreven. Dit betreffen: Opsporing, digitaal, intelligence en grensoverschrijdend handelen.
- De geestelijk verzorgen initieert intervisiemomenten.
- Weerbaarheid, verzuim en Spaz worden nog ingetekend.

Ons advies is de groep OE-P en de generalisten belangrijk te maken.

- Aanbieden van een training gespreksleider moreel beraad aan de OE-P (Mogelijk door de geestelijk verzorgen in samenspraak met VIK of door een extern bureau)
- Supervisie opleiding voor de OE-P (5.1.2.e)
- Training gespreksleider Rauw (Geestelijk verzorger of vanuit de Rauw 'organisatie')
- Alle nieuwe medewerkers na een jaar de film rauw aanbieden (gespreksleiders OE-P)

Even tot dusverre,

Presentatie voor het EMO

Inleiding (door wie is onze hulp gevraagd en waarom)

5.1.2.e heeft ons, VIK preventie, gevraagd om het onderwerp “alcohol tijdens bindingsuitjes” onder de aandacht te brengen in het EMO. Zijn eigen mening is dat hij dit niet meer toe wil staan en gaat dit ook daadwerkelijk invoeren binnen zijn eigen district. Echter, hij zou willen dat dit voor heel de politie zou gaan gelden (maar in ieder geval binnen de eenheid Rotterdam). Zover zijn we nog lang niet en dat begrijpt 5.1.2.e ook wel, maar geeft aan dat een mooie start zou zijn om het hier “met elkaar” eens over te hebben, zonder dat er direct een beslissing hoeft te vallen. Het moet de leden van het EMO aanzetten tot nadenken over de vraag “moeten wij nog wel alcohol aanbieden tijdens bindingsuitjes”?

Om dit gesprek op gang te brengen, is dus onze hulp gevraagd.

Let op's voor ons, als preventiecoördinatoren:

- Op maandag 20 maart a.s. korte uitleg (15 minuten slechts) om vervolgens op 28 maart a.s. aan het EMO de daadwerkelijk presentatie te geven (slechts in 30 minuten tijd)
- We gaan geen discussies voeren, maar een aanzet geven om over het onderwerp na te denken en verder door te praten (op ander moment, zonder ons);
- We nemen dus zelf geen stelling in (neutraliteit)

Opbouw van de presentatie op 28 maart voor het EMO (wat mij betreft):

- 1. INLEIDING. Ons voorstellen en tevens het doel opzet de sessie duiden (doel is het aanzetten tot nadenken en hier het gesprek over gaan voeren, wij gaan geen discussies voeren, wij zijn neutraal)
In onze preventiesessies werken wij met vragen/stellingen/dilemma's, welke wij voorleggen aan de deelnemers. Dat zullen wij nu, in deze sessie, ook doen en dit middels.....(Uitleg hierover)
- 2. VERTONEN FILMPJE ERIK SCHERDER: WAT DOET ALCOHOL MET DE HERSENEN ? (inleiden door aan te geven dat we even terugkeren naar de basiskennis: welke invloed heeft alcohol op houding en gedrag. Ondanks dat dit iedereen wel weet, is het goed om dit toch even aan te halen. Immers, wanneer alcohol geen enkele (negatieve) invloed zou hebben, is er ook geen probleem en is heel de “discussie” onnodig...) *In dit filmpje (3 minuten durend) wordt heel duidelijk uiteengezet welke invloed alcohol heeft op gedrag;*
➔ Na 1 en 2 al gauw 5-7 minuten verder, dus nog 23-25 minuten over.
- 3. ALCOHOL IN DIENSTTIJD.....startvraag vanuit ons zou kunnen zijn hoe zo'n bindingsdag er normaliter uit ziet, dit qua invulling maar ook wanneer men alcohol kan gaan nuttigen ? Dan toewerken naar of het nuttigen van alcohol plaatsvindt binnen de BVCM verantwoorde werkuren (diensttijd) of dat men hier rekening mee houdt en pas alcohol mag/kan nuttigen na de BVCM diensttijd.... Dan bespreken wat onder diensttijd wordt verstaan én dat onder diensttijd alcohol nuttigen dus überhaupt niet toegestaan is.....(dit zal al de eerste eye-opener zijn. Hier zijn dus geschreven regels/afspraken over, die op momenten dus overtreden worden.....) Laten zien waar dit staat en wat er staat !
- 4. STELLINGEN EN VRAGEN
 - Stelling: Zonder alcohol vind ik bindingsuitjes minder leuk/aantrekkelijk (wij kunnen dan bv doorvragen waarom);
 - Stelling: Alcohol (kunnen) drinken is onlosmakelijk verbonden met binding(suitjes); (idem, vragen naar het waarom)
 - Stelling: Ik vind dat ik geen verantwoordelijkheid draag, daar waar het gaat om de hoeveelheid alcohol die men nuttigt. Ik vind dit een verantwoordelijkheid van de medewerker zelf; (vragen of er weleens begrensd wordt/is en waaruit dit bestond. Wat zijn redenen om te gaan begrenzen/aan te spreken of dit juist te laten gaan)
 - Stelling: ik vind dat ik in het geheel geen verantwoordelijkheid draag, daar waar het gaat om gedrag na een bindingsuitje (-> deze kan interessant worden, vooral het woord NA. Dit omdat men ook nog naar huis moet (rijden) en hoe zit het dan met het dragen van de verantwoordelijkheid –of sterker- het op moeten treden met de wetenschap dat er door de betrokken medewerker (te)veel alcohol is gedronken en je hem/haar alleen naar een auto toe ziet lopen? Niet optreden, wetende dat iemand onder invloed verkeerd, kan leiden tot plichtsverzuim indien je geen actie onderneemt.....)
 - Vraag: onwenselijk gedrag n.a.v. (overmatig) alcoholgebruik, kan (deels) voorkomen worden door.....
- 5. Aanhalen wat bedrijven, buiten de politie om, voor maatregelen nemen op het gebied van alcoholgebruik tijdens bindingsuitjes. Zij hebben dit probleem van overmatig alcoholgebruik namelijk ook (wat zij doen aangeven namelijk: alternatieve aanbieden zoals alcoholvrije cocktails, aanbieden van eten uit diverse landen (ihkv binding), georganiseerd vervoer naar- en van de locatie ter voorkoming van rijden onder invloed, opstellen van “regels” rond alcoholgebruik in de uitnodigingen: denk aan wijzen op het zelf zorgdragen/ organiseren van een BOB/drink met mate anders (benoemen consequenties) etc.
- 6. Afsluiten. Wij hebben een aanzet gegeven over het onderwerp alcohol tijdens bindingsactiviteiten. “Opdracht” is om zelf en met elkaar na te denken over gebruik alcohol tijdens bindingsuitjes (nut, voordeel/nadeel, regels, beheersmaatregelen etc). We hebben feiten besproken, maar ook dilemma's. Het is aan hen allen om het nu te laten bezinken en in een vervolg te komen tot eventuele besluitvorming.

Acties voor ons:

1. Wat gaat de opzet worden ? Op 20 maart a.s. uitleg van de opzet aan het ELO (15 minuten). Vervolgens 28 maart a.s. voor het EMO de presentatie geven;

2. Acties uitzetten: wie gaat wat/welk onderdeel doen ?

Verzoek aan de coördinatoren (aub vóór 30/1/2023 retour)

Graag onderstaande lijst controleren op juistheid!

Kleur rood = (nog) niet inzetbaar voor preventiesessies/dilemmatrainingen

Kleur groen = inzetbaar voor preventiesessies/dilemmatrainingen

Bij bijzonderheden graag datgene invullen wat van toepassing is.

Medewerkers Veiligheid	Eerder sessie(s) gegeven?	Sessies gegeven met wie en van welke afdeling?	Bijzonderheden?
5.1.2.e	Ja	Ja, met 5.1.2.e (C)	
	Nee	n.v.t.	Niet onder reikwijdte
	Nee	n.v.t.	
	Nee	n.v.t.	
	Ja	Ja, met 5.1.2.e (C)	
	Ja		
	Eerder sessie(s) gegeven?	Sessies gegeven met wie en van welke afdeling?	Bijzonderheden?
	Ja	5.1.2.e	Seniorontwikkelingdag 13-12-2022
	Ja	Solo, in April 23 (5.1.2.e)	Opgegeven voor april 2023
	Ja	5.1.2.e	
	Ja	5.1.2.e	
	Ja	5.1.2.e	
	Nee	n.v.t.	Is onlangs begonnen
	Nee	n.v.t.	Start 31-1
	Nee	n.v.t.	Start 31-1
	Eerder sessie(s) gegeven?	Sessies gegeven met wie en welke afdeling?	Bijzonderheden?
	Ja, 13-12-2022	Met 5.1.2.e	Seniorontwikkelingdag BT Stad
	Ja, 11-9-2022	Met 5.1.2.e	Seniorontwikkelingdag BT Stad
	Ja	Met 5.1.2.e	Niet onder reikwijdte
	Nee	n.v.t.	
	Ja	Met 5.1.2.e	
	Ja		
	Ja	Met 5.1.2.e	
	Ja	Met 5.1.2.e	
	Ja	Met 5.1.2.e	Afwezig geweest
	Ja	Met 5.1.2.e	
	Ja	Nieuwe medewerker per periode 2	Presentaties gegeven bij Klachten samen met 5.1.2.e
	Nee	n.v.t.	Is nieuw. Wachten op veiligheids onderzoek
	Eerder sessie(s) gegeven?	Sessies gegeven met wie en van welke afdeling?	Bijzonderheden?
	Ja	Met 5.1.2.e	
	Ja	Solo	

Opmerkingen en conclusies:

- Op basis van het schema blijken er ca 18 medewerkers in staat om preventiesessies/dilemmatrainingen te geven (hebben hier ervaring in). Dit is exclusief 5.1.2.e / 5.1.2.e en op een totaal personeelsbestand van 27 medewerkers. Met name binnen de afdeling V(eiligheid) zijn er geen/weinig inzetbare medewerkers: slechts 1. Er kunnen met deze 18 medewerkers dus theoretisch 9 duo's gevormd worden. (Gelet op de meest ideale combinatie, namelijk 1 mdw Klachten + 1 mdw Integriteit: kunnen er 6 duo's kunnen gemaakt worden. Dit omdat klachten op dit moment 6 inzetbare medewerkers heeft)
- Team Integriteit krijgt er dit jaar nog 3 nieuwe collega's bij. De lijst kan later aangevuld worden. 5.1.2.e (nieuwe medewerker) heeft interesse in het geven van sessies, dit i.o.m. 5.1.2.e en 5.1.2.e
- Binnen Team Klachten worden een aantal TTW-plekken opgevuld. Wellicht heeft een nieuwe collega van K straks interesse in het geven van sessies (nog te onderzoeken).

Welke doelen hebben wij (preventie VIK) voor ogen ?

- **Drempel verlagen voor met name de medewerkers van de afdeling Veiligheid**, zodat zij ook kunnen participeren in het geven van preventiesessies/dilemmatrainingen. **Actie:** 5.1.2.e geeft maandag 30/1/2023 van 10-11:30 uur een uitleg voor deze groep medewerkers;

- **Coördinatoren V en I bevragen op reden(en) van geen deelname door de bij naam te noemen medewerkers (in het rood).** Afhankelijk van de oorzaak, hier al dan niet actie op (laten) ondernemen;

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

- Om het werk voor de medewerkers nog makkelijker te maken, gaan **5.1.2.e** **en ik een duidelijke(re) en eenvoudiger(e) powerpoint samenstellen** waarmee een ieder mee uit de voeten kan (basispowerpoint dus). Het staat een ieder vrij om hier zelf nog aanpassingen in te doen. Uiteindelijk is het belangrijkste dat de vaste onderwerpen worden behandeld. Hóe de medewerker dat doet, is aan hem/haar;
- Verder zijn **vaste duo's**, in ieder geval **voor 2023**, wenselijk. Zo weet men elkaars werkwijze en persoonlijkheid, hetgeen voor vertrouwen zorgt. Uiteraard is het rouleren van medewerkers wenselijk, maar in dit stadium wellicht nog (te) vroeg voor een aantal. Vandaar de voorkeur voor (zoveel mogelijk) vaste koppels in 2023;
- **Bij aanvragen voor “complexere” doelgroepen, worden in overleg met de coördinatoren de meest geschikte medewerkers gepland.** Denk daarbij aan doelgroepen waar iets speelt/heeft gespeeld en tijdens de sessies kan leiden tot discussie(s), diepgaande vraagstellingen en/of een bepaalde groepsdynamiek. Misschien zelfs wel hiervoor altijd “zwaargewichten” hebben gereed staan per maand. Denk aan een **5.1.2.e** + iemand van klachten, een **5.1.2.e** met iemand van klachten etc etc.

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
Onderwerp: RE: Arrest Student ReKu
Datum: dinsdag 28 februari 2023 13:27:26
Bijlagen: [image009.png](#)
[image011.png](#)
[image012.png](#)
[image013.png](#)
[image014.png](#)
[image015.png](#)
[image016.png](#)
[image017.png](#)

Is een mooie ook voor 5.1.2.e in haar nieuwe rol! Ik neem het ook even mee in de bila die ik binnenkort heb met 5.1.2.e, wellicht kunnen we nog met hem meedenken in dit kader. Weten we welk IO dit is waar naar verwezen wordt?

5.1.2.e

5.1.2.e

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 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: dinsdag 28 februari 2023 11:56
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;
 5.1.2.e 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Onderwerp: FW: Arrest Student ReKu

Hoi collega's,

Opmerkelijke uitspraak!!!! Het lezen meer dan waard.

5.1.2.e (C-docent Rotterdam) heeft van 5.1.2.e de vraag gekregen of dit en waar het in het onderwijs zit.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

NB. Afgelopen vrijdag met 5.1.2.e nog een les verzorgd bij HO (recherchekundigen)!!!

Van: [redacted] [redacted] <[\[redacted\]@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)>
Verzonden: dinsdag 28 februari 2023 11:40
Aan: [redacted] [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
Onderwerp: FW: Arrest Student ReKu

Met vriendelijke groet,

[redacted]
C-docent | [redacted] | [redacted]
06 - [redacted]
[redacted] <[\[redacted\]@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)> | [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
Werkdagen: ma, di, wo, do en vr



POLITIEACADEMIE

Basis Politieonderwijs | Team Rotterdam
Koperstraat 19, 3067 GL Rotterdam
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn



Vragen t.a.v. het curriculum en leermiddelenontwikkeling van BPO opleidingen stel je via
[redacted] <[\[redacted\]@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)>



Van: [redacted] [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>
Verzonden: dinsdag 28 februari 2023 07:48
Aan: [redacted] [redacted] <[\[redacted\]@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)>; [redacted]
[redacted] <[\[redacted\]@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl)>
Onderwerp: FW: Arrest Student ReKu

[redacted] [redacted]

Weten jullie hoe dit in ons onderwijs geborgd is? Al bij welkom bij de politie of??

Wie kan hier antwoord op geven? Dan wel hie nemen we het mee?

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Sectorhoofd BPO
Politieacademie
Politie Nederland
06 [redacted]

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

Verzonden: maandag 27 februari 2023 11:01

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

5.1.2.e @politieacademie.nl>, 5.1.2.e

5.1.2.e @politieacademie.nl>

Onderwerp: Arrest Student ReKu

Dag 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

Ons OR lid 5.1.2.e maakte ons attent op een arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden waarin een (destijds) student recherchekundige wordt vrijgesproken voor het plegen van computervredesbreuk, bestaande uit het meermalen raadplegen van politiesystemen via onder ander MEOS: <https://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:GHARL:2023:1155>.

Het hof had daarbij de volgende overwegingen:

“Uit het dossier blijkt niet dat er duidelijke regels waren over de vraag wanneer een politieagent gebruik mag maken van de politiesystemen. Uit het dossier komt een beeld naar voren dat er tijdens de opleiding van verdachte weinig aandacht is besteed aan de vraag wanneer hij politiesystemen mocht raadplegen. Een medestudent van verdachte, getuige [getuige 1] , heeft daarover bij de rechter-commissaris verklaard: *“U vraagt mij wat ik uit de lessen heb meegekregen over het 24/7 politieagent zijn en hoe dat in verhouding staat tot het al dan niet raadplegen van politiesystemen. Dat is lastig, dat is een grijs gebied, we hebben dat niet concreet geleerd. Er is ons nooit verteld dit kan wel en dit kan niet. Tenzij het heel duidelijk is, zoals ik al eerder noemde in mijn voorbeelden. Voor wat betreft grijze gebieden, bijvoorbeeld, in je eigen straat rijdt er al een paar keer op een avond een auto door de straat. Wat doe je dan? Trek je het kenteken na? Dat hebben we niet concreet geleerd.”* Deze verklaring vindt ook steun in de verklaringen van de getuigen [getuige 2] en [getuige 3] bij de rechter-commissaris,

Voor het hof is het evident dat verdachte, die nog student was, uit is gegaan van een te ruime taakopvatting. Verdachte heeft mogelijk in disciplinair opzicht de interne regels overtreden, maar dat betekent naar het oordeel van het hof niet automatisch dat hij ook in strijd heeft gehandeld met artikel 138ab van het Wetboek van Strafrecht.

Het hof is van oordeel dat de wederrechtelijkheid van het handelen van verdachte niet wettig en overtuigend bewezen kan worden aangezien het hof niet met voldoende zekerheid heeft kunnen vaststellen, ondanks een zeer uitgebreid (intern) onderzoek en de inzet van zeer ingrijpende opsporingsmethoden jegens verdachte, dat de door verdachte gedane bevragingen in de ten laste gelegde periode zijn gedaan met een ander doel dan de door hem veronderstelde legitieme politietaak.”

De vraag die dit arrest oproept is of en in hoeverre in het onderwijs het gebruik van politiesystemen is geborgd in de wetenschap dat het vermeende delict is gepleegd tussen 2017 en 2019.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

M: 06-^{5.1.2.e} [redacted]

Politie | Politieacademie | Ondernemingsraad | Kamer B1-25
Arnhemseweg 348, 7334AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301BB Apeldoorn
Intranetsite OR-PA: ^{5.1.2.i} [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; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Masterclass Moreel Kompas
Datum: donderdag 30 maart 2023 15:46:17
Bijlagen: [20210316 Implementatieopdracht Lesprogramma Moreel Kompas versie 2.0.docx](#)
[PraatplMCKompasTijdSJF20okt2021.pdf](#)
[Moreel Kompas BBCO_17-3-22.pptx](#)
[Reminder Masterclass Moreel Kompas dd 29-3-2023 in Zierikzee.msg](#)
[Uitnodiging Intekenen OE"s voor Masterclass "Staat jouw Kompas al bij de tijd" .msg](#)

Hoi 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Ik werd gisteren onderweg in de auto naar ^{Niet onder reikwijdte} gebeld door de adviseur van hoofd bedrijfsvoering Den Haag. Zij wilde informatie over ons lesprogramma Moreel Kompas omdat zij hier goede geluiden over had gehoord. Ik heb haar in gesproken woord en in deze mail voorzien van informatie waarmee in Den Haag de afweging gemaakt kan worden of zij hier ook op deze wijze in willen gaan investeren.

Vr.groet, 5.1.2.e

PS Wij hebben gisteren **een opvallend goede training gedraaid**. De groep OE's was waanzinnig betrokken en kwam met veel actuele voorbeelden uit de praktijk; er werd bovendien actief meegedacht over behoeften van OE's in het ev vervolg programma. Er waren meerdere OE's aanwezig die geen enkele leidinggevenden opleiding hebben genoten en vanuit eigen ervaringen en die van collega's zichzelf moeten toerusten. Eén OE benoemde letterlijk: 'Nadat ik was aangenomen als OE ontving ik een mail met zo'n 12 codes voor allerlei systemen onder het motto 'Veel succes' en daar moest ik het mee doen'. De correcte opvang en begeleiding van de grote instroom studenten was in deze groep ook een belangrijk thema.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 30 maart 2023 15:38
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Masterclass Moreel Kompas

Hoi 5.1.2.e

Wij verzorgen de trainingen Moreel Kompas al langere tijd voor groepen studenten. Sinds 2 jaren verzorgen wij ook maatwerk trainingen aan alle zittende OE's zodat bij de instroom van de studenten ook de juiste chemie ontstaat tussen de nieuwe collega's en de ontvangende leidinggevenden. De teams VIK en Politieprofessie werken nauw samen in dit lesprogramma. Onze social media regisseur acteert ook mee in dit programma.

Hierbij stuur ik jou:

- De implementatie opdracht lesprogramma Moreel Kompas – dit is dus vanuit de bijgevoegde powerpoint interventie 2 op zittende OE's
- Praatplaat 'Staat jouw Kompas al bij de tijd' waarbij wij dolen op afstemming met de actualiteit in onze samenleving
- Een korte powerpoint presentatie over onze totale werkwijze Moreel Kompas vanuit de portefeuille Ethiek en Privacy.
- Voorbeeld mail die deelnemers enkele dagen tevoren nog ontvangen
- Voorbeeld mail aan teamchefs om hun OE's te laten inschrijven voor de trainingen

5.1.2.e Zoals gezegd heeft deze training ook veel raakvlakken met het programma Politie voor iedereen, zoals de schijf 'Veilige en inclusieve werkplek'.

Je kan altijd bij mij op de lijn komen voor meer of aanvullende informatie.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Lid draagploeg nationale politie

06 - 5.1.2.e of 0900 - 8844

Werkdagen: ma, di, wo, do en vrij

Politie | Zeeland West Brabant | Staf | Politieprofessie

Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg

Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Meer informatie? Kijk op politie.nl

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

Verzonden: woensdag 29 maart 2023 14:43

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

Onderwerp: Masterclass Moreel Kompas

Beste 5.1.2.e

Wij hebben elkaar vanochtend gesproken over de masterclass Moreel kompas. Fijn dat ik nu de ins en outs even van je heb meegekregen.

Als je mij de achtergrondinformatie zou willen sturen, heel graag! Dan ga ik hier kijken of het wellicht iets voor onze eenheid kan betekenen.

Dank alvast!

Groeten, 5.1.2.e

5.1.2.e

Adviseur Hoofd Bedrijfsvoering

Politie | Den Haag | Staf | Bestuursondersteuning

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag

Postbus 264, 2501 CG Den Haag

06 - 5.1.2.e of 0900 - 8844

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Masterclass VIK
Datum: donderdag 30 maart 2023 16:08:20
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Hoi 5.1.2.e

Ik heb inmiddels contact gehad met 5.1.2.e over de Masterclass VIK op 18 april aanstaande. Fijn dat het gelukt is en dat 5.1.2.e tijd heeft om dit voor ons te doen. Ik heb ook met hem besproken wat het vervolgtraject is, om VIK daadwerkelijk een plek binnen het LOS onderwijs te kunnen geven.

Ik wil daarom vragen of jij, of een andere collega, nog een keer een workshop bij de LOS wil geven, zodat we daarna met elkaar in gesprek gaan hoe we dit vorm kunnen geven. Welke vorm qua workshop het best passend is bij de LOS en hoe we dit structureel kunnen organiseren. 5.1.2.e had het over een notitie voor het teamchefs VIK overleg, zodat er een besluit genomen kan worden. Daarom lijkt het me goed dat we hier over afstemmen om te kijken welke stappen we kunnen zetten om eea te organiseren.

Tevens wil ik je een aantal data voorleggen van een andere LOS-groep, waarop we de VIK workshop zouden willen plannen. Past een van deze data in jouw agenda:

Do 8 juni
 Do 22 juni
 Do 28 september

Daarbij ga ik in principe uit van een dagdeel (ochtend of middag, daarin kunnen we nu nog schuiven), maar wil ik ook graag met jou overleggen of we daarmee uit de voeten kunnen. 5.1.2.e geeft op 18 april een hele dag een workshop, dus ik ben nieuwsgierig hoe dat zal zijn.

Wellicht dat bellen handig is, dan kan ik eea toelichten.

Ik hoor graag je reactie. Alvast bedankt en groetjes!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
 Docent
 06 - 5.1.2.e
 5.1.2.e @politieacademie.nl
 Werkdagen: ma, di, do en vr



POLITIEACADEMIE

Politieacademie | Vakspecialistisch Politieonderwijs | Politieleiderschap
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politieacademie.nl

Afzender

5.1.2.e

Typ E-mailadres afzender
Typ Telefoonnr. afzender

Ontvanger(s)

5.1.2.e

5.1.2.e

Rubricering

Politie INTERN - Politietaak

Datum

31 maart 2023

Behandeld door

5.1.2.e

5.1.2.e

, 5.1.2.e

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)

Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp

Advies naar aanleiding van casus Niet onder reikwijdte

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

In de afgelopen periode is er een aantal casussen geweest waarbij sprake was van grensoverschrijdend gedrag van politiemedewerkers, met als Niet onder reikwijdte

. Naar aanleiding van de zaak Niet onder reikwijdte is vanuit de eenheidsleiding gevraagd om met een voorstel te komen welke actie passend is richting onze eigen leidinggevenden en medewerkers.

Uitgangspunt

De politie-eenheid Niet onder reikwijdte streeft naar een veilig en prettig werkklimaat voor iedereen. Dat betekent dat er geen ruimte is voor in- /uitsluiting, racistische opmerkingen en/of discriminerende uitlatingen. Dit wordt dan ook niet geaccepteerd: we staan voor artikel 1 uit de Grondwet. De grens is duidelijk. Het voeren van het gesprek (breder dan alleen discriminatie) kan ervoor zorgen dat we elkaar scherp kunnen houden op daar waar de grens ligt. Het is daarom van belang om deze onderwerpen bespreekbaar te maken en te reflecteren op ons eigen gedrag en op het gedrag van de ander. Veilig buiten begint bij veiligheid binnen.

Onze zienswijze

Er moet structureel aandacht (vanuit de leiding) zijn voor onderwerpen als 'wat hoort bij ons ambt' 'wat mogen we van medewerkers verwachten, ook buiten diensttijd' en wat betekent voor eenieder 'wij zijn een politie voor iedereen'. Dit is breder dan alleen discriminatie, denk ook aan voorbeelden in de privésfeer zoals drugsgebruik en huiselijk geweld. Door hier structureel over in gesprek te zijn met elkaar, wordt het ook een natuurlijk proces voor leidinggevenden om naar aanleiding van voorkomende casuïstiek, zoals de casus Niet onder reikwijdte, het gesprek te blijven voeren. Hierdoor zou het niet nodig moeten zijn om ad hoc acties uit te voeren, maar is het onderdeel van onze 'going concern'. Ook voor de eenheidsleiding.

Ons advies voor nu

In de afgelopen periode is binnen de eenheid **Niet onder reikwijdte** op verschillende manieren aandacht geweest voor dialoog en reflectie over disfunctionele patronen, zoals het leiderschapsprogramma.

In **Niet onder reikwijdte** is door de politiechef gekozen voor een programmatische aanpak leiderschap, dat een opmaat is naar een inclusieve, adaptieve en innovatie politie-eenheid. De programmatische aanpak leiderschap is een paraplu voor de pijlers: Politie voor iedereen en Integriteit. Zo lukt het om samenhang en focus te creëren tussen belangrijke landelijke en lokale bewegingen en behoeften. Daarom is ons advies om door te gaan met de ingezette lijn en voorkomende casuïstiek binnen en buiten de eenheid te gebruiken om die lijn verder door te ontwikkelen en te benutten. Daarbij het advies om niet te kiezen voor een aparte gespreksleidraad of blog, maar leidinggevenden aan te spreken en vragen te stellen over wat ze hebben gedaan naar aanleiding **Niet onder reikwijdte** en wat ze eventueel nodig hebben om het gesprek verder goed te kunnen voeren: wat heb je opgehaald? Heb je ergens hulp bij nodig? Op die manier bekrachtig je de ingezette lijn in plaats van ad hoc/incidentgericht aan te sturen op een gesprek dat al plaats had moeten vinden. Deze onderwerpen horen bij de leiding, zij moeten eigenaarschap tonen en structureel acties ondernemen om in gesprek te blijven en te blijven reflecteren. Het team politie voor iedereen kan daar waar nodig ondersteuning bieden op basis van de hulpvraag die leidinggevenden bij deze collega's neer kan leggen. Politie voor iedereen wordt gezien als een voortdurend proces waarmee de TC in zijn team aan de slag moet zijn. Hiermee willen we ook het patroon van het incidentgericht optreden doorbreken. Onderwerpen over veilige en inclusieve teams, moeten voortdurend onderwerp van gesprek zijn. Dat was ook één van de lessons learned vanuit het onderzoek HPM.

Ons advies voor de toekomst

Het advies is om bij nieuwe actualiteiten, bovenstaande lijn vast te pakken: vraag leidinggevenden kort na de media-aandacht wat ze hebben opgehaald, wat het sentiment is wat leeft.

Leiderschap is binnen deze vraagstukken prominent gepositioneerd, dus allereerst gaat de vraag/actie van én naar hen uit. Daar waar zij, hulp of ondersteuning nodig hebben, schakelen ze naar het team PVI.

Verder is het advies om een inhoudelijk gestructureerd jaarplan (PVI) te realiseren (met communicatieparagraaf) waarin structureel, inhoudelijk aandacht wordt gevraagd voor het onderwerp, met een link naar onderwerpen van Politie van en voor Iedereen.

Bespreekpunten tussen team PVI en EHL:

- Welke rol ziet de EHL voor zichzelf hierin? (zowel als referenten/boegbeelden op PVI als in concrete acties)
- Wat verwacht de EHL nog meer van de portefeuille PVI naast de bestaande lijn/koers?

Een actualiteit zoals de casus **Niet onder reikwijdte** kan de aanleiding zijn om het gesprek te voeren. Ook kan het een onderwerp zijn voor een blog, maar dan is het van belang dat de blog (bijvoorbeeld vanuit de eenheidsleiding) periodiek uitkomt en er telkens andere onderwerpen worden belicht. De vorm waarin de blog tot uiting komt kan schriftelijk maar ook digitaal. Denk ook aan een digitaal webinar (mini-talkshow / gesprekstafel) van maximaal een half uur, waarin de boegbeelden gesprekken voeren met collega's (laag leidinggevenden) over onderwerpen / dilemma's. Dit kan worden gefaciliteerd vanuit communicatie. Daarbij is het van belang om de kracht van herhaling te gebruiken in de boodschappen: dit is cruciaal om aandacht te houden en 'gewenst gedrag' te laten beklijven.

Aanhaken bij landelijke ontwikkelingen



De ingezette lijn voor de eenheid **Niet onder** kan verder bekrachtigd worden door aan te haken bij de lijn vanuit het land. Vanuit het land ziet het plan van aanpak op discriminatie er als volgt uit:

1. Expliciteren normen
2. Vernieuwen sanctioneringsbeleid
3. Versterken leiderschap
4. Aanjagen cultuurverandering van onderaf
5. Bewaken afdoening nieuwe casuïstiek
6. Erkenning, herstel en verzoening

Vooraf bij de punten 1 en 4 ziet het PVI-team mogelijkheden binnen **Niet onder** langs de lijn van de koers zoals die nu al is uitgezet in **Niet onder**. Via de aanpak leiderschap, met behulp van het jaarplan PVI en met verschillende tools ter ondersteuning. De beroepscode politie is hierbij altijd ons richtsnoer.

Verder inbedden binnen going concern

Door middel van een aantal gerichte vragen wordt op dit moment in de managementgesprekken al aandacht besteed aan onderwerpen uit PVI, opgesplitst in externe oriëntatie, maatschappelijke onrust en het werken aan een veilig en inclusief team. Vanuit hier kan gekeken worden welk leiderschap hierbij hoort en welke hulpvragen er zijn. De onderleggers zijn er, echter de vraag is hoe proberen we die leidinggevenden in beweging te krijgen op de plannen die er al liggen? Als je je als leiding goed voelt op dit thema, dan is het voeren van een gesprek over bijv. discriminatie de hele tijd onderwerp van gesprek, ongeacht welke casus er voorbijkomt. Dit kan verder worden ingebed binnen onze going concern. PVI heeft hierin een ondersteunende rol.

Gevraagd besluit

Gevraagd wordt om in te stemmen met de geadviseerde lijn zodat e.e.a. verder in werking kan worden gebracht.

Met vriendelijke groet,





Afzender

5.1.2.e

5.1.2.e@politie.nl

088-5.1.2.e

Collega's leidinggevenden

Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 31 maart 2023

Behandeld door 5.1.2.e

Ons kenmerk Preventie/JvD

Kopie aan --

Uw kenmerk --

Bijlage(n) ja

Onderwerp Bewustwording (privé)gebruik van Social media

Beste collega!

De interne campagne '**Wat VIK je me nou?**' is ontwikkeld door de afdeling VIK en gaat over allerlei onderwerpen die onze integriteit als politiemens raken. Doel van deze campagne is meer bewustwording creëren rondom het onderwerp **integriteit**. Dit doen we door te investeren in de bewustwording en het vergroten van kennis bij collega's ten aanzien van onze beroepscode en het integriteitsbeleid.

Thema maand april en mei: Social media, hoe gaan we hier mee om?

Met diverse communicatiemiddelen zoals posters, een nieuwe 'Wat VIK je me nou?!'-video, een infographic en een nieuwsbrief willen we de komende maanden collega's prikkelen om het gesprek met elkaar aan te gaan over hoe we als politiemensen omgaan met (privé) Social media. We willen met deze campagne voorkomen dat collega's in de problemen raken, bewustwording creëren over het wel/niet delen van werkinformatie op de privé-accounts en aangeven wat wel/niet geoorloofd is met betrekking tot onze beroepscode.

Wat vragen we van jullie als leidinggevenden?

Begin april zullen de '**Wat VIK je me nou?**'-posters in de politiebureaus worden opgehangen. Op deze posters staan de verwijzingen naar de Agorapagina van het VIK NH. Deze posters hebben als doel de collega's te informeren over de diverse integriteitsvraagstukken.

Als leidinggevende willen we jón vragen om extra betekenis te geven aan deze campagne!

Dit kan bijvoorbeeld door extra aandacht te besteden binnen je afdeling of team aan de hand van de video, de posters of de infographic. Natuurlijk is er ook altijd de mogelijkheid om een deel van een teamdag of groepsdag te besteden aan een preventie-dilemmabijeenkomst. Hiervoor kun je contact opnemen 5.1.2.e .

De campagne zal weer worden aangekondigd via ons intranet. Onze Ondernemingsraad sluit aan bij deze campagne en houdt op 20 april a.s. een online digitale themabijeenkomst over Social media, waarin gastsprekers [5.1.2.e](#) (digitaal wijkagent) en [5.1.2.e](#) (Social mediaregisser NH) nuttige handige informatie geven over Social media en doxing.

De afdeling VIK vindt het belangrijk dat collega's zich nog meer bewust zijn van online gedrag in relatie tot onze beroepscode én dat ze hierin ook de wegen weten te bewandelen indien ze vragen hebben of stuiten op dilemma's.

Jullie als leidinggevenden zijn natuurlijk het eerste aanspreekpunt voor collega's, vandaar dat we jullie graag vooraf meenemen in deze campagne. De afdeling VIK hoopt hier vanuit preventie en een lerende organisatie een positieve bijdrage aan te kunnen leveren!

Vragen?

Stel ze gerust! Dat kan telefonisch via 088-[5.1.2.e](#) of via de mail: [5.1.2.i](#) @politie.nl. Voor specifieke vragen over de campagne kun je terecht bij [5.1.2.e](#): 06-[5.1.2.e](#) of via de mail: [5.1.2.e](#) @politie.nl

Met vriendelijke groet,

[5.1.2.e](#)
Teamchef VIK



[posters campagne 'Wat VIK je me nou?!']

Van: 5.1.2.e
Aan: dl - RTD - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Klachten; dl - RTD - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Integriteit; dl - RTD - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - MT
Onderwerp: Bevoegdheden vanaf kwartiel 4 en optreden in vrije tijd
Datum: maandag 3 april 2023 11:17:28
Bijlagen: [image001.png](#)
[image003.png](#)
[image005.png](#)
[image007.png](#)
[image009.png](#)
[image011.png](#)

Beste allemaal,

Graag aandacht voor onderstaande en goed om mee te nemen tijdens preventiesessies voor BPO21.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 23 maart 2023 12:24
Aan: DL-BPO-team Rotterdam-onderwijsteam 5.1.2.1
[@politieacademie.nl](#)>
Onderwerp: Bevoegdheden vanaf kwartiel 4 en optreden in vrije tijd

Beste collega's,

Naar aanleiding van Niet onder reikwijdte wil ik jullie graag wijzen op onderstaande uiteenzetting. Naast het optreden in vrije tijd gaat dit ook over de bevoegdheden van studenten vanaf Q4 tijdens de onderwijs- en/of praktijkdagen.

Bevoegdheden vanaf kwartiel 4

Onderstaande passage is opgenomen in de studiegids. De studiegids is een specifiek deel van de Onderwijs- en Examenregeling (OER), ofwel een meer concretere vertaling van de OER. De studiegids heeft daarmee dezelfde waarde als de OER.

Bevoegdheden

Tijdens de volgende periodes kun je als aspirant gebruik maken van je bevoegdheden (OER art 3.4), namelijk in het eerste jaar vanaf kwartiel 4 en gedurende het gehele tweede jaar vanaf kwartiel 5 tot kwartiel 8

Bron: Studiegids Politieagent GGP – 20 juni 2022 (pag. 29)

In artikel 3.4 OER wordt gesproken over het 'theoretische opleidingsdeel' (Q1 t/m Q3) en over 'voor de duur dat de aspirant zijn praktijkstage volgt' (v.a. Q4). In de studiegids staat beschreven dat de opleiding bestaat uit school- en praktijkperioden. Uit het citaat zoals hierboven beschreven blijkt dat studenten/aspiranten vanaf kwartiel 4 hun bevoegdheden hebben. Het feit dat niet gespecificeerd staat om welke weekdagen dit gaat impliceert dat de bevoegdheden betrekking hebben op alle weekdagen. Bij de totstandkoming van de studiegids is bewust voor deze constructie gekozen omdat het in de praktijk voorkomt dat een student op een onderwijsdag reisbewegingen maakt. Deze wijzigingen zijn overigens ingegaan in 2022 toen bleek dat de eerder gemaakte afspraken omtrent dit thema na de start van PO21 niet goed uitvoerbaar bleken. De notitie 'Probleemsituaties uniform en bewapening aspiranten' van december 2021 heeft geleid tot dit landelijke besluit. Kortom: studenten hebben vanaf kwartiel 4 de volledige beschikking over hun bevoegdheden tijdens hun beroepspraktijkvorming.

Optreden in vrije tijd

Studenten worden buiten de tijd dat zijn hun opleiding volgen (theoretisch opleidingsdeel en de beroepspraktijkvorming) gezien als burger. **Zij beschikken buiten 'diensttijd' derhalve niet over hun bevoegdheden waarover een aangesteld opsporingsambtenaar wél beschikt.** Een

aanhouding op heterdaad mogen studenten bijvoorbeeld wel (immers, een burger mag dit ook, zie art 53 Sv).

Ik zal dit bericht delen met OBT en de eenheid.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Docent D | 5.1.2.e

06 – 5.1.2.e

5.1.2.e

@politieacademie.nl

Werkdagen: ma, di, wo en vr



POLITIEACADEMIE

Politieacademie | Basis Politieonderwijs | Team Rotterdam
Koperstraat 19, 3067 GL Rotterdam
Postbus 834, 7301 VB Apeldoorn



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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Dechargemail deelopdracht 5C
Datum: maandag 3 april 2023 18:20:00

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: maandag 3 april 2023 13:36
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Dechargemail deelopdracht 5C

Kun jij deze printen 6 keer voor vanavond? Dank.

Van: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.f @politie.nl>
Verzonden: maandag 3 april 2023 13:32
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Dechargemail deelopdracht 5C

Ha 5.1.2.e

Voor nu de decharge.
Het voorstel tot vervolg heeft meerdere spelers.
Bullit 1 is in de maak.
De vervolgslagen staan in rood en iets concreter dan de tekst onder ‘Vervolg’.

Graag hoor ik of de regiegroep dit ook onderschrijft.

Gr Paul

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: maandag 20 maart 2023 12:42
Aan: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.f @politie.nl>
Onderwerp: Dechargemail deelopdracht 5C

Beste Paul,

Hierbij doen wij jou een verzoek voor het verlenen van decharge voor deelopdracht 5c.

Review Interne Onderzoeken: Afronding deelopdracht 5c – Landelijke afspraken met het OM en scheiding strafrechtelijk en disciplinair traject

Opdracht

Aanbeveling Review:

Draag zorg voor meer rechtszekerheid voor betrokkenen door duidelijke (landelijke) afspraken met het OM over het delen van informatie en wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart. Draag

zorg voor meer scheiding tussen het strafrechtelijke en disciplinaire traject door specifieke onderzoekers aan te wijzen binnen VIK voor strafrechtelijke onderzoeken. Dit zodat informatie gescheiden blijft en deze ook expertise t.a.v. strafrechtelijke onderzoeken kunnen bijhouden.

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt gesteld dat er een helder onderscheid tussen disciplinair onderzoek dat strafrechtelijk onderzoek moet zijn. Dit betekent allereerst dat een disciplinair onderzoek wat strafrechtelijk wordt, niet door dezelfde medewerker VIK wordt uitgevoerd. Daarnaast komen er, in overleg met het OM, kaders voor wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld, de samenloop van onderzoeken en de informatiedeling van politie met het OM.

Uitwerking

De werkgroep is gekomen tot het volgende advies: Het advies is om te komen tot afspraken over een helder onderscheid tussen disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken en de kaders te bespreken voor wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld, de samenloop van onderzoeken en de informatiedeling van politie met het OM en vice versa hierover in gesprek te gaan met het Parket-Generaal van het Openbaar Ministerie. Hiervoor is een gespreksnotitie opgesteld. Deze is te vinden in de bijlage.

Vervolg

In het teamchefs VIK-overleg zal de wijze van registratie en monitoring worden geagendeerd. Belangrijke partner is het OM. De portefeuillehouder stemt af met het OM. Vanuit het teamchefs VIK-overleg zal een voorstel gedaan worden over hoe dit bij elkaar komt. Verantwoordelijke teamchefs daarvoor zijn de teamchefs die lid zijn van de regiegroep VIK. Verdere voorstellen voor ontwikkeling zullen daarna plaatsvinden via het landelijke themaoverleg interne onderzoeken (reguliere lijnverantwoordelijkheid).

Voorstel vervolg:

- De PFH bespreekt de notitie, samen met adviseur VIKKS, met het PAG. Hier komen afspraken uit met het OM.
- Deze afspraken worden verwoord in een "afspraken VIK-OM"-notitie (het maken van deze notitie is dan de realisatiefase). Deze notitie moet dan nog de besluitvorming in ^{5.1.2.e} zoekt uit wat de besluitvorming is).
- Vervolgens worden de afspraken (incl de compliance-afspraken) ter implementatie aangeboden aan de VIKlijn (en aan het OM?).
- Monitoring vindt plaats door VIK KS

Bijlagen

- Gespreksnotitie Politie – PAG OM
- Samenloop proces beoordeling geweldsaanwending en disciplinaire en strafrechtelijke trajecten

Hiermee wordt het verzoek gedaan om decharge te verlenen aan de opdrachtnemers, ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}, en de regiegroep. Kun jij per mail reageren op dit verzoek?

Met vriendelijke groet, namens de regiegroep,

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Dechargemail deelopdrachten 4A en 4C
Datum: maandag 3 april 2023 18:31:00

- Voorzet niet vanuit 5.1.2.e en 5.1.2.e maar juist vanuit het themaoverleg zoals is voorgesteld in vervolg.
- Geen terugkoppeling naar de opdrachtgever.

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: maandag 3 april 2023 14:26
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Dechargemail deelopdrachten 4A en 4C

idem

Van: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.i @politie.nl>
Verzonden: maandag 3 april 2023 13:58
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Dechargemail deelopdrachten 4A en 4C

Weer ha 5.1.2.e

Nav donderdag nog even voor de volledigheid dat ook met de decharge van dit thema we er niet zijn.

Ook omdat een van de deelopdrachten binnen preventie niet is uitgewerkt...(welke overlegstructuur nodig is voor het in werking brengen van preventie).
 Net ook de Bv gevolgen. Natuurlijk kan je wachten en het allemaal overziend, komen tot een BV opzet.
 Je kan ook wel degelijk per thema aangeven wat nodig is...en dat optellen en dan tot keuzes komen.

5.2.1

Dat mag de regiegroep wel verwoorden naar de deel opdrachtnemer wat mij betreft.

Van belang wordt dus met alle opdrachten in het oog, de opzet te maken van hoe we in de realisatie van deze mooie ideeën gaan kiezen en maken. Dat gaat wel verder dan de route alleen voor Preventie zals onder vervolg staat.
 Dat is van belang omdat 'denken dat VIKKS het even doet voor de PF' niet reëel is maar ook zeker niet zonder de inbreng van de lijn kan.

Zal ik vanuit de PF samen met 5.1.2.e en 5.1.2.e een voorzetje maken ? dek ik daarmee gelijk een gedeelte van je governance vraag.
 Ik meen dat nog een door 5.1.2.e is uitgezocht dat die was overgedragen naar de PF, dus formeel decharge als bestaat...

Gr Paul

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: maandag 20 maart 2023 12:44
Aan: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.i @politie.nl>
Onderwerp: Dechargemail deelopdrachten 4A en 4C

Beste Paul,

Hierbij doen wij jou een verzoek voor het verlenen van decharge voor deelopdrachten 4a en 4c.

Review Interne Onderzoeken: Afronding deelopdracht 4a en 4c – Preventie en Lerend Vermogen

Opdracht

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?*

Uitwerking

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.

Deze werkgroep heeft op basis van de opdracht en probleemstelling een uitwerking gemaakt, waarbij het integriteitshuis de basis vormt. 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.

Vervolg

De roadmap preventie is de verdere basis voor de prioritering en voor de jaarplannen die dienen te worden opgesteld. Realisatie en implementatie zullen plaatsvinden via het landelijk themaoverleg preventie, hierin zit een vertegenwoordiging van de teamchefs VIK, VIK Korpsstaf en alle preventiecoördinatoren. Vanuit dit themaoverleg zullen voorstellen ter besluitvorming aan TC VIK-overleg gedaan worden. In 2023 wordt het jaarplan preventie voor 2024 opgeleverd en in 2024 het jaarplan preventie voor 2025. De teamchefs VIK zorgen samen met de VIK Korpsstaf en in afstemming met de portefeuillehouder, voor de ontwikkeling, implementatie en monitoring hierop.

- De landelijke ontwikkelopgaven in de jaarplannen preventie zullen (na afstemming met de andere ontwikkelopgaven en na prioritering) worden opgenomen in de landelijke ontwikkelagenda van de portefeuille Integriteit.

Bijlagen

- Afrondingsnotitie deelopdracht 4a en 4c

Met deze mail is de opdracht afgerond. Hiermee doen wij het verzoek om decharge te verlenen aan de opdrachtnemer, ^{5.1.2.e} [redacted], en de regiegroep. Kun jij per mail reageren op dit verzoek?

Met vriendelijke groet, namens de regiegroep,

^{5.1.2.e} [redacted] en ^{5.1.2.e} [redacted]



VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER

03 APRIL 2023

Overleg

EMT Thematisch

Datum

3 april 2023

Tijdstip

13:00-15:00

Locatie

Maastricht, bureau eenheid

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT

Behandeld door

5.1.2.e – wnd secretaris

EMT

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig

5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
(vz), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
(secr.).

Afwezig

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

Gasten

5.1.2.e, politie Antwerpen (B)

1. Opening en vaststelling van de agenda

5.1.2.e opent de vergadering en stelt de agenda ongewijzigd vast. 5.1.2.e en 5.1.2.e, 5.1.2.e zijn afwezig. 5.1.2.e sluit iets later aan en 5.1.2.e zal alleen het eerste uur aanwezig zijn.

2. Uitwisseling (ter informatie – bespreking)

Niet onder reikwijdte.

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e leidt in. Zij heeft advies gevraagd, met name hoe met deze kwestie om te gaan. 5.1.2.e licht het advies toe. Ze verwijst naar het leiderschapsprogramma. Er zijn naar aanleiding hiervan besluiten genomen in het EMT. Politie Voor Iedereen (PVI) te agenderen voor de halfjaarlijkse management-gesprekken. Advies indachtig het vorenstaande, om een en ander op te pakken in de lijn. Wat op te pakken uit de casus? Zoeken naar manier om een en ander bespreekbaar te maken. Het kost moeite in de praktijk, maar 'trigger' de lijn. Wat leeft er? Wat haal je op? In het verlengde van deze casus de vraag, wat op te pakken in 2023? Wat mogen we van mekaar en wat mag de burger van ons verwachten? 5.1.2.e vult aan. Casus is in de KMT- 2 daagse aan de orde geweest. Is het wenselijk, dat deze personen actief in dienst blijven? In het KMT is vervolgens de normstelling aan de orde geweest. Begrenzen doet ertoe. Vaak wordt er eerst juridisch houvast gezocht, maar daarmee gaat het leiderschapsmoment van normstellen en begrenzen verloren. Juridische toets blijft altijd. Wil ook komen tot een gezamenlijke

normstelling in de eenheid 5.1.2.e concludeert, dat het EMT zelden casuïstiek deelt. 5.2.1

5.1.2.e stelt, dat het gaat om normvinding. In de casus is wellicht snel overgegaan tot het stellen van een norm. 5.1.2.e constateert, dat in haar netwerk veel reuring was over de casus. Niet onder reikwijdte Volop polarisatie met betrekking tot opvattingen. Ook dit wordt gezien als een consequentie van het gebrek aan normvinding. 5.1.2.e stelt, dat wet- en regelgeving al een norm stellen. 5.1.2.e geeft aan, dat het zo stellig niet wordt ervaren. 5.1.2.e stelt, dat men in eerste aanleg neigt naar straffen, maar de vraag is hoe we met elkaar in gesprek gaan. 5.1.2.e constateert, dat er steeds meer aandacht komt voor de vraag, hoe we als politie het vraagstuk oppakken. Er ontstaat een gesprek over hoe al dan niet te komen tot de normvinding. In het KMT is hier vergelijkbaar over gesproken. Hoe te komen van normvinding tot normstelling. Begint vanuit het ongemak van deze casus. 5.1.2.e bepleit een vervolg en stelt, dat het eigen ongemak getoond mag worden. In KMT diende de vraag zich aan, of het leiderschap ook barmhartigheid mag kennen. 5.1.2.e vraagt nog, welke tools de leiding ter beschikking heeft om medewerkers in de praktijk ook in bescherming te nemen. 5.1.2.e vraagt, om het onderwerp c.q. de casus te bespreken is tijdens de leiderschapsbijeenkomst met TC's op dinsdag, 04/04. Er wordt vervolgens van gedachte gewisseld, hoe een en ander vorm te geven. 5.1.2.e stelt, dat een en ander past binnen het programma van die dag maar er moet vanwege het belang ervan ook voldoende ruimte voor zijn. Dit wordt verder na het EMT besproken. 5.1.2.e refereert tot slot aan het VIK. Willen samen komen tot een afdoeningsoverleg met EMT.

Aansluitend stelt 5.1.2.e van de politie Antwerpen voor. Zij loopt een dag mee met 5.1.2.e. Zij stelt zich in het kort voor en geeft daarnaast aan, de geschetste problematiek ook in haar organisatie te herkennen.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte


Niet onder reikwijdte.



Niet onder reikwijdte.



Niet onder reikwijdte.




Niet onder reikwijdte.

Niet onder reikwijdte


Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte.



10. Rondvraag en sluiting

Niet onder reikwijdte.



Einde

- **5.1.2.e** j sluit hierna de vergadering om 15.10 uur.

Niet onder reikwijdte.



Organisatieonderdeel Eenheid Amsterdam
Staf
VIK - Integriteit

Behandeld door 5.1.2.e

Pagina 1

Aanwezig

5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

Afwezig

5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

Overleg **Operationeel overleg Integriteit**

Datum 4 april 2023

Locatie HB

Agenda

Niet onder reikwijdte

3. Bespreking notulen van de vorige vergadering;
4. De vraag 'In hoeverre ben je eerder met VIK in aanraking geweest' in sr-

Niet onder reikwijdte

6. Leren van onderzoeken
7. Intervisie

Niet onder reikwijdte

9. Sluiting

1. Opening

De vergadering wordt om 08:02 uur geopend door 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

4. De vraag 'In hoeverre ben je eerder met VIK in aanraking geweest' in sr-onderzoeken? ^{5.1.2.e}

^{5.1.2.e} wil bij de rest van het team polsen wat zij vinden van de vraag bij het verhoor 'ben je weleens eerder in aanraking geweest met het VIK' (zie mail). Zij vraagt zich af of deze vraag wel relevant is? ^{5.2.1}

^{5.1.2.e}. Volgens ^{5.1.2.e} hoort dit ook bij je voorwerk (daar blijkt dit uit). Volgens ^{5.1.2.e} hoort dit ook bij een soort van introductie. Volgens ^{5.1.2.e} moet je altijd bepalen of dit überhaupt relevant is. ^{5.1.2.e} stelt voor om deze vraag eruit te halen. Volgens ^{5.1.2.e} kan de beantwoording bij het disciplinair onderzoek wel relevant zijn want – als je er weer zit – heb je er kennelijk weinig van geleerd. Volgens ^{5.1.2.e} hoeft het niet zwart wit te zijn. Het kan aanleiding zijn om er vragen over te stellen. Het is de vraag of er wellicht meer vragen zijn die niet relevant zijn. Het is essentieel om te bepalen of collega's door sommige vragen extra beschadigd worden.

Niet onder reikwijdte

6. Leren van onderzoeken

^{5.1.2.e} geeft aan dat ze in een groepje (^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e}) een lijstje hebben gemaakt om in de toekomst (meer) te kunnen leren van onderzoeken. ^{5.1.2.e} vult aan en zegt dat het de bedoeling is dat als het dossier straks is afgedaan (alles is voorbij, bezwaar/beroep enz.) om dan via de teamchef in contact te komen met de betreffende collega en het gesprek aan te gaan (leerpunten). ^{5.1.2.e} Als er dan punten zijn dan kunnen we dit ook teruggeven aan de rest van het team.

^{5.1.2.e} geeft aan dat degene(n) die het onderzoek heeft gedraaid contact opneemt met de teamchef/betrokkene. Houd er altijd wel rekening mee dat een betrokkene mogelijk niet met de degene wil spreken die het onderzoek heeft gedraaid. Dit kan dus ook een collega zien die niet bij het onderzoek betrokken is.

De punten die in het gesprek aan bod kunnen komen zijn o.a.: Zijn alle afspraken nagekomen? Hoe was de bejegening? De (telefonische) bereikbaarheid? Informatieverstrekking? Hoe was het verhoor? Hoe was de zorg (met name door de leiding/teamchef betrokkene)? Hoe was de intake en de duur? De lijst is niet limitatief. Het is niet de bedoeling om een lijstje af te werken.

Aanvulling ^{5.1.2.e} Ik vind het ook belangrijk dat hierin wordt meegenomen wat we hebben gedaan in het kader van een eventuele rehabilitatie.

5.1.2.e Is het een idee om het digitaal weg te zetten? 5.1.2.e Leggen we dit vast in Delta?
5.1.2.e geeft aan dat we dit niet op deze manier willen vastleggen.

5.1.2.e Het is belangrijk/de bedoeling dat iemand vrijuit kan spreken. Het is daarom wel goed om het een en ander vast te leggen zodat we ervan kunnen leren. 5.1.2.e vult aan en geeft aan dat het de bedoeling is om het te laten terugkomen in het operationeel overleg. 5.1.2.e En dat we het ook kunnen teruggeven aan de organisatie (bijvoorbeeld: in hoeverre kan (het ontbreken van) preventie onderdeel zijn van de strafmaat).

5.1.2.e geeft aan om zo snel mogelijk hiermee te gaan starten. Zodra het eerste dossier binnenkomt (via AZ). Overigens geldt dit niet alleen voor mensen die binnen de organisatie blijven. Maar ook voor mensen die na een onderzoek niet meer werkzaam zijn voor de politie (en ineens niets meer horen en overal van worden afgesloten).

Aanvulling 5.1.2.e In het overleg hebben we ook besloten dat we dit soort gesprekken (en ook het maken van de afspraak) in persoon doen. Als het echt niet lukt dan telefonisch of via de e-mail.

Laatste opmerking door 5.1.2.e De precieze invulling komt in een van de groepsmappen terecht zodat mensen weten hoe het in elkaar zit.

7. Intervisie 5.1.2.e

Tijdens zijn R&O gesprek heeft 5.1.2.e hier iets over gezegd. Hij geeft aan dat er in het verleden veel kritiek is geweest vanuit de vakbonden. Er is sindsdien veel gebeurd maar dit ziet vooral op het proces (triage, formulieren). Wat hebben we nou echt op de inhoud van het werk verbeterd? Dat zit bij onszelf. Als we hier iets meer structuur aan zouden geven, behalve op basis van vrijwilligheid, dan vraagt 5.1.2.e zich af of er iets van intervisie zou kunnen gaan plaatsvinden. Op individueel niveau. Maar ook meer algemeen/thematisch.

Het gaat hier dan om zaken die 'meer ingewikkeld zijn' dan een standaard/normale zaak. Het is de bedoeling om dan in de toekomst een afspraak met elkaar te maken om gebruik te gaan maken van het instrument 'intervisie'. Het gaat dan om 1 of 2 collega's die worden gevraagd mee te denken. Zij hoeven hiervoor niet het hele dossier te kennen. Dit kan iedereen zijn. Het gaat erom dat je verder kijkt dan je eigen kijk op het onderzoek. Het thematische gedeelte ziet echt op de inhoud. Dat kan bijvoorbeeld een halfuurtje zijn tijdens een operationeel overleg. Om de kwaliteit van het werk/personeel te verbeteren.

5.1.2.e geeft aan dat we dit met zijn allen onbewust al doen. Bijvoorbeeld in de zaak Niet onder met o.a. hulp van 5.1.2.e 5.1.2.e beaamt dit maar geeft aan er iets meer structuur aan te willen geven. Iets meer bewust van te zijn. Nu houd je het vaak tamelijk beperkt (tot degene aan je blok of de persoon met wie je samenwerkt). Om te voorkomen dat je in de bekende tunnel terechtkomt. Bijvoorbeeld: wel of niet aanhouden van collega's? Wel of niet inbeslagname van telefonie?

5.1.2.e vindt het een goed idee. 5.1.2.e geeft aan dat we wel moeten oppassen dat het niet een 'moetje wordt'. 5.1.2.e geeft aan dat deze manier van werken (intervisie) ook op zijn vorige werkplek werd gedaan. Dat ging altijd goed omdat het om 'vaste momenten' ging. Deze werden ingepland. Op sommige momenten was het kort en helder en soms intensief en stond zo'n sessie bol van de goede ideeën. 5.1.2.e geeft aan dat hij vindt dat het dan wel een structureel iets moet worden (bijvoorbeeld om de

twee weken) en niet dat het alleen van de onderzoeker(s) moet komen. Dan is het te vrijblijvend.

5.1.2.e Je moet dan echt zo'n moment plannen. Niet even in het voorbijgaan. Bijvoorbeeld in de 'grote' onderzoeken. 5.1.2.e geeft aan dat het bovendien niet alleen leerzaam is voor de personen die het onderzoek draaien. Het gaat ook om de personen die feedback leveren. Ook zij leren hiervan.

5.1.2.e vindt het belangrijk om te vermelden dat zij dan wil dat iedereen op de afdeling erbij wordt betrokken.

5.1.2.e geeft aan dat tegenwoordig iedereen in de briefing een bepaalde verantwoording aflegt. Vroeger gebeurde het veel vaker dat er over keuzes werd gesproken (Waarom dit? Waarom dat?) 5.1.2.e geeft aan dat in het verleden het probleem ontstond dat tijdens de briefing elke dag de zaak opnieuw werd besproken. Daarom is toen afgesproken dat we de zaken niet meer inhoudelijk zouden gaan bespreken. Het inhoudelijke gedeelte zou worden besproken tijdens het operationeel overleg.

5.1.2.e geeft aan dat het fijn is om het over dit soort dingen te hebben. Blij te zijn dat er meer bewustwording komt. 5.1.2.e geeft aan dat het dan wel belangrijk is om er rekening mee te houden wie het strafrechtelijke gedeelte doet en wie het disciplinaire.

5.1.2.e geeft aan dat dit dan wel het een en ander van de collega's vraagt. Je moet wel weten 'hoe je het doet' (voorzien van goede feedback). 5.1.2.e Er bestaan hier allerlei cursussen voor. Het was voor mij om dit onderwerp even te peilen binnen de groep. Dit moet nog wel verder worden uitgedacht. Het woord 'intervisie' hoeft ook niet per se. Het kan ook de naam 'brainstorm' krijgen.

5.1.2.e Hoe pakken we het op? 5.1.2.e geeft aan dat hij verder gaat uitwerken om het iets meer structuur te kunnen geven (bijvoorbeeld een bepaalde methodiek). 5.1.2.e geeft aan hierbij te willen helpen.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Volgnummer	Wat	Wie	Datum/opmerking
------------	-----	-----	-----------------

Niet onder reikwijdte



10) Sluiting vergadering

De vergadering wordt om 09:30 uur gesloten.

Oplegnota

Zeeland-West-Brabant

Datum: 04 april 2023

Onderwerp: risicoanalyse ondermijning

Rubricering¹: politie INTERN

Opsteller oplegnota: 5.1.2.e

Aangeboden door c.q. akkoord van

- Politiechef Gerda van Leeuwen
- Hoofd Operatiën / plv Politiechef Peije de Meij
- Hoofd Operatiën 5.1.2.e
- Hoofd Bedrijfsvoering 5.1.2.e
- Hoofd Staf 5.1.2.e
- Eenheidscontroller 5.1.2.e
- Lid EMO: 5.1.2.e

Ingediend door de portefeuille: *ondermijning*

- Besluitvormend
 Opinievormend
 Ter vaststelling
 Ter kennisname

Doel bespreking

Het ELO wordt gevraagd:

1. Kennis te nemen van de Roadmap Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning
2. Aan te geven of zij de meerwaarde van het instrument risicoanalyse (methodiek) onderschrijven
3. Een standpunt in te nemen over de opvolging van inzichten t.b.v. middellange termijn doelen.
4. In te stemmen met een tweede risicoanalyse bij 5.1.2.i, conform de opgestelde offerte G&I, als pro-actieve bijdrage aan de weerbaarheid op ondermijning van 5.1.2.i.

Samenvatting onderwerp/voorstel

In 2021 is op initiatief van VIK-ZWB en onder leiding van de portefeuillehouder ondermijning ZWB, opdracht gegeven tot het uitvoeren van een risicoanalyse integriteit en ondermijning (RIO). Deze eerste pilot is uitgevoerd bij Team 5.1.2.i. De risicoanalyse heeft geleid tot een (advies)rapportage en geeft een duidelijk beeld van de inherente en meer specifieke risico's en de daaraan gekoppelde aanbevelingen op drietal niveaus te weten teamniveau (5.1.2.i) eenheidsniveau en landelijk niveau. Voor team 5.1.2 heeft dit geleid tot een actieplan waarbij men zelf (leiding – medewerkers) de regie neemt in de realisatie van de aanbevelingen.

In het ELO van 13 december 2022 is de rapportage RIO op inhoud en proces besproken. Naar aanleiding daarvan ontstond de behoefte inzichtelijk te hebben wat de verkregen inzichten concreet betekenen op eenheidsniveau. Om die reden is de Roadmap RIO ontwikkeld om concreet, kort en overzichtelijk weer te geven waar voor de eenheid kansen liggen en hoe deze te benutten. Kansen om het interne integriteitssysteem verder te bevorderen, te professionaliseren en bij te dragen aan veerkrachtigere politieorganisatie.

De risicoanalyse is een waardevol instrument gebleken, gelet op hetgeen wat is opgehaald aan informatie en de vertaling ervan naar integriteit en ondermijning in het veiligheidsdomein. Het instrument levert diepgaande inzichten op in de risico's van het politiewerk en onderscheidt zich daarmee van bestaande instrumenten. Het lijkt de organisatie in staat te stellen om overtuigingen, waarden en motieven van medewerkers – die anders onbewust of onzichtbaar waren gebleven – bloot te leggen, kwetsbaarheden hierin te signaleren en er lerend op te acteren.

In de Roadmap RIO staan tabellen met daarin de actualiteit, het middellange en het lange termijn doel. De activiteiten die benoemd staan bij de actualiteit, lopen reeds. De activiteiten op lange termijn, zijn uiteindelijk wenselijk, maar de urgentie zit op het realiseren van de maatregelen voor middellange termijn. Het is waardevol dat het ELO zich uitspreekt of zij het belang van deze maatregelen en de daarbij horende inspanningen onderschrijft.

De eenheidsleiding wordt verzocht om tot besluitvorming over te gaan in de beoordeling en opvolging van het instrument (een tweede risicoanalyse 5.1.2.i). Met het oog op het strategisch belang van 5.1.2.i is de noodzaak om risico's ten aanzien van integriteit en ondermijning vanaf het begin goed in beeld te hebben en hier ook passende maatregelen op te nemen. Het instrument RIO is hiervoor zeer geschikt en het sluit aan bij de

¹ Politie ZEER GEHEIM, Politie GEHEIM, Politie CONFIDENTIEEL, Politie INTERN of Niet Vertrouweljk. [Meer info](#)

beweging die we met RI&E ook beogen. De verkenning loopt om de financiering vanuit de beschikbaar gestelde gelden voor 5.1.2.1 te laten plaatsvinden.

Voortraject / Afstemming en uitkomst bespreking		
Met wie is afgestemd	(Beoogde) datum	Uitkomst bespreking
<input type="checkbox"/> Personeel/ HRM		
<input type="checkbox"/> Financiën & Control		
<input type="checkbox"/> Informatievoorziening		
<input type="checkbox"/> Facility management		
<input type="checkbox"/> Communicatie		
<input type="checkbox"/> Bestuur		
<input type="checkbox"/> Operatiën		
<input checked="" type="checkbox"/> Portefeuillehouder ...	5.1.2.e	
<input type="checkbox"/> Medew. participatie via		
<input type="checkbox"/> O-team		
<input checked="" type="checkbox"/> Anders, namelijk	5.1.2.e	
<input type="checkbox"/> OS-E		
<input type="checkbox"/> BVO		
<input type="checkbox"/> EMO		
<input type="checkbox"/> ELO		
<input type="checkbox"/> OR		
<input type="checkbox"/> DMT:		
<input type="checkbox"/> (Verbrede) Driehoek		
<input type="checkbox"/> Anders, namelijk...		

Vervolgtraject		
	(Beoogde) datum	Doel
<input type="checkbox"/> OS-E		<input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> OR (WOR)		<input type="checkbox"/> ter informatie <input type="checkbox"/> voor instemming <input type="checkbox"/> voor advies
<input checked="" type="checkbox"/> EMO		<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input checked="" type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> (Verbrede) Driehoek		
<input type="checkbox"/> Anders, namelijk...		

Bijgevoegde stukken:

- Rapportage Integriteit en Ondernijning
- Roadmap RIO
- Offerte G&I

Verslag

Zeeland-West-Brabant
Eenheidsstaf



Besluitenlijst						
Overleg: ELO						
Datum: 4 april 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 (secretaris)						
Afwezig: -						
Gasten: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e (agendapunt 3.3)						

	Onderwerp	Verantwoor- delijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
1.	Opening	5.1.2.e	5.1.2.e heet de aanwezigen welkom.	
2.	Besluiten- en actiepuntenlijst			

Niet onder reikwijdte.

Niet onder reikwijdte.

	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
3.	Operatie (vervolg)			
3.3	Vervolgstep Risicoanalyse integriteit en ondermijning	Paul	<p>Welkom aan 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e . 5.1.2.e geeft een korte toelichting. Eerder is een risicoanalyse uitgevoerd en rapport opgesteld m.b.t. de afdeling Generieke Opsporing DRR. Dit is vorig jaar in het ELO besproken. Deze afdeling heeft een plan van aanpak opgesteld en is aan de slag gegaan met de verbeterpunten.</p> <p>Er is gekeken om tot een afrondende conclusie te komen op dit instrument en hoe er een eventueel vervolg aan gegeven kan worden. Daartoe worden voorstellen gedaan voor de korte en middellange termijn en is een roadmap opgesteld. Ook ligt er een offerte om een risicoanalyse uit te voeren bij het op te richten tijdelijke 5.1.2.i</p> <p>5.1.2.e geeft aan dat de risicoanalyse als instrument gekoppeld is aan de Review Interne Onderzoeken. In het preventieoverleg is dit instrument landelijk als één van de 3 prioriteiten genoemd. We zijn momenteel nog koploper op de toepassing van dit instrument.</p> <p>Vanuit de vergadering wordt aangegeven dat de risico's in onze eenheid zeker aanwezig zijn in relatie tot de aanpak van ondermijning. Het voorstel om bij het op te richten tijdelijke 5.1.2.i een risicoanalyse uit te voeren wordt omarmd. De roadmap is een goede doorvertaling, het gaat daarin om behapbare acties. Wel wordt gevraagd om vanuit het eerdere rapport nog een check te doen op een aantal fundamentele punten, die in de roadmap wat onderbelicht zijn.</p> <p>Gevraagd wordt of het uitvoeren van de risicoanalyse wat breder en integraler gemaakt kan worden. 5.1.2.e geeft aan dat hierover wordt nagedacht en dat daar i.k.v. de risicoanalyse bij 5.1.2.i verder naar gekeken zal worden. 5.1.2.e geeft aan dat dit ook besproken zal worden in 5.1.2.i . De integriteitsrisico's zijn bij alle betrokken diensten aanwezig.</p> <p>Opgemerkt wordt dat in de stukken een versterking van het VIK wordt genoemd. Gevraagd wordt of is nagedacht over dekking van eventuele uitbreiding. 5.1.2.e geeft aan dat dit een onderwerp is dat nog een keer in de breedte in ELO terug moet komen. Dit houdt m.n. verband met de uitwerking van de Review Interne Onderzoeken en de daaruit voortvloeiende vraag hoe een integriteitsafdeling eruitziet. Dit is ook een landelijke beweging. Gevraagd wordt om dit in het stuk nog wat duidelijker aan te geven.</p> <p>5.1.2.e geeft aan dat er een verkenning gedaan gaat worden of ook Control een rol kan krijgen in de toepassing van het instrument. Er wordt gestreefd naar een groepje van</p>	<p>ELO neemt kennis van de stukken en onderschrijft de meerwaarde van het instrument risicoanalyse.</p> <p>ELO stelt zich achter de in de roadmap opgenomen maatregelen voor de middellange termijn en onderschrijft het belang van deze maatregelen en de daarbij horende inspanningen.</p> <p>Niet onder reikwijdte</p> <p>Stukken zullen na afstemming en aanvulling, in het EMO geagendeerd worden. Zal ook onder de aandacht van de OR worden gebracht.</p>

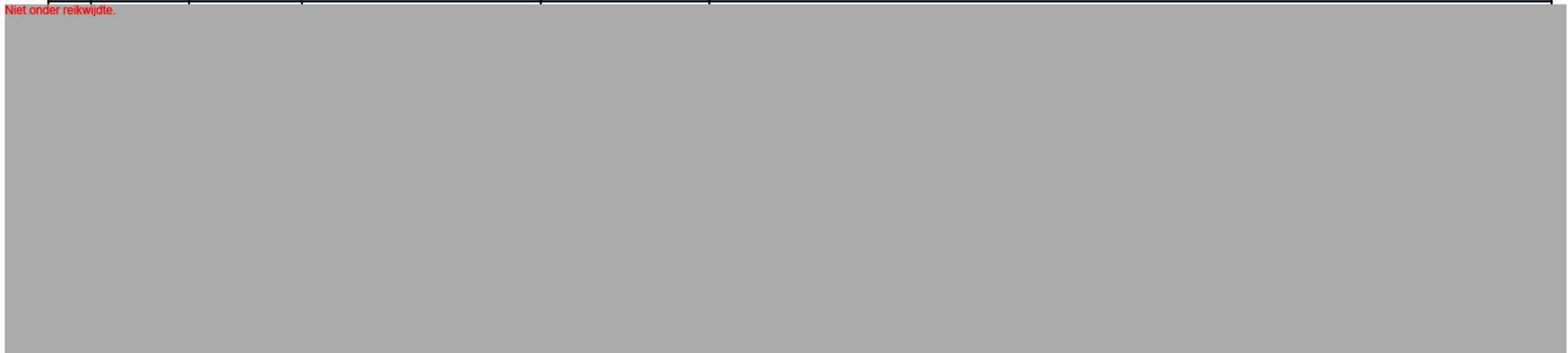
	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
			<p>kerndeskundigen. Daarbij wordt gekeken of we dit in Zuid 3-verband kunnen organiseren. Gevraagd wordt om te kijken naar een mogelijke combi met de RI&E's.</p> <p>5.1.2.e geeft aan dat de ervaring met de eerder uitgevoerde risicoanalyse is dat de geïnterviewde medewerkers die geïnterviewd zijn, informatie delen die heel waardevol is. Er is geen weerstand in de gesprekken ervaren maar juist waardering dat men de ruimte hiervoor kreeg.</p> <p>Gevraagd wordt om de stukken nog af te stemmen met de portefeuillehouder leiderschap en bedrijfsvoering. Niet onder reikwijdte.</p>	

Niet onder reikwijdte.

Niet onder reikwijdte.

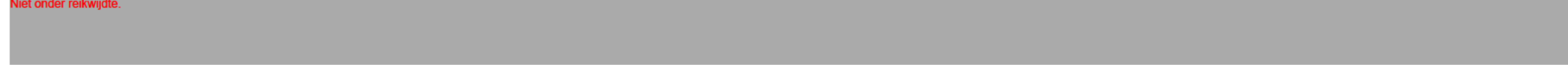
Actiepuntenlijst Bijgewerkt tot 04-04-2023					
Nr.	Status / deadline	Vergader- datum	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting

Niet onder reikwijdte.



23	Apr.	04-04-2023	Vervolgstep Risicoanalyse integriteit en ondermijning	5.12 e	Stukken zullen na afstemming en aanvulling, in het EMO geagendeerd worden. Zal ook onder de aandacht van de OR worden gebracht.
----	------	------------	---	--------	---

Niet onder reikwijdte.





Deelopdracht 3a: Zorg en rechten van betrokkenen

**Implementatie
Advies**

Opgesteld door

5.1.2.e, VIK KS

5.1.2.e, VIK KS

5.1.2.e VIK MN

Versie 2.0 / voor regieteam

Versiedatum 06-04-2023

Verbeterpunten: implementatieadvies

Verzoek regiegroep

Bij oplevering van de uitwerknootie "Zorg en rechten van betrokkenen" (review VIK, deelopdracht 3A) op 17-10-2022, is decharge verleend aan de werkgroep en heeft de regiegroep geconstateerd dat het veel zal vragen om alle adviezen te implementeren en te borgen. De regiegroep heeft het op zich genomen de adviezen (uitwerkingsnotitie, H8) verder te brengen voor nadere besluitvorming naar de portefeuillehouder, om zodoende richting te krijgen voor implementatie en borging van de gevalideerde verbeterpunten.

Op 13-03-2023 heeft de regiegroep verzocht om een aanvullend kort advies over de fasering in aanpak van (de implementatie van) de geadviseerde verbeterpunten, ten behoeve van de portefeuille integriteit.

Dit implementatieadvies is opgebouwd uit twee delen.

1. Een advies voor de **HOE** vraag
2. Een advies voor de **WAT, WIE** en **WANNEER** vragen

Ad.1.

Advies voor de **HOE** vraag:

Laat Implementatie van de verbeterpunten via drie lijnen verlopen en verbind daar de voorgestelde termijn aan. Bestuur dit vanuit de portefeuille.

- **Lijn 1:** via de teamchefs VIK naar de VIK afdelingen. De verbeterpunten moeten binnen hun mandaat passen een geoperationaliseerd (haalbaarheid) kunnen worden.
- **Lijn 2:** vanuit het deeltkwartier integriteitsbevordering naar stakeholders. Hier gaat het om de verbeterpunten die in bredere zin geïmplementeerd kunnen worden door het maken en vastleggen van werkafspraken, het opnemen in protocollen en procesbeschrijvingen en het maken van afspraken met stakeholders, voorzover dat binnen ieders mandaat past.
- **Lijn 3:** vanuit de portefeuillehouder door sturing vanuit landelijke besluitvormingsgremia naar andere onderdelen. Dit betreffen de verbeterpunten die via besluitvorming op strategisch niveau hun weg moeten vinden, bijvoorbeeld de adviezen ten aanzien van het politieonderwijs, de strategische prioritering, enz.

Op basis van deze 3 lijnen kunnen primair verantwoordelijken opdracht krijgen de stappen te nemen die voor implementatie en borging nodig zijn en kan compliance vanuit de portefeuille gevoerd worden.

Ad.2.

Advies voor de **WAT, WIE** en **WANNEER** vraag:

Verdeel de verbeterpunten zoals voorgesteld in de tabel en stuur op de implementatie en de termijnen. Evalueer tussentijds de voortgang.

Waarbij:

- WAT = de in hoofdstuk 8 aangedragen adviezen voor verbeterpunten;
WIE = de actoren (de 3 lijnen) die verantwoordelijkheid krijgen het verbeterpunt te gaan implementeren;
WANNEER = een indicatie van de termijn waarop het verbeterpunt redelijkerwijs kan zijn geïmplementeerd.
K=ZSM, M=2 <>6 maanden, L=>6 maanden.

In de volgende tabel is het advies voor de WAT, WIE, WANNEER vraag geconcretiseerd. De in de tabel opgenomen verbeterpunten zijn samengevat in enkele kenwoorden. De uitgewerkte verbeterpunten staan beschreven in de reeds vastgestelde en bekende uitwerkingsnotitie. Om onderstaande tabel juist te kunnen lezen, is het van belang H8 van de uitwerkingsnotitie gelezen te hebben.

Tabel: advies implementatie en borging per verbeterpunt zoals genoemd in H8 uitwerkingsnotitie Z,R&P

Nr.	WAT: verbeterpunt	LIJN	WELKE TERMIJN	ACTIE
8.1.1.	Verantwoordelijke P-zorg	2	K	Vaststellen, vastleggen in protocollen en communiceren naar stakeholders
8.1.2.	P-zorg melder en teamleden	2	K	Vaststellen, vastleggen in protocollen en communiceren naar stakeholders
8.1.3.	Zorg familieleden	2	K	Vaststellen, vastleggen in protocollen en communiceren naar stakeholders
8.1.4.	Aanzegging: aanhouding niet op vrijdag	2	K	Vaststellen, vastleggen in protocollen en communiceren naar stakeholders
8.1.5.	VIK-onderzoeker: afspraken met betrokkene	1	K	Vaststellen, vastleggen in protocollen en lijnsturing via TC VIK
8.1.6.	Fair – transparant en informerend	1, 2	K	Vaststellen, vastleggen in protocollen en communiceren naar stakeholders. Ook sturen vanuit de VIK lijn
8.1.7.	(Beheers)maatregelen	2	K-M	Benadrukken in triage (K) en ontwerp richtlijnen (M-L)
8.1.8.	Rehabilitatie	1,2	K	Vaststellen, vastleggen in protocollen (ook Triage) en communiceren naar stakeholders. Ook vanuit lijn 1 VIK.
8.1.9.	Landelijke uniforme wijze	2,3	K-M-L	Sociaal loket breed invoeren (K); Zorg in brede zin toewijzen aan HRM (M-L)
8.1.10.	Aandeel BMW/GV in een disciplinair onderzoek	2	M-L	Bespreken met stakeholders, vaststellen, vastleggen in protocollen en communiceren naar stakeholders
8.1.11.	Zorgkader	1,2	K-M	Vaststellen, vastleggen in protocollen en communiceren naar stakeholders. Ook vanuit lijn 1 VIK.
8.1.12.	Doorlooptijden, informeren en vastleggen	1,2	K-M	Vaststellen, vastleggen in protocollen (M) en communiceren naar stakeholders (K) Ook vanuit lijn 1 VIK.
8.1.13.	Doorlooptijden binnen O.M.	1,2,3	M-L	Besluitvorming met OM, intern communiceren. Lijn1 (VIK) bewaakt in samenspraak met OM doorlooptijden.
8.1.14.	Brochure Interne Onderzoeken	1,2	M	Standaard uitreiken herbevestigen in lijn en via VIK (K). Herijken brochure via deelopdracht Kaders & Richtlijnen (L)
8.1.15.	VIK spart met belangenbehartigers	1,2	K-L	Regelmatig afstemmen met belangenbehartigers. Kan nu al vanuit VIK's gebeuren (K) en kan vanuit lijn 2 geborgd worden.
8.1.16.	Item zorg: meer aandacht (algemeen en vanuit de lijn)	3	L	Aandacht voor vragen / prioriteren op strategische agenda's en gerichte communicatie / opnemen in opleidingen voor leidinggevend en VIK.
8.2.	Uitgewerkt in 8.2.1. ev			
8.2.1.	Bekendheid met informatie rechten en plichten	1,2,3	L	VIK KS ism VIK's maken hulpmiddelen en zorgen voor actualisering. Vanuit het kwartier en de portefeuille wordt ingezet op de grotere thema's zoals kennisoverdracht in opleidingen.
8.2.2.	Scholing leidinggevend	2,3	L	Zie 8.2.1. en bespreek de mogelijkheid van een stage voor TC's bij VIK tbv het curriculum van TC's
8.2.3.	Stakeholders	1,2	K-L	Overleg met stakeholders, afspraken vastleggen en communiceren. Zie ook 8.1.15. Kan nu al deels vanuit VIK's gebeuren (K) en kan vanuit lijn 2 geborgd worden naar de stakeholders.

8.3.1.	Digitale vindbaarheid	2	L	Breng partijen bij elkaar om 1 centrale gevalideerde digitale informatiebron te maken over VIK met verwijzingen naar zorgloket etc. (1 centrale Agorasite)
8.3.2.	Q&A zorg, rechten en plichten	1,2	L	VIK KS ism VIK's, AZ en communicatie maken hulpmiddelen en zorgen voor actualisering op intranet.
8.3.3.	Brochure voor be en getuigen	1,2	K-L	VIK KS ism VIK's maken hulpmiddelen en zorgen voor actualisering. Valt onder Kaders en richtlijnen (zie 8.1.14)
8.4.1.	Informereren leidinggevenden	1,2	K-L	VIK neemt een actieve rol in geval van een onderzoek (K) en bij preventieactiviteiten. Vanuit het kwartier wordt ingezet op meer aandacht in opleiding / scholing van LG
8.4.2.	Zorgloketten	1,2	L	Met de diverse zorgloketten afstemmen (inhoud / proces) en opnemen in de checklist Triage
8.4.3.	Opleiding VIK	2,3	L	Wordt uitgewerkt in thema overleg opleidingen
-	Aanzegging: informeren over loketten			Wordt uitgewerkt in Kaders en Richtlijnen
-	Informereren TC verloop onderzoek	1,2	K	Opnemen in checklist voor Onderzoekers. Voor journaliseren in Delta Zie ook Registreren en Monitoren.
8.5.1.	Communicatieprotocol evalueren	2	L	Actie vanuit VIK KS en Communicatie
8.5.2.	Communicatie over een onderzoek	1,2	L	Vanuit lijn 2 vaststellen, vastleggen in het communicatieprotocol en communiceren naar stakeholders. Vanuit lijn 1 iom bevoegd gezag daadwerkelijk organiseren van communicatie over het intern onderzoek daar waar gevraagd / wenselijk.
8.5.3.	Intranet			Zie 8.3.1. en 8.3.2.
8.5.4.	Communiceren over gedragingen door betrokkene	1	K-M-L	Door een actieve houding / aandacht vanuit VIK en lijn en preventieactiviteiten. De betrokkene hierbij betrekken.
8.5.5.	Communiceren over integriteitsvraagstukken	1,2	K-L	Vanuit het oogpunt van leren actieve houding vanuit VIK preventie en toepassen kleine en grote leercirkels. Voeg toe aan het communicatieprotocol (L).

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: MT sessie 17-4
Datum: dinsdag 11 april 2023 12:41:22

Beste 5.1.2.e

Fijn dat ook jij aansluit bij de MT sessie op de 17^{de}. Zoals je wellicht heb vernomen mogen wij na jou (het spreekwoordelijke stokje) overnemen.

Hierbij staat het thema sociale veiligheid centraal. Om ervoor te zorgen dat het niet alleen een luistercollege wordt, hebben we gekozen voor een interactief programma

We hebben o.a. diverse stellingen die we willen inbrengen. Verzoek van 5.1.2.e en mij is of je daaraan actief wil mee doen. Juist omdat jou invalshoek wellicht een ander (nieuw) geluid kan zijn. Indien je hier een bezwaar tegen is dan horen we dat graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

M: 06 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 088 5.1.2.f

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
Onderwerp: FW: Herformulering opdracht Integriteit en tijdpad
Datum: donderdag 13 april 2023 15:34:36

Ola,

Zoals besproken in het werkoverleg vorige week stuur ik een concept van de aanpassing op. Graag jullie reacties.

5.1.2.e heeft verlof, dus ik heb haar hierover nog niet gesproken.

Besproken in werkoverleg:

- Herformulering is te uitgebreid. Kleiner en minder omvattend maken.
- De opdracht moet begrijpelijk zijn voor iedere lezer. Ook degene die inhoudelijk geen kennis van het proces hebben.
- De tekst is moeilijk leesbaar. Ik moet het een aantal keer lezen om te begrijpen wat er staat. Makkelijker formuleren.
- Laatste 3 bullets prima - > advies. Andere bullets onhaalbaar voor de werkgroep, dus ook niet zo formuleren. Omschrijf het als advies of doe een voorstel...
- Bullet 3: Wat is "ieders DNA?"
- De opgehaalde input uit de medewerkersreizen hoeven niet persé in een vraag in de opdracht vertaald te worden. De input kan prima terugkomen/antwoord geven op algemener gestelde vragen.

Herformulering 5.1.2.e & 5.1.2.e

- Draag er zorg voor dat voor iedere medewerker in onze organisatie die faciliteiten beschikbaar zijn die -op maat- nodig of gewenst zijn om integer handelen en integer doen handelen als onderdeel van het individuele en collectieve professionele vakmanschap op alle vlakken zo optimaal mogelijk te maken;
- Zorg ervoor dat de faciliteiten voor iedereen toegankelijk, vindbaar en gebruiksvriendelijk zijn;
- Zorg ervoor dat aandacht voor en het gebruik van deze faciliteiten in ieders DNA zit;
- Formuleer advies over hoe leidinggevenden hun medewerkers -mede vanuit het juiste voorbeeldgedrag- kunnen inspireren en motiveren om integer handelen en integer doen handelen als vanzelfsprekend kenmerk in hun dagelijks optreden en communiceren te borgen;
- Adviseer over de juiste invulling en/of realisering van de benodigde (strategische en organisatorische) randvoorwaarden om integer handelen en integer doen handelen mogelijk te maken;
- Adviseer over hoe (de visie op) integer handelen en integer doen handelen standaard onderdeel kunnen zijn van opleiding en/of onboarding van nieuwe medewerkers.

Originele opdracht deelopdracht 4B:

De scope van deze deelopdracht is de professionaliteit van de medewerkers van de politie ten aanzien van integriteit. Het doel is om te bereiken dat de medewerkers kwalitatief goed (zowel in kennis en kunde) opgeleid worden en blijven om zodoende efficiënt en effectief hun werk te kunnen doen.

- Ontwikkel een training voor leidinggevenden 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".

Voorstel 5.1.2.e

- Formuleer een advies over de wijze waarop leidinggevenden en medewerkers met coördinerende taken opgeleid worden in de uitoefening van hun verschillende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die bestaan richting betrokken medewerkers in een disciplinair onderzoek;
- Adviseer op welke wijze voor iedere medewerker in onze organisatie de benodigde en/of gewenste faciliteiten beschikbaar zijn om integer handelen en integer doen handelen op alle vlakken te ondersteunen;
- Formuleer een advies over hoe leidinggevenden hun medewerkers kunnen inspireren en

motiveren om integer handelen en integer doen handelen als fundamenteel kenmerk in hun dagelijks optreden en communiceren te borgen;

- Adviseer over de juiste invulling en/of realisering van de benodigde (strategische en organisatorische) randvoorwaarden om integer handelen en integer doen handelen mogelijk te maken;
- Adviseer over hoe (de visie op) integer handelen en integer doen handelen standaard onderdeel kunnen zijn van opleiding en/of onboarding van nieuwe medewerkers.
- Geef een advies over de wijze waarop Integriteit een thema kan zijn in nagenoeg iedere opleiding binnen de Politie en Politie Academie.

5.2.1

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

06 – 5.1.2.e of 0900 – 8844

Werkdagen: di, woe, do, vrij

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

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

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

Verzonden: vrijdag 31 maart 2023 09:40

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

5.1.2.e @politie.nl>

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

5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Herformulering opdracht Integriteit en tijdpad

Ha 5.1.2.e en 5.1.2.e

Inmiddels hebben 5.1.2.e 5.1.2.e en ik ons gebogen over een herformulering van de opdracht en de aanpak/het tijdpad.

Opricht:

- Draag er zorg voor dat voor iedere medewerker in onze organisatie die faciliteiten beschikbaar zijn die -op maat- nodig of gewenst zijn om integer handelen en integer doen handelen als onderdeel van het individuele en collectieve professionele vakmanschap op alle vlakken zo optimaal mogelijk te maken;
- Zorg ervoor dat de faciliteiten voor iedereen toegankelijk, vindbaar en gebruiksvriendelijk zijn;
- Zorg ervoor dat aandacht voor en het gebruik van deze faciliteiten in ieders DNA zit;
- Formuleer advies over hoe leidinggevenden hun medewerkers -mede vanuit het juiste voorbeeldgedrag- kunnen inspireren en motiveren om integer handelen en integer doen handelen als vanzelfsprekend kenmerk in hun dagelijks optreden en communiceren te borgen;
- Adviseer over de juiste invulling en/of realisering van de benodigde (strategische en organisatorische) randvoorwaarden om integer handelen en integer doen handelen mogelijk te maken;
- Adviseer over hoe (de visie op) integer handelen en integer doen handelen standaard onderdeel kunnen zijn van opleiding en/of onboarding van nieuwe medewerkers.


Aanpak/tijdpad:

Stap 1: wij (de reisgidsen) rubriceren de opbrengst van de vier reizen volgens de zes leidende principes, die in de oorspronkelijke opdrachtbeschrijving benoemd zijn

- Stap 2: we formuleren bij elk leidend principe aanbevelingen conform de nieuwe opdracht voor de diverse doelgroepen
- Stap 3: we formuleren advies over hoe met de aanbevelingen aan de slag te gaan (nog voor de duidelijkheid: wij voeren de aanbevelingen niet uit)
- Stap 4: we presenteren het rapport: ons streven is eind mei/begin juni

Kunnen jullie je erin vinden?

Ik hoor het graag.

Groet, 

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Preventie VIK
Datum: donderdag 13 april 2023 16:43:00
Bijlagen: [Oplegnotitie Integriteitsitems tijdens briefing.docx](#)
[uwv-factsheet-integriteit-2022_tcm94-441629.pdf](#)

Hi 5.1.2.e

Zoals vanochtend besproken, hierbij de notitie over de integriteitsitems tijdens de briefing. Graag ontvang ik jouw feedback, dan wel akkoord om deze in te brengen in het ELO.

15 mei is onze 5.1.2.e en ik) afspraak met 5.1.2.e over de borging van integriteit in het sectorplan. Ik laat je weten wat daaruit komt. Na deze afspraak kunnen we in het EMT onze preventieactiviteiten presenteren, bespreken wat er beter kan en een voorstel doen voor de leercirkel en de borging van integriteit in het sectorplan bespreken.

Ik heb het integriteitsdashboard van UWV bijgevoegd en ga kijken wat de mogelijkheden binnen onze eenheid zijn. Hetzelfde geldt voor integriteit in de R&O.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06-5.1.2.e / 088-5.1.2.i

Werkdagen: ma, wo, do en vr

Politie | Amsterdam | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Elandsgracht 117, 1016 TT Amsterdam
Postbus 2287, 1000 CG Amsterdam

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

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Meldingen, HHonderzoeken en Continu controle
Datum: donderdag 13 april 2023 10:24:04

Ha 5.1.2.e

Ik zal aansluiten.

Grt. 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur Veiligheid, Integriteit en Klachten
Politie | Korpsstaf | VIK

Hoofdbureau van Politie, Nieuwe Uitleg 1, 2541 BP, Den Haag
 Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

06 5.1.2.e

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

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: donderdag 13 april 2023 08:48

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

@politie.nl>

Onderwerp: FW: Meldingen, HHonderzoeken en Continu controle

Hoi 5.1.2.e en 5.1.2.e

Hebben jullie onderling al uitgemaakt wie er gaat/wil aansluiten ☺ ?

Gr. 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 11 april 2023 13:36

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>

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

@politie.nl>

Onderwerp: RE: Meldingen, HHonderzoeken en Continu controle

Hoi 5.1.2.e

Omdat we hierin van het screeningsproces overgaan in het proces van IO denk ik dat het goed is als 5.1.2.e of 5.1.2.e hier ook bij aansluiten.

Groeten,
 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 11 april 2023 10:29

Elandsgracht 117, 1016 TT Amsterdam
Postbus 2287, 1000 CG Amsterdam

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

Van: 5.1.2.e namens 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
Onderwerp: Deelname aan klankbordgroep K&O - afvaardiging vanuit staf en hoger onderwijs
Datum: vrijdag 14 april 2023 09:48:52
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Beste 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e & 5.1.2.e en/of 5.1.2.e

Binnen de sector K&O is door het MT een compacte werkgroep ingericht om te kunnen komen tot een conceptplan voor de oprichting en implementatie van een Ethische Commissie onderzoek. Hieraan is behoefte bij onderwijs (HPO) en Onderzoek, het is een aanbeveling uit de Bestuurlijke Afspraak onderwijs en uit de Peer Review van Team Onderzoek. Het is ondertussen opgenomen in het Sectorplan van zowel HPO als K&O. Uiteraard wordt deze commissie ingebed in de bredere systematische kwaliteitszorg onderzoek die ook in ontwikkeling is. Ook hierin heeft deze werkgroep een trekkersrol. De staf OKP is hierin ook betrokken.

De werkgroep stelt, met steun van het MT K&O, voor een klankbordgroep in te richten om dit conceptplan te toetsen aan de behoeftes en inzichten van stakeholders. Tevens stelt de werkgroep voor deze zelfde Klankbordgroep te belasten met de toetsing van andere toekomstige plannen voortkomend uit deze werkgroep systematische kwaliteitszorg onderzoek. Dit betekent incidenteel meelezen en reflecteren op voorstellen. Het idee is dat deze klankbordgroep voor de zomer bijeen komt om te reflecteren op het voorstel (in de maak thans) van de werkgroep voor de instelling van een Ethiek Commissie onderzoek. Hieronder ons voorstel omtrent de samenstelling van die Klankbordgroep. Deze functionarissen vallen onder jullie verantwoordelijkheid. Indien jullie hiermee instemmen, zouden jullie dit met de betreffende personen kunnen opnemen en mij hierover informeren?

Voorstel samenstelling Klankbordgroep

- vertegenwoordiging vanuit HPO; suggestie: 5.1.2.e (hij heeft al aangegeven graag te willen meedenken)

- 5.1.2.e
 • Suggestie: 5.1.2.e van de BaPo x 5.1.2.e van MTL x 5.1.2.e van MCI (heeft dit onderwerp ook besproken met beide visitatiepanels)

- 5.1.2.e (AVG-adviseur)

- studenten vanuit de studentenraad (die onderzoekservaring hebben)

• MscP – 1-2 studenten

• BaPo – Mogelijk via 5.1.2.e

- 5.1.2.e (in het kader van het onderzoek dat hij heeft verricht binnen de BaPo inzake vertrouwelijkheid scripties)

- lectoren en onderzoekers; (worden intern via K&O bevroegd)

Ik zie jullie reactie graag tegemoet.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e Kennis & Onderzoek

06-5.1.2.e

06-5.1.2.e (Managementassistente 5.1.2.e)



POLITIEACADEMIE

Politieacademie | Kennis & Onderzoek

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn



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
Onderwerp: RE: Herformulering opdracht Integriteit en tijdpad
Datum: maandag 17 april 2023 10:19:43

Bedankt 5.1.2.e in rood in de tekst onderaan mijn (niet voorzichtige) opmerkingen.

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 13 april 2023 15:35
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>

Onderwerp: FW: Herformulering opdracht Integriteit en tijdpad

Ola,

Zoals besproken in het werkoverleg vorige week stuur ik een concept van de aanpassing op. Graag jullie reacties.

5.1.2.e heeft verlof, dus ik heb haar hierover nog niet gesproken.

Besproken in werkoverleg:

- Herformulering is te uitgebreid. Kleiner en minder omvattend maken.
- De opdracht moet begrijpelijk zijn voor iedere lezer. Ook degene die inhoudelijk geen kennis van het proces hebben.
- De tekst is moeilijk leesbaar. Ik moet het een aantal keer lezen om te begrijpen wat er staat. Makkelijker formuleren.
- Laatste 3 bullets prima - > advies. Andere bullets onhaalbaar voor de werkgroep, dus ook niet zo formuleren. Omschrijf het als advies of doe een voorstel...
- Bullet 3: Wat is "ieders DNA?"
- De opgehaalde input uit de medewerkersreizen hoeven niet persé in een vraag in de opdracht vertaald te worden. De input kan prima terugkomen/antwoord geven op algemener gestelde vragen.

Herformulering 5.1.2.e & co:

- Draag er zorg voor dat voor iedere medewerker in onze organisatie die faciliteiten beschikbaar zijn die -op maat- nodig of gewenst zijn om integer handelen en integer doen handelen als onderdeel van het individuele en collectieve professionele vakmanschap op alle vlakken zo optimaal mogelijk te maken;
- Zorg ervoor dat de faciliteiten voor iedereen toegankelijk, vindbaar en gebruiksvriendelijk zijn;
- Zorg ervoor dat aandacht voor en het gebruik van deze faciliteiten in ieders DNA zit;
- Formuleer advies over hoe leidinggevenden hun medewerkers -mede vanuit het juiste voorbeeldgedrag- kunnen inspireren en motiveren om integer handelen en integer doen handelen als vanzelfsprekend kenmerk in hun dagelijks optreden en communiceren te borgen;
- Adviseer over de juiste invulling en/of realisering van de benodigde (strategische en organisatorische) randvoorwaarden om integer handelen en integer doen handelen mogelijk te maken;
- Adviseer over hoe (de visie op) integer handelen en integer doen handelen standaard onderdeel kunnen zijn van opleiding en/of onboarding van nieuwe medewerkers.

Originele opdracht deelopdracht 4B:

De scope van deze deelopdracht is de professionaliteit van de medewerkers van de politie ten aanzien van integriteit. Het doel is om te bereiken dat de medewerkers kwalitatief goed (zowel in kennis en kunde) opgeleid worden en blijven om zodoende efficiënt en effectief hun werk te kunnen doen.

- Ontwikkel een training voor leidinggevenden 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".

Voorstel ^{5.1.2 e}

- Formuleer een advies over de wijze waarop leidinggevenden en medewerkers met coördinerende taken opgeleid worden in de uitoefening van hun verschillende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die bestaan richting betrokken medewerkers in een disciplinair onderzoek; **kunnen we hierbij in ons advies aansluiten bij de ontwikkeling van de masterclass leidinggevenden uit het prevco-overleg? Dan lijkt het mij een prima herformulering**
- Adviseer op welke wijze voor iedere medewerker in onze organisatie de benodigde en/of gewenste faciliteiten beschikbaar zijn om integer handelen en integer doen handelen (**ik snap de formulering 'integer doen handelen' niet**) op alle vlakken te ondersteunen; **ik vind dit nog steeds veel te breed. Dichterbij de originele opdracht: "Adviseer hoe medewerkers in den brede ondersteund kunnen worden in het integer functioneren". Dan kunnen we daar de inzichten uit de medewerkersreis laten terugkomen.**
- Formuleer een advies over hoe leidinggevenden hun medewerkers kunnen inspireren en motiveren om integer handelen en **integer doen handelen** als fundamenteel kenmerk in hun dagelijks optreden en communiceren te borgen; **Dit vind ik ook veel te groot. Hier staat dat wij moeten zeggen hoe alle leidinggevenden hun medewerkers kunne inspireren en motiveren. Ik geloof niet dat wijd at zou maar kunnen. Of hebben we een concreet voorstel om dat te doen? Zo ja, dan moeten we denk ik kijken naar wat dat voorstel is, en de opdracht daar specifiek op schrijven. Anders zou ik deze hele bullet weglaten en de opbrengsten die we hebben bij bullet twee laten terugkomen in het advies.**
- Adviseer over de juiste invulling en/of realisering van de benodigde (strategische en organisatorische) randvoorwaarden om integer handelen en **integer doen handelen** mogelijk te maken; **Hier worden complete promotie-onderzoeken naar gedaan (zie bijvoorbeeld [deze link](#)) . Hiermee maken we de opdracht dus veel groter dan ie eerst was. Volgens mij kan dit dus gewoon weg.**
- Adviseer over hoe (de visie op) integer handelen en integer doen handelen standaard onderdeel kunnen zijn van opleiding en/of onboarding van nieuwe medewerkers.
- Geef een advies over de wijze waarop Integriteit een thema kan zijn in nagenoeg iedere opleiding binnen de Politie en Politie Academie.

5.2.1

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e of 0900 – 8844

Werkdagen: di, woe, do, vrij

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

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

Van: ^{5.1.2.e} @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 31 maart 2023 09:40

Aan: ^{5.1.2.e} @politie.nl>; ^{5.1.2.e}

^{5.1.2.e} @politie.nl>

CC: ^{5.1.2.e} @politie.nl>; ^{5.1.2.e}

^{5.1.2.e} @politie.nl>

Onderwerp: Herformulering opdracht Integriteit en tijdpad

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

Inmiddels hebben ^{5.1.2.e} ^{5.1.2.e} en ik ons gebogen over een herformulering van de opdracht en de aanpak/het tijdpad.

Opdracht:


- Draag er zorg voor dat voor iedere medewerker in onze organisatie die faciliteiten beschikbaar zijn die -op maat- nodig of gewenst zijn om integer handelen en integer doen handelen als onderdeel van het individuele en collectieve professionele vakmanschap op alle vlakken zo optimaal mogelijk te maken;
- Zorg ervoor dat de faciliteiten voor iedereen toegankelijk, vindbaar en gebruiksvriendelijk zijn;
- Zorg ervoor dat aandacht voor en het gebruik van deze faciliteiten in ieders DNA zit;
- Formuleer advies over hoe leidinggevenden hun medewerkers -mede vanuit het juiste voorbeeldgedrag- kunnen inspireren en motiveren om integer handelen en integer doen handelen als vanzelfsprekend kenmerk in hun dagelijks optreden en communiceren te borgen;
- Adviseer over de juiste invulling en/of realisering van de benodigde (strategische en organisatorische) randvoorwaarden om integer handelen en integer doen handelen mogelijk te maken;
- Adviseer over hoe (de visie op) integer handelen en integer doen handelen standaard onderdeel kunnen zijn van opleiding en/of onboarding van nieuwe medewerkers.

Aanpak/tijdpad:

- Stap 1: wij (de reisgidsen) rubriceren de opbrengst van de vier reizen volgens de zes leidende principes, die in de oorspronkelijke opdrachtbeschrijving benoemd zijn
- Stap 2: we formuleren bij elk leidend principe aanbevelingen conform de nieuwe opdracht voor de diverse doelgroepen
- Stap 3: we formuleren advies over hoe met de aanbevelingen aan de slag te gaan (nog voor de duidelijkheid: wij voeren de aanbevelingen niet uit)
- Stap 4: we presenteren het rapport: ons streven is eind mei/begin juni

Kunnen jullie je erin vinden?

Ik hoor het graag.

Groet, 

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: RE: vraagje over beroepscode
Datum: maandag 17 april 2023 13:27:39

Dag 5.1.2.e

Op je vraag hoe de eenheid (Fred) over het antwoord geïnformeerd wordt:

Fred heeft (via 5.1.2.e) aan jou de vraag gesteld, dus lijkt mij ook het handigst als jij dan – mede vanuit je rol als 5.1.2.e - reageert, ook omdat het geen advies is, maar iets waarin we stelling innemen. Lijkt mij verder ook iets om met Erik (de Vries) te bespreken in 1 van je bila's. Van 5.1.2.e /prevco's begreep ik nml. dat deze discussie vaker wordt gevoerd (en steeds meer dan voorheen lijkt). Waar ik van 5.1.2.e begreep dat het in 2013 bij de opmaak van de BC en de gesprekken daarover met collega's geen discussies opleverden, men vond het vanzelfsprekend dat alcohol en diensttijd/werk niet samengaan.

Je kan het volgende antwoord van 5.1.2.e aan 5.1.2.e doorzetten over gebruik alcohol in diensttijd (ook bij teamuitjes etc):

Hallo 5.1.2.e

bij de opstellers van de code is zoals gevraagd, nagegaan hoe deze zinsnede in de beroepscode over gebruik alcohol in diensttijd bedoeld is. De beroepscode is opgesteld aan de hand van onder meer diverse bijeenkomsten met collega's, burgers (wat verwacht u van de politie) en de strategische relatietop.

*In de beroepscode staat onder het kopje "waar we ons aan houden" de volgende zin opgenomen:
 > Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen soft- en harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Ik gebruik geen alcohol in diensttijd.*

(Team)activiteiten welke gehouden worden onder diensttijd betekent geen alcohol. Je kunt het zien als nauwe interpretatie, tegelijkertijd betekent het dus als je uren registreert als werk, dat je ook inzetbaar moet zijn. En dat kan nu eenmaal niet als je alcohol nuttigt. Het handigst is om bij "uitjes" etc. vooraf dit kenbaar te maken/te bespreken indien nodig (de scheidslijn tussen werk en geen werk(tijd)).

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: woensdag 12 april 2023 14:42
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: vraagje over beroepscode

Dag 5.1.2.e

In de EMT van de eenheid Rotterdam is er een discussie geweest over de vraag of er tijdens ploegbindingsuitjes wel of geen alcohol geschonken moet worden. Niet onder reikwijdte
 Door één van de sectorhoofden werd tijdens de discussie gewezen op de beroepscode, waarin staat dat het gebruik van alcohol tijdens diensttijd niet is toegestaan. Veel ploegbindingsdagen vinden immers plaats in diensttijd of lopen van diensttijd over in eigen tijd, waarbij de afsluitende borrel of etentje begint in diensttijd. Andere sectorhoofden konden zich niet vinden in deze lezing en vonden zijn interpretatie te eng. Volgens hun heeft de code alleen betrekken op het dagdagelijkse werk en niet op ploegbindingsdagen of bijv. een kerstborrel of afscheidsreceptie, die net begint in diensttijd.

Fred Westerbeke verzocht mij n.a.v. de discussie bij de opstellers van de code na te gaan hoe deze zinsnede in de beroepscode bedoeld is en of zij hierbij ook doelde op het gebruik van alcohol tijdens hierboven genoemde activiteiten. Kan jij mij hiermee verder helpen ? Ik hoor het graag.

Groeten,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Politie | Rotterdam | Eenheidsstaf | Bestuursondersteuning
Doelwater 5, 3011 AH, Rotterdam
Postbus 70023, 3000 LD, Rotterdam
T 06-5.1.2.e

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

Verzonden: donderdag 6 april 2023 12:12

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

Onderwerp: RE: vraagje over beroepscode

Hoi 5.1.2.e

Ik denk dat je dit het beste bij 5.1.2.e van VIK korpsstaf uit kunt zetten.
Jij ook fijne pasen!

Gr

5.1.2.e

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

Verzonden: donderdag 6 april 2023 08:58

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

Onderwerp: vraagje over beroepscode

Dag 5.1.2.e

5.1.2.e vroeg mij m.b.t. de beroepscode nog eens na te vragen hoe de zin 'Ik gebruik geen alcohol in diensttijd' oorspronkelijk bedoeld is. Weet jij bij wie ik hiervoor terecht kan ?

Ik hoor het graag.

Fijne Paasdagen.

Groeten,

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
Onderwerp: FW: CAT-notitie : ter informatie Groet, 5.1.2.e
Datum: dinsdag 18 april 2023 11:01:17
Bijlagen: [Normstellend communiceren en CAT 14-04-23.docx](#)
[image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Alvast interessant

Gr

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: maandag 17 april 2023 18:01
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: CAT-notitie : ter informatie Groet, 5.1.2.e

Dag 5.1.2.e

Aangezien we vanochtend kort contact hadden over het; communicatieprotocol disciplinaire zaken dacht ik dat het goed was om je ook deze informatie toe te sturen.

Met hartelijke groet,

5.1.2.e

Meer weten over VIK Oost Brabant?
 Kijk onze agorapagina: [VIK Oost-Brabant](#)

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: maandag 17 april 2023 15:22
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Graag jullie reactie - CAT-notitie

Hoi allen,

Bijgaande notitie ligt in concept klaar. Vanuit mijn landelijke overleg wordt gevraagd om mee te denken. Ik stuur m even aan jullie om mee te denken. 5.1.2.e vanuit VIK: want in bepaalde VIK-casuïstiek kan dit zeker ook voorkomen. Denk aan de casus ^{Niet} _{onder}, wat een VIK onderzoek betreft, maar waar ook meteen proactief naar voren is gestapt in de communicatie; terwijl dat eigenlijk tegen het VIK protocol ingaat.

Ik ben benieuwd naar jullie reactie. Die kan ik meenemen naar het volgende BBCO (11 mei).

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Eenheid Oost-Brabant
 Werkdagen: ma, di, do, vr.



Politie Oost-Brabant | Staf | Team Communicatie

Vogelstraat 41, 5212 VL 's-Hertogenbosch
Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch
M 06 5.1.2.e
T 088 963 40 10 (Newsroom)
E 5.1.2.e @politie.nl



Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 14 april 2023 09:27

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

Onderwerp: RE: BBCO 13 april - CAT-notitie

Beste collega's,

Zoals gisteren besproken in het BBCO, stuur ik jullie hierbij de notitie over normstellend communiceren en het 'communicatie-advies-team' (CAT).

Voor wie er gisteren niet bij was... deze notitie probeert twee dingen te vangen:

- Hoe kunnen we nog beter 'normstellend' communiceren, wat is er voor nodig aan verdere uitwerking om dat goed te kunnen doen?
- Hoe kunnen we wat meer structuur geven aan de samenwerking tussen eenheden, directie en dienst als het op dit soort onderwerpen spannend wordt.

Ik ontvang graag jullie opmerkingen retour, dan kunnen we het een volgend BBCO bespreken.

Groet, goed weekend!

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Aantekeningen 5.1.2.e sessie VIK TC
Datum: woensdag 19 april 2023 10:47:01

Beste 5.1.2.e

Mijn aantekeningen, zoek het verschil :)

1. LTIO kiest voor een samenwerkings-strategie (extern) en optimalisatie-en specialisatie-strategie (intern)
2. Wat is 'specifiek' verduidelijken,
3. Licht in de inleiding toe waarom je spreekt over Interne onderzoeken
4. Geef de scope aan van ontwikkel en leer adviezen die uit trajecten naar voren komen in de vorm van Advies LTIO,
5. Grootschalig = eenheid overstijgend...
6. Wat is 'uitstekend'
7. Zo kort mogelijk = doorlooptijden binnen de termijnen die de Algemene Wet Bestuursrecht (of andere kader?),
8. Aanvullende competentieprofielen = specifieke kennis, kunde en eigenschappen t.a.v. de functie,
9. Bevoegd gezag (aansprakelijk) besluit in KC of EC ten aanzien van capaciteitstoewijzing LTIO, Teamchef/ Sectorhoofd (verantwoordelijk) voor de effectuering van het Korps of Eenheidsbesluit,
10. Nummering na einde stuk even opnieuw doorlopen en harmoniseren,
11. Als Rollen, verantwoordelijkheden en resultaatgebieden onduidelijk zijn, maak een RASCI,
12. Verwijs in de tekst daar waar mogelijk naar de brontekst, lezers discipline,
13. Daar waar Bevoegd gezag staat en Jurist verwijs naar het door de eenheid hiervoor aangewezen samenstelling minimaal vertegenwoordiging Bevoegd gezag, Jurist, en
14. Inrichting VIK en herberekening n.a.v. screening, LTIO en preventietaken rust in de opdracht van Sectorhoofden Staf,
15. Executief gaat ook over inzetbaarheid buiten LTIO, en met het oog op vrijwillige verblijfstermijn in het LTIO van ... jaar,
16. Flexibele schil = inzet voor de duur en uren van het onderzoek zoals overeengekomen tussen KC/ EC en LTIO, dat zou dus ook voor 50% moeten kunnen zijn op basis van werkopdracht TC VIK,
17. Autorisaties komen er hoe dan ook, dat is 5.1.2.e haar call,
18. De portefeuillehouder NBIAC borgt het proces van leveringen van capaciteit als KC opdrachtgever is?
19. Buiten scope = doe een procesflow Viks n.a.v. wijzigingen werk uit werk in Viks

5.1.2.e vraagje:

20. Waarom staat VIK Korps staf er niet op de rekentool?

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Organisatierapportage LTIO v0.10
Datum: woensdag 19 april 2023 10:57:46
Bijlagen: [Organisatierapportage LTIO 0.10.docx](#)
[230127 Triage op nationaal niveau.docx](#)

Há 5.1.2.e

Zoals afgesproken mijn opmerkingen n.a.v. de Organisatierapportage:

-Het LTIO werkt altijd naar aanleiding van een opdracht. Pagina 5 1^e zin: doel van het LTIO “na daartoe verkregen opdracht” toevoegen

-Onder 3.1 LTIO haakt aan bij portefeuille integriteit voor beleid en ontwikkeling. In de uitvoering van de werkzaamheden van het LTIO zijn de PC's of KC het bevoegd gezag (BG). Van de portefeuille integriteit is het BG nog niet bekend. Hoe gaat dit zich t.z.t. tot elkaar verhouden?

-pagina 11 Inrichting LTIO: Gelet op de werkzaamheden van het LTIO zijn executieve medewerkers (LFNP *uitvoering*) geen noodzaak, sterker, ze zouden meer passend zijn bij niet-executieve medewerkers (LFNP *ondersteuning*). De onderzoekers van het LTIO zullen geen strafrechtelijke onderzoeken gaan doen. Met dat gegeven zijn de gekozen LFNP-functies niet juist.

Groet,

5.1.2.e

Operationeel Specialist C

5.1.2.e

Politie Den Haag | Staf | Veiligheid Integriteit en Klachten
 Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag
 Postbus 264, 2501 CG Den Haag
 M 06 5.1.2.e

Kijk ook eens op: <https://agora.portal.politie.local/sites/170929153352/SitePages/Start.aspx>

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 18 april 2023 21:32

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

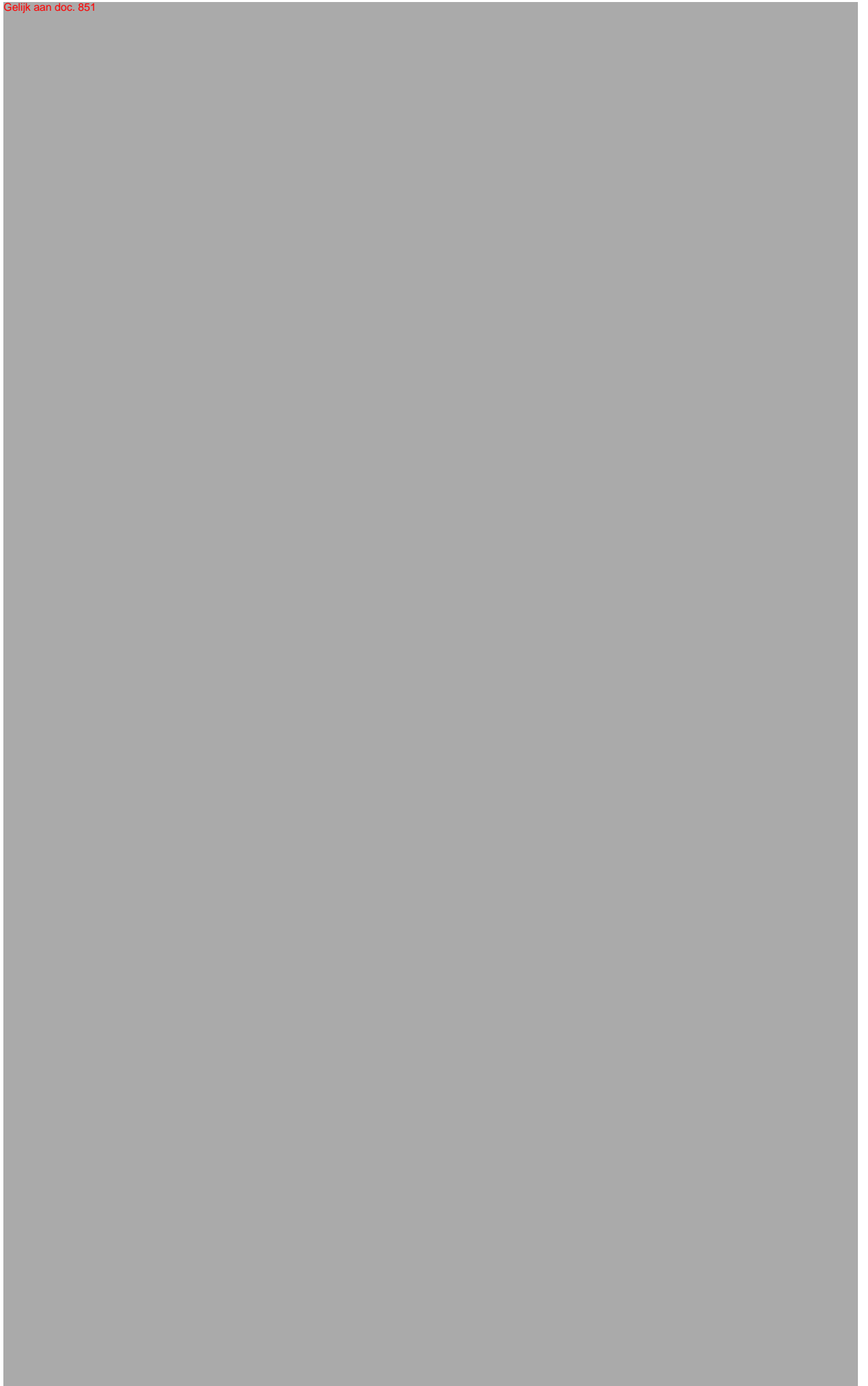
@politie.nl>

Onderwerp: FW: Organisatierapportage LTIO v0.10

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: vrijdag 7 april 2023 17:10

Gelijk aan doc. 851





5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 19 april 2023 16:50
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Reactie op organisatie-rapportage

Hoi 5.1.2.e

Hier – kort samengevat – nog even mijn punten:

- P 6 bovenaan 1 spatie te veel (1^e zin)
- P 7 gebruik woord “grootschaligheid”
- P8 laatste alinea “landelijke” voorziening
- P9 bij onderzoeksopdracht. Iets meer tekst t.b.v. uitleg verhouding bevoegd gezag in het onderzoek *en* waarom de KL de opdracht tekent
- P9 spatie twee zin onderdeel “onderzoek” bij een onderzoeksopdracht
- P11. 3.6. Waarom executieven. Kunnen ook BVA's zijn
- P13. Punt 4. TC's VIK en de uitvraag. Hebben wij uitgebreid besproken
- P14. 4. Financiering Niet onder reikwijdte

Gr. 5.1.2.e

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 19 april 2023 11:46
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Schriftelijke terugkoppeling op Organisatierapportage LTIO : Eenheid OB

Goedemiddag 5.1.2.e

Naar aanleiding van de bespreking van de organisatie rapportage enkele punten die ik onder je aandacht wil brengen. De context kun je zelf inschatten omdat we die hebben besproken.

- Taal en terminologie: Deze dient eenduidig danwel gelijkkluidend te zijn. Op verschillende onderdelen komt dit terug in de rapportage.
Bv. Interne onderzoeken/ disciplinaire onderzoeken of NBIAC. Je gaf zelf ter verduidelijking aan dat de taal veelal afkomstig uit de Uitwerkingsnotitie van de deelopdracht.
- Pag. 6: De doelstelling zou ik in volgorde aanpassen bv starten met de tekst: De uitvoering daarmee leidt je toe naar de feitelijke doelstelling in opdracht van bevoegd gezag.
- Pag. 5: 2.2.3: Een feitenonderzoek is meer dan alleen de persoonlijke omstandigheden beschrijven. Zoals ik het lees dat dat er nu.
- Pag. 7: Uitstekende kwaliteit: Hiermee wil je denk ik een onderscheid maken, maar wat is uitstekende kwaliteit? Waar ga je je aan verbinden door dit op deze wijze te schrijven.
- Pag. 7: Afronding zo kort mogelijk houden. De termijn van 8 weken is hiervoor gesteld. Dit zou ook de termijn van het LTIO moeten zijn en zoveel korter als het kan. Het LTIO wil zich onderscheiden door kwaliteit en daarmee is snelheid niet je 1^e focus.
- Pag. 9.: Onderzoekdossier: Op welke wijze richt je de afdoening (besluitvormend) in. Dit is in de Eenheden divers georganiseerd. Organiseer je een juridisch overleg met vooraf vastgestelde deelnemers? Wie zijn die deelnemers? Het is van belang hier net zo zorgvuldig te handelen als bij de start van een onderzoek middels een triage (eenduidigheid, rechtvaardigheid).
- Pag.10: Procevaluatie: Je schrijf in de 1^e zin 'vastlegging hiervan in interne onderzoeken' bedoel je hier 'uitvoering d.m.v. het instellen van een intern onderzoek' ? Vastlegging en registratie van een intern onderzoek geschied in Delta.
- Pag. 12: 3.6.1: Medewerkers worden mijns inziens niet toegevoegd aan het LTIO. Toegevoegd impliceert bv een TTW optie of soortgelijke opties. Je spreekt verder in je tekst over uitlenen. Je kunt de levering koppelen aan de duur van het onderzoek.
- Pag. 13: Leveringsplicht. Hierover is uitgebreid gesproken. Als 5.1.2.e ga ik over de capaciteit en expertise van VIK. Ik ga niet over de DRR of DRIO. De toeleiding van de personele en/of expertise uitvraag bij voorkeur via EL van de betreffende Eenheid.
- Pag. 14: Financiering : Niet onder reikwijdte

Ik hoop op deze wijze een kwalitatieve hoogwaardige en uitstekende bijdrage te hebben geleverd ☺
 Succes met het vervolg.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Tel : 06 - 5.1.2.e

Werkdagen : ma, di, wo en do.

Politie | Oost Brabant | Eenheidsstaf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
 De Beverspijken 1, 5221 EE 's-Hertogenbosch
 Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

Stand van zaken Review Interne Onderzoeken 20 april 2023		Groen betekent dat de deelopdracht in de ontwikkelfase afgerond en niet langer onder de verantwoordelijkheid van de regiegroep valt. Oranje betekent dat er op dit moment nog wordt gewerkt aan de deelopdracht en dat dit wordt gemonitord door de regiegroep.	Groen betekent dat de deelopdracht is realiseert en implementeert. Monitoring vindt plaats o.a.v. de portefeuille. Oranje betekent dat de deelopdracht is gerealiseerd, maar nog niet is geïmplementeerd Rood betekent dat de deelopdracht nog niet is gerealiseerd of geïmplementeerd		
Contour Kamerbrief	Toezegging Kamerbrief/ Masterplan	Ontwikkelfase (regiegroep)	Realisatie	Implementatie - Uitvoering	Borging / Monitoring
<i>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</i>	1a Triage	Besluit invoering triage is tot stand gekomen d.m.v. drie pilots. Het besluit is in het tweede kwartaal van 2022 ingevoerd. In het besluit staan naast het in te voeren werkproces ook compliance afspraken zodat triage gemonitord kan worden.	Het besluit invoering triage is uitgebreid met het proces nationale triage. Na goedkeuring van (ref) KL wordt gebundeld document gedeeld met de voorzitters van de triagecommissies en KL.		Audit Triage heeft plaatsgevonden. Managementreactie wordt nog gedeeld. Openstaande vraag is waar het mandaat moet liggen.
	1b Registratie en Monitoring	Besluit uniforme registratie in Delta per 1-1-2022. Registratie en monitoring zal verder worden opgepakt binnen de staande organisatie. Het doel is te komen tot een eenduidig registratiesysteem, waardoor voldaan kan worden aan de behoefte om transparant te zijn en beter te kunnen monitoren.	Daarvoor wordt aangesloten op CSM, wat landelijk wordt ingevoerd. Tot die tijd wordt gewerkt met Delta. Ten behoeve daarvan worden werkafspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig.	Het proces, de implementatie en de monitoring is geborgd, maar de uitvoering van de kwaliteit van registratie is nog niet conform afspraak. Dmv diverse inspanningen (oa rapportages vanuit VIKKS) wordt de kwaliteit van registratie in Delta van de interne onderzoeken verder bevorderd.	Korpsstaf monitort op de invoer, doorvoer en afsluiting. Rapportage delta
	1c Kaders en richtlijnen	Dit is het sluitstuk van alle opdrachten binnen de review. Gedacht moet worden aan herschrijven protocol, beschrijving- triage proces, - zorg voor medewerkers, - registratie, - landelijke voorziening. Het stuk is in afrondende fase en zal via TC VIK-overleg en het HSO naar de regiegroep gaan. Daarna moet het naar de verschillende overleggenia. Er wordt apart naar de themabladen gekeken en binnenkort wordt ook het communicatieprotocol opgepakt. Tevens wordt er nagedacht over het vormen van een intranetside integriteit en de brochures worden aangepast.	Standaardformulieren voor dossiervorming zijn ondertussen geïmplementeerd.		
<i>Duidelijke organisatiestructuur</i>	2a. Landelijke voorziening voor complexe of eenheids-overstijgende onderzoeken	Op dit moment een tijdelijk landelijk team interne onderzoeken. Een projectteam heeft een advies gegeven voor de uitwerking van een landelijke voorziening.	De komende periode wordt het scenario van een definitief landelijk team, te weten de kleine kern van 7 personen met flexibele schil- (opschaling TGO) verder uitgewerkt en zal de implementatie van het scenario ter besluitvorming worden voorgelegd aan het KTMO. Eind april/begin mei 2023 wordt het stuk besproken in het TC VIK-overleg en het HSO.		
	2b. (her)Inrichting VIK afdelingen	Voor deze deelopdracht vindt nu het proces van de opdrachtformulering plaats. Dit stuk zal eind april/begin mei 2023 langs de TC VIK en Hoofden Staf gaan, waarna de opdrachtformulering via de regiegroep richting de kwartiermakersorganisatie zal gaan.			
<i>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor</i>	3a. Herijken zorg en rechten betrokkene	Deze deelopdracht is in de afrondende fase. De afrondende notitie is opgeleverd en op basis daarvan is door de regiegroep een implementatie-advies gevraagd aan de opdrachtnemer. Deze is opgeleverd en zal binnenkort worden besproken in de regiegroep.	Een aantal adviezen worden al meegenomen in bijv. in het herschrijven van het protocol. In de standaardformulieren voor dossiervorming zijn de adviezen al meegenomen welke in 3a terugkomen.		

het menselijke aspect.		waarna er een verzoek tot decharge zal worden gedaan.			
	3b. Betrokkenen	De uitwerkingsnotitie is in de week van 13 april 2023 opgeleverd aan de regiegroep. Deze zal bij de eerste regiegroep worden besproken.			
Versterken lerend vermogen	4a. Lerend vermogen	Deze opdracht is afgerond. (verder aanvullen)	Realisatie en implementatie gaat via het themaoverleg, m.u.v. de onderwerpen die niet in dat themaoverleg of TC VIK overleg passen (ontwikkelingen risicoanalyse etc).		
Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.	4b. Opleiding en scholing	Op verzoek van de opdrachtnemers wordt de opdracht opnieuw geformuleerd. Deze hernieuwde formulering wordt naar verwachting in april in de regiegroep besproken.			
Inzetten op preventie	4c. Preventie	Deze opdracht is afgerond. Roadmap.. (verder aanvullen)	Realisatie en implementatie gaat via het themaoverleg, m.u.v. de onderwerpen die niet in dat themaoverleg of TC VIK overleg passen (ontwikkelingen risicoanalyse etc). Op het gebied voor preventie moet in 2023 het jaarplan voor 2024 worden ontwikkeld en in 2024 een jaarplan voor 2025.		
Duidelijke organisatiestructuur	5a. Rol mandaat VIKKS	In het inrichtingsplan voor het centrale onderdeel integriteit en aanpak corruptie wordt tevens de rol van VIKKS meegenomen.			
	5b. Governance	In het inrichtingsplan voor het centrale onderdeel integriteit en aanpak corruptie wordt tevens de governance voor het proces van interne onderzoeken meegenomen.			
Helder onderscheid strafrechtelijk vs. disciplinair	5c. Helder onderscheid disciplinair en strafrechtelijk. 1. Disciplinair onderzoek wat strafrechtelijk niet door dezelfde VIK medewerker wordt uitgevoerd. 2. Daarnaast in overleg met OM kaders opstellen voor wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld, de samenloop van onderzoeken en de informatiedeling van politie met het OM.	Er is een gespreksnotitie opgeleverd en het gesprek hierover tussen Paul Entken, ^{5.1.2.e} en het PaG- OM vindt op korte termijn plaats op 10 mei. Toelichting ontwikkeling punt 1.... (aanvullen) Geen idee wat jij bedoelt met de aanvulling, maar misschien is het handig om de gespreksnotitie die ^{5.1.2.e} en Paul hebben hier bij te voegen. En brief van de minister Grappenhaus, ook die brief heb jij ^{5.1.2.e} Laat anders even weten wanneer je deze niet meer hebt, dan sturen wij het.			

Actiepuntenlijst Themaoverleg Screening

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

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

39	22-09-2022	Ervaringen met screening studenten academie	5.1.2.e	22-09-2022 We gaan de academies bezoeken om ervaringen op het gebied van screening op te halen bij studenten week 33 -22. 5.1.2.e zal dit gaan bundelen en zal de opbrengst terugkoppelen naar ons. 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen de gesprekken op in totaal 6 academies voor hun rekening
----	------------	---	---------	--

				<p>nemen. Zij zullen zelf iemand benaderen om aan te sluiten van Politie voor iedereen/Divers Vakmanschap. 03-11-2022 een aantal eenheden hebben al gesprekken gevoerd op de PA's. Voorstel is om alle inventarisaties naar 5.1.2.e te sturen die er een verzameldocument van maakt. Zij zorgt er voor dat dit naar 5.1.2.e en de coördinatoren wordt gestuurd. De inventarisatie kan dan gedeeld worden met de onderzoekers van de eenheden ter lering. Van 5.1.2.e wordt een terugkoppeling gevraagd. 15-12-2022 Komt op agenda eerstvolgend overleg 09-03-2023 de terugkoppeling vindt plaats in het volgend overleg op 20/4 20-04-2023 Graag van tevoren doornemen. 5.1.2.e gaat bij 5.1.2.e de feedback opvragen.</p>
--	--	--	--	--

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. 20-04-2023 Besluit staat op Aora. Het wordt opgenomen in het BO-protocol</p>
----	------------	---------------------------------	---------	---

Niet onder reikwijdte

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. 20-04-2023 Dit loopt. Het filmpje wordt er ook aan toegevoegd.
----	------------	--------------------------------	--------------------	---

Niet onder reikwijdte

Voortgang vaste agendapunten

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



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 1.1.12022. Dan starten met nieuwe screening. Mogelijk dan ook al VOG voor externen. Onderdelen van de wet zullen naar verwachting gefaseerd worden ingevoerd. Stavaza AMVB:</p> <p>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.</p> <p>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</p>
---	------------	------------------	-------------------	---

				<p>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 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 wetswijziging 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 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.</p>
--	--	--	--	--

				<p>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 5.1.2.e 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 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.</p> <p>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)

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Nieuwe opdrachtformulering 4B [akkoord gevraagd]
Datum: donderdag 20 april 2023 15:14:00

Hoi allen,

Zie hieronder het voorstel tot nieuwe opdrachtformulering 4B. 5.1.2.e en ik willen voorstellen dit per schriftelijke ronde langs de regiegroep te laten gaan ter akkoord (of om opmerkingen te maken). Dit met het oog op de vakantieperiode en om zo min mogelijk tijd te verliezen.

Lukt het jullie hier uiterlijk dinsdag 25 april einde dag op te reageren?

Dank alvast!

Groet,
5.1.2.e

-
- Formuleer een advies over de wijze waarop de politieorganisatie voorziet in een training voor leidinggevend en dan wel collega's met coördinerende taken, waarbij de focus ligt op de verantwoordelijkheden c.q. bevoegdheden van leidinggevend bij een disciplinair / strafrechtelijk onderzoek die tijdens dit proces gelden.
 - Adviseer hoe medewerkers in den brede ondersteund kunnen worden in het integer functioneren.
 - Adviseer over hoe (de visie op) integriteit een standaard onderdeel kan zijn van de selectie, de opleiding en/of onboarding van nieuwe medewerkers.
 - Geef een advies over de wijze waarop integriteit een thema kan zijn in nagenoeg iedere opleiding binnen de Politie en Politieacademie.

En hieronder de originele opdracht ter vergelijking:

- 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".

Field Lab ^{5.1.2.1} 2023

Deelkwartier aanpak politieke corruptie

Opdrachtgever: Paul Entken

Uitvoerend portefeuillehouder
integriteitsbevordering en aanpak
corruptie

Achtergrond

De aanpak van politieke corruptie binnen de politie is onlosmakelijk verbonden met de aanpak van ondermijning en de urgentie wordt dagelijks ervaren. Samenwerking met de verschillende organisatieonderdelen is essentieel om gezamenlijk te werken aan het herkennen, terugdringen en opsporen van politieke corruptie.

Om de medewerkers en organisatie daarbij te helpen om dit in de praktijk toe te passen en landelijk te borgen, organiseren we een leer-, experimenteer- en ontwikkelomgeving (Field Lab)

^{5.1.2.1}

Binnen de eenheid Oost-Nederland is een integrale werkwijze ontstaan onder de naam ^{5.1.2.1}. Het is gericht op het uitvoeren van strafrechtelijk onderzoek naar het lekken van informatie door politiefunctionarissen aan criminele organisaties.

De kracht van deze werkwijze zijn de korte lijnen tussen de Rijksrecherche, VIK, opsporing en intelligence waar ieder vanuit hun kennis en expertise

een bijdrage levert bij een strafrechtelijk onderzoek.

Doel

Het opzetten van een Field Lab ^{5.1.2.1} om van de ^{5.1.2.1} werkwijze te leren en het vervolgens toepasbaar te maken en nationaal duurzaam te verankeren binnen de politie.

Field Lab

Het Field Lab ^{5.1.2.1} is een leer-, experimenteer- en ontwikkelomgeving waarin deelnemers van de verschillende organisatieonderdelen onder begeleiding van een landelijk ondersteuningsteam gezamenlijk op een praktische en operationele manier aan de slag gaan met de ^{5.1.2.1} werkwijze.

Opzet

We streven naar 4/5 teams om vanuit verschillende invalshoeken inzicht te krijgen in de ^{5.1.2.1} werkwijze en deze waar mogelijk te verbeteren of aan te vullen.

Wat is er nodig

De teams zullen bestaan uit 6 tot 8 deelnemers, elk werkzaam binnen hun eigen discipline binnen de politie (zoals, DRIO, DRR, VIK, specialistische afdelingen), bij de Rijksrecherche of bij het OM.

Duur/ planning Field Lab ^{5.1.2.1}

Duur: 18 maanden (2023 – 2024)
Start: Mei of juni

Het aanpakken van complexe problemen vraagt tijd en vraagt om te werken in kleine stappen naar een groter doel. Wij stellen voor om in elk geval 18 maanden gezamenlijk de krachten te bundelen in het Field Lab ^{5.1.2.1}

Het streven is om met de teams gezamenlijk in **mei of juni** te starten. De kans is groot dat de teams dan nog niet volledig zijn, maar dat er minimaal 2 à 3 leden per team nodig zijn om te kunnen starten.

Als er vanuit de eenheids- en sectorleiding actief bijgedragen wordt aan de vorming van deze teams, dan lijkt het echter ook mogelijk om met de volledige teams aan de gezamenlijke start te verschijnen.

Werkwijze

Na de start zullen de teams elk werken aan de probleemverkenning, die voor elk team weer anders zal zijn (gezien geografische en situationele context). In deze fase (groveweg **juni-september**) wordt o.a. de casuïstiek geïnventariseerd en worden diverse mogelijke interventiepunten in kaart gebracht.

In **oktober of november** gaan de teams in een meerdaagse (2 dagen in de week) aan de slag om elk een creatieve en vernieuwende aanpak te ontwikkelen. Deze gaan ze vervolgens ook uitvoeren, waarbij ze ook relevante capaciteit en steun gaan mobiliseren. In zgn. 100-dagen periodes gaan de teams acties uitvoeren.

In kort cyclische stappen wordt de werkwijze waar nodig verbeterd, en worden de teams bevroegd op wat ze gedaan, bereikt, geleerd en nodig hebben.

Elk team zal gedurende de looptijd ook ondersteund worden door een teamcoach. Dit is iemand die zelf eerder in een Field Lab heeft meegedaan, en zowel bekend is met de werkwijze als met mogelijke teamdynamieken.

De inhoudelijke modules van het programma worden grotendeels verzorgd door docenten die de afgelopen jaren zijn opgeleid, en ervaringsdeskundigen zijn in field labs (en werkzaam bij politie of OM). Waar nodig zullen enkele externe docenten worden betrokken.

Voortgang/ tussentijdse resultaten / verantwoording

De voortgang en structuur wordt bewaakt door een Field Lab coach.

Periodiek vindt vanuit de Kwartiermakers organisatie overleg plaats met de Field Lab coach en het Landelijk ondersteuningsteam over de voortgang en behaalde resultaten.

Het uiteindelijke resultaat zal eerst gedeeld worden met de teams, eenheids- en sectorleiding.

Eindresultaat / advies

Het eindresultaat zal een advies / presentatie zijn aan het BOO en KMTO om de 5.1.2.i werkwijze nationaal duurzaam te verankeren en voort te zetten binnen de politie.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 21 april 2023 13:27
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: VIK sessie RTIC opleiding

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

Naar aanleiding van onderstaande mail heb ik via mail contact gezocht met docenten RTIC (PA). Hiervan krijg ik geen reactie.

Helaas kom ik niet verder. Mocht er behoefte zijn dan adviseer ik om de signalen kenbaar te maken bij het juiste loket (lees hoofddocent RTIC).

Voor nu even teleurstellend dus.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
 M: 06 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 088 5.1.2.i

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 5 april 2023 13:20
Aan: 5.1.2.e politie.nl>
CC: 5.1.2.e politieacademie.nl>
Onderwerp: RE: VIK sessie RTIC opleiding

Hoi 5.1.2.e en in cc 5.1.2.e

Goed dat je dit opmerkt.

Eind 2022 is er eerder een verzoek gedaan om te onderzoeken in hoeverre dit ondergebracht kan worden bij het RTIC opleiding. Er is reeds wel contact gelegd door docenten die deze opleiding geven maar hier is het ook gestrand (aan de docenten PA zijde dan). Ik ga even kijken of deze contacten geactualiseerd kunnen worden en, zo ja, hoe we dit het beste kunnen doen. Omdat dit capaciteit gaat vergen van het VIK zal er uiteindelijk een verzoek gedaan worden aan TC VIKS ivm borging. Maw. Ik ga het eea even uitzetten en kom hierop terug.

Mocht het – voor je gevoel – te lang duren, dan mag je mij altijd bellen/mailen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie | Staf | Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
 Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
 Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
 M: 06 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 088 5.1.2.i

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

Verzonden: woensdag 5 april 2023 09:14

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

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

Onderwerp: FW: VIK sessie RTIC opleiding

Hoi 5.1.2.e [redacted]

Zou jij kunnen meedenken vanuit de prevco's? Heb jij hier een idee bij?

Ik neem 5.1.2.e [redacted] even mee in cc.

Groet,

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

Onderzoeker / Klachten / Preventie

06 – 5.1.2.e [redacted] / 088 5.1.2.i [redacted]

5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl



POLITIEACADEMIE

Veiligheid, Integriteit en Klachten | Team Directie Ondersteuning

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

Postbus 348, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politieacademie.nl

Van: 5.1.2.e [redacted]

Verzonden: woensdag 29 maart 2023 06:53

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

Onderwerp: VIK sessie RTIC opleiding

Hey 5.1.2.e [redacted]

vraagje.

Twee jaar geleden heb ik een aantal VIK workshops gegeven bij het RTIC in Rotterdam. interactieve workshops van een halve dag waarin aandacht voor alle onderdelen van VIK, dilemma's besproken en nog eens extra aandacht voor de beroepscode. Na de sessies was er veel waardering omdat men VIK op een ontspannen manier leerde kennen, men weer eens opgefrist werd over de beroepscode en ook gewaarwording over dilemma's. Het heeft geleid tot meer awareness en ook meldingen over zaken.

Ik krijg nu een verzoek van een collega die op de RTIC opleiding collega's begeleidt of dit ook op de RTIC opleiding gedaan kan worden. Zij heeft er positieve ervaringen mee.

Ik heb geen idee hoe die opleiding verder in elkaar steekt. Zijn tenslotte collega's die al in dienst zijn van een eenheid. Dan is die eenheid primair verantwoordelijk voor de voorlichting denk ik.

Maar het is ook een kans om VIK, de beroepscode en dilemma's met elkaar te bespreken.

Wat zijn jouw gedachten hierbij? Is dit te organiseren?

groetjes 5.1.2.e

5.1.2.e

onderzoeker team Veiligheid (VIK)

Politie | Rotterdam | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten
Doelwater 5, 3011 AH Rotterdam
Postbus 70.023, 3000 LD Rotterdam

 5.1.2.e @politie.nl
 06-5.1.2.e

----- 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 Standardisatie.

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.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 21 april 2023 12:52
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: schets HO - leerlijn professionele identiteit/vaardigheden.

Ha 5.1.2.e en 5.1.2.e

Zojuist heb ik een gesprek gehad met 5.1.2.e, docent D leerprocesbegeleider en 5.1.2.e beroepsidentiteit verbonden aan HO PA.

Met haar heb ik gesproken over de schets die er momenteel ligt voor het HO. Ik ga nog documenten van haar krijgen maar hier iig alvast een eerste aanzet:

Algemene schets opleiding HO

Voor het HO komt er een opleiding bestaande uit een basisjaar (zeg maar een propedeuse) Deze is hetzelfde voor de onderzoekkunde en politiekunde. Leiderschap zit niet in deze opleiding (vooralsnog).

Het 2^e, 3^e en 4^e jaar is dan gesplitst in een eigen richting voor recherche en een voor politiekunde. Doelstelling is dat de eerste klas start in week 5 van 2024.

De leerlijn heet professionele ontwikkeling en is verdeeld in twee thema's professionele identiteit en professionele vaardigheden. 5.1.2.e (vanuit PA) is hier kartrekker van en werkt samen met 5.1.2.e. Deze leerlijn moet in juni 2023 uitgewerkt zijn voor het eerste jaar. Er is een grove opzet gemaakt qua SBU's in dit jaar op het thema professionele ontwikkeling.

Met 5.1.2.e heb ik besproken dat er een vervolg afspraak komt waarbij we o.a. ingaan op de opbouw en uitvoering van dit eerste jaar.

Hierbij zal ook 5.1.2.e aangesloten zijn en graag wil ik jullie daarbij uitnodigen om mee te denken (ook in relatie tot 4B).

Op verzoek van mij gaat 5.1.2.e in gesprek met 5.1.2.e over de bevindingen van dit thema binnen BPO.

Dus voor nu even TKN. Wanneer er meer zicht is op een datum (regie ligt bij 5.1.2.e / 5.1.2.e) kom ik terug op de lijn.

Laat maar weten of het akkoord is dat ik jullie hierin meeneem.

Groet,

5.1.2.e



Deelopdracht 3b: Ervaringen betrokkenen in een intern onderzoek

Uitwerkingsnotitie

5.1.2.e

5.1.2.e, adviseur BO DH

Deelopdracht 3b
Status: definitief
Versie 2.0
Versiedatum 21-04-2023

Inhoud

1	Inleiding.....	3
1.1	Leeswijzer.....	3
1.2	Terminologie.....	3
1.3	Aanleiding.....	3
1.4	Opdracht.....	3
1.5	Aanpak.....	3
1.6	Samenhang met deelopdracht 3a.....	4
2	Ervaringen betrokkenen in een intern onderzoek.....	4
2.1	Ervaring met procedure intern onderzoek.....	4
2.2	Ervaring met onderzoeker VIK.....	6
2.3	Ervaring met leidinggevenden.....	6
2.4	Ervaring met fysieke/ mentale effecten als gevolg van een intern onderzoek.....	7
2.5	Beleefde ervaring ten aanzien van de rol van de omgeving.....	8
2.6	Beleefde ervaring ten aanzien van het effect van de rol van de omgeving.....	8
2.7	Ervaring ten aanzien van de impact van het proces na beëindiging onderzoek.....	9
2.8	Besef dat het gedrag als ongepast kan worden gezien.....	9
2.9	Voorkomen van gedrag.....	10
3	Adviezen voor verbeterpunten.....	10
3.1	Advies procedure intern onderzoek.....	11
3.1.1	Communicatie.....	11
3.1.2	Aanzeggen.....	11
3.1.3	Vindbaarheid informatie.....	11
3.1.4	Onderzoekslocatie.....	11
3.1.5	Doorlooptijden.....	11
3.2	Advies onderzoeker VIK.....	11
3.2.1	Duidelijkheid en transparantie.....	11
3.2.2	Gesprekstechnieken.....	11
3.3	Advies leidinggevenden.....	12
3.3.1	Verantwoordelijke P-zorg.....	12
3.3.2	Training.....	12
3.3.3	Begeleiding na afronding onderzoek.....	12
3.4	Advies Fysieke/ Mentale effecten als gevolg van een intern onderzoek.....	12
3.4.1	Anticiperen op morele oriëntatie van de betrokkene.....	12
3.5	Advies beleefde ervaring ten aanzien van de rol van de omgeving.....	12
3.5.1	Zorg voor en impact van de omgeving.....	12
3.6	Advies beleefde ervaring ten aanzien van het effect van de rol van de omgeving.....	13
3.6.1	Nazorg.....	13
3.7	Advies impact van het proces na beëindiging onderzoek.....	13
3.7.1	Regie.....	13
3.8	Advies besef dat het gedrag als ongepast kan worden gezien.....	13
3.8.1	Normatieve kader organisatie.....	13
3.9	Advies voorkomen van gedrag.....	13
3.9.1	Reflectie en bewustwording.....	13
3.9.2	Cultuur.....	13
4	Borging en implementatie.....	14
5	Bronnen.....	14

1 Inleiding

1.1 Leeswijzer

In Hoofdstuk 2 van dit document worden, op hoofdlijnen, de resultaten van interviews en dossieranalyse uit onderzoek van de Politieacademie beschreven, met nadere toelichting en aandachtspunten. Hierbij geven de paragrafen de onderzoeksvragen weer, welke geformuleerd zijn voor deze deelopdracht. Dit hoofdstuk vormt de achtergrond van de geformuleerde adviezen in Hoofdstuk 3. Borging en implementatie is onderwerp van Hoofdstuk 4 en de bronvermelding is weergegeven in Hoofdstuk 5.

1.2 Terminologie

In dit document wordt de term *intern onderzoek* aangehouden omdat veel constatering en aanbevelingen niet alleen betrekking (kunnen) hebben op het disciplinaire onderzoek, maar ook op het oriënterende onderzoek en het strafrechtelijk onderzoek.

Met de term (*direct*) *betrokkene* wordt bedoeld de politiemedewerker die onderwerp is/ was van onderzoek in verband met mogelijk plichtsverzuim.

1.3 Aanleiding

Interne onderzoeken hebben een grote impact op medewerkers en hun omgeving. Dit maakt dat de organisatie bij ieder onderzoek zorgvuldig te werk moet gaan en oog moet hebben voor kwaliteit en zorg voor de betrokken medewerker en omgeving. Naar aanleiding van de review interne onderzoeken¹, zijn aanbevelingen gegeven voor de toekomst van interne onderzoeken. In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken'² wordt benoemd dat er meer aandacht moet komen voor het menselijk aspect. Daarom is, in aanvulling op de aanbevelingen uit de review, aanbevolen om kwalitatief onderzoek te doen naar de betrokkene in een intern onderzoek. Dit document is een uitwerking van deze aanbeveling.

1.4 Opdracht

Zet de medewerker centraal en onderzoek wat de ervaringen van de betrokkenen waren in het intern onderzoek-proces. Formuleer rode draden uit deze ervaringen en formuleer aandachtspunten en leerpunten welke van belang zijn ten behoeve van het versterken van het intern onderzoek-proces én het integriteitsstelsel.

1.5 Aanpak

5.1.2.e van de Afdeling Veiligheid Integriteit en Klachten (hierna VIK) van de eenheid Den Haag, heeft onderzoekers van de politieacademie verzocht om onderzoek te doen naar de ervaring van betrokkenen in een intern onderzoek. Ten behoeve van deze deelopdracht zijn een aantal onderzoeksvragen geformuleerd. Voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen zijn bestaande datasets van vier verschillende onderzoeken geraadpleegd,

¹ Mos, Kwaliteit interne onderzoeken, 2020

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

² Kamerstukken II 2020/21, 28.844, nr. 220.

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

waarvan er twee zijn afgerond met een rapportage³ en twee nog in de afrondende fase zijn⁴ (dus nog zonder rapportage). In de analyseschema's van deze vier onderzoeken zijn het welzijn en het perspectief van de (direct) betrokkenen in een intern onderzoek systematisch meegenomen, ondanks dat het welzijn van betrokkenen niet de centrale vraag was. Dit maakt dat geput kon worden uit een rijke en relevante dataset.

Ten behoeve van één van deze vier onderzoeken is, via de hoofden van de Afdelingen VIK, een zo breed mogelijke uitvraag gedaan naar de bereidheid van direct betrokkenen in een intern onderzoek om geïnterviewd te worden. Dit heeft geresulteerd in interviews met 5 direct betrokkenen. Verder zijn 4 van de toenmalig leidinggevenden van deze 5 betrokkenen geïnterviewd en 18 gerelateerde medewerkers bij interne onderzoeken (zoals bevoegd gezag, VIK-onderzoekers, operationeel betrokkenen). De interviewvorm was semigestructureerd. Daarnaast zijn 234 VIK dossiers geanalyseerd, inclusief interview- en gespreksverslagen met direct betrokkenen. De bevindingen vanuit de interviews met de direct betrokkenen bevestigen hetgeen wat uit de datasets en analyse van het grote aantal dossiers naar voren is gekomen.

1.6 Samenhang met deelopdracht 3a

Deelopdracht 3a betreft het onderzoek naar de zorg voor- en rechten en plichten van betrokkenen in een intern onderzoek. Binnen de betreffende deelopdracht is geen rechtstreeks onderzoek gedaan onder direct betrokkenen. Dit onderzoek is ondergebracht binnen de voorliggende deelopdracht, welke daardoor als uitbreiding van deelopdracht 3a kan worden gezien. Dit maakt dat voor deelopdracht 3b gekozen is voor een afwijkende basisstructuur. Voor een beschrijving van de huidige situatie voor wat betreft zorg, rechten en plichten wordt verwezen naar hetgeen hierover beschreven is in deelopdracht 3a.

In de uitwerking van deelopdracht 3b zijn, op een zevental adviezen na, gelijkkluidende adviezen beschreven als in de uitwerking van deelopdracht 3a.

De aanvulling op deelopdracht 3a is, naast de genoemde zeven adviezen, gelegen in het feit dat alle adviezen gebaseerd zijn op interviews met en interview- en gespreksverslagen van direct betrokkenen in een intern onderzoek.

2 Ervaringen betrokkenen in een intern onderzoek

2.1 Ervaring met procedure intern onderzoek

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ ten aanzien van communicatie de ervaringen uiteenlopen, maar dat de communicatie vaak als ontoereikend wordt ervaren; dit betreft zowel de manier waarop als door wie, op welk moment en ten aanzien van de inhoud;
- ▶ de wijze waarop de aanzegging gedaan wordt, geen eenduidige procedure blijkt te zijn en de inhoud van de aanzegging vaak als onduidelijk wordt ervaren;
- ▶ sprake is van sterk uiteenlopende ervaringen als het gaat om transparantie en duidelijkheid tijdens het eerste gesprek⁵ bij de Afdeling VIK;

³ Annika Smit, Nanette Slagmolen, Carla Bronkhorst, José van den Goor & Guus Meershoek (2019). *Het lekken van vertrouwelijke politie-informatie. Aard, omvang en ernst van het fenomeen bij de Nationale Politie en de Koninklijke Marechaussee*. Guus Meershoek, Nanette Slagmolen & Annika Smit (2020). *Zorg voor politieke integriteit. Disciplinaire onderzoeken onder de loep*.

⁴ Kenniscentrum Mens & politieorganisatie (z.d.). Werktitel: *Motieven en drijfveren van politiemensen die vertrouwelijke politie informatie lekken*. [Bronvermelding in tekst: 'KCMPO, motieven en drijfveren'] Kenniscentrum Mens & politieorganisatie (z.d.). *Embargo onderzoek, een case study van een disciplinair onderzoek*.

⁵ Onder 'het eerste gesprek' wordt in deze notitie bedoeld: het eerste gesprek of intakegesprek tussen betrokkene en afdeling VIK waarin o.a. wordt toegelicht wat een intern onderzoek behelst. Niet te verwarren met een eerste hoorgesprek.

- ▶ betrokkenen niet altijd worden gewezen op het recht een belangenbehartiger aanwezig te laten zijn bij de hoorgesprekken;
- ▶ men meestal niet wordt gewezen op de diverse zorgketten, waardoor het voor betrokkenen vaak onduidelijk is waar men terecht kan voor informatie;
- ▶ de locatie waar de hoor-gesprekken plaatsvinden als extra stressvol wordt ervaren;
- ▶ het disciplinaire onderzoek vaak als een strafrechtelijk onderzoek wordt ervaren;
- ▶ de lange doorlooptijden als extra zwaar worden ervaren, zowel door betrokkenen als door hun gezin/ familie.

Toelichting vanuit het onderzoek:

De aanzegging komt de ene keer per brief thuis, de andere keer wordt deze mondeling aangezegd door een direct leidinggevende, gevolgd door een brief van het bevoegd gezag. Toelichting op de inhoud van de aanzegging ontbreekt vaak, waardoor het voor de betrokkene niet altijd duidelijk is wat het vermoeden van plichtsverzuim is.

Het gebrek aan (nadere) informatie wordt als zeer stressvol ervaren, zorgt voor een ondermijning van het vertrouwen en is daardoor van invloed op het verdere verloop van het interne onderzoek. Een onderzoek waarin de medewerker van de Afdeling VIK immers in een open gesprek wil verkennen wat er precies is gebeurd.

Voorts kan door wie de aanzegging wordt gedaan, van invloed zijn op de impact die de aanzegging heeft. Komt deze van de Afdeling VIK dan kan de impact groter zijn, ook in verband met dat uit onderzoek blijkt dat de Afdeling VIK nog steeds door veel collega's als de 'vijand' wordt gezien.

Een belangenbehartiger kan als potentiële hulpbron fungeren voor de betrokkene. Bijvoorbeeld door ondersteuning te bieden in onder andere het krijgen van betekenisvolle controle (door betrokkene in zijn/ haar kracht te zetten, actief te maken). Een belangenbehartiger kan door de betrokkene ook als stressor worden aanvoeld en daardoor averechts werken (de belangenbehartiger wordt dan gezien als advocaat en het feit dat er kennelijk een advocaat nodig is geeft dan onrust).

Betrokkenen ervaren de onderzoeklocatie alsof ze worden ontboden op vijandelijk gebied. Figuurlijk omdat de Afdeling VIK nog steeds met argwaan wordt bekeken en letterlijk omdat de locatie niet vrij toegankelijk is en gewacht moet worden tot men wordt binnengelaten. Hierbij heeft men het gevoel dat andere collega's kunnen zien dat men ergens van wordt "verdacht". Verder blijkt uit onderzoek dat er grote verschillen zijn in de doorlooptijd van dossiers. De gemiddelde doorlooptijd van een onderzoek, loopt uiteen van 48 tot 405 dagen⁶. Wanneer lange doorlooptijden ook gepaard gaan met het uitblijven van communicatie, wordt het wachten als nóg langer ervaren. Een betrokkene verklaarde bijvoorbeeld dat de duur meer dan twee keer zo lang leek dan de tijd die (bij feitelijke check) daadwerkelijk verstreken bleek te zijn.

Aandachtspunt

De ervaring is vaak dat de communicatie, door het gehele proces van het interne onderzoek, ontoereikend is. Uit het onderzoek blijkt dat er grote verschillen zijn in de doorlooptijd van dossiers.

⁶ Annika Smit, Nanette Slagmolen, Carla Bronkhorst, José van den Goor & Guus Meershoek (2019). *Het lekken van vertrouwelijke politie-informatie. Aard, omvang en ernst van het fenomeen bij de Nationale Politie en de Koninklijke Marechaussee*.

2.2 Ervaring met onderzoeker VIK

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ de aanzegging regelmatig onvoldoende wordt toegelicht en de procedure niet expliciet wordt gemaakt;
- ▶ doorgaans pas aan het einde van het proces van informatievergaring met de betrokkenen gesproken wordt;
- ▶ betrokkenen de in hun beleving strafrechtelijke manier van onderzoek als frustrerend en beangstigend ervaren;
- ▶ vaak geen hoorplan ten grondslag ligt aan het hoorgesprek of dat juist heel strikt de volgorde van vragen uit een hoorplan wordt gevolgd, zodat het gesprek als gekunsteld ervaren wordt en er geen sprake is van vrije uitwisseling.

Toelichting vanuit het onderzoek:

Tijdens het eerste gesprek bij de Afdeling VIK wordt transparantie en duidelijkheid verwacht, maar niet altijd ervaren.

Mede door gebrek aan duidelijkheid, informatie en transparantie en door het moment wanneer en de manier waarop het hoorgesprek bij de Afdeling VIK verloopt, wordt het interne onderzoek vaak als een strafrechtelijk onderzoek ervaren. Betrokkene ervaren de hoorgesprekken niet als gesprekken, de dialoog wordt gemist en van gelijkwaardigheid is tijdens de gesprekken geen sprake.

Bij sommige Afdelingen VIK wordt tijdens het intakegesprek expliciet aan de betrokkene gevraagd of hij/zij informatie heeft welke belangrijk kan zijn voor het onderzoek, maar dit is nog geen officieel hoorgesprek en dit gesprek vindt plaats op een moment dat een betrokkene vaak nog ondersteboven is van de aanzegging.

Vervolgens worden betrokkenen in bijna alle gevallen pas aan het eind van het onderzoek gehoord. Tijdens dat hoorgesprek wordt voor veel betrokkenen duidelijk dat zij eerder in het onderzoeksproces al hun licht hadden kunnen werpen op de zaak door informatie aan te leveren wat gebruikt kan worden om e.e.a. te weerleggen.

Die kans hebben ze niet gekregen, terwijl die behoefte onder merendeel van de betrokkenen wel leeft.

Wanneer de betrokkenen aan het begin in de gelegenheid worden gesteld informatie aan te leveren krijgen betrokkenen grip op de situatie. Dit is niet alleen van belang voor hun weerbaarheid, maar ook voor het onderzoek. Op deze wijze komt meer informatie naar boven.

Aandachtspunt

Betrokkenen voelen de behoefte om al eerder te spreken met de medewerkers van de Afdeling VIK, om zelf licht te werpen op de zaak. Het reflecterende gesprek komt niet op gang omdat het pas aan het einde plaats vindt. Dit doet iets met hoe mensen de contacten beleven.

2.3 Ervaring met leidinggevenden

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ sprake is van wisselende ervaringen, waarbij warme contacten voorkomen, maar deze meer uitzondering dan gewoonte zijn;
- ▶ de aanwezigheid van de direct leidinggevende bij het intakegesprek bij de Afdeling VIK vaak wordt gemist;

- ▶ dat de rol van de direct leidinggevende zowel tijdens het onderzoek als daarna, niet altijd als ondersteunend wordt ervaren.

Toelichting vanuit het onderzoek:

Veel voorkomend is dat communicatie plaats vindt per brief gevolgd door radiostilte tot aan de afspraak voor het inplannen van een gesprek (zowel het eerste gesprek als een hoorgesprek). Hoe langer dit duurt, hoe belastender dit wordt ervaren. Dus zorg vanuit de leidinggevende is ook ten aanzien doorlooptijden van belang. Een leidinggevende dient transparant te zijn met betrekking tot zijn/ haar rol in de zorg en moet daarnaast duidelijk (en zakelijk) zijn over wat het onderzoek inhoudt. Dit blijkt soms een lastige combinatie te zijn.

Aandachtspunt

Betrokkenen ervaren rol van de direct leidinggevende, zowel tijdens het onderzoek als daarna, niet altijd als ondersteunend

2.4 Ervaring met fysieke/ mentale effecten als gevolg van een intern onderzoek

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ wanneer de integriteit in twijfel wordt getrokken (en dit wordt bijna per definitie zo ervaren), dit een enorme impact heeft op betrokkenen;
- ▶ de fysieke en mentale effecten die betrokkenen hebben ervaren onder andere lichamelijke klachten, piekeren, slecht slapen en concentratieverlies zijn.

Toelichting vanuit het onderzoek:

Verdachte medewerker tijdens het tweede verhoor, terugkijkend op het eerste verhoor: *'Op dat moment kwam het als een baksteen op mijn dak en ik liet meer mijn emoties erbij komen.'* (...) *'Het voelde gewoon niet goed de vorige keer. Het voelde alsof er bij een vogel de vleugels af werden getrokken'*⁷

Deze uitspraak geeft enerzijds een reflectie op het feit waarom het eerste hoorgesprek bij de Afdeling VIK niet goed verliep voor de betrokkene. Anderzijds is het ook een reflectie op hoe de medewerker van de Afdeling VIK het eerste hoorgesprek heeft gevoerd. De betrokkene geeft aan dat geen openheid werd gevoeld om het eigen verhaal te vertellen.

Het is lastig iets te zeggen over welke fysieke/ mentale effecten het interne onderzoek heeft gehad op de lange termijn. Dit is niet uit de interviews te halen. Op basis van kennis hierover kan wel generaliserend gesteld worden dat het effect langdurig is. Over het algemeen wordt het als zeer ingrijpend ervaren, met grote invloed op werk en privéleven.

Soms heeft het blijvende gevolgen voor morele oriëntatie (extreme ontgoocheling en teleurstelling in de organisatie, waardoor mensen vervreemden van de politieorganisatie en collega's).

Aandachtspunt

Interne onderzoeken hebben een grote impact op betrokkenen. Het wordt als zeer ingrijpend ervaren, met grote invloed op werk en privéleven.

⁷ Annika Smit, Nanette Slagmolen, Carla Bronkhorst, José van den Goor & Guus Meershoek (2019). *Het lekken van vertrouwelijke politie-informatie. Aard, omvang en ernst van het fenomeen bij de Nationale Politie en de Koninklijke Marechaussee.*

2.5 Beleefde ervaring ten aanzien van de rol van de omgeving

(met *omgeving* wordt in dit onderzoek bedoeld: werk, gezin/ familie en media)

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ de werkomgeving niet altijd door betrokkenen en/of leiding wordt ingelicht;
- ▶ het gezin/ de familie niet altijd door betrokkenen wordt ingelicht;
- ▶ de beleefde ervaring met de rol van de werkomgeving en die van het gezin/ de familie divers is, zowel een belemmerende rol komt voor, als een ondersteunende;
- ▶ betrokkenen de rol van de media regelmatig als belemmerend en soms juist als ondersteunend beleven.

Toelichting vanuit het onderzoek:

Wanneer er sprake is van een beleving van een belemmerende rol van de werkomgeving, heeft men het gevoel geïsoleerd te zijn/ te raken van de organisatie. Collega's willen er eigenlijk niet bij betrokken raken en soms praten zij helemaal niet meer met de collega. Uit ongemak en of gedwongen, gezien het bevoegd gezag soms zelf afkondigt dat er geen contact mag zijn.

Bij een beleefde ondersteunende rol voelen betrokkenen zich gesteund door zowel de leiding en de collega's, als vanuit de vakbond, in de persoon van een belangenbehartiger.

Schaamte kan een rol spelen wanneer het gezin/ de familie niet wordt ingelicht. Wanneer zij wel ingelicht zijn en hun rol als belemmerend wordt ervaren, wordt het gevoel van geïsoleerd zijn versterkt.

Ten aanzien van de beleving van de rol van de media heeft men regelmatig het gevoel door het slijk gehaald te worden zonder een weerwoord te kunnen (mogen) leveren. Wanneer de media juist kritische vragen stelt, bijvoorbeeld over de organisatiecontext waarin bepaald gedrag zich heeft voorgedaan, wordt dit als ondersteunend beleefd.

Aandachtspunt

De feitelijke rol die de omgeving speelt of heeft gespeeld, kan op belangrijke aspecten verschillen van de rol die men vanuit de beleving aan de omgeving toedicht.

Bij het in kaart brengen van de invloed van de omgeving zijn veel meer perspectieven nodig dan alleen de ervaring van de betrokkene. Iemand is zich van lang niet alle invloeden bewust en vermeende invloeden hoeven niet een (grote) rol te spelen.

2.6 Beleefde ervaring ten aanzien van het effect van de rol van de omgeving

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ ook na lange tijd het effect van de rol van de omgeving nog emoties oproept, zowel bij betrokkenen als bij hun partners.

Toelichting vanuit het onderzoek:

Het door betrokkenen beleefde effect op de lange termijn van de rol die de omgeving heeft gehad is niet uit de interviews te halen, maar net zoals bij de beleving van fysieke/ mentale effecten als gevolg van een intern onderzoek (paragraaf 2.4) is op basis van kennis hierover generaliserend te zeggen dat het effect waarschijnlijk langdurig is.

Een opvallend resultaat is dat wanneer leidinggevenden voormalig betrokkenen vragen of zij willen deelnemen aan onderzoek met betrekking tot interne onderzoeken, dit soms geweigerd wordt omdat de impact voor hen te groot is geweest of omdat hun partners het niet toestaan gezien de impact die het gehad heeft.

Aandachtspunt

Het beleefde effect van de rol van de omgeving roept zowel bij de betrokkenen als bij hun partners, ook na lange tijd, nog emoties op.

2.7 Ervaring ten aanzien van de impact van het proces na beëindiging onderzoek

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ de fase van het vermoeden van plichtsverzuim bij sommige betrokkenen al impact heeft, vooral de manier waarop er bijvoorbeeld niet wordt ingegaan op de herhaalde oproep tot transparantie en duidelijkheid;
- ▶ de impact in alle gevallen, dus met en zonder sanctie, groot is;
- ▶ de impact vooral schrijnend blijkt te zijn in de gevallen waarbij het (als verdenking ervaren) vermoeden van plichtsverzuim niet aangetoond wordt of zelfs wordt weerlegd.

Toelichting vanuit het onderzoek:

Ook bij minder verstrekkende sancties heeft het gehele proces toch een grote impact op betrokkenen en hun omgeving. Het vertrouwen in en van de organisatie is weggeweest en komt soms ook niet meer terug.

Het blijkt dat de verergerende werking van hoe het proces zich voltrekt vele malen groter is dan de (ervaren) verdenking zelf. Dit heeft ook te maken met hoe men later weer wordt opgevangen door de organisatie. De ervaring van sommige betrokkenen is, dat collega's hen met argwaan blijven bejegenen in het kader van *waar rook is, is vuur*.

Aandachtspunt

De impact van het proces is in alle gevallen groot en vooral schrijnend in de gevallen waarbij de verdenking niet aangetoond wordt of zelfs weerlegd.

2.8 Besef dat het gedrag als ongepast kan worden gezien

Psychologisch onderzoek heeft zich gericht op de motivatie en persoonlijkheid van lekkende politieambtenen⁸. Hierbij zijn een zestal profielen onderscheiden.

Uit onderzoek van de politieacademie zijn vier van deze profielen naar voren gekomen die betrekking hebben op de motivatie en persoonlijkheid van betrokkenen in een intern onderzoek.

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ in redelijk veel van de gevallen wel degelijk sprake is van het besef dat het onderzochte gedrag als ongepast kan worden gezien en dat dit geldt voor betrokkenen die voldoen aan het profiel van de *onoplettende/ onachtzame politiemedewerker* en de *op persoonlijk gewin gericht zijnde politiemedewerker* (dit laatste profiel komt relatief weinig voor);
- ▶ er geen sprake is van dit besef bij betrokkenen die voldoen aan het profiel van de *onnozele/ onwetende politiemedewerker* en dat van de *politiemedewerker in de privésfeer*. In deze gevallen is men overtuigd van het feit dat het gedrag deugt en goed politiewerk betreft.

⁸ Office of Police Integrity, *Sensitive and confidential information in a police environment*. Melbourne: Victoria Police 2010.

Toelichting vanuit het onderzoek:

Onnozele/ onwetende politiemedewerker

Deze is zich van geen kwaad bewust is, schrikt wanneer aangesproken op gedrag en begrijpt niet dat het gedrag een misstap betreft;

Onoplettende /onachtzame politiemedewerker

Deze beseft na afloop dat er een misstap heeft plaatsgevonden, meldt dat soms direct zelf, maar tracht het soms ook uit schaamte en/of angst verborgen te houden;

Politiemedewerker in de privésfeer

Deze identificeert zich bovenmatig met de rol als politiebeambte, tracht uit oprechte zorg in de privésfeer misstanden recht te zetten en herkent zichzelf hierin niet als burger.

Op persoonlijk gewin gerichte politiemedewerker

Deze biedt vertrouwelijke informatie aan derden in ruil voor geld, goederen of diensten, soms vanwege financiële problemen

Aandachtspunt

Belangrijk om te benadrukken is dat deze profielen gebaseerd zijn op het onderzoek naar lekken van vertrouwelijke informatie, dus het is nog maar de vraag in hoeverre deze profielen gegeneraliseerd kunnen worden. Plichtsverzuim is een breder begrip dan alleen het lekken van vertrouwelijke informatie.

2.9 Voorkomen van gedrag

Uit de interviews en analyse van VIK dossiers komt naar voren dat:

- ▶ het merendeel van de betrokkenen uit het onderzoek voldoet aan het profiel van de *onoplettende/ onachtzame politiemedewerker*. Bij dit profiel kan het gedrag niet helemaal voorkomen worden;
- ▶ de op één na grootste groep betrokkenen uit het onderzoek voldoet aan het profiel van de *politiemedewerker in privésfeer*. Het betreft hier vooral de oudere generatie;
- ▶ slechts 2-3 % van de betrokkenen uit het onderzoek voldoen aan het profiel van de *politiemedewerker op persoonlijk gewin gericht*.

Aandachtspunt

Of het onderzochte gedrag voorkomen had kunnen worden is mede afhankelijk van het eerdergenoemde profiel waaraan de betrokkene voldoet. Het gedrag is niet helemaal te voorkomen, maar communiceren er reflecteren naar aanleiding van ervaringen en casuïstiek kan wel een bijdrage leveren aan de bewustwording van het gedrag en bijdragen aan het mogelijk voorkomen hiervan.

3 Adviezen voor verbeterpunten

Het doel van deze deelopdracht is het beschrijven van de ervaringen van betrokkenen in een intern onderzoek. Uit deze ervaringen rode draden te formuleren en adviezen te formuleren welke van belang zijn voor het versterken van het intern onderzoek én het integriteitsstelsel. De resultaten van het onderzoek naar deze ervaringen hebben geleid hebben tot de in dit hoofdstuk beschreven adviezen voor mogelijke verbeterpunten. Veel van de in dit hoofdstuk beschreven adviezen komen terug in de uitwerking van deelopdracht 3a. In die gevallen wordt verwezen naar genoemde deelopdracht.

Daarnaast hebben wij een zevental aanvullende adviezen voor verbeterpunten geformuleerd. Onder 3.1.4. *Onderzoekslocatie*, 3.3.3. *Begeleiding na afronding onderzoek*, 3.5.1. *Zorg voor - en impact van de omgeving* 3.7.1. *Regie*, 3.8.1. *Normatieve kader organisatie*, 3.9.1. *Reflectie en bewustwording* en 3.9.2. *Cultuur*, worden deze adviezen beschreven.

3.1 Advies procedure intern onderzoek

3.1.1 Communicatie:

De ervaring is dat ten aanzien van de communicatie, door het gehele proces van het interne onderzoek, verbetering nodig is.

Advies: Zie 8.5 'Adviezen communicatie' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

3.1.2 Aanzeggen

De wijze van aanzeggen blijkt geen eenduidige procedure.

Advies: Zie 8.1.4 'Aanzegging' en 8.1.11 'Zorgkader' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a. Draag, in aanvulling hierop, zorg voor de warme overdracht rond de aanzegging. Dit wekt vertrouwen.

3.1.3 Vindbaarheid informatie

Betrokkenen worden tijdens het eerste gesprek niet altijd gewezen op het recht een belangenbehartiger aanwezig te laten zijn bij de hoorgesprekken en zij worden meestal niet gewezen op de diverse zorgloketten.

Advies: Zie 8.3 'Adviezen vindbaarheid zorg, rechten en plichten' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

3.1.4 Onderzoekslocatie

Betrokkenen ervaren de locatie van het onderzoek als stressvol. Dit activeert het angstsysteem wat niet ten goede komt aan het gesprek wat gaat volgen, gezien uit onderzoek blijkt dat het angstsysteem fnuikend werkt voor reflectie.

Advies: Overweeg een herinrichting van de hoorkamers, zodat deze worden ervaren als laagdrempelig, warm en vriendelijk met betrekking tot de ontvangst.

3.1.5 Doorlooptijden

De doorgaans lange doorlooptijden worden als extra zwaar ervaren en voelen nog langer bij het uitblijven van communicatie hierover.

Advies: Zie 8.1.12 'Doorlooptijden, informeren, vastleggen' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

3.2 Advies onderzoeker VIK

3.2.1 Duidelijkheid en transparantie

De betrokkenen ervaren onduidelijkheid en onzekerheid over de rechtspositie. De gesprekken tussen betrokkenen en VIK-onderzoekers is er niet één tussen gelijkwaardige partijen.

Betrokkenen ervaren vaak een gemis aan transparantie over het verloop van het onderzoek en de verwachte doorlooptijd.

Advies: Zie 8.1.6 'Fair' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

3.2.2 Gesprekstechnieken

Door de manier waarop en het moment wanneer het hoorgesprek met de VIK-onderzoeker verloopt, wordt het interne onderzoek vaak als een strafrechtelijk onderzoek ervaren. Dit activeert het angstsysteem. Dit onderkennen is belangrijk bij de bejegening en hoe je gesprekken voert, dus het is belangrijk om heel zorgvuldig om te gaan met gesprekstechnieken.

Betrokkenen ervaren vaak een gebrek aan empathie, een slechte kwaliteit van vragen stellen en ongeduld bij de VIK-onderzoeker. Het reflecterende gesprek komt niet op gang omdat het pas aan het einde plaats vindt. Dit doet iets met hoe mensen de contacten beleven. Er wordt vaak weinig ruimte geboden om in te spelen op wat er gebeurt tijdens het hoorgesprek.

Advies: Zie 8.4.3 'Opleiding VIK' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

3.3 Advies leidinggevenden

3.3.1 Verantwoordelijke P-zorg

Transparantie van de leidinggevende met betrekking tot zijn/ haar rol in de zorg en ten aanzien van de zakelijke kant van het onderzoek wordt niet altijd ervaren. De leidinggevende dient goed onderscheid te kunnen maken tussen P-zorg en onderzoek.

Advies: Zie 8.1.1 'Verantwoordelijke P-zorg' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a, waarbij, naar ons inzien, de nadruk ligt op het gescheiden houden van de P-zorg en de formele rollen naar de betrokkenen.

3.3.2 Training

Betrokkenen ervaren de rol van de leidinggevende, zowel tijdens het onderzoek als daarna, niet altijd als ondersteunend.

Advies: Zie 8.2.2 'Scholing leidinggevenden' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

3.3.3 Begeleiding na afronding onderzoek

De direct leidinggevende heeft, ook na het onderzoek, een belangrijke rol in hoe met betrokkenen omgegaan wordt.

Advies: Zie 8.1 'Adviezen zorg' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

Advies: Organiseer in samenspraak met de betrokkene, na afloop van het onderzoek, een reflectief individueel en/of collectief moment.

3.4 Advies Fysieke/ Mentale effecten als gevolg van een intern onderzoek

3.4.1 Anticiperen op morele oriëntatie van de betrokkene

Het interne onderzoek kan blijvende gevolgen hebben voor morele oriëntatie (extreme ontgoocheling en teleurstelling in de organisatie) waardoor mensen vervreemden van de politieorganisatie en collega's.

Advies: Zie 8.1 'Adviezen zorg' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

3.5 Advies beleefde ervaring ten aanzien van de rol van de omgeving

3.5.1 Zorg voor en impact van de omgeving

De beleefde ervaring van betrokkenen met de rol die de omgeving (werk, gezin/ familie en media) heeft gespeeld, blijkt divers te zijn. Zowel een ervaren belemmerende rol komt voor, als een ervaren ondersteunende rol.

Advies: Zie 8.1 'Adviezen zorg' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

Advies: Heb behalve oog voor de zorg voor betrokkene en voor de omgeving (werk, gezin/ familie), ook oog voor de impact van de omgeving (werk, gezin/ familie en media).

3.6 Advies beleefde ervaring ten aanzien van het effect van de rol van de omgeving

3.6.1 Nazorg

Ook na lange tijd roept het effect van de rol van de omgeving nog emoties op, zowel bij betrokkenen als bij hun partners;

Advies: Zie 8.1 'Adviezen zorg' in de uitwerkingsnotitie van deelopdracht 3a.

3.7 Advies impact van het proces na beëindiging onderzoek

3.7.1 Regie

De impact van het proces is in alle gevallen groot en vooral schrijnend in de gevallen waarbij het vermoeden van plichtsverzuim niet aangetoond wordt of zelfs wordt weerlegd.

Het blijkt dat de verergerende werking van hoe het proces zich voltrekt vele malen groter is dan het vermoeden van plichtsverzuim zelf. Dit heeft ook te maken met hoe men opgevangen is door de organisatie. Het vertrouwen in en van de organisatie is weggeweest en komt soms ook niet meer terug.

Advies: Zorg dat de P-zorg ook gericht is op het faciliteren van betrokkenen in het vinden van grip/ regie. Het gaat erom dat betrokkenen worden gestimuleerd om zelf een vorm van regie of grip te vinden of te behouden in dit proces.

3.8 Advies besef dat het gedrag als ongepast kan worden gezien

3.8.1 Normatieve kader organisatie

De motivatie en persoonlijkheid van een betrokkene zijn van invloed op het besef of het gedrag als ongepast kan worden gezien. Onwetendheid en onachtzaamheid (*zie paragraaf 2.8*) hebben te maken met de perceptie van het normatieve kader van organisatie. Bij betrokkenen gaat het om de normatieve beleving, men wordt beïnvloed door onder andere de organisatie, het team, de privé omgeving, de maatschappij en iemands persoonlijke historie (dus alle confrontaties met normatieve kaders, uit alle contexten van iemands leven).

Uit de vier onderzoeken blijkt dat betrokkenen zich heel vaak niet/ ten dele bewust zijn van het normatieve kader van de organisatie.

Advies: zorg ervoor dat het normatieve kader (integriteitsbeleid) van de organisatie duidelijk is en ondersteun bij de vertaling naar het handelen door politiemedewerkers.

3.9 Advies voorkomen van gedrag

3.9.1 Reflectie en bewustwording

Ten aanzien drie van de vier profielen, genoemd in paragraaf 2.8, geldt dat het gedrag nooit helemaal voorkomen zal kunnen worden. Wanneer door het delen van ervaringen men eerder kwetsbaarheden herkent, komt het moment van besef mogelijk vóór de handeling welke resulteert in plichtsverzuim.

Advies: Maak individuele leermomenten collectief. Zorg dat hier ook tijdens onderwijs aandacht aan wordt besteed door aan de hand van casuïstiek ervaringen te delen. Ten aanzien van het voorkomen van gedrag bij betrokkenen met het profiel van de *politiemedewerker op persoonlijk gewin gericht*, is nader onderzoek nodig.

3.9.2 Cultuur

De cultuur binnen een team of groep kan bepalen dat laakbaar gedrag normaal is.

Advies: Het voeren van '*het goede gesprek*' naar aanleiding van normschendingen, maatschappelijke ontwikkelingen en mediagevoelige onderwerpen.

4 Borging en implementatie

Zie voor de borging en implementatie van de adviezen voor verbeterpunten, zoals genoemd in deze uitwerkingsnotitie, de implementatieadviezen waarnaar wordt verwezen in de uitwerking van deelopdracht 3a.

5 Bronnen

Annika Smit, Nanette Slagmolen, Carla Bronkhorst, José van den Goor & Guus Meershoek (2019). *Het lekken van vertrouwelijke politie-informatie. Aard, omvang en ernst van het fenomeen bij de Nationale Politie en de Koninklijke Marechaussee.*

Guus Meershoek, Nanette Slagmolen & Annika Smit (2020). *Zorg voor politieke integriteit. Disciplinaire onderzoeken onder de loep.*

Kenniscentrum Mens & politieorganisatie (z.d.). Werktitel: *Motieven en drijfveren van politiemensen die vertrouwelijke politie informatie lekken.*

Kenniscentrum Mens & politieorganisatie (z.d.). *Embargo onderzoek, een case study van een disciplinair onderzoek.*

Uitwerking deelopdracht 3a 'Zorg, rechte en plichten' (2022). 5.1.2.e, 5.1.2.e
& 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: deelopdracht 5b - Governance
Datum: zondag 23 april 2023 17:26:56

Ha 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

Van: Entken, Paul (P.J.A.) <5.1.2.1@politie.nl>
Verzonden: donderdag 13 april 2023 12:42
Aan: 5.1.2.e@politie.nl>
CC: 5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e@politie.nl>
Onderwerp: RE: deelopdracht 5b - Governance

Beste 5.1.2.e

Akkoord met decharge, onder verwijzing naar de destijds opgemaakte documenten door 5.1.2.e

Gr Paul

Van: 5.1.2.e@politie.nl>
Verzonden: dinsdag 11 april 2023 22:12
Aan: Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.1@politie.nl>
Onderwerp: deelopdracht 5b - Governance

Beste Paul,

Hierbij de afrondingsmail voor deelopdracht 5b.

Review Interne Onderzoeken: Afronding deelopdracht 5b - Governance

Opdracht

De werkgroep deelopdracht 5b heeft vanuit de opdracht de volgende probleemstelling geformuleerd: *Het huidige integriteitsstelsel van de nationale politie behoeft verandering, waarbij er in het kader van Na verkennend onderzoek op basis van de review, gesprekken met diverse actoren in het integriteitsstelsel én de referent Korpsleiding is gebleken dat er onduidelijkheid en verschil van inzicht bestaat over de sturings- en beleidslijnen t.a.v. VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken. Daarom wordt in aanvulling op de aanbevelingen uit de review aanbevolen om de governance ten aanzien van VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken concreet en zichtbaar te maken. Zorg voor een eenduidig en transparant inzicht ten aanzien van de sturings- en beleidslijnen nationaal én lokaal*

Uitwerking

Zoals wij reeds telefonisch met elkaar hebben besproken is deze deelopdracht inmiddels ingehaald door de tijd. De governance wordt verder meegenomen in de planvorming rondom de portefeuille en het vervolg op de kwartiermakersorganisatie.

Ik verzoek jou dan ook om décharge te verlenen voor deze opdracht en om mij dat per mail te bevestigen.

Met vriendelijke groet, namens de regiegroep,

5.1.2.e

Kort verslag en besluitenlijstje van het intervisie overleg VIK -DC's, Diensthoofden, AZ d.d. 24 april 2023

Aanwezig zijn: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

1. Reflectie op het overleg. (Vormgeving van het overleg: roulerend voorzitterschap en commitment)

Niet onder reikwijdte

2. Moreel beraad

Drugsgebruik

- a. Hoe ga je als teamleiding (bv TC en OE) om met het navolgende dilemma: Je vermoedt dat veel jonge collega's af en toe drugs gebruiken, mede omdat drugsgebruik maatschappelijk geaccepteerd is en het in de directe omgeving van de collega's gebeurt. Daarnaast ben je je ook bewust van het geldende zero tolerance beleid (lees: ontslag, met name wat betreft harddrugs). Wat doe je als teamleiding? Sluit je je ogen of maak je dit juist bespreekbaar? Wat doe je als een collega dit in vertrouwen erkent of uit zichzelf aan je meldt? Een melding kan namelijk ernstige gevolgen hebben, en aan de andere kant is transparantie een groot goed (en ogen sluiten voor vermoedens ook niet goed. (Brainstormen hoe de teamleiding daarin ondersteund kan worden om het (mogelijk ervaren) dilemma te verkleinen).

Er ontstaat eerst discussie over wat nu precies het korpsstandpunt is inzake drugsgebruik en of er een verschil is t.a.v. hard- en softdrugs. Er is immers ook een keer een artikel in Blauw verschenen waar het korpsstandpunt niet juist verwoord is. Het korpsstandpunt is:

zerotolerance (dus in beginsel inzake harddrugs strafontslag). Dit standpunt wordt nader toegelicht, want er is een heel kleine tenzij (hele kleine uitzonderingsmogelijkheid), verder wordt kort ingegaan op het verschil in straffen rond hard- en softdrugs.

Het dilemma binnen het DMT wordt wel onder/herkend. De suggestie wordt gedaan om meer voorlichting op het punt van drugsgebruik te geven (via een (reeds bestaand) filmpje, dat mogelijke geactualiseerd kan worden). Als er meer voorlichting wordt gegeven dan kan daarna mogelijk gemakkelijker een open dialoog gevoerd worden. Ook wordt benadrukt tevens helder toe te lichten waarom drugsgebruik binnen de politie zo bezwaarlijk is (al is het maatschappelijk wat geaccepteerder). Besloten wordt deze twee zaken zo mogelijk aan elkaar te koppelen. De teamchefs hebben wel een rol op dit punt te vervullen.

Jonge collega's hebben te maken met een binnenwereld (politie) en een buitenwereld, waarin verschillend wordt gedacht over drugsgebruik. VIK probeert de nieuwe collega's vooraf te beïnvloeden. In dit verband wordt opgemerkt dat er tijdens de opleiding op de PA al aandacht aan deze norm besteed wordt, ook bij de "VIK komt naar je toe sessies", samen met de preventie coördinator. Niet zeker is of hierbij alle doelgroepen bereikt worden. Wel bijvoorbeeld de vrijwilligers, maar mogelijk niet bij alle zij-instromers (denk aan de DROC zijinstroom, nieuwe collega's staf)..Afgesproken wordt alle instroomgroepen beter in beeld te krijgen. Ook wordt verwezen naar de beroepscode waarin ook de zero tolerance norm inzake drugsgebruik is vermeld.

Vastgesteld wordt dat in geval van melding van drugsgebruik dit onderzocht zal worden via de disciplinaire route, waar na strafbepaling zal plaatsvinden.

Dit punt zal later dit jaar nogmaals geagendeerd worden.

3. Preventie als onderdeel van de straf meenemen.

Het belang van preventieve maatregelen wordt toegelicht en daarbij aangegeven dat in zowel in District Zuid, DROS en DROC wel eens preventieve maatregelen gekoppeld aan de disciplinaire straf, zoals bijvoorbeeld:

- *Binnen het team een toelichting geven op de eigen casus en leermomenten/anoniem meewerken aan film (bijv. raadplegen vanuit privébelangen)*
- *Een SR-zitting bij de rechtbank bijwonen plus reflectie schrijven (in dit geval ging het over snelheidsovertreding).*
- *Buitengewone dienst verrichten bij de voedselbank (vanwege het verwijt van slordige financiële positie)*

Dit punt zal regelmatig op de agenda terugkeren om zo met elkaar over preventieve maatregelen te blijven nadenken.

4. Nabespreking van een integriteitscasus in het team. Hoe kunnen wij dit inkleden zonder de privacy van de collega in kwestie te schaden?

Wegens tijdsgebrek wordt dit punt verschoven naar een volgend overleg.

5. Het bespreken van de notulen en beslispunten van het afgelopen jaar.

Notulen en beslispunten van het afgelopen jaar worden vastgesteld.

6 Informatief: een advies van de externe klachtencommissie is als bijlage bijgevoegd over het al dan niet aanwezig zijn van een belangenbehartiger bij sturende gesprekken

Samengevat is het korpsstandpunt een belangenbehartiger bij gesprekken tussen een medewerker en de leidinggevende aanwezig te laten zijn, indien de medewerker dit wenst. Echter, indien er geen rechtspositionele zaken in het gesprek aan de orde komen en de belangenbehartiger verstorend (altijd de zaken op scherp zet), en dit is aannemelijk te maken, dan kan in voorkomende gevallen de aanwezigheid van een belangenbehartiger geweigerd worden.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: morele weerbaarheid
Datum: maandag 24 april 2023 10:45:05
Bijlagen: [image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[image007.png](#)
[image008.png](#)
[Routekaart LPO.pdf](#)

Hoi 5.1.2.e en 5.1.2.e

Goed om hier verder met elkaar naar te kijken. Toevallig ben ik via een andere weg ook getipt om contact op te nemen met 5.1.2.e, dus mooi dat dit zo samenkomt.

Bij deze wat opties in mijn agenda:

- Woensdag 3 mei.
- Maandag 8 mei in de middag.
- Woensdag 10 mei.
- Donderdag 11 mei.
- Maandagochtend 15 mei.
- Woensdag 24 mei.
- Woensdagochtend 31 mei.

Hopelijk zit daar een optie tussen waarop jullie ook kunnen.

Verder zou ik je graag een overzicht sturen van het onderwijs in de Bachelor Basis, maar we zijn nog niet zo ver dat dit al helemaal is afgetikt (en dus ook nog niet in een overzicht is opgenomen). Bijgevoegd vind je een plaatje met de routekaart voor de leerlijn professionele ontwikkeling. Wat je daarin ziet is dat er een les beroepscode in zit in het eerste kwartiel. Daarop volgt (ook in het eerste kwartiel) een les over normen en waarden (les morele weerbaarheid). Vervolgens zullen de studenten in het derde kwartiel (werken op het basisteam) een moreel dilemma beschrijven wat ze ook in hun portfolio op moeten nemen (het portfolio wordt afgetoetst). Tot slot worden er ongeveer 8 reflectiesessies ingepland voor deze leerlijn. We kunnen 1 of een aantal van deze sessies ook gebruiken voor morele weerbaarheid. Deze sessies zijn nog niet ingevuld (en willen we ook niet vullen met een programma, maar vooral het goede gesprek aangaan met studenten).

Hopelijk geeft bovenstaande een beetje en beeld van hoe morele weerbaarheid in de bachelor basis is ingebed. Het programma ligt nog niet helemaal vast, maar de deadline voor de bachelor basis ligt op 1 juni. Dingen gaan nu dus heel snel. Mocht je het idee hebben dat er nog meer ruimte moet komen of dat dingen echt anders moeten, dan hoor ik dat graag op hele korte termijn (sorry, de druk is hoog!). De eerste drie kwartielen zitten echt heel vol, maar wellicht dat er nog enige ruimte is in kwartiel 4 mocht je nog zaken hebben die aandacht behoeven ten aanzien van morele weerbaarheid.

Het programma voor de leerjaren 2, 3 en 4 ligt nog vrij open, waardoor daar ook nog alle ruimte in te zoeken is om morele weerbaarheid een plek te geven. En die plek moet het wat mij betreft ook echt krijgen. Interessant ook de documentaire 'grensverleggend opsporen': https://www.youtube.com/watch?v=YQDjFvZ_Q2w&t=82s. Hierin wordt ook aandacht besteed aan het morele kompas binnen de opsporing. Wellicht ook een leuke uitzending als studiemateriaal in een van de latere leerjaren van de bachelor opsporing.

Ik hoor het graag wanneer we met 5.1.2.e en 5.1.2.e in gesprek kunnen.

Groet, 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Docent / 5.1.2.e / coach

06 - 5.1.2.e

5.1.2.e

[@politieacademie.nl](mailto:5.1.2.e@politieacademie.nl)

Werkdagen: ma, di en do



POLITIEACADEMIE

Politieacademie | Sector Hoger Politieonderwijs i.o. | Team Master
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politieacademie.nl

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@politieacademie.nl>

Verzonden: vrijdag 21 april 2023 12:13

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

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

Onderwerp: morele weerbaarheid

Hallo 5.1.2.e

Ik heb zojuist een gesprek gehad met 5.1.2.e over de opzet van morele weerbaarheid (beroepscode) binnen de bacheloropleidingen. 5.1.2.e wil graag een vervolgspraak plannen met een aantal deskundigen op dit gebied: 5.1.2.e 5.1.2.e landelijk team interne onderzoeken en 5.1.2.e bij VIK Korpsstaf. Zij wil daar ook graag jou bij betrekken. Kun jij aangeven welke data voor jou passend zijn?

Andere vraag: kun je 5.1.2.e een overzicht van de bachelor basis sturen zodat zij kan zien waar hoeveel tijd zit voor het onderwijs? Ik heb dit in hoofdlijnen uitgelegd maar het is altijd goed om dit op papier te zien en een totaal overzicht te hebben.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Docent D | 5.1.2.e | 5.1.2.e

06 - 5.1.2.e

5.1.2.e

[@politieacademie.nl](mailto:5.1.2.e@politieacademie.nl)

Werkdagen: ma, di, wo en do



POLITIEACADEMIE

Politieacademie | Sector Hoger Politieonderwijs i.o. | Team Master
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

Postbus 348, 7301 BB Apeldoorn