

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e  
**Cc:** 5.1.2.e 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Annotatie Integriteit def na overleg MS  
**Datum:** dinsdag 25 april 2023 09:23:50  
**Bijlagen:** [VIK Annotatie integriteit tbv man.gesprek EL-KL def.docx](#)

---

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand de annotatie, aangepast op ons gesprek van vanochtend. Ook de pagina met VIK plannen toegevoegd. Graag extra aandacht voor de voorgestelde Preventie Campagne: in afstemming met 5.1.2.e / 5.1.2.e komt daar binnenkort een voorstel voor.

@ 5.1.2.e en 5.1.2.e

Verzoek vanuit 5.1.2.e en 5.1.2.e is om ook nog de inspanningen mee te nemen tav:

- Seat at the table;
- PVI;
- Invulling LIO dag
- De manier waarop we in de eenheid berichtgeving rond integriteitskwesities verzorgen.

Deze onderwerpen vallen buiten mijn zicht, dus verzoek om die info elders op te halen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Landelijke Eenheid

**AGENDAPUNT: 05**

OPLEGGER BESLUITVORMING EENHEIDSLEIDING EENHEIDSLEIDINGOVERLEG (ELO)			
<b>Onderwerp</b>	Afdoeningsoverleg Disciplinaire Onderzoeken VIK		
<b>Adviseur dienst</b>	5.1.2.e	<b>Adviseur EL</b>	5.1.2.e
<b>Besproken met plv. diensthoofd</b>	5.1.2.e	<b>Besproken met lid EL</b>	Oscar Dros
<b>Datum ELO</b>	250423	<b>Besluitnummer</b>	2023071

Verantwoordelijk lid EL: Oscar Dros

Aard ingebracht stuk: besluitvormend

Gevraagd besluit:

*Besluitvormend*

De eenheidsleiding wordt gevraagd:

1. Een keuze te maken uit optie 1, 2 of 3 voor de werkwijze van het afdoeningsoverleg

**Samenvatting notitie/voorstel:****Doel**

Inrichten afdoeningsoverleg disciplinaire onderzoeken VIK.

**Aanleiding**

In het ELO van 1 november jl. is besloten om een triagecommissie in te stellen met daarin een lid van de eenheidsleiding als voorzitter van de commissie. Het ELO concludeerde dat deze keuze impliceert dat de eenheidsleiding ook een positie heeft aan de achterkant van het proces, bij de afdoening. Er is gevraagd om een voorstel uit te werken om de eenheidsleiding ook bij de afdoening te positioneren. In dit voorstel worden de ervaringen uit drie regionale eenheden beschreven en vervolgens worden er drie opties voorgelegd voor het inrichten van een afdoeningsoverleg binnen de LE.

**Context**

Om de EL te positioneren in de afdoening is gekeken naar de manier waarop dit in andere eenheden is ingericht. Er zijn drie eenheden die ervaring hebben met een vorm van afdoening en hiervoor een overleg hebben ingesteld:

- Oost-Nederland

In Oost-Nederland wordt elke zaak waarbij er sprake is van een disciplinaire afdoening besproken in het afdoeningsoverleg. Dit is een wekelijks overleg waarbij de betrokken leidinggevende (sectorhoofd) de casus schetst. Vervolgens kunnen er vragen gesteld worden. Daarna geeft elke deelnemer zijn mening en vat de voorzitter de conclusie samen. Deze conclusie vormt een (zwaarwegend) advies aan de betrokken leidinggevende.

Het overleg is via teams en wordt voorgezeten door het hoofd bedrijfsvoering en bij afwezigheid door het hoofd operatien. Verder neemt de teamchef van de collega, de teamchef VIK, het inbrengende sectorhoofd en een jurist deel aan het overleg. Het gesprek vindt plaats voor het SMO.

- Zeeland-West Brabant

Na het afronden van een disciplinair onderzoek wordt er een RTO (Ronde Tafel Overleg) ingepland met AZ (Arbeidszaken), VIK (coördinator), Teamchef(s) van betrokkene, sectorhoofd van betrokkene en een lid van de Eenheidsleiding. Hier wordt het onderzoek besproken, waarna een voorgenomen besluit wordt genomen door het bevoegd gezag. Dit wordt vervolgens door AZ ingebracht in het SMO.

- Midden-Nederland

In Midden-Nederland is er eens in de vier weken een Eenheidsleiding/VIK overleg. Daarin worden de onderzoeken die afgerond zijn besproken. Deelnemers aan het overleg zijn het Hoofd operatien, een jurist, TC VIK (soms coördinator/onderzoeker bij grotere lastigere onderzoeken) en alle sectorhoofden. Het sectorhoofd van de betreffende collega legt kort de casus voor en dan komt er een gezamenlijk besluit.

*-Document gaat verder op de volgende pagina-*

**Opties en overwegingen**

Op basis van de bovenstaande ervaringen in andere eenheden zijn drie opties uitgewerkt voor de implementatie van een afdoeningsoverleg binnen de LE. Bij elke optie worden de samenstelling, frequentie, locatie en de overwegingen uiteengezet. *Voor alle opties geldt dat het besluit pas door het bevoegd gezag wordt genomen na het overleg.*

Optie 1 Afdoeningsoverleg	Optie 2 Ronde Tafel Overleg	Optie 3 EMT/VIK overleg
<p><u>Samenstelling</u> Lid EL triage Betrokken sectorhoofd Betrokken Teamchef Coördinator/TC VIK Jurist AZ</p> <p><u>Frequentie en locatie</u> Wekelijks (bij casus) Via Teams</p> <p><u>Overwegingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Afspraak staat wekelijks in de agenda</li> <li>+ Kans op afzegging kleiner door kleinere groep en elke week weer nieuw overleg</li> <li>+ Digitaal overleg is makkelijker bij te wonen</li> <li>- Minder betrokkenheid van diensten die niet bij onderzoek zijn betrokken</li> </ul> <p><i>*Om alle sectorhoofden te betrekken bij disciplinaire onderzoeken wordt periodiek een vorm van moresprudentie uitgevoerd in het EMO.</i></p>	<p><u>Samenstelling</u> Lid EL Triage Betrokken sectorhoofd Betrokken Teamchef Coördinator/TC VIK Jurist AZ</p> <p><u>Frequentie en locatie</u> Na afronding onderzoek Via Teams/fysiek</p> <p><u>Overwegingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij drukke agenda lastig plannen, bij uitstel kans op grotere doorlooptijd</li> <li>+ Hybride mogelijkheid vergroot kans op doorgang overleg</li> <li>- Minder betrokkenheid van diensten die niet bij onderzoek zijn betrokken</li> </ul> <p><i>*Om alle sectorhoofden te betrekken bij disciplinaire onderzoeken wordt periodiek een vorm van moresprudentie uitgevoerd in het EMO.</i></p>	<p><u>Samenstelling</u> Lid EL triage Alle sectorhoofden Coördinator/TC VIK Jurist AZ</p> <p><u>Frequentie en locatie</u> 1x per vier weken Fysiek</p> <p><u>Overwegingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grote groep die elke vier weken bij elkaar moet komen</li> <li>- Planning van overleg is aandachtspunt</li> <li>- Kans op veel afwezig en uitstel van overleg, kan doorlooptijd onderzoek vergroten</li> <li>+ Gezamenlijk doorleven van moresprudentie door alle diensten is van meerwaarde voor lerend vermogen.</li> </ul> <p><i>*Bij de keuze voor optie drie wordt er gekeken of het overleg periodiek na een EMO gepland kan worden. Dat is de meest praktische optie.</i></p>

**Aan het ELO wordt gevraagd om een keuze te maken uit één van de drie bovenstaande opties.**



**Vervolgproces**

Na het besluit van het ELO zal het voorstel worden besproken in het EMO. Na akkoord in EMO zal er gekeken worden naar de planning van het overleg.

**Evaluatie**

Negen maanden na het besluit van het ELO wordt de werkwijze voor het afdoeningsoverleg samen met het eerder ingevoerde triageproces geëvalueerd. Deze evaluatie wordt geagendeerd in het ELO.

**Wor-status**

De OR heeft geen formele rol in de besluitvorming in het kader van de Wor. Geadviseerd wordt het proces toe te lichten in het informeel overleg tussen het DB-OR en de EL.

**PIOFACH consequenties. Advies over het gevraagde besluit kan worden gevraagd aan de genoemde personen. Indien het aspect niet van toepassing is, dit s.v.p. expliciet vermelden.**

**HRM**

HR-adviseur van de dienst: *Hier expliciet vermelden van wie HRM-advies afkomstig is. Ook expliciet vermelden of er afstemming is geweest met bestuursadviseur HR M (5.1.2.e) en wat het resultaat daarvan is.*

Niet van toepassing

**Informatievoorziening/ICT (relatiemanager 5.1.2.e)**

Niet van toepassing

**Financiën (financieel controller 5.1.2.e)**

Niet van toepassing

**Facilitaire Zaken (relatiemanager 5.1.2.e)**

Niet van toepassing

**Communicatie (hoofd Communicatie 5.1.2.e)**

Niet van toepassing

**Control (eenheidscontroller 5.1.2.e)**

Niet van toepassing

**Politieprofessie (teamchef 5.1.2.e)**

Niet van toepassing

**Capaciteitsmanagement (teamchef 5.1.2.e)**

Niet van toepassing

**Integraal/overall advies (5.1.2.e )**

De voor- en nadelen van de opties staan helder beschreven. Belangrijkste verschillen tussen de opties zijn:

Deelnemers: één sectorhoofd (optie 1 en 2) of alle sectorhoofden (optie 3)

Frequentie: wekelijks (optie 1), na afronding casus (optie 2), vierwekelijks (optie 3)

Aanvullend is van belang om bij de keuze voor een van de opties uit te gaan van de situatie met twee (kleinere) eenheden; dit heeft o.a. gevolgen voor het aantal afdoeningen, maar ook aantal sectorhoofden.

**BESLISSING:** kies status**Besluit**

De eenheidsleiding besluit:

- Voor de werkwijze van het afdoeningsoverleg te kiezen voor optie 3. Dat wil zeggen een vierwekelijkse fysieke bijeenkomst, samengesteld uit de voorzitter triagecommissie, sectorhoofden, teamchef VIK en een HR-jurist.

**WOR status:** Ter informatie**Traject na besluit door EL**

- |   |                       |                                     |
|---|-----------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> OR                     | datum OR              |                                     |
| <input checked="" type="checkbox"/> EMT overleg | datum EMT overleg     |                                     |
| <input type="checkbox"/> Referentgesprek        | datum referentgesprek |                                     |
| <input type="checkbox"/> KMTO/KLO               |                       | <input type="checkbox"/> anders, nl |

**Uitkomst EMT-overleg****Uitkomst OR****Besluit politiechef LE**

Landelijke Eenheid

**AGENDAPUNT: 05**

Politechef LE:

Datum:

---

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** FW: uitwerking prio's 2023 - in lijn met roadmap  
**Datum:** dinsdag 25 april 2023 15:05:52  
**Bijlagen:** [3\\_20220428 Uitwerking deelopdracht 4 versie 0.3.pdf](#)  
[Definitieve Memo Fysieke Bijeenkomst Q3 2023 TC VIK.docx](#)  
[image001.png](#)

Voor na je verlof ;) Zag dat je niet meegenomen was in de mailing,

---

**Van:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 25 april 2023 14:39  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** FW: uitwerking prio's 2023 - in lijn met roadmap

Hallo 5.1.2.e

Nav het onderwerp organisatie landelijke dag voor alle VIK medewerkers, waar we het vanmorgen even over hebben gehad, heb ik even navraag gedaan waar dit zijn oorsprong heeft.

Nav de digitale bijeenkomsten die voor VIK breed vorig jaar zijn georganiseerd, kwam uit de evaluatie dat er een grote behoefte bij de VIK medewerkers om een landelijke fysieke dag te organiseren. Hierbij werd de wens uitgesproken om bv de KMO uit te nodigen over de voortgang en hoe de toekomst eruit gaat zien en de ontwikkelingen op de centrale screeningsorganisatie te bespreken. Ook is er de behoefte om gastsprekers uit te nodigen.

Vervolgens is er door een aantal prevco's de Memo Fysieke Bijeenkomst Q3 2023 opgesteld. Zie bijlage.

Deze memo is door 5.1.2.e in het TC VIK overleg ingebracht en hier is door de TC's akkoord op de uitwerking op gegeven. Dit is de oorsprong van deze landelijke VIK dag.

Inmiddels worden er door de verschillende VIK onderdelen al landelijke dagen georganiseerd. Ook komt er in het najaar de week van de integriteit.

Op de bovengenoemde onderwerpen die uit de evaluatie kwamen kan nu nog geen concreet antwoord gegeven worden. Mijn advies is dan ook om de landelijke dag naar volgend jaar te verschuiven. Dit heeft diverse voordelen, t.w.

- Meer zicht op hoe de KMO vorm gaat krijgen
- Duidelijkheid m.b.t. LTIO
- Meer zicht op inrichting nieuwe screeningsorganisatie
- Voldoende tijd om de dag te organiseren en
- Uitvraag te doen wie dit gaan organiseren.
- Begroten budget.

Als jij met dit voorstel akkoord bent, aan jou het verzoek om dit in het komende TC VIK overleg bespreekbaar te maken. Mogelijk kan je dan gelijk het verzoek doen welke TC bij de organisatie betrokken wil zijn, zodat er een groepje geformeerd kan worden die met de organisatie van deze dag aan de slag kan gaan.

Als je nog vragen hebt, hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet

5.1.2.e

Adviseur Veiligheid, Integriteit & Klachten.

5.1.2.e : Meer info Agorapagina [Rauw](#)

5.1.2.e : Meer info Agorapagina [Coachpool](#)

Politie IStaf Korpsleiding I VIK KS  
Nieuwe Uitleg 1  
2514 BP Den Haag

M 06 - 5.1.2.e  
Maandag afwezig

---

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

**Verzonden:** donderdag 23 februari 2023 16:40

**Aan:** dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren

<5.1.2.i @politie.local>

**Onderwerp:** uitwerking prio's 2023 - in lijn met roadmap

Goedemiddag prevco's,

Recent informeerden we jullie over de bespreking van het preventie-plan voor 2023 en de 3 prio's in het TC VIK overleg. We bleken toen, na hun akkoord, nog even langs de portefeuillehouder Integriteit te mogen met dit plan. Daar is het ter instemming voorgelegd en toen kregen we de reactie dat de prio's wel in lijn moeten zijn met de roadmap, deelopdracht 4 (zie bijgevoegd doc en het schema onderaan deze mail). Op een of andere manier hebben we dat in het gesprek met elkaar allemaal over het hoofd gezien, of niet expliciet benoemd, maar nu hebben we dit alsnog kunnen koppelen.

We hebben de portefeuillehouder nu een voorstel gedaan wat we nu ook aan jullie meegeven, namelijk dat we in lijn met de roadmap prio 1 (risico-analyse) en 2 (masterclasses) gewoon doen. Prio 3 (week/dag van de integriteit) kunnen we voor onszelf wel uitwerken voor 2023, maar kan niet als hoofdprio worden genoemd omdat dit niet als zodanig in de roadmap staat. Dus als prio 3 hebben we nu de themadag ingevoegd, de notitie daarover wordt op 8 maart nogmaals aan de TCs voorgelegd en vinden jullie bijgevoegd, want die is wel in lijn met de roadmap en in lijn met jullie wensen zoals besproken tijdens de bijeenkomst van 5 januari jl.

Zie het dus als het volgende lijstje prio's voor 2023, met als 4<sup>e</sup> prio voor onszelf de dag/week van de integriteit.

- **Risico-analyse** ex onderwerp 2 actieplan roadmap
- **Masterclass(es)** ex onderwerp 3.3 actieplan roadmap
- **Themadag** ex onderwerp 3.1 actieplan roadmap

We hopen dat jullie je in deze inhoudelijke en pragmatische oplossing kunnen vinden. Let op: dat prio 3 nu de themadag wordt is voor ons een voorstel aan de regiegroep maar omdat het in lijn is met de roadmap en onze eigen koers verwachten we geen hobbels. Wel moeten we definitief bericht nog even afwachten maar dat zal er voor 23 maart zeker wel zijn.

@5.1.2.e zou je voor de agenda van 23 maart een half uurtje willen reserveren voor bovenstaande? Dan kunnen we alles daar nog rustig toelichten en eventuele vragen beantwoorden.

Als er voor die tijd vragen zijn, weet 5.1.2.e of mij te vinden!

Fijne avond,  
5.1.2.e

Hieronder een overzichtje waarin de 3 prioriteiten worden afgezet tegen de tekst in de roadmap:

3 prioriteiten vanuit prevco's voor 2023	Roadmap
<p><b>Doorontwikkeling van het risicoanalyse instrument op het gebied van integriteit, kwetsbaarheid en blinde vlekken.</b></p> <p>Het is de bedoeling dat de prevco's binnen de eenheden de risicoanalyse uitleren op teamniveau. Hiervoor wordt een tool ontwikkeld. De bedoeling is dat teams straks zelf in staat zijn om een risicoanalyse te maken. De prevco's begeleiden de teams hierin.</p> <p>-----          ----</p> <p>Wordt de beknopte risicoanalyse hier opgepakt?</p> <p>In 2022 is de training Risico Analyse verzorgd door het CAOP waaraan een 16tal prevco's hebben deelgenomen.</p>	<p><u>Uitvoeren diepgaande risicoanalyse (2024)</u>          (Hoe kwetsbaar is een proces, zjn medewerkers et cetera ? Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig ?)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 1 diepgaande-risicoanalyse uit.</li> <li>• Landelijke afstemming mb.t. o.a onderwerp et cetera.          (samenspel integrale beveiliging (CSO) en preventie netwerk)</li> <li>• Delen uitkomst en vervolg van de diepgaande risicoanalyse op strategisch en tactisch niveau.</li> </ul> <p><u>Opleiden / scholen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Binnen elke eenheid zijn minimaal 2 medewerkers opgeleid om een diepgaande risicoanalyse te kunnen uitvoeren. (2024)</li> <li>• Er is landelijke budget om in deze opleidingen te voorzien. (2022-2023)</li> </ul> <p><u>Uitvoeren beknopte risicoanalyse (Q1-2023)</u>          (Hoe kwetsbaar is een proces, zjn medewerkers et cetera?. Hoe wegen we deze risico's en zijn er eventueel maatregelen nodig?.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke eenheid voert jaarlijks minimaal 2 beknopte- risicoanalyses uit.</li> <li>• Afstemming binnen de eenheden m.b.t. onderwerp, sector/dienst, team et cetera.          (Samenspel integrale beveiliging / preventie op eenheidsniveau)</li> <li>• Delen uitkomst en vervolg van de beknopte risicoanalyse op alle niveaus (strategisch, tactisch, operationeel en uitvoerend)</li> </ul> <p><u>Opleiden / scholen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Binnen elke eenheid zijn minimaal 2 medewerkers opgeleid om een beknopte risicoanalyse te kunnen uitvoeren. (Q1-2023)</li> <li>• Er is landelijke budget om in deze opleidingen te voorzien. (2022)</li> </ul> <p><u>Bespreken voortgang en effectiviteit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O.b.v. de uitkomsten risicoanalyses bespreken door de SH /TC's in de teams. Bespreken concrete invulling leerpunten en uitwisselen good practices.</li> <li>• In het ritme van de P&amp;C cyclus uitkomsten en voortgang van risicoanalyse bespreken in EMO en/of managementgesprekken tussen EL en de leiding van de sectoren. Afspraken maken over aangepaste en aanvullende maatregelen.</li> </ul>
<p><b>Ontwikkelen van een VIK Masterclass voor leidinggevend.</b></p> <p>Het streven is om 1 VIK Masterclass te ontwikkelen, met daarin 'the best practices' van de al bestaande Masterclasses waardoor het eenduidig werken verder</p>	<p><u>Masterclasses voor operationeel leidinggevend.</u> (2022-2023 ev)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Binnen elke eenheid worden masterclasses aan operationeel leidinggevend (vanaf het niveau TC) aangeboden, waarin het hoofdthema een ethisch werkklimaat / ethisch leiderschap is</li> </ul>

<p>wordt gestimuleerd.</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hier gaan we het nog ontwikkelen!</li> <li>• 1 gezamenlijk product</li> </ul> <p>In 2022 zijn diverse VIK Masterclasses Leidinggevend georganiseerd.</p>	<p>Verbinding maken met Leidersprogramma, Politieacademie, Politie voor iedereen, Ethiek &amp; Privacy, Blauw Vakmanschap et cetera</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hier gaan we het doen!</li> <li>• Elke eenheid voor zich.</li> </ul>
<p><b>Organiseren van de Week / dag van de Integriteit Politie breed.</b> Een themaweek of -dag organiseren die in het teken staat van Preventie en Integriteit.</p>	<p>Deze komt niet terug in de roadmap</p>

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



Kort verslag werkoverleg 25 april 2023:

## 1 Notulen vorige keer & openstaande actiepunten

Verslag 7 maart 2023:

Opmerking van 5.1.2.e m.b.t. punt 7 op pagina 2:

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

Correctie: Dit is niet alleen voor 5.1.2.e bedoelt, maar iedereen binnen ons team krijgt hier t.z.t. uitleg over.

## 2 Stand van zaken overleg TC's VIK/Regiegroep/landelijke ontwikkelingen (5.1.2.e)

5.1.2.e vertelt wat er tijdens het laatste landelijk overleg TC's VIK is besproken:

- De stand van zaken m.b.t. de review kwam aan bod en dan met name de deelopdrachten. De meeste staan op groen en de vraag is nu hoe en op welke manier deze plannen, voortvloeiend uit de deelopdrachten, vorm worden gegeven. Er is een realisatiegroep in het leven geroepen, maar er zal ook gebruik worden gemaakt van de thema overleggen;
- De tijdelijke inrichting van het LTIO is besproken. Het is de bedoeling dat er eind van het jaar een vast LTIO is ingericht. 5.1.2.e is hier volop mee bezig;
- De reorganisatiefase bij Screening is van start gegaan. Niet iedereen zal mee gaan in de reorganisatie. Niet onder reikwijdte

Regiegroep en Landelijke ontwikkelingen:

Niet onder reikwijdte

- M.b.t. de inrichting van de VIKS is 5.1.2.e de 5.1.2.e Hij is bezig met de opdrachtformulering in samenspraak met de TC's VIK. Een belangrijk punt, omdat het gaat over de gehele inrichting en de formatie VIK-breed. Alles wat onder de afdelingen Preventie, Screening, Klachten, Integrale Beveiliging en IO valt, zal opnieuw in kaart worden gebracht;

Andere mededelingen:

Niet onder reikwijdte

- In het overleg van het EMO kwam de wens naar voren, om één aanspreekpunt te hebben voor de teamleiding m.b.t. de VIK-casussen. 5.1.2.e blijft aanspreekpunt voor 5.1.2.e en 5.1.2.e. Alle andere taken zoals triage, afdoening en het aanspreekpunt voor Screening en Klachten komen in de portefeuille van 5.1.2. binnen afzienbare tijd.
- 5.1.2.e heeft tevens de rol van het team Menselijke Maat met 5.1.2.e besproken. Het betreft dan de volgende vraagstukken: Wat voor personage is nodig om op strategisch niveau te kunnen acteren tussen de collega die subject van onderzoek is geweest en de eenheidsleiding? Over welke competenties moet iemand beschikken om deze functie uit te kunnen voeren? Wanneer hier meer duidelijkheid over is, komt 5.1.2.e hier op terug.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

5.1.2. heeft de werkgroep opleidingen in portefeuille. 5.2.1

. In afwachting van de bevindingen en uitkomsten, staat deze werkgroep on hold. Er volgt eerdaags een enquête om uit te vragen waar onze behoeften m.b.t. opleidingen liggen.

### **5 Input vanuit team t.a.v. flexibele schil (kwaliteiten individuele onderzoeker), wensen opleiding? + 'wederzijdse' uitruil binnen VIK/andere eenheden/DR/DRR? (5.1.2.e)**

5.1.2.e licht toe dat wanneer de flexibele schil daadwerkelijk ingericht gaat worden, het van belang is om te weten welke kwaliteiten wij zelf in huis hebben binnen ons team. D.m.v. een inventarisatie kan er bepaald worden, of er opleidingen nodig zijn voor het ontwikkelen van een bepaald specialisme. T.z.t. zal hier een uitvraag over komen, om het e.e.a. concreet te maken.

### **6 N.a.v. landelijke vakdag: uitwisseling onderzoeker (5.1.2.e)**

5.1.2.e neemt zitting in een landelijke vakdag met mensen die werken bij verschillende overheidsinstanties. Het onderwerp integriteit staat daar centraal. Het idee is geopperd om onderzoekers van de verschillende overheidsorganen uit te wisselen, om te leren van elkaar. Privacy technisch moet het e.e.a. nog wel worden uitgezocht. Wanneer dit idee meer vorm gaat krijgen, horen wij dit uiteraard.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

2	13-12-2022	5.1.2 e en 5.1.2	5.1.2 e en 5.1.2 bespreken tijdens de DMO's het voorstel van 5.1.2 e, om als intern onderzoeker met enige regelmaat mee te draaien op een basisteam. Ook zal dit voorstel kenbaar worden gemaakt bij de sectorhoofden. Update 14-03: 5.1.2 e checkt bij 5.1.2 wat de stavaza hier in is en wanneer er een start kan worden gemaakt.
3	13-09-2022	5.1.2 e (IB) / 5.1.2 e	5.1.2 e brengt samen met 5.1.2 de te beschermen belangen in kaart m.b.t. veiligheidsrisico's en 5.1.2 e koppelt dit t.z.t. terug d.m.v. een presentatie Update 14-03 5.1.2 e heeft 5.1.2 e en 5.1.2 gemaild. Bij de volgende Bila zal 5.1.2 e dit punt met 5.1.2 verder bespreken.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

I

Niet onder reikwijdte





## Landelijk Team Interne Onderzoeken

Organisatie-  
rapportage

Opdrachtgever: 5.1.2.e / Paul Entken

Projectleider: 5.1.2.e

Adviseur HRM en O&O: 5.1.2.e

5.1.2.e

Concept, versie 0.12

Versie datum 25 april 2023

Rubricering Politie intern

« waakzaam en dienstbaar »

## Documentinformatie

### Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0.1 – 0.4	Jan/feb 2023	Verschillende werkversies	Verwerkt in opvolgende versies
0.5	12 feb 2023	Inrichtingsvraagstukken (LFNP en financiering)	
0.7	13 feb 2023	Besluitvormingsproces en financiering inrichting	
0.8	Mrt 2023	Bedrijfsvoering	
0.9	6 apr 2023	Tekstuele aanpassingen	
0.10	19 en 25 april 2023	Opmerkingen teamchefs VIK en hoofden Staf	
0.11	14 april 2023	5.1.2 e / 5.1.2, 5.1. Bijlage toegevoegd, berekening correctie formatie, toelichtende tekst t.b.v. beknopte onderbouwing formatie.	Verwerkt in rood

### Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie
0.1 -0.3	-		
0.4	10.02.2023	5.1.2.e	
0.5	13.02.2023	5.1.2.e 5.1.2.e	
0.7	13.02.2023	Kwartiermakersorganisatie aanpak corruptie & integriteitsbevordering	
0.8	22.02.23	5.1.2.e 5.1.2.e	
0.9	06.04.2023	Paul Entken, 5.1.2.e 5.1.2.e	
0.10	07.04.2023	Teamchefs VIK, Hoofden Staf, VIK KS, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e	
0.12			
0.13			

### Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie

© Politie, all rights reserved.

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

## Inhoudsopgave

Documentinformatie .....	2
Inhoudsopgave .....	2
1. Inleiding .....	4
1.1. Aanleiding .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
1.2. Opdracht .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
2. Missie Landelijk Team Interne Onderzoeken .....	5
2.1. Doel .....	5
2.2. Strategie .....	5
2.3. Leidende principes .....	6
2.4. Specifieke omstandigheden LTIO .....	6
3. Interne organisatie .....	8
3.1. Speelveld en netwerk .....	8
3.2. Resultaatgebieden & verantwoordelijkheden .....	8
3.2.1. Resultaatgebieden .....	8
3.2.2. Verantwoordelijkheden .....	9
3.3. Producten en diensten .....	9
3.4. Methoden, technieken en systemen .....	10
3.5. Processen .....	10
3.5.1. Werkproces .....	10
3.5.2. Besluitvormingsproces .....	10
3.6. Inrichting LTIO .....	10
3.6.1. Formatie en werkzaamheden per LFNP-functie .....	10
3.6.2. Functiespecifieke vereisten .....	12
3.6.3. Werking LTIO en flexibele schil .....	13
4. Implementatie .....	15
4.1. Financiering .....	15
4.2. Besluitvorming .....	15
4.3. Werving & selectie .....	15
Bijlagen .....	16
Bijlage 1 .....	16
Bijlage 2 .....	-
Bijlage 3 .....	-

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling. Zowel de bonden als de Tweede Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie<sup>1</sup> op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.

Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken<sup>2</sup> die het hele proces heeft geëvalueerd en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken heeft gedaan. Eén van de aanbevelingen is: "het inrichten van een landelijke organisatorische voorziening voor complexere interne onderzoeken".

De review constateert dat zeer complexe zaken een bovengemiddeld beroep doen op de tijd en dossiervorming binnen de huidige afdelingen VIK. Het vraagt veel van de politie om bij complexe onderzoeken de juiste kwaliteit op het juiste moment inzetbaar te krijgen. De respondenten in de review geven aan dat er behoefte is aan een structurele oplossing. Een Landelijke Voorziening<sup>3</sup> voor complexe interne onderzoeken zou volgens de respondenten zo'n oplossing zijn.

## 1.2 Opdracht

Het inrichten van het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) is één van de deelopdrachten van het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken. Eén van de deelgroepen heeft deze opdracht in een uitwerkingsnotitie<sup>4</sup> opgesteld. Daarin zijn vier scenario's beschreven voor de inrichting van het LTIO. De deelgroep is, na consultatie bij de teamchefs VIK en de Hoofden Staf, tot een advies van één van deze scenario's gekomen. Hierbij zijn de meegegeven kaders van de opdracht, leidende principes uit het Masterplan, alle voor- en nadelen en de politiek bestuurlijke verwachtingen afgewogen.

Op 22 november 2021 is in de regiegroep besloten om het geadviseerde scenario Bravo over te nemen. Hiertoe is door de projectleider masterplan een afrondende notitie gemaakt en is de opdracht tot uitwerking overgedragen aan de Kwartiermakersorganisatie Integriteit.

*'Richt op basis van het geadviseerde scenario Bravo een Landelijke Voorziening complexe interne onderzoeken in, met een vaste kern en een grote flexibele schil vanuit de eenheden.'*

Zie [bijlage ...](#) voor de uitwerkingsnotitie Landelijke Voorziening, incl. scenario B.

Bij de inrichting van het Landelijk Team Interne Onderzoeken worden de in 2014 vastgestelde uitgangspunten voor inrichting gehanteerd. Het optimaliseren van (werk)processen, methoden, systemen en doel-oriëntatie van het team worden hiermee een onderwerp van het operationeel management van het LTIO na de start van het vaste team.

### Organisatie-rapportage

Deze organisatie-rapportage betreft het realisatiedocument n.a.v. voornoemde uitwerkingsnotitie en dient als input en onderbouwing voor de beoogde besluitvorming over het LTIO. De gevraagde besluiten zijn in een separaat bijgevoegde oplegnotitie uitgewerkt.

<sup>1</sup> Van Dam, 'Onveilig buiten? Veilig binnen', 2019

<https://d14uo0i7wmc99w.cloudfront.net/CDA/Actueel/Nieuws/Onveilig%20buiten%20veilig%20binnen%21.pdf>

<sup>2</sup> Mos, Kwaliteit interne onderzoeken, 2020

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

<sup>3</sup> In dit document worden de termen 'landelijke voorziening' en 'Landelijk Team Interne Onderzoeken' (LTIO) door elkaar heen gebruikt. In alle gevallen wordt hiermee hetzelfde bedoeld, nl. het LTIO.

<sup>4</sup> Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, 2 december 2021.

## 2. Missie Landelijk Team Interne Onderzoeken

### 2.1 Doel

Het is het doel van het LTIO is om in opvolging van een onderzoeksopdracht alle relevante feiten en omstandigheden te verzamelen om hiermee vast te stellen of er sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim in grote, complexe, politiek gevoelige of eenheid-overstijgende casuïstiek.

De uitoefening van de werkgeversbevoegdheid tot het verrichten van een intern onderzoek wordt ingekleurd en gekaderd door wetten, regelingen en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur; in het bijzonder de beginselen van zorgvuldigheid, fair play en evenredigheid (proportionaliteit en subsidiariteit). Alle onderzoeken zullen adequaat, doelmatig en evenwichtig afgehandeld worden, met oog voor de menselijke maat en met de focus op het lerend vermogen van de betrokkenen en de Nationale Politie.

Hierdoor draagt het LTIO bij aan het hoog houden van het vertrouwen van de burgers en de collega's van de Nationale Politie. Daarnaast draagt het LTIO bij aan een kwaliteitsverbetering door o.a. expertise in grote, complexe, politiek gevoelige en/of eenheid overstijgende interne onderzoeken op één plek op te bouwen.

### 2.2 Strategie

Het LTIO richt zich op het verzamelen van alle relevante feiten en omstandigheden:

- met het doel om inzicht te verkrijgen in het feitencomplex en/of de mogelijke rol hierin van één of meer medewerkers om vast te stellen of al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim, of;
- naar aanleiding van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim in grote, complexe, politiek gevoelige en/of eenheid overstijgende interne onderzoeken een onderzoek dat tot doel heeft.<sup>5</sup>

Het LTIO wil haar missie bereiken door:

1. vertrouwen te wekken door open, transparant en navolgbaar te zijn in de wijze waarop zij resultaten bereikt;
2. elk onderzoek efficiënt, adequaat en evenwichtig (met oog voor belangen en gevoelens van betrokkene) te behandelen;
3. elk onderzoek onbevooroordeeld en onafhankelijk uit te voeren door onderzoek naar feiten te doen, waarin o.a. de persoonlijke omstandigheden van de betrokkene worden beschreven;
4. kwalitatief hoogwaardige producten op te leveren;
5. ontwikkeling van kennis en vaardigheden van de teamleden als één van haar kerntaken te benaderen;
6. in haar onderzoek altijd een advies op te nemen dat gericht is op het lerend vermogen van betrokkenen, team en organisatie.

Uitgangspunt is dat de LFNP functies die worden toegepast in de decentrale VIK afdelingen ook van toepassing zijn op de VIK-onderzoekers, coördinator en teamleider die werkzaam zijn voor het LTIO. De ervaring tot nu toe is wel dat de complexiteit, relaties en bestuurlijke sensitiviteit verzwarend kunnen zijn in de uitvoering van deze functies. De achtergrond hiervan ligt o.a. in het feit, dat bij complexe onderzoeken uit het verleden is gebleken, dat onderzoekers zich soms belemmerd voelden om betrokkenen/getuigen uit bijvoorbeeld korps- of eenheidsleiding of andere specifieke functies, vragen te stellen, door te vragen of te confronteren met gegeven antwoorden. Er zal in het vacatureprofiel rekening worden gehouden met deze situationele vereisten.

---

<sup>5</sup> Deze organisatie rapportage richt zich volledig op het LTIO. Voor de leesbaarheid van dit document zal daarom in het vervolg enkel gesproken worden over (complexe) onderzoeken. In alle gevallen wordt daarmee bedoeld op de grote, complexe, politiek gevoelige en/of eenheid overstijgende oriënterende en/of disciplinaire onderzoeken die bij het LTIO behandeld worden.



In de werking van het LTIO zal ervaring worden opgedaan met de bestaande functies. In de review interne onderzoeken, deelopdracht inrichting VIK's, wordt gekeken naar de inrichting van alle VIK's. Het LTIO zal hier ook in worden meegenomen.

Binnen het LTIO is leren een vast onderdeel in het proces. De persoonlijke- en vakontwikkeling van de vaste teamleden wordt geborgd in de R&O-cyclus. De toegepaste leermiddelen voor de teamleden sluiten aan bij het ontwikkel- & opleidingsplan t.b.v. alle VIK-afdelingen.

Leren en ontwikkelen tijdens het uitvoeren van onderzoeken wordt gestimuleerd door sparringsessies en tegenspraak als vast onderdeel te organiseren in de onderzoeksplanning.

Leren en ontwikkelen t.b.v. betrokkenen, hun team en de organisatie wordt gefaciliteerd, door n.a.v. het onderzoek, een advies uit te brengen dat gericht is op preventie en het lerend vermogen.

### 2.3 Leidende principes

In het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken<sup>6</sup> wordt aan de hand van zes leidende principes (vuistregels die besluitvorming sturen en richting geven aan het handelen ) structuur aangebracht in de verschillende invalshoeken van het werken aan integriteit/interne onderzoeken vanuit VIK/HR/AZ perspectief. De leidende principes dienen als 'haakjes' om bij de bedoeling (de geest) van de aanpak te blijven. De beschrijving van de leidende principes zijn richtinggevend en niet in beton gegoten.

#### 1. Rechtvaardigheid:

Recht doen aan de persoonlijke beleving van wat juist en eerlijk (fair) is, alsmede het recht én de verplichting dat *gelijke gevallen* gelijk dienen te worden behandeld en *ongelijke gevallen* verschillend naar de mate van het verschil. Rechtszekerheid is geborgd in professionele standaards.

#### 2. Menselijke maat:

Oog hebben voor de persoonlijke omstandigheden; het perspectief van menselijk handelen in balans met de professionele maat.

#### 3. Eenduidigheid:

Uniformiteit van aanpak, geborgd in professionele standaards.

#### 4. Professionele maat:

De juiste vragen leiden naar de juiste aanpak op het juiste moment.

#### 5. Transparant:

Openheid geven en rekenschap afleggen over het proces en de resultaten, rekening houdend met privacy belangen.

#### 6. Lerend vermogen:

Opgedane kennis, leermomenten en ervaringen van de betrokkenen (effectief) toepassen in de organisatie. Waarbij het lerend vermogen van de organisatie zijn weerspiegeling vindt in het leiderschap.

### 2.4 Specifieke omstandigheden LTIO

Het uitvoeren van deze strategie vraagt om een aantal normen in het proces en de cultuur van het LTIO. Deze sluiten aan op de leidende principes zoals benoemd in paragraaf 2.3 en het 'protocol disciplinaire zaken politie 2018'. Het LTIO conformeert zich hieraan.

Daarnaast zijn de volgende specifieke omstandigheden van toepassing op het LTIO:

- Het LTIO behandelt complexe interne onderzoeken. De opgedane kennis hierin wordt uitgeleerd aan de collega's van de VIK's in de eenheden. Het LTIO draagt hiermee bij aan het lerend vermogen van de interne organisatie.
- Bij een intern onderzoek moet altijd een dossier worden opgemaakt. In het protocol disciplinaire zaken politie zijn echter geen heldere kwaliteitscriteria opgenomen. Hierop vindt op dit moment een

---

<sup>6</sup> Masterplan van aanpak, Regiegroep, versie 1.1 definitief, 11 juni 2021

aantal ontwikkelingen plaats, waar het LTIO op zal aansluiten. Het LTIO zorgt d.m.v. personeelsontwikkeling, vakontwikkeling en interne & externe tegenspraak en expertise voor een goede kwaliteit van haar onderzoeken en dossiers.

- De onderzoeken die door het LTIO behandeld worden kenmerken zich door complexiteit, het feit dat deze eenheid overstijgend zijn en/of politieke druk. Voor de medewerkers van het LTIO gelden specifieke functievereisten t.o.v. de intern onderzoekers bij de eenheden.
- Om tunnelvisie te voorkomen, organiseert het LTIO (collegiale) kwaliteitscontrole d.m.v. sessies waarin het team met elkaar praat/spart. Daarnaast wordt ook met partijen buiten het VIK-landschap sparren/tegenlezen georganiseerd (bijv. jurist AZ, VIK-onderzoeker eenheid, etc.)
- Met het oog op de gewenste voortvarendheid, wordt de doorlooptijd tussen start en afronding van een onderzoek zo kort mogelijk gehouden. Onderzoekers houden voor zover mogelijk het bevoegd gezag op de hoogte van de globale planning van het onderzoek.

## 3. Interne organisatie LTIO

### 3.1 Speelveld en netwerk

Voor het beleid en de ontwikkeling is het LTIO aangehaakt op de (in ontwikkeling zijnde) portefeuille integriteit. De intentie is om de portefeuille integriteit onder te brengen binnen een nieuw te bouwen organisatieonderdeel, gepositioneerd op nationaal niveau, onafhankelijk en nevenschikkend t.o.v. de eenheden, onder de portefeuillehouder (de Korpschef).

Dit organisatieonderdeel heeft een eigenstandige resultaat-/lijnverantwoordelijkheid onder het juiste bevoegd gezag op:

- Beleid, ontwikkeling en monitoring t.a.v. integriteit(-stelsel);
- **De uitvoering van complexe interne onderzoeken;**
- Het voorkomen en de aanpak van politieke corruptie;
- De actieve compliance t.a.v. interne onderzoeken bij de NP;
- De NP brede communicatie rond integriteit;
- De interne en externe vertegenwoordiging op het thema integriteit.

Het LTIO wordt conform de brief van de minister aan de Tweede Kamer<sup>7</sup> gepositioneerd onder de korpschef.

Het LTIO is een nieuw team ten behoeve van interne onderzoeken met een specifiek taakveld. Dat vraagt van het team om positie te verwerven in het bestaande landschap. Dit gebeurt door in nauwe verbinding te werken met de VIK-afdelingen uit de eenheden en aan te sluiten bij het teamchef VIK-overleg en het themaoverleg interne onderzoeken. Ook voor de ontwikkeling en uitwisseling van kennis en kunde haakt het LTIO aan bij de thema- en reguliere overleggen die voor interne onderzoeken relevant zijn. De sturingslijn van het LTIO is beschreven in de notitie Nationale Triage.

### 3.2 Resultaatgebieden & verantwoordelijkheden

#### 3.2.1 Resultaatgebieden

- **Complexe & Landelijke Interne Onderzoeken**  
Door het coördineren, uitvoeren, signaleren en adviseren op het proces en de inhoud van complexe onderzoeken, draagt het LTIO bij aan een adequate, efficiënt en evenwichtig verloop van onderzoeken. Dit geschiedt binnen de bestaande kaders en richtlijnen t.b.v. interne onderzoeken. Hierdoor wordt bijgedragen aan het vertrouwen van burgers en politiecollega's in complexe onderzoeken van de politieorganisatie.
- **Ontwikkelinterventies op specialismen**  
Het binnen de geformuleerde doelstelling van de portefeuille integriteit vaststellen van verbeterinterventies en adviezen die bijdragen aan de ontwikkelagenda van de Nationale Politie en die van relevante partners. Dit gebeurt door het monitoren, reflecteren en analyseren van de eigen prestaties en ervaringen van het LTIO en dit via de reguliere lijnen inbrengen (BG, themaoverleggen, etc.).
- **Advisering op specialisme**  
De landelijk voorziening heeft een uitleerplicht. De voorziening deelt actief haar kennis en ervaring.<sup>8</sup> De binnen het LTIO opgebouwde kennis en expertise wordt overgedragen naar de belanghebbende medewerkers bij de VIK-afdelingen van de eenheden.

<sup>7</sup> Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken, 11 november 2020

<sup>8</sup> Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, p.12, 2 december 2021.

### 3.2.2. Verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheden van het LTIO zijn zoals beschreven in het bestaande werkproces (onderzoek VIK), richtlijnen en regelgeving van de Nationale Politie.

## 3.3 Producten en diensten

De producten en diensten die door het LTIO worden opgeleverd, zijn gelijk aan deze van de afdeling interne onderzoeken van de VIK's van de eenheden. Enige uitzondering hierop is dat het LTIO geen strafrechtelijke onderzoeken behandelt.

- **Triage**

De eerste stap bij een melding van een normschending betreft het doen van triage. Als tijdens de triage op eenheidsniveau blijkt dat een melding voldoet aan de LTIO-criteria<sup>9</sup> dan wordt de melding doorgezet naar het LTIO en zal er op nationaal niveau een (vervolg)trriage plaatsvinden. In het geval van een melding waarbij het bevoegd gezag bij de korpschef ligt of wanneer bij voorbaat duidelijk is dat het aan de LTIO-criteria voldoet, wordt de melding direct ingebracht bij de nationale triagecommissie.

Onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers op basis waarvan er wordt besloten welke opvolging de melding krijgt. Zie het 'besluit invoering triage' en de notitie 'nationale triage'.

- **Onderzoeksopdracht**

De onderzoeken die worden toegewezen aan het LTIO kennen een zeker mate van dualiteit. Het bevoegd gezag van de eenheid (met eventueel de getrapte bevoegdheid) blijft in principe het bevoegd gezag. Toewijzing van het onderzoek (na triage) gaat via dit bevoegd gezag. De opdracht tot het onderzoek wordt echter gegeven door of namens de korpschef. Het voorgenomen besluit, volgend op het onderzoek, wordt weer genomen door het desbetreffende bevoegd gezag. Er is dus een scheiding tussen toewijzing (bevoegd gezag), onderzoeksopdracht (korpschef) en voorgenomen besluit (bevoegd gezag). In specifieke gevallen kan het zijn dat de korpschef het bevoegd gezag is.

Wanneer een onderzoeksopdracht aan het LTIO is gegeven, worden de volgende processtappen door de teamleider of coördinator van het LTIO gezet:

- Verzamelen van beschikbare informatie en intake van de opdracht;
- Schrijven onderzoeksopdracht;
- Opstellen plan van aanpak, waarbij inzet, de benodigde competenties van de medewerkers, middelen, omschrijving (en begrenzing) van het onderzoek, tussenrapportages, verantwoording en doorlooptijd worden beschreven;
- de onderzoeksopdracht en het plan van aanpak worden goedgekeurd en getekend door het lid van de KL;

- **Onderzoek**

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

---

<sup>9</sup> Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, p.7, 2 december 2021.

- **Onderzoeksdossier**

Na afronding van het onderzoek stelt het LTIO het onderzoeksrapport zo spoedig mogelijk ter beschikking aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag zal, na advisering door de AZ-jurist, de te nemen vervolgstappen bepalen. Voor het LTIO wordt gewerkt met vaste aanspreekpunten in deze afdeling die bekend zijn met het LTIO en haar medewerkers.

De wijze waarop de besluitvorming door het bevoegd gezag vorm gegeven wordt, verschilt per eenheid. In onderzoeken waarbij het bevoegd gezag bij de eenheid ligt, sluit het LTIO zich in het besluitvormingsproces aan bij de werkwijze die binnen betreffende eenheid gangbaar is.

5.2.1

- **Leren en verbeteren**

Naar aanleiding van het onderzoek kan er noodzaak gezien worden tot ontwikkelinterventies, bijvoorbeeld preventie. Het LTIO levert naast het onderzoeksdossier tevens een leerdossier op in ieder onderzoek.

Het LTIO gaat bij de landelijke ontwikkelingen mee in die van de portefeuille integriteitsbevordering, net als de VIK's van de eenheden. De coördinator van het LTIO sluit aan bij themaoverleg interne onderzoeken. De teamleider van het LTIO sluit aan bij het TC-VIK overleg. Hiermee wordt geborgd dat de ontwikkelinterventies van het LTIO aansluiten op de ontwikkelingen binnen het vakgebied.

- **Zorg en recht betrokkenen**

Tijdens het doen van onderzoek wordt de betrokkene altijd gewezen op de mogelijkheden vanuit het zorgkader. Het verlenen van adequate zorg aan betrokkenen tijdens en na een intern onderzoek vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid vraagt om kennis van de eigen (zorg)organisatie, het beleggen van verantwoordelijkheden op de juiste plek en vooral om bewustzijn van de positie waar de betrokkene als werknemer in verkeert.

Vooropgesteld dat de P-zorg voor de betrokkene een lijnverantwoordelijkheid is, draagt het LTIO bij aan het welbevinden van betrokkene(n) door de aanbevelingen die genoemd worden in de uitwerkingsnotitie 'Zorgen en rechten betrokkenen'<sup>10</sup> op te volgen.

- **Procesevaluatie**

Het LTIO staat voor kwalitatief hoogwaardig onderzoek en schriftelijke dossiervorming in interne onderzoeken. Om deze kwaliteit te garanderen is het van belang altijd open te staan voor andere mogelijkheden en een kritische blik op het eigen handelen. Vast onderdeel van het onderzoeksproces bij het LTIO zijn sessies waarin het team met elkaar praat/spart over de inhoud van het onderzoek, de gebruikte werkwijzen en de kwaliteit van het dossier. Daarnaast wordt (collegiale) kwaliteitscontrole georganiseerd door ook externe partijen (bijv. jurist AZ, VIK-onderzoeker eenheid, recherchekundige, specialist) te bevragen op het onderzoeksproces en onderzoeksdossier (tegenlezen).

### 3.4 Methodes, technieken en systemen

Met betrekking tot het taakveld interne onderzoeken, verhoudt het LTIO zich op dezelfde wijze tot de portefeuille integriteit als de VIK's van de eenheden. Dit houdt in dat alle methodes, technieken en systemen die door de VIK's van de eenheden in gebruik zijn, danwel in de toekomst ontwikkeld worden, ook door het LTIO gebruikt worden.

---

<sup>10</sup> Uitwerkingsnotitie Deelopdracht 3a: Zorg en rechten van betrokkenen, versie 2.0, definitief, 17/10/2022

## 3.5 Processen

### 3.5.1. Werkprocessen

Met betrekking tot het taakveld interne onderzoeken, verhoudt het LTIO zich op dezelfde wijze tot de portefeuille integriteit als de VIK's van de eenheden. Dit houdt in dat alle relevante werkprocessen die door de VIK's van de eenheden gelden, danwel in de toekomst ontwikkeld worden, ook door het LTIO gebruikt worden.<sup>11</sup>


### 3.5.2. Besluitvormingsproces

Het besluitvormingsproces m.b.t het toewijzen, behandelen en afhandelen van LTIO-zaken geschiedt conform de procesbeschrijvingen in het 'besluit invoering triage', de notitie 'nationale triage', het 'protocol in disciplinaire zaken politie 2018' en het 'werkproces disciplinaire zaken'.

## 3.6 Inrichting

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



### **3.6.2 Functie specifieke vereisten**

Uit ervaring is gebleken dat, buiten de competenties zoals genoemd in de LFNP-functies, het noodzakelijk is dat onderzoekers van zowel de kern als uit de flexibele schil beschikken over meer specifieke vaardigheden, kennis en eigenschappen. De noodzaak hiervan ligt in het feit dat bij complexe onderzoeken onderzoekers zich soms belemmerd voelden om betrokkenen/ getuigen uit bijvoorbeeld korps- of eenheidsleiding of andere specifieke functies, vragen te stellen, door te vragen,

---

<sup>14</sup> In de uitwerkingsnotitie Landelijke Voorziening wordt de analyst ingeschaald op geeralist intelligence, schaal 7. Binnen het LFNP bestaat deze inschaling echter niet voor analisten. Om die reden wordt hierboven afgeweken van de uitwerkingsnotitie.

en/ of te confronteren met gegeven antwoorden. In de werving en selectie van medewerkers voor het LTIO houden we rekening met de onderstaande competenties:

- een "leergierige teamspeler", die open staat voor coaching.
- status 'ongevoelig', min of meer 'onafhankelijk';
- stabiel, ervaren uitstraling;
- zelfreflectie en kwetsbaar op durven stellen;
- "belezen", min of meer gelijkwaardige gesprekspartner op alle niveaus;
- hoffelijk, dus in principe niet op druk gericht;
- vasthoudend, durven door te vragen;
- kennis van verhoortechnieken, maar ook flexibel in andere aanpak kunnen zijn;
- zich bewust van eigen positie en opstelling;
- organisatie sensitief;
- bewust van de politiek- en media gevoeligheid van de betreffende onderzoeken.

De voorkeur heeft dat iemand vanuit het verleden kennis/ervaring heeft met:

- opstellen van een proces-verbaal danwel rapportage
- doen van onderzoek
- doen van hoorgesprekken

### **3.6.3 Werking LTIO en Flexibele schil**

Het LTIO kenmerkt zich door een vaste kern van specialisten met een eigen standplaats. Daarnaast werkt het LTIO met een flexibele schil van specialisten die een tijdelijke bijdrage leveren in een complex intern onderzoek. De kern is bij het hele onderzoeksproces betrokken. De flexibele schil is er voor capaciteit en specialistische kennis. De medewerkers uit de flexibele schil kunnen zowel van binnen als buiten de politieorganisatie komen en worden na toewijzing op uitleenbasis aan het LTIO toegevoegd. De teamleider van het LTIO kijkt bij de uitvraag t.b.v. de flexibele schil zorgvuldig naar nut en noodzaak, waarbij uiteraard niet overvraagd.

De vaste kern is bij alle fases van het onderzoek betrokken en stuurt het onderzoek aan. De flexibele schil maakt, indien nodig, tijdelijk onderdeel uit van het LTIO. Voor de goede werking van het LTIO is het van belang, dat er snel opgeschaald kan worden met de juiste expertise en benodigde capaciteit. In de basis levert de eenheid waar de betrokkene(n) in het onderzoek werkzaam zijn capaciteit aan de flexibele schil, tenzij distantie vereist is. Indien nodig wordt de gevraagde capaciteit geleverd of aangevuld door andere eenheden/onderdelen. De teamschefs VIK stemmen de verdeling van de gevraagde capaciteit hierin onderling af.

De inhoud van het onderzoek bepaalt welke aanvullende expertise aan de flexibele schil toegevoegd dient te worden. Dit kan variëren van (VIK)onderzoekers, financiële experts, intelligence, ICT, Inkoop, gedragsdeskundige, etc. Deze specialistische kennis kan zowel binnen als buiten de organisatie gezocht worden.

Het LTIO werkt zelfstandig vanuit een eigen standplaats en indien nodig voor bepaalde onderzoeks-handelingen op locatie.

Omdat het LTIO met een flexibele schil werkt, is een leveringsverplichting vanuit de eenheden/onderdelen noodzakelijk. De levering vindt op uitleenbasis plaats.

#### **Werkproces**

1. Het bevoegd gezag geeft de teamleider van het LTIO opdracht tot onderzoek.
2. De teamleider van het LTIO formuleert namens het bevoegd gezag de onderzoeksopdracht, incl. de benodigde capaciteit en competenties.



3. De onderzoeksopdracht wordt na goedkeuring door het bevoegd gezag getekend.
4. De teamleider van het LTIO doet de uitvraag bij de teamchef(s) VIK van de betrokken eenhe(i)d(en), waarbij inzet, de benodigde competenties van de medewerkers, omschrijving (en begrenzing) van het onderzoek en beoogde doorlooptijd worden beschreven.
5. In het geval dat de beoogde doorlooptijd verandert (bijv. door onvoorziene omstandigheden of door uitbreiding van de onderzoeksopdracht) is hierover contact tussen de teamleider LTIO en de leverende teamchef(s). In gezamenlijkheid wordt afgestemd hoe de gewenste levering voor alle betrokken partijen zo effectief en efficiënt mogelijk vorm gegeven wordt.

Vanwege het leveren van medewerkers aan de flexibele schil kan het LTIO te maken krijgen met behoorlijke beheersvraagstukken. Eén van de meegegeven kaders van de deelopdracht was om doorzettingsmacht te creëren voor de invulling van de flexibele schil. De doorzettingsmacht bij deze uitwerking is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag.

#### **Delen van kennis en kunde**

Het uitleren van specialistische kennis en ervaring is een belangrijke pijler van het LTIO. Het LTIO en de VIK's moeten elkaar versterken en verrijken. Hierin bestaat een wisselwerking. Medewerkers van de eenheden draaien mee in het LTIO-onderzoek. De opgedane kennis en ervaring nemen ze weer mee terug naar hun eigen eenheid en delen ze actief. Andersom leert het LTIO van de specifieke kennis en ervaring van de tijdelijke medewerkers uit de eenheden. Het LTIO heeft een uitleerplicht, zij deelt actief haar kennis en ervaring.

#### **Uitvoering onderzoek**

Na toewijzing en levering van het personeel komt het LTIO in actie. De kern wordt uitgebreid met medewerkers van de flexibele schil. De kern is verantwoordelijk voor het meenemen van de medewerkers in de flexibele schil in de werkwijze. Dat vereist een inzet van zowel de kern als de tijdelijke medewerkers.

5.2.1

## 4 Implementatie

### 4.1 Financiering

Niet onder reikwijdte

### 4.2 Besluitvorming

Voor leggen t.b.v besluitvorming Bevoegd gezag (en gedelegeerd gezag Bedrijfsvoering), aan de COR door bevoegd gezag. Strekking; kleine wijziging – geen sprake van reorganisatie – beperkte rechtspositionele consequenties anders dan vrijwillige verplaatsing – op basis van reeds vastgestelde uitgangspunten Masterplan RIO.

5.2.1

### 4.3 Werving & selectie

De werving en selectie zal in samenwerking met de dienst HRM uitgevoerd worden. September 2023 zullen de vacatures open te stellen. Rekening houdend met de benodigde doorlooptijden in het selectie-

en aanstellingsproces wordt hiermee beoogd om met het LTIO in december 2023 volledig in werking te zijn.

Betreft: voorbereiding managementgesprek KL-EL, onderwerp: Integriteit  
 aan: Eenheidsleiding MN / afd. Control  
 van: 5.1.2.e, tc VIK, datum: 25 april 2023 definitief na bespreking MS en MdR

Antwoorden op gestelde vragen:

1. Hoe loopt de triage in jouw eenheid?

*De triage is vorig jaar juni conform landelijke afspraken ingevoerd. Het was nog even zoeken naar de vorm. Vanaf februari 23 op een vast moment, 1 x per week. Triage bestaat uit (vast) 2 x SH, 1 x jurist AZ, 1 coördinator VIK en daarbij het bevoegd gezag van de medewerker die onderwerp van Triage is. Door de triage is er meer sprake van gelijke behandeling in gelijke gevallen. Ook wordt aan de voorkant al geanticipeerd op de benodigde P-zorg, eventuele inzet van andere loketten. TC VIK is positief over de resultaten en manier van werken en stelt dat de resultaten die geboekt worden in pas zijn met het vanuit de review gewenste verbeterproces. Ter verrijking gaat de eenheid meer diversiteit aan de Triage commissie toevoegen en laagdrempelig specifieke deelnemers (vanuit zorgloketten of de TC) uitnodigen.*

2. In hoeverre lukt het VIK om volgens de afspraken de interne onderzoeken eenduidig te registreren en wat zijn hier nog obstakels voor?

*De afspraken die landelijk worden gemaakt ten aanzien van eenduidige registratie worden door VIK MN gevolgd en in Delta verwerkt. Een deel van de kaders mag nog wat duidelijker; dat is in ontwikkeling (VIK-KS). Door de rapportages die we inmiddels ontvangen is steeds beter inzichtelijk waar verbeteringen gevonden kunnen worden. Vanuit compliance mag hier wat ons betreft op gestuurd worden. VIK MN stemt regelmatig af met VIK-KS over mogelijke verbeteringen. Als de werkafspraken duidelijk zijn wordt er gewerkt conform deze afspraken.*

3. Welke aandacht krijgt preventie en lerend vermogen vanuit integriteit en welke concrete activiteiten zijn hiervoor uitgevoerd/gepland?

*VIK MN heeft preventie / lerend vermogen in relatie tot integriteit als prioriteit gesteld (sinds 2020).*

***Landelijk:** in TC VIK overleg en met de uitvoerend poho zwaar gestuurd op preventie als onderdeel van de review, als proces binnen VIK en op eigenaarschap van de lijn in volle breedte van de organisatie (bvb in leerstelsel PA). Ook met KC hier positief gesprek over gevoerd met als gevolg: Preventie in Managementgesprekken. De KC zegt: preventie is VIK proces en preventie is prio. Voor de hoe vraag is de eenheid aan zet.*

***Eenheid:** binnen de eenheid biedt VIK MN een aantal preventieproducten aan die wisselend maar wel in toenemende mate worden afgenomen (zie bijgaande preventie taart). Dit is moeizaam omdat enerzijds VIK niet te veel reclame durft te maken omdat we onvoldoende capaciteit hebben en anderzijds is de lijn (van mw tot PC) nog onvoldoende in staat of gedreven om het eigenaarschap van integriteitsontwikkeling / veilige werkomgeving in de volle breedte op te pakken. Gezien de actualiteit binnen en buiten de organisatie mag hier zwaarder op ingezet worden.*

*Naast VIK inspanningen zijn er ook vanuit de eenheid inspanningen rond PVI en de leerlijn voor OE's.*

***VIK intern:** VIK is in principe een reactieve afdeling met operationele taken op het vlak van klachtbehandeling, interne onderzoeken en screening. VIK MN heeft 1 preventie coördinator (80%) en deze timmert zowel landelijk als in de eenheid flink aan de weg. Door de ontwikkelingen (Review, The Voice, Me Too, Onveiligheid, Racisme, Discriminatie enz.) is wel duidelijk dat al deze problemen een preventie aanpak (in samenhang) nodig hebben. VIK kan en wil hier een grote rol in spelen. De inrichting/ flexibele inzet staat dat echter niet toe. Daarom zijn we nu in de ontwerpfase van een "permanente preventie campagne" (werktitel). We willen in samenspraak met de eenheid in eerste instantie in een tijdelijk verband gelden / capaciteit benutten om diensten en districten te ondersteunen met bepaalde activiteiten uit onze preventietaart.*

4. Zijn de 1 jaar beelden rond registratie/ Delta bij jullie bekend?

*Deze beelden hebben we nu 2 x ontvangen. (1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> half jaar 2022. Hieruit halen we verbeterpunten. We zouden graag rond het rapportagemoment met de samenstellers contact hebben om een stukje toelichting te ontvangen en te bespreken wat leermomenten zijn.*

**Plannen VIK-MN**

Proces screening:

Huidige werkzaamheden tot centraliseren conform afspraken (quota en kwaliteit) blijven uitvoeren

Personele zorg tijdens proces van reorganisatie (proces-flow is geweest) naar centralisatie (verwacht q1 of q2 2024)

Met de eenheid het plan maken voor de ontvlechting screening (capaciteit / gelden)

### Proces Integrale beveiliging:

Status quo handhaven / samenwerking preventie verder vorm geven

### Proces klachtbehandeling:

- Inbedden proces *interne* klachten (klachten van medewerkers)
- Leren en ontwikkelen – leercirkels (ism accounts)
- Verdere professionalisering klachtbehandelaars ivm toename complexe klachten (bvb mediation training)
- Versterken relatie accounts
- Preventie activiteiten ihkv Permanente Preventie Campagne (zie onder preventie)

### Proces interne onderzoeken:

- Afspraken deelopdrachten in werking brengen
- Bijdragen aan landelijke ontwikkelingen (LTIO, Inrichting, Compliance)
- Verkennen bovenregionale samenwerking
- Professionalisering onderzoekers

### Proces Preventie:

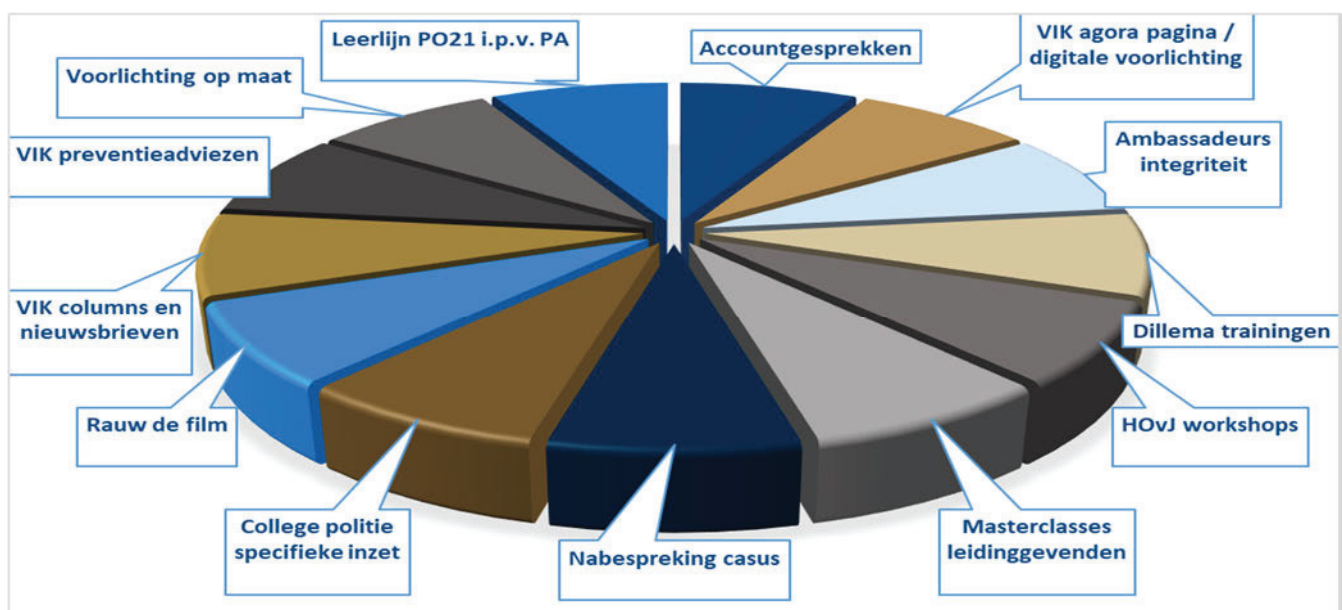
Plan voor (semi) **"Permanente Preventie Campagne"** = (tijdelijke) hulpstructuur voor de eenheid, gekoppeld aan de Koers: Fundament op Orde en Ondernijning. Doel: een sterke impuls geven aan het voorkomen van integriteitsschendingen, onveiligheid en klachten door een aantal effectieve preventieproducten uit de preventietaart breed en in relatief korte tijd aan te bieden aan starters operationele collega's en leidinggevendenden, parallel aan een proces van stimuleren van eigenaarschap en bewustwording door en in de lijn.

*(Dit plan is in ontwerp. Vraag zal zijn in de tijdelijkheid (2-3 jaar): 1 campagneleider/onderwijskundige; invulling 1 MD leerplek tbv coördinatie en relaties met accounts; gedurende 1 jaar vervanging ivm afwezigheid huidige preventie-coördinator.)*

Verder: (de meer reguliere activiteiten die ook deels in de PPC gepast zullen worden)

1. Uitbouwen ambassadeurschap
2. Streven naar 10% inzet per VIK mw op preventieactiviteiten / leren
3. Stimuleren van eigenaarschap en aanspreekbaarheid (van chef tot mw) in accountgesprekken en via de lijn HS-EL-EMO
4. Ondersteunen van activiteiten die bijdragen aan veiligheid op de werkvloer en transparantie (reflectie)
5. Voorlichting geven (al dan niet n.a.v. casuïstiek Klachten/Interne Onderzoeken)
6. Ondersteuning bij kleine en grote leercirkels nav VIK casuïstiek / leren van geweld, leren van klachten, leren van interne onderzoeken;
7. Maatwerk in specifieke gevallen
8. Advisering EL-EMO t.a.v. ontwikkelingen / te maken keuzes

### **VIK PREVENTIETAART**





**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: 5.1.2.e communicatie  
**Datum:** woensdag 26 april 2023 13:47:00  
**Bijlagen:** [Handreiking+nabespreking+\(VIK+toolkit\).pdf](#)  
[image001.png](#)  
[Communicatieprotocol+disciplinaire+en+strafrechtelijke+zaken.2019.pdf](#)

He 5.1.2.e

Hierbij het communicatieprotocol en de handreiking nabesprekingen. Hier staan wat adviezen in. In het kort, je hoeft niet te communiceren. Je kunt wel communiceren, bijvoorbeeld als het binnen de afdeling algemeen bekend was, als het onrust heeft veroorzaakt, in het kader van lerend vermogen. Het is misschien handig om hierin ook af te stemmen met 5.1.2.e wat zij hierin prettig vindt en wat zij hier zelf al over gecommuniceerd heeft. En dan kun je misschien ook gelijk afspraken maken over wat er wel en niet over gecommuniceerd gaat worden.

Bij communiceren hierover is het belangrijk om rekening te houden met de privacy van de betrokken medewerker, in dit geval 5.1.2.e. Dat maakt communiceren soms zo ingewikkeld, omdat je met die privacy zit. En daarom is het ook handig om haar hierin te betrekken als dat mogelijk is. Misschien juist mooi in het kader van het lerend vermogen (preventie) als zij hieraan mee wil werken. En als wij hierin iets kunnen betekenen is dat ook altijd goed. Denk aan bijvoorbeeld een nabespreking (al dan niet in afstemming met 5.1.2.e in combinatie met een bewustwordingssessie/uitleg VIK.

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:** woensdag 26 april 2023 13:16

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

**Onderwerp:** RE: 5.1.2.e communicatie

Hoi 5.1.2.e

Ik denk dat mogelijk de afdeling Communicatie van de LE hier het beste antwoord op kan geven. Ik weet zelf ook niet precies wanneer er nu wel en niet over dit soort zaken wordt gecommuniceerd.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e  
I nemaspecialist (jurist) Arbeidszaken HRM  
Cluster Disciplinair en Ontslag

06 – 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl  
088 – 5.1.2.i 5.1.2.i @politie.nl

Werkdagen: di, wo, do en vr



Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Arbeidszaken  
Hanzelaan 150, 8017 JG Zwolle  
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

---

**Van:** <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

**Verzonden:** woensdag 26 april 2023 11:55

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

**CC:** <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] <[\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

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

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

Nav de aanzegging van <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]; er is de vraag van de leiding afdeling; moeten we dit communiceren, zo ja, wat en hoe breed  
En wanneer

Zoniet; wat is gebruikelijk?

<sup>5.2.1</sup> [redacted]

Ik bel graag even met je

Ik neem <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] mee omdat vanuit JZ wellicht ook do's en don't s zijn ..

Ik bel jou <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] als ik <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] heb gesproken

Schriftelijk reactie vooraf kan uiteraard ook, graag

Dbv

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

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

**Ontvanger(s)**  
t.a.v. leden BOO

### Rubricering

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

<b>Datum</b>	28 april 2023	<b>Behandeld door</b>	5.1.2.e
<b>Ons kenmerk</b>	Typ Ons kenmerk	<b>Kopie aan</b>	Typ Kopie aan
<b>Uw kenmerk</b>	Typ Uw kenmerk	<b>Bijlage(n)</b>	0

**Onderwerp** Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

Geachte leden van het BOO,

Voor u ligt een memo m.b.t. de voortgang van het LTIO met een aantal punten ter besluitvorming. Na een korte toelichting op de aanleiding en opdracht tot het oprichten van het LTIO, wordt een beeld geschetst van de huidige stand van zaken.

#### Gevraagde besluiten:

- Het BOO wordt gevraagd (in de fase waarin nog geen formele structurele inrichting van het LTIO is toegekend), om commitment op levering van de benodigde expertise t.b.v. de onderzoeken die door het tijdelijke LTIO behandeld worden.
- Het BOO wordt gevraagd een besluit te nemen over de financiering van de inrichting van het LTIO.

#### Aanleiding

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling. Zowel de bonden als de Tweede Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie<sup>1</sup> op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.

Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken<sup>2</sup> die het hele proces heeft geëvalueerd en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken heeft gedaan. Eén van de aanbevelingen is: “het inrichten van een landelijke organisatorische voorziening voor complexere disciplinaire onderzoeken”.

De review constateert dat complexe zaken een bovengemiddeld beroep doen op de tijd en dossiervorming binnen de huidige afdelingen VIK. Het vraagt veel om bij complexe onderzoeken de juiste kwaliteit op het juiste moment inzetbaar te krijgen. De respondenten in de review geven aan behoefte te hebben aan een structurele oplossing. Een Landelijke Voorziening voor complexe interne onderzoeken zou volgens hen zo'n oplossing zijn.

#### Opdracht

Het inrichten van het LTIO is één van de deelopdrachten van het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken. Eén van de deelgroepen heeft deze opdracht in een uitwerkingsnotitie<sup>3</sup> opgesteld. Daarin zijn vier

<sup>1</sup> Van Dam, 'Onveilig buiten? Veilig binnen', 2019

<https://d14uo0i7wmc99w.cloudfront.net/CDA/Actueel/Nieuws/Onveilig%20buiten%20veilig%20binnen%21.pdf>

<sup>2</sup> Mos, Kwaliteit interne onderzoeken, 2020

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

<sup>3</sup> Uitwerkingsnotitie Deelgroep 2a, Landelijke Voorziening, Definitief, Versie 1.4, 2 december 2021.



inrichtingsscenario's beschreven. De deelgroep is, na consultatie bij de teamchefs VIK en de Hoofden Staf, tot een advies van één van deze scenario's gekomen. Hierbij zijn de meegegeven kaders van de opdracht, leidende principes uit het Masterplan, alle voor- en nadelen en de politiek bestuurlijke verwachtingen afgewogen. Op 22 november 2021 is in de regiegroep besloten om het geadviseerde scenario Bravo over te nemen. Hiertoe is door de projectleider masterplan een afrondende notitie gemaakt en is de opdracht tot uitwerking overgedragen aan de Kwartiermakersorganisatie Integriteit.

*'Richt op basis van het geadviseerde scenario Bravo een Landelijk Voorziening complexe disciplinaire onderzoeken in, met een vaste kern en een grote flexibele schil vanuit de eenheden.'*

Het LTIO zal met de implementatie in de staande organisatie de volgende effecten bereiken:

- de werklust in de eenheden verminderen;
- kwalitatief goed onderzoek kunnen uitvoeren;
- onafhankelijkheid en minder verstrengeling van belangen;
- kennis en ervaring delen ten behoeve van de uitvoering.

#### Stand van zaken

Binnen de opdracht moet onderscheid gemaakt worden tussen het ontwerpen, inrichten en de realisatie van een tijdelijke voorziening en van een vast team. Tot aan de formele in werking treden van het LTIO zal er gewerkt worden met een tijdelijke voorziening voor complexe disciplinaire onderzoeken. Het organiseren van deze tijdelijke voorziening is een onderdeel van de opdracht en loopt parallel aan de opdracht voor vorming van een vast team.

#### Tijdelijke voorziening

De werkelijkheid toont dat zich in de actualiteit al onderzoeken t.b.v. het LTIO aandienen. Deze kunnen niet wachten om behandeld te worden tot er een compleet en afgerond organisatieonderdeel in werking is gebracht. Er dient een tijdelijke voorziening te worden ingericht en in werking gebracht om deze onderzoeken op te pakken. Afgelopen periode is hierover uitvoerig afstemming geweest met de teamchefs VIK en de Hoofden Staf van alle eenheden. Hieruit is het besluit voortgekomen om geen mensen via ttw toe te kennen aan een tijdelijke voorziening, maar ieder nieuw onderzoek het benodigde team samen te stellen. De kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het onderzoeksteam is onderdeel van de formulering van de onderzoeksopdracht van een nieuw LTIO-onderzoek. Naar aanleiding hiervan zal een uitvraag binnen de eenheden plaats vinden. Dit kan naast de expertise van VIK-onderzoekers ook betrekking hebben op andere vormen van expertise, zoals bijvoorbeeld financieel of intelligence. Tevens wordt er een uitvraag gedaan voor middelen.

Ten behoeve van de huisvesting is in goede samenwerking met FM van het PDC voor het LTIO een locatie gevonden. Het LTIO heeft in het midden van het land een eigen werkplek die aan alle benodigde voorzieningen en voorwaarden voldoet.

#### Vast team

Op dit moment bevindt de bouw van het vaste team zich in de ontwerp- en inrichtingsfase. Het structureel inrichten en in werking brengen van een nieuw organisatieonderdeel vraagt om een organisatierapportage, welke bij deze notitie is gevoegd. Deze rapportage is besproken met de teamchefs VIK van de eenheden en de hoofden staf. **Hun feedback is separaat bij deze notitie gevoegd (?)**

In de uitwerkingsnotitie Landelijke Voorziening is er van uitgegaan dat het LTIO drie tot vier disciplinaire zaken per jaar onderzoekt, alsmede mogelijk vervolgonderzoek naar aanleiding van juridische procedures.<sup>4</sup> Het uiteindelijke advies van de werkgroep is op basis van dit aantal opgesteld. Eventuele specifieke, niet zijnde disciplinaire, opdrachten van de korpschef, zijn niet in deze telling meegenomen.

In het gekozen scenario Bravo bestaat het LTIO uit een kleine vaste kern met, in eerste aanleg, ondersteuning voor de capaciteit en specialisme uit de desbetreffende eenheid in een flexibele schil. In scenario Bravo wordt

<sup>4</sup> Dit aantal is gebaseerd op het aantal complexe zaken uit het verleden die passen bij de toewijzingscriteria die in paragraaf 2.5 van de uitwerkingsnotitie genoemd worden. Deze aantallen zijn teruggelegd en bevestigd in de gesprekken die de werkgroep heeft gevoerd.



benoemd dat de vaste kern bestaat uit 7 fte; 1 fte teamleider (OS-C/D), 1 fte coördinator (OS-B), 1 dossiervormer (OS-A), 2 fte onderzoekers (OS-A), 1 analist (OS-A) en 1 fte administratieve-/rechercheondersteuning (medewerker I&S/gespecialiseerd medewerker). Dit aantal is vastgesteld op basis van interviews, berekeningen en ervaring vanuit het verleden. Hierbij dient opgemerkt te worden dat hierbij dus nog geen vertaling is gemaakt naar de in de review beoogde veranderingen. **Het is aannemelijk dat doorvoering van de gevraagde verbeteringen op termijn consequenties kunnen hebben voor de formatie.**

Ter besluitvorming: de inrichting en financiering van het LTIO.

Niet onder reikwijdte



---

<sup>5</sup> Er zijn vijf VIK-deelgebieden: Klachten, Interne Onderzoeken, Screening, Preventie, Integrale Beveiliging



**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e; 5.1.2.e  
**Cc:** Entken, Paul (P.J.A.); 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Organisatierapportage LTIO v 0.12 + concept oplegnotitie tbv BOO  
**Datum:** vrijdag 28 april 2023 20:44:26  
**Bijlagen:** [Organisatierapportage LTIO 0.12.docx](#)  
[Oplegnotitie Inrichting LTIO tbv BOO mei 2023 v0.1.docx](#)

---

Ola,

In de bijlage de laatste versie van de organisatierapportage. Hierin heb ik een aantal van de opmerkingen van 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en de TC's verwerkt. De opmerkingen uit de sessie met de HS heb ik nog niet ontvangen. Deze heb ik dus deels verwerkt (wat ik aan de hand van mijn en 5.1.2.e aantekeningen kon herinneren).

!! Er is nog wel een aantal vragen die om een beslissing/keuze aan onze zijde vragen. Ik heb die als opmerkingen in de kantlijn gezet.

Ook aan 5.1.2.e heb ik verduidelijkingsvragen in de kantlijn opgenomen.

Daarnaast in de bijlage het eerste opzetje voor de oplegnotitie. Deze is vooral voor 5.1.2.e bestemd. Laten we er in de 2<sup>e</sup> week van mei samen voor gaan zitten.

Niet onder reikwijdte

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e 0900 – 8844

Werkdagen: di, woe, do, vrij

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

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



print deze mail niet onnodig



# Rapport procesaudit Triage

2023

<b>Door</b>	5.1.2 e, 5.1.2 e en 5.1.2.e
<b>Afdeling</b>	Concernaudit
<b>Versienummer</b>	1.0
<b>Datum</b>	2 mei 2023
<b>Kenmerk</b>	Typ Kenmerk
<b>Status</b>	Definitief
<b>Rubricering</b>	Politie INTERN – Bedrijfsvoering

# Managementsamenvatting

Naar aanleiding van het interne onderzoeksrapport 'Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik' in opdracht van het Ministerie van J&V van oktober 2020 is een triageproces uitgewerkt voor de keuze van het soort interne onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) naar mogelijk plichtsverzuim en eventueel strafbaar handelen. In april 2022 heeft dit geleid tot het 'Besluit Invoering Triage', dat door de regiegroep Review Interne Onderzoeken is geaccordeerd. In dit besluit is een procesbeschrijving triage en de werkwijze opgenomen die door VIK binnen de eenheden in het tweede kwartaal 2022 moesten zijn ingevoerd. Op verzoek van de directeur Korpsstaf en de ph integriteit heeft CA een procesaudit uitgevoerd naar de implementatie van het Triageproces over een mogelijke integriteitsschending binnen de eenheden.

Deze managementsamenvatting geeft antwoord op de gestelde onderzoeksvragen. Daarnaast worden de belangrijkste bevindingen, observaties en adviezen weergegeven. In hoofdstuk 2 zijn de detailuitkomsten opgenomen.

## Beantwoording centrale vraag:

*In welke mate hebben de eenheden, Staf KL, PDC en PA geborgd dat Triage conform de procesbeschrijving en werkwijze Triage is geïmplementeerd en dat blijvend (centrale) monitoring en sturing hierop plaatsvindt?*

- Het proces en de werkwijze triage is in alle eenheden en binnen Staf KL, PDC, PA en het LTIO geïmplementeerd.
- Binnen de eenheden heeft het triageproces gezorgd voor meer eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijk maat. Echter op landelijk niveau is er beperkt sprake van eenduidigheid en uniformiteit. De doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau wordt daarom mogelijk nog niet gerealiseerd.
- Blijvende (centrale) monitoring en sturing op het triageproces is nog niet voldoende ingericht en geborgd.

## Belangrijkste bevindingen en observaties van de deelvragen:

In de procesaudit hebben wij de volgende deelvragen beantwoord:

1. Algemeen: Is de proces- en werkbeschrijving Triage voldoende helder, gecommuniceerd en toegepast binnen de eenheden, Staf KL, PDC, PA en LTIO?
2. En specifiek: op welke wijze is geborgd dat:
  - a. bij Triage altijd bevoegd gezag, een jurist van Arbeidszaken en vertegenwoordiger van het VIK zijn betrokken met eventueel aanvullend bijvoorbeeld een expert op het gebied van financiën, psychologie, culturen, etc.
  - b. de toetsingscriteria worden gehanteerd waarbij ook de menselijke maat en leren richtinggevend zijn.
  - c. de beschreven uniforme werkwijze wordt toegepast.
  - d. de compliance afspraken over registratie triage worden nageleefd en monitoring en sturing hierop plaatsvindt.



### 3. Welke kansen en belemmeringen ervaren de eenheden bij het uitvoeren van het Triageproces?

Beantwoording van de deelvragen is hieronder uitgewerkt in bevindingen en observaties met betrekking tot **uniformiteit, registratie en monitoring en sturing**.

#### **Uniformiteit**

Het proces- en de werkwijze triage is in alle eenheden, Staf KL, PDC, PA en binnen het LTIO geïmplementeerd en wordt door de betrokkenen als positief ervaren. Bij alle eenheden, inclusief het LTIO-team, is er sprake van een kernbezetting bestaande uit Bevoegd Gezag (BG), VIK en Arbeidszaken (AZ). Als de casus zich daarvoor leent, wordt dit uitgebreid met een expert. Binnen de eenheden heeft het triageproces gezorgd voor meer eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijk maat.

Borging in hoeverre er zichtbaar wordt getoetst aan de toetsingscriteria (plichtsverzuim, beroepscode, Wetboek van strafrecht, context, LTIO) is niet eenduidig door CA vast te stellen omdat dit niet door alle eenheden wordt vastgelegd. In alle interviews is bevestigd dat de VIK-coördinatoren en juristen van AZ veel kennis en ervaring hebben en deze criteria worden meegenomen tijdens triage.

Het is nog niet in alle gevallen duidelijk wat wel of niet moet worden ingebracht voor triage waardoor of wel onnodig veel meldingen bij VIK binnenkomen dan wel dat er nagelaten wordt om een melding te doen bij VIK.

De eisen gesteld aan de uniforme werkwijze<sup>1</sup> wordt bij de meeste eenheden gevolgd. Drie eenheden passen wel enige vorm van preselectie/veredeling toe.

CA heeft niet kunnen vaststellen welke overwegingen zijn gemaakt die hebben geleid tot het triagebesluit omdat deze niet zichtbaar worden vastgelegd in het Excelbestand en Delta (op basis van de deelwaarneming) en afstemming van deze overwegingen op landelijk niveau nog niet plaatsvindt. Hierdoor is er op landelijk niveau nog niet voldoende inzicht of er sprake is van eenduidigheid en uniformiteit ten aanzien van de overwegingen en het daaruit afgeleide triagebesluit.

#### **Registratie**

Slechts een deel van de compliance afspraken ten aanzien van registratie worden nageleefd:

- Meldingen worden in Delta geregistreerd. Echter de besluiten worden beperkt in het journaal van Delta geregistreerd.
- Ook wordt '#trriage' niet door alle eenheden in de titel en/of het journaal vermeld.

Volgens het besluit invoering triage zijn de compliance afspraken tijdelijk, alsook het invullen van het Excel overzicht, totdat Delta hierop is aangepast. De eenheden zijn nog niet geïnformeerd dat aanpassing van Delta niet op de korte termijn gaat plaatsvinden.

---

<sup>1</sup>

- geen preselectie, geen veredeling, niet geanonimiseerd, kernbezetting, input persoonlijke omstandigheden,
- besluitvorming navolgbaar vastgelegd in journaal Delta,
- alle meldingen komen op 1 punt binnen,
- het proces doorloopt verplichte stappen

- Het Excel overzicht wordt door alle eenheden ingevuld naast de registratie in Delta maar dit wordt als een extra belasting ervaren. Ook worden er vragen gesteld over het Excel overzicht met betrekking tot nut en noodzaak van het invullen hiervan.
- Een aantal eenheden maakt gebruik een checklist/verslag voor de terugkoppeling van het triageoverleg. Een formulier, waaruit blijkt dat er is getoetst aan de toetsingscriteria en waarin de overwegingen worden vastgelegd die hebben geleid tot het triagebesluit, kan helpen om landelijk meer uniformiteit en eenduidigheid in de werkwijze te realiseren en de compliance afspraken beter na te leven.

### Monitoring en sturing

- De decentrale<sup>2</sup> monitoring en sturing op het triageproces varieert sterk van: geen monitoring, periodiek overleg tussen teamchef VIK en VIK-coördinatoren, tot overleg tussen teamchef VIK en BG.
- Blijvende centrale monitoring en sturing op het triageproces door VIK KS beperkt zich tot de verwerking van Exceloverzichten die door de eenheden worden aangeleverd. De uitkomsten hiervan worden nog niet teruggekoppeld aan de eenheden.
- De ontwikkeling van een landelijk dashboard is onderhanden.

### Kansen en belemmeringen

Alle geïnterviewden ervaren het triageproces als positief. De implementatie van het proces triage heeft gezorgd voor meer aandacht voor menselijke maat, meer eenduidigheid en meer uniformiteit binnen de eenheden. Aan de andere kant wordt het proces als tijdrovend en arbeidsintensief ervaren.

### Adviezen

#### Adviezen aan VIK KS en VIK met betrekking tot **uniformiteit**:

- Verbeter de eenduidigheid en uniformiteit op landelijk niveau, bijvoorbeeld door het centraal beoordelen van vergelijkbare casuïstiek om de rechtsgelijkheid te borgen.
- Maak duidelijke afspraken over de vastlegging van de overwegingen die hebben geleid tot het triagebesluit en zie toe op de naleving hiervan.
- Creëer meer duidelijkheid voor de lijn zodat ze begrijpen wat ze wel/niet moeten inbrengen voor triage en wat er op de triagetafel moet komen.
- Bepaal op welke wijze het proces- en werkwijze triage mogelijk verduidelijkt kan worden onder andere door een evaluatie uit te voeren met de betrokkenen in het triageproces. Betrek hierin de verbeterpunten zoals genoemd in 2.1, 2.2.1 en 2.2.3.

#### Adviezen aan VIK KS met betrekking tot **registratie**:

- Ontwikkel een landelijk formulier (AVG-proof) ten behoeve van triage zodat transparante en eenduidige vastlegging van gegevens wordt geborgd.
- Zorg voor meer aandacht en bewustwording voor het belang van goede registratie:
  - Goede registratie van gegevens kan een eenheid inzicht geven in de resultaten van meldingen en onderzoeken.
  - Het voorkomt veel handwerk en vragenlijsten achteraf bij vragen vanuit politiek, media, enz.;

---

<sup>2</sup> Binnen de eenheden.

- Faciliteer de hulp van VIK-collega's binnen de eenheden en VIK KS die de registratie van Delta goed onder de knie hebben. Een simpel stroomschema van de invoer in Delta kan hierbij zeker helpen (met name voor nieuwe collega's).
- Betrouwbare invoer van gegevens leidt tot betere sturingsinformatie en monitoring;
- Verbeter de tijdigheid en transparantie van communicatie vanuit VIK KS over zaken met betrekking tot registraties en de status Delta. Betrek hierin de verbeterpunten zoals genoemd in 2.2.5.

Adviezen aan Teamchefs VIK met betrekking tot **registratie**:

- Spreek de VIK-coördinatoren aan op (goede) registratie in Delta. Je registreert niet voor VIK KS maar voor jezelf als VIK en voor de Eenheidsleiding (EHL).

Adviezen aan VIK KS met betrekking tot **monitoring en sturing**:

- Verbeter de communicatie over de centrale monitoring en sturing door vanuit VIK KS terug te koppelen aan de eenheden wat er met de cijfers/Exceloverzichten wordt gedaan en welke informatie dat heeft opgeleverd.
- Maak het bespreken van casuïstiek een vast agendapunt tijdens het VIK-coördinatorenoverleg en het VIK teamchefoverleg om de doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau meer te borgen.
- Waarborg voorafgaand aan de implementatie van een landelijk dashboard dat voldoende maatregelen zijn getroffen ten aanzien van de betrouwbaarheid van de primaire registratie.



## Managementreactie

Beste **5.1.2.e**, **5.1.2.e** en **5.1.2.e**

Wij willen jullie hartelijk danken voor de uitgevoerde procesaudit rondom het triageproces en de door jullie gegeven adviezen en verbeterpunten. Wij herkennen grotendeels de observaties en de adviezen en zullen deze waar nodig overnemen voor de verbetering van het triageproces.

De implementatie van de triage en hierdoor de eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijke maat in dit proces, zien wij als een resultaat dat voortkomt uit de aanbevelingen vanuit de review interne onderzoeken. Wij zien dat (landelijke) eenduidigheid en uniformiteit in het triageproces beter kan. Een van de resultaten was immers dat de rechtsgelijkheid zou worden geborgd. Tot op heden is om juridische redenen, schending van de privacy van betrokken medewerkers, het vastleggen en delen van de overwegingen van het triagebesluit nog niet optimaal. Het advies om een landelijk AVG-proof formulier te ontwikkelen t.b.v. de triage nemen wij over. Dit doen we in afstemming met de privacy deskundigen.

Jullie geven aan dat niet in alle gevallen duidelijk is welke meldingen er wel of juist niet in de triage moeten worden gebracht. Dit zullen wij samen met de VIK's verder gaan monitoren, bijsturen en voorlichten daar waar nodig, want ook hier is het uitgangspunt eenduidigheid en uniformiteit.

Voor de leidinggevendenden moet duidelijk zijn wat een mogelijke normschending (melding) is en hoe hij dient te handelen. In enkele eenheden wordt hier aandacht aan geschonken, in bijvoorbeeld (VIK) masterclasses voor leidinggevendenden. We gaan ook bewerkstelligen in de Masterclass VIK voor leidinggevendenden triage onderdeel van het programma wordt. De door jullie genoemde veredeling of preselectie zal in ieder geval in het teamchefs VIK, het thema-overleg interne onderzoeken en de overleggen met de AZ-juristen aan de orde komen.

Onlangs zijn de coördinatoren interne onderzoeken weer geïnstrueerd en is met hen de nut en noodzaak van goede registratie besproken. Er zullen 4-maandelijks registratie- en monitoringsrapportages, met o.a. type en aantal onderzoeken, triage en in de toekomst wellicht doorlooptijden, worden opgemaakt. Deze worden gedeeld met de hoofden Staf, teamchefs VIK en coördinatoren, zodat zij hier binnen hun eigen eenheid op kunnen sturen.

Er wordt een eenvoudig stroomschema ontwikkeld voor de triage en de invoer in Delta die als leidraad kan dienen.

De aanbevelingen gelden ook voor het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO).



2 mei 2023  
Kenmerk

Naar aanleiding van deze procesaudit zal de procesbeschrijving triage en het besluit invoering triage worden geactualiseerd. Tevens zullen deze documenten goed vindbaar op Agora of Intranet worden gepubliceerd.

Mede namens de directeur Korpsstaf en de Portefeuillehouder Integriteit dank voor jullie adviezen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2 e en 5.1.2.e



# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b> .....	<b>2</b>
<b>Managementreactie</b> .....	<b>6</b>
<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>8</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>9</b>
1.1 Aanleiding voor de onderzoeksvraag .....	9
1.2 Onderzoeksvraag .....	9
1.3 Scope .....	10
1.4 Werkwijze onderzoek.....	10
1.5 Rapportage .....	10
<b>2 Detailuitkomsten</b> .....	<b>11</b>
2.1 Doelstelling van het proces triage .....	11
2.2 Detailuitkomsten deelvragen .....	12
2.2.1 De proces- en werkbeschrijving triage .....	12
2.2.2 Kernbezetting .....	13
2.2.3 Gebruik toetsingscriteria en aandacht voor de menselijke maat en leren.....	14
2.2.4 Uniforme werkwijze .....	17
2.2.5 Naleving compliance afspraken en monitoring en sturing.....	19
2.2.6 Kansen en belemmeringen .....	22
2.3 Aanvullende observaties .....	22
<b>Bijlage 1 Documentatie</b> .....	<b>23</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding voor de onderzoeksvraag

In oktober 2020 is het interne onderzoeksrapport 'Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik' gepubliceerd in opdracht van het Ministerie van JenV. Een van de aanbevelingen in het rapport luidde:

*"Stel een vorm van triage in voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk).*

In april 2022 is het 'Besluit Invoering Triage' met de teamchefs VIK gedeeld. In dit besluit is een procesbeschrijving van en werkwijze voor de Triage uitgewerkt. Met dit proces wordt beoogd om een eenduidig proces van weging van meldingen en het vervolg hierop te bewerkstelligen. Het niet eenduidig uitvoeren van triage kan mogelijk leiden tot rechtsongelijkheid voor medewerkers en reputatieschade voor de politie. De eenheden dienden deze werkwijze uiterlijk tweede kwartaal 2022 te hebben ingevoerd. Verder is intern afgesproken dat een halfjaar na de implementatie van triage een procesaudit zou worden uitgevoerd door VIK KS.

Het doel van deze procesaudit is om vast te stellen op welke wijze de verschillende eenheden het triageproces hebben geïmplementeerd, en de monitoring en sturing hierop. Tevens is in dit onderzoek aandacht besteed aan mogelijke kansen en belemmeringen in de uitvoering van het Triageproces.

## 1.2 Onderzoeksvraag

*In welke mate hebben de eenheden, Staf KL, PDC en PA geborgd dat Triage conform de proces- en werkwijze Triage is geïmplementeerd en dat blijvend (centrale) monitoring en sturing hierop plaatsvindt?*

In de procesaudit zijn de volgende deelvragen beantwoord:

1. Algemeen: Is de proces- en werkbeschrijving Triage voldoende helder, gecommuniceerd en toegepast binnen de eenheden, Staf KL, PDC en PA?
2. En specifiek: op welke wijze is geborgd dat:
  - a. bij Triage altijd bevoegd gezag, een jurist van Arbeidszaken en vertegenwoordiger van het VIK zijn betrokken met eventueel aanvullend bijvoorbeeld een expert op het gebied van financiën, psychologie, culturen, etc.
  - b. de toetsingscriteria worden gehanteerd waarbij ook de menselijke maat en leren richtinggevend zijn.
  - c. de beschreven uniforme werkwijze wordt toegepast.
  - d. de compliance afspraken over registratie triage worden nageleefd en monitoring en sturing hierop plaatsvindt.
3. Welke kansen en belemmeringen ervaren de eenheden bij het uitvoeren van het Triageproces?

### 1.3 Scope

De scope van ons onderzoek richt zich op alle VIK afdelingen binnen de eenheden, Staf KL, PDC en PA en het triageproces binnen het LTIO.

In dit onderzoek is **geen** aandacht besteed aan:

- In hoeverre het triageproces en de vastlegging hiervan AVG-/Wpg-proof is.
- De (onderzoeks)werkzaamheden en activiteiten die door VIK na afronding van het triageproces worden uitgevoerd.

### 1.4 Werkwijze onderzoek

Voor de uitvoering van het onderzoek is gebruik gemaakt van:

- Interviews met teamchefs VIK en VIK-coördinatoren van eenheden, PDC en PA, juristen Arbeidszaken, medewerkers van VIK KS, LTIO (naamgeving hiervan in besluit is: team complexe disciplinaire zaken) en één bevoegd gezag van een eenheidsleiding.
- Documentenonderzoek: uitgangspunt is het 'Besluit Invoering Triage' van 4 april 2022.
- Deelwaarneming vastlegging triage in Delta per eenheid op basis van een selectie van de Excel overzichten van de maand november 2022, met uitzondering van de Politieacademie (Nb Excel overzicht van de maand december 2022).

CA heeft de medewerking van de eenheden, juristen AZ en VIK KS als positief en constructief ervaren. Dankzij deze goede medewerking en beschikbaarheid van betrokkenen is CA in staat geweest om alle interviews in een kort tijdsbestek af te nemen.

### 1.5 Rapportage

Dit rapport is tot stand gekomen op basis van interviews, documentenonderzoek en een deelwaarneming. Op 2 maart jl. heeft CA de observaties, bevindingen en adviezen gepresenteerd aan het sectorhoofd VIK KS en deeltkwartiermaker Integriteitsbevordering. Dit maakte onderdeel uit van de afstemming (hoor- en wederhoor) en de ontvangen feedback is meegenomen in dit rapport.

De rapportage is als volgt opgebouwd:

- Managementsamenvatting.
- Ruimte voor de managementreactie.
- Hoofdstuk 1 Inleiding.
- Hoofdstuk 2 Detailuitkomsten.
- Bijlage 1 Documentatie.

## 2 Detailuitkomsten

### 2.1 Doelstelling van het proces triage

#### Context

Triage is het wegen c.q. beoordelen van meldingen met betrekking tot gedrag en handelen van politiemedewerkers (ten aanzien van integriteit en zorg), op basis van genormeerde criteria, om te besluiten welke vervolgstap wordt ingezet. Dat kunnen zijn:

1. lijnonderzoek;
2. oriënterend onderzoek;
3. disciplinair onderzoek;
4. strafrechtelijk onderzoek;
5. geen onderzoek;
6. andere interventies zoals een (functionering)gesprek met de betrokken medewerker, of het in gang zetten van een zorgtraject of aanbieden van een cursus of training;
7. melding ter overname doorzetten naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken (heet nu: Landelijk Team Interne Onderzoeken).

In de uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van de regiegroep Review Interne Onderzoeken staat dat er aanbevelingen worden gedaan die gekoppeld zijn aan de zes leidende principes zoals benoemd in het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken, te weten: eenduidigheid, menselijke maat, transparantie, professionele maat, lerend vermogen en rechtvaardigheid (zie voorbeeld hieronder) om te komen tot rechtsgelijkheid.



### Bevindingen

Niet alle zes leidende principes en het voorbeeld komen expliciet terug in het 'Besluit Invoering Triage'. De principes professionele maat en rechtvaardigheid worden niet vermeld in de procesbeschrijving en werkwijze triage. Het principe transparantie waarbij openheid wordt gegeven en rekenschap wordt afgelegd over het proces en de resultaten wordt niet als zodanig benoemd. Verder hebben wij vastgesteld dat in het besluit niet wordt benoemd waarom eenduidigheid en uniformiteit van belang zijn, namelijk om te komen tot rechtsgelijkheid. Ook het uiteindelijke doel van triage, gelijke gevallen gelijk dienen te worden behandeld en ongelijke gevallen verschillend naar de mate van het verschil, is onvoldoende benadrukt in de werkwijze en procesbeschrijving triage.

### Verbeterpunt

Actualiseer de huidige procesbeschrijving triage en de werkwijze waarbij de zes leidende principes en het voorbeeld expliciet worden opgenomen.

## 2.2 Detailuitkomsten deelvragen

### 2.2.1 De proces- en werkbeschrijving triage

#### Context

*In het besluit invoering triage van 4 april 2022 (hierna het besluit) staat dat de procesbeschrijving en werkwijze triage deels uniform is, maar deels ook vrije ruimte geeft aan de eenheden om in te richten. Het proces triage moest ingevoerd worden in het tweede kwartaal van 2022.*

#### Bevindingen

Op basis van ons onderzoek hebben wij vastgesteld dat het proces en de werkwijze triage bij alle eenheden, Staf KL, PA, PDC en binnen het LTIO bekend is en geïmplementeerd is. Alle geïnterviewden ervaren het triageproces als positief en voldoende helder.

Draagvlak voor het proces en de werkwijze is vooraf gecreëerd doordat een drietal eenheden<sup>3</sup> zijn betrokken bij de pilot. Daarnaast zijn teamchefs VIK van eenheden<sup>4</sup> betrokken bij de deelopdracht triage. De uitkomsten van de evaluatie en de deelopdracht triage hebben geleid tot het uiteindelijke besluit triage. Daarnaast is het proces triage ook besproken tijdens het landelijke teamchefs VIK-overleg. Communicatie over en deling van het besluit invoering triage en het Excel sjabloon VIK KS heeft plaatsgevonden via een email van 11 april 2022 aan de teamchefs VIK met de aankondiging dat de implementatie van triage van start kan gaan. Het besluit invoering triage of een verwijzing hiernaar is echter niet gepubliceerd op intranet.

De eenheden, het PDC en de Politieacademie (PA) hebben intern aandacht besteed aan de proces- en werkbeschrijving triage door: het delen van het besluit invoering triage, overleggen met sectorhoofden/eenheidsleiding, en presentaties aan Dienst Management teams of het Districtelijk management overleg.

Een aantal eenheden heeft een eigen procesbeschrijving gemaakt op basis van de werkwijze en

---

<sup>3</sup> de Landelijke Eenheid, Limburg en Oost-Nederland.

<sup>4</sup> Amsterdam, Rotterdam, Oost-Brabant en Zeeland-West-Brabant

procesbeschrijving triage en dit intern binnen de eenheid gecommuniceerd. Dit heeft vooral betrekking op de vrije ruimte die eenheden hebben om het proces in te richten, namelijk waar het mandaat van het BG wordt belegd, de wijze waarop de triage wordt uitgevoerd en de rol en het takenpakket van de VIK-coördinator.

De meeste triages worden uitgevoerd via MS Teams, maar ook fysiek, en in een enkele situatie telefonisch of via email. Bij triage via email worden er geen documenten gedeeld via de email. De eenheden maken gebruik van een (afdelings-)schijf waar alleen deelnemers aan het triageoverleg voor geautoriseerd zijn. CA heeft niet van alle eenheden een printscreen met autorisaties ontvangen en derhalve niet daadwerkelijk kunnen vaststellen in hoeverre deze autorisaties correct zijn toegekend.

Iets meer dan de helft van de eenheden heeft een vast triagemoment, bij de rest van de eenheden vindt triage ad hoc plaats.

Voor Staf KL ontbreekt de triage in de procedure en werkbeschrijving. Het Bevoegd Gezag (hierna BG) voor de triage is belegd bij de directeur Korpsstaf. De triage zelf en het onderzoek wordt uitgevoerd bij/door de eenheid Den Haag. Deze werkwijze is goedgekeurd door de directeurs Korpsstaf. In de procedure- en werkbeschrijving wordt het team complexe disciplinaire zaken benoemd echter inmiddels is de naamgeving hiervan veranderd in Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO).

#### Verbeterpunten

- Vergroot de vindbaarheid van het besluit invoering triage door plaatsing of verwijzing hierna op intranet.
- Actualiseer de huidige procesbeschrijving en werkwijze Triage door (zie ook verbeterpunt 2.1):
  - Naamgeving team complexe disciplinaire zaken te vervangen in LTIO.
  - Voeg Staf KL toe aan de werkbeschrijving.

## 2.2.2 Kernbezetting

### Context

*In het besluit staat dat er aan triage in ieder geval deelnemen:*

- *Het bevoegd gezag.*
- *Een jurist van Arbeidszaken.*
- *Een vertegenwoordiger van het VIK (i.c. de coördinator).*

*Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:*

- *Een expert bijvoorbeeld op het terrein van financiën, psychologie, culturen, etc.*

### Bevindingen

Bij alle eenheden is er sprake van een kernbezetting bestaande uit BG, VIK en Arbeidszaken (hierna AZ). Als de casus zich daarvoor leent, wordt dit uitgebreid met een expert. Eén eenheid laat altijd een vertrouwenspersoon aansluiten. In een aantal eenheden sluit de teamchef van de betrokken medewerker aan.

De rol van AZ houdt in dat vanuit de juridische kant wordt gekeken of er meldingen zijn waarbij mogelijk sprake is van plichtsverzuim. AZ houdt daarbij landelijke uniformiteit in het oog. AZ houdt rekening met het Strafmaatoverleg (hierna SMO) en op basis daarvan is er een database ontstaan



waardoor je zaken met elkaar kan vergelijken.

De VIK-coördinatoren geven aan dat zij de melding in Delta registreren, verzamelen de documenten, archiveren deze in de map op een schijf (waar alleen deelnemers van het triageoverleg toegang toe hebben), bereiden de triage voor en leggen het besluit van triage vast in Delta. Het mandaat van het bevoegd gezag (BG) is deels belegd bij de EHL (politiechef of hoofd Operaties) of bij één of meerdere sectorhoofden. Het BG is vaak voorzitter van het triageoverleg. Hij/zij neemt een beslissing mede op basis van het advies van VIK en AZ.

Voorafgaand aan de implementatiedatum van het besluit triage werkte meer dan de helft van de eenheden al met een vorm van triage waarbij overleg plaatsvindt tussen BG, VIK en AZ. Met de implementatie van het besluit triage wordt het triageoverleg nu explicieter vastgelegd.

Bij het LTIO is eveneens sprake van een kernbezetting triage. De afdeling zelf is nog niet geformaliseerd. Hiervoor ligt er een voorstel wat moet worden goedgekeurd door een lid van de korpsleiding. Dit valt echter buiten de scope van de procesaudit.

Het proces en de werkwijze triage is geborgd doordat:

- Het mandaat van het BG is belegd, hetzij bij de eenheidsleiding, hetzij bij één of meer sectorhoofden.
- Bij elke eenheid een kernteam aanwezig is met verschillende expertises.
- Communicatie van het proces triage binnen de eenheden plaatsvindt bijvoorbeeld bij het informeren van nieuwe politiechefs, het geven van presentaties en het bespreken van casuïstiek.

#### Verbeterpunten

Geen

## 2.2.3 Gebruik toetsingscriteria en aandacht voor de menselijke maat en leren.

### Context

*In het besluit staat dat bij het triëren een aantal toetsingscriteria gehanteerd worden. Deze criteria bevatten open normen die enerzijds voldoende richting geven om tot een goede beoordeling te komen. Anderzijds biedt het voldoende ruimte om maatwerk mogelijk te maken. Hieronder zijn de stappen benoemd die gezet moeten worden bij toetsing van meldingen:*

- *Plichtsverzuim: bekijk of het vermelde gedrag en/of handelen in de melding is beschreven en toets dit vervolgens aan de elementen van artikel 76 Barp.*
- *Beroepscode politie met de daarbij behorende themabladen: toetsing aan de daarin vermelde hoofdcategorieën zoals financiële schendingen, misbruik positie of (gewelds)bevoegdheden, ongewenste omgangsvormen.*
- *Wetboek van Strafrecht: gedraging waarbij sprake is van een evident strafbaar feit dat strafrechtelijk onderzocht moet worden.*
- *Context: aspecten die van belang zijn in de weging te betrekken (zoals duur gedraging/handelen, privé- en/of werk gerelateerd, aard gedraging en/of handelen i.r.t. de functie van de medewerker en/of werkzaamheden).*
- *Team complexe disciplinaire onderzoeken: het gedrag en/of handelen toetsen aan de hand van de harde criteria die bepalen of de verdere behandeling door het Team complexe disciplinaire*

*onderzoeken wordt uitgevoerd (zoals eenheid overstijgend, eenheidsleiding/strategische top/COR-leden betrokken, aanhoudende landelijke publiciteit).*

*Het is aan het BG, VIK en de jurist van AZ om de uniformiteit te bewaken en te waarborgen.*

#### Bevindingen

Borging in hoeverre er zichtbaar wordt getoetst aan de toetsingscriteria (plichtsverzuim, beroepscode, Wetboek van strafrecht, context, LTIO) is niet eenduidig door CA vast te stellen, omdat veel kennis en ervaring in de hoofden van VIK-coördinatoren en juristen van AZ zit waardoor deze criteria als vanzelfsprekend tijdens triage worden meegenomen en niet expliciet worden vastgelegd. De eenheden geven aan dat de aanwezigheid van een kernbezetting ook zorgt voor uniformiteit in toetsingscriteria.

Good practices:

- Eenheid Oost-Brabant maakt gebruik van een checklist triage met toetsingscriteria.
- Eenheid Rotterdam heeft een format terugkoppeling triage commissie.
- Eenheid Den Haag heeft blanco formulier verslag triage.

#### **Ad Plichtsverzuim**

In interviews is aangegeven dat de toetsing van het vermelde gedrag aan BARP artikel 76 altijd in het triage overleg plaatsvindt. Dat is ook het doel van het triage overleg – om in een kernbezetting het gesprek aan te gaan of er sprake is van een mogelijk plichtverzuim. De juristen die aan het overleg deelnemen bezitten voldoende kennis en ervaring om te beoordelen of het gedrag onder mogelijk plichtverzuim valt. Of het definitief onder plichtverzuim valt wordt vastgesteld door een onderzoek te starten. VIK-coördinatoren en AZ kijken ook naar vergelijkbare casuïstiek (elke casus is maatwerk) en de afdoening ervan.

De toetsing en de uitkomsten hiervan wordt echter niet zichtbaar vastgelegd, behalve bij de bovengenoemde good practices.

Een extra waarborg is dat alle zaken van alle vier typen onderzoeken (Barp artikel 77, schriftelijke berisping) ook worden voorgelegd aan het Strafmaatoverleg (SMO). Hierin zitten drie onafhankelijke juristen van Juridische Zaken die de voorgestelde straf bekijken en aangeven of ze het eens zijn met het voornemen waarin de straf is benoemd.

#### **Ad Beroepscode**

Toetsing aan de beroepscode wordt volgens de VIK-coördinatoren altijd meegenomen tijdens de triage. De beroepscode is een vanzelfsprekend iets en is een onderdeel van elk onderzoek. Hier speelt de jurist ook een belangrijke rol in. De toetsing aan de beroepscode wordt echter niet zichtbaar vastgelegd. Dit blijkt ook uit de deelwaarneming vastlegging triage in Delta waarbij CA heeft geconstateerd dat er niet op de hoofdcategorie van de beroepscode wordt geregistreerd maar op een verdieping lager van deze categorie conform het Excel sjabloon. Dit wijkt af van het besluit triage.

#### **Ad Wetboek van strafrecht**

De toetsing van dit criterium vindt landelijk niet uniform plaats. Uit de interviews blijkt dat de eenheden hier verschillend mee omgaan. Door sommige VIK-coördinatoren is aangegeven dat als er duidelijk sprake is van een strafbaar feit, dit direct met het OM wordt besproken. Hierover wordt geen

triage uitgevoerd. Dit komt niet overeen met het besluit triage. Als het echter over aangiftes gaat, worden deze direct met het OM gedeeld en niet getrieerd wat in lijn is met het besluit. Bij andere eenheden wordt het vermelde gedrag, waarbij sprake is van een strafbaar feit, eerst in het triageoverleg ingebracht. Één eenheid gaf aan dat niet alle strafbare feiten ter beoordeling aan het OM worden voorgelegd. Dat zijn met name de meldingen waarvan de eenheid weet dat die tot een sepot zullen leiden. Vergelijkbaar met de andere toetsingscriteria, is het toetsen van het gedrag aan het wetboek van strafrecht ook niet zichtbaar vastgelegd.

#### **Ad Context**

De context in de zin van persoonlijke omstandigheden wordt volgens VIK-coördinatoren meegenomen tijdens de triage. In de context wordt er ook rekening gehouden welke standpunten de strategische top van politie inneemt bijvoorbeeld over onderwerpen als uitsluiting, racisme en discriminatie. Deze aspecten worden meegenomen in de context van de casus. Hierin wordt ook de opmerking van de korpschef “Iedereen verdient een 2<sup>e</sup> kans” meegenomen. De aspecten die bij de toetsing van een melding meegenomen moeten worden, worden niet zichtbaar vastgelegd. Hierdoor kan CA niet vaststellen of alle benoemde aspecten in het besluit meegenomen worden tijdens het triage overleg.

#### **Ad LTIO**

Uit de interviews blijkt dat de eenheden bekend zijn met het LTIO-team en welke casussen naar het LTIO team doorgezet moeten worden volgens het besluit. Niet alle eenheden hebben casussen gehad die aan deze criteria zoals vermeld in het besluit voldoen. Voor de eenheden die dat wel hebben ingebracht, blijkt dat aan de voorkant de meldingen met het LTIO zijn besproken waarbij besloten wordt of ze overgedragen moeten worden aan het LTIO of toch binnen de desbetreffende eenheid blijven. CA heeft niet kunnen vaststellen of de overwegingen zichtbaar vastgelegd worden. Een aantal eenheden heeft aangegeven dat casussen die door het LTIO-team behandeld moesten worden, uiteindelijk door de eenheden zelf zijn behandeld vanwege gebrek aan capaciteit bij het LTIO. Als tijdens de LTIO triage besloten wordt dat de melding leidt tot een onderzoek, vraagt het LTIO de desbetreffende eenheid om capaciteit.

#### **Menselijke maat:**

Met de invoering van het triageproces is bevestigd door de teamchefs VIK, VIK-coördinatoren en AZ dat er meer aandacht is voor de menselijke maat. Elke casus wordt individueel beoordeeld – wat past het best bij de collega waarover de melding gaat. AZ heeft aangegeven altijd al naar de menselijke maat te kijken. Dit komt vooral terug in de besluitvorming. Eenheden streven ook naar minder disciplinaire onderzoeken, waardoor het aantal lijnonderzoeken omhoog is gegaan.

In de Uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van de regiegroep staat dat triage bijdraagt aan rechtsgelijkheid en eenduidigheid in de beoordeling van casuïstiek. In de Review interne onderzoeken staat dat alle signalen van mogelijk plichtsverzuim in triage moeten worden gebracht. Dit voorkomt willekeur en een (soms) onnodige inbreuk op de (vertrouwens)relatie tussen werkgever en medewerker.

In het oorspronkelijke Excel sjabloon zouden de overwegingen die hebben meegewogen van de betreffende gedraging worden vastgelegd. Volgens geïnterviewden is het registreren van de overweging/motivatie en de gedraging in het Excel-overzicht om juridische en privacy redenen op

aangedragen door AZ niet doorgevoerd. CA heeft hier geen besluitvorming over of bevestiging van gezien.

Op basis van onze werkzaamheden heeft CA niet kunnen vaststellen welke overwegingen zijn gemaakt in het triage besluit omdat deze niet zichtbaar zijn vastgelegd in het Excelbestand en Delta (op basis van de deelwaarneming).

#### **Lerend vermogen:**

In de Uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van regiegroep is aangegeven dat de inzet van triage verder het lerend vermogen van de betrokkenen op individueel niveau versterkt maar ook de organisatie als geheel. Een tweetal eenheden heeft het triageproces geëvalueerd en één eenheid gaat het proces nog evalueren. De evaluatie was vooral bedoeld om te kijken hoe het triageproces verloopt en om ervan te leren. Eenheden doen ook veel aan preventie, waarin ze van bestaande casuïstiek leren.

#### Verbeterpunten

- Ontwikkel een landelijk formulier (AVG-proof) ten behoeve van triage zodat transparante en eenduidige vastlegging van gegevens wordt geborgd.
- Evalueer vanuit VIK KS het proces triage in het teamchefs VIK-overleg en het VIK-coördinatorenoverleg zodat het lerend vermogen ook landelijk wordt vergroot.

### 2.2.4 Uniforme werkwijze

#### Context

*In het besluit triage zijn aspecten opgenomen om de vereiste uniformiteit in werkwijze binnen het hele korps te borgen. Dit zijn:*

1. Er wordt **geen preselectie** uitgevoerd als stap voorafgaand aan de feitelijke triage.
2. Er wordt **geen veredeling** van meldingen uitgevoerd. Wat nodig is voor een triage is de naam en locatie waar hij/zij werkt en de context van wat is voorgevallen.
3. In de dossiers wordt in principe **niet geanonimiseerd** gewerkt, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet. Daarbij kan worden gedacht aan onderzoeksbelang, afbreukrisico, betrokkenheid van een externe die niet bekend mag zijn met de naam. In de werkwijze c.q. behandeling van het dossier moet altijd zorgvuldigheid worden betracht en moet het conform de regels van de AVG zijn. Dossiers worden niet per mail verstrekt maar via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor degenen die toegang moeten hebben.
4. In de triage wordt gewerkt met een **kernbezetting** bestaande uit het BG, de VIK-coördinator en een vertegenwoordiger van AZ. Daarnaast is het optioneel om, afhankelijk van de casus, incidenteel bijvoorbeeld externe deskundigen toe te voegen.
5. De **teamchef** van de betrokken politiemedewerker wordt, ten behoeve van de triage, altijd gevraagd om **input te leveren**. Het gaat dan over **persoonlijke omstandigheden** die de politiemedewerker in kwestie betreffen die relevant kunnen zijn voor de weging in de triage en de besluitvorming op basis daarvan door het BG. Het meewegen van de omstandigheden van persoonlijke aard kan bijdragen aan vergroting van de menselijke maat en vermindering van belasting die onderzoeken hebben op medewerkers.
6. Het proces van triage **doorloopt verplicht de stappen** zoals toetsing aan artikel 76 Barp en de toetsing aan criteria als Beroepscode, Wetboek van Strafrecht, Context en Team complexe

*disciplinaire onderzoeken (Landelijk Team Interne Onderzoeken).*

7. Alle **besluitvorming** in de triage (net als het dossier) **wordt transparant en navolgbaar vastgelegd** in het journaal van Delta.
8. **Alle meldingen komen op één punt binnen** (i.c. bij de VIK-coördinator). Hij/zij bereidt de triage voor waarin de meldingen worden besproken en zorgt ook voor de vastlegging van het besluit en de archivering.

#### Bevindingen

De eisen gesteld aan de uniforme werkwijze (geen preselectie, geen veredeling, niet geanonimiseerd, kernbezetting, input persoonlijke omstandigheden, besluitvorming navolgbaar vastgelegd in journaal Delta, alle meldingen komen op 1 punt binnen, proces doorloopt verplichte stappen) worden bij de meeste eenheden gevolgd. CA heeft vastgesteld dat de uniformiteit binnen een eenheid voldoende is geborgd, echter op landelijk niveau zijn nog onvoldoende maatregelen getroffen om dit punt te borgen. Ook volgens AZ is uniformiteit op landelijk niveau nog een aandachtspunt. Het delen van de uitkomsten van deze audit en meer aandacht voor het onderwerp op intranet zouden hierin kunnen helpen.

#### *Ad 1 en 2 Preselectie en veredeling*

Uitgangspunt in het besluit is onder andere dat er geen triage voor triage plaatsvindt. Bij drie eenheden vindt een beperkte vorm van triage voor triage plaats, hetzij door preselectie of veredeling van informatie om de triage effectiever uit te kunnen voeren, vanwege het grote aantal meldingen en onvoldoende capaciteit.

#### *Ad 3 Dossier niet geanonimiseerd*

In interviews is aangegeven dat eenheden de dossiers niet anonimiseren wat ook in lijn is met het besluit. Tot nu toe hebben de eenheden geen casussen gehad waarbij het anonimiseren nodig is geweest.

#### *Ad 4 Kernbezetting*

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.2.

#### *Ad 5 Betrokkenheid teamchef betreffende medewerker*

De wijze van betrokkenheid van de teamchef van de betreffende medewerker varieert van: niet betrokken/gevraagd om input, sectorhoofd/VIK-coördinator haalt input op bij de teamchef, tot de teamchef neemt deel aan triage.

#### *Ad 6 Triageproces doorloopt verplicht alle stappen*

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.3.

#### *Ad 7 Besluitvorming wordt transparant en navolgbaar vastgelegd*

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.5.

#### *Ad 8 Alle meldingen komen op één punt binnen*

Niet alle meldingen komen op één punt binnen bij de VIK-afdelingen. Meldingen komen telefonisch of per e-mail bij de VIK-coördinator, teamchef VIK, het BG of bij een VIK interne onderzoeker. Alle meldingen die binnenkomen, worden wel in Delta geregistreerd. De VIK-coördinatoren hebben geen



zicht in hoeverre alle meldingen bij de VIK-eenheden binnen komen. Wat niet bij VIK wordt gemeld, ziet VIK niet. Bijvoorbeeld als een teamchef/leidinggevende in het kader van een goed gesprek een medewerker aanspreekt op grensoverschrijdend gedrag.

#### Verbeterpunten

- Verbeter de eenduidigheid en uniformiteit op landelijk niveau door het beoordelen van vergelijkbare casuïstiek.
- Creëer meer duidelijkheid voor de lijn zodat ze begrijpen wat ze wel/niet moeten inbrengen voor triage en wat er op de triagetafel moet komen, om te voorkomen dat niet onnodig veel meldingen bij VIK binnenkomen, maar ook om te voorkomen dat er meldingen ten onrechte niet bij VIK binnen komen.

## 2.2.5 Naleving compliance afspraken en monitoring en sturing

### Context

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

### Tijdelijke registratievorm:

- Iedere melding wordt geregistreerd in Delta.*
- In de titel van de melding moet het woord #triage worden vermeld.*
- Alle besluitvorming in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het journaal van de melding in Delta.*
- Een separaat vastgesteld Excel sjabloon wordt bijgehouden door de VIK-coördinator in de eenheden. Het betreft niet naar personen herleidbare informatie. Deze staan in Delta.*
- Consolidatie naar de portefeuillehouder vindt plaats bij de Korpsstaf.*

### Overige afspraken:

- *Een half jaar na de implementatie van triage wordt een procesaudit gedaan door VIK KS.*
- *Na de implementatie van triage wordt door de eenheden een overzicht gemaakt waarin naar voren komt wat de werkwijze is in die eenheid. Dit zal worden gedeeld met VIK KS.*
- *Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met VIK KS. In het overzicht staat geanonimiseerd: de datum van binnenkomst van een melding, de datum van triage, de datum besluit triage, besluit afhandeling, de werkvorm triage, de deelnemers triage, bij wie ligt het mandaat en de doorlooptijd.*

### Bevindingen

CA heeft een deelwaarneming uitgevoerd op de vastlegging triage per eenheid in Delta op basis van een selectie van de Excel overzichten van de maand november 2022, met uitzondering van de PA (Nb Excel overzicht van de maand december 2022). Het Excel overzicht wordt gebruikt omdat de informatie met betrekking tot triage niet eenvoudig uit Delta te halen is. Samen met VIK KS heeft CA vervolgens naar de vastlegging van de triage gekeken in Delta. CA heeft vastgesteld dat de



zoekfunctie op dossiernummer in Delta niet efficiënt werkt en verbetering behoeft. Daarnaast is Delta niet gebruikersvriendelijk vanwege performanceproblemen.

*Ad a)*

In interviews is aangegeven dat alle meldingen die bij VIK binnenkomen, worden geregistreerd in Delta. De VIK-coördinatoren hebben geen zicht in hoeverre alle meldingen bij de VIK-eenheden binnen komen. Wat niet bij VIK wordt gemeld, ziet VIK niet. Bijvoorbeeld als een teamchef/leidinggevende in het kader van een goed gesprek een medewerker aanspreekt op grensoverschrijdend gedrag.

*Ad b)*

Zowel uit de interviews als uit onze deelwaarneming vastlegging triage blijkt dat niet iedere eenheid '#trriage' gebruikt in de titel en/of het journaal van Delta. Hierdoor ontbreekt een landelijk eenduidig inzicht in het aantal gevoerde triages.

*Ad c)*

De triagebesluiten worden beperkt in het journaal van Delta vastgelegd (op basis van de deelwaarneming triage in Delta). Tijdens de interviews bleek ook dat verschillende eenheden de dossiers op verschillende manieren vastleggen – sommige eenheden leggen de melding, het besluit, en de documentatie vast, terwijl andere eenheden alleen de melding registreren en de rest op de afgeschermd schijf bewaren. Voor veel eenheden wordt de afdelingsschijf als primaire locatie gebruikt en worden dossiers achteraf in Delta in één keer geüpload vanuit noodzaak vanuit het besluit.

*Ad d)*

Het Excel overzicht wordt door de eenheden, PDC en PA ingevuld en verstuurd aan VIK KS, echter niet altijd op de eerste maand van de maand. De eenheden ervaren het als een extra belasting om zowel in Delta als in het Exceloverzicht te registreren.

Volgens het besluit invoering triage zijn de compliance afspraken tijdelijk, ook het invullen van het Excel overzicht, totdat Delta hierop is aangepast. De eenheden zijn nog niet geïnformeerd dat aanpassing van Delta niet op de korte termijn gaat plaatsvinden.

*Ad e)*

VIK KS consolideert de verkregen cijfers van de eenheden en rapporteert aan de deeltkwartiermaker Integriteit. De laatst beschikbare rapportage is van de periode juli-sept 2022. De uitkomsten zijn niet gedeeld met de VIK afdelingen binnen de eenheden.

*Ad Overige afspraken*

De overige afspraken worden nageleefd (door de eenheden):

- VIK KS heeft CA verzocht om een procesaudit uit te voeren.
- Na de implementatie van de triage is een overzicht opgesteld waarin naar voren komt wat de werkwijze per eenheid is. Het overzicht is ingevuld door bijna alle eenheden.
- Elke eenheid vult het Excel sjabloon maandelijks in en stuurt deze naar VIK KS. Zie voor verdere details Ad d) hierboven.

**Monitoring en sturing:**

De decentrale<sup>5</sup> monitoring en sturing op het triageproces varieert sterk van geen monitoring, periodiek overleg tussen teamchef VIK en VIK-coördinatoren tot overleg tussen teamchef VIK en BG. Een tweetal eenheden heeft het triage proces geëvalueerd en één eenheid gaat het proces nog evalueren.

De centrale monitoring en sturing is tot op heden gebaseerd op de aangeleverde Exceloverzichten door eenheden. Het Exceloverzicht wordt door de VIK-eenheden ingevuld ten behoeve van VIK KS en meestal op tijd gestuurd zoals in het besluit aangegeven. Wel worden hier vragen over gesteld over:

- Hoe lang het Exceloverzicht moet worden ingevuld? Volgens VIK KS is er geen sprake van verlenging maar moet het Excel overzicht voortaan altijd worden ingevuld. Eenheden aan de andere kant hebben de indruk dat het Excel overzicht alleen het eerste half jaar na het uitvoeren van het besluit gebruikt zou worden. In het besluit is het aangegeven dat het gebruik van het Excel tijdelijk is. Communicatie vanuit VIK KS hierover heeft niet plaatsgevonden.
- Wat is het nut en noodzaak van het invullen? Dit wordt als dubbel werk ervaren bij de eenheden.
- Wat doet VIK KS met de informatie die de eenheden aanleveren?
- Er vindt geen terugkoppeling plaats vanuit VIK KS naar de eenheden.

De ontwikkeling van een landelijk dashboard is onderhanden. Het plan van aanpak hiervoor wordt opgesteld. CA heeft dit nog niet ontvangen en niet kunnen beoordelen. Het voordeel van het landelijk dashboard is volgens VIK KS dat het kan helpen om de registratie te verbeteren, niet alleen op landelijk niveau maar ook op eenheidsniveau omdat je realtime kunt zien of je wel of niet goed registreert. CA heeft echter niet kunnen vaststellen in hoeverre voldoende maatregelen aan de voorkant zijn getroffen om een betrouwbare primaire registratie te borgen.

De werkgroep 1b registratie en monitoring is opgeheven. Doorontwikkeling hiervan is belegd bij de staande organisatie. Voor monitoring is dit belegd bij VIK KS, naast het verbeteren van het registratiesysteem. De eenheden zelf zijn verantwoordelijk voor een goede registratie.

Verbeterpunten

- Verbeter de tijdigheid en transparantie van communicatie vanuit VIK KS over zaken met betrekking tot registraties, Delta (bijvoorbeeld dat er een gegevens effect beoordeling (GEB) onderhanden is op Delta waarin wordt meegenomen in hoeverre Delta AVG-/Wpg-proof is), en het nut en de noodzaak van/voor de Exceloverzichten.
  - Transparantie en communicatie dat Delta vooralsnog de komende drie jaar nog niet wordt vervangen maar dat er wel wordt gekeken in hoeverre Delta verbeterd kan worden.
  - Koppel vanuit VIK KS terug wat er met de cijfers/Exceloverzichten wordt gedaan en welke informatie dat heeft opgeleverd.
- Maak het bespreken van casuïstiek een vast agendapunt tijdens het VIK-coördinatorenoverleg en het VIK teamchefoverleg om de doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau meer te borgen.
- Neem LTIO ook mee in het monitoringsproces vanuit VIK KS.

---

<sup>5</sup> Binnen de eenheden.



## 2.2.6 Kansen en belemmeringen

CA heeft de volgende kansen en belemmeringen van de invoering van de procesbeschrijving en werkwijze Triage met de eenheden besproken.

### Kansen:

- Door het proces triage is er meer aandacht voor menselijke maat. Elke melding is maatwerk waarbij rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de betreffende medewerker.
- Door het proces triage is er ook meer eenduidigheid en uniformiteit binnen een eenheid.
- Het triageproces- en werkwijze is een landelijke kapstok en is voor alle politiemedewerkers herkenbaar.
- Nog eenduidiger registratie in Delta zorgt voor betere monitoring en sturingsinformatie, mits er wordt voldaan aan betere gebruikersvriendelijkheid, performance, functionaliteit en zoekfunctie.

### Belemmeringen:

- Het triageproces is tijdrovend en arbeidsintensief, vraagt veel tijd en capaciteit zowel bij VIK als bij BG.
- Alle meldingen moeten worden ingebracht voor triage, ook meldingen waarbij van tevoren duidelijk is wat het vervolgtraject moet zijn.
- Zorgen en onduidelijkheid over in hoeverre Delta AVG-/Wpg-proof is.
- Veel dubbele registratie en archivering (Delta, Excel overzicht, Summ-IT, mappen). Er worden workarounds gecreëerd om gegevens te kunnen registreren.

## 2.3 Aanvullende observaties

Naast de bevindingen met betrekking tot triage heeft CA ook aanvullende observaties gedaan en geconstateerd dat er door de eenheden veel in preventie wordt geïnvesteerd:

### Preventie: een kerntaak van VIK volgens de korpschef

- Veel eenheden investeren in preventie en willen zich ontwikkelen van onderzoeksafdeling naar een preventie afdeling.
- Meer bewustwording en awareness door preventievoorlichting.
- Als een casus zich daarvoor leent kan door de VIK-coördinator interne onderzoeken samen met een preventie-coördinator een preventieadvies gegeven worden aan het BG.
- Integriteit komt ook terug in de 3-maandelijks gesprekken tussen KL en politiechefs.

Hierbij zijn verder geen verbeterpunten naar voren gekomen.

## Bijlage 1 Documentatie

Naam document	Versie	Datum	Opsteller
Besluit invoering triage		4 april 2022	5.1.2.e
Proces Triage.pdf		9 april 2021	5.1.2.e
Kwaliteit interne onderzoeken	Definitief	29 oktober 2020	5.1.2.e
Verslag regiegroep		13 juni 2022	
Presentatie KMTO Kwartiermakersorganisatie		14 december 2022	
Codes Delta, email aan TC's VIK		28 februari 2022	5.1.2.e
Totaaloverzicht triage eenheden, juli, augustus en september			5.1.2.e
Besluit uniforme registratie Delta		27 december 2021	5.1.2.e
Uitwerkingsnotitie deelopdracht 1b registreren en monitoren	Concept	28 juni 2022	5.1.2.e
Uitwerkingsnotitie triage t.b.v. regiegroep	Definitief	16 februari 2022	5.1.2.e
Verslag landelijk coördinatorenoverleg		12 januari 2023	5.1.2.e

## Uit het vastgesteld verslag ELO 020523

### **1. Afdoeningsoverleg VIK**

Punten uit de bespreking:

- In het ELO van 011122 is besloten om voor de onderzoeken een triagecommissie in te stellen met een lid van de eenheidsleiding als voorzitter. Dit vraagt ook positie van de eenheidsleiding bij de afdoening.
- Er is op verzoek van de eenheidsleiding door VIK een voorstel uitgewerkt waarin drie opties worden voorgelegd voor de inrichting van het afdoeningsoverleg LE. Daarbij is gekeken naar de manier waarop dit in andere eenheden is ingericht.
- De eenheidsleiding geeft de voorkeur aan de optie van een vierwekelijkse fysieke bijeenkomst aansluitend aan het EMO, samengesteld uit de voorzitter van de triagecommissie, sectorhoofden, teamchef VIK en een HR-jurist. Deze optie biedt in het kader van lerend vermogen de meeste ruimte aan het gezamenlijk doorleven van moresprudentie.
- Het EMT wordt via het EMO van 040523 over deze keuze geïnformeerd.
- Negen maanden na het besluit van het ELO wordt het functioneren van het afdoeningsoverleg samen met de eerder ingevoerde triagecommissie geëvalueerd. Het resultaat van deze evaluatie wordt geagendeerd in het ELO (**actie 5.1.2 e**)

### **Besluit**

De eenheidsleiding besluit:

- Voor de werkwijze van het afdoeningsoverleg te kiezen voor optie 3. Dat wil zeggen een vierwekelijkse fysieke bijeenkomst, samengesteld uit de voorzitter triagecommissie, sectorhoofden, teamchef VIK en een HR-jurist.



In de R&O gespreksleidraad valt integriteit onder het kopje kernwaarden en wordt er weinig expliciete aandacht aan integriteit gegeven. Dit is een gemiste kans en kan anders. Ook is het een wettelijke verplichting dat integriteit tijdens de R&O gesprekken wordt besproken en past de huidige vrijblijvendheid hier niet bij. Het gaat hierbij om het gehele proces van idee tot eindproduct, deadline is de volgende R&O periode.

Laat het mij per mail weten als een onderwerp je aanspreekt.

Groet, 5.12e

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Cc:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** RE: Vragen management gesprek KL integriteit  
**Datum:** dinsdag 9 mei 2023 08:29:50  
**Bijlagen:** [image001.png](#)  
[image002.png](#)  
[image003.png](#)  
[image004.png](#)  
[image005.png](#)  
[image006.png](#)

Hallo 5.1.2.e

Het antwoord op onderstaande vragen:

- Hoe gaat het volgens de eenheid met de verbetering van de kwaliteit van interne onderzoeken?

Er is geen duidelijk 0-moment geweest daar Limburg geen deel uitmaakte van de review. De deelprojecten vanuit de review zijn in Limburg geïmplementeerd. Het proces wordt bewaakt en frequent ter discussie gesteld, tevens door brede feedback.

De triage verloopt prima, landelijke formulieren worden gebruikt. Er wordt momenteel beter gestuurd op registratie.

- Wat wordt er gemist of waar wordt specifiek aandacht aan gegeven in de komende tijd?

De bezetting ten aanzien van interne onderzoeken is gedaald. Het aanbod blijft onverminderd hoog. Er is een voorstel ter besluitvorming ingediend om de bezetting op orde te houden, zodat continuïteit en kwaliteit van de interne onderzoeken gewaarborgd kan blijven.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e  
 5.1.2.e integriteit  
 06 – 5.1.2.e  
 5.1.2.e @politie.nl



Limburg | Staf | Veiligheid, Integriteit & Klachten  
 Prins Bisschopsingel 53, 6212 AB Maastricht  
 Postbus 1230, 6201 BE Maastricht

**Van:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Verzonden:** zondag 7 mei 2023 16:40  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** Vragen management gesprek KL integriteit

Hallo 5.1.2.e

Afgelopen donderdagavond heeft de Staf KL de concept annotatie aangeleverd voor het management gesprek van 11 mei.

Ten aanzien van integriteit zouden ze graag antwoord willen op de volgende vragen, kun jij hier een kort antwoord op formuleren? Mogelijk samen met 5.1.2.e  
Gezien de krappe timing zou ik je antwoord graag zsm retour zien....

**Advies KL:**

De eenheid Limburg heeft in de 4-maands rapportage geantwoord op de vragen van VIK Staf KL. U kunt het gesprek over Integriteit voeren aan de hand van de volgende gesprekspunten die door VIK Staf KL zijn aangedragen:

- Hoe gaat het volgens de eenheid met de verbetering van de kwaliteit van interne onderzoeken?
- Wat wordt er gemist of waar wordt specifiek aandacht aan gegeven in de komende tijd?

Alvast bedankt,

Groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e

5.1.2.e

@politie.nl

Werkdagen: ma, di, wo-ochtend, do en vr



Eenheid Limburg | Staf | Control  
Prins Bisschopsingel 53, 6212 AB Maastricht  
Postbus 1230, 6201 BE Maastricht



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

5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** donderdag 11 mei 2023 18:50  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Terugkoppeling overleg LTIO

Hoi 5.1.2.e

Hierbij de beloofde terugkoppeling van de hoofden staf.

Hartelijke groet,

5.1.2.e

- Algemeen: Na afloop ontstond nog het idee om het stuk te voorzien van een oplegger, waarin de context wordt beschreven waarin dit stuk is geschreven en waarin wordt meegenomen wat er nog voor ontwikkelingen worden verwacht (denk aan de landelijke voorziening). Geadviseerd wordt alle reeds plaatsgevonden besluitvorming plus de nog op handen zijnde besluitvorming samengevat weer te geven en dat mee te sturen in het verdere proces van de besluitvorming.
- Missie (2.4): 5.1.2.e geeft aan dat de specifieke competenties niet in het systeem kunnen worden verwerkt zoals nu beschreven.
- 3.1 – tweede zin: “nationaal niveau” → kan dat scherper? Ook in het kader van de relatie met VIK KS en risico belangenverstrengeling. → er is aangegeven dat het centrale onderdeel buiten de discussie valt, maar dat dit stukje tekst om enige verduidelijking vraagt.
- 3.2.1 – zoals het nu staat omschreven lijkt het alsof het LTIO zelf de ontwikkelinterventies op specialismen oppakt, ipv enkel op adviseert zoals de andere VIKs doen. Voorstel tot dat duidelijker omschrijven.
- 3.3 – Opmerking over link met Rijksrecherche wordt meegenomen naar bespreken van het stuk triage.
- Er wordt de tip gegeven iets op te nemen over een evaluatie.
- 3.5 – Opnemen streeftermijn voor een reactie. 4 weken zou hiervoor te lang zijn, 5.1.2.e geeft aan dat 1,5 week nu vaak haalbaar blijkt te zijn. Los van triage wordt ook de suggestie gedaan voor de andere onderdelen termijnen te noemen. Dit zou moeten worden afgesproken met de TCs VIK.
- Niet onder reikwijdte  
 [Redacted text block]
- 3.6 – nav het benoemen van een analist in de inrichting, dit zou niet mogelijk zijn buiten de intel-organisatie. Niet aan hoofden staf om over te beslissen, maar wel goed om aan de voorkant de basis te leggen voor afspraken over het leveren van analist/onderzoekers. Niet per incident bekijken. Hierbij de EL in positie brengen.
- 3.6 – Tekstuele suggestie om het niet over een ‘klein’ team te hebben.
- 3.6.3 – Geattendeerd op de onrust en ontwikkelingen die er nog meer op dit onderwerp spelen.
- 4.1.1. – 5.1.2.e is al voornemens de geschetste scenario’s uit het stuk te halen.
- Twee excelsheets:
  - In de sheet opnemen dat het gaat om 0,2 tot 0.98 FTE per eenheid.
  - Alleen het kostenplaatje opnemen, niet het HOE van het financieren. Niet onder reikwijdte  
 [Redacted text block]
- Stuk triage
  - P. 4 – Duidelijker omschrijven wie ‘betrokken vertegenwoordiger VIK’ is
  - Welke rol heeft de politiechef wanneer betrokkene iemand is uit eigen eenheidsleiding?



## Agenda coördinatoren IO overleg 11 mei 2023

### Agenda

#### Overleg

VIK IO coördinatoren

#### Datum

11 mei 2023

#### Tijdstip

09:30 uur

#### Locatie

Teams

#### Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

#### Behandeld door

5.1.2.e

#### E-mail

5.1.2.e @politie.nl

#### Pagina

1

Afmelding: 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn afwezig. 5.1.2.e sluit voor Den Haag aan.

Afwezig: 5.1.2.e (ivm triage)

Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e (later), 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 (later), 5.1.2.e (later), 5.1.2.e (later), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e.

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulist: 5.1.2.e

#### 1. 09:30 Opening

De vergadering wordt geopend. De notulist sluit iets later aan. 5.1.2.e (NN) neemt het eerst over.

Niet onder reikwijdte

#### 5. 5.1.2.e

Ontwerpen checklist voor gebruik bij triage.

(Ik zal het toelichten tijdens het overleg. Het is een dringend verzoek van TC VIK PA).

Heeft behoefte aan formulier waarbij triage beschreven wordt, wie is aanwezig etcetera om terug te kunnen halen wanneer wat is besloten.

5.1.2.e Daar is Delta en een triageformulier voor. 5.1.2.e geeft aan dat hij deze niet heeft. Verzoek aan 5.1.2.e deze nogmaals te versturen

5.1.2.e 5.2.1

5.1.2.e Hanteert een eigen formulier. Deze wordt uiteindelijk geknipt en geplakt in Delta

5.1.2.e Eigen formulier en alles wordt daarna geplakt in Delta

5.1.2.e 5.2.1

5.2.1

Resumé, verslagen en uitkomsten verwerken in Delta. Prima dat iedereen een eigen tool gebruikt om Delta goed te kunnen vullen. 5.2.1

#### 6. 5.1.2.e: Hoe wordt er omgegaan met het feitenonderzoek

## Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren

## Datum

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

## Pagina

2 van 5

Brabant en NN bij elke aangifte met geweld en (enig)letsel een feitenonderzoek. In MD wordt alles verzameld en meestal volgt dan een afdoening. Pas daarna bij twijfel of vragen opdracht feitenonderzoek.

5.1.2.e Naslagen opzoeken is in principe al feitenonderzoek. Daar hoeven verbalisanten niet voor gehoord te worden, maar dit kan wel een verzoek worden.

5.1.2.e Idem 5.1.2.e maar vaak wel verhoor mdw. Vraag neergelegd bij OM om diversiteit landelijk te bespreken.

5.1.2.e Ook nagenoeg geen feitenonderzoeken.

5.1.2.e Compleet pakket voor OM, waarop OM beslist wel of geen feitenonderzoek.

5.1.2.e Kaart diversiteit bij 5.1.2.e aan om landelijk te bespreken.

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e sluit aan en wordt welkom geheten. Vraag over de folders. (zie actielijst)

8. 5.1.2 : Stand van zaken audit triage?  
Officieel is deze nog niet binnen. Zodra die er is, horen we het.

9. Casus door Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e Hebben het hierover gehad en overdenken een folder over gebruik alcohol en drugs voor leidinggevenden.

5.1.2.e Misschien om volgende overleg door 5.1.2.e terugkoppeling te laten geven over resultaat van dit onderzoek.

5.1.2.e Goed idee

**AGENDEREN**

5.1.2.e Geeft aan dat ze met 5.1.2.e nog even gaat schakelen over dit onderwerp.

5.1.2.e Er is een juridisch kader mbt alcohol op de werkvloer. Bij een ieder bekend? Stuk is nog een concept(voorlopig)

**Overleg**

Klik hier als u tekst wilt invoeren

**Datum**

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

**Pagina**

3 van 5

**10. Kennis door** Niet onder reikwijdte (5.1.2.e)

Niet onder reikwijdte

[Redacted text block]

5.1.2.e Vult aan dat het ook staat in de E-learning. Mdw moet wel de gelegenheid krijgen zelf eerst zijn LG te informeren.

**11. Rondvraag.**

5.1.2.e Wil graag geagendeerd hebben hoe we omgaan of in gang zetten bezoeken plaatsen waarvan bekend is dat drugs is/wordt gebruikt. Denk aan bv festivals. Kunnen we dit de volgende keer agenderen om het eens goed bij de kop te pakken.

- Reacties: 5.1.2.e ze dragen kennis van strafbaar feit en moeten dit melden.
- 5.1.2.e er wordt ze verweten dat ze op een plek komen waar drugs worden gebruikt, meer dan prominent? Interessant om te bespreken. Liever als we fysiek bij elkaar zijn. (13 juli Leusden agenderen)

Niet onder reikwijdte

[Large redacted area]

## Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren

## Datum

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

## Pagina

4 van 5

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Vraag hoe het zit met de werkgroep opleidingen?

5.1.2.e (LTIO) is aangeschoven. Wil graag herhaling vraag mbt opleidingen. Vraag is wat is de ontwikkelbehoefte? Is dat voor onderzoekers of voor iedere medewerker op gebied integriteit?

5.1.2.e Is voor VIK medewerkers, niet voor nationale politie.

5.1.2.e Streven is om voor 2024 een nieuwe opleiding te hebben. Men gaat niet meer samen werken met de politieacademie, maar extern.

5.1.2.e Worden gastdocenten ook meegenomen in de ontwikkelingen.

5.1.2.e Er is al een grote groep bezig en we zijn al ver, dus op gebied van informeren worden ze meegenomen, maar niet bekend mbt meedenken.

LTIO, we zijn woensdag (10/5) met een nieuw onderzoek gestart.

12. Sluiting.

5.1.2.e sluit tegen 11 uur de vergadering met dank aan allen.

## ACTIEPUNTENLIJST

Niet onder reikwijdte



**Overleg**

Klik hier als u tekst wilt invoeren

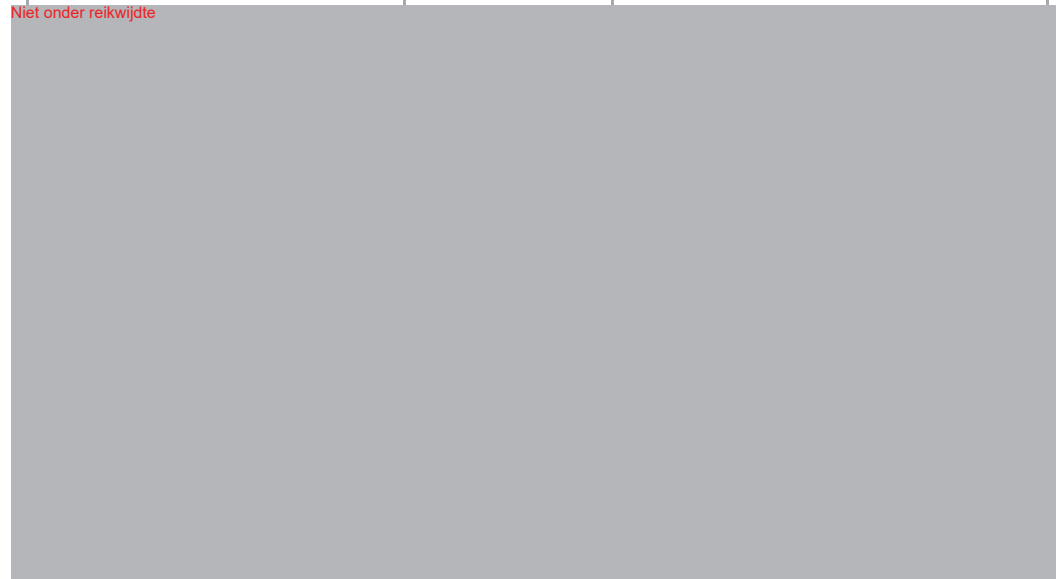
**Datum**

Klik hier als u een datum wilt invoeren.

**Pagina**

5 van 5

Niet onder reikwijdte



--	--	--

**Planning overleg**

Niet onder reikwijdte



5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** maandag 15 mei 2023 09:31  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Sectorplan

Hi,

Hierbij voor ons gesprek straks een overzicht van alle ideeën die we de afgelopen tijd hebben gehad voor het sectorplan.

*R&O integriteit in sectorplan*

*Governance leerpunten uit klachten en onderzoeken: voorbeeld Niet onder reikwijdte .  
Eigenaarschap/eindverantwoordelijke/verantwoordelijke. Bespreken ook tijdens accountgesprek? Rol Controller?*

*Risicoanalyse: Het lijkt mij verstandig om eens te kijken naar hoe integriteit meer geborgd kan worden, bijvoorbeeld via de sectorplannen. Wellicht kunnen de teams zelf verantwoordelijkheid nemen voor het uitvoeren van een risicoanalyse op integriteit en aan de hand hiervan teamspecifieke risico's aanpakken.*

*Masterclass in sectorplan? Dit jaar 2, optioneel 3, masterclasses in November.*

*Commitment aan VKNJT in sectorplan?*

*Ik heb geen zicht op wat er op eigen initiatief aan preventie wordt gedaan binnen de teams. Wellicht is dit wel een interessante die meegenomen kan worden in de sectorplannen?*

Gr. 5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** FW: Verzoek tot verlenen decharge deelopdracht 3A  
**Datum:** dinsdag 16 mei 2023 21:41:00  
**Bijlagen:** [230406 implementatieadvies 3a v2 regiegroep.pdf](#)

---

En deze ook ingediend gisteren.

---

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** maandag 15 mei 2023 21:45  
**Aan:** Entken, Paul (P.J.A.) 5.1.2.f @politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** Verzoek tot verlenen decharge deelopdracht 3A

Ha Paul,

Zie bijgevoegd het stuk waarover wij eerder hebben gesproken. De rest heb jij al gekregen. Kun jij op basis hiervan decharge verlenen aan de regiegroep voor deelopdracht 3A?

Groet, 5.1.2.e

# Presentatie

**Veiligheid Integriteit Klachten  
t.b.v. Adviseurs Geweldsaanwending**



Den Haag, 16 mei 2023





# Zorg voor medewerkers

Doel van deze presentatie:

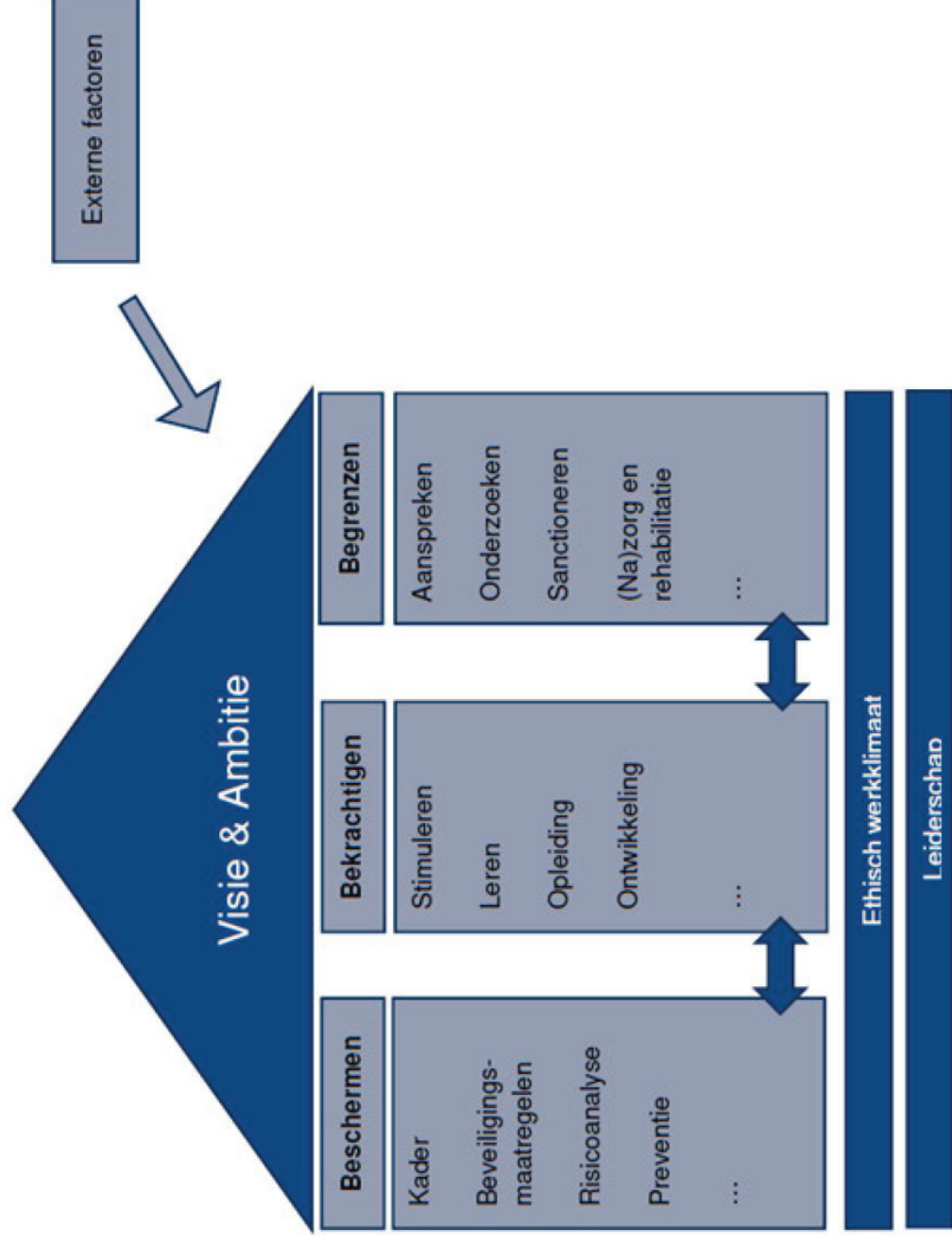
- Aandacht en signalen afgeven van samenhangende thema's waar de verschillende taakvelden van VIK tegenaanlopen
- Hulp vragen van de adviseurs geweldsaanwending bij het bespreekbaar maken binnen de verschillende districten en diensten



## Integriteitsbeleid

### Ontwikkeling:

- Van reactief naar preventie en lerend vermogen.
- Niet alleen begrenzen, maar juist beschermen en bekrachtigen.



# Taakvelden VIK

Interne onderzoeken (review)

Klachten (medewerkersklachten)

Screening (meldplicht, herhaal, strafregister)

Preventie (awareness, toolkit)

Integrale beveiliging

## VIK KS

Kader stellend beleid, adviseren KL, monitoren uitvoering, parlementaire - en Europese vraagstukken.



▲ © Eldridge Pentury

## Politie wil twee agenten ontslaan en drie overplaatsen wegens wangedrag

## Politie start onderzoek naar verzonnen proces-verbaal, bewijs uit dossier gelaten

23 november 2022 17:30 • Aangepast 23 november 2022 18:30



Net binnen

VIDEO F  
10:57 nieuwe v

Apple m  
10:54 veiligheer n

# Signalen vanuit klachtenbehandeling

- Niet opnemen van aangiften. Ook de afhandeling het juist informeren van aangever is vaak matig.
- Legitimeren is een terugkerend klachtelement.
- Kwetsbare verdachten (minderjarigheid, overleg arts bij vermoeden van stoornis, laaggeletterdheid)
- Persvrijheid / behandeling journalisten
- Actief informeren over de reden van staandehouding of controle. Uitleggen aan de burger op basis waarvan hij/zij geselecteerd is voor een controle en wat de reden van de controle is.
- Parkeren politievoertuigen op de stoep of op invalideparkeerplaats om even een boodschap te doen. Die klachten worden voortvarend door TC's opgepakt. Klachten over verkeersgedrag worden via de TC's doorgezet naar OBT.

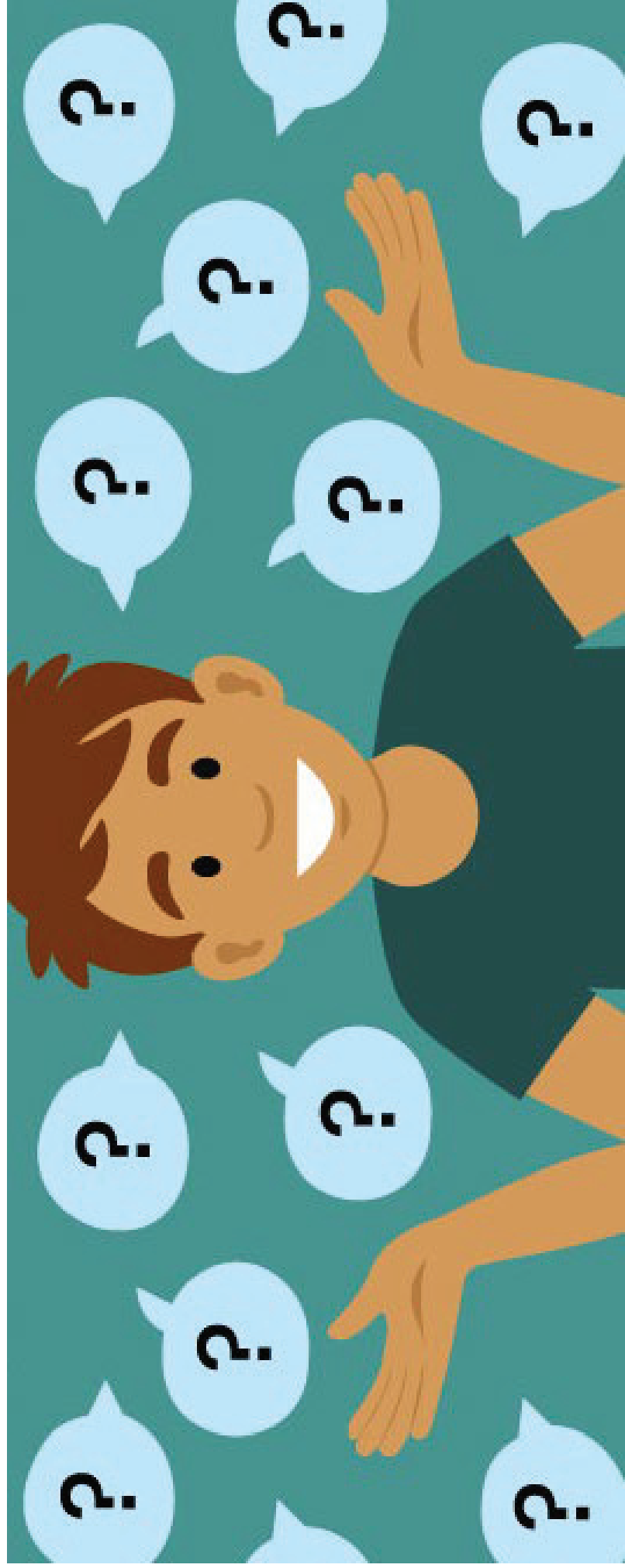


# Signalen vanuit Onderzoeken

- Misbruik geweldsbevoegdheid
- Alcoholmisbruik/gebruik. Onder invloed op het werk komen/(te) veel alcohol bij bureaubijeenkomsten
- Verantwoordingsplicht versus zwijgrecht / Opmaken pv na geweldstoepassing
- Achtervolging/voertuig



# Vragen, geen vragen?! Bedankt!





5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** dinsdag 16 mei 2023 08:12  
**Aan:** 5.1.2.e  
**CC:** 5.1.2.e 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Terugkoppeling TC VIK 5.1.2.e : Annotatie 4 - marap gesprek KL - EL OB : Integriteit  
**Bijlagen:** Annotatie startgesprek KL en EL OB : Integriteit (16 februari 2023)

Dag 5.1.2.e

Hierbij de aanvullende annotatie t.b.v. de 4 – marap KL – EL OB d.d. 11 mei 2023. De basis is de annotatie van het startgesprek 16 februari 2023.

Mocht je nog vragen hebben dan kun je me bellen.

Bijlage 5: Concept Notitie integriteit t.b.v. managementgesprekken  
 VIK Korpsstaf  
 Versie 1 mei 2023  
 Integriteit: ontwikkeling op inhoud, proces en structuur

#### Achtergrond

Integriteit is een van de vier kernwaarden van de politie. Integriteit is het fundament onder de legitimiteit van en vertrouwen in de politie. Het is een onderwerp dat iedereen in de organisatie aangaat en waar we met elkaar verantwoordelijk voor zijn. De korpschef heeft in het KLO van 10 januari 2023 aangegeven integriteit als expliciet onderwerp in de startgesprekken te willen bespreken. Dit is de eerste keer dat het onderwerp integriteit expliciet in het managementgesprek wordt opgenomen. Daarom is hieronder een eerste algemeen beeld opgenomen. In komende managementgesprekken wordt dit aangevuld met concrete doelstellingen en toelichting, waarbij zal worden ingezoomd op de afzonderlijke eenheden.

#### Ontwikkelingen

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

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

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

- Eenduidige triage aan de voorkant; [Zie bijlage.](#)
  - Proces is op orde en in april 2023 een korte (proces en inhoudelijke) evaluatie gedaan met AZ, VIK en EL (5.1.2.e). Dit heeft opgeleverd dat we los van de huidige werkwijze een structureel moment plannen als 'Triage-commissie' bij meer complexe triages. Dit vergroot o.a. het lerend vermogen.
- Registratie en monitoring; [Zie bijlage.](#)
- LTIO; [Zie bijlage.](#)
  - De Eenheid (lees de TC VIK) conformeert zich aan de huidige werkwijze bij het leveren van formatie op ad-hoc basis ingeval van een onderzoek LTIO. [Niet onder reikwijdte](#)

- De Organisatierapportage LTIO is in concept besproken met TC VIK en SH Staf (half april 2023) . De rapportage moet leiden tot besluitvorming over het LTIO door KL/KMTO ? Niet onder reikwijdte
- Preventie en lerend vermogen. [Zie bijlage](#).
- Niet onder reikwijdte Het proces van screening verloopt traag. De gevolgen daarvan spreken voor zich. Het inhuurproces is sowieso een traag en technisch proces waardoor ik er nu al 4 maanden mee bezig ben.
- Invalshoeken voor het managementgesprek**
- Hoe draagt de betreffende eenheid bij aan integriteit als kernwaarde en aan de uitvoering van het integriteitsbeleid?
- 5.1.2.e Het zou goed zijn als de EL de kernwaarde integriteit zichtbaar belangrijk maakt in alle stappen die ze op dit moment binnen de Eenheid zetten i.r.t. PVI, grensoverschrijdend gedrag, klachtbehandeling, Leiderschapsdagen LG - OE etc. Als eyeopener : Integriteit (houding- en gedragsaspecten) kunnen als 'rode draad' worden geïntegreerd in de dagelijkse gesprekken op iedere werkvloer. Het voeren van het kleine dagelijkse gesprek is een laagdrempelige wijze om een groot en beladen thema dichtbij onszelf en onze collega's te brengen. Het uitgangspunt is samen leren, de goede weg vinden en daardoor bijdragen aan een integere politie in OB.
- Hoe loopt de uitvoering van de triage en welke vraagstukken kom je erin tegen? [Zie bijlage](#).
- Hoe loopt de praktijk m.b.t. klachten en screening?
- [Grote let op screening](#): In deze fase is nog duidelijker geworden dat de financiering Niet onder reikwijdte
- Welke obstakels of uitdagingen spelen er op dit gebied en hoe worden die opgepakt?
- [Klachten knelpunt capaciteit](#) : Niet onder reikwijdte
  - Niet onder reikwijdte
- Hoe staat het met de uitvoering van de aanbevelingen uit de review, specifiek de vier geprioriteerde verbeterpunten? [Zie hierboven](#).
- Welke rol heeft preventie en lerend vermogen, bijvoorbeeld op het vlak van vormen van grensoverschrijdend gedrag? [Zie bijlage](#).

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Tel : 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

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

**Verzonden:** maandag 8 mei 2023 09:14

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

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

**Onderwerp:** Annotatie 4 - marap gesprek KL - EL OB : Integriteit



Dag 5.1.2.e

Zoals je hebt kunnen zien was ik met vakantie.

Vandaag heb ik hier geen tijd voor. Ik zal morgen na het DMT opnieuw inlezen en annoteren aanvullend op de annotatie t.b.v. het startgesprek 16/2/2023.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

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

---

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

**Verzonden:** donderdag 4 mei 2023 16:51

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

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

**Onderwerp:** RE: OB-4-marapgesprek 11/5/2023: agenda/annotatie en bijlagen

Met excuus, verkeer de bijlage..., nu de goede

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Eenheidscontroller

Politie | Oost Brabant | Staf  
Vogelstraat 41, 5212 VL 's Hertogenbosch  
Postbus 90163, 5200 MS 's Hertogenbosch

M 06 5.1.2.e

E-mail 5.1.2.e @politie.nl

Werkdagen: maandag t/m vrijdag.

---

**Van:** 5.1.2.e

**Verzonden:** donderdag 4 mei 2023 16:45

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

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

**Onderwerp:** FW: OB-4-marapgesprek 11/5/2023: agenda/annotatie en bijlagen

Hoi 5.1.2.e

Op 11 mei is het gesprek over de 4-marap tussen KL en EL.

Daar is in de stukken vandaag bijgekomen, een bijlage over integriteit waarover de EL geacht wordt iets te kunnen vertellen, zie bijlage 5.

Het is kort dag, dat besef ik, maar ik wil je toch vragen of je er naar kunt kijken en reactie kunt geven?, als het kan uiterlijk woensdag de 10<sup>de</sup>

Over het feit dat dit zo last minute naar ons komt, heb ik een signaal afgegeven aan de stafdirectie Finance en Control, hopelijk helpt dat voor een volgende keer.

Hopelijk lukt het je te reageren,

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Eenheidscontroller

Politie | Oost Brabant | Staf  
Vogelstraat 41, 5212 VL 's Hertogenbosch  
Postbus 90163, 5200 MS 's Hertogenbosch

M 06 5.1.2.e  
E-mail 5.1.2.e [politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)

Werkdagen: maandag t/m vrijdag.

---

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

**Verzonden:** donderdag 4 mei 2023 15:28

**Aan:** Ekelmans, Hanneke (J.C.J.) 5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl)>; 5.1.2.e  
[@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>

**CC:** 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>; 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>; 5.1.2.e  
[@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>

**Onderwerp:** OB-4-marapgesprek 11/5/2023: agenda/annotatie en bijlagen

Beste Hanneke en 5.1.2.e

Hierbij stuur ik jullie de agenda/annotatie toe (inclusief bijlagen 1 tm 5) tbv het 4-marap managementgesprek met Oost Brabant, volgende week donderdag 11 mei 2023 van 15.30-17.30 uur aan de Vogelstraat 41 in Den Bosch. De inhoud van de agenda en annotatie is in constructieve samenwerking opgesteld door 5.1.2.e en mij. Verzoek aan 5.1.2.e / 5.1.2.e willen jullie svp de verdere distributie richting de overige OB-deelnemers aan het gesprek voor jullie rekening nemen?

Mochten jullie nog vragen of opmerkingen hebben, dan hoor ik dat graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Controller

Politie | directie Financien en Control | Concercontrol

Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag  
Postbus 17107, 2502 CC Den Haag  
Telefoon: 06 – 5.1.2.e  
E-mail: 5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)

Werkdagen: maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag.

5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** dinsdag 16 mei 2023 21:40  
**Aan:** Entken, Paul (P.J.A.)  
**CC:** 5.1.2.e 5.1.2.e  
**Onderwerp:** verzoek tot decharge deelopdracht 3b  
**Bijlagen:** Uitwerkingsnotitie deelopdracht 3b.pdf

Beste Paul,

Hierbij vraag ik je decharge te verlenen voor deelopdracht 3b 'Ervaringen betrokkenen bij een intern onderzoek'.

In de uitwerking van deelopdracht 3b zijn, op een zevental adviezen na, gelijklopende 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.

Hieronder zijn de 7 adviezen nogmaals weergegeven en is vermeld waar in de uitwerkingsnotitie deze adviezen terug te vinden zijn.

- **3.1.4. Onderzoeklocatie**

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

- **3.3.3. Begeleiding na afronding onderzoek**

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

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

- **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: 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).

- **3.7.1. 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.

- **3.8.1. 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.

- **3.9.1. 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 *politimedewerker 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.

Ik hoor graag van je of je decharge verleent voor deze deelopdracht.

Groet, 5.12 e

**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e  
**Onderwerp:** FW: HJB 2023-1, deel Discriminatie en Racisme + Hoofdbrief [#6897]  
**Datum:** vrijdag 19 mei 2023 13:45:27  
**Bijlagen:** [HJB 2023-1 Bijlage 5 - Discriminatie en racisme.docx](#)  
[HJB 2023-1 Hoofdbrief opm.pol.docx](#)  
**Prioriteit:** Hoog

Beste collega's,

Tkn.

Ik zie dat 5.1.2.e v.w.b. het lokketenlandschap heeft doorverwezen naar 5.1.2.e/KMO.

Groeten,

5.1.2.e  
 Adviseur VIK

06 - 5.1.2.e  
 Werkdagen: ma t/m do

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

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

**Van:** 5.1.2.e @politie.nl>  
**Verzonden:** woensdag 17 mei 2023 21:49  
**Aan:** 5.1.2.e @politie.nl>; Wallage, Leo (L.B.) 5.1.2.i @politie.nl>;  
 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;  
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;  
 5.1.2.e @politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>;  
 @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>  
**Onderwerp:** FW: HJB 2023-1, deel Discriminatie en Racisme + Hoofdbrief [#6897]  
**Urgentie:** Hoog

Hallo Leo, 5.1.2.e 5.1.2.e  
 We hebben een eerste versie binnen van het Halfjaarbericht waar we al vast naar kunnen kijken. De hoofdbrief heb ik al even bekeken, daar is het racisme / discriminatie deel maar een paragraaf. De bijlage is al wat lijviger terwijl er ook nog eens veel zaken 'op pm staan'. Achtereenvolgens worden in de bijlage behandeld;

- Beleidsreactie deelrapport politie POC EK
- *Explicitering van de gelijkebehandelingsnorm en/of het discriminatieverbod in de Politiewet.*
- *Het institutionaliseren van onafhankelijk toezicht op naleving van de norm en het afleggen van verantwoording daarvan.*
- *Wetgeving ten behoeve van transparant, verantwoord en controleerbaar gebruik van algoritmen bij preventieve signalering van verhoogd risico op misdaad en fraude. Het benoemen van een bevoegd en onafhankelijk toezichthouder is hiervoor een vereiste.*



- *Aanpassing van het functiehuis van de politieorganisatie, zodanig dat operationele experts de formele status en bevoegdheden krijgen die zij nodig hebben als volwaardig leidinggevende onder de teamchefs.*
- *Maatregelen en instrumenten die professionalisering en vakmanschap van politiemedewerkers bevorderen; de wetgever moet erop toezien dat die maatregelen en instrumenten (zoals het handelingskader, training met VR-brillen) consequent en uniform worden toegepast. Ook kan de wetgever erop toezien dat integriteit en non-discriminatie onlosmakelijk verbonden zijn met goed politiewerk en de beroepsidentiteit van 'goede diender'.*
- *Professionalisering van meld- en klachtprocedures en het hanteren van voorzienbare en eenduidige sancties op normovertreding.*

Zouden jullie de teksten kunnen checken daar waar het jullie thema betreft?

In een volgende versie zullen ook de thema's

- Voortgang implementatie weerbaarheidsscan
- Politie voor iedereen
- Stand van zaken uitwerking plan van aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme (plus aanbevelingen uit het rapport daarom stappen ze op.
- Nieuwe stelsel VIK
- Etnisch profileren n.a.v. uitspraak hoogerechtshof

aan de orde gaan komen. Het zou dus zo maar kunnen dat jullie daarover al in gesprek zijn met het departement teneinde een eerste concepttekst op te stellen...

In het combi-MT van afgelopen dinsdag kwam het volgende nog aan de orde;

Niet onder reikwijdte

Daarnaast wordt afgesproken dat er een visual wordt gemaakt waarin het 'lokettenlandschap' zichtbaar wordt gemaakt, incl. de governance, toezicht ed. die daarop zit. Dit is in het kader van de VIK-review geïnventariseerd.

T.z.t. kan ook een dergelijke visual gemaakt worden i.r.t. het sociaal jaarbeeld, maar voor nu is dat nog te vroeg.

Wat betreft deadline: visuals zijn bedoeld om op te nemen in het aanstaande HJB dat gepland staat voor medio juni. **actie** <sup>5.1.2.e</sup> **en** <sup>5.1.2.e</sup>

Oftewel, daar moeten we ook nog mee aan de slag.

Nu <sup>5.1.2.e</sup> van een welverdiende vakantie geniet ben ik even jullie contactpersoon bij Bestuurszaken. Geniet van Hemelvaart dag en laten we maandag even bekijken wat mogelijk is gelet op bovenstaande. Als we al input hebben, dan dienen we deze dinsdag aan te leveren richting JenV... <sup>5.2.1</sup>

Met vriendelijke groet,

<sup>5.1.2.e</sup>

<sup>5.1.2.e</sup>

Politie | Staf Korpsleiding | Bestuursondersteuning | Cluster Parlementair & Bestuur  
Maandagmiddag roostervrij

Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP | Den Haag  
Postbus 17107 | 2502 CG | Den Haag  
M 06 <sup>5.1.2.e</sup>

Van: <sup>5.1.2.e</sup> @politie.nl>

**Verzonden:** dinsdag 16 mei 2023 20:17

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

**CC:** SK - Korpsstaf - Afd Bestuursondersteuning <sup>5.1.2.i</sup> [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>;  
<sup>5.1.2.e</sup> [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)>

**Onderwerp:** HJB 2023-1, deel Discriminatie en Racisme + Hoofdbrief [#6897]

**Urgentie:** Hoog

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

Bijgaand het onderdeel Discriminatie en Racisme en de Hoofdbrief (met daarin e.e.a. over dat onderwerp) voor het **Halfjaarbericht 2023-1**. Wil jij die tekst (laten) beoordelen en waar nodig (laten) aanpassen? Vergeet daarbij niet om vooraf het 'Wijzigingen bijhouden' aan te zetten.

Uiterlijk volgende week dinsdag (23 mei) wil DG-P&V al onze bijdragen terugontvangen.

Stuur je input, i.v.m. diverse afwezigheden de komende week, maar direct naar DG-P&V (<sup>5.1.2.i</sup> [redacted] [@minjenv.nl](mailto:[redacted]@minjenv.nl)) terug, graag met mij <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)) in CC.

Vanuit J&V zal nog een redigeerslag plaatsvinden. Daarnaast missen er nog een aantal teksten. Die worden nog nagezonden.

Met vriendelijke groet,

<sup>5.1.2.e</sup> [redacted]  
senior-adviseur

Politie | Staf Korpsleiding | Korpsstaf |  
Bestuursondersteuning | Cluster Parlementair & Bestuur

Nieuwe Uitleg 1 | 2514 BP | Den Haag  
Postbus 17107 | 2502 CG | Den Haag

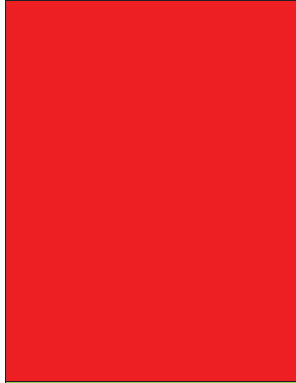
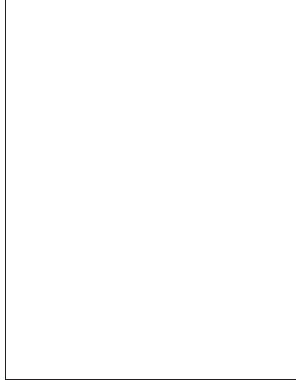
M: 06 <sup>5.1.2.e</sup> [redacted]  
E: <sup>5.1.2.e</sup> [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

werkdagen: ma., di. (beide wekel jks),  
do. (even weken) en vr. (oneven weken)

<p>Stand van zaken <b>Review Interne Onderzoeken</b> 20 april 2023</p>	<p><b>Toezegging Kamerbrief/ Masterplan</b> <b>1a Triage</b></p>	<p><b>Groen</b> betekent dat de deelopdracht in de ontwikkelfase afgerond en niet langer onder de verantwoordelijkheid van de regiegroep valt. <b>Oranje</b> betekent dat er op dit moment nog wordt gewerkt aan de deelopdracht en dat dit wordt gemonitord door de regiegroep.</p> <p><b>Ontwikkel fase (regiegroep)</b> → <b>Deelopdracht uitwerken</b></p> <p>Vanuit de ontwikkelgroep is het triageproces ontwikkeld en beschreven. Vervolgens is het beproefd binnen drie piloten en is het beschreven proces geëvalueerd wat heeft geleid tot een gedragen triageproces. Binnen het proces zijn vaste verplichte (zoals kernbezetting van de triage commissie) elementen beschreven en variabele (zoals digitale of fysieke toepassing) elementen.</p>	<p><b>Groen</b> betekent dat de uitwerking van de deelopdracht is gerealiseerd. Monitoring vindt plaats o.a.v. de portefeuille. <b>Oranje</b> betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de realisatie. <b>Rood</b> betekent dat nog niet aangevangen is met het realiseren van de uitwerking van de deelopdracht.</p> <p><b>Realisatie</b> → <b>Uitwerkingen verwetkelijken/maken</b></p> <p>Het triageproces is verwoord in het 'besluit invoering triage'. In het besluit staan naast het in te voeren werkproces ook compliance afspraken zodat triage gemonitord kan worden. In april 2023 is het 'besluit invoering triage' aangevuld met het proces nationale triage. Na goedkeuring van (ref) KL worden de documenten gebundeld gedeeld met de voorzitters van de triagecommissies en KL.</p>	<p><b>Groen</b> betekent dat de uitwerking van de deelopdracht is geïmplementeerd. Monitoring vindt plaats o.a.v. de portefeuille. <b>Oranje</b> betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de implementatie. <b>Rood</b> betekent dat nog niet is aangevangen met het implementeren.</p> <p><b>Implementatie – Uitvoering</b> → <b>Uitwerkingen implementeren</b></p> <p>Het 'besluit invoering triage' is in het tweede kwartaal van 2022 ingevoerd binnen alle eenheden, PA, PD en Staf KL.</p> <p>In het derde kwartaal van 2023 zal de nationale triage ook geïmplementeerd zijn.</p>	<p><b>Groen</b> betekent dat de geïmplementeerde uitwerking is geborgd en in de staande organisatie wordt gemonitord. <b>Oranje</b> betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de borging en monitoring in de staande organisatie <b>Rood</b> betekent dat nog niet is aangevangen met het borgen en monitoren.</p> <p><b>Borging / Monitoring</b></p> <p>Audit Triage heeft plaatsgevonden. Managementreactie wordt nog gedeeld. Nadere ontwikkelvraagstukken zijn: - Eenduidig mandaat - Leercyclus verschillende triagecommissies</p>
<p><i>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</i></p>	<p><b>1b Registratie en Monitoring</b></p>	<p>Vanuit de ontwikkelgroep is de wijze van uniforme registratie, in het huidige registratiesysteem Delta, uitgewerkt.</p> <p>Toekomstige ontwikkeling: Het uiteindelijke 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 het registratiesysteem Delta. Ten behoeve daarvan worden werkspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig.</p>	<p>De uniforme werkwijze is vastgelegd in een document: Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek (versie 3 februari 2022).</p>	<p>Per 01-01-2022 is de ontwikkelde uniforme wijze van registreren in Delta van kracht. Helaas komen nog niet alle eenheden deze afspraken volledig na. D.m.v. diverse inspanningen (oa rapportages vanuit VIKKS) wordt de kwaliteit van registratie in Delta van de interne onderzoeken verder bevorderd.</p>	<p>De monitoring van de kwaliteit van de registraties vindt plaats binnen VIKKS. Elk half jaar wordt hierover via de reguliere lijn gerapporteerd.</p> <p>Naast deze monitoring op kwaliteit van registraties wordt er periodiek een overzicht opgeleverd met resultaten. In de toekomst volgt een realtime dashboard voor interne onderzoeken in Cognos.</p>
<p><b>1c Kaders en richtlijnen</b></p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 overleggen.</p>	<p>Standaardformulieren voor dossiervorming zijn ondertussen geïmplementeerd.</p>	<p>De archivering, borging en doorontwikkeling van de opgeleverde documenten vindt plaats bij VIKKS. Eventueel toekomstige aanpassingen zal via de reguliere lijn lopen.</p>	<p>De archivering, borging en doorontwikkeling van de opgeleverde documenten vindt plaats bij VIKKS. Eventueel toekomstige aanpassingen zal via de reguliere lijn lopen.</p>
<p><i>Duidelijke organisatiestructuur</i></p>	<p><b>2a. Landelijke voorziening voor complexe of eenheids-overstijgende onderzoeken</b></p>	<p>Een projectteam heeft in 2021 een advies gegeven voor de uitwerking van een landelijke voorziening. &lt;naam document&gt;</p>	<p>Het scenario van een definitief landelijk team, te weten de kleine kern van 7 personen met flexibele schil- is verder uitgewerkt en wordt ter besluitvorming voorgelegd aan het KTMO. Eind april 2023 is het stuk besproken in het TC VIK-overleg en het HSO. 7 juli staat het inrichtingsplan ter besluitvorming op de agenda van het BOO. Het traject van ontwikkeling naar realisatie en de daaraan gekoppelde besluitvorming verloopt</p>	<p>Indien er meldingsignalen binnenkomen die voldoen aan de toewijzingscriteria voor het L.TIO, dan wordt op dit moment een adhoc team ingericht. Er vindt altijd een triage plaats.</p>	<p>T.a.v. de monitoring wordt aangesloten op de reguliere monitoringscyclus in de staande organisatie.</p>



				traag. De vertraging wordt o.a. ingegeven door beperkte capaciteit, onduidelijkheid t.a.v. sturingslijnen en groter dan voorziene uitdaging op bedrijfsvoeringsconsequenties.		
	<b>2b. (her)inrichting VIK afdelingen</b>	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.				
<b>Contour Kamerbrief</b>	<b>Toezegging Kamerbrief/ Masterplan</b>	<b>Ontwikkefase (regiegroep)</b>	<b>Realisatie</b>	<b>Implementatie - Uitvoering</b>	<b>Borging / Monitoring</b>	
<i>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</i>	<b>3a. Herijken zorg en rechten betrokkene</b>	Deze deelopdracht is in de afrondende fase. De afrondende notitie geeft inzage in de behoeften (do's and don't's) t.a.v. de betrokkene in een onderzoek. De regiegroep heeft een realisatie/implementatie-advies gevraagd aan de opdrachtneemer.  <i>Deze is opgeleverd en zal binnenkort worden besproken in de regiegroep, waarna er een verzoek tot decharge zal worden gedaan (mbt de ontwikkelfase).</i>	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.			
	<b>3b. Betrokkenen</b>	De uitwerkingsnotitie is in de week van 13 april 2023 opgeleverd aan de regiegroep. Deze is in de regiegroep besproken en heeft nog verdere specificering met betrekking tot de realisatiefase en de fasering daarin.				
<i>Versterken lerend vermogen</i>	<b>4a. Lerend vermogen</b>	Deze opdracht is afgerond in samenhang met de deelopdracht preventie. In dit kader is een roadmap opgeleverd waarin producten staan beschreven die binnen de politieorganisatie moeten worden ontwikkeld om de preventie en het lerend vermogen te bevorderen..	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).		De borging van preventie en lerend vermogen zit in de ontwikkelagenda van de portefeuille integriteit. Elk jaar moet worden bekeken wat haalbaar is te ontwikkelen en hierin te prioriteren	
<i>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</i>	<b>4b. Opleiding en scholing</b>	De uitwerkingsnotitie is bijna afgerond. De werkgroep verwacht deze medio juni 2023 aan de regiegroep op te leveren.	Met diverse partijen is contact over de realisatie van de beschreven opleidingen en scholing.			
<i>Inzetten op preventie</i>	<b>4c. Preventie</b>	Deze opdracht is afgerond in samenhang met de deelopdracht lerend vermogen. In dit kader is een roadmap opgeleverd waarin producten staan beschreven die binnen de politieorganisatie moeten worden ontwikkeld om de preventie en het lerend vermogen te bevorderen..	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.		De borging van preventie en lerend vermogen zit in de ontwikkelagenda van de portefeuille integriteit. Elk jaar moet worden bekeken wat haalbaar is te ontwikkelen en hierin te prioriteren	
<i>Duidelijke organisatiestructuur</i>	<b>5a. Rol mandaat VIKKS</b>	In het inrichtingsplan voor het centrale onderdeel integriteit en aanpak corruptie wordt tevens de rol van VIKKS meegenomen.				
	<b>5b. Governance</b>	In het inrichtingsplan voor het centrale onderdeel integriteit en aanpak corruptie wordt tevens de governance voor het proces van interne onderzoeken meegenomen.				

<p><i>Heider onderscheid strafrechtelijk vs. disciplinair</i></p>	<p><b>5c. Heider onderscheid disciplinair en strafrechtelijk.</b>  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.</p>	<p>Een eerste verkenmend gesprek met het landelijk Parket heeft plaatsgevonden op 10 mei jl. Er wordt in samenwerking met het OM een notitie ontwikkeld waarin kaders worden vastgelegd. t.a.v. scheiding strafrecht onderzoeken- disciplinaire onderzoeken, doorlooptijden en informatie deling.</p>			<p>De monitoring t.a.v. de scheiding tussen strafrechtelijk en disciplinair onderzoek wordt in de staande organisatie geborgd.</p>
---	---	---	--	---	--



## Vastgestelde conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 22 mei 2023

Aanwezig: [redacted] (vz na 9.30 uur), [redacted] (vz tot 9.30 uur) [redacted] en [redacted]

Afwezig: -

Secretaris: [redacted]

Gasten: [redacted] (punt 7)

Locatie: MST

Pnt	Onderwerp	Door	Toelichting
1.	<b>Opening en mededelingen</b>	VZ	<p>De voorzitter opent om 09.00 uur het overleg. De agenda wordt vastgesteld.</p> <p>Mededelingen</p> <p>[redacted]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Algemene beschouwingen</u> – Er ligt een concept presentatie voor de AB mbt Pvl en Augustinus in samenhang met de docu De Blauwe familie. Een terugkoppeling vanuit de MARAP-gesprekken inz. Pvl kan hier onderdeel van uit maken. Control zal worden gevraagd de rode draden hiervoor op papier te zetten.</li> </ul>
2.	<b>Conclusie- en actiepuntenlijst ELO 15 mei 2023</b>	Allen	Het verslag van 15 mei 2023 wordt, met de voorgestelde aanpassingen, vastgesteld.
3.			

[redacted]



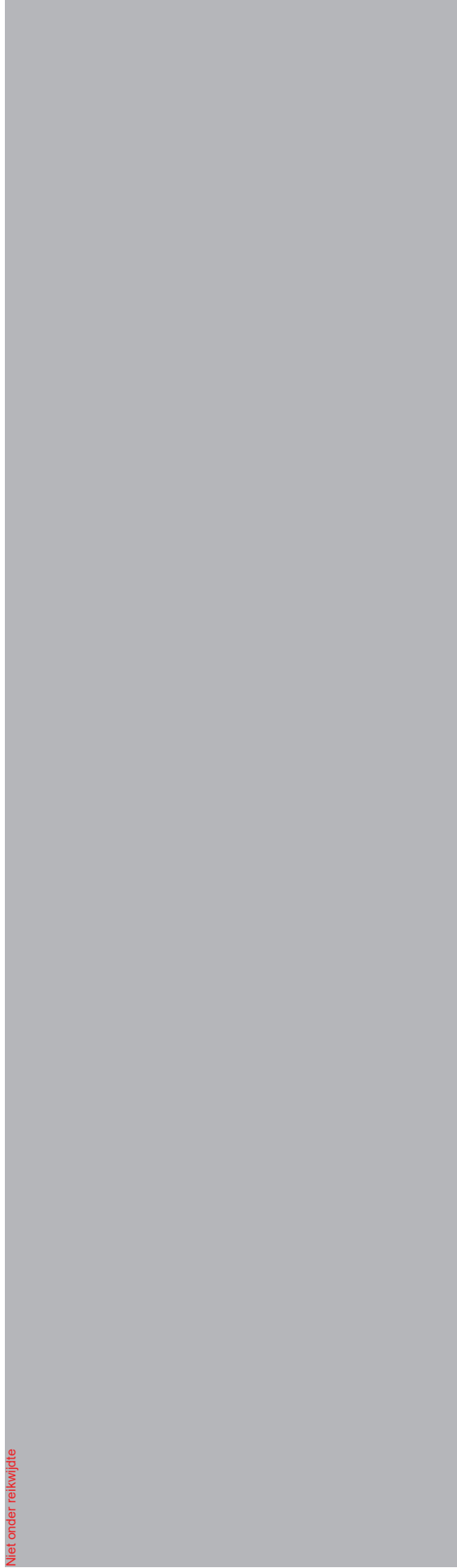
<p>Niet onder reikwijdte</p>	
	8.

Niet onder reikwijdte			
			11.

**Lijst PM punten ELO 22 mei 2023**

Niet onder reikwijdte				
<b>Datum</b>				

Niet onder reikwijdte







## VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER

22 MEI 2023

### Overleg

EMT regulier

Datum

22 mei 2023

Tijdstip

13:00-15:00

Locatie

MS Teams

Organisatieonderdeel

Eenheid Limburg

EMT

Behandeld door

5.1.2.e – wnd secr. EMT

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

### Aanwezig

5.1.2.e (vz), 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,  
5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e,  
en 5.1.2.e (wnd-secr.).

### Afwezig

Ingrid Schäfer, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e.

### Gasten

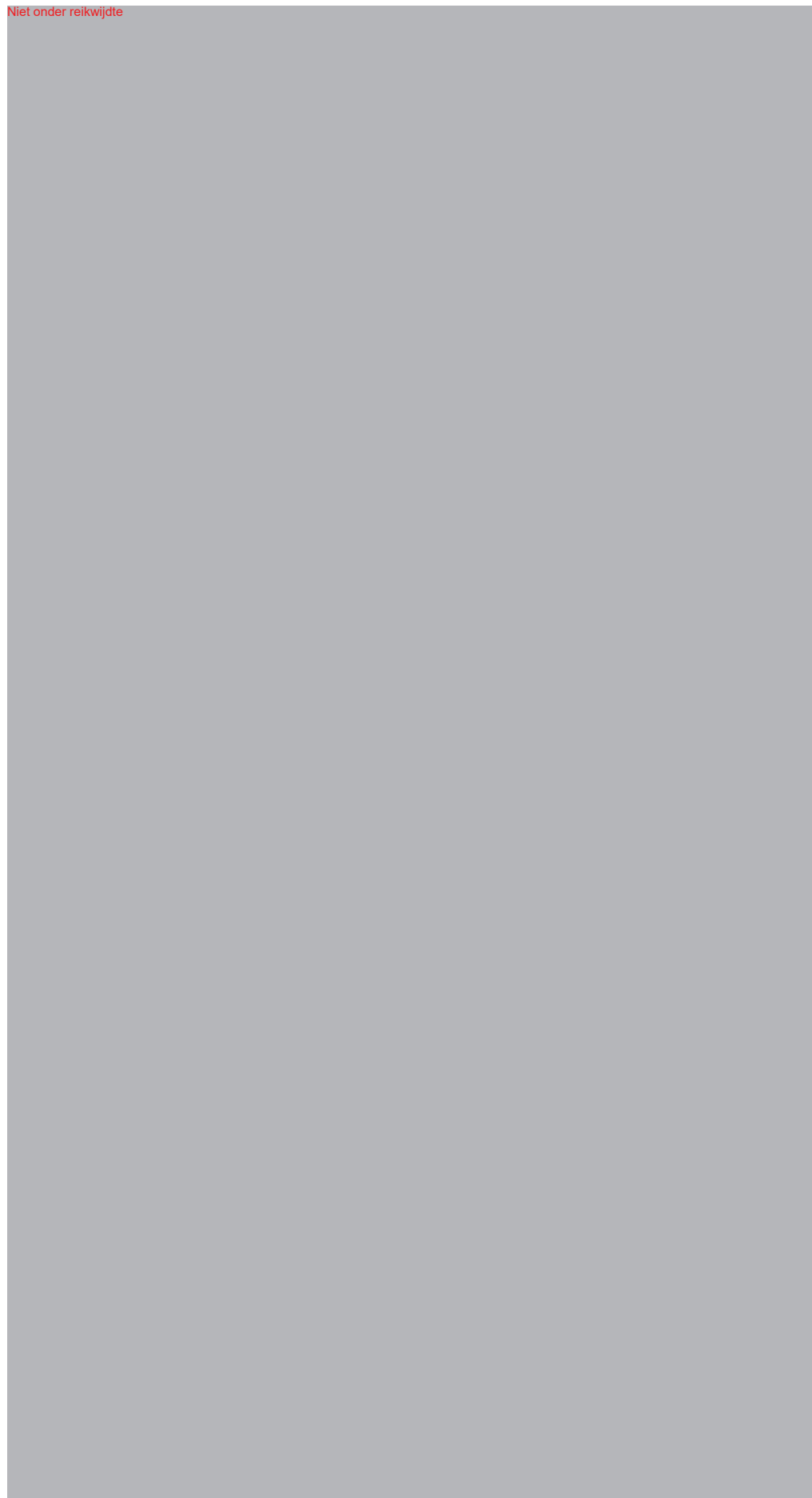
5.1.2.e (in plaats van 5.1.2.e)

### 1. Opening en vaststelling van de agenda


5.1.2.e treedt op als voorzitter. Hij opent de vergadering en stelt de agenda ongewijzigd vast.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte




a. Terugkoppeling KMTO

- De actielijst blijft verspreid. We moeten nog nader bespreken met Henk Geveke, hoe we goed aangesloten blijven op het strategische niveau.

b. Terugkoppeling ELO(S)

Niet onder reikwijdte



- c. Terugkoppeling Sectorhoofdenoverleg
- Er heeft geen terugkoppeling plaatsgevonden.

Niet onder reikwijdte

#### g. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

- **5.1.2.e** gaat nog even in op de normvinding en het moreel beraad. Een moreel beraad is een breed overleg met de aanwezigheid van de benodigde expertise om een casus of thema breed te verkennen. Daarmee worden vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken bekeken. In de eenheid zijn maar beperkt aantal personen betrokken. Een moreel beraad moet op initiatief van verschillende mensen in het leven kunnen worden geroepen. Daarnaast wordt in het kort gesproken over een afdoeningsoverleg waarin breed van gedachte kan worden gewisseld. **5.1.2.e** vraagt om concrete stappen om te komen tot gezamenlijke normvinding. **5.1.2.e** noemt een concreet voorbeeld en wijst op de hobbels, die we dan nog steeds tegenkomen. Het zijn vaak moeizame processen. **5.1.2.e** vult nog aan en wijst op overleg om te komen tot een collectieve normvinding. **5.1.2.e** wijst op het communiceren van standpunten, die volgen uit een breed overleg over normvinding. Hij geeft een voorbeeld, waarin op verschillende manieren tegen een kwestie kan worden aangekeken. **5.1.2.e** wijst op het risico van versnippering als zaken die de normvinding raken, bij verschillende chefs worden belegd en dus verschillend kunnen worden beoordeeld.

Niet onder reikwijdte

#### 4. Agendavorming EMT (ter advies)

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

## 6. Rondvraag en sluiting

- Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

### Einde

- 5.1.2.e sluit hierna de vergadering om 14.55 uur.



## Programma LG dag

### Werkconferentie Leiderschap ZWB

Dinsdag 23 mei 2023

Locatie: Ford Sabina Heijningen

#### Concept Programma en voorbereiding

Over leiderschap wordt veel *gesproken*; leiderschap wordt echt zichtbaar als je het doet, laat zien, vanuit je voorbeeldrol. Het intrinsiek overbrengen van wat jij belangrijk vindt, vanuit de gezamenlijke koers van leiderschap in de eenheid, kan aanstekelijk en inspirerend werken. Er ontstaat dialoog met groepsdynamiek waar je mee om moet gaan. Jouw team meenemen in die koers is hard *werken* en soms ook lastig. Het vraagt voorbereiding, voor jezelf helder hebben wat de koers is en toerusting. Dat geldt ook voor de teamchefs, die je wilt uitnodigen om het goede gesprek te voeren in hun TMT (etc).

De werkconferentie (en het programma) borduurt door op de drie werkteams 'koers en taal' – 'inclusief leiderschap' – 'toerusting alle lagen'. Eenheidsleiding en sectorhoofden hebben in de HUB een eerste stap gemaakt. Niet alles is nog 100% duidelijk maar door aan de slag te gaan, te oefenen en betekenissen op te halen in jouw eigen DMT krijgt het leiderschap in de eenheid organisch vorm en inhoud.

#### Programmablokken

##### 1. Opening door Gerda van Leeuwen en 5.1.2.e

- Werkvorm: plenair
- Introductie koers leiderschap ZWB (de essentie): aanloop naar de 3 sporen
- De verwachtingen t.a.v. de dag
- Programma overzicht en eerste onderdeel
- Ondersteuning en voorbereiding door 5.1.2.e 5.1.2.e

##### 2. Koers en Taal: waar hebben we het concreet over?

- Werkvorm: '30 seconds' door sectorhoofden (spelleiders)(bij afwezigheid SL- lid EL als spelleider)
- Inhoud: door EMT vastgesteld begrippenkader op kaartjes (voorbereiding 5.1.2.e)
- Doel: ophalen concrete vertalingen en essenties bij jouw teamleden.
- Borging: noteer betekenissen die steeds terugkomen, die je verrassen, die blijven hangen en deel deze later in EMT. Verrijk met e kaart de koers in taal.

##### 3. Intermezzo: warming up volgende onderdeel

- Werkvorm: plenair door verandercoaches
- Inhoud: enkele stellingen inclusief leiderschap "Eens – Oneens"
- Doel: prikkelen op nieuwsgierig zijn naar opvattingen / luisteren, niet te snel oordelen

##### 4. Inclusief leiderschap

- Werkvorm: gemengde groepen (8) van 10 pers. / werkvorm naar eigen keuze
- Inhoud: casuïstiek (dilemma's) uit de praktijk
- Voorbereiding: waarden-normen inclusief leiderschap scherp hebben [zie bijlage]
- Doel: de casuïstiek lokt reacties en opvattingen uit. Sommige passen in de koers, andere geven dilemma's en er zijn ook opvattingen die tegen de koers indruisen. Probeer in de dialoog overeenstemming te vinden in waarden-normen, parkeer dilemma's waar je het in EMT verband nader over wilt hebben en ga op jouw manier om met tegengestelde opvattingen. Kijk hoe het je afgaat en deel ervaringen in jouw EMT-team. Wat ging goed, waar liep je tegen aan?
- Ondersteuning: e ke gespreksleider (EL/SL) heeft een 'helper' (VC/talent uit veld)

##### 5. Toerusting alle lagen

- Werkvorm: Buitengebied, DMT's, competitief, ontspannen deelnemen aan leuke creatieve opdrachten.
- Inhoud: maken we niet bekend, verrassing
- Doel: wedstr jdelement en punten scoren en kennismaken met aspecten van groepsdynamiek.
- Het kan zijn dat deze dag je bewust maakt dat er veel komt kijken bij leiderschap in teams en het hanteren van groepsdynamiek. Wellicht geeft dat aanknopingspunten voor nadere toerusting. Reflectie later in EMT verband.

- **Afsluiting** buiten door Gerda en 5.1.2.

## Attentie

Een belangrijke vraag is hoe we borgen wat deze dag heeft opgeleverd. Het is immers een werkconferentie. Deze vraag en voorbereiding kan 8 mei 2023 in het EMT nader ingevuld worden. Daarbij wordt opgemerkt dat er kort voor de werkconferentie een 2<sup>e</sup> EMT-bijeenkomst is in de HUB Utrecht. EMO 5 juni kunnen we gebruiken voor terugblik/ reflectie/vervolgafspraken.

## Bijlage behorend bij onderdeel 4

### Centrale Waarden & normen

Het EMT heeft een aantal waarden & normen vastgesteld, die centraal staan in het gedachtegoed en de koers van leiderschap op dit thema. Hieronder de letterlijke tekst zoals deze opgenomen is in het koersdocument.

- Eenieder mag er zijn en een open houding t.a.v. inbreng moet er zijn
- Iedereen moet zich gezien en gehoord voelen
- We zijn strak in relatie tot artikel 1 Grondwet:
  - Niet voor alles is plek: racisme bv heeft geen plaats in de organisatie!
  - Doe de goede dingen vanuit de actualiteit, maar in balans en vanuit rust
- Gedrag zien we, (h)erkennen we en doen hierop een interventie
  - Versterken van interventiegedrag gewenst en nodig.
  - Drietrup: uitspreken, bespreken en afspreken
  - Zowel op gedrag als resultaten en vermogen
- Balans aanbrengen in groepen (iedereen telt mee)
- Authenticiteit (mogen en kunnen zijn wie je bent en allerlei soorten inbreng activeren en koesteren) aan de ene kant en uniformiteit aan de andere kant (dragen uniform en neutraliteit naar buiten toe)

### Eerste concept-uitwerking: Waarden, Normen, Houding en Gedrag Inclusief Leiderschap

- Inclusie/verbinding : je hoort erbij en je doet mee
- rechtvaardigheid/ eerlijkheid/gelijkheid: iedereen heeft zijn plek, je wordt eerlijk ontvangen, gewaardeerd en beoordeeld in het team.
- Vrijheid: er is vrijheid van meningsuiting, ruimte voor je bijzondere eigenschappen, je wordt niet veroordeeld op je afkomst, geloof, seksuele geaardheid.
- openheid/ nieuwsgierigheid: norm uitstellen, onderzoekende houding, niet iedereen hoeft hetzelfde te zijn, er is een (basale) belangstelling naar elkaar, er is een bereidheid om je in een ander te verplaatsen, er is een bereidheid om te leren en eigen opvattingen te bespreken en indien nodig bij te stellen. Je bent je bewust van je vooroordelen en er is ruimte om respectvol & kritisch bij ieders vooroordelen stil te staan.

Ofwel: en werkklimaat waar je jezelf mag en kunt zijn, waar je wordt ingezet op je kwaliteiten, waar je je kunt en mag uitspreken en waar onderzoekende vragen gaan boven (dis)kwalificaties van afwijkende standpunten. De kracht van het verschil wordt ingezet om vraagstukken effectiever aan te pakken

Als leidinggevende doe je moeite om ieder zijn plek in het team te kunnen laten innemen. Luister je naar de behoeften, ambities, zorgen en emoties die in het team leven en bewaak je de balans waarin iedereen aan bod kan komen. Je herkent en erkent de verschillen en de mogelijkheden om elkaar hierin te versterken. Een veilige leer-en werkomgeving creëren voor alle medewerkers en gebruik maken van de inbreng van de diverse generaties en achtergronden in het hier en nu alsook bouwen aan de toekomst zodanig dat er een inclusieve cultuur ontstaat met een open houding tav diverse inbreng.

Beschermen: van de minderheid/ minderheidsstandpunt/ tegen fysiek en verbaal geweld.

Bekrachtigen: van alle gedragingen die aansluiten bij bovenstaande waarden en normen.

Begrenzen: Van kwetsende grappen, stigmatiserende uitspraken, negatief en discriminerend gedrag. Duidelijkheid bieden/ in gezamenlijkheid creëren over de normen en de manier waarop deze nageleefd worden.



Houding: als leidinggevende neem je verantwoordelijkheid om de noodzakelijke rondvoorwaarden te creëren om inclusiviteit in praktijk te brengen. Dat kun je als leidinggevende niet alleen. Ook houding en gedrag van teamleden bepaalt in hoeverre er sprake is van een inclusief team. Als leidinggevende sta je aan de lat om de dynamiek constructief te laten lopen.

Met collega's die daar moeite mee (lijken te) hebben, ga je open het gesprek aan om te achterhalen wat hen drijft in het gedrag/houding die ze tonen. Je verkent in hoeverre de waarden onderschreven worden en in hoeverre er spanning zit op de normen die daaraan verbonden zijn. Je biedt helderheid over de verwachtingen die je hebt qua houding en gedrag en je maakt duidelijke afspraken over vervolgstappen. Je stimuleert dat men elkaar aanspreekt op helder gemaakte afspraken, resultaten en gedrag en bent hier zelf een voorbeeld in. Er is ruimte voor feedback, zelfreflectie en een kritische houding

Verslag Eenheidsleidingoverleg (ELO) 23 mei 2023	ACTIE EN WOR-status
<p>Deelnemers: <sup>5.12 e</sup> , <sup>5.12 e</sup> , <sup>5.12 e</sup> , <sup>5.12 e</sup> , <sup>5.12 e</sup> , <sup>5.12 e</sup> , <sup>5.12 e</sup> (secretaris)</p> <p>Afwezig: <sup>5.12 e</sup></p>	
<p><b>1. Opening</b></p>	
<p><b>3. Toekomst Programma C</b></p> <p>Met <sup>5.12 e</sup> en <sup>5.12 e</sup></p> <p>Toen Programma C in 2019 startte was één van de uitgangspunten dat het programma eindig zou zijn. In 2022 is besloten Programma C te verlengen tot eind 2023. De vraag die nu voorligt is of en hoe Programma C na 2023 wordt voortgezet.</p> <p>Het ELO is van mening dat het niet wenselijk is de activiteiten van Programma C na 2023 helemaal stop te zetten. Er is nog genoeg te doen op de thema's inclusie en veilige werkomgeving. Wel is het goed als het programma een nieuwe fase in gaat, waarbij nog meer dan nu wordt aangesloten bij het programma Politie voor iedereen (PVI). Vraagstuk is nog de mate van ondersteuning door het portefeuilleteam en Politieprofessie.</p> <p>Besproken wordt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De beweging van het geleidelijk overgaan van Programma C in PVI wordt onderschreven.</li> <li>- Een goede koppeling met bestaande instituties als het Vertrouwenswerk en de Eenheidspsychologen is noodzakelijk.</li> <li>- Het overgaan van Programma C in PVI moet voorzien worden van een goede communicatiestrategie.</li> <li>- Het zou goed zijn om in evaluerende zin terug te blikken op het hele proces rondom Programma C en wat we daarvan kunnen leren voor de toekomst.</li> <li>- Vraagstuk voor de toekomst is of een programmatische aanpak op de thema's nodig blijft of kun je dit structureel borgen in de Staf en de lijn?</li> </ul> <p>Voorgaande wordt verwerkt in een beslisnotitie, die ter consultatie in het EMTO komt en daarna ter besluitvorming in het ELO.</p>	<p>Actie <sup>5.12 e</sup> <sup>5.12 e</sup> <sup>5.12 e</sup></p>
<p>Niet onder reikwijdte</p>	



Niet onder reikwijdte



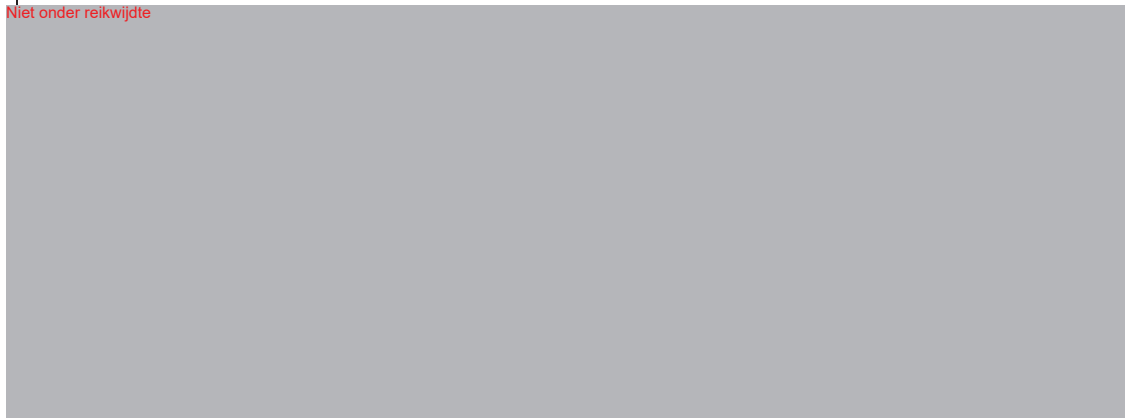
**3a. Verslag ELO 9-5-2023**

Het verslag wordt vastgesteld.

**3b. Actiepuntenlijst 23-5-2023**

De actiepunten worden doorgenomen.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

### **5. Terugkoppelingen en vooruitblik vergaderingen**

Er wordt kort teruggekoppeld uit de verschillende vergaderingen.

### **6 Rondvraag**

Niet onder reikwijdte

23 mei 2023

Aan: control MN, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e, TC VIK

Onderwerp: integriteit en daarmee samenhangend preventie en een veilige werkomgeving

Relatie met Koers: fundament op orde / ondermijning

Wat: aanreiken EL gespreksstof voor management ontmoetingen in juni 23

Doel: bewustwording, 0-meting en opmaat naar de gesprekken in november waar meer op inhoud/ resultaten gesproken kan worden.

Beschikbare tijd: ca 30 minuten

Waarom:

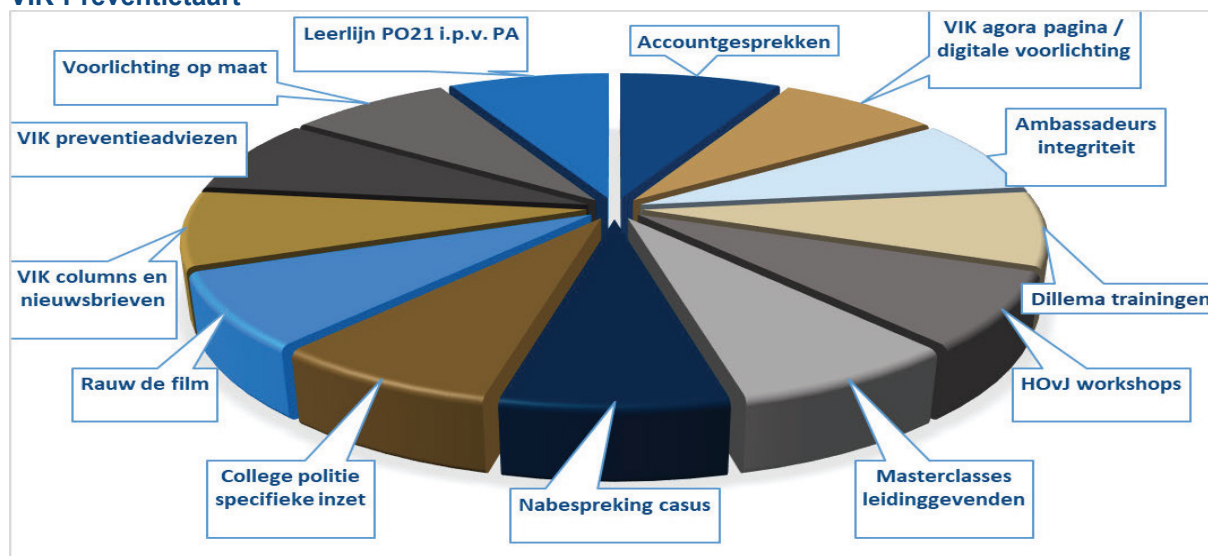
- 1) Maatschappelijke ontwikkelingen (polarisatie, the Voice, enz.)
- 2) Ontwikkelingen politie: Review VIK, Blauwe Familie en reeks aan incidenten, gevoelde urgentie tav cultuur, ambities klachtbehandeling, veilige werkomgeving, het eigenaarschap van integriteit en de verantwoordelijkheid van de lijn op dit thema
- 3) KL heeft Integriteit / preventie op integriteitsschendingen op de agenda van de managementgesprekken met de EL gezet.
- 4) Past binnen de Koers MN: het fundament op orde (*Integriteit weer op de agenda als hoeksteen van onze professie en als basis voor een open, transparante organisatie die binnen en buiten veiligheid biedt*) en Ondermijning. (*Voorkomen van corruptie preventie / scherpste mbt corruptie*)

Gesprek aan de hand van 3 stellingen met richtinggevende vragen:

- 1) Integriteit en leiderschap/eigenaarschap/cultuur:  
Integriteit is een van de vier kernwaarden van de politie. Het gaat iedereen in de organisatie aan en we zijn met elkaar verantwoordelijk. Dat geldt voor iedere medewerker en de lijn (van KC tot OE) heeft hier een belangrijke verantwoordelijkheid in.
  - a. *Hoe kijkt het district naar deze stelling en welke urgentie geeft zij daaraan?*
  - b. *Op welke manieren geeft het district invulling aan het thema integriteit?*
  - c. *Heeft het district voldoende zicht op wat er speelt (in brede zin)?*
  - d. *Hoe kijkt het district naar cultuur en (nodige) cultuurverandering?*
  - e. *Heeft het district ambities op het thema? Zo ja welke en waar zijn die vastgelegd?*
  - f. *Hoe zijn de leidinggevendenden geschoold op het thema integriteit?*
  - g. *Is het thema integriteit een prominent gespreksonderwerp als het gaat om leiderschap? Meer concreet: hoe houden de LG elkaar/ zichzelf scherp?*
  - h. *Op welke wijze dragen de OE's actief bij aan een gewenste cultuur / preventie / leren / bevindingen delen met TC*
  - i. *Op welke wijze is het onderwerp integriteit onderdeel van de R&O cyclus?*
- 2) Veilige en inclusieve werkomgeving:  
Een veilige, transparante, professionele en inclusieve werkomgeving is een basisvoorwaarde voor een integere politie.
  - a. *Deelt het district deze stellingname?*
  - b. *Hoe laat zich dit vertalen naar de cultuur van het district?*
  - c. *Zijn er dingen anders dan 2-3 jaar geleden als het gaat om cultuur, omgangsvormen, (sociale) veiligheid?*
  - d. *Waar maakt het district zich zorgen over?*
  - e. *Wat gaat goed?*
  - f. *Wat is wel of niet nodig?*
  - g. *Hoe gaat het district om met de nieuwe instroom? Op welke wijze worden zij begeleid en gezien als kans om bij te dragen aan een gewenste cultuur?*
- 3) Voorkomen van integriteitsschendingen en klachten:  
Een flink aantal integriteitsschendingen (tuchtrechtelijke onderzoeken) en klachten (klachtbehandeling) die nu grotendeels reactief opgevolgd worden is te voorkomen door nadrukkelijker eigenaarschap en sturing op preventie en inclusieve en transparante cultuuraspecten (zie preventietaart)
  - a. *Deelt het district deze stelling?*

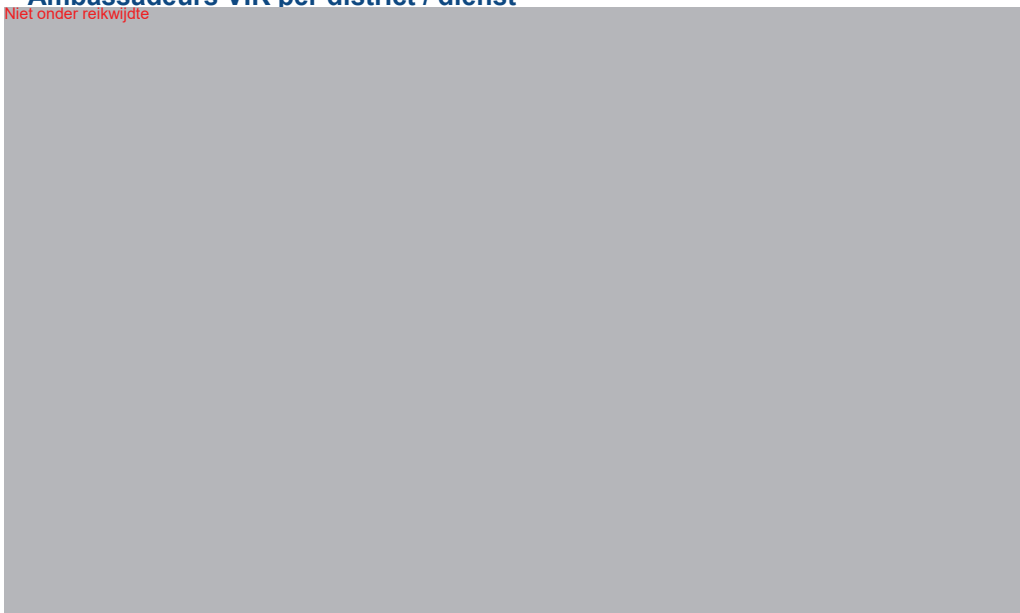
- b. Op welke manier gaat het district om met kleine en grote leercirkels?
- c. Wat doet het district om integriteitsschendingen en klachten te voorkomen?
- d. Is het district bekend met de tools die beschikbaar zijn in het kader van preventie?
- e. Zo ja, welke zijn succesvol en minder succesvol gebleken?
- f. Zo nee, wat heeft het district nodig?  
 Heeft het district ambassadeurs integriteit? Zo ja, hoe worden die ingezet?  
 (aantallen ambassadeurs bijvoegen)

### VIK-Preventietaart



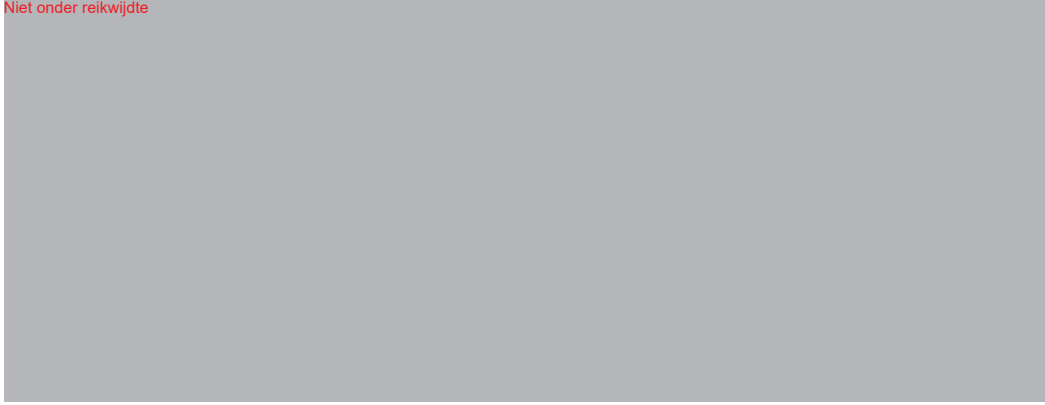
### Ambassadeurs VIK per district / dienst

Niet onder reikwijdte



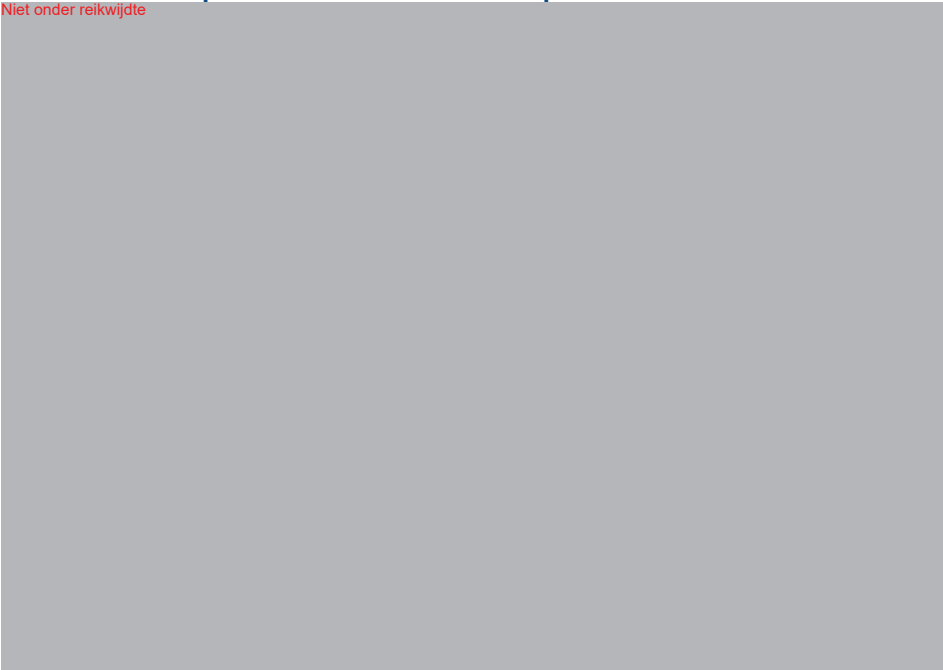
Bijlagen: tabellen op volgende 2 bladzijden

Niet onder reikwijdte



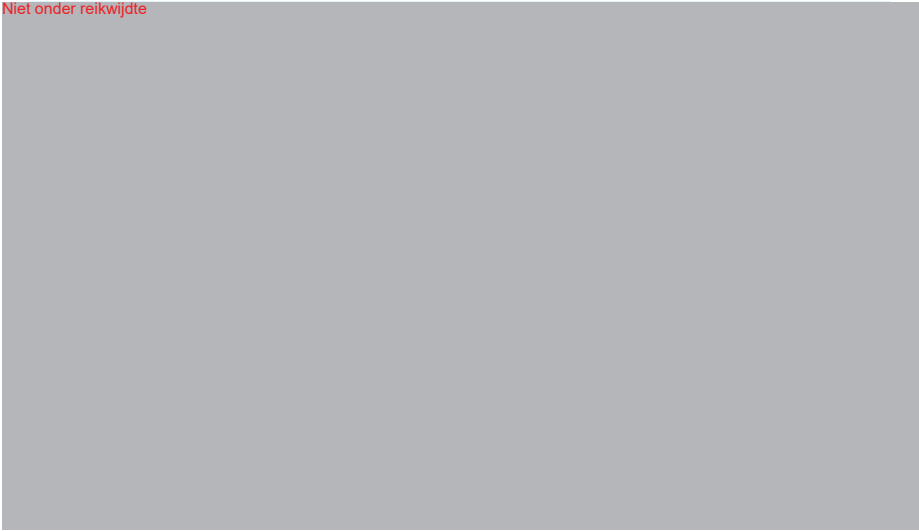
**Tabel 2: Disciplinaire onderzoeken 2022 per dienst / district**

Niet onder reikwijdte



**Tabel 3: Benchmark naar tijd / districten**

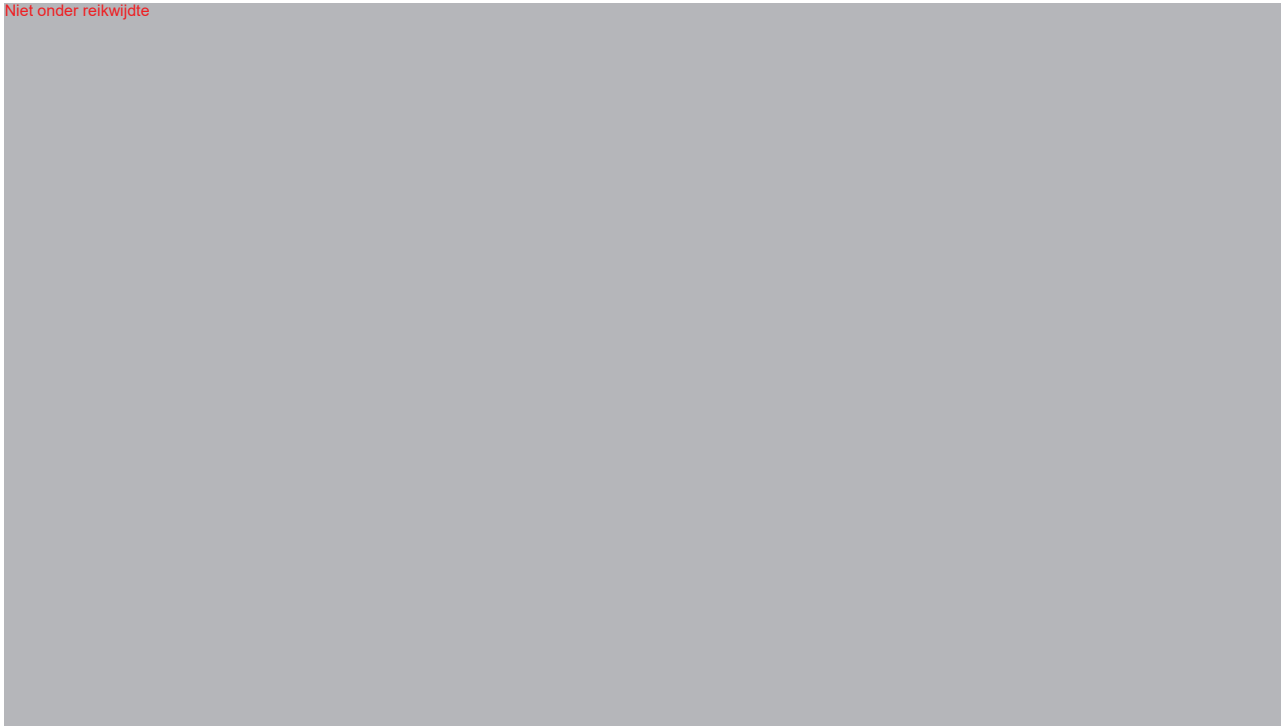
Niet onder reikwijdte





#### **Tabel 4: Klachten naar soort**

Niet onder reikwijdte



#### **Tabel 5: Klachten 2022 naar dienst / district**

Niet onder reikwijdte



**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e - LEE - Staf - Team Veiligheid,  
[Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren](#)  
**Onderwerp:** RE: Foto's van aspiranten op social media  
**Datum:** dinsdag 23 mei 2023 09:19:03  
**Bijlagen:** [In je uniform staan op jouw prive account.pdf](#)  
[Info over jouw politie actie op je prive account plaatsen.pdf](#)  
[Via jouw prive socials het profiel van een verdachte opzoeken.pdf](#)  
[Infographic sociale media.jpg](#)  
[brief leidinggevend en campagne wat VIK je me nou - social media .pdf](#)  
[image001.png](#)

Goedemorgen collega's!

Wij hebben deze maanden als onderdeel van onze VIK-campagne bewustwording m.b.t. privégebruik van #socialmedia en #doxing.

Voor diegene die mogelijk geholpen zijn met wat info hierover: ik zal de video op de server zetten en in de bijlage en links wat overige info die we gemaakt hebben hiervoor.

De posters + infographic hangen in onze politiebureau's en de video staat op intranet en wordt via de BBM verzonden naar de collega's.

De posters staan in het ontwerpportaal en kun je zelf aanpassen. Mocht het niet lukken, doe ik het voor je!

Agorapagina VIK NH

<https://agora.portal.politie.local/sites/180503125908/SitePages/Wat%20VIK%20je%20me%20nou.asp>

X

en

Communicatiepagina NH

[https://agora.portal.politie.local/sites/170808151706/SitePages/prive\\_op\\_social\\_media.aspx](https://agora.portal.politie.local/sites/170808151706/SitePages/prive_op_social_media.aspx)

intranetbericht

[https://blue.politie.local/nieuws/07f0af8b-e601-4017-aff2-2d3cb9a05211?](https://blue.politie.local/nieuws/07f0af8b-e601-4017-aff2-2d3cb9a05211?itemContentType=politieintranet:nieuwsdocument&itemTitle=Wat%20VIK%20je%20me%20nou%3F!%20%20-%20%20Weet%20wat%20je%20deelt%20op%20social%20media&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Fnieuws%2Fdetail)

[itemContentType=politieintranet:nieuwsdocument&itemTitle=Wat%20VIK%20je%20me%20nou%3F!](https://blue.politie.local/nieuws/07f0af8b-e601-4017-aff2-2d3cb9a05211?itemContentType=politieintranet:nieuwsdocument&itemTitle=Wat%20VIK%20je%20me%20nou%3F!%20%20-%20%20Weet%20wat%20je%20deelt%20op%20social%20media&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Fnieuws%2Fdetail)

[%20%20-%20%20Weet%20wat%20je%20deelt%20op%20social%20media&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Fnieuws%2Fdetail](https://blue.politie.local/nieuws/07f0af8b-e601-4017-aff2-2d3cb9a05211?itemContentType=politieintranet:nieuwsdocument&itemTitle=Wat%20VIK%20je%20me%20nou%3F!%20%20-%20%20Weet%20wat%20je%20deelt%20op%20social%20media&itemEndpoint=%2Fapi%2Fv2%2Fnieuws%2Fdetail)

Mogelijk hebben jullie hier wat aan, hartelijke groetjes en fijne dag,

5.1.2.e

5.1.2.e

ttw: 5.1.2.e

5.1.2.e

en 5.1.2.e

Politie I Noord-Holland I VIK + Communicatie

Koudenhorn 2, 2011 JC Haarlem  
 Postbus 57, 2000 AB Haarlem  
 M. 06 - 10 92 65 87

Woensdag vrij

[Klik hier -> voor de agorapagina van 'Wat VIK je me nou?!](#)

## Mag dat?

INFO OVER JOUW POLITIE-ACTIE  
OP JE PRIVÉ ACCOUNT PLAATSEN  
#SOCIALMEDIA



## Mag dat?

VIA JOUW PRIVÉ ACCOUNT HET  
PROFIEL VAN EEN VERDACHTE  
OPZOEKEN  
#SOCIALMEDIA



## Mag dat?

IN JE UNIFORM STAAN OP JOUW  
PRIVÉ ACCOUNT  
#SOCIALMEDIA



Van: [redacted] @politie.nl>

Verzonden: maandag 22 mei 2023 09:14

Aan: [redacted] @politie.nl>; [redacted] @politie.nl>; dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren <[redacted]@politie.local>

Onderwerp: RE: Foto's van aspiranten op social media

Goedemorgen,

Niet onder reikwijdte

Al met al; Goed om de studenten bewust te laten zijn over de mogelijke kwetsbaarheden hiervan.

Groet,

[redacted]

Van: [redacted] @politie.nl>

Verzonden: maandag 22 mei 2023 09:01

Aan: [redacted] @politie.nl>; [redacted] @politie.nl>; dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren <[redacted]@politie.local>

Onderwerp: RE: Foto's van aspiranten op social media

Niet onder reikwijdte

Weet je dat [redacted]

Gr [redacted]

Van: [redacted] @politie.nl>

**Verzonden:** zondag 21 mei 2023 11:13

**Aan:** <sup>5.1.2.e</sup> <[redacted]> @politie.nl>; dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren <<sup>5.1.2.i</sup> [redacted]> @politie.local>

**Onderwerp:** RE: Foto's van aspiranten op social media

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

<sup>Niet onder reikwijdte</sup> [redacted] Weet dat wij, als ik spreek over Limburg, dit onderwerp altijd in de presentaties meenemen. Dat is dan meestal in de vorm van een dia (filmpje) met 1 of 2 dilemma's.

Goed om dit weer even onder de aandacht te brengen.

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

---

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

**Verzonden:** vrijdag 19 mei 2023 12:59

**Aan:** dl - LEE - Staf - Team Veiligheid, Integriteit en Klachten - Preventiecoördinatoren  
<sup>5.1.2.i</sup> <[redacted]> @politie.local>

**Onderwerp:** Foto's van aspiranten op social media

Goedemiddag,

<sup>Niet onder reikwijdte</sup> [redacted]

Aangezien de meeste sessies in de eenheid worden gegeven is mijn vraag aan jullie of je dit signaal mee wil nemen bij je preventiesessies / bewustwording sessies aan studenten (en overig personeel)? Ik ben in overleg met de sociaalmedia regisseur van de PA in hoeverre we dit onder de aandacht kunnen brengen binnen de (digitale) muren van de PA.

Alvast dank,

**Met vriendelijke groet,**

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

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

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



## Memo

**Afzender**

5.1.2 e / 5.1.2 e  
 Eenheid Noord-Holland  
 5.1.2 e @politie.nl  
 06-5.1.2.e

**Ontvanger(s)**

Eenheidsleiding Noord-Holland

**Rubricering**

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

**Datum** 29 mei 2023

**Ons kenmerk** VIK 2024

**Uw kenmerk** -

**Behandeld door** 5.1.2 e / 5.1.2 e

**Kopie aan** -

**Bijlage(n)** -

**Onderwerp** Inrichting & werkzaamheden afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

Geachte leden van de eenheidsleiding,

In 2023 en mogelijk 2024 worden er landelijk een aantal beslissingen genomen die direct invloed hebben op de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK). Hierdoor hebben wij zorgen over de afdeling VIK en de ambities van deze afdeling van de eenheid Noord-Holland. In deze memo wordt stap voor stap de ontwikkeling per proces beschreven. We beginnen echter met het schetsen van de huidige bedrijfsvoering binnen de afdeling VIK.

**Algemeen/ Bedrijfsvoering (IST)**

De afdeling VIK bestaat uit 5 processen. Te weten;

- het behandelen van klachten,
- het doen van onderzoek (strafrechtelijk en intern),
- het uitvoeren van screenings,
- coördineren interne beveiliging,
- het geven van preventie en de ontwikkeling van het leren van zaken.

De afdeling VIK bestaat uit een bescheiden formatie van 17 fte voor de kernprocessen. [Met kernprocessen wordt in deze notitie bedoelt klachten, onderzoek en screening.](#) Bij het formeren van de Nationale Politie is geen rekening gehouden met de processen *interne beveiliging* en *preventie en leren van*. Voor het proces preventie/leren van betekent het dat dit proces een nevenactiviteit is voor de medewerkers, naast de kernactiviteiten.

De afdeling is intern aan het ontwikkelen. Van een plek voor eindloopbaan medewerkers, is het een plek geworden van innovatie, anders werken en denken. Er wordt er ook steeds meer, mede door noodzaak, schottenvrij gewerkt. Ervaring leert dat het ondersteunen vanuit het proces klachten naar het proces onderzoek eenvoudiger is te realiseren dan andersom. Het klachtenproces is een proces waarvoor ervaring/kennis nodig is. Een klachtbehandelaar heeft gemiddeld tientallen klachten per persoon in behandeling. Het proces onderzoek is afgebakend en "opknipbaar" werk waarin eenvoudiger ondersteund kan worden. We zijn als afdeling bezig met pragmatische sturing op werkverdeling.

29 mei 2023  
VIK 2024

In onderstaande tabel is de huidige bezetting zichtbaar. In het rood staan de TTW-medewerkers  
weergegeven

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Peildatum bezetting 03-04-2023

Proces Klachten

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte

### **Proces Onderzoeken**

Als we kijken naar het proces onderzoeken kunnen we deze onderverdelen in strafrechtelijke onderzoeken, feitenonderzoeken en disciplinaire onderzoeken.

#### Strafrechtelijk/feitenonderzoek

We zien een toename van strafrechtelijke onderzoek en feitenonderzoeken. Dit zijn processen onder bevoegd gezag van het Openbaar Ministerie. De afdeling VIK heeft een vaste officier van justitie die ook de officier is van Rijksrechercheonderzoeken.

Los van de kwantitatieve toename, zien we ook een stijging in het aantal onderzoeksuren per zaak. Belangrijke oorzaak hiervan is de toename van beeldmateriaal, zoals van bodycams, en andere data. Door ondersteuning vanuit de andere processen is het mogelijk om de noodzakelijke voortgang te realiseren. Dit gaat echter ten koste van de andere VIK processen. Daarbij blijft het onderzoeksproces kwetsbaar vanwege het beperkte aantal onderzoekers. Ziekte of andere uitval heeft direct gevolgen voor de doorloop. Daarbij is het niet toegestaan dat onderzoekers een casus strafrechtelijk en disciplinair onderzoeken. Dit wordt strikt gescheiden gehouden op de afdeling. Dit vraagt extra capaciteit voor dezelfde casus, wat gezien het beperkte aantal onderzoekers een uitdaging is.

Het proces kent, net als binnen de afdeling Zeden, geen vrijheid in het wel of niet oppakken van



strafrechtelijke signalen. Dit betekent zoveel dat elk signaal wordt besproken met het Openbaar Ministerie en wordt onderzocht. Wel vindt in afstemming met de officier van justitie prioritering plaats.

#### Disciplinaire onderzoeken

##### **Algemeen**

Het protocol disciplinaire onderzoeken stelt dat binnen de termijn van 8 weken disciplinaire onderzoeken worden afgerond. Dit redden wij momenteel maar het gaat wel ten koste van de doorlooptijd strafrechtelijke onderzoeken en de doorlooptijd van klachten. Klachten en strafrechtelijke onderzoeken worden waar dit mogelijk/noodzakelijk is *on hold* gezet ten behoeve van de disciplinaire onderzoeken. Dit levert een primair onwenselijke situatie op en vindt in overleg plaats met de referent en het Openbaar Ministerie. Strafrechtelijke onderzoeken kennen geen afgesproken doorlooptijd.

##### **Landelijke Review**

Vanuit de landelijke review zijn er binnen het proces disciplinaire onderzoeken veranderingen ingevoerd of staan op het punt ingevoerd te worden. Zo is het proces triage ingevoerd dat extra tijd/handelingen kost. Zo moeten er diverse landelijke formulieren worden ingevuld vooraf en achteraf. Zaken moeten worden voorbereid en besproken. Het is lastig om hier exact structureel uren aan te koppelen. Een voorzichtige schatting is 6-8 uur extra werkzaamheden per week. Daarnaast levert triage ook meer oriënterende en disciplinaire onderzoeken op.

Daarnaast zijn er landelijke afspraken gemaakt over het invoeren van het Delta systeem. Dit is een taai systeem in het gebruik en met de huidige afspraken nemen de administratieve lasten toe.

Vanuit de review is er het **Landelijke Team Interne Onderzoeken** (LTIO) opgericht. Dit team is voor de eenheid overschrijdende en extra gevoelige zaken. Momenteel bestaat dit team uit een coördinator. De onderzoekers worden bij een casus naar het team toe getrokken vanuit de verschillen afdelingen VIK in het land. In de toekomst is hiervoor een vaste kleine kern (7 fte) gerekend die vanuit het land zal moeten worden gevuld. Hier zijn nog geen concrete beslissingen over genomen. De verwachting is dat de eenheid/VIK hiervoor evenredig wordt aangeslagen. Naast een vaste kern van het LTIO zal er per onderzoek een uitvraag worden gedaan aan de verschillende eenheden. De harde kern van LTIO is niet in staat om zelfstandig alle complexe onderzoeken te doen. Hiervoor is bijstand nodig uit de eenheden wat ten koste gaat van de onderzoeken binnen de eigen eenheid.

Momenteel wordt er nog te weinig invulling gegeven aan het leren van disciplinaire onderzoeken. De landelijk ambitie en wens ligt er om dit uniform vorm te geven. Het vraagt echter tijd en capaciteit om dit te ontwikkelen. Dit is er momenteel onvoldoende. Ook initiatieven om met minder capaciteit efficiënt te kunnen zijn vraagt (nu nog) extra inzet.

##### **Proces Screening**

Vanaf 1 januari 2023 is de nieuwe Wet Screening van kracht gegaan. Het is de bedoeling dat het proces vanaf 1 januari 2024 is gecentraliseerd binnen het PDC. **Niet onder reikwijdte**

[Redacted content]





Niet onder reikwijdte

### Proces Integrale Beveiliging

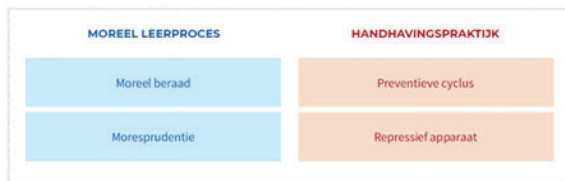
Bij het formeren van de huidige afdelingen is landelijk afgesproken dat de beveiligingscoördinator werd ondergebracht binnen de afdeling VIK. Niet onder reikwijdte

### Proces Preventie/ leren van

*Preventie zonder repressie is tandeloos  
Repressie zonder preventie is eindeloos*

*Henk van Essen (2023)*

Voorkomen van integriteitsschendingen vraagt om duidelijkheid van regels en gewenste gedragingen. Binnen de Nationale Politie is slechts een deel van een goed functionerend integriteitssysteem ingeregeld. Zie hiervoor het onderstaande schema dat gebruikt wordt binnen de opleiding Integriteitscoördinator vanuit de organisatie *Governance & Integrity International*.



Het repressieve apparaat is binnen de Nationale Politie operationeel. Binnen de preventieve cyclus maken we vorderingen, al is dit geen kernactiviteit. Met andere woorden, hiervoor is geen vaste capaciteit vrijgemaakt. Dit is een nevenactiviteit van alle medewerkers binnen de afdeling VIK en heeft invloed op de andere processen. Hierdoor gaan de ontwikkelingen minder snel dan gewenst en kan er minder goed ingespeeld worden op actualiteiten.

Om het systeem compleet te maken, en dus goed werkend, is het noodzakelijk dat het moreel beraad met hieraan moresprudentie gekoppeld gaat worden ontwikkeld. Het moreel leerproces zal een plek moeten krijgen binnen de hele eenheid. Begeleiding en het vastleggen van moresprudentie zal op een centraal punt moeten worden geregeld. Een logische plek is de afdeling VIK.

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte



### Veranderingen die invloed hebben op (de toename van) het werk

In het voorgaande zijn per werkproces de belangrijkste ontwikkelingen beschreven. In enkele gevallen verdwijnt er werk (screening, beveiligingscoördinator en een deel van de onderzoeken), maar overall worden wij geconfronteerd met ontwikkelingen die maken dat het werk toeneemt.

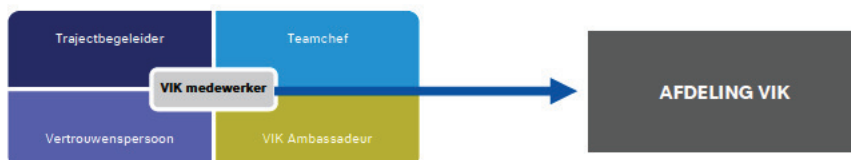
De belangrijkste ontwikkelingen die tot toename van werk leiden op een rij:

- o Binnen het klachtenproces wordt momenteel het oppakken van de medewerkersklacht vormgegeven. Onbekend hoeveel dit er zullen worden. Ervaring leert dat dit complexe klachten zijn.
- o Vanuit de triage en de her-/continue screening volgt meer werk doordat er extra onderzoeken uit volgen.
- o De capaciteit voor het op te richten LTIO komt deels ten laste van de eenheden of afdelingen VIK. Besluitvorming hierover moet nog worden genomen. Daarnaast zijn de eenheden verplicht om capaciteit te leveren aan de flexibele schil van het LTIO. Dit komt dus bovenop de vorming van het vaste team.
- o Voor een goed werkend integriteitssysteem moet het moreel beraad en de moresprudentie vorm worden gegeven.

### Ambitie voor de eenheid Noord-Holland

De notitie laat zien dat extra capaciteit, danwel behoud capaciteit die we geacht worden in te leveren voor landelijke screening en/of LTIO, nodig is om de opgave en ambities te kunnen invullen. De afdeling VIK wil niet groter worden dan de huidige formatie, maar kan ook niet (te veel) dalen in formatie en bezetting. Een belangrijke kracht wordt gezien in het bouwen van een netwerk van medewerkers die zich, ondersteunt door de afdeling VIK, bezighoudt met de bevordering van integriteit in de teams. Hierbij is een grote rol voor het netwerk per basisteam onder begeleiding van de afdeling VIK.

Op klachten hebben we nu een ambassadeur op elk basisteam. Vanuit deze situatie kunnen we uitbouwen op het onderwerp integriteit. Elk basisteam krijgt een “cel/netwerk” waardoor de lijnen naar afdeling VIK kort zijn en de medewerkers en leidinggevenden van het betreffende team zelf ook aan zet zijn. Door het aansluiten van de vertrouwenspersoon, de trajectbegeleider, de VIK-ambassadeur en de teamchef ontstaat een stevig netwerk waarbij preventie, repressie, leren en moreel beraad een prominente plek krijgen.



“Integriteit-cel/netwerk” per basisteam



## Eindnoot

We kunnen constateren dat er veel verandert binnen de processen van de afdeling VIK. Triage kost extra inzet/inspanning, medewerkersklachten, casusbesprekingen op strategisch niveau, levering aan Rijksrecherche en LTIO, het ontwikkelen van preventie, het ontwikkelen van leerdossiers, centralisatie van screening, her-/ continu screening en de extra meldingen die hieruit komen.

Landelijk is de visie en ambitie (vanuit de review) dat het VIK van een repressieve afdeling zich doorontwikkeld naar ook een preventieve afdeling die ondersteunt in het leren van onderzoeken en klachten. Deze ontwikkeling kost capaciteit en vraagt om een ander soort functies/functie invulling en mogelijk dus inrichting van de afdeling. Er liggen veel kansen om aan te haken op onderwerpen uit de portefeuille Politie voor Iedereen en de portefeuille Leiderschap.

Nog steeds blijkt dat de waarden en daarbij behorende normen nog niet voor iedereen duidelijk zijn. Dit vraagt bijscholing en onderhoud van de kennis. Denk hierbij aan de verschillende preventiebijeenkomsten, leerbijeenkomsten, kennisbijeenkomsten, invulling van groepsdagen, campagnes zoals WAT VIK JE ME NOU?! Deze activiteiten moeten ontwikkeld en opgezet worden.

Tegelijk is het besef dat integriteit niet van de afdeling VIK is. Het is een onderwerp waar we allemaal verantwoordelijk voor zijn en verantwoordelijkheid in te nemen hebben. Van laag naar hoog binnen de organisatie heeft iedereen een rol in het aanspreken, uitspreken, begrenzen en bekrachtigen. Wel is de vraag van leidinggevendenden om te voorzien in kennis en ondersteuning in het pakken van hun gevraagde rol. Dat is waar de afdeling VIK een belangrijke rol in kan gaan spelen door het voornoemde initiatief met integriteit-cellen/netwerken. Ambitie is om te groeien naar een kennis(expertise)centrum dat adviseert, ondersteunt, kennis deelt, onderzoekt en klachten behandelt.

### Gevraagd besluit

Bovenstaande is niet mogelijk op moment dat de afdeling VIK de gestelde 4,96 fte moet leveren aan de landelijke centralisatie van het proces screening, in combinatie met de komst van het LTIO die zowel formatieruimte als capaciteit van ons vraagt.

Naast dat er werk van de afdeling verdwijnt, laat deze memo zien dat er ook nieuw werk naar de afdeling komt. Niet onder reikwijdte

### Niet onder reikwijdte

De overige gevraagde capaciteit dient daarmee te worden geleverd vanuit de eenheid Noord-Holland breed. Bedoeld om de ambities ten aanzien van met name preventie en morele oordeelsvorming verder te kunnen brengen, voor de gehele eenheid en samen met de eenheid. Een taak waar het VIK tot nu toe niet voor was ingericht.

5.1.2.e 5.1.2.e

8 mei 2023, Haarlem



**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** FW: Data Intrus DROS  
**Datum:** donderdag 1 juni 2023 07:14:56  
**Bijlagen:** [image001.png](#)

---

Aan jou

---

**Van:** "5.1.2.e" <[redacted]>@politie.nl>  
**Verzonden:** woensdag 31 mei 2023 09:44  
**Aan:** "5.1.2.e" <[redacted]>@politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e <[redacted]>@politie.nl>, "5.1.2.e" <[redacted]>@politie.nl>, "5.1.2.e" <[redacted]>@politie.nl>  
**Onderwerp:** RE: Data Intrus DROS

Ha 5.1.2.e

Aangezien de volgende introductie volgende week al plaats gaat vinden, zullen we snel iets in moeten plannen als we nog eea door willen bespreken. Ik denk dat we niet heel lang nodig hebben, maar misschien goed om toch even door te spreken hoe om te gaan met die diversiteit van geheel nieuwe collega's en al ervaren collega's, binnen de groep.

Ik werk zelf alleen op woensdag en vrijdag dus ik weet niet of je aanstaande vrijdag wellicht nog een gaatje hebt? Anders volgende week woensdag, maar dat wordt wel erg kort dag.

Wellicht dat je, @5.1.2.e aan kan sluiten?

Ik hoor graag wat je/jullie uitkomt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e  
Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek  
Langegracht 11, 2312 NV Leiden  
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

**de WERKSTUDENT** 

---

**Van:** 5.1.2.e <[redacted]>@politie.nl>  
**Verzonden:** vrijdag 26 mei 2023 16:01  
**Aan:** 5.1.2.e <[redacted]>@politie.nl>

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

[redacted] @politie.nl>

**Onderwerp:** RE: Data Intrus DROS

Hallo 5.1.2.e [redacted]

Bedankt voor de terugkoppeling.

Ik kreeg ook leuke reacties idd over de presentaties richting interessant en leerzaam, maar merkte ook wel dat het een samengestelde groep was van heel erg nieuw tot zeer ervaren.

Dat maakte het wel wat lastig om de juiste inhoud te vinden, passend bij de groep. Laten we inderdaad binnenkort nog even overleggen hoe hier mee om te gaan en wat er eventueel uit de presentatie gelaten kan worden.

De sessie van juni kan ik niet zelf doen, maar zeer waarschijnlijk zal 5.1.2.e [redacted] dat waarnemen.

Niet onder reikwijdte [redacted]

We spreken elkaar komende week.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

Bedrijfsvoeringspecialist B / Veiligheidskundige

5.1.2.e [redacted] Integrale Veiligheid en Beveiliging

Politie | Den Haag | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag (kamer 5.1.2.e [redacted])

Postbus 264, 2501 CG Den Haag

M: +316 5.1.2.e [redacted]

(RV op woensdag)

---

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

**Verzonden:** vrijdag 19 mei 2023 11:22

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

**Onderwerp:** RE: Data Intrus DROS

Ha 5.1.2.e [redacted]

Nog even ter aanvulling op onderstaande data, de Intrus van juli zal komen te vervallen. Niet onder reikwijdte [redacted]

Uit de evaluatie kwam naar voren dat de deelnemers het VIK onderdeel erg interessant vinden. Maar zoals we ook al op de dag zelf hadden besproken, zijn er toch wel meer deelnemers die al langere tijd bij de politie werken. Wellicht kunnen we binnenkort nog even bespreken hoe we het onderdeel eventueel een beetje aan

kunnen passen zodat het beter aansluit op de deelnemers?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek  
Langegracht 11, 2312 NV Leiden  
Postbus 264, 2501 CG Den Haag



---

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

**Verzonden:** dinsdag 16 mei 2023 15:52

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

**Onderwerp:** RE: Data Intrus DROS

Hoi 5.1.2.e

Bedankt voor de info, ik wacht de terugkoppeling wel af.

Ik laat je z.s.m. weten hoe het met de data zit qua mogelijkheden, of door wie ik mij laat vervangen.

Vr.gr.

5.1.2.e

---

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

**Verzonden:** vrijdag 12 mei 2023 09:42

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

**Onderwerp:** Data Intrus DROS

Ha 5.1.2.e

Nogmaals dank voor je inzet afgelopen dinsdag bij de Intrus.

Naar aanleiding hiervan had ik jou nog beloofd de overige data van de Intrus voor dit jaar te sturen. Dus hierbij even een overzichtje:

8 – 9 mei

7 – 8 juni

10 – 11 juli

13 – 14 september

11 – 12 oktober

13 – 14 november

Het zal voor VIK dus telkens gaan om de tweede dag voor zover ik nu weet. Ik wacht even een terugkoppeling van de algemene evaluatie af of er eventueel nog zaken aangepast dienen te worden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek  
Langegracht 11, 2312 NV Leiden  
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

de **WERKSTUDENT** 

---

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

**Verzonden:** maandag 8 mei 2023 09:00

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

**Onderwerp:** RE: Intrus & VIK op 9 mei

Top, komt goed.

Gr.

5.1.2.e

---

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

**Verzonden:** vrijdag 5 mei 2023 14:32

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

**Onderwerp:** RE: Intrus & VIK op 9 mei

Hoi 5.1.2.e

Dat is een goede vraag, Niet onder reikwijdte <[redacted]>.

Tot dinsdag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

---

**Van:** "Dijk, Dick van (D.J.)" <dick.j.van.dijk@politie.nl>

**Verzonden:** donderdag 4 mei 2023 14:35

**Aan:** "Theije, Naomi de (N.N.J.M.)" <naomi.de.theije@politie.nl>

**Onderwerp:** RE: Intrus & VIK op 9 mei

Hoi <sup>5.1.2.e</sup>

Komt helemaal goed hoor, ik zal de presentatie idd zo veel mogelijk aanpassen aan hetgeen <sup>5.1.2.e</sup> en ik al eerder verzorgd hebben.

Wel even een vraag over de locatie, welke briefingsruimte bedoel je? <sup>Niet onder reikwijdte</sup>

Qua tijd komt het wel in orde, ik start om 14.00 uur met een presentatie aan het HB bij ABB voor nieuwe collega's.

Met vriendelijke groet,

<sup>5.1.2.e</sup>

Bedrijfsvoeringspecialist B / Veiligheidskundige

<sup>5.1.2.e</sup> Integrale Veiligheid en Beveiliging

Politie | Den Haag | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag (kamer <sup>5.1.2.e</sup>)

Postbus 264, 2501 CG Den Haag

M: +316 <sup>5.1.2.e</sup>

(RV op woensdag)

---

**Van:** <sup>5.1.2.e</sup> [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>

**Verzonden:** woensdag 3 mei 2023 11:05

**Aan:** <sup>5.1.2.e</sup> [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>

**CC:** <sup>5.1.2.e</sup> [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)>

**Onderwerp:** RE: Intrus & VIK op 9 mei

Hoi <sup>5.1.2.e</sup>

Wat leuk dat je het VIK-onderdeel voor de nieuwe collega's van de DROS komt verzorgen volgende week dinsdag. Als het programma een beetje overeenkomt met wat jullie altijd voor Programma C hebben verzorgd, dan moet het volgens mij helemaal goed komen.

Het programma voor de ochtend ziet er als volgt uit:

08:00u – 09:30u : Groep 1 VIK in de briefingsruimte

09:30u – 10:00u: koffie + wissel

10:00u – 11:30u: Groep 2 VIK in de briefingsruimte

11:30u – 12:00u: open gesprek in de kantine

12:00u – 12:30u: lunch in de kantine

Het onderdeel VIK zal dus van 08:00u tot 11:30u plaatsvinden in de briefingsruimte. Hierbij zullen er twee groepen langskomen voor wie dus elk 1,5 uur is gereserveerd.

Na de eerste twee rondes zal er een open gesprek in de kantine worden gehouden, waarbij er ruimte is voor de deelnemers om eventuele vragen, gedachtes, etc. te delen/over in gesprek te gaan. Mocht je het leuk vinden, dan ben je van harte uitgenodigd om hierbij aan te sluiten. Wellicht zijn er deelnemers die naar aanleiding van



jouw presentatie nog over zaken in gesprek willen gaan of vragen hebben. Niet onder reikwijdte

Mochten er nog vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek  
Langegracht 11, 2312 NV Leiden  
Postbus 264, 2501 CG Den Haag



---

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

**Verzonden:** vrijdag 28 april 2023 12:48

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

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

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

5.1.2.e @politie.nl>

**Onderwerp:** FW: Intrus & VIK op 9 mei

Hallo 5.1.2.e

Als afgesproken neem jij het goede gesprek over normen en waarden en de daarbij behorende gedragingen voor jouw rekening op 9 mei a.s; zie onderstaande mail. Het moet dus een interactief gesprek worden, waarin de nieuwe collega's 'verleid' worden om dilemma's bespreekbaar te maken. Maar met de toolkit preventie en jouw kennis en ervaring, gaat dat helemaal goed komen. Mocht je nog iemand mee willen nemen, bespreek dit dan even met 5.1.2.e.

De overige data worden nog verdeeld.

Groetjes,

5.1.2.e

5.1.2.e **Afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten**

Mobiel 06-5.1.2.e Algemeen 088-5.1.2.i | Spoed, buiten kantoortijden 088-5.1.2.i

Werkdagen: ma, di, wo, do en vrij

Politie | Eenheid Den Haag | Staf Regionale Eenheid | Afdeling VIK  
Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag  
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

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

---

**Van:** 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>  
**Verzonden:** vrijdag 14 april 2023 13:35  
**Aan:** 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>  
**CC:** 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>  
**Onderwerp:** Intrus & VIK

Hoi 5.1.2.e [redacted]

Leuk om zojuist even kennis gemaakt te hebben en het te hebben over de visie van VIK tijdens het introductieprogramma *Intrus*. Fijn dat jullie aan willen sluiten en wij hebben er alle vertrouwen in dat dit een leuk en leerzaam programmaonderdeel voor de deelnemers zal zijn.

Hierbij het beloofde overzichtje van de geplande data voor Intrus voor komend jaar:

- 8 – 9 mei
- 7 – 8 juni
- 10 – 11 juli
- 13 – 14 september
- 11 – 12 oktober
- 13 – 14 november

Voor VIK zal het dus telkens om de ochtend van de 2de dag van het introductieprogramma gaan. We hebben in totaal +/- 30 deelnemers die per keer deelnemen aan Intrus. We hadden dus bedacht dat VIK twee sessies van 1,5 uur zou verzorgen met 15 deelnemers per ronde. Op deze manier het je niet al te grote groepen, maar voldoende om een leuke discussie te kunnen houden. De eerste ronde zou dan bv van 08:00u – 09:30u plaatsvinden en de tweede ronde van 10:00u – 11:30u (tijden onder voorbehoud). Bijgevoegd een overzichtje van hoe het programma er ongeveer uit kan komen te zien voor een deelnemer.

Tevens bijgevoegd een overzichtje van de deelnemers en op welke afdeling zij werkzaam zullen worden, voor Intrus in mei. Op deze manier geeft het hopelijk enigszins inzicht welke doelgroep we verwachten (welke afdeling en functie). Het zal dus voornamelijk gaan om een instroom van nieuwe collega's. Voor de sessies is het vooral leuk als deze interactief zijn, raakvlakken hebben met het werkveld van de collega's en dat het voor hen praktisch toepasbaar/herkenbaar is/zal zijn. Hoe 5.1.2.e [redacted] het afgelopen keren voor Programma C had verzorgd (met o.a. de dilemma's) sprak mij erg aan omdat de deelnemers dan actief met 'de stof' aan de slag gaan, erover nadenken en met elkaar in discussie kunnen gaan. Zeker deze groep van nieuwe collega's zal nog minder het besef hebben wat het voor hen precies betekent om voor 'de politieorganisatie' aan de slag te gaan. Hen hiervan bewust maken zodat ze er in de toekomst (beter) over na zullen denken, lijkt ons een hele mooie boodschap.

Als laatste ook de eerste opzet van de spreeklijn voor de eerste dag van Intrus, opgesteld door 5.1.2.e [redacted]. Deze is dus nog onder voorbehoud, maar hopelijk geeft het enigszins inzicht wat de strekking van deze dag zal worden en hoe het programma van de tweede dag hierop aan kan sluiten.

Voor nu hopelijk voldoende informatie. Mochten er nog vragen zijn, dan weet je ons te vinden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Werkstudent

06 - 5.1.2.e

Politie | Den Haag | District Leiden-Bollenstreek  
Langegracht 11, 2312 NV Leiden  
Postbus 264, 2501 CG Den Haag

de **WERKSTUDENT** 



Gestart zal worden met een korte inleiding over het integriteitsbeleid van de nationale politie waarbij de vraag centraal staat: "Wat voor politie willen wij zijn en wat vraagt dat aan vakmanschap van je? Aansluitend zal er worden gesproken over dilemma's en actuele onderwerpen zoals bijvoorbeeld privé-raadplegingen, gedrag in vrije tijd, drugsgebruik en "Grijs vakmanschap" (Taak gerelateerd ongeoorloofd handelen(TOH), diversiteit, inclusie en gebruik social media ("Digibewust"). Hierin wordt een beroep gedaan op de zij-instromers om bestaande dilemma's aan te dragen. Hoe zien zij onze politie organisatie, wat valt hen op en wat kunnen wij daarvan leren.

Graag via de mail van ondergetekende opgeven welke zij-instromers hiervoor in aanmerking komen. Let op: Alle medewerkers (zonder initiële opleiding) die zijn ingestroomd (zullen instromen) tussen november 2022 en november 2023.

m.vr.gr.

5.1.2.e

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

Werkdagen: ma, di en do

## Evaluatie (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Aanwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e  
 Afwezig: 5.1.2.e  
 Datum: 4 juni 2023

### Aanleiding:

De aanleiding was de toename van intern onderzoeken (VIK) op het gebied van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. In het merendeel van de onderzoeken was er sprake van ongelijkwaardigheid, door een machtsverhouding of een afhankelijkheidsrelatie. Dit speelde zich af in zowel de analoge als de digitale wereld.

### Verzoek eenheidsleiding:

*'Als het gaat om de korte klap, dan moeten we tevens de kansen grijpen die zich voordoen. Niet onder reikwijdte*  
*Dan is men over het algemeen gemotiveerd en betrokken om herhaling te voorkomen'*

Deze aanleiding en het verzoek van de eenheidsleiding heeft geleid tot het opzetten van "een korte klap" actie rondom (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Het doel van de actie is om bewustwording te creëren over dit thema en medewerkers aan te moedigen om in actie te komen als zij signalen van grensoverschrijdend gedrag opmerken.

### Activiteiten:

Tijdens de actie zijn er verschillende activiteiten georganiseerd, zoals:

- Start mail Peije de Meij (eenheidsleiding) aan alle medewerkers (8/11/2022);
- Workshop leidinggevende dag (10/11/2022);
- Artikel leidinggevende brief (alle leidinggevenden ontvangen een brief met daarin Handvaten;
- Storytelling slachtoffer (intranet)
- Storytelling teamchef (intranet)
- Storytelling Intern Onderzoekster (intranet)
- Artikel vertrouwenspersonen (intranet)
- Tafelbordjes met stellingen per team.

Dit alles om medewerkers te informeren over wat seksueel grensoverschrijdend gedrag inhoudt en hoe zij hiermee om kunnen gaan.

### Evaluatie:

Het algehele gevoel is positief en is de "korte klap" actie succesvol verlopen. In het traject is niet de 'klassieke' weg bewandeld. Deze keuze had voor- en nadelen. Eén van de voordelen was dat de ingezette actie binnen een beperkt termijn (dus de korte klap) uitgerold kon worden (verzoek

eenheidsleiding). Het was een uitdagend proces, maar door inzet en creatieve oplossingen te bedenken, hebben we uiteindelijk de juiste stappen (activiteiten) kunnen zetten, om een hoog rendement te behalen met beperkte middelen en capaciteit.

### **Leerpunten:**

De afstemming in het EMO en ELO heeft niet plaats gevonden waardoor de sector- en diensthoofden verrast werden door de mail van Peije en niet op de hoogte waren van de ingezette campagne. Als de sector- en dienstleiding door warme communicatie was meegenomen, was er meer draagvlak ontstaan en waren zij niet voor een voldongen feit, waarbij eigen keuzes niet meer gemaakt konden worden.

### **Conclusie:**

Het is belangrijk dat er aandacht wordt besteed aan seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen onze organisatie. Door bewustwording te vergroten en medewerkers aan te sporen om in te grijpen wanneer zij geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag, kan er een cultuurverandering plaatsvinden waarin dit gedrag niet langer wordt getolereerd.

Uit zowel evaluatie als terugkoppeling van de teams is gebleken dat de meeste teams ermee aan de slag zijn gegaan op verschillende manieren en zijn er bij het vertrouwenswerk meldingen ontvangen. Ook n.a.v. de mail van Peije zijn er positieve reacties binnen gekomen waaruit de urgentie van het thema (seksueel) grensoverschrijdend gedrag werd benadrukt.

Landelijk is er een uitvraag gedaan naar ons plan van aanpak en de stappen die daarin gezet zijn. Het plan van aanpak met bijbehorende acties is opgeslagen in de landelijke apothekerskast.

Het thema (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is opgenomen in het preventieprogramma VIK.



5.1.2.e

**Van:** 5.1.2.e  
**Verzonden:** zondag 4 juni 2023 12:29  
**Aan:** 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e  
**CC:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** Terugkoppeling Z3 brainstorm integriteit

Hoi 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e  
 (5.1.2.e in de cc, zie onderaan),

Afgelopen vrijdag hebben de leden eenheidsleiding met integriteit in portefeuille vanuit Z3 bij elkaar gezeten. Om te spreken over 'hoe doen we dit eigenlijk' en 'waar ligt meerwaarde om van elkaar te leren'. Was een eerste verkennend gesprek. Wel al bijzonder om te zien hoe we het allemaal anders doen.

Ik was wel gecharmeerd van het signaaloverleg in ZEBRA. Kennen jullie dit en is dit iets om ook in onze eenheid te gaan doen? Is een overleg waar alle signalen (dus niet casussen) bij elkaar komen op een vertrouwelijke tafel. Maar waarbij de ogen en oren en kennis van de professionals bij elkaar komen en zicht geeft op waar de aandacht in de eenheid zou moeten liggen als het gaat om bijvoorbeeld leiderschap of toon en taal.

Daarnaast bespraken we dat het ons goed lijkt om in specifieke casuïstiek waar normvinding aan de orde lijkt te zijn, elkaar in triages of afdoeningsoverleggen meer op te zoeken door te vragen of iemand vanuit een andere eenheid kan aansluiten. Dit moet in de praktijk een weg gaan vinden door maar gewoon te gaan doen. Geen structuur voor afgesproken.

En tot slot - en daar is deze mail specifiek op gericht- bespraken we dat het ons goed lijkt om 2 maal per jaar een Z3 thema bijeenkomst integriteit te houden. Op een actueel thema met bijvoorbeeld sprekers of voorbeelden. Met de betrokken professionals (hoe groot die groep is hebben we nog niet besproken). Ik heb hierbij voorgesteld dat wij de eerste thema bijeenkomst op ons zullen gaan nemen. Verder uitwerking moet nog helemaal volgen.

Ik zie jullie als belangrijke spelers hierin. Welk thema is relevant en hoe zouden we dit verder moeten organiseren? En wie zouden hierbij uitgenodigd moeten worden? Alleen intern of ook van buiten naar binnen halen om perspectieven toe te voegen?

Graag overleg ik in persoon met jullie over hoe verder.

@ 5.1.2.e zou je hiervoor een overleg willen inplannen? Heeft geen haast, maar wel fijn als alvast een datum gevonden kan worden. Een uurtje is voldoende.

Groet 5.1.2.e





## Memo

**Afzender**

Preventiecoördinatoren landelijk

5.1.2.e @politie.nl

06-5.1.2.e

**Ontvanger(s)**

Teamchefs VIK

**Rubricering**

Politie INTERN - Bedrijfsvoering

<b>Datum</b>	5 juni 2023	<b>Behandeld door</b>	Werkgroep / JvD
<b>Ons kenmerk</b>	Werkgroep Week van de Integriteit	<b>Kopie aan</b>	Preventiecoördinatoren
<b>Uw kenmerk</b>	Week van de Integriteit 2023	<b>Bijlage(n)</b>	-

**Onderwerp** Verzoek goedkeuring plan 'Week van de Integriteit 2023'

Beste teamchefs VIK,

In de week van 1 t/m 8 december van 2023 vindt de *Week van de Integriteit* plaats.

De preventiecoördinatoren VIK hebben voor onze organisatie hiertoe een werkgroep 'Week van de Integriteit' ingesteld, met als doel om in deze week elke dag alle politiemedewerkers op een vriendelijke en educatieve wijze te voorzien van informatie, tips, bewustwording en handelingsperspectief over integriteit en onze beroepscode.

Het voornemen van de werkgroep is om elke dag een thema aan bod te laten komen via onder andere het landelijk intranet, de briefings, narrow casting en mogelijk zelfs via advertising op onze koffieapparaten (de mogelijkheid is aanwezig).

Deze thema's en bijbehorende problematiek zijn gebaseerd op de meest voorkomende integriteitskwesies waar je als politiemens mee geconfronteerd kan worden:

- Integriteit: wat betekent dit voor jou? (Beroepscode, themabladen, handelingsperspectief)
- Imago van de politie (privé social media, glazen huis, bewustzijn)
- Pesten/uitsluiten/veilig werkklimaat/intimidatie
- Drugs
- (On)rechtmatig gebruik politiesystemen
- Discriminatie
- Alcoholgebruik.

We willen deze week laten starten met een video, waarin KC Henk van Essen de aftrap doet door zijn visie te geven op integriteit binnen de politie en hierin korte quotes verwerken van meerdere politiechefs.

Elke dag pakken we een thema bij de kop en daarbij willen we persoonlijke verhalen aan bod laten komen van collega's en voorbeelden geven van o.a. loyaliteitsconflicten, aanspreken en bespreekbaar maken, hoe leren we van elkaar, klachten, humor, persoonlijke voorkeur, drugs en ondermijning, casuïstiek n.a.v. integriteitsonderzoeken, etc.

Gevraagde beslissing: graag zouden we toestemming van jullie, teamchefs VIK, willen hebben hiervoor, zodat we o.a. de nodige acties kunnen uitwerken en voorbereiden.

Graag vernemen wij jullie reactie!

Alvast hartelijk dank en op naar een fijne **Politieweek van de Integriteit!**

*Namens de werkgroep:*

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



**Afzender**

Paul Entken  
Regievoerder aanbevelingen Review  
Interne Onderzoeken

**Ontvanger(s)**

Hanneke Ekelmans

**Rubricering**

Politie INTERN - Politietaak

**Datum**

6 juni 2023

**Behandeld door**

5.1.2.e

**Ons kenmerk**

Typ Ons kenmerk

**Kopie aan**

Regiegroep RIO

**Uw kenmerk**

Typ Uw kenmerk

**Bijlage(n)**

1

**Onderwerp**

Voortgangsrapportage aanbevelingen Review Interne Onderzoeken

**Masterplan aanbevelingen review interne onderzoeken**

In 2020 werden de aanbevelingen Review Interne Onderzoeken (RIO) onderschreven door de Korpsleiding. In een brief aan de Kamer van 11 november 2020 schetste de Minister van Justitie en Veiligheid (J&V) vervolgens de contouren van een ‘vernieuwd stelsel van integriteit en interne onderzoeken’. Dit gaf aanleiding tot een aanpak en verbetering van het proces rondom interne onderzoeken in de organisatie. Deze aanpak werd in juni 2021 vormgegeven door het masterplan aanbevelingen review interne onderzoeken. Kort gezegd betrof dit het oprichten van een regiegroep met vertegenwoordiging vanuit de TC’s VIK, SH Staf, Arbeidszaken en VIK KS. En werden de aanbevelingen als deelopdrachten verdeeld over de SH-staf en TC’s VIK. Er werden een drietal deelopdrachten geprioriteerd, te weten Triage-Registratie & Monitoring en Landelijke voorziening (Nu: Landelijk Team Interne Onderzoeken LTIO). Hier werd later preventie ook aan toegevoegd.

In januari 2022 werd op verzoek van de SH-staf en TC’s VIK een projectleider aangesteld om de voortgang van de deelopdrachten te organiseren, stimuleren en bewaken. Na het vertrek van de projectleider in augustus 2022 is er geen nieuwe projectleider meer ingezet.

**Voortgang geprioriteerde aanbevelingen**Triage

Het triageproces is door de deelopdracht-groep ontwikkeld en beschreven. Vervolgens is het beproefd binnen drie piloteenheden en is het beschreven proces geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een gedragen triageproces. Binnen het proces zijn vaste verplichte elementen (zoals kernbezetting van de triage commissie) en variabele elementen (zoals digitale of fysieke toepassing) beschreven.

Het triageproces is verwoord in het ‘besluit invoering triage’. In het besluit staan naast het in te voeren werkproces ook compliance afspraken, zodat triage gemonitord kan worden. Het ‘besluit invoering triage’ is in het tweede kwartaal van 2022 ingevoerd binnen alle eenheden, PA, PD en Staf KL. In april 2023 is het ‘besluit invoering triage’ aangevuld met het proces nationale triage. Na goedkeuring van (ref) KL worden de documenten gebundeld gedeeld met de voorzitters van de triagecommissies en KL.

In 2022-2023 heeft er een proces-audit Triage plaatsgevonden en heeft uitgewezen dat de implementatie van het proces triage gezorgd heeft voor meer aandacht voor menselijke maat, meer eenduidigheid en meer uniformiteit binnen de eenheden. Daarnaast blijkt ook dat niet meer standaard wordt aangestuurd op een disciplinair onderzoek, maar meer in de lijn van functioneren wordt opgepakt en afgedaan. Er is inmiddels ook verbetering van registratie en monitoring van onderzoeken zichtbaar. De eenheden worden periodiek aangesproken op hun resultaten.

In het derde kwartaal van 2023 zal naar verwachting de nationale triage ook geïmplementeerd zijn.

Registratie en Monitoring

Door de deelopdracht-groep is de wijze van uniforme registratie, in het huidige registratiesysteem Delta,

uitgewerkt. De uniforme werkwijze is vastgelegd in een document: Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek (versie 3 februari 2022). Per 01-01-2022 is de ontwikkelde uniforme wijze van registreren in Delta van kracht. De monitoring van de kwaliteit van de registraties vindt plaats binnen VIKKS. Elk half jaar wordt hierover via de reguliere lijn gerapporteerd.

Er is een duidelijke verbetering zichtbaar m.b.t. het uniform registreren, maar er is nog ruimte voor verbetering. D.m.v. diverse inspanningen (o.a. rapportages vanuit VIKKS) wordt de kwaliteit van registratie in Delta van de interne onderzoeken verder bevorderd.

Naast deze monitoring op kwaliteit van registraties wordt er periodiek een overzicht opgeleverd met resultaten. In de toekomst volgt een realtime dashboard voor interne onderzoeken in Cognos.

Het uiteindelijke 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 het registratiesysteem Delta. Ten behoeve daarvan worden werkafspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig. Dit wordt in de begroting van 2024 opgenomen.

#### Landelijke voorziening voor complexe of eenheids- overstijgende onderzoeken

De deelopdracht-groep heeft in 2021 een advies gegeven voor de uitwerking van een landelijke voorziening welke staat beschreven in de 'uitwerkingsnotitie – deelopdracht 2a'.

Het scenario van een definitief landelijk team, te weten de kleine kern van 7 personen met flexibele schil- is verder uitgewerkt in een inrichtingsplan Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) en wordt ter besluitvorming voorgelegd aan het KTMO. Eind april 2023 is het stuk besproken in het TC VIK-overleg en het HSO. Op 7 juli staat het inrichtingsplan ter besluitvorming geagendeerd voor het BOO. Het traject van ontwikkeling naar realisatie loopt op het moment van schrijven en wordt omringd door verschillende stappen in (consultatie voorafgaand aan) besluitvorming.

Als er meldingen/signalen binnenkomen die voldoen aan de toewijzingscriteria voor het LTIO, dan wordt op dit moment een ad hoc team ingericht. Er vindt altijd een triage plaats.

T.a.v. de monitoring wordt aangesloten op de reguliere monitoringscyclus in de staande organisatie.

#### Preventie

De deelopdrachten preventie en lerend vermogen zijn in gezamenlijkheid opgepakt. De deelopdracht-groep heeft een roadmap opgeleverd waarin producten staan beschreven die binnen de politieorganisatie moeten worden ontwikkeld om de preventie en het lerend vermogen te bevorderen.

De realisatie en implementatie van de (producten uit de) roadmap gaat via het themaoverleg preventie. Preventie wordt gezien als een prominent thema om de komende jaren op te ontwikkelen én investeren. In 2023 zal het jaarplan voor 2024 worden ontwikkeld en in 2024 een jaarplan voor 2025 om concreet te bepalen op welke elementen de eerste focus ligt.

#### **Voortgang aanbevelingen algemeen**

De voortgang van de aanbevelingen RIO conform het masterplan en onder aansturing van de regiegroep zal in Q2 van 2023 worden afgerond. Het merendeel van de aanbevelingen is in de fase van ontwikkelen afgerond. Met name de deelopdracht (her)inrichten VIK afdelingen kent een langere looptijd omdat de input uit de andere aanbevelingen voorwaardelijk was om juist beeld te krijgen bij de behoefte en noodzaak tot (her)inrichting van de afdelingen.

In afstemming met de huidige voorzitter(s) van de regiegroep (SH Staf) en regievoerder Review Interne Onderzoeken wordt een nieuw werkmodel met governance afspraken opgeleverd en voorgelegd aan de opdrachtgever (referent KL). Het uitgangspunt hierbij is zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande overleg en werkstructuren zoals de thema overleggen.

Tot op heden heeft de focus van de regiegroep en deelopdrachten gelegen op de ontwikkelfase. De focus in de volgende fase om de aanbevelingen RIO verder te brengen ligt op realisatie, implementatie, monitoring en borging. Dit vraagt nadrukkelijk realisatie kracht (capaciteit) in de eenheden en begeleiding (o.a. een



projectleider) vanuit de portefeuille(houder) integriteit en VIK KS.

In de bijlage is een totaaloverzicht gevoegd dat duiding geeft aan de voortgang van alle deelopdrachten en waar (realisatie en implementatie) nog stappen te zetten zijn.

Het totaaloverzicht zal periodiek worden bijgewerkt en aangeleverd aan de opdrachtgever.

**Tav de monitoring** geldt dat enerzijds de eigen Control van de eenheden hiervoor cijfermatig een aandeel heeft en anderzijds de Portefeuillehouder (gedaan door VIKKS) de analyses maakt van de uitgewerkte verbetering. Daarmee hangt samen de compliance (voldoen aan de afspraken) die nog niet verder is geëxpliciteerd.

De lijn blijft verantwoordelijk (de PC, Hoofden Staf) voor **de uitvoering en als bevoegd gezag**. De portefeuille ondersteunt daar uiteraard bij.



Bijlage: Stand van zaken <b>Review Interne Onderzoeken</b> 31-05-2023	<b>Contour Kamerbrief</b>	<b>Masterplan RIO</b>  <b>1a Triage</b>	<b>1b Registratie en Monitoring</b>  Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.	<p><b>Groen</b> betekent dat de deelopdracht in de ontwikkelingsfase afgerond en niet langer onder de verantwoordelijkheid van de regiegroep valt.</p> <p><b>Oranje</b> betekent dat er op dit moment nog wordt gewerkt aan de deelopdracht en dat dit wordt gemonitord door de regiegroep.</p>	<b>Ontwikkelingsfase (regiegroep) → Deelopdracht uitvoeren</b>	<p>Vanuit de ontwikkelingsfase is het triageproces ontwikkeld en beschreven. Vervolgens is het beproefd binnen drie piloten en is het beschreven proces geëvalueerd wat heeft geleid tot een gedragen triageproces. Binnen het proces zijn vaste verplichte (zoals kernbezetting van de triage commissie) elementen beschreven en variabele (zoals digitale of fysieke toepassing) elementen.</p> <p>Vanuit de ontwikkelingsfase is de wijze van uniforme registratie, in het huidige registratiesysteem Delta, uitgewerkt.</p> <p>Toekomstige ontwikkeling:          Het uiteindelijke 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 het registratiesysteem Delta. Ten behoeve daarvan worden werkspraken gemaakt en zal het systeem worden aangepast. Hiervoor is budget nodig.</p>	<b>Realisatie → Uitwerkingen verwirkelijken/maken</b>  Het triageproces is verwoord in het 'besluit invoering triage'. In het besluit staan naast het in te voeren werkproces ook compliance afspraken zodat triage gemonitord kan worden.  In april 2023 is het 'besluit invoering triage' aangevuld met het proces nationale triage. Na goedkeuring van (ref) KL worden de documenten gebundeld gedeeld met de voorzitters van de triagecommissies en KL.	De uniforme werkwijze is vastgelegd in een document: Delta handleiding Gebruikersinstructie Intern Onderzoek (versie 3 februari 2022).	<p><b>Groen</b> betekent dat de uitvoering van de deelopdracht is geïmplementeerd. Monitoring vindt plaats o.a.v. de portefeuille.</p> <p><b>Oranje</b> betekent dat er op dit moment nog wordt gewerkt aan de implementatie.</p> <p><b>Rood</b> betekent dat nog niet is aangevangen met het implementeren.</p>	<b>Implementatie - Uitvoering → Uitwerkingen implementeren</b>	Het 'besluit invoering triage' is in het tweede kwartaal van 2022 ingevoerd binnen alle eenheden, PA, PD en Staf KL.  In het derde kwartaal van 2023 zal de nationale triage ook geïmplementeerd zijn.	Per 01-01-2022 is de ontwikkelde uniforme wijze van registreren in Delta van kracht. Helaas komen nog niet alle eenheden deze afspraken volledig na. D.m.v. diverse inspanningen (oa rapportages vanuit VIKKS) wordt de kwaliteit van registratie in Delta van de interne onderzoeken verder bevorderd.	<p><b>Groen</b> betekent dat de geïmplementeerde uitvoering is geborgd en in de staande organisatie wordt gemonitord.</p> <p><b>Oranje</b> betekent dat er op dit moment wordt gewerkt aan de borging en monitoring in de staande organisatie</p> <p><b>Rood</b> betekent dat nog niet is aangevangen met het borgen en monitoren.</p>	<b>Borging / Monitoring</b>	Audit Triage heeft plaatsgevonden. Managementreactie wordt nog gedeeld.  Nadere ontwikkelingsvraagstukken zijn: - Eenduidig mandaat - Leercyclus verschillende triagecommissies  Monitoring: PF/VIKKS	De monitoring van de kwaliteit van de registraties vindt plaats binnen PF/VIKKS. Elk half jaar wordt hierover via de reguliere lijn gerapporteerd.  Naast deze monitoring op kwaliteit van registraties wordt er periodiek een overzicht opgeleverd met resultaten. In de toekomst volgt een realtime dashboard voor interne onderzoeken in Cognos.		<b>Besluitvorming</b>	<i>Besluitvorming:</i> Deelopdracht, ter consultatie TC VIK, HSTAF, regiegroep, besluitvorming PH.  <i>Voortgang:</i> Uitvoering Eenheden, aanbevelingen Audit landelijk doorvoeren	<i>Besluitvorming:</i> Regiegroep, PH, invoering. Besluitvorming is al eerder geweest (KL). Is ook onderdeel van de nationale politie eenduidigheid. Hoef geen nadere besluitvorming plaats te vinden.  <i>Voortgang:</i> Uitvoering in de eenheden. Aanpassingen zoals # via PF/VIKKS.  Aanpassingen Delta (PF/VIKKS)
--	---------------------------	---	---	---	--	--	---	--	--	--	--	---	--	-----------------------------	---	---	--	-----------------------	---	--

	<p><b>1c. Kaders en richtlijnen</b></p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 overleggen.</p>	<p>Standaardformulieren voor dossiervorming zijn ondertussen geïmplementeerd.</p>	<p>De archivering, borging en doorontwikkeling van de opgeleverde documenten vindt plaats bij PF/VIKKS. Eventueel toekomstige aanpassingen zal via de reguliere lijn lopen.</p>	<p><b>Besluitvorming:</b> Deelopdracht- ter consultatie Teamchefs- sectorhoofden staf, AZ, JZ, Communicatie, HRM (expertise), Regiegroep -PH --&gt; inbrengen ter besluitvorming: Ter info COR Onduidelijk of besluitvorming moet plaatsvinden in BBVO of KMITO Bonden betrekken?  <b>Voortgang:</b> Uitvoering: VIK eenheden, AZ, Communicatie, lijn.</p>
	<p><b>2a. Landelijke voorziening voor complexe of eenheids- overstijgende onderzoeken</b></p>	<p>Een projectteam heeft in 2021 een advies gegeven voor de uitwerking van een landelijke voorziening. Uitwerkingsnotitie – deelopdracht 2a</p>	<p>Het scenario van een definitief landelijk team, te weten de kleine kern van 7 personen met flexibele schil- is verder uitgewerkt en wordt ter besluitvorming voorgelegd aan het KMO. Eind april 2023 is het stuk besproken in het TC VIK-overleg en het HSO. 7 juli staat het inrichtingsplan ter besluitvorming op de agenda van het BOO. Het traject van ontwikkeling naar realisatie en de daaraan gekoppelde besluitvorming verloopt traag. De vertraging wordt o.a. ingegeven door beperkte capaciteit, onduidelijkheid t.a.v. sturingslijnen en groter dan voorziene uitdaging op bedrijfsvoeringsconsequenties.</p>	<p>Indien er meldingen/signalen binnenkomen die voldoen aan de toewijzingscriteria voor het LTIO, dan wordt op dit moment een adhoc team ingericht. Er vindt altijd een triage plaats.</p>	<p>T.a.v. de monitoring wordt aangesloten op de reguliere monitoringscyclus in de staande organisatie.</p>	<p><b>Besluitvorming:</b> Deelopdracht, Teamchefs VIK en Hoofden staf ter consultatie, regiegroep. regievoerder KL. De invulling wordt door KMO ter besluitvorming voorgelegd aan het BOO/BBVO  <b>Voortgang:</b> Inrichten team, uitvoering onderzoeken onder het bevoegde gezag</p>
<p>Duidelijke organisatiestructuur</p>	<p><b>2b. (her)inrichting VIK afdelingen</b></p>	<p>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 regievoerder KL. gaat. Met opmerkingen retour. Inmiddels projectgroep gevormd door de PL.</p>				<p><b>Besluitvorming:</b> Deelopdracht: ligt nog bij de Hstaf, ondersteund door een PL. Opdracht wordt nu geschreven. Daarna naar BBVO/KMITO. Betrokken moet worden de COR. Dus even wachten tot de opdracht klaar is en dan de governance beschrijven (vraag staat uit bij BZ)  <b>Voortgang:</b> Na goedkeuring opdracht zal de PL KMO deze opdracht onder verantwoordelijkheid van de regievoerder oppakken.</p>
<p>Verbetering van kwaliteit van onderzoeken en meer aandacht voor het menselijke aspect.</p>	<p><b>3a. Herijken zorg en rechten betrokkene</b></p>	<p>Deze deelopdracht is in de afrondende fase. De afrondende notitie geeft inzage in de behoeften (do's and don't's) t.a.v. de betrokkene in een onderzoek. De regiegroep heeft een realisatie/implementatie-advies gevraagd aan de opdrachtnemer.</p>	<p>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.</p>		<p>Monitoring: PF/VIKKS</p>	<p><b>Besluitvorming:</b> Deelopdracht-ter consultatie bij de tvik-hstaf-HR expertise- Regiegroep- regievoerder. Geen verder besluitvorming, zijn werkafspraken. <b>Voortgang:</b> Deelopdracht maakt implementatie voorstel. Uitvoering zal plaatsvinden aan de eenheden, actie houders voornamelijk de lijn,</p>







<p><i>Helder onderscheid strafrechtelijk vs. disciplinair</i></p>	<p><b>5c. Helder onderscheid disciplinair en strafrechtelijk.</b></p> <p>1. Disciplinair onderzoek wat strafrechtelijk niet door dezelfde VIK medewerker wordt uitgevoerd.</p> <p>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.</p>	<p>Een eerste verkennend gesprek met het landelijk Parket heeft plaatsgevonden op 10 mei '23. Er wordt in samenwerking met het OM een notitie ontwikkeld waarin kaders worden vastgelegd. t.a.v. scheiding strafrecht onderzoeken- disciplinaire onderzoeken, doorlooptijden en informatie deling.</p>		<p>De monitoring t.a.v. de scheiding tussen strafrechtelijk en disciplinair onderzoek wordt in de staande organisatie geborgd.</p>	<p><b>Besluitvorming:</b> Deelopdracht-ter consultatie bij de tvik-hstaf- Regiegroep-regievoerder. <b>Voortgang:</b> Uitwerking afspraken regievoerder/VIKKS.</p>
---	---	--	--	--	---