



« waakzaam en dienstbaar »

Veiligheid, Integriteit en Klachten



« waakzaam en dienstbaar »

5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e

Doel

1. Uitleg VIK

Niet onder reikwijdte

2. Casus

3. Dilemma's



1-8-2023

VIK

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



Interne Onderzoeken

1. Oriënterend onderzoek
2. Disciplinair Onderzoek
3. Strafrechtelijk Onderzoek



Interne Onderzoeken

Onderzoek wordt alleen opgestart in opdracht van:

1. OvJ (strafrecht)
2. Korpschef → Sectorhoofd (plichtsverzuim)

VIK kan dus niet zelfstandig onderzoeken opstarten!



Plichtsverzuim

1. Artikel 76 BARP
2. Overtreden van een voorschrift
3. Doen van iets dat een goed ambtenaar behoort na te laten
4. Nalaten van iets dat een goed ambtenaar behoort te doen
5. Kan disciplinair worden gestraft



Interne Onderzoeken

Proces verloop

- Signaal vermeend plichtsverzuim
- Triagecommissie
- Opdracht, onderzoeksmiddelen, aanzegging
- Eventueel ordemaatregelen
- Onderzoek, hoorgesprekken
- ABBB (fair play, transparantie, eerlijkheid, ne bis in idem etc.)
- WPG - AVG
- Inzage stukken, vertrouwenspersoon, hoorgesprek
- Arbeidsjurist (beoordeling kwestie / advies)
- Landelijk strafmaatoverleg (SMO)
- (Voorgenomen) besluit, zienswijzegesprek, bezwaarprocedure



Interne Onderzoeken

Mogelijke maatregelen bij plichtsverzuim

- Sectorhoofd
- Van berisping tot (on)voorwaardelijk ontslag
- Lijngesprek / functioneringstraject



Niet onder reikwijdte

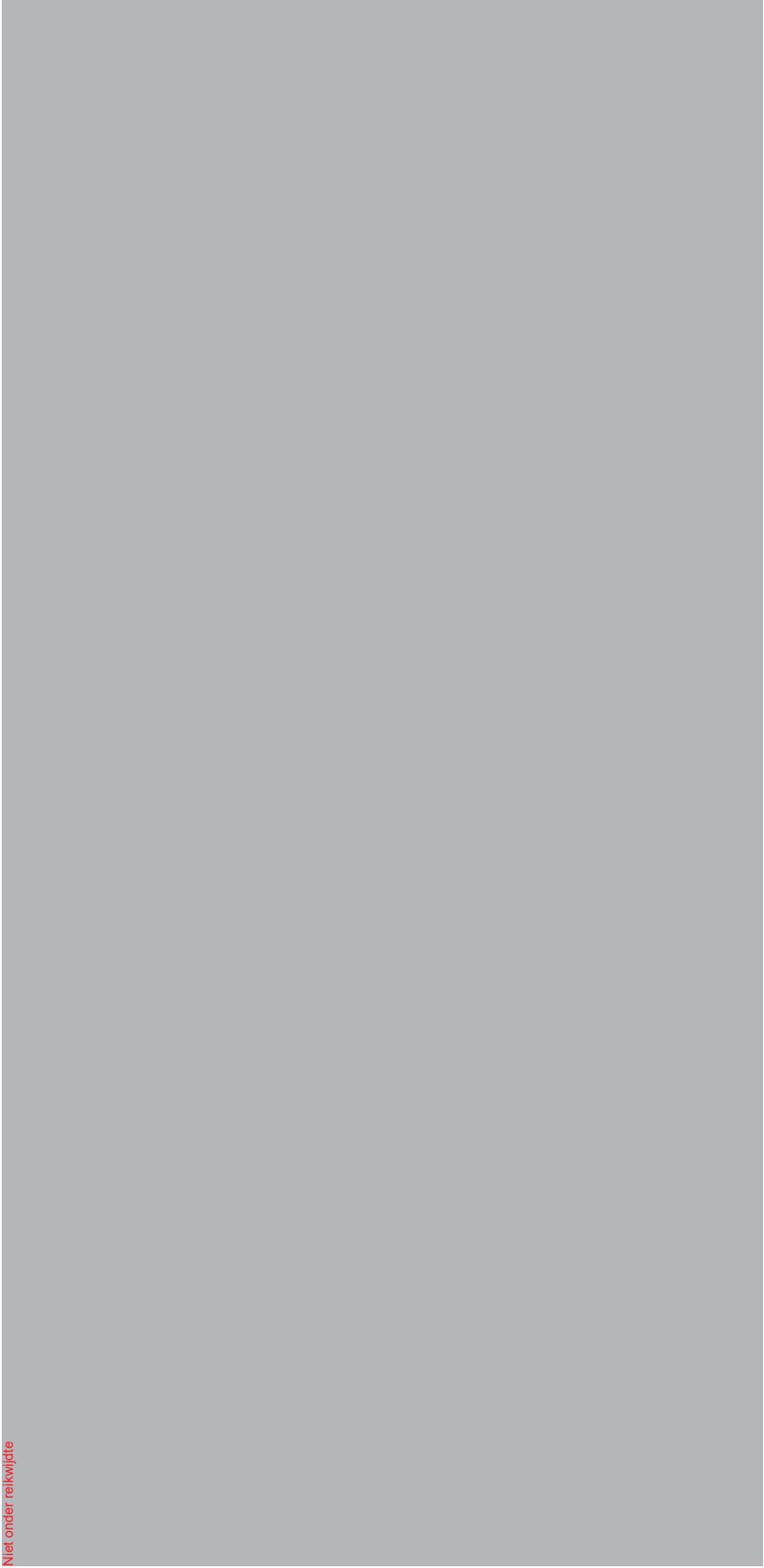
Casus

Niet onder reikwijdte



1-8-2023

Niet onder reikwijdte



1-8-2023

Niet onder reikwijdte



1-8-2023

Niet onder reikwijdte



1-8-2023

Wat is eigenlijk integriteit?

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



Integriteit

- Verbonden aan vakmanschap / professionaliteit
- Continu proces van (moreel) leren
- Professionele ruimte / uitlegbaar handelen
- Imago van een betrouwbare organisatie
- Leren van fouten en goed politiewerk



Stelling

Een beetje integer bestaat niet



1-8-2023

Stelling

Lekken is vertrekken!



1-8-2023

Waarom preventie?

- Duidelijkheid en helderheid;
- Meer dan voorkomen van verkeerde handelingen;
- Stimuleren het goede te doen;
- Bewustwording;
- Medewerkers uitrusten om keuzes te maken;
- Creëren openheid en transparantie;
- Delen en bespreekbaar maken van dilemma's;
- Lerende organisatie → Moresprudentie



Waar ontstaan dilemma's?

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



Dilemma

Hoera je krijgt nieuwe bureu. De nieuwe buurman heeft een mooie motor en als hij zijn stalen ros gaat berijden doet hij zijn leren jack aan met achterop een logo die in menig recherche onderzoek centraal heeft gestaan. De buurman is aardig, knoopt een praatje aan en laat weten op de hoogte te zijn van jouw functie bij de recherche. Wat doe jij?



Dilemma

Je zoon/dochter zit op voetbal. Als er “uit” gespeeld moet worden, zijn er ouders die de kinderen wegbrengen. Zo ook de vader van Tom. Hij rijdt in een mooie duur segment auto. Jij kent de vader van Tom. Hij is al in menig DLR onderzoek naar voren gekomen als lid van een crimineel netwerk. Stapt jouw zoon/dochter in?



Dilemma

De buurtapp blijft maar gaan, meldingen over een verdacht voertuig en inderdaad na een late dienst zie je het betreffende voertuig in je straat met twee personen erin. Je rijdt langs het voertuig en het voelt niet goed. Wat doe je?



Themabladen

- Raadplegen van de politie systemen zonder onderliggende politietaken
 - need to know, nice to know
- Gedrag in vrije tijd
 - Gebruik diensttelefoon, drugsgebruik, schulden etc.
 - Glazen huis



ROI VIK

VIK bepaalt niet de normen en waarden.

Wel kan VIK helpen bij het bespreken van dilemma's of het beantwoorden van vragen!

Naast persoonlijk contact kun je mailen naar:
Mailbox VIKLE interne onderzoeken

5.1.2.1



1 augustus 2023

Vragen?

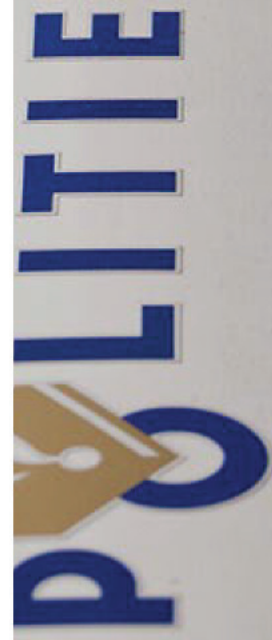
Bedankt voor jullie aandacht!





« waakzaam en dienstbaar »

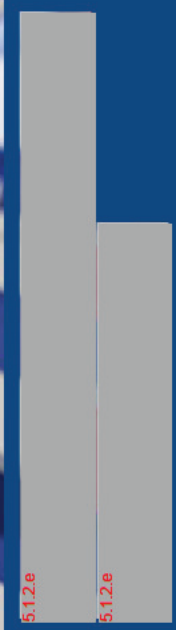
Veiligheid, Integriteit en Klachten



« waakzaam en dienstbaar »

5.1.2.e

5.1.2.e



Gelijk aan document 1044.



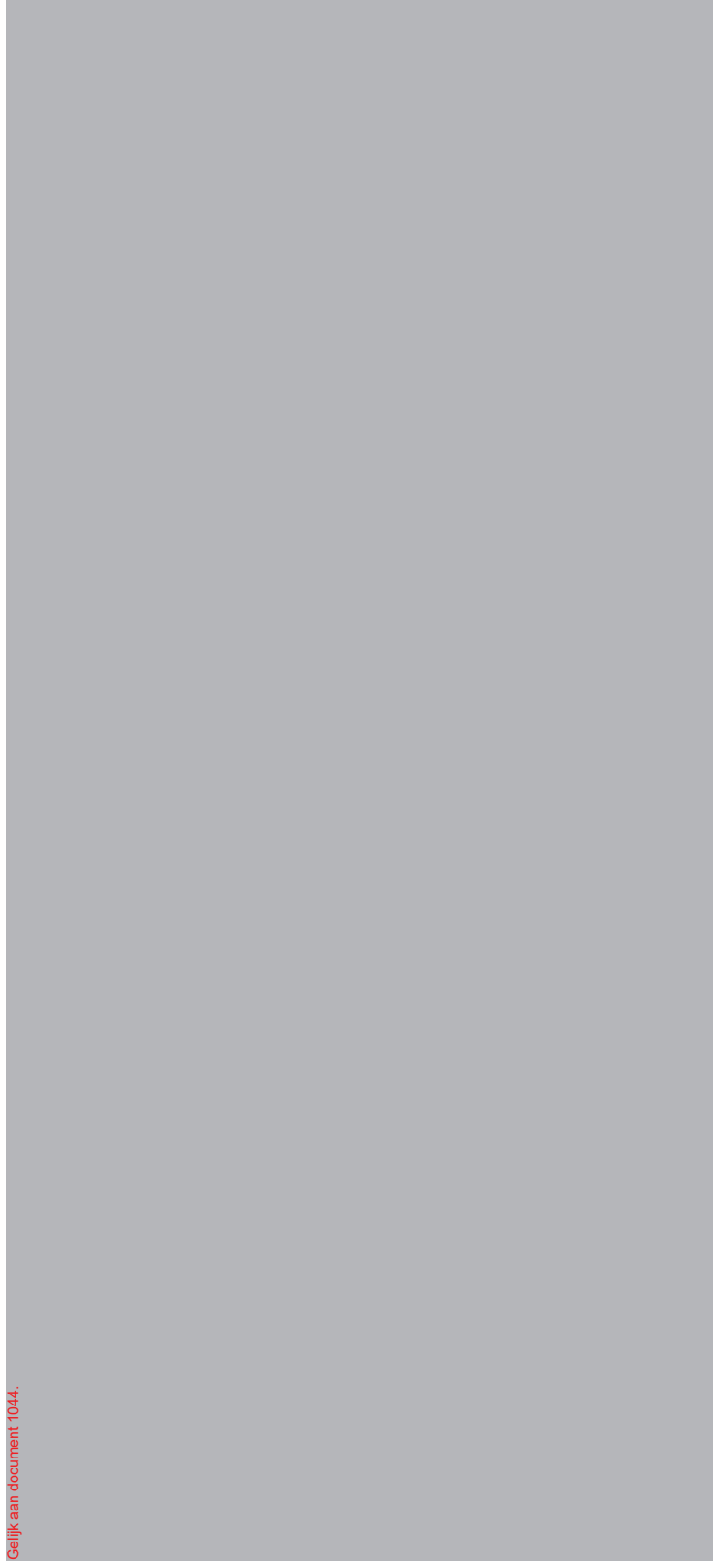
1-8-2023

Gezijk aan document 1044.



1-8-2023

Gelijk aan document T044.



1 augustus 2023

Geef ik aan document 1044.



1 augustus 2023

Gelijk aan document 1044.



1 augustus 2023

Gelijk aan document 1044.



Geijk aan document 1044.



Geijk aan document 1044.



1-8-2023

Geijk aan document 1044.



1-8-2023

Geijk aan document 1044.



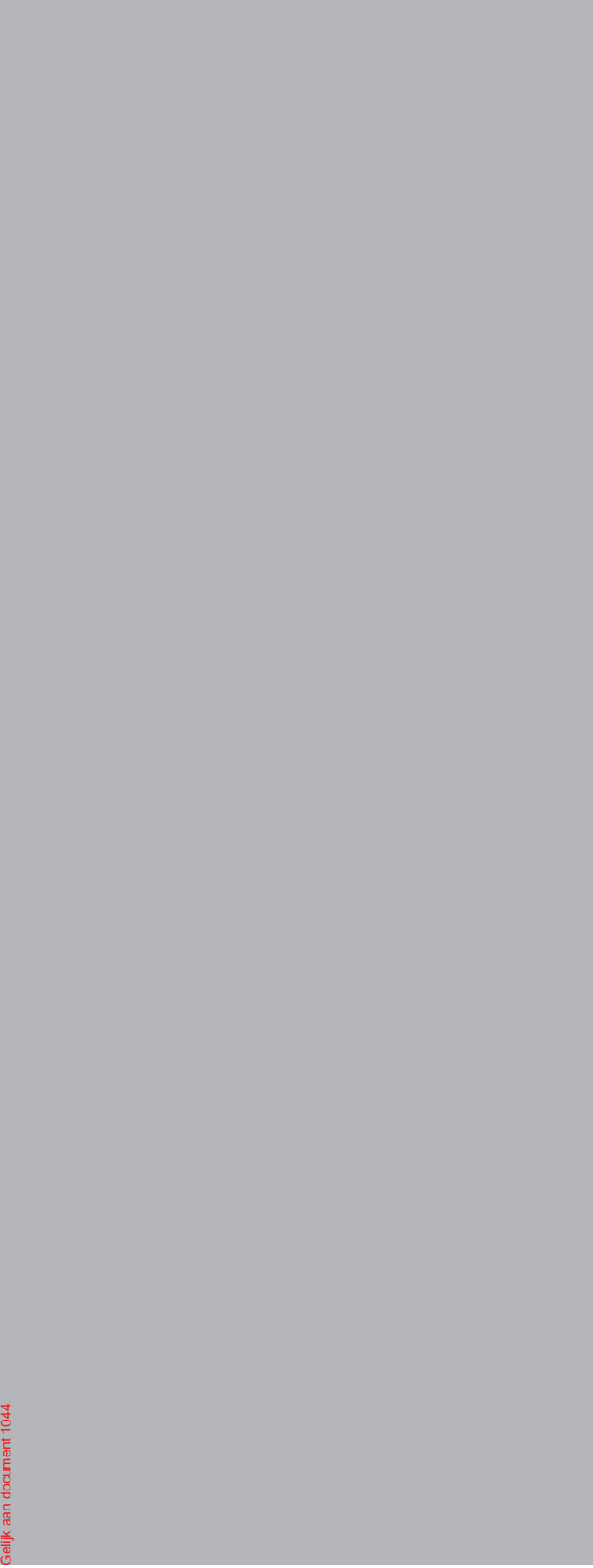
1-8-2023

Geef aan document 1044.



1 augustus 2023

Gelijk aan document 1044.



1-8-2023

Ethisch leiderschap

- Moreel persoon en moreel manager;
- Uitdragen welk gedrag (on)gewenst is binnen de organisatie (voorbeeldgedrag en uitstraling)
- Continu proces: bespreken van normen en waarden;
- Transparant zijn, ook over eigen fouten en dilemma's;
- Het voeren van gesprekken over dilemma's en risico's (veilige omgeving)



Ethisch werkklimaat

Een ethisch werkklimaat biedt ruimte om:

- Zelf na te denken;
- Een eigen moreel oordeel te vormen in lijn met de normen en waarden;
- Om voor je eigen mening uit te komen;
- Om verantwoording af te leggen;
- Om elkaar vragen te stellen;
- Om lastige situaties met elkaar te bespreken.



FILM WhatsApp

- Hoe gaan jullie hier mee om?
- Wat bespreken in de app-groepen?
 - politiek
 - medisch (corona)
 - lhbtqa+





Gelijk aan document 1044.



1-8-2023

Dilemma

De nieuwe buurman is alleen naast je komen te wonen. De buurman is aardig, knoopt met regelmaat een praatje aan en kan het erg goed met je zoontje van 8 vinden. Je zoontje gaat met regelmaat alleen bij de buurman naar binnen. Je kan het niet duiden maar je hebt toch een onderbuik gevoel hierbij. Wat doe je?



Dilemma

Je speelt in het plaatselijke “bierteam” van de voetbal. Met regelmaat gaan jullie met het team een hapje eten en/of een ander uitje doen. Er komen twee nieuwe leden bij, waarvan je weet dat ze een fors strafblad hebben en zich ophouden in het criminele milieu. Wat doe je?



Dilemma

Je droomauto staat te koop, net iets boven budget. Je gaat kijken en de eigenaar van het autobedrijf raakt met je in gesprek. Al snel komt het op de vraag: “Wat doe jij?”. Na de proefrit blijf je enthousiast, alleen het budget.... Je krijgt een flinke korting aangeboden waardoor je de droomauto wel kan kopen. De korting is wel fors. Wat doe je?



Gelijk aan document 1044.



1-8-2023

Geef je naam aan document 1044.



1 augustus 2023

Gelijk aan document 1044.



1 augustus 2023

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
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: leesvoer tbv overleg VIK as. dinsdag
Datum: donderdag 27 juli 2023 13:57:39
Bijlagen: [Plan van aanpak VIK 0.3.docx](#)
[Stip op de horizon Versterking VIK PA.DOCX](#)

Goedemiddag allemaal,

Op de valreep voor het weekend hierbij de stukken die we aanstaande dinsdag tijdens ons overleg zullen bespreken tussen 10u en 11u (de agenda wordt maandag nog rondgestuurd). 5.1.2.e
 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen dit presenteren en ons erin meenemen. Ze zullen zich vooral focussen op het PvA omdat het andere document meer richtinggevend is en dat later aan bod kan komen. Mocht je in de gelegenheid zijn het plan van aanpak door te lezen voorafgaand aan de vergadering, graag! Let er dan op dat er in de tekst *schuin en onderstreepte* stukken zijn, dat zijn mooie richtpunten om mee te starten tijdens onze bespreking. Vragen mag je bewaren tot dinsdag.

We zien elkaar volgende week.

Goed weekend!

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Politie | Politieacademie | Team Veiligheid, Integriteit & Klachten

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn

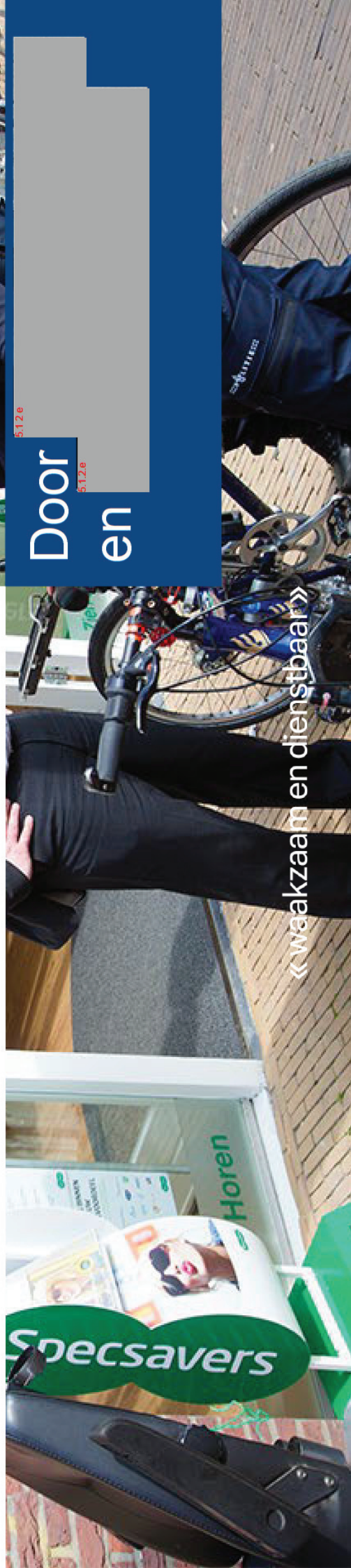
M: +31 6 5.1.2.e

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

(werkdagen: woensdag afwezig)



Basistraining VIK- preventie



«waakzaam en dienstbaar»

Inhoud

- Algemeen
- In gesprek
- Inkijkje in



1

Algemeen



Wat is preventie?

- Voorkomen van “VIK-dingen”: Vanuit de **kernwaarden** bijdragen aan **betrouwbaar** en **goed** politiewerk door **proactief** binnen actuele VIK-thema’s **bewustwording** bij politiemedewerkers - en de vertaling hiervan in **handelen & gedrag** binnen deze thema’s te bevorderen.
- Dit doen we door: Actief samenwerken en afstemmen met relevante partners
- Langs de lijnen: Signaleren, Adviseren en Leren
- Kritische succesfactor: Eigenaarschap is een lijnverantwoordelijkheid!



Waarom preventie?

OPENBAAR MINISTERIE

NOS Nieuws - Sport - Uitzendingen



NOS NIEUWS - REGIONAAL NIEUWS - 01 22 FEBRUARI 16:31

Politie Limburg ontslaat medewerker na 'vriendendienst'



AMP

Redactie Metro - Birmenland - 3 dec 2023 / 13:33 uur

Studenten politie steeds ernstiger in de fout, 59 ontslagen sinds 2016

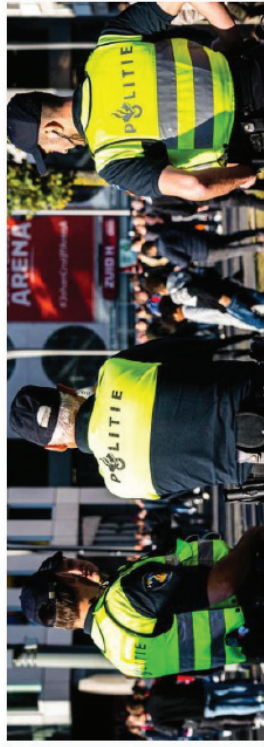


Foto: ANP / Rob Engelaar

Do misdragingen van politie-studenten die de fout in gaan, worden ernstiger. Zo is de afgelopen jaren vaker sprake van studenten die informatie lekken. En ook van leerlingen die informatie uit politiestructuren voor privédoeleinden gebruiken.

[Nieuws >](#)

Twee agenten vervolgd in verband met politie-optreden Malieveld-demonstratie

Nieuwsbericht | 17-12-2021 | 10:31

Twee agenten die 14 maart jongstleden optraden tegen betogers op het Malieveld, worden door het OM vervolgd. Het geweld waarmee zij een demonstrant aanhielden, was niet proportioneel, zo vindt het OM. De man liep verschillende verwondingen op waaronder aan zijn hoofd en een bijtwond van een politiehond. De officier van justitie vindt dit ernstig genoeg om de zaak aan de rechter voor te leggen.

nieuws

RTL Nieuws
Tip ons

Economie Sport Entertainment Tech Lifestyle Ethiek Uitzendingen

Politie onderzoekt uitspraken agent en FVD-lijsttrekker: 'Hoofd op hakblok'

17 februari 2021 14:03
Aangepast: 17 februari 2021 16:07



Strafrechtelijk onderzoek naar uitlatingen agenten-in-opleiding in WhatsApp-groep

WhatsApp-groepen Er zou sprake zijn geweest van het delen van pornografisch materiaal. Ook zou het gaan om antisemitisme.

Marcel Haenen · 24 januari 2022 · Leestijd 2 minuten



Basis

- Integriteitsbeleid
- Beroepscode
- Themabladen

Omgaan met informatie

Themablad beroepscode

Ik zweer (belof) dat ik ... de

niet zonder overleg met een

helpen de juiste keuzes te maken.



Waar we waarde aan hechten

De kernwaarden van de politie zijn: integer, betrouwbaar, moedig en verbindend. Deze kernwaarden zijn basisprincipes voor iedere politiemedewerker.

Ik doe wat ik zeg en ik zeg wat ik doe

Integer

Ik ben onafhankelijk in mijn optreden. Ik handel niet uit eigenbelang,

maar voor de veiligheid van de

burger, mijn collega en mijzelf. Ik

ben mij bewust dat ik als politie-

ambtenaar 24/7 een voorbeeld-

functie vervul. Ik zorg ervoor dat

mijn gedrag – tijdens de dienst,

daarbuiten, maar bijvoorbeeld ook

op sociale media – het imago van

de politie niet schaadt. Als iets is

voorgevallen waarbij ik twijfel over

mijn uitlatingen of handelen, neem

iedereen.

ik hiervoor verantwoordelijkheid en spreek ik mij hierover uit.

Betrouwbaar

Ik ben consistent en rechtvaardig in mijn optreden. Ik zet me in voor een

hoogwaardig resultaat en doe dit op

een deugdelijke wijze. Betrouwbaar-

heid betekent dat men op mij kan

rekenen. Ik doe wat ik zeg en zeg

wat ik doe. Ik kom mijn afspraken na.

Als ik ze niet na kan komen, leg ik uit

waarom. Ik ben respectvol naar

iedereen.

Waar we ons aan houden

De waarden zijn bepalend voor onze uitstraling en professionaliteit. Dit betekent dat binnen de waarden en de kadernorm bestaat voor professionele en individuele afwegingen.

Maar we hebben ook regels. Deze bieden houvast, maar een goed ambtenaar laat zich door het bestaan daarvan niet verliezen tot niet meer zelf nadenken.

> Ik bespreek dilemma's.

> Ik ben niet corrupt.

> Ik houd mijn kennis en vaardigheden op peil.

> Ik span mijn voor een veilige verkenning.

> Ik draag bij aan een positief imago en oer in houding, uiterlijk en gedrag het goede voorbeeld.

> Ik vermijd omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben

dat in strijd is met mijn functie als politiebemannaar.

> Ik gebruik mijn (geweldd) beregtheden rechtmatig en ga zorgvuldig met dienstmiddelen om.

> Ik ben wilskrachtig en voorkom verslagen. Ik gebruik geen geweld. Ik gebruik geen alcohol. Ik gebruik geen alcohol in mijn functies. Ik gebruik geen alcohol in diensttijd.

> Ik ga zorgvuldig om met (vertrouwelijke) informatie.



Preventie landelijk

Rauw, de film



“En elke keer als dat blinde vertrouwen geschonden wordt, als ik iets van jullie zie, lees of hoor over wat gewoon niet klopt, dan breekt er een stuk van dat vertrouwen af.”



Preventie landelijk

- Opleidingen (BPO / PSI / VIK basiscursus)
- Politie voor iedereen
- Bewustwording nieuw beleid sociale media
- Preventie en corruptie
- Doorontwikkeling preventie
- Preventie bekendheidscampagne
- Korps introductieprogramma
- Themadag preventie 2021

(Afgerond: herijking themabladen)



2

In gesprek



Dilemma

Je hebt je nummer van je BSN of rijbewijs nodig. Je checkt het even in het systeem.... Wel zo makkelijk en niemand heeft er last van.



Dilemma's

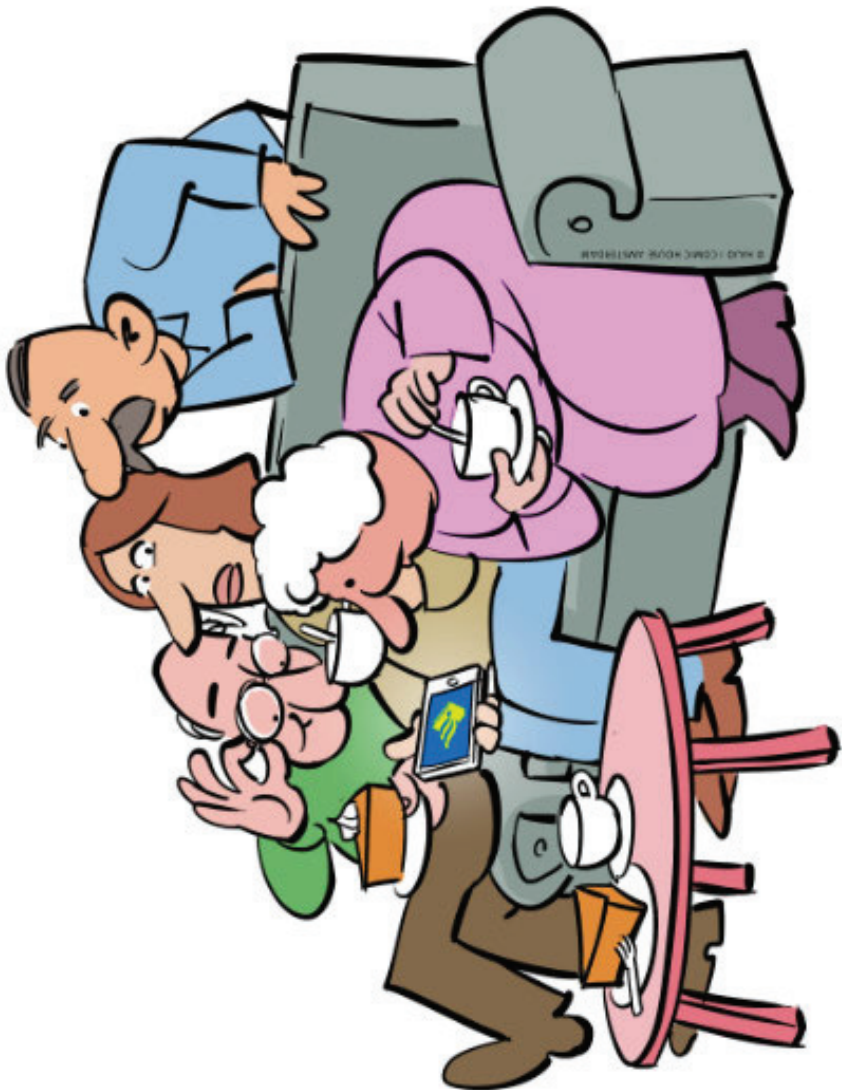
Je leest in een chatgroep met collega's iets
wat je te ver vindt gaan... wat nu?



Dilemma

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









© HANS / COME HUSTE AMSTERDAM



3

Inkijkje in

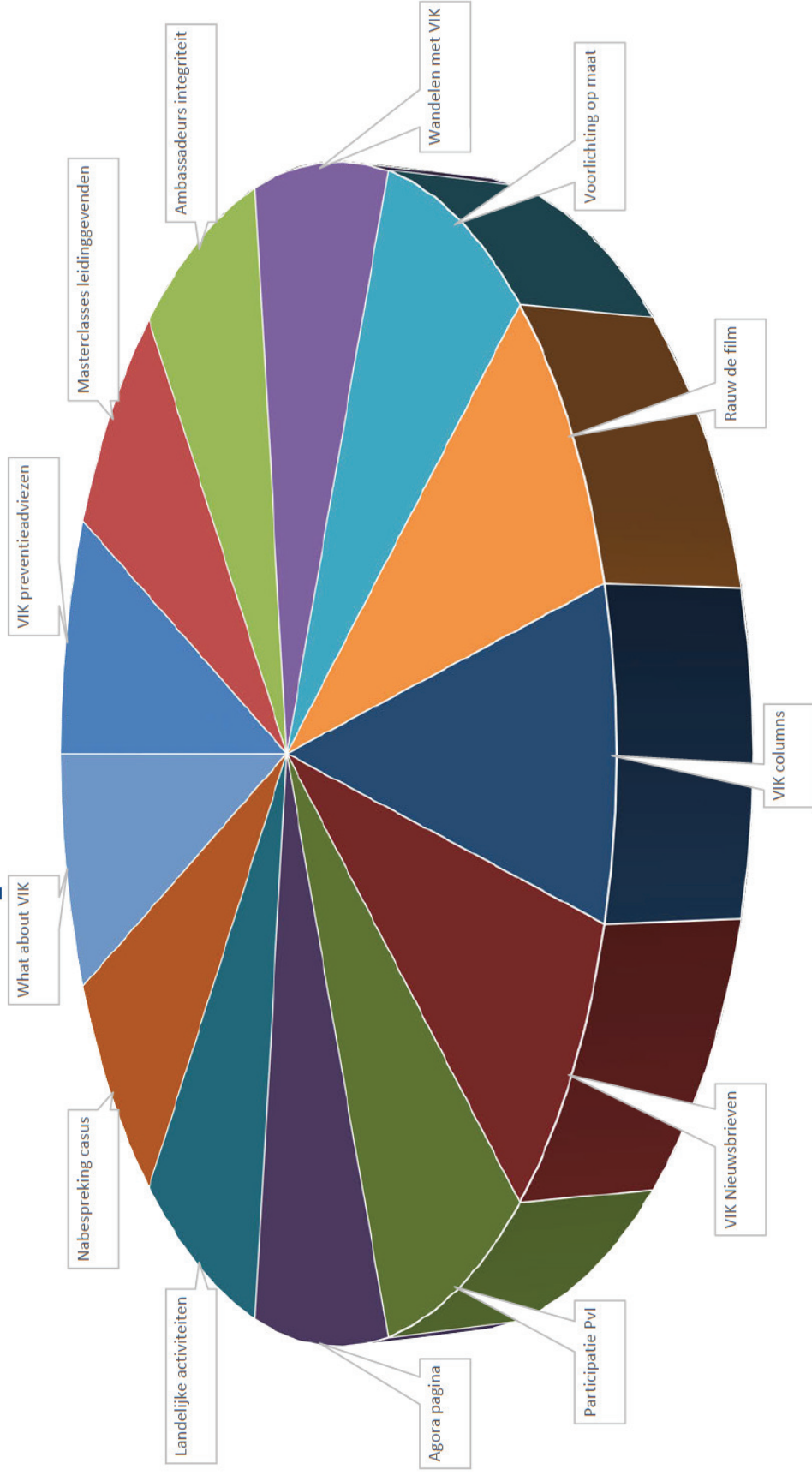


Midden-Nederland

Wat doen we zoal om 'VIK-dingen' te voorkomen?



De VIK preventie taart



Noord- Holland

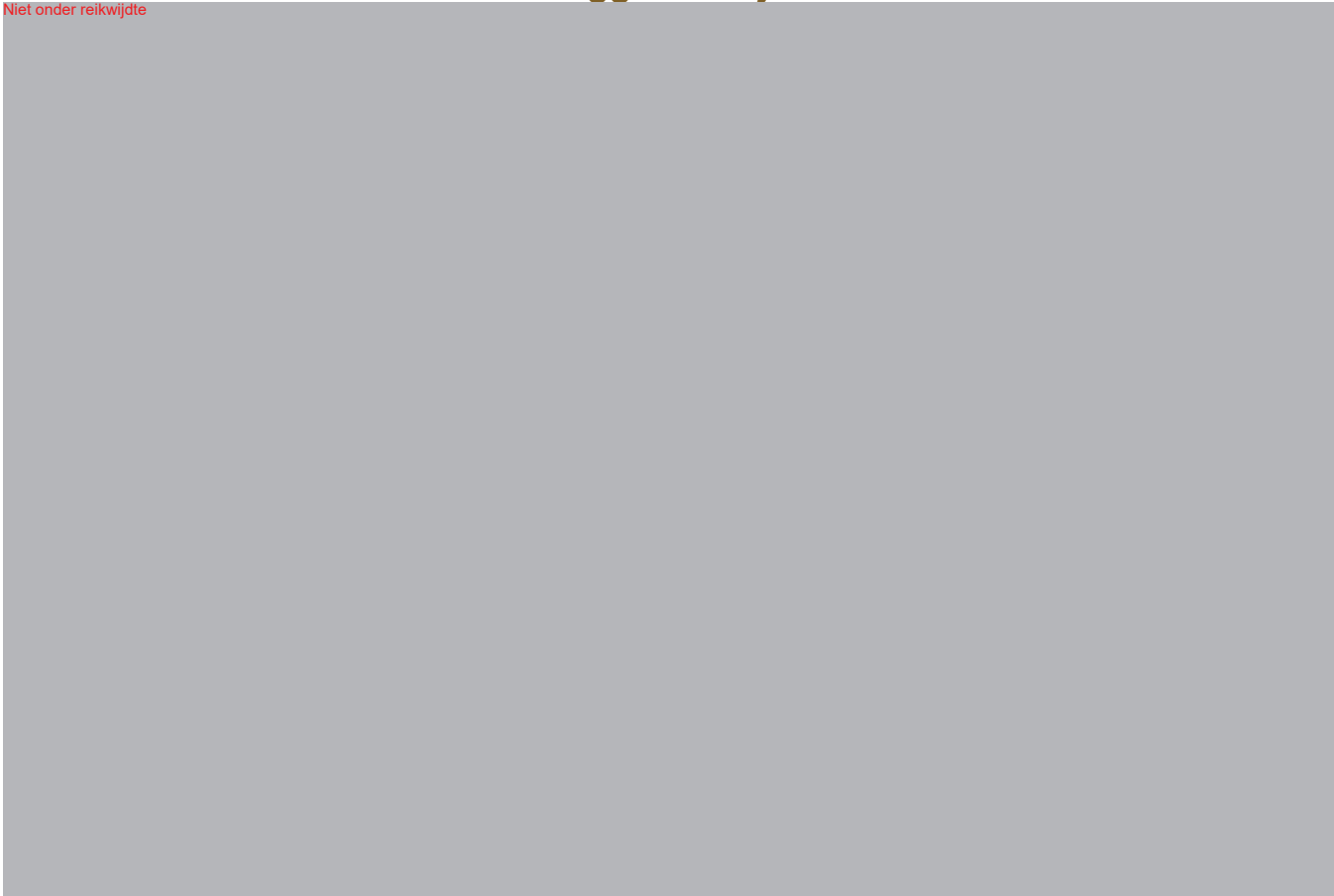
- Hier filmpje plaatsen -



Doelgroep: SH, TC, OE, OSA en/of een voltallig DMT/BMT

Masterclass leidinggeven bij klachten

Niet onder reikwijdte



Doelgroep: SH, TC, OE, OSA en/of een voltallig DMT/BMT

Masterclass leidinggeven bij interne onderzoeken

In deze masterclass voor leidinggevendenden gaan we met elkaar onderzoeken en leren hoe om te gaan met de situatie als een medewerker (of medewerkers) uit jouw team intern worden onderzocht. Welk effect heeft het op jou? Of wat doet het met je team als een collega buiten functie wordt gesteld? In deze workshop leren we van en met elkaar aan de hand van concrete voorbeelden.

Let op: deze masterclass bestaat uit twee delen van ieder drie uur! Wij adviseren om het tweede deel enkele weken na het eerste deel te organiseren.



Doelgroep: SH, TC, OE, OSA en/of een voltallig DMT/BMT/p- zorg groepen

Workshop risico's & verleidingen

We hebben allemaal de eed of belofte afgelegd toen we politiemans/vrouw werden. Wat is deze waard voor jou? Wat zegt zo'n eed of belofte jou? In deze workshop gaan we met elkaar in gesprek over de risico's en verleidingen die er kunnen zijn als je bij de politie werkt. Ook staan we stil bij de cultuur in je team. De cultuur binnen een team is immers mede bepalend als het gaat om de onderlinge omgangsvormen/integriteit.



Als je weet dat je je mond
open zou moeten doen,
is zwijgen een vorm
van liegen.

OM
DENKEN

Doelgroep: SH, TC, OE, OSA en/of een voltallig DMT/BMT

Workshop professionele ruimte

Een interactieve workshop waarin we met elkaar in gesprek gaan over professionele ruimte. We hebben allemaal een persoonlijke ruimte en een professionele ruimte. Of is die hetzelfde? In deze workshop gaan we dat met elkaar onderzoeken en bespreken.



Doelgroep: SH, TC, OE, OSA en/of een voltallig DMT/BMT/p- zorg groepen

Workshop afdeling VIK

Doel: leren met én over de afdeling VIK!

Heb jij altijd al willen weten hoe de afd. VIK werkt en wat ze precies doen qua werk? Schrijf je dan in voor de masterclass over de afd. VIK. Leer de afdeling kennen en hoor hoe de collega's hun werk doen. In deze masterclass komen de 5 werkprocessen van het VIK aan bod.



Het BOO wordt gevraagd:

1. Kennis te nemen van het realisatieplan kwartiermakers organisatie integriteitsbevordering en aanpak corruptie.
2. Kennis te nemen van de notitie (tijdelijke) inrichting LTIO en akkoord te gaan met doorgeleiding naar het KMTO ter besluitvorming.
3. Akkoord te gaan met de voorgestelde aanpak van politieke corruptie vorm te geven aan de hand van:

Zicht maken op nationaal niveau van politieke corruptie; Detectie en analyse organiseren;
Samenwerking op de uitvoering van onderzoeken vormgeven

Advies:

De omvang en de soms wollige taal in de grote hoeveelheid documenten zorgt voor onduidelijkheid over de inhoud en de gevolgen en impact er van.

Dit advies gaat over zowel het proces als de inhoud. Hiermee worden een paar fundamentele vragen gesteld, om het proces van verbeteringen bij VIK en de aanpak van corruptie te bevorderen en toch de juiste stappen in goede volgorde te zetten en het gezamenlijk verder te brengen.

Proces:

Opvallend is dat er richting KMTO geen BBVO wordt bevestigd, terwijl er ook grote bedrijfsvoeringsvraagstukken in zitten en zeker zullen volgen. Zoals het faciliteren van de doelstellingen (o.a. het dashboard Integriteit) en anderzijds door het ontwikkelen van een centrale organisatie voor integriteitsbevordering en aanpak corruptie en de daarbij behorende financiering, planning en control cyclus. Wat is de reden dat HBV niet betrokken is?

Vanuit het portefeuilleteam is er wel gesproken met diverse groepen zoals supportgroep, regiegroep, hoofden staf, PDC en hoofden VIK. Echter de totale stukken in deze omvang zijn niet op inhoud afgestemd. Aan het KMTO is 8 september 2021 beloofd om terug te komen op een aantal fundamentele vragen. Dat is niet gebeurd en daar ligt echt een behoefte om ten volle met elkaar dit vorm te geven.

Er wordt besluitvorming gevraagd op een onderdeel (corruptie), maar ook bij punt kennismaken en akkoord gaan van doorgeleiding naar KMT (punt 2) lijkt het een impliciet besluit. Door akkoord te geven op doorgeleiding geeft men indirect akkoord op het voorstel.

Lijnsturing vs. Portefeuillesturing:

Het mandaat voor de operatie lijkt nu weggezet te worden bij portefeuillehouder. Het zou logischer zijn dit in de bestaande lijnorganisatie weg te zetten. Hoe verhoudt zich dit tot de rol van de PC's? Wordt niet echt benoemd. Hoe wordt PC in positie gehouden, geïnformeerd etc. Wie gaat nu waar over (de lijn, VIKKS, portefeuillehouder). Triage vult een deel van het gat op.

Bij de ontwikkeling van de portefeuille integriteit is het advies om de politiechef (PC) in positie te houden. De uitvoerend portefeuillehouder stemt actief af met de lijn (PC?). De uitvoerend portefeuillehouder heeft het mandaat staand beleid uit te laten voeren en door te ontwikkelen. De PC moet zich politie/bestuurlijk en in de media verantwoorden bij incidenten. Dat impliceert dat hij/zij er over moet gaan of voldoende invloed hierop heeft. Dit is een fundamentele discussie die in het KMTO moet worden beslecht.

Capaciteit en betaalbaarheid:

Niet onder reikwijdte

■

BIJLAGE:

Verslag KMTO bespreking Strategisch advies integriteitsbevordering 8 september 2021

Dhr. Van Essen leidt het onderwerp in. Hij benadrukt daarbij de noodzaak, mede door de externe druk op het thema, om een te komen tot een wezenlijke zichtbare verbetering/verandering tav integriteitsbevordering die door onszelf ingezet wordt. Er gaat veel goed, maar wat er niet goed gaat heeft veel impact. De KC, als nationaal portefeuillehouder op het thema integriteit, is aan zet om na 7 jaar NP de noodzakelijke verbeteringen gestalte te geven. Hij heeft daartoe dhr. Entken gevraagd advies uit te brengen over het stelsel, de interne zaken en aanpak anti-corruptie, welk advies vandaag voorligt.

Het onderliggende advies mbt het deel interne zaken heeft o.a. als uitgangspunt dat de VIK's georganiseerd blijven in de eenheden conform de brief van de MvJ. Maar daarnaast zit in dit advies een voorstel om naast het mandaat, dat in de eenheden blijft, ook op centraal niveau een functionaliteit te organiseren om ervoor te zorgen dat er zicht en overzicht komt en de kwaliteit te verbeteren.

Het mandaat blijft op eenheidsniveau, maar daarnaast wordt ook ter ondersteuning een "functionele" sturingslijn voorgesteld met name vanuit eenduidigheid, monitoring en kwalitatieve verbetering.

Aansluitend geeft dhr. Entken een presentatie waarbij de essenties van de verandering benoemd zijn in 4 punten (3 gamechangers). Deze punten geven invulling aan de gevraagde bespreekpunten in de oplegger.

Naar aanleiding daarvan worden zorg-, aandachts- en vraagpunten gedeeld. Samengevat hebben deze betrekking op:

- Onduidelijkheid over wat onder functionele sturing verstaan wordt;
- Zet in op verbetering van het nakomen van bestaande afspraken en beleid;
- De mondelinge toelichting schept een ander beeld dan uit de geschreven teksten gelezen kan worden (tekst wordt verschillend geïnterpreteerd) ;
- Waarom wordt op dit thema gekozen voor een ander organiseerprincipe als tot nu toe te doen gebruikelijk is;
- Niet onder reikwijdte
- Ongewenste omgangsvormen en normoverschrijdend gedrag zou meer aandacht moeten krijgen;

Desgevraagd geeft dhr. De Vries een toelichting op de gekozen structuur. Governance gaat over sturing van je organisatie en hierover kun je alle afspraken maken die je wilt. Vormen van functionele sturing zijn er al: vakbaas (hoe) en operationele baas (wat). Denk bijvoorbeeld aan de Informatieorganisatie.

Hij benadrukt dat de kernvraag is: willen we iets aanvullends organiseren in gezamenlijkheid om het geheel te verbeteren? Hij bemerkt dat er soms gereageerd wordt vanuit beperkt zicht. Het gaat over de totale keten. Het grote geheel moet worden gezien en daarvoor kan functionele sturing een oplossing zijn. Dit is nu het momentum om iets te organiseren wat het totale proces echt gaat verbeteren, want dat is in zijn optiek wel echt nodig. Ook in het kader van permanent verbeteren en leren.

Tot slot merkt hij op: We hebben vele soorten van beleid en initiatieven in deze. Het is allemaal ontwikkeld en er zijn veel initiatieven om dit verder vorm te geven. Dit heeft echter nog niet echt geleid tot wezenlijke korpsbrede verbeteringen. Zaken zijn nog onvoldoende gestroomlijnd. Ook in het kader van rechtsgelijkheid. Dit maakt ons kwetsbaar. Ons op dit moment per eenheid alleen richten op verbetering / aanpak van de bestaande afspraken is niet voldoende.

Dhr. Van Essen benadrukt dat het met name van belang is om de regie inzake verbeteringen in eigen hand te houden. De externe druk is groot. Maar dit betekent dat we iets extra's nodig hebben. Dit gaat verder dan klassieke programmasturing.

Maar uiteindelijk blijft de verantwoordelijkheid / het mandaat bij de pc.

Vanuit het KMTO worden vervolgens o.a. de volgende noties naar voren gebracht:

- Let bij uitvoering van de voorstellen op dat er wel sprake blijft van de juiste uitvoering door een volwassen relatie met elkaar te blijven houden (niet zaken overnemen van lokaal naar centraal);
- Noodzaak voor afbakening van de centrale rol: wat wel en wat niet?
- Nogmaals wordt nadrukkelijk gesproken over terminologie en gekozen metaforen;

Dhr. Van Essen benadrukt dat de noodzaak van een (hulp)structuur nodig is, mede omdat het ons de afgelopen 7 jaar (nog) niet gelukt is om eenduidigheid en kwalitatieve verbetering te verkrijgen. Dit is met name ook belangrijk vanuit het feit dat de problematiek veel breder is dan slechts disciplinaire onderzoeken.

Resumerend wordt uiteindelijk geconcludeerd:

1. De noodzaak tot het inregelen van een continue compliance proces bij interne zaken wordt gedeeld;
2. De term 'Functionele sturing' moet anders worden beschreven; meer passend bij de bestaande governance structuur, de term compliance kan daarbij leidend zijn. (Punt 3 van de getoonde sheet)
3. KMT draagt de gezamenlijke boodschap van nut en noodzaak uit;
4. Over verder besluitvorming op papier wordt nog nader afgestemd binnen de KL, waarin specifiek meegenomen wordt punt 3 mandaat van de EL tov SH (ook in het kader van de lopende proeftuinen in 3 eenheden die nu loopt) als de genoemde punten 1 en 2 van dit resume.
5. Bij het in te zetten verbeter traject gaat het vooral over: rechtvaardigheid, eenduidigheid menselijke maat, professionele maat, lerend vermogen, transparantie als leidende principes.
6. Vooral nog wordt het voorliggende advies alleen op het punt van functionele sturing teruggenomen. Het gaat vooral om het auditen of men zich houdt aan de gemaakte afspraken (compliance)
7. Er is overeenstemming over het te vormen centrale onderdeel en het inregelen van het 4-ogen principe als essenties van de verandering (punt 1 en 4 van de behandelde sheet).

Tot slot dient ter verdere uitvoering een kwartiermakersorganisatie te worden ingericht, waarin tevens de formatie van VIK KS wordt opgenomen.

Aanvullend: in een gesprek van 2-11-22 tussen paul Entken en 5.1.2 e is gezegd over de stavaza LTIO: er is inmiddels bekend dat er geen extra middelen beschikbaar worden gesteld. Enige vraag is hoe nu door zonder middelen. Het antwoord op die vraag moet nog verder worden uitgewerkt en zal ook eerst via HSO gaan. **Wat betekent dit? Niet extra op de totale begroting maar wel de mogelijkheid**

om de schuiven / her prioriteren van middelen? Of wordt bedoeld met de huidige middelen / huidige capaciteit (VIK landelijk-IO?)

Financiële belangen

Themablad 3 bij de beroepscode

Inleiding

De financiële belangen van politiemedewerkers kunnen de belangen van de politieorganisatie raken. Deze kunnen namelijk een integere bedrijfsvoering of onafhankelijke besluitvorming in de weg staan. Heb je financiële belangen in een of meer bedrijven, handel je in effecten of bijvoorbeeld bitcoins of ben je van plan dat te gaan doen? Dat kan risico's opleveren, bijvoorbeeld door voorkennis van koersgevoelige informatie of belangenverstrengeling.

Kader

Koersgevoelige informatie opgedaan tijdens het werk, kan leiden tot financiële belangenverstrengeling. Dit kan gebeuren onder meer bij medewerkers die werken:

- op het gebied van inkoopprocessen en aanbestedingen;
- op het gebied van verlenen van commerciële advies- en onderzoeksopdrachten;
- op het gebied van financieel-economische opsporing;
- bij de korpsleiding en management met strategische, tactische en operationele verantwoordelijkheden.

Ik meld significante wijzigingen in mijn financiële situatie die van invloed kunnen zijn op mijn screening direct bij mijn leidinggevende. Financiële belangen van mijn partner zijn ook mijn belangen, direct of indirect.

Ik toets of mijn financiële belangen, mijn

effecten en transacties in effecten, de belangen van de politieorganisatie kunnen raken. Ik toets dit bijvoorbeeld door hierover in gesprek te gaan met mijn collega's of leidinggevende.

Als ik twijfel of er sprake is van belangenverstrengeling, dan bespreek ik dit met mijn leidinggevende.

Ik zorg dat ik geen financiële belangen heb die een goede vervulling van mijn functie verzekeren.

Als ik bij het uitoefenen van mijn functie de beschikking krijg over informatie waarvan ik weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat deze koersgevoelig is, meld ik dit bij mijn leidinggevende.

Ik voorkom dat ik in een situatie van financiële belangenverstrengeling terechtkom of bij koersgevoelige informatie kom. Of in een situatie die daar de schijn van heeft.

Ik houd vertrouwelijke, koersgevoelige informatie waarover ik vanuit mijn functie beschik geheim en gebruik deze niet om mezelf of anderen te bevoordelen.

Dilemma's

Je werkt in een onderzoek naar verduistering bij een beursgenoteerde onderneming. Het publiekelijk bekend worden van deze zaak kan invloed hebben op de koers. Wat doe je met deze informatie?

Je werkt op de tapkamer en hoort over de tap dat er een fusie op handen is tussen twee beursgenoteerde ondernemingen. Hoe ga je hiermee om?

Uit een onderzoek blijkt dat de leiding van een beursgenoteerd bedrijf zich mogelijk schuldig maakt aan strafbare feiten. Wat doe je?

Casuïstiek

Een politieambtenaar is vanwege plichtsverzuim ontslagen. De ambtenaar heeft de volgende gedragingen vertoont:

- tegen de regels in zijn partner meegenomen naar Curaçao;
- contant geld opgenomen met de creditcard van de organisatie en de bestedingen van de creditcard gebrekkelijk verantwoord;
- buitensporig dure evenementen georganiseerd waarbij doel en middel niet in verhouding waren;
- ondoelmatig externen ingehuurd, waarbij er sprake was van belangenverstrengeling, en;
- bonnen en facturen aangepast of laten aanpassen;

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:RBMNE:2019:5126 en ECLI:NL:CRVB:2021:3192

Wet- en regelgeving

Art. 55b Barp

Art. 5 lid 1 sub d Ambtenarenwet 2017

Art. 8 lid 1 sub c en d Ambtenarenwet

2017

Art. 8 lid 2 sub b Ambtenarenwet 2017

Gerelateerde themabladen

- [Contacten in de privésfeer](#)
- [Zakendoen met leveranciers](#)

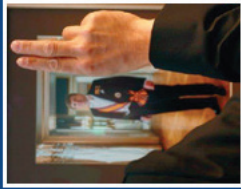


1057

Beroepscode politie

Integer,
betrouwbaar,
moedig en
verbindend

« waakzaam en dienstbaar »



Ambtseed of ambtsbelofte afgelegd door de aspirant of de ambtenaar die is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak

'Ik zweer (verklaar), dat ik middellijk of onmiddellijk, in welke vorm dan ook, tot het verkrijgen van mijn aanstelling aan niemand iets heb gegeven of beloofd. Ik zweer (beloof), dat ik, om iets in mijn betrekking te doen of te laten, van niemand, middellijk of onmiddellijk, enige beloften of geschenken zal aannemen. Zo waarlijk helpe mij God almachtig (Dat verklaar en beloof ik)!'

'Ik zweer (beloof) trouw aan de Koning, aan de Grondwet en aan de wetten van ons land. Ik zweer (beloof) dat ik de krachten de wet uitgevaardigde voorschriften en verordeningen zal nakomen en handhaven, dat ik de aan mij verstrekte opdrachten plichtsgetrouw en nauwgezet zal volbrengen en de zaken, waarvan ik door mijn ambt kennis draag en die mij als geheim zijn toevertrouwd, of waarvan ik het vertrouwelijke karakter moet begrijpen dan aan hen, aan wie ik volgens de wet of ambtshalve tot mededeling verplicht ben. Ik zweer (beloof) dat ik mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat ik zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.'

Zo waarlijk helpe mij God almachtig (Dat beloof ik)!'

Ambtseed of ambtsbelofte afgelegd door de ambtenaar die is aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve of andere taken ten dienste van de politie

'Ik zweer (verklaar), dat ik middellijk of onmiddellijk, in welke vorm dan ook, tot het verkrijgen van mijn aanstelling aan niemand iets heb gegeven of beloofd. Ik zweer (beloof), dat ik, om iets in mijn betrekking te doen of te laten, van niemand, middellijk of onmiddellijk, enige beloften of geschenken zal aannemen. Zo waarlijk helpe mij God almachtig (Dat verklaar en beloof ik)!'

'Ik zweer (beloof) trouw aan de Koning, aan de Grondwet en aan de wetten van ons land. Ik zweer (beloof) dat ik de aan mij verstrekte opdrachten plichtsgetrouw en nauwgezet zal volbrengen en de zaken, waarvan ik door mijn ambt kennis draag en die mij als geheim zijn toevertrouwd, of waarvan ik het vertrouwelijke karakter moet begrijpen, niet zal openbaren aan anderen dan aan hen, aan wie ik volgens de wet of ambtshalve tot mededeling verplicht ben. Ik zweer (beloof) dat ik mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat ik zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.'

Zo waarlijk helpe mij God almachtig (Dat beloof ik)!'

Voorwoord

Beste collega,

Of je nu net begonnen bent of al langer bij de politie werkt, deze beroepscode is en blijft een richtsnoer in ons werk.

En waar je ook werkt, op straat, op het web of op kantoor, wij zijn een politie die integer en betrouwbaar is. Een politie die verbindend is en moedig. Bij al ons handelen zijn deze vier kernwaarden ons uitgangspunt. Ik zou daar graag transparant en herkenbaar aan toe willen voegen.

Transparant, allereerst omdat we altijd verantwoording afleggen over ons optreden. Extern aan burgers, aan het gezag, aan media en daar waar nodig aan de rechter. Maar ook intern, aan collega's. We leggen uit wat we doen, waarom we dat doen en hoe we dat doen. Ook als het een keer niet goed gaat. En daarnaast: alles wat wij op straat doen - bij een aanhouding, een demonstratie of hulpverlening bij een ongeval - zie je meteen terug op sociale media, dat is de realiteit.

In een samenleving waarin door sociale media alles op straat ligt, en soms maar een deel van het verhaal getoond wordt, is er maar één effectief antwoord: maximaal transparant zijn.

Herkenbaar zit 'm voor mij in herkenbaar zijn voor de samenleving, snappen wat de mores zijn en hoe je daar op kunt aansluiten. Zonder ze overigens allemaal over te nemen. De basis van goed politiewerk ligt in

de wijk. Daarom is een stevige lokale verankering essentieel. We zijn verbonden met de wijk, zowel fysiek als digitaal. Dat is belangrijk voor het vertrouwen dat mensen in ons hebben. Gelukkig is dat nog altijd hoog.

Ons werk is zelden zwart-wit, je zult regelmatig in een grijs gebied terechtkomen. Tegen morele dilemma's aanlopen. Dan zou de eerste vraag moeten zijn: 'Wat zou in deze situatie goed politiewerk zijn? Wat is hier wenselijk, redelijk en billijk? Hoe zou je zelf behandeld willen worden?' En dan volgt de tweede vraag is: 'is er een protocol, is er een handelingskader en wat zegt dit?'

Protocollen moeten niet verstikkend werken, maar houvast bieden en richting geven aan ons handelen. Je professionaliteit helpen vergroten. Als je in een casus komt, waarin je denkt dat het protocol onvoldoende werkt, dan getuigt het van moed om te kunnen en durven afwijken. Maar dat moet je wél kunnen beargumenteren. 'Comply or explain' ofwel 'pas toe of leg uit'. Ik vind professionele ruimte een waardevol onderdeel van ons vak. En daar hoort dus transparantie bij en achteraf kunnen verantwoorden waarom je die keuze hebt gemaakt. Dan mag je erop vertrouwen dat je leidinggevende je ondersteunt, zelfs als het fout mocht gaan of de keuze niet de juiste blijkt te zijn. De vraag is namelijk: al t.j.d.: zou het wél goed gegaan zijn als je het protocol gevolgd zou hebben? Wij zijn een lerende organisatie: fouten gebeuren ons allemaal, maar daar moeten we van leren én er transparant over zijn.



Deze beroepscode is een hulpmiddel en daarin staat waar je terecht kunt met vragen.

Maar belangrijker nog: praat met je collega's en overleg met je leidinggevende als je tegen dilemma's aanloopt.

Henk van Essen
korpsschef



Wat we doen

De politie heeft tot taak om in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven. Deze taak van de politie staat in artikel 3 van de Politiewet.

*We zorgen voor
de daadwerkelijke
handhaving van
de rechtsorde*



Waar we voor staan

De politie is waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de rechtsstaat. Deze missie vervult de politie door afhankelijk van de situatie gevraagd en ongevraagd te beschermen, te begrenzen of te bekrachtigen.

- De politie is er altijd voor een veilig Nederland.
- De politie beschermt de democratie, handhaaft de wet en is het gezag op straat.
- Waar nodig biedt de politie de helpende hand. In noodsituaties grijpt zij dwingend in.
- Waar anderen een stap terug doen, stappen politiemensen naar voren. Als dat nodig is met

geweld, desnoods met gevaar voor eigen leven.

- De politie werkt actief samen met burgers en partners. Zij heeft oog en oor voor wat er leeft in de samenleving.
- De politie is er voor iedereen.

*De politie is er
altijd voor een
veilig Nederland
en is er voor
iedereen*



Waar we waarde aan hechten

De kernwaarden van de politie zijn: integer, betrouwbaar, moedig en verbindend. Deze kernwaarden zijn basisprincipes voor iedere politiemedewerker.

Integer

Ik ben onafhankelijk in mijn optreden. Ik handel niet uit eigenbelang, maar voor de veiligheid van de burger, mijn collega's en mijzelf. Ik ben mij bewust dat ik als politiebambtenaar 24/7 een voorbeeldfunctie vervul. Ik zorg ervoor dat mijn gedrag – tijdens de dienst, daarbuiten, maar bijvoorbeeld ook op sociale media – het imago van de politie niet schaadt. Als iets is voorgevallen waarbij ik twijfel over mijn uitlatingen of handelen, neem

Ik doe wat ik zeg en ik zeg wat ik doe

ik hiervoor verantwoordelijkheid en spreek ik mij hierover uit.

Betrouwbaar

Ik ben consistent en rechtvaardig in mijn optreden. Ik zet me in voor een hoogwaardig resultaat en doe dit op een deugdelijke wijze. Betrouwbaarheid betekent dat men op mij kan rekenen. Ik doe wat ik zeg en zeg wat ik doe. Ik kom mijn afspraken na. Als ik ze niet na kan komen, leg ik uit waarom. Ik ben respectvol naar iedereen.

Moedig

Ik heb de moed te handelen in complexe en soms gevaarlijke situaties. Ik ga moeilijkheden niet uit de weg. Ik durf dilemma's onder ogen te zien, geef mijn mening en ben aanspreekbaar.

Ik ben trouw aan waar ik voor sta en durf me kwetsbaar op te stellen. Ik vraag hulp aan anderen en wil van anderen leren.

Ik ben eerlijk naar mezelf, naar anderen en vraag terugkoppeling over mijn gedrag en uitlatingen.

Verbindend

Ik bereik meer door samenwerking en in verbinding met anderen dan alleen. Ik zet mijn kennis, talenten en ervaring in om de kwaliteiten van het team en de organisatie te versterken en te verbeteren ten behoeve van de burger. Ik zorg goed voor de mensen om mij heen en neem beslissingen zonder aanzien des persoons.

Professionaliteit

Van ons als professionele medewerkers wordt verwacht dat wij de missie, visie en de vier kernwaarden van de organisatie kennen en ons daar uit overtuiging aan verbonden voelen. Ze zijn leidend in ons denken en handelen. De wijze waarop we hier gezamenlijk invulling aan geven, verbindt en stimuleert ons. Wij voelen ons verantwoordelijk om dit uit te dragen en zijn ook bereid hier verantwoording over af te leggen en anderen erop aan te spreken.

De kracht van de politie is gelegen in het vermogen om contextgericht te kunnen optreden. Vriendelijk als het kan, streng als het moet. Met goed gevoel voor de situatie, met oog voor de betrokkenen, met kennis van het vak. Uitgangspunt is het werken op basis van protocollen, procedures en vastgestelde

werkwijzen. Deze vormen immers de 'gestolde kennis' van de politietheorieorganisatie en bieden houvast en bescherming in de meeste situaties. Als een protocol, procedure of werkwijze niet of onvoldoende werkt, hebben wij de professionele ruimte om te handelen zoals wij op dat moment juist achten. Achteraf zullen we dit handelen kunnen uitleggen. Wij mogen erop vertrouwen dat onze leidinggevende ons ondersteunt, zelfs als het fout mocht gaan of de keuze niet de juiste blijkt te zijn.

Professionaliteit gaat ook over de omgang met elkaar en het omgaan met dilemma's die wij intern en extern ervaren. In het nemen van initiatieven, het ontplooiën van creativiteit en innovatief handelen hebben wij professionele ruimte.



De maatschappij verwacht dat de politie de publieke zaak dient door te werken aan veiligheid. Dit gebeurt regelmatig onder extreme omstandigheden, waarbij wij vaak acuut beslissingen moeten nemen zonder dat de gevolgen vooraf bekend zijn. Dit vergt van ons enorm veel fysieke en mentale

veerkracht. De werkgever is verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat, de juiste ondersteuning en begeleiding en richt de organisatie daarop in.

Leiderschap

Leiding geven betekent zorgen voor verbinding tussen medewerkers op basis van gezamenlijke waarden.

Leiding geven betekent een werkklimaat creëren waarin medewerkers optimale resultaten kunnen neerzetten. De leidinggevende is een professional die

betrokkenheid toont, de omgeving begrijpt en de medewerkers kent.

De leidinggevende stimuleert het aangaan van de dialoog met elkaar.

Hij geeft complimenten, maar voert ook het lastige gesprek. Ook geeft hij de medewerkers de ruimte en steelt waar nodig grenzen. De leidinggevende heeft zich met hart

en ziel verbonden aan de missie

*De leidinggevende
waardeert een
kritische houding*

van de politie en geeft in het handelen uitdrukking aan de kernwaarden. De leidinggevende

heeft een voorbeeldfunctie, is voor de omgeving een bron van inspiratie, waardeert een kritische houding, geeft verantwoordelijkheid en

is zelf altijd bereid verantwoordelijkheid af te leggen.



Waar we ons aan houden

De waarden z jn bepalend voor onze uitstraling en professionaliteit. Dit betekent dat binnen de waarden en de kaders ruimte bestaat voor professionele en individuele afwegingen.

Maar we hebben ook regels. Deze bieden houvast, maar een goed ambtenaar laat zich door het bestaan daarvan niet verleiden tot niet meer zelf nadenken.



> Ik bespreek dilemma's.

> Ik ben niet corrupt.

> Ik houd m jn kennis en vaardigheden op peil.

> Ik span mij in voor een veilige werkomgeving.

> Ik draag bij aan een positief imago en geef in houding, uiterlijk en gedrag het goede voorbeeld.

> Ik vermijd omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben

dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar.

> Ik gebruik mijn (gewelds) bevoegdheden rechtmatig en ga zorgvuldig met dienstmiddelen om.

> Ik ben wijskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen soft- en harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op m jn functioneren. Ik gebruik geen alcohol in diensttijd.

> Ik ga zorgvuldig om met (vertrouwelijke) informatie.



In gesprek met collega's en leidinggevenden

Tijdens je werk kun je lastige dilemma's ervaren. Het is belangrijk hierover in gesprek te gaan. Dit kan bijvoorbeeld aan de koffietafel, bij de koffieautomaat, in de surveillanceauto en tijdens werkoverleggen. Het uitgangspunt van het korps is dat je het gesprek met je leidinggevende aangaat. Hij is je eerste aanspreekpunt als je in een lastige situatie terechtkomt.

Hij kan je adviseren en bijstaan. Van leidinggevenden wordt verwacht om hier op een zorgvuldige en betrouwbare wijze invulling aan te geven. Daarnaast kent de organisatie andere personen, instanties of afdelingen waartoe je je, afhankelijk van jouw dilemma of probleem, kunt wenden.

(Centrale) vertrouwenspersoon
Het korps heeft meerdere vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen op de thema's pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie en geweld. Als je ongewenste omgangsvormen hebt ervaren of gesignaleerd, kun je je tot één van hen richten. Zij bepaalt vervolgens of en welke stappen je wilt ondernemen. De vertrouwenspersoon omgangsvormen zal je daarin adviseren en bijstaan.

Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Bij de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten werken deskundigen die je advies kunnen geven bij allerlei dilemma's.

Ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad (OR) is een gekozen orgaan dat een krachtige stem geeft aan alle politiemedewerkers. Hun ervaringen tellen mee binnen de medezeggenschap.

Bedrijfsarts

In geval van ziekte (werkgerelateerd of niet) kan de organisatie je doorverwijzen naar een bedrijfsarts.

Landelijk Meldpunt Misstanden

(LMM)

Het korps heeft een meldpunt voor het melden van vermoedens van misstanden. Dit meldpunt kan je een vertrouwenspersoon integriteit toewijzen waar je de melding vertrouwelijk bij kunt doen en die jou bijstaat en adviseert.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

De bedrijfsmaatschappelijk werker is er voor problemen die voortvloeien

uit je werksituatie en daarmee je privésituatie beïnvloeden, maar uiteraard ook als het omgekeerde voorkomt. Het bedrijfsmaatschappelijk werk heeft als doel het welzijn, de motivatie en de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.

Belangenbehartiger

Als je een (rechtspositioneel) conflict hebt met je werkgever en lid bent van een politievakbond,

kun je een belangenbehartiger inschakelen. Als je geen lid bent van een vakbond, kun je een eigen belangenbehartiger of advocaat benaderen.

Sociaal Fonds

Het Sociaal Fonds kan collega's die om welke reden dan ook in financiële nood zijn geraakt helpen.

Team Collegiale Ondersteuning (TCO)

In het Team Collegiale Ondersteuning zitten politiemedewerkers die collega's direct na heftige gebeurtenissen bijstaan en begeleiden.

24/7 Loket Politie

Bij dit loket kun je als (oud-) politiemedewerker en je partner terecht voor vragen over de impact van het politiewerk.





De dialoog

Ga in gesprek met collega's. Stel vragen, wees nieuwsgierig. Oordeel niet te snel en luister met aandacht. Durf je kwetsbaar op te stellen. Onderstaande vragen kunnen je helpen in het gesprek.

- > Wie ben je? Wat drijft je? Welke waarden zijn voor jou belangrijk?
- > Waar ben je trots op?
- > Wat verwacht je van je collega's en leidinggevenden?
- > Waar mag jij op aangesproken worden? Vraag je zelf om feedback?
- > Waarover spreek jij je collega's aan?
- > Wanneer ben je geconfronteerd met een dilemma in je dagelijkse werk? Hoe ging je daarmee om?
- > Waarom ga je hierover wel, of niet, het gesprek aan met je collega's en/of leidinggevende?
- > Wanneer heb je voor het laatst een compliment gegeven aan een collega?



Aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Colofon

De inhoud van deze tekst kwam tot stand dankzij bijdragen van collega's en burgers.

Vormgeving: Politiedienstencentrum, Dienst Communicatie, Afdeling Korpsmedia

Fotografie: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Den Haag, 2020
Vijfde druk

©2020 politie, alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd, 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.



Triage integriteit

Eerste reflectie invoering juli/september 2022

5.1.2.e / [redacted]

5.1.2.e / [redacted] / 5.1.2.e

5.1.2.e / [redacted] / 5.1.2.e

Doel triage integriteit

- Om meer uniformiteit, eenduidigheid en rechtsgelijkheid te organiseren is in het KMTO vorig jaar besloten om bij een mogelijke verdenking van plichtsverzuim triage in te voeren, dat is: het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers alvorens er een besluit wordt genomen over het vervolg.

Bedoeling

- Gelijke gevallen gelijk behandelen in de keuze voor aanpak in:
 1. oriënterend onderzoek,
 2. disciplinair onderzoek,
 3. lijnonderzoek of
 4. hoor- en wederhoorgesprek.

Proces tot nu toe

- Opstartfase
- Generieke besluiten; evidente bagatelzaken
- Grote casuïstiek ook helder
- Grijs gebied in het midden
- Meer informatie vooraf opvragen bij SH en TC
- Verschillen tussen sectoren worden zichtbaarder
- Alles melden = top!
- 2x/week triëren voor snelheid

Interactie

- Opzoek naar een norm om gelijke gevallen ook echt gelijk te behandelen
- Slechts 2x anders besloten dan sectorleiding aandroeg
- Zorg voor P-zorg
- Soms ongemak: “wie gaat er over?”
- Vertalen landelijke aanscherping discriminatie
- Niet te snel zwaar inzetten

Oppakken

- Rol Sectorhoofd en Teamchef als informant expliciteren
- Professionaliseren registratie en mail
- Verantwoording 1x per jaar in het EMO:
 - welke behoefte management informatie?
 - Koppelen aan preventie
-

Gebruik dienstmiddelen

Themablad 4 bij de beroepscode

Inleiding

Politie medewerkers gebruiken voor hun werk dienstmiddelen zoals telefoons, laptops, kleding en gewelddsmiddelen. Ook maken ze gebruik van dienstvoertuigen. Deze middelen zijn geen persoonlijk eigendom. Goederen die door de dienst zijn verstrekt, blijven eigendom van de organisatie. Er moet dan ook zorgvuldig mee worden omgegaan.

Kader

Ik gebruik dienstmiddelen zorgvuldig en alleen voor het doel waarvoor ze zijn verstrekt.

De diensttelefoon gebruik ik voor mijn werk. Ik weet dat beperkt privégebruik is toegestaan, maar de diensttelefoon is geen vervanging van mijn privétoestel.

Het gebruik van streamingsdiensten is niet toegestaan, tenzij dit in het belang van het politiewerk noodzakelijk is.

Ik ben persoonlijk verantwoordelijk voor de dienstmiddelen die aan mij zijn verstrekt.

Ik eigen me geen dienstmiddelen toe voor privégebruik.

Als ik vertrek bij de organisatie, lever ik de dienstmiddelen in.

Dilemma's

Een nieuwe lege serverkast wordt niet gebruikt en zal worden vernietigd. Een collega geeft aan deze kast goed thuis te

kunnen gebruiken en wil de kast wel hebben. Wat vind jij?

Op Marktplaats zie je een advertentie waarin een gloednieuwe politiehelm wordt aangeboden. Wat doe je?

Je hebt een dienstauto ter beschikking omdat je piket hebt. Je neemt je gezin in de dienstauto mee naar een verjaardagsfeest. Mag dat?

Het jaar is bijna voorbij en je hebt nog kleding budget over. Dus bestel je nog sokken en shirts, ook al heb je ze eigenlijk niet nodig. Wel of niet doen?

Casuïstiek

Gebruik van dienstmiddelen voor privédoeleinden en nevenwerkzaamheden

Een politie medewerker is ontslagen vanwege het gebruik van een dienstauto en diensttelefoon voor privédoeleinden en nevenwerkzaamheden. De rechter oordeelt dat de betrokken medewerker had kunnen weten dat zijn handelen niet juist was.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:RBOBR:2015:710

Batterijen

Een politie medewerker heeft een disciplinaire maatregel gekregen nadat uit een intern onderzoek was gebleken dat hij van het werk batterijen had meegenomen. De rechter is niet overtuigd dat betrokkene de batterijen heeft meegenomen met de intentie zich

deze wederrechtelijk toe te eigenen. Daarom is het plichtsverzuim onvoldoende aangetoond en wordt betrokkene niet disciplinair gestraft. Zie: ECLI:NL:CRVB:2016:2667

Diensttelefoon

Een politie medewerker heeft veelvuldig gebruik gemaakt van de diensttelefoon voor privégesprekken. Hij heeft zich daarmee schuldig gemaakt aan plichtsverzuim. Vanwege dit en andere feiten krijgt hij de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag opgelegd. Zie: ECLI:NL:CRVB:2015:3446

Kledingbudget

Een politieambtenaar heeft zijn kledingbudget gebruikt om een badpak en schoenen voor zijn vriendin te bestellen. Hij heeft hiermee het in hem gestelde vertrouwen op ernstige wijze beschaamd. De rechter weegt mee dat vanwege de aard en de ernst van het (meerdere keren) gepleegde plichtsverzuim, het vertrouwen van de werkgever in de medewerker is verdwenen. De opgelegde straf van ontslag blijft daarom staan. Zie: ECLI:NL:CRVB:2005:AT9193.

Interne richtlijnen en handreikingen

Gebruiksbeleid Mobiel Device

<https://intranet.politie.local/downloads/1205/gedragscode-mobiele-telefonie.html>

Dienstautobeleid politie

<https://intranet.politie.local/downloads/1>

203/dienstautobeleid-politie.html

Draagvoorschrift operationeel uniform

<https://intranet.politie.local/downloads/1203/draaginstructie-uniformen-politie.html>

Berichten op intranet over het draagvoorschrift uniform

<https://intranet.politie.local/categorie/operationeel/onderwerpen/m/misbruik-logo-en-uniform/overzicht>

Toolbox Preventie - dilemmafilmje 'Zo lek als een mandje'

<https://intranet.politie.local/algemenedocumenten/1204/toolkit-preventie.html>

Veilig omgaan met je laptop

<https://intranet.politie.local/downloads/1206/veilig-omgaan-laptop-gebruik-tips.html>

Wet- en regelgeving

Art. 56 Barp

Art. 57 Barp

Art. 58 Barp

Gerelateerde themabladen

- Gedrag in vrije tijd
- Nevenwerkzaamheden

De cruciale waarde van integriteit voor de politie.

Samenwerken aan Integriteit en Anti-corruptie.

‘Omdat het om ónze mensen gaat’zo luidde het strategisch advies integriteitsbevordering. Als we het welzijn en gedrag van onze mensen centraal zetten kunnen we leren van incidenten en fouten. Dat zorgt voor een veilige en vertrouwde werkomgeving, waarbij iedereen telt. Daartoe gaan we een nationaal bureau opzetten om de aanpak verder te professionaliseren rond integriteit en anti-corruptie.

Binnen de Nationale Politie is integriteit de belangrijkste drijver onder ons werk, ook gesteld in de vier kernwaarden. *Het is onze professionele standaard.* Het zorgt buiten (de samenleving) voor legitimiteit, vertrouwen en respect. Het zorgt binnen de politie voor een veilig en vertrouwd samenwerken door integer (moreel en transparant) handelen. Het draagt bij aan ‘standing strong’ in een complex maar prachtig vak!

En eerlijk gezegd: dat doen we best goed. We nemen onszelf regelmatig de maat zoals ook de media, politiek en anderen dat doen. De politie heeft de beroepscode politie, een deugdelijk integriteitsbeleid en besteedt aandacht aan preventie en bewustwording. Een theatervoorstelling/film als *Rauw* maakt integriteit beeldend bespreekbaar. In het onderwijs wordt dit thema behandeld. Als sprake is van plichtsverzuim, wordt intern onderzoek gedaan en indien nodig maatregelen getroffen. We zijn hier zo transparant als mogelijk in.

En toch: de onrechtvaardigheid die collega’s ervaren, als ze betrokkene zijn in een onderzoek, de Whats app incidenten, zwartboeken, de politieke moties en de met enige regelmaat knallende krantenkoppen zoals ongewenste omgangsvormen en gedrag liegen er niet om. Iedereen voelt de kwetsbaarheid van onze mensen in het werk én de organisatie voor corruptie.

Juist vanuit onze mensen komt de roep om rechtvaardiger en eenduidiger te handelen bij vermeend plichtsverzuim, (te) vaak opgepakt in een intern onderzoek. De roep om met meer gevoel voor de situatie de menselijke en professionele maat te hanteren. Het vraagt ook om een analyserend en meer lerend perspectief: wat is er aan de hand, wat maakt dat je dit gedrag vertoont? Wat is te leren als we ons proactiever willen opstellen? Hoe transparant zijn we naar elkaar en naar de samenleving? Wat doen we met adviezen van de COR of de Ombudsfunctionaris politie?

De signalen van corruptie worden sterker door de crypto communicatie interventies. Onze informatie is voor criminelen essentieel om te overleven. Dat vraagt om verdieping en aanpak.

En er is ook de druk van buiten, zoals de brief van de Minister van J&V aan de Tweede Kamer met de contouren voor een verbeterd integriteitsstelsel en vanuit politiek en de vakbonden. De weging (triage) moet beter, de registratie en monitoring real time en de menselijke maat zwaarder wegen. En vooral: leren van fouten!

De korpsleiding heeft mede daarom de opdracht gegeven het thema **integriteit en anti corruptie** verder te professionaliseren en duidelijker te positioneren. Het afbreukrisico, het (beperkte) volume aan onderzoeken, het specialisme dat nodig is zorgvuldig te zijn en kwaliteit te leveren maken dat het effectiever bijeen kan worden gebracht.

De uitwerking van de aanbevelingen van de **review interne onderzoeken** is een belangrijk onderdeel van die opdracht van de KL. Denk daarbij aan triage, versnellen van doorlooptijd, betere dashboards mbt wat we willen weten. Met een zwaar accent op het leren. Een tweede onderdeel is de **aanpak van corruptie**: onder gezag van Openbaar ministerie en Rijksrecherche dragen wij bij aan de

onderzoeken daarnaar. En het vraagt een aanpak om met kennis/kunde en intelligence gestuurd op zoek te gaan naar de kwetsbaarheden voor onze mensen en organisatie. Het is van belang om te weten hoe de misdaad zich binnen de politie wil nestelen om vervolgens preventieve maatregelen te nemen. En ook (als derde) kunnen we het landschap (**het stelsel**) van (zorg/welzijn) loketten en allerhande bewegingen meer laten aansluiten op elkaar én op de behoeften van de collega's. Makkelijker vindbaar, de juiste vraag aan het juiste loket. Een drietal samenhangende delen die elkaar versterken. Bijdragend aan dat veilig en vertrouwd samenwerken dat we nastreven.

De **kern van integriteit** is hoe we naar de burgers én juist ook als collega's onderling, het gewenste gedrag vertonen. Hoe gaan we dan met onwenselijke gedragingen om? Integriteit wordt het meest zichtbaar in ons individuele én collectieve gedrag (handelen en communiceren). Beter willen worden daarin vraagt een actieve(re) opstelling van iedereen. Het doet een beroep op de gezamenlijke verantwoordelijkheid om onderling te signaleren en aan te spreken. Waarbij we uitgaan van professionaliteit en vertrouwen.

De bedoeling (de ambitie):

is beter te worden op die kern van integriteit en om te groeien van integer handelen en integer denken naar een 'ethisch' werkklimaat: als je veilig en vertrouwd samenwerkt, is het voorkomen van niet integer gedrag essentieel. Dat begint altijd bij jezelf. Dan helpt het om 'waarom en hoe' te bepalen: het gesprek gaat niet alleen over wat mag en kan, maar ook over wat hoort, naar elkaar en richting de burger. Integer gedragen is dan (moreel) juist handelen, verantwoordelijk zijn voor je handelen (transparant verantwoorden), dilemma's bespreken waar je binnen je vak tegen aanloopt en ook je 'inclusief' opstellen. Een gedeeld moreel kompas.

Bij dat integer gedragen met moreel kompas hoort een koers...een weg waarlangs we gaan bewegen! Een proces(model) van proactief tot en met nazorg is ontwikkeld. Bij het invullen van dat model zullen langs veel lijnen accenten worden gezet. Op leiderschapontwikkeling, onderzoeken, moreel beraad, detectie, triage en meer. Het professionaliseren van al dit soort onderdelen.

Richting geven en koers zetten en bouwen.

Om de basis nog meer op orde te krijgen, meer te leren en proactiever te worden gaan we samen aan de slag. Dat wat we beogen moet *aansluiten en aanvullen op het bestaande en toegevoegde waarde hebben op het nieuwe*. Samenwerking is daarbij het fundament, communicatie is van essentieel belang.

1. We zorgen via het **portefeuillehouderschap** voor landelijk synchroon ontwikkelen en (data-) analyse voor werkbare concepten, die vlot en zorgvuldig zijn. De processen rond **interne onderzoeken** zijn rechtvaardig, transparant, eenduidig en hebben constant balans tussen menselijke en professionele maat, het lerend vermogen vergrotend. (de zes leidende principes). Op basis van het 4 ogen principe bepaalt en besluit het bevoegd gezag (actieve compliance).
2. We gaan bouwen aan een (netwerk)organisatie, die **zelf uitvoert** (complexe disciplinaire zaken en anti corruptie aanpak), naast het organiseren van de punten 1, 3 en 4.
3. We brengen logische samenhang (voeren regie) in de **loketten rond integriteit, zorg en welzijn**. We stemmen af met andere ontwikkelingen zoals politie voor iedereen.
4. We houden **toezicht op de gemaakte procesafspraken** (continue compliance).

Vier rollen in een hand dus. Beleid en uitvoering bij elkaar!

We maken kwartier voor het **Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie (NBIAC)**: Een klein, slagvaardig en onafhankelijk bureau met rechtstreekse positionering onder de KL en nevenschikkend aan de eenheden, dat op de juiste (beslis)niveaus aanhaakt. De aansluiting op externe instanties, zoals overheidspartners, wetenschap hoort daar zeker bij.

Binnen nu en 2 jaar stáát en werkt het **NBIAC** in goede verbinding met alle relevante spelers binnen en buiten de NP. Werkenderwijs bouwen, direct doen wat al kan!

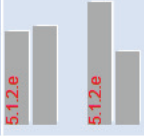
Met deze opdracht, kern ambitie, richting en vooral energie gaan we allemaal hard aan de slag om onze integriteit te bevorderen en corruptie aan te pakken, want:

Dát verdienen ónze mensen, dát verdient de Nationale Politie....

CONCEPT

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
<p><u>1a. Triage aan de voorkant</u></p> <p>Aanbeveling Review: Aanbevolen wordt om een vorm van trriage in te stellen voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) en daartoe criteria op te stellen en doorlooptijden en vaste reviewmomenten te koppelen aan de verschillende categorieën onderzoeken.</p> <p>In aanvulling op het inrichten van een triage-proces t.a.v. interne onderzoeken, vraagt het integriteitstelsel ook om een triage moment in een vroegtijdig stadium. Hierbij maken verschillende actoren in het stelsel een gezamenlijke afweging wat de behandeling van een melding/ signaal moet zijn. Deze vervolg</p>	<p>Triage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proces flow - Pilots triage - Evaluatie triage - Vorm kiezen triage - Actoren: Eenheidsleiding, VIK, HRM arbeidszaken <p>Stand van zaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Evaluatie is afgerond - bespreken in de regiegroep in januari?</i> • <i>Pilot in eenheden> eind 2021/januari 2022 één model kiezen.</i> • <i>Blauwdruk maken-opdracht geven in regiegroep 10/1/2022</i> • <i>Beleidsdocument wordt gevormd door Ronald Annaert.</i> • <i>Bedrijfsarchitect PDC brengt de processen visueel in kaart. Komen 6 leidende principes voldoende terug?</i> • <i>Mandaat-pilot eenheden gaan dit bespreken. Let op: hoe gaat het landelijk team aan zaken komen? --> is er een checklist met criteria voor</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Pilots triage - Evaluatie 	<p>5.1.2.e</p> <p>4/11/2021</p> <p>15/11/2021</p>			Medio februari

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
opdracht zal worden belegd in aanvulling op de analyse van het integriteitstelsel. Hierbij zal afstemming plaatsvinden met de ontwikkelingen ten aanzien van de deelopdracht triage (1a.)	<p>disc/straftr./ingewikkelde zaak?</p> <p>Criteria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Categorieën die altijd moeten worden voorgelegd voor triage + uitwerking - Voorwaarden om te komen tot een triage uitschrijven en wie daar zitting in hebben. - Onderzoek andere modellen van triage <p>*Evaluatie na enige tijd</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanvullende criteria voor doorlooptijden van integriteitsonderzoeken en richt monitoring daarop in. (nadere detaillering stappen voor verschillende typen onderzoeken) 				

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
	Vaste reviewmomenten					
1b. Registratie en monitoring Aanbeveling Review: Geadviseerd wordt bij de keuze en inrichting van een (nieuw) registratiesysteem aandacht te hebben voor sturingsinformatie zodat beter gemonitord en bijgestuurd kan worden. Aanbevolen wordt een heldere vorm van monitoring in te richten op de gemaakte beleidsafspraken en dit	Nieuw registratiesysteem Overzicht maken van wat op welke manier registreren? (lijn+ disc in Delta registreren en terminologie bepalen/afsprakenlijst) Medewerkers van de audit maken een advies over wat er uit het systeem gehaald moet kunnen worden. Uitvraag naar teamchefs VIK voor wat zij relevant vinden om uit het systeem te halen in het kader van monitoring. IV aansturen nieuw systeem.		5.1.2.e 			

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
<p>op te nemen in een jaarlijkse rapportagecyclus aan de eenheidsleiding en korpsleiding</p> <p>In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' staat dat een eenduidige registratie van interne onderzoeken ondersteunend is aan het vergroten van het lerend vermogen in de organisatie. Het stelt de politieorganisatie in staat om – door middel van analyses die bruikbaar zijn voor het hele korps – trends tijdig waar te nemen en daarnaar te handelen. Omdat het lerend vermogen verder reikt dan enkel de eigen organisatie wordt ook de samenwerking met collega-diensten versterkt.</p> <p>*Toegang voor VIK+HR juristen</p>	<p>- Monitoring inrichten</p> <p>Stand van zaken: Besluit uniforme registratie Delta d.d. 27 december 2021</p>					

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
<p>Delta is het systeem waarin nu gewerkt wordt. Er kan geen dossier in opgemaakt worden. Een nieuw registratiesysteem moet voorrang krijgen. Hierbij moet worden gekeken naar data analyse, risico analyse, <u>trend analyse</u>, <u>leereffecten genereren</u>.</p>						

<p>1c. Kaders en richtlijnen processtappen</p> <p>Aanbeveling Review: Aanbevolen wordt in kaders en richtlijnen nader vast te leggen wie voor welke processtap verantwoordelijk is en heldere eisen te formuleren t.a.v. doorlooptijden, inzet middelen, gebruik van informatie en registratie en rapportage. Ook wordt aanbevolen de afspraken t.a.v. zorg en rechten van de betrokkene te herijken en concreter te formuleren</p> <p>In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' staat dat de huidige kaders en richtlijnen voor interne onderzoeken worden aangescherpt en uitgebreid met richtlijnen voor elk type onderzoek waarin per processtap is aangegeven wie waarvoor verantwoordelijk is. De uitvoering en vastlegging van</p>	<p>Verantwoordelijkheid Handboek integriteits-onderzoeken met per type onderzoek per processtap is aangegeven wie verantwoordelijk is.</p> <p>Heldere eisen t.a.v. doorlooptijden, inzet middelen, gebruik van informatie en registratie en rapportage Pilot waarbij een disciplinair onderzoek 16 weken duurt (inclusief besluitvorming). Monitoring door VIK Korpsstaf op de doorlooptijd en kwaliteit van de onderzoeken.</p> <p>Verbeter de uitvoering en vastlegging van onderzoeken door ook voor onderzoeksdoSSIERS eisen vast te leggen bijvoorbeeld conform de eisen voor rapportage.</p> <p>Onderzoekopdracht Eisen aan de formulering van de opdracht moet worden bijgesteld. Landelijke beleidslijn voor het gebruik van middelen en informatie, waarin duidelijk naar voren komt dat het bevoegd gezag de beslissing neemt over de gebruikte methoden en dit in de opdracht naar voren laat komen.</p>	<p>Heldere beschrijving wie waarvoor verantwoordelijk is in het proces. Het protocol/werkproces moet hierop aangepast worden. De verschillen in mandatering meenemen. Ook verantwoordelijkheid t.a.v. kwaliteitstoetsing en de bewaking van doorlooptijden bijv.</p> <p>Afspraken gemaakt met AZ dat het proces m.b.t. disc oz wordt aangepast. AZ gaat ook werken in Delta.</p> <p>Herijken formuleren welke gebruikt worden in het dossier.</p>	
--	--	---	--

onderzoeken wordt verbeterd door heldere eisen te formuleren ten aanzien van doorlooptijden, vaste reviewmomenten en overleg tussen de onderzoekers en de opdrachtgever, inzet van middelen, gebruik van informatie, eenduidige registratie en rapportage.

Ook vastlegging dat er een onderzoeksoopdracht vereist is t.a.v. het oriënterend onderzoek (aanpassing protocol)

Communicatie en bevoegd gezag

Herzien communicatieprotocol zodra aanbevelingen review zijn opgevolgd.

Doorlooptijden

Protocol herzien op doorlooptijden.

Inzet middelen en informatie

Beschrijving op welk moment er middelen en informatie worden gebruikt en op welke wijze dat gebeurt. Van belang is dat vastgelegd wordt wie toestemming moet geven voor het gebruik van bijzondere methoden.

Proportionaliteit is van belang. De toetsing zou eventueel ook bij de triage neergelegd worden.

Stand van zaken?

**2a. Landelijk
voorziening voor de
complexe of eenheid
overstijgende
onderzoeken**

Aanbeveling Review:
Geadviseerd wordt een
landelijk
organisatorische
voorziening in te richten
(evt. met een flexibele
schil met in- en externe
experts) t.b.v. grotere,
complexere, politiek-
gevoelige of eenheid
overstijgende
(disciplinaire)
onderzoeken.
Afhankelijk van de
casus kan besloten
worden of aansturing
plaatsvindt door de
eenheidsleiding of
korpsleiding.

In de brief 'Contouren
vernieuwd stelsel
integriteit en interne
onderzoeken' aan de
Tweede Kamer wordt
gesteld dat meer
complexe
integriteitsonderzoeken
in een centraal
onderzoeksteam zullen
worden ondergebracht.
Het uitgangspunt daarbij
is dat wat decentraal

Varianten uitwerken

Plan 4 varianten
presenteren aan
regiegroep.



22/11/2021

**Stand van zaken:
Gekozen variant implementeren**

kan, ook decentraal georganiseerd blijft. Ten aanzien van een landelijk organisatorische voorziening zal een voorstel worden aangeleverd met een twee tot drietal mogelijkheden tot inrichting.

2b. Inrichting van de afdelingen VIK

Aanbeveling Review:
Aanbevolen wordt kritisch te kijken naar de inrichting van de afdelingen VIK in de eenheden v.w.b. samenstelling (benodigde functies), competenties, opleidingsniveau, expertisegebieden. Houd hierbij oog voor doorgroei mogelijkheden en specialisaties van medewerkers en het belang van tegenspraak. Overweeg een vorm van rotatie of bindingstermijnen.

Stavaza: Blijven hangen op kaders. Budget, inrichting screening en wat wordt de verbinding met de kwartiermakersorganisatie. Om doorkijk te maken naar wat er nodig gaat zijn, is het nodig om te weten wat de te verwachten ontwikkelingen zijn.

Er is nu een overzicht van formele organisatie. Vanuit bedrijfsvoering wordt de verkrijging gedaan naar de daadwerkelijke situatie.

Zoektocht functionele inrichting toekomstbestendigheid. Screening als onderdeel van VIK. Zitten concrete veranderingen aan te komen. Dat maakt de scope wel breder.

Tijdlijn / Wat is er nog nodig om te komen tot een eerste zicht op de ist + uitdagingen/ontwikkelingen. Wordt afgestemd met HR om opbrengst doorvertaling bijeen te krijgen en voor te leggen aan de TC's.

Verdere herformulering nodig voor de opdracht

- tijdlijn + ist situatie
- Sessie met alle vik afdelingen.
- Herformulering opdracht

3a. Herijken zorg en rechten betrokkene

In de review staat beschreven dat interne onderzoeken een grote impact hebben op medewerkers en hun omgeving. Dit maakt dat de organisatie bij ieder onderzoek zorgvuldig tewerk moet gaan, oog moet hebben voor kwaliteit en zorg voor de betrokken medewerker en omgeving.

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt benoemd dat er meer aandacht moet komen voor het menselijke aspect.

Daarom wordt in aanvulling op de aanbevelingen uit de review dan ook aanbevolen om onderzoek te doen naar de betrokkene in het interne onderzoek. Zet de medewerker centraal en onderzoek wat de ervaringen van de betrokkenen waren in het intern onderzoek-

Zorg en rechten betrokkene herijken en concreter formuleren
Stem zorg en aandacht voor de betrokkenen medewerker en de rol van de direct leidinggevende hierin beter op elkaar af.
Overweeg/adviseer de leidinggevende meer voorafgaand aan een onderzoek een gesprek met de betrokkene te laten voeren. Onderzoek andere hulp (buddy o.i.d.). Organiseer themadagen of workshops voor leidinggevenden over wat disciplinaire onderzoeken inhouden en hoe het procedureverloop is. Laat een VIK onderzoeker iedere 14 dagen warm contact opnemen met betrokkene.

Zorg betrokkene
Meer aandacht nodig voor de betrokkene en voor zijn of haar omgeving, niet alleen tijdens het onderzoek maar ook na afloop bij terugkeer op de werkplek. Integriteitsbuddy in enkele eenheden zoals Noord-Nederland. Duidelijk moet worden wie de verantwoordelijke is voor de P zorg.

Rechten betrokkene
Er zijn grote verschillen in de wijze waarop wordt omgegaan met de inzage van dossierstukken, het tussentijds informeren van de betrokkene en het aandragen van informatie en getuigen door betrokkenen. Ook wordt soms verplichtingen opgelegd aan de betrokkene tijdens een disciplinair

proces. Formuleer rode draden uit deze ervaringen en formuleer aandachtspunten en leerpunten welke van belang zijn ten behoeve van het versterken van het intern onderzoekproces (lijnverantwoordelijkheid) én het integriteitstelsel.

onderzoek, zoals een spreekverbod.

Stavaza:

Eerste beschouwing: Zorg is voor de lijn, rechten zijn bekend dus geen onduidelijkheden.

5.1.2.e en 5.1.2.e hebben

opdracht overgenomen. Vanuit de VIKKS is ondersteuning.

In eenheid oost nl een pilot zorg betrokkenen. Dit is uitgebreid naar Oost-Brabant.

Alles wat al in beweging is gebracht, wordt meegenomen.

3b. Betrokkenen

Conclusie uit review was dat er weinig aandacht is voor de betrokkenen zelf.

Kan zich uiten door wat interviews te doen, niet om de zaak over te doen, maar ophalen welke proces belevingen er zijn.

En door trends te halen uit zienswijze gesprekken.

5.1.2.e biedt hulp aan.

5.1.2.e

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
<p>4a. Lerend vermogen</p> <p>Aanbeveling Review: Aanbevolen wordt om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen (voor medewerkers VIK en leidinggevenden)</p> <p>Aanbevolen wordt zowel de VIK's binnen de eenheden als Korpsstaf VIK hierop te versterken. Overweeg VIK Korpsstaf periodiek met (externe) stakeholders in gesprek te laten gaan over de thema's waarover zij zich zorgen maken en daarop thematisch te focussen in onderzoek en preventie. In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en</p>	<p>Aandacht voor trends Het leren moet in breder verband opgepakt worden. (wetenschappelijk, beleid, communicatie, internationale vergelijking) Met inzicht in de afdoening van plichtsverzuim. Independent Office for Police Conduct communiceert over leermomenten in een tijdschrift Learning the Lessons.</p> <p>Risicoanalyse Het bevoegd gezag moet ook beoordelen of de uitkomst van het onderzoek aanleiding geeft om met een interventie in de organisatie nieuwe, soortgelijke ontsparingen te voorkomen, zoals het verminderen van de werkdruk.</p> <p>Communiceren over lessen</p> <p>VIK's en VIKKS versterken Periodiek met stakeholders in gesprek over thema's waar zorgen over zijn.</p> <p>Opnemen van mogelijke leerpunten in iedere VIK rapportage</p> <p>Reflectiegesprek voeren met de betrokkene ter inschatting van herhaling en uitkomst meewegen met stratoplegging</p> <p>Meer aandacht bij leidinggevenden en HRM AZ bij de afdoening van</p>					

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
<p>interne onderzoeken' wordt expliciet aandacht besteed aan het versterken van het lerend vermogen in de organisatie én het inzetten op preventie. Deze uitgangspunten zullen dan ook als rode draden door de hele ontwikkeling heen zichtbaar moeten worden.</p>	<p>plichtsverzuim voor passende reacties vanuit de werkgever die het leren van een betrokkene en diens werkomgeving bevorderen.</p> <p>Binnen VIK Korpsstaf de monitoring, trendanalyse en advisering KL en KMT beleggen.</p> <p>Stand van zaken 4abc: Inmiddels hebben we een basisstuk op papier staan, dat we nog wat nader moeten concretiseren en willen uitwerken aan de hand van een "roadmap".</p> <p>In eerste instantie willen we de teamchefs VIK bevragen op het basisstuk, daarvoor gebruiken we de reguliere overlegdatum van 12 januari aanstaande.</p> <p>Vervolgens willen we hun op- en aanmerkingen verwerken, waardoor we op 24 januari klaar zijn om een eerste overleg met jullie te hebben n.a.v. datgene wat wij tot dan toe kunnen opleveren.</p>					
<p>4b. Opleidingen en bijscholing</p> <p>Aanbeveling Review:</p>	<p>Opleiding interne onderzoeken evalueren, actualiseren en waar nodig verplicht stellen.</p> <p>Overweeg peer reviews en het</p>					

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
<p>Aanbevolen wordt de kwaliteit van de opleidingen interne onderzoeken te evalueren, te actualiseren waar nodig en verplicht te stellen voor alle VIK medewerkers. Overweeg ook het uitvoeren van peer reviews. Overweeg het maken van een training voor leidinggevenden o.g.v. het acteren als bevoegd gezag en het verlenen van personeelszorg aan betrokken medewerkers in een disciplinair proces.</p> <p>In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt vermeld dat in de opleiding VIK meer aandacht voor preventie en de invloed van cultuur. Hierbij krijgt het onderwerp corruptie specifieke aandacht. Er is momenteel onvoldende vastgelegd</p>	<p>maken van een training voor leidinggevenden o.g.v. het acteren als bevoegd gezag en het verlenen van personeelszorg in een disc proces.</p>					