

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
over de benodigde opleiding en competenties van VIK-medewerkers.						
4c. Preventie						
5a. Rol mandaat VIKKS Geadviseerd wordt, gezien de bevindingen van dit rapport, een nadrukkelijker rol en ook mandaat voor VIK Korpsstaf vast te	Opdracht KL aan HRM om de inrichting van de VIK's inclusief VIKKS door te lichten. Bepaal criteria voor competenties van VIK-onderzoekers. Zorg voor verschillende specialismen binnen een VIK-team. Bij complexe zaken	Uitschrijven rol VIKKS op sturing, monitoring, beleid.				

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
leggen. Dit t.a.v. onder andere monitoring, beleidsvorming n.a.v. regelgeving en trends, maar ook t.a.v. nationale en internationale ontwikkelingen in de aanpak van integriteit binnen overheden.	een HR jurist meekijken gedurende het onderzoek. Stand van zaken: Is blijven hangen					
5b. Governance Na verkennend onderzoek op basis van de review, gesprekken met diverse actoren in het integriteitsveld en de referent Korpsleiding is gebleken dat er onduidelijkheid en verschil van inzicht bestaat over de sturings- en beleidslijnen t.a.v. VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken. Daarom wordt in aanvulling op de aanbevelingen uit de review aanbevolen om de governance ten aanzien van VIK, interne en strafrechtelijke	Stavaza: Nog weinig ontwikkelingen in afwachting op uitkomst strategisch advies. Journaal is gedeeld. De werkgroep is beperkt bijeen geweest. Welke aanvulling is nodig voor de werkgroep					

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
<p>onderzoeken concreet en zichtbaar te maken. Zorg voor een eenduidig en transparant inzicht en aanzien van de sturings- en beleidslijnen nationaal én lokaal.</p>						
<p>5c. Landelijke afspraken met het OM en scheiding strafrechtelijk en disciplinair traject</p> <p>Aanbeveling Review: Draag zorg voor meer rechtszekerheid voor betrokkenen door duidelijke (landelijke) afspraken met het OM over het delen van informatie en wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart. Draag zorg voor meer scheiding tussen het strafrechtelijke en disciplinaire traject door specifieke onderzoekers aan te wijzen binnen VIK voor strafrechtelijke onderzoeken. Dit zodat informatie gescheiden</p>	<p><i>Stavaza: Nog niet besproken en vraagt om verdieping wat hier mee wordt beoogd. Wordt besproken in kwartiermakersorganisatie.</i></p> <p><i>Lokale afspraken tussen EL en OM organiseren rechtsongelijkheid. Alle parketten hebben VIK officieren die periodiek bijeenkomen. Vraagstuk wie namens VIK NL hier bij zou kunnen/moeten aansluiten.</i></p>					

Deelopdracht	To do/stavaza	Actie	Wie	Wanneer	Afgerond	Uiterlijke datum gereed DO
<p>blijft en deze ook expertise t.a.v. strafrechtelijke onderzoeken kunnen bijhouden.</p> <p>In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt gesteld dat er een helder onderscheid tussen disciplinair onderzoek en strafrechtelijk onderzoek moet zijn. Dit betekent allereerst dat een disciplinair onderzoek wat strafrechtelijk wordt, niet door dezelfde medewerker VIK wordt uitgevoerd. Daarnaast komen er, in overleg met het OM, kaders voor wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld, de samenloop van onderzoeken en de informatiedeling van politie met het OM.</p>						

Gedrag in vrije tijd

Themablad 5 bij de beroepscode

Inleiding

De voorbeeldfunctie van een politiemedewerker houdt niet op na diensttijd. Daarom betekent het werken bij de politie ook iets voor gedrag en houding in de privésfeer.

Kader

Ik zorg dat mijn gedrag en mijn uitlatingen ook in mijn vrije tijd geen imagoschade opleveren voor de politie.

Ik gebruik geen hard- of softdrugs. Ik heb het niet in bezit en handel er ook niet in.

Alcohol heeft geen invloed op mijn functioneren. Ik voorkom dat ik onder invloed van alcohol ben tijdens mijn werk. Ik voorkom dat ik door alcohol gedrag vertoon dat in strijd is met wat van een politiemedewerker in privétijd mag worden verwacht.

Ik zorg dat ik niet in een chantabele of anderszins kwetsbare positie terechtkom. Als dit wel dreigt te gebeuren, bijvoorbeeld door financiële problemen of (familiaire) criminele contacten, bespreek ik dit met mijn leidinggevende.

Dilemma's

Je weet dat het roken van een joint als politieambtenaar niet kan, maar je denkt ook dat het helpend kan zijn voor de gezondheidsproblemen die jij hebt. Wat doe je?

Een vriendin van je rijdt weg terwijl je weet dat ze waarschijnlijk te veel heeft

gedronken. Wat doe je?

Jij gebruikt absoluut geen drugs, maar in je vriendenkring zijn wel een aantal mensen die af en toe drugs gebruiken, bijvoorbeeld op een feestje. Hoe ga je daarmee om als je met hen naar een festival gaat?

Casuïstiek

Uitkeringsfraude

De rechter oordeelde dat een politiemedewerker wist of had moeten vermoeden dat hij geen recht had op een uitkering, omdat hij en zijn vriendin feitelijk samenwoonden.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op: ECLI:NL:CRVB:2012:BX8109

Loonbeslag

Een politiemedewerker heeft nieuwe (vooraankondigingen van) loonbeslagen niet voorkomen en heeft onvoldoende inzicht gegeven in haar financiële situatie. Dit wordt aangemerkt als plichtsverzuim.

Zie: ECLI:NL:CRVB:2017:3167.

Diefstal van snoep

Een politiemedewerker heeft snoep uit een winkel gestolen. De rechter ziet dit als ernstig plichtsverzuim. Dat het snoepgoed weinig financiële waarde heeft, doet hier niets aan af. Onvoorwaardelijk ontslag is niet onevenredig. De politie mag volgens de rechter strenge eisen stellen aan de integriteit van haar medewerkers, ook als deze werkzaam zijn in een niet-

executieve functie.

Zie: ECLI:NL:RBGEL:2016:401 & ECLI:NL:CRVB:2021:2647

Interne richtlijnen en handreikingen

Onderwerppagina Vertrouwenspersoon

https://intranet.politie.local/categorie/per_soneel/onderwerpen/v/vertrouwenspersoon/overzicht

Onderwerppagina Arbocatalogus

https://intranet.politie.local/categorie/per_soneel/onswderwerpen/a/arbocatalogus/overzicht

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp

Art. 6 lid 1 Ambtenarenwet 2017

Art. 125 Ambtenarenwet 2017

Gerelateerde themabladen

- Contacten in de privésfeer
- Nevenwerkzaamheden
- Social Media

Gebruik van geweld

Themablad 6 bij de beroepscode

Inleiding

Politied medewerkers mogen en moeten geweld gebruiken als de situatie dat vraagt. Het gebruik van geweld door de politie is onderdeel van het politievak. Agenten zetten hun vakmanschap en geweldsbevoegdheid in voor een veiliger Nederland. Zij zetten een bewuste stap naar voren als het moet. Ze gaan de-escalerend te werk en vermijden geweld zoveel mogelijk. Wanneer het niet anders kan, gebruiken zij geweld. De samenleving moet erop kunnen vertrouwen dat de politie professioneel omgaat met deze geweldsbevoegdheid.

Kader

Als ik geweld gebruik, doe ik dit alleen als het niet anders kan. Ik gebruik niet meer geweld dan in die situatie nodig is.

Ik meld het door mij gebruikte geweld. Bij het vastleggen van geweldgebruik vermeld ik alle feiten en omstandigheden. De dilemma's die daarbij speelden, koppel ik ook terug aan mijn leidinggevende. Het proces-verbaal waarin ik mijn geweldsaanwending heb vastgelegd, mag niet worden gebruikt in een mogelijke strafzaak tegen mij.

Ik zorg dat mijn kennis en vaardigheden op het gebied van geweldgebruik op het vereiste peil en up-to-date zijn.

Dilemma's

Je wilt graag praten over geweld dat je hebt ingezet, maar collega's

waarschuwen dat je maar beter je mond kunt houden om problemen te voorkomen. Wat doe je?

Je hebt het gevoel dat een van je collega's altijd met een smoesje komt als er een spannende melding is waardoor die collega daar nooit op af gaat. Hoe ga je hiermee om?

Je ziet dat je collega bij een aanhouding een geboeide verdachte een knietje geeft. Wat doe je?

Een burger komt naar het bureau om te klagen over excessief geweldgebruik door collega's. Als leidinggevende heb je daar geen melding van gehad. Hoe los je dit op?

Casuïstiek

Toegepast geweld

Ontslag wegens wangedrag m.b.t. geweld naar arrestant. De doorgaande gedragingen van betrokkene jegens de op dat moment weerloze en gefixeerde arrestant dienden geen noodzakelijk doel en zijn terecht gekwalificeerd als wangedrag, bestaande uit offensief geweld.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:CRVB:2014:3729

In een Haagse zaak heeft de korpschef aannemelijk gemaakt dat de betrokken politieambtenaar na het plegen van geoorloofd geweld tekort is geschoten voor wat betreft de hulpverlening aan X en hij heeft zich met deze gedragingen

schuldig gemaakt aan plichtsverzuim. Zie: ECLI:NL:CRVB:2020:1777

Een politieagent die een man neerschoot die met een hakbijl zwaaide, is door de rechtbank ontslagen van rechtsvervolging. Volgens de rechtbank heeft de agent zijn vuurwapen gebruikt in overeenstemming met de Politiewet en de Ambtsinstructie voor het gebruik van geweld door de politie. Dit betekent dat de politieagent heeft gehandeld ter uitvoering van een wettelijk voorschrift en dat rechtvaardigt dat hij heeft geschoten. Door bewust niet op het bovenlichaam te schieten had de agent het letsel willen beperken, zo oordeelden de rechters.

Zie: ECLI:NL:RBDHA:2022:12601

Interne richtlijnen en handreikingen

Toepassen van geweld

<https://blue.politie.local/gewijzigdewerkinstructies/7768922298572264565?title=Toepassen%20van%20geweld&docType=Werkinstructie>

Geweldsbevoegdheid en -bekwaamheid

https://intranet.politie.local/categorie/per_soneel/onderwerpen/g/geweldsbevoegdheid-en--bekwaamheid/overzicht

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp
Ambtsinstructie

Gerelateerde themabladen

- [Waarheidsgetrouw opmaken.](#)

Ondersteuning zorg bij disciplinair en/of strafrechtelijk onderzoek

1. Politimedewerker onderwerp van onderzoek:

- betrokkene disciplinair onderzoek
- verdachte strafrechtonderzoek

2. Inzet BMW/ GV

- na aanzegging en intakegesprek VIK
- op voorstel LG

3. Keuze eenmalig of voortzetting contact BMW/GV ligt bij politimedewerker

4. P-zorg (verantwoordelijkheid) is en blijft bij lijnchef van politimedewerker

Waarom is dit belangrijk?

Zorg op (menselijke) maat voor politimedewerker



Plichtsverzuim?

(Artikel 76 Barp)



In uniform op je privé account?

- Je mag niet in uniform op je profiel foto staan.
- Zorg dat je niet spreekt namens de politie.
- Wees er bewust van dat jouw omgeving jou kan aanspreken over politiewerk.
- Denk om jouw eigen online veiligheid.



Info over je werk op jouw socials?

- Vraag jezelf af: is het handig?
- Denk aan privacy en daderwetenschap.
- Hou rekening met belangen van slachtoffers, verdachten en het onderzoeksbelang.
- De info die je deelt kan vragen oproepen die jij niet kunt beantwoorden.



Verdachte zoeken met privé account?

- Hou privé en werk gescheiden.
- Hou rekening met de sporen die je achterlaat.
- Check zaken bij de internet ondersteuningsgroep of bij jouw digitale wijkagent.



Je mening over van alles spuien?

- Ook op jouw privé socialmedia-accounts hou jij je aan de beroepscode.
- Mensen kunnen zien wie jij volgt en welke berichten je 'liked'.
- Let op politieke en maatschappelijke gevoeligheden.



Maak het jezelf niet lastig;

Voorkom problemen

f POLITIE

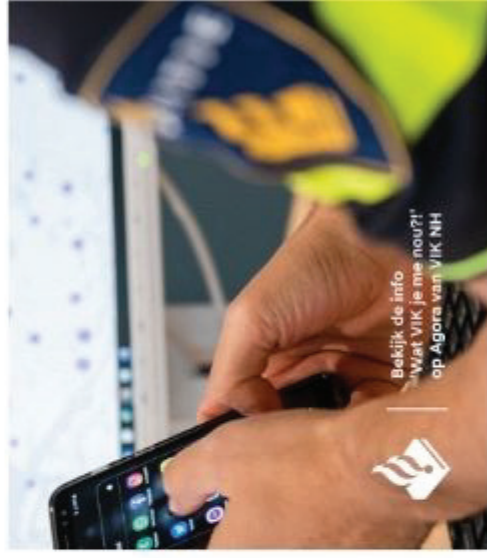


SOCIAL MEDIA



Voorkom doxing !

- Zie de video's 'wat is doxing' op Agora.
- Wees je bewust van jouw online kwetsbaarheid: meerdere collega's zijn de dupe geworden van doxing.
- Een foto die je plaatst op sociale media kan meer informatie prijsgeven dan je denkt.
- Wees je bewust van de informatie die over jou online staat.
- Check de manieren om jouw socials veilig te maken en houden (zie "Wat VIK je me nou?!" op Agora van het VIK NH).
- Meld doxing altijd bij je leidinggevende.



Inleiding

Themabladen beroepscode

Integer, betrouwbaar, moedig en verbindend

Beroepscode politie

Deze themabladen vormen een bijlage bij de beroepscode politie. In de themabladen zijn verschillende onderwerpen uitgewerkt. Aan de hand hiervan kun je over de onderwerpen in gesprek gaan tijdens een werkoverleg of deze gebruiken om meer over de onderwerpen te weten te komen. De informatie is niet alomvattend. Er staan diverse dilemma's genoemd die collega's hebben aangedragen.

Integriteit en professionaliteit

Integriteit is één van de kernwaarden van de politie, naast moedig, betrouwbaar en verbindend. Integer handelen gaat over 'naar eer en geweten' handelen. Het is verbonden met professionaliteit en vakmanschap. Het is goed om regelmatig met elkaar te spreken wat je onder integer' handelen verstaat, welke dilemma's je ervaart en welke (integriteits)risico's je tegenkomt in je dagelijks werk. Integer zijn we samen!

In de beroepscode staat integer beschreven als:

Ik ben onafhankelijk in mijn optreden. Ik handel niet uit eigenbelang, maar voor de veiligheid van de burger, mijn collega en mijzelf. Ik ben mij bewust dat ik als politieambtenaar 24/7 een voorbeeldfunctie vervul. Ik zorg ervoor dat mijn gedrag tijdens de dienst, daarbuiten, en ook op social media, het imago van de politie niet schaadt. Als iets is voorgevallen waarbij ik twijfel over mijn uitspraken of handelen, neem ik hiervoor verantwoordelijkheid en spreek mij hierover uit.

Gebruik

De themabladen zijn als volgt opgebouwd:

Kader

In het kader staan de belangrijkste do's en don'ts vermeld.

Dilemma's en casuïstiek

Er staan dilemma's vermeld die gerelateerd zijn aan het onderwerp van het themablad. Daarnaast is casuïstiek opgenomen waarover de rechter een uitspraak heeft gedaan. De belangrijkste overwegingen zijn opgenomen en er is een link naar de uitspraak op rechtspraak.nl. Het is nadrukkelijk geen antwoord op

het genoemde dilemma, maar biedt richting voor het gesprek hierover. Iedere casus is namelijk anders.

Wet- en regelgeving

Onder het kopje wet- en regelgeving wordt verwezen naar relevante in- en externe regelgeving.

Hulpvragen

Om tijdens een (team)-bijeenkomst de thema's te bespreken kun je gebruikmaken van onderstaande hulpvragen:

- Niet alle 'do's en don'ts' zijn even concreet. Welke vind je moeilijk toe te passen?
- Wat helpt jou om het concreet te maken?
- Zouden er volgens jou meer regels t.a.v. dit thema gesteld moeten worden? Zo ja, welke en waarom?

Actualiteit

Het is nadrukkelijk de bedoeling de themabladen steeds aan te passen aan de actualiteit. Heb je aanvullingen, of mis je een onderwerp, stuur een mail aan:

5.1.2.1 5.1.2.1@politie.nl. Meer weten? Kijk op de onderwerppagina [integriteit](#)

Input voor het jaarplan
van de eenheid Limburg
Februari 2022



Onze belofte:

In Limburg bereiken we integraliteit en synergie tussen leiderschap, politie voor iedereen en integriteit. Dit doen we door in het werk, altijd en overal door de bril van deze drie elementen kijken. Dit plan vormt een start- en ankerpunt en een punt op de horizon voor de belofte.

In Limburg is door de politiechef gekozen voor een programmatische aanpak leiderschap, dat een opmaat is naar een inclusieve, adaptieve en innovatie politie-eenheid. De programmatische aanpak leiderschap is een paraplu voor de pijlers: Politie voor iedereen en Integriteit. Zo lukt het ons om samenhang en focus te creëren tussen belangrijke landelijke en lokale bewegingen en behoeften. Dit helpt ons vooruit op leiderschap, Politie voor iedereen en om een inclusieve, adaptieve en innovatieve eenheid te zijn.

We kennen onze stakeholders en houden nauw contact om te zorgen dat deze brede beweging omarmt wordt en gaat leven. Met als uiteindelijk doel dat dit in ons Limburgse politie DNA verankerd raakt! Deze notitie beschrijft het ontwikkeltraject dat we willen doorlopen tussen 2021 en 2025.

Dit plan is tot stand gekomen door samenwerking tussen de kwartiermaker integriteit, de aanjager Politie voor iedereen en de organisatieadviseur leiderschap.



De strategie voor leiderschap, politie voor iedereen & integriteit:
Op weg naar een innovatieve, adaptieve en inclusieve eenheid Limburg.



Programmatische aanpak leiderschap



Pijler 1
Politie voor
iedereen

Pijler 2
Integriteit

Voorgestelde volgorde:

Waar wil de
eenheidsleiding eind
2024 staan? waar
streven we naar?

Daarvan afgeleid, wat
zijn dan onze Kpi's?
Vrijblijvendheid eraf



Hoe prikkelen we
de TC in
die richting?
zowel kwantitatief
als kwalitatief

RoI HRA

Hoofd BV maakt
afspraken
relatiemanager

Wie pakt dan welke
interventie op/ wie
prikkelt?



Wie zijn dan intern
onze stakeholder?



Van plan naar
intrinsieke motivatie.
politie DNA



Via jaarplan->
naar teamplan-
>naar duidelijke
behoeftestelling

Programmatische aanpak leiderschap

De programmatische aanpak leiderschapontwikkeling heeft het doel om de leidinggeevenden van de eenheid Limburg te ondersteunen in hun leiderschap binnen de koers van de eenheid en in de veranderkundige ontwikkeling van hun teams. Het creëren van een ontwikkel- en leerklimaat is daarbij het uitgangspunt. Als uitgangspunt geldt hierbij dat het voor een toekomstbestendige politie Limburg, flexibel en wendbaar, met een primaire focus op wat buiten nodig is, essentieel is om het benodigde leiderschap te stimuleren waarbij ook cultuur een rol speelt.

Urgentie

De eenheid Limburg wil de komende 2 jaar gaan werken met een programmatische aanpak, gericht op leren en ontwikkelen in relatie tot deze bovenliggende focus (cultuur en leiderschap).

Want:

- Organisatieontwikkeling vraagt om begeleiding van leidinggeevenden (inclusief Opex en OS-A's in de rol van OVD) en andere medewerkers in die ontwikkeling (op houding- en gedragsniveau) in relatie tot de gestelde doelen/focus.
- Leidinggeevenden hebben behoefte (en soms noodzaak in bepaalde gevallen) om ondersteund te worden bij ontwikkelprocessen/cultuurvraagstukken/gedragsthema's in relatie tot de gestelde doelen/focus.
- LimbUrgent vraagt primair het zijn van leidinggevende van de eenheid, dan de sector en dan het team. Dit betekent dat we met elkaar kijken hoe dit te realiseren.
- De actualiteit en de ambitie vergroten de urgentie hierop.

De komende jaren is de programmatische aanpak gericht op:

- Het ondersteunen van leidinggeevenden en MT's op het bovengenoemde.
- Het vergroten van het leervermogen van leidinggeevenden.
- Het doorbreken van disfunctionele patronen binnen MT's en binnen de teams, in de lijn van LimbUrgent en de gewenste cultuur
- Het genereren van energie op de (door)ontwikkeling van Limburg
- Het stimuleren van de dialoog binnen de eenheid, waarbinnen reflectie en leren centraal staan.
- Het aansluiten van MD/PD in relatie tot LimbUrgent en de leiderschapsfocus.
- Het bundelen van de krachten van talloze energierijke initiatieven en projecten en deze richten naar de koers.

Aanpak integriteit

Ethisch werkklimaat

De nationale politie dient als handhaver van de rechtsorde bij uitstek een integere organisatie te zijn. Hiervoor is een klimaat nodig waarin medewerkers worden toegerust en gestimuleerd tot ethisch gedrag.

Een **ethisch werkklimaat** biedt ruimte om zelf na te denken, een eigen moreel oordeel te vormen in lijn met de normen en waarden, voor de eigen mening uit te komen, verantwoordelijkheid af te leggen en te nemen voor eigen gedrag, elkaar te bevragen en lastige situaties met elkaar te bespreken. Hierbij is het belang van ethisch leiderschap groot. Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers zich veilig voelen, hun mening durven geven en waarin ze niet bang hoeven zijn voor intimidatie of discriminatie.

De Roadmap Ethisch Werkklimaat (in ontwikkeling nav review interne onderzoeken) gaat helpen om hier gezamenlijk stappen in te zetten. Van alleen straffen in casuistiek, naar leren ervan, om uiteindelijk te voorkomen. Ook de introductie van “moreel beraad” (overlap 3-trap nabijheid) op diverse niveaus gaat hierbij helpen.

Wat betekent dit voor de afdelingen VIK in de samenwerking met de teams?

De Roadmap Ethisch werkklimaat voorziet in de te zetten stappen om te komen tot het volgende beeld: de afdelingen VIK ondersteunen de leidinggevenden in het bespreekbaar maken en leren van normschendingen en incidenten. Bij interne onderzoeken wordt het leren een vast onderdeel. Het motto hierbij is: preventie staat voorop. Onderzoek doen we als het moet, na triage en met een afgekaderde opdracht. Uiteraard kwalitatief goed en zo snel mogelijk. De medewerkers van de afdeling VIK richten zich op preventie op de bescherming van medewerkers tegen verleidingen, tegen schendingen door derden en tegen onterechte beschuldigingen. Zij ondersteunen de leidinggevende bij het maken van een risicoanalyse en adviseren op basis daarvan over mogelijke preventieve maatregelen. Het leren van incidenten en ervaringen wordt een vast onderdeel van disciplinaire trajecten, waarbij de casussen niet herleidbaar tot de persoon wordt gemaakt. De medewerkers van de afdeling VIK zijn niet langer alleen onderzoeker, preventiecoördinator of screener, maar zijn in de eerste plaats integriteitsadviseur.



1. KPIS VEILIGE, INCLUSIEVE TEAMS:

Doel: Als wij aan de binnenkant zorgen voor veiligheid en inclusie, een omgeving waarin mensen erkend en gewaardeerd worden, waar grensoverschrijdend gedrag constructief wordt besproken en aangepakt, heeft dat ook een effect op hoe wij ons vak ook buiten uitoefenen.

Tools en hulpbronnen om te kiezen en te gebruiken: Onderstaande instrumenten en teams zijn opties die kunnen ondersteunen op het pad naar een veilig, inclusief team. Roadmap Ethisch werkklimaat (afdeling VIK ondersteunt), Waardenkaart, Blauw Vakmanschap en de Samenleving (b)en jij, de teamscan, mirror, uitkomsten van de MEMO of (in de toekomst) de weerbaarheidsmonitor. Dashboard Veilig en Duurzaam Inzetbaar(HRM), dienstverleningsscan, het fundament, leiderschapsprogramma, verandercoaches, panden worden gescreend op toegankelijkheid mindervalide, participatiewet/banenaafspraak, vitaliteitspiramide, dilemma trainingen, portretreeks, content kalender, drie trappen van nabijheid, café Integrité, inclusief taalgebruik. Van belang is dat leidinggevenden de instrumenten niet allemaal hoeven te gebruiken, maar dat zij (m.u.v. de MEMO) keuzevrijheid hebben en een op hun wensen en omgeving aansluitend instrument of methodiek (binnen de organisatie, maar eventueel ook daarbuiten) kunnen gebruiken (*HRM ondersteund en stuurt hen daarbij*).

KPI's

Dus maatwerk enerzijds en een opgelegd kader anderzijds

1. **Alle teams** in Limburg hebben Sociale veiligheid als resultaatverplichting opgenomen in hun teamplan waarbij de basis is het creëren van een ethisch werkklimaat, zij hebben dit doorleefd met hun MT, en weten wat ze verstaan onder een veilige en inclusieve team-> verwerken dat op jaarplan
2. Elk team gebruikt de Roadmap Ethisch werkklimaat (i.o), het advies van HRM uit de dienstverleningsscan en PSA/MEMO als vertrekpunt en identificeert op die manier vraagstukken/thema's/risico's/dilemma's die spelen in het team en die raakvlakken hebben met Politie voor iedereen. Hiermee wordt in 2022 aan de slag gegaan en zichtbare acties op ondernomen-> rijker verantwoordeden (het goede verhaal op de juiste manier tegen de juiste stakeholder).
3. Deze specifieke vraagstukken worden vast onderdeel van de R&O cyclus voor iedere medewerker binnen het team. We zijn immers allen verantwoordelijk. Beroepscode & bijbehorende themabladen als basis. (Dus in elk verslag, van élk R&O gesprek van élke medewerker).
4. (Nieuwe) operationeel leidinggevenden investeren actief op hun leiderschapskwaliteiten



3. KPIS DISCRIMINATIE

Doel: Wij als politie hebben een voorbeeldrol in hoe wij omgaan met mensen. De onafhankelijkheid (neutraliteit) van de politie kan in het geding komen door een onvoldoende goede reactie op, vermeende, discriminatoire uitingen en handelingen die kunnen aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. Dit vormt een afbreukrisico voor het vertrouwen in en de geloofwaardigheid van de politieorganisatie. Het tast de noodzakelijke verbindingskracht met de samenleving en de operationele (slag)kracht aan. Dit is onwenselijk en raakt de legitimiteit van de politie.

Tools en hulpmiddelen: De komende vijf jaar zal de decentrale inrichting van het aandachtsveld Discriminatie in de politie-eenheden in samenhang en onderlinge afstemming met het operationaliseren van een Landelijk Expertise Centrum Discriminatie Politie (LECD-P) zijn beslag krijgen. Een gezamenlijk verandertraject dat per 1 januari 2021 van start gaat. Vanuit politie professie zoekt men naar synergie bij met name de groep I&S en bevordert men de samenwerking met ADV.

KPI's:

1. De eenheidsleiding formuleert een duidelijke normstelling ten aanzien van discriminatie en racisme binnen de eenheid Limburg. Die norm is bindend voor alle teams en medewerkers.
2. Toevoeging op 1: De doelstellingen voor een Ethisch werkklimaat met de beroepscode van de Nationale politie zijn de basis voor hoe we extern en intern met elkaar omgaan. Laat dit leidend zijn in gesprekken over discriminatie.
2. Kennis dragen van partners als anti-discriminatie voorziening en COC(lhbtq+) én hiermee samenwerken.
3. Implementeren screeningsmechanisme/werkproces discriminatie
4. Kennis vergroten binnen het team, waardoor het beter in staat is gevallen van discriminatie en discriminatoir aspecten, zowel intern als extern, te herkennen(zeker ook de groep I&S).



4. KPI'S PRO-ACTIEF CONTROLEREN

Doel: Als politie willen wij zichtbaar van betekenis zijn, dit doen wij onder meer door professioneel te controleren. Professioneel controleren is onderdeel van ons vakmanschap waarop wij als organisatie, als team en als individu aanspreekbaar zijn. Professioneel controleren heeft als doel het voorkomen en tegengaan van (proactieve) controles op grond van ras, etniciteit, huidskleur, taal en religie, zonder objectieve rechtvaardiging. Dit doen we door de volgende stappen te hanteren: selecteren, uitleggen, bejegenen, reflecteren.

Tools en hulpmiddelen: Landelijke implementatie nieuwe functionaliteit MEOS. De app/functionnalité helpt om zicht te krijgen op het aantal controles en de opvolging op die controles. Monitoring gebruik en effectiviteit MEOS functionaliteit. PVR zorgt, in samenwerking met Pvl, voor een meetinstrument waarmee op verschillende niveaus gebruikerscijfers beschikbaar komen. Hiertoe wordt een werkgroep ingericht waarin onder andere teamchefs en een implementatie coördinator zitting nemen. Bij de ontwikkeling van de monitoring worden de ervaringen uit het onderzoeksrapport Professioneel controleren van de politieacademie meegenomen. Dit meetinstrument is Q3 2021 beschikbaar. IBT-lesprogramma: Professioneel controleren op basis van het handelingskader wordt als integraal onderdeel van het lesprogramma opgenomen. Het streven is om dit uiterlijk in Q4 2021 op te nemen in het lesprogramma. VIK gebruiken als spiegel bij klachten.

Interactieve interventies: gespreksmethodiek Blauw Vakmanschap. De inzet van ambassadeurs professioneel controleren in elk basisteam. Wij vragen elk basisteam om voor 1 mei 2021 twee ambassadeurs professioneel controleren aan te wijzen. Het gebruik van een Virtual Reality (VR) simulatie. Gerichte praktijkopleidingen: spottersopleiding van de Politieacademie, training in geweldloze communicatie. Profcheck: Eind Q2 2021 wordt in de profcheck het thema professioneel controleren ingevlochten. Roadmap Ethisch werkklimaat (Afdeling VIK).

KPI's:

1. Elk basisteam organiseert 2x per jaar een dialoogbijeenkomst met burgers. In deze bijeenkomst wordt gesproken over de legitimiteit van de politie en specifiek over het effect van proactieve controles. Hoeervaart de burger het contact met de politie? Deze gesprekken kunnen ook plaatsvinden n.a.v een klacht of ingevlochten worden in bondgenoten overleggen bijv. Het gaat met name over het organiseren van tegenspraak en reflectie en ons lerend vermogen daarbij. Het team haalt op deze manier op bij de burger wat die verwacht van zijn politie.
2. Identificeren van thema's uit die gesprekken en die vervolgens meenemen in de team ontwikkeling.
3. Je investeert in je team op het thema; professioneel controleren en gebruikt daar interventies bij zoals de VR bril.
4. Elk team heeft een 100% score op de profcheck proactief controleren
5. Meos uitkomsten worden gebruikt voor R&O gesprekken met alle operationele medewerkers. Voorop staat een waardevrij gesprek over het verhaal achter de cijfers

DISCLAIMER



5. KPI'S NETWERK DIVERS VAKMANSCHAP & ROZE IN BLAUW

Doel: De werkzaamheden van de leden van het **NDV** en roze in blauw, dragen breed bij aan een politie voor iedereen. Het gaat om hoe wij ons verhouden tot de ander, die anders denkt, anders doet, een andere achtergrond heeft. Het NDV staat in verbinding met informele netwerken zoals o.a. het Landelijk Caribisch Network, het Landelijk Joods Network, Landelijk Network Roze in Blauw. Ook staat het NDV nauw in verbinding met de Bondgenoten, sleutelfiguren uit verschillende gemeenschappen waarmee de politie nauw contact onderhoudt. Het NDV onderstreept het belang van sociale veiligheid en gezonde omgangsvormen binnen teams. Het NDV vervult een aanjaagfunctie bij het realiseren van een sociaal veilig werkklimaat en biedt (ter ondersteuning) waar nodig advies voor het waarborgen van veilige teams.

Tools en hulpmiddelen: De vanuit de operatie gestarte beweging NDV heeft de afgelopen jaren succesvol haar bestaansrecht bewezen. Met de structurele borging ervan wordt de groei, bloei en verbinding op expertise met zowel buiten als binnen gestimuleerd en gaat het inzetten van het NDV het stadium van vrijblijvendheid voorbij. Op dit moment is ongeveer 80 procent van de netwerkleden getraind in het adviseren en coachen van collega's in het doorontwikkelen van hun vakmanschap. NDV-leden vliegen vraagstukken doelgroep-overstijgend en inclusief aan. Hun inzetten worden vastgelegd (LJP). Ontwikkelen vakmanschap op het thema inclusie. In 2021 wordt door het coördinatieteam een zogenaamde virtuele apothekerskast ontwikkeld, waarin allerlei initiatieven, methodieken, succesvolle try-outs, opleidingen worden opgenomen. Er is tevens een landelijke ontwikkeling op ondersteuning van taakcommandanten NDV binnen SGBO's.

KPI's

1. Elke teamchef heeft zicht op de mensen in zijn team die lid zijn van het NDV & Roze in blauw en ondersteunt hen daarbij, het lidmaatschap wordt onderdeel van het R&O gesprek,
2. Deze mensen worden ingezet als versnellers/ambassadeurs binnen het team, synergie met veilige teams,
3. Deze mensen worden in staat gesteld om voor het team, maar ook voor de eenheid, netwerk-gerelateerde werkzaamheden uit te voeren. Dit is op basis van wederkerigheid. De teamchef kan ook een beroep doen op het netwerk wanneer er zich een vraagstuk aandient in zijn/haar team.
4. Bij (urgente) casussen worden deze mensen ingezet vanwege hun kennis en expertise, we kijken daarmee naar het belang van de eenheid (zelfde mechanisme als ME).
5. Het MT kijkt naar het eigen team en achterhaald welke kennis en kunde zij nog meer aan boord heeft en maakt zo gebruik van aanwezig talent.
6. Het lidmaatschap van een individueel lid, wordt beschreven en besproken in de R&O gesprekken. De teamleider NDV wordt daartoe bevraagd.
7. Lidmaatschap van het NDV wordt gewaardeerd binnen het team.

Kritische randvoorwaarden op dit te doen slagen:

1. Het begint met het besef in de lijn dat hierop investeren, tijd kost,
2. Het vraagt een betrokken HRM organisatie die de lijn optimaal ondersteund vanuit haar expertise om dit in beweging te krijgen,
3. Financiën en een concrete vertaling in elk jaarplan (2021-2025) van de eenheid die laat zien hoe we investeren in deze beweging.
4. Een vertaling naar de PDCA cyclus

Bevragen in privé-tijd mag, privébevragingen niet

Het raadplegen van politiesystemen voor privé doeleinden is strafbaar en kan een ernstig disciplinair vervolg hebben. Dat is voor iedereen bekend.

De afgelopen maanden is in de hele eenheid gesproken over dit onderwerp.

Hoe met politie informatie moet worden omgegaan is vastgelegd in 2 artikelen in de Wet Politiegegevens. In artikel 3 staat dat we politiegegevens alleen mogen verwerken voor de doeleinden die in de wet staan. In artikel 6 staat dat je wordt geautoriseerd voor de politiesystemen om de jouw opgedragen politietaak uit te voeren.

De normale gang van zaken is helder. Een medewerker mag het systeem altijd bevragen voor het werk, dus ook in privé tijd. Hij of zij kan de bevraging verantwoorden en legt die ook zoveel mogelijk vast. Alle andere bevragingen, bijvoorbeeld informatie zoeken over jezelf, familie, vrienden de burens of kennissen mag niet en kan gezien worden als computervredebreuk, strafbaar feit dus. Het OM kan overgaan tot vervolging en doet dit ook. Ook is er dan meestal sprake van plichtsverzuim en kan er een disciplinaire maatregel volgen.

Er is de laatste tijd veel over dit onderwerp gesproken en geschreven en zeker over de impact ervan. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het niet verstrekken van een Verklaring van geen bezwaar door de AIVD, collega's die mogelijk schade oplopen en niet op de functie kunnen worden geplaatst die zij ambiëren, afdelingen die vacatures opnieuw moeten opstellen, collega's die geconfronteerd worden met een disciplinaire maatregel, collega's die aangeven uit 'angst' niet mee te solliciteren naar vacante functie et cetera.

Soms lijkt er verwarring te zijn over het raadplegen van systemen voor privé doeleinden en het raadplegen van die systemen buiten diensttijd. In het laatste geval is het best mogelijk om politiesystemen te raadplegen als het aan de eerder beschreven criteria voldoet namelijk: alleen voor doeleinden die in de wet (artikel 3 en artikel 6 Wet Politiegegevens) staan, voor de jouw opgedragen politietaak, je het kunt verantwoorden en hebt het vastgelegd of gemeld bij je leidinggevende. Alle andere raadplegingen zijn nadrukkelijk niet toegestaan.

Het raadplegen van de politiesystemen voor privé doeleinden lijkt voor velen de normaalste zaak van de wereld is. Dat kan ook te maken hebben met de huidige tijd, waarin het 'googlen' van informatie voor iedereen heel gebruikelijk is. Maar als het dus niet voor het uitoefenen van jouw politietaak is, is het dus niet toegestaan en zelfs strafbaar.

De handreiking over het raadplegen van de politiesystemen helpt om de goede keuzes te maken.

<https://intranet.politie.local/downloads/1204/handreiking-tabel-politiesystemen-met-links-vik-toolkit.html>

Heb je vragen over dit onderwerp of twijfel je ergens over, bespreek het met je leidinggevende.



1078



Integriteit in Werving & Selectie



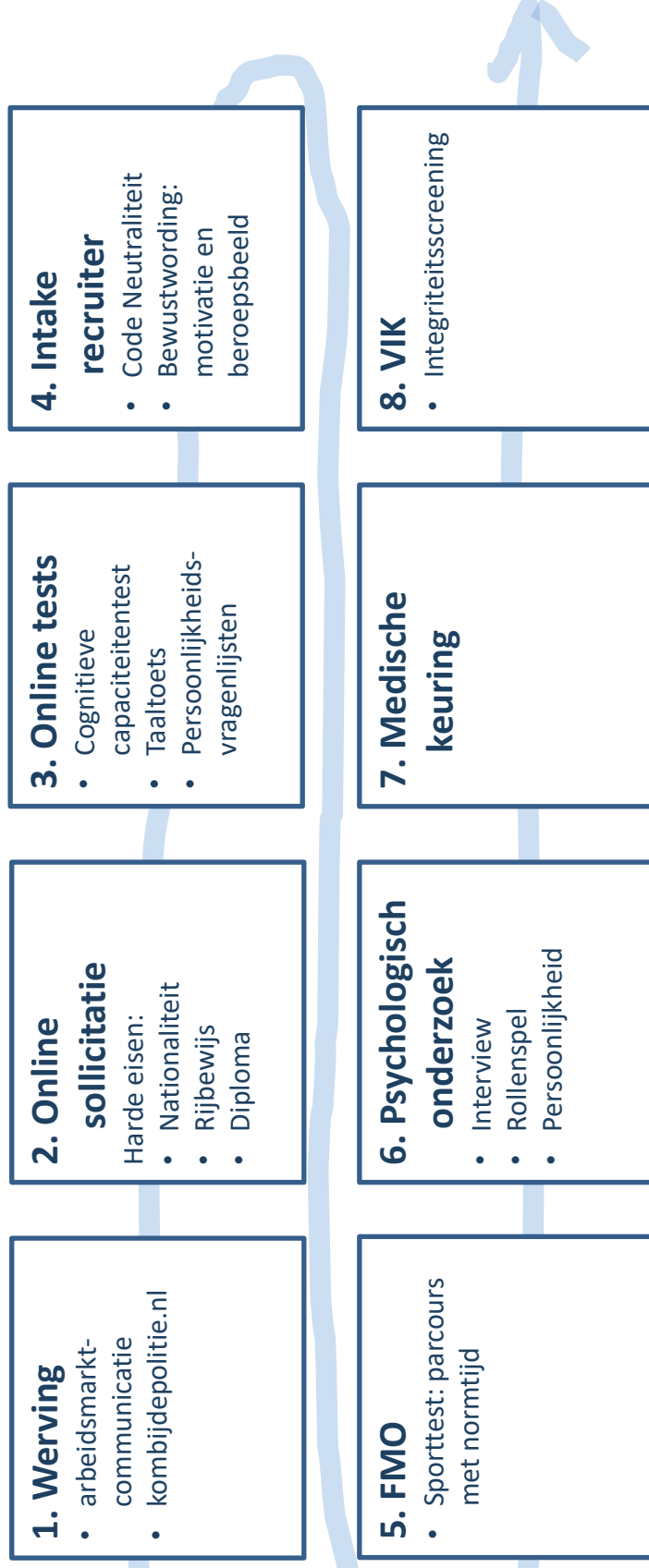
T.b.v. VIK

Inhoud van de presentatie

- Overzicht instroomproces
- Integriteit in Werving en Recruitment
- Integriteit in Psychologisch onderzoek



Overzicht instroomproces



Integriteit in Werving en Recruitement

- **kombijdepolitie.nl: ‘Integer en Betrouwbaar’**
 - link naar Beroepscode Politie
- **landelijke voorlichtingsdagen: ‘Professionaliteit’**
 - integriteit
 - verschil macht <-> gezag
 - proportionaliteit
 - voorbeeldgedrag (glazen huis), ook in vrije tijd
 - omgaan met vertrouwelijke informatie
 - aannemen van geschenken



Integriteit in Werving en Recruitement

- intake met recruiter
 - Code Neutraliteit
 - Motivatie en Beroepsbeeld, incl. bewustwording t.a.v. integriteit, voorbeeldrol, aankondigen screening door VIK (antecedenten, drugsgebruik etc.)
- psychologisch onderzoek
beoordeling Integriteit d.m.v.
 - psychologisch interview (gedrag uit verleden)
 - persoonlijkheidsvragenlijst (aanleg)



Integriteit in Psychologisch onderzoek

- **beoordeling Integriteit d.m.v.**
 - psychologisch interview (gedragsvoorbeelden)
 - alcohol- of drugsgebruik?
 - heb je de wet wel eens overtreden?
 - heb je weleens iets gedaan waar je achteraf spijt van hebt?
 - wat zou je in je huidige gedrag moeten aanpassen als je bij de politie gaat werken?
 - hoe ziet je sociale omgeving eruit?
 - **persoonlijkhedsvragenlijst (aanleg)**
 - emotionele stabiliteit (impulsiviteit, angst/drukgevoeligheid)
 - zelfdiscipline
 - altruïsme vs. egoïsme

- Minimumeis vastgelegd in Regeling Aanstellingseisen
- Minimumeis niet gehaald? Direct af, los van scores op overige competenties





1079

Integriteit in PO21



« waakzaam en dienstbaar »

Tbv VIK

Inhoud van de presentatie

- Integriteit - Onderdeel morele weerbaarheid
- Integriteit in PO21
 - Nadere toelichting inhoud



Integriteit - Onderdeel morele weerbaarheid

Goed politiewerk is waar wij de studenten toe opleiden. Goed politiewerk is vanuit een professionele beroepsidentiteit het juist kunnen uitvoeren van een politietaak. De professionele beroepsidentiteit is leidend in het denken en handelen van iedere politieagent, het vormt zijn morele kompas. De kracht van de politieagent is vertrouwen te wekken en het vermogen om in elke situatie alert en professioneel te kunnen optreden. Vriendelijk als het kan, streng als het moet. Vanuit onze kernwaarden en met goed gevoel voor de situatie, met oog voor alle betrokkenen (daders en slachtoffers), met kennis van het vak en met kennis en inzichten over verschillende leefstijlen, culturen en inclusie (divers vakmanschap). Dit loopt als een rode draad door de gehele opleiding heen. De politie opereert in een complexe samenleving, in een complexe tijd. Vraagt om het vermogen om in het uitvoeren van het politievak voortdurend de blik naar binnen te richten in verbinding met anderen zonder aanzien des persoons. De individuele agent moet in staat zijn om staande te blijven in een werkomgeving waarin hij/zij sterk belast wordt. Weerbaarheid is het succesvol kunnen functioneren in uitdagende omstandigheden. Weerbaarheid kent een fysieke, een mentale en een morele (incl. integriteits-) component. Deze spelen tegelijkertijd en beïnvloeden elkaar. Vorming en weerbaarheid draagt bij aan de versterking van een fysiek, mentaal en moreel weerbare, startbekwame en duurzaam inzetbare agent.



Integriteit in PO21

Integriteit zit op 7 verschillende plaatsen/manieren in het onderwijs:

1. Algemeen – in de werking/opbouw van het onderwijs
2. Beroepsoriëntatiedagen
3. Basisdeel onderwijs PO21 (Q1-Q3)
4. Basisdeel praktijk PO21 (Q4-Q5)
5. Uitstroomprofiel (Q6-Q8) – *in ontwikkeling*
6. Voortgangsgesprekken begeleidingsteam
7. Examinering



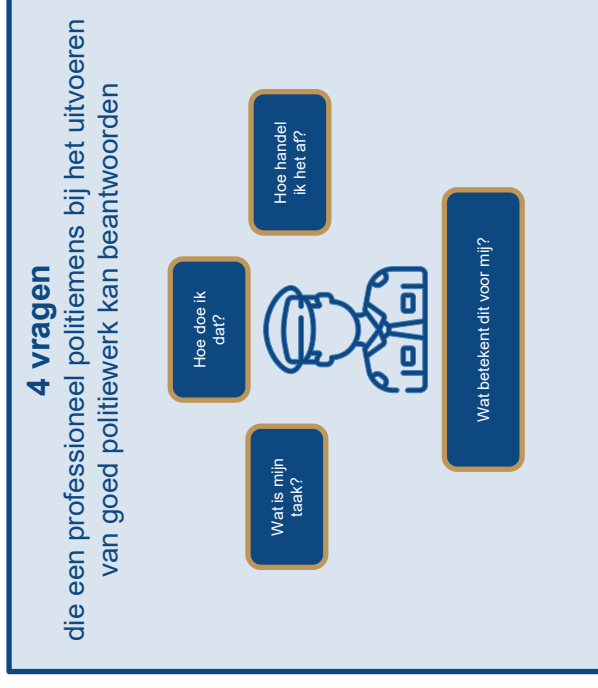
Integriteit in PO21- algemeen

Door de vier vragen tav handelen:

- In de opdrachten beantwoordt de student telkens 4 vragen, die hem helpen goed politiewerk uit te voeren

De laatste vraag gaat specifiek over:

Wat betekent dit voor jou? Zowel persoonlijk als ook in functie van politieagent.



Integriteit in PO21- algemeen

Door begeleiding van docenten/begeleiders :

- Op elk moment in de opleiding kan, wanneer daar aanleiding voor is, ingegaan worden op morele/integriteitsdilemma's

Denk hierbij aan:

- een maatschappelijke aanleiding (grensoverschrijdend gedrag)
- een aanleiding in de organisatie (politie- mol of App-groepen)
- Een aanleiding in de opleiding (binnen het leerteam, in simulatie of praktijkleren)

In de werking van het onderwijs zijn dus aanleidingen om rondom integriteit het gesprek/de ontwikkeling aan te gaan. Naast aanleidingen is het onderwerp integriteit ook zelfstandig geborgd in het curriculum



Integriteit in PO21- beroepsoriëntatie

In Q1-Q3 zitten 19 beroepsoriëntatiedagen

- In de introductie van de TB-er wordt vanuit werkgeverschap aandacht gegeven aan integriteit.
- Verder in deze dagen gaat de student naar de praktijk om het politiewerk en de politieorganisatie te leren kennen.
- Ze kijken naar politiewerk vanuit 3 perspectieven: maatschappij, politieorganisatie en zichzelf

Hier kunnen morele/integriteitsdilemma's naar boven komen en in terugkoppeling worden besproken



Integriteit in PO21- basisdeel Q1-Q3

In Q1-Q3 van PO21 zit integriteit een aantal keer in het curriculum opgenomen, namelijk:

- In de opdracht: welkom en werken bij de politie
In de vorm van presentatie over/door VIK + aantal leeractiviteiten
- In de opdracht: preventief optreden
In de vorm van casussen met integriteitsdilemma's
- In de opdracht: repressief optreden
In de vorm van onderdeel: professioneel controleren

Hiermee borgen wij dat integriteit in theorie-deel van het onderwijs specifiek wordt besproken



Integriteit in PO21- basisdeel Q4-Q5

In Q4-Q5 van PO21 zit integriteit een aantal keer in het curriculum opgenomen, namelijk:

- In terugkijken op praktijkdagen
- In bekijken en met het begeleidingsteam nabespreken van de film Rauw

Hiermee borgen wij dat integriteit in het praktijkdeel van het onderwijs specifiek wordt besproken



Integriteit in PO21- Uitstroomprofiel

In Q6-Q8 van PO21 zijn we ism VIK een pilot aan het uitvoeren in de eenheid Noord-Holland, namelijk:

- Afdeling VIK komt naar het LOP en doet een herhaling/vervolg op de integriteitsdilemma's uit Q1-Q5
 - Zo leren studenten de eigen VIK mensen van de eenheid kennen
 - Worden in uitstroomprofiel opnieuw aangezet tav integriteit
 - Kunnen daarmee bewijs verzamelen voor portfolio Q8

Na de pilot borgen wij (PA en VIK) dat deze leeractiviteit tav integriteit in het uitstroomprofiel van het onderwijs wordt opgenomen voor alle eenheden.



Integriteit in PO21- Examinering

De bouwsteen 'Ontwikkelen van de professionele beroepsidentiteit' is het onderdeel de kwalificatie Politieagent GGP. Morele weerbaarheid (inc integriteit) is hierin verwerkt. Deze bouwsteen moet de student aantonen in zijn portfolio-examens.

In het portfolio van Q3, Q5 en Q8 dient de student bewijsstukken aan te leveren die zijn ontwikkeling aantonen. Als voorbeeld in Q5: verslag nav bekijken en bespreken Rauw + voortgangsbeprek met begeleidingsteam: hoe zij kijken naar de student tav dit onderwerp.

Hiermee borgen wij dat morele weerbaarheid in het examen specifiek wordt besproken



Leren van klachten: Leren van klachten in sectorplan > alinea over inventariseren per periode, in sectorplan verwerken hoeveel klachten per basisteam / percentages. Periodieke stand van zaken over klachten naar sectorhoofden? – welke beheersmaatregelen?

R&O integriteit in sectorplan – 300 hele eenheid – stelling met HRO nadenken over feedback.

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? – EMT regelmaat 2x per jaar, risico. – welkomstdocument s

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?



5.1.2.e , gaat over de medewerkersmonitor, misschien contactpersoon voor integriteitsmonitor?

Jaarplan via EMT > daarna in sectorplan - september

Kaderbrief

Sectorplan

Eenheidsmonitor

Compliancetablel

Softcontrols –

2x per jaar integriteit bespreken in EMT, cijfers, zoals nieuwe collega's – bewakingsmonitor mevrouw

5.1.2.e haar 4 maands

Risico instrument af > via emt going concern afspraak – kwaliteitsnorm ISO-norm

5.1.2.e

5.1.2.e , controller staf

Masterclass BVO BOO KMT0

Kaderbrief
Jaarplan
sectorplan > eenheidsmonitor

Losse notitie in accountgesprek meenemen

5.1.2.e  leren en ontwikkelen,

2.3.3. Integriteit

We werken (al geruime tijd) aan de transformatie van onze onderzoeksafdeling naar een integriteitsafdeling. Dit met de bedoeling om de aandacht voor ethiek en moraliteit te bevorderen. De lerende / preventieve kant krijgt naast de repressieve (interne onderzoeken) en bemiddelende (klachten) kant meer en meer aandacht en dit in de volle breedte van het team VIK ZWB.

O.a. privé-bevragingen, het gebruik van social media en grensoverschrijdend gedrag zijn thema's waarmee we actief bezig zijn. Landelijk kennen we (1) LTIO (Landelijk Team Interne Onderzoeken) (2) Triage (3) Monitoring & (4) Preventie als geprioriteerde onderwerpen. Deze vinden hun oorsprong in de review.

Ad 1: De afspraken om het team in tijdelijkheid in werking te brengen zijn gemaakt. Deze tijdelijkheid duurt tot de definitieve samenstelling. Streven is dat eind 2023 te hebben bereikt.

Ad 2: Hieraan geven we al langer invulling. Dat loopt in onze optiek naar behoren ondanks het arbeidsintensieve karakter door de vele verslaglegging die daarmee gepaard gaat.

Ad 3: Op dit vlak volgen we mbt de interne onderzoeken de landelijke ontwikkelingen en zien we binnen onze eenheid een positieve ontwikkeling.

Op het gebied van klachten hebben we een eigen monitor,- tot op teamniveau-, ontwikkelt.

Ad 4: Op dit gebied is er vanuit de review een richting ontwikkelt. Tot op heden is er nog geen landelijke sturing op die richting. Er zijn vanuit coördinatoren – teamchefs beperkte landelijke ontwikkelingen. De eenheid ZWB sluit zich bij die ontwikkelingen aan maar heeft daarnaast nog vele andere initiatieven zoals:

bewustwordingsprogramma's voor studenten in de verschillende fases van hun opleiding, voor zij-instromers, voor operationeel leidinggevenden en voor TC's (in ontwikkeling – uitrol najaar 2023), allen onder de noemer 'moreel kompas'. Film RAUW voor partners, voor medewerkers in de fase van start- naar vakbekwaam en voor teams in ontwikkeling. Uitrollen van campagnes op diverse thema's zoals privébevraging of grensoverschrijdend gedrag (in de analoge en digitale wereld). Een integriteit dag voor alle nieuwe medewerkers in de week van de oriëntatieris (uitrol najaar 2023).

Preventie en voorlichting. Relevante onderzoeken lichten we toe binnen de betreffende teams. Dit met de bedoeling zo het leren te faciliteren als basis om passend (ander) gedrag te bevorderen.

De risicoanalyse op het ondermijning is afgerond en krijgt aan de hand van een roadmap op uitwerkings niveau verder vorm. Een vervolg analyse zal in het begin van 2024 krijgen en wel binnen het nieuwe Haventeam van onze eenheid

Ons VIK-team werkt met zgn. "Verbindelaars" die zijn gekoppeld aan de sectoren. Zo borgen we dat informatie over klachten de DMT-tafels bereiken en leidinggevenden in staat worden gesteld passende (preventie)maatregelen in te zetten.

In de volle breedte van het team VIK ZWB is capaciteit / bezetting één van de belangrijkste uitdagingen. Niet

ond
er
reik
wijd
te



Integriteitsbeleid

**Samen
integer**

Veiligheid, Integriteit en Klachten
Definitief

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, 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

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	5
1.1. Leeswijzer.....	5
1.2. Identiteit van de politie.....	6
1.3. Integriteit van de politie.....	6
1.4. Integritisme.....	7
2. Visie en ambitie.....	8
2.1. Visie.....	8
Integriteit is een kenmerk van goed politiewerk.....	8
Samen integer zijn.....	8
Onderlinge dialoog en reflectie.....	9
Vertrouwen, maar geen vrijblijvendheid.....	9
2.2. Ambitie.....	9
3. Ethisch werkklimaat.....	11
4. Leiderschap.....	12
4.1. Ethisch leiderschap.....	12
4.2. Strategische top.....	12
5. Beschermen.....	13
5.1. Beschermen organisatie en medewerker.....	13
5.2. Kader.....	13
5.3. Beveiligingsmaatregelen.....	13
5.4. Risico's en kwetsbaarheden.....	13
5.5. Preventie.....	13
6. Bekrachtigen.....	14
6.1. (Stimu)leren.....	14
6.2. Onderwijs.....	14
6.3. Ontwikkelingen.....	14
7. Begrenzen.....	16
7.1. (Onderling) aanspreken.....	16
7.2. Onderzoeken.....	16
7.3. Rechtvaardig sanctioneren.....	16
7.4. Nazorg en rehabilitatie.....	16
8. Communicatie.....	17
8.1. Reputatie en identiteit.....	17
8.2. Intern.....	17
8.3. Extern.....	17
9. Monitoring en evaluatie.....	18
9.1. Monitoring.....	18
9.2. Evaluatie.....	18
Bijlage 1: Actoren met een specifieke verantwoordelijkheid.....	19
Bijlage 2: Interne regelingen.....	21
Bijlage 3: (Wettelijke) verplichte onderdelen integriteitsbeleid.....	22

1. Inleiding

1.1. Leeswijzer

Dit document gaat in op de visie en ambitie van de politieorganisatie op integriteit, hoe deze in processen en procedures is verweven en hoe specifieke actoren en individuele medewerkers hieraan invulling geven. In de jaarplanning (bijlage) wordt ingegaan op de activiteiten die voortvloeien uit dit integriteitsbeleid. De jaarplanning ziet op korpsbrede activiteiten. Deze wordt steeds geactualiseerd. Binnen de verschillende organisatieonderdelen wordt het integriteitsbeleid verder uitgewerkt. Op verschillende (staf)onderdelen is of wordt afzonderlijk beleid gemaakt, dat aansluit op de visie en ambitie die in dit document is beschreven.

Voor de opbouw van het beleid is gebruik gemaakt van een 'integriteitshuis'. Er is gekozen voor de metafoor van een huis, omdat een goed gebouwd huis bescherming biedt. Het fundament is stevig en is samengesteld uit een aantal goed op elkaar – en op de omgeving – afgestemde onderdelen. Het beschermen en stimuleren van integriteit is een verantwoordelijkheid van iedereen binnen de organisatie. Externe factoren (zoals maatschappelijke ontwikkelingen) hebben invloed op de activiteiten uit het integriteitsbeleid.

Een ethisch werkklimaat en leiderschap vormen de fundamenten van dit huis. Deze worden respectievelijk in hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4 beschreven. Deze pijlers zijn onmisbaar voor het borgen van integriteit in de organisatie.

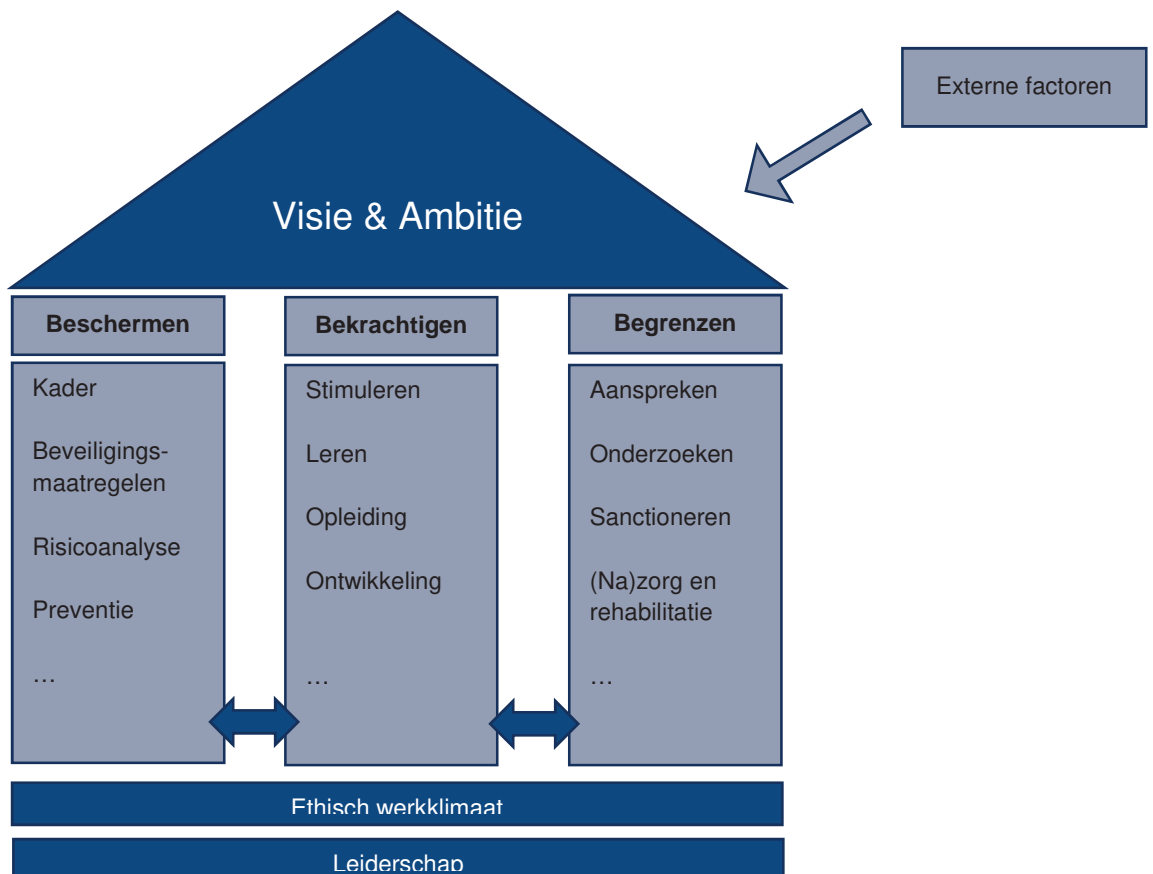
Het dak wordt gevormd door de visie en ambitie op integriteit. Deze overkoepelen alle activiteiten die worden ontplooid om integriteit binnen de organisatie vorm te geven. Voor de drie pijlers van het huis is aangesloten bij de termen beschermen, bekrachtigen en begrenzen.

Beschermen gaat het over het beschermen van de organisatie en de medewerker.

Bekrachtigen gaat over het stimuleren/bevorderen van gewenst gedrag en over leren.

Begrenzen gaat over omgaan met ongewenst gedrag, het onderling aanspreken en het onderzoeken en bestraffen van plichtsverzuim.

Afbeelding 1. Het integriteitshuis



1.2. Identiteit van de politie

De taak van de politie staat beschreven in artikel 3 van de Politiewet:

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.

De missie die hierbij hoort is het ' waakzaam en dienstbaar zijn aan de waarden van de rechtsstaat'. Dit houdt in het **beschermen** van personen of goederen, het **begrenzen** van ongewenst gedrag, en het **bekrachten** van gewenst gedrag. Bij het uitvoeren van deze taak wil de politie vertrouwen wekken door de wijze waarop zij handelt.¹

De kernwaarden **integer, betrouwbaar, moedig en verbindend**² zijn richtinggevende principes voor het handelen. De kernwaarde 'moedig' wordt vaak geassocieerd met heldenmoed, een stap naar voren doen waar anderen een stap terug doen. De oorspronkelijke betekenis van 'courage' heeft echter te maken met kwetsbaarheid tonen, zeggen wat je op je hart hebt³.

Integer

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

1.3. Integriteit van de politie

Een integere politieorganisatie is van fundamenteel belang. De politie dient de rechtsstaat en heeft bevoegdheden die rechtstreeks ingrijpen in het leven van burgers (en een inbreuk maken op grondrechten). Denk bijvoorbeeld aan de geweldsbevoegdheid, de toegang tot (zeer vertrouwelijke) informatie, de bevoegdheden tot vrijheidsbeneming en ontneming (inbeslagname). Voor de legitimiteit van het handelen is het vertrouwen van de samenleving essentieel.

¹ Realisatieplan nationale politie 2013.

² Beroepscode politie 2013.

³ Brown, B. (2013). *De kracht van kwetsbaarheid*. Amsterdam: A.W. Bruna Uitgevers.

Integer handelen is het zorgvuldig en rechtmatig omgaan met de aan ons toevertrouwde informatie, bevoegdheden en gemeenschapsgeld, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van burgers, samenwerkingspartners en medewerkers.

Integriteit heeft altijd de aandacht van de politie gehad. Tot de vorming van de nationale politie was er variatie in de aandacht van de regiokorpsen voor dit onderwerp. Het beleid was eerst voornamelijk gericht op individuele integriteit en bestraffing. De laatste jaren ligt de nadruk op de verbinding met goed politiewerk. Ook is er meer aandacht voor het leren van incidenten en het beoordelen van processen op (integriteits)risico's⁴. Er is een verschuiving geweest van een nalevingsstrategie (nadruk op het volgen van regels en procedures) naar een stimuleringsstrategie (sturing op basis van richtinggevende principes, het ontwikkelen van het morele denkproces en het nemen van eigen verantwoordelijkheid).

Integrity is... choosing courage over comfort. Choosing what's right over what's fun, fast or easy. Practicing your values, not just professing them. (Brené Brown).

1.4. Integritisme

Intern en extern worden sommige kwesties onterecht bestempeld als integriteitskwestie. Gezaghebbende wetenschappers duiden dat als integritisme of de inflatie van het integriteitsbegrip.⁵ Het gaat dan echter slecht functioneren of van een 'werkfout'. Het in twijfel trekken van de integriteit raakt iemand in de kern. Wanneer een handeling van een persoon ter discussie wordt gesteld, maakt hem dit niet per definitie niet-integer. In de volksmond wordt al jaren de term 'integriteitsschendingen' gebruikt, terwijl bij veel schendingen de integriteit niet in het geding is.⁶ Daarom is het zuiver te spreken over bestraffingen wegens plichtsverzuim. Dit laatste kan bestaan uit overtreding van enige norm of regel.

⁴ Het integriteitsbeleid politie 2014-2017. Korpsstaf Veiligheid, Integriteit & Klachten, 2014.

⁵ . "Integriteit en integritisme in het openbaar bestuur", Oratie prof. dr Leo Huberts 2005 en andere publicaties van zijn hand en "Het ongelijk van Dales. Over onbedoelde negatieve effecten van het integriteitsbeleid" Prof. Dr. Mark Bovens in VRIJ, blad voor bestuurskunde 2006 – 1

⁶ Een politieagent die onderweg naar een incident een verkeersongeval veroorzaakt, kan worden bestraft wegens plichtsverzuim. Dit terwijl helder is dat hij 'de integriteit niet geschonden heeft'.

2. Visie en ambitie

2.1. Visie

De visie op integriteit is vervat in vier kernzinnen. Deze worden hieronder toegelicht.

Visie

- Integriteit is een kenmerk van goed politiewerk
- Samen integer zijn
- Onderlinge dialoog en reflectie
- Vertrouwen, maar geen vrijblijvendheid

Integriteit is een kenmerk van goed politiewerk

Integriteit is een wezenskenmerk van professionele medewerkers én van een gezonde organisatie. Het is onderdeel van het dagelijks werk. Daarom is een klimaat nodig waarin medewerkers worden toegerust voor het maken van morele keuzes, weten wat van hen wordt verwacht, hierin worden gefaciliteerd en bijgestaan. Onderling houden medewerkers elkaar scherp. Mogelijk plichtsverzuim wordt onderzocht, er wordt geleerd (van fouten) en er wordt transparant verantwoording afgelegd.

Samen integer zijn

Het beschermen en bevorderen van integriteit is een taak van een ieder binnen de organisatie. Er zijn diverse actoren binnen de organisatie met een specifieke verantwoordelijkheid op integriteit. Deze worden in bijlage 1 (niet – uitputtend) benoemd.

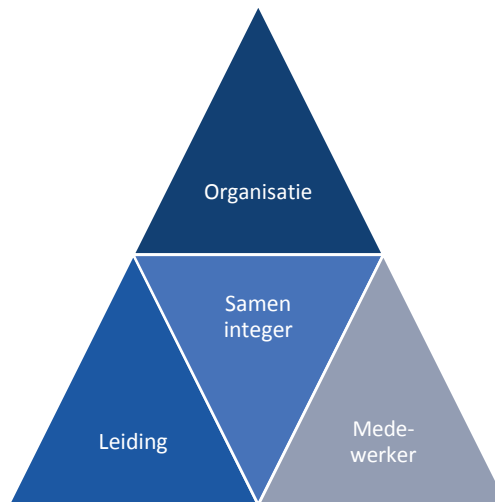
De organisatie draagt bij door:

- Te zorgen voor een goed integriteitsbeleid en voldoende bekendmaking hiervan.
- Administratieve organisatie en interne controle/ intern beheer op orde te brengen.
- Zelf compliant te zijn aan wet- en regelgeving.
- Zich in te spannen voor een ethisch (werk)klimaat waarin medewerkers elkaar durven aan te spreken op gedrag en integriteitsrisico's en dilemma's te bespreken.
- De medewerkers te beschermen tegen verleidingen door (onnodige) risico's, kwetsbaarheden en verleidingen (in processen) weg te nemen.
- De medewerkers te beschermen tegen onterechte beschuldigingen.
- Zorgvuldig om te gaan met klachten en goed onderzoek te doen.
- Te leren van ontwikkelingen en zaken waar het fout of goed is gegaan.
- Als werkgever medewerkers fair te behandelen.

Medewerkers dragen bij door:

- Zorgvuldig om te gaan met bevoegdheden, middelen en informatie.
- Verantwoording af te leggen over het eigen handelen.
- Verleidingen te weerstaan en zoveel als mogelijk te voorkomen in verleidelijke situaties terecht te komen.
- Dilemma's te bespreken en integriteitsrisico's en andere belemmerende factoren in het eigen werk en processen aan te kaarten.
- Elkaar onderling aan te spreken en zelf aanspreekbaar te zijn.
- Alert te zijn op collega's en signalen bespreken met de collega zelf of met de leiding.
- Niet blind de regels te volgen, maar steeds na te denken wat de deugdelijke handelwijze is.

Afbeelding 2: De verantwoordelijkheden op verschillende niveaus



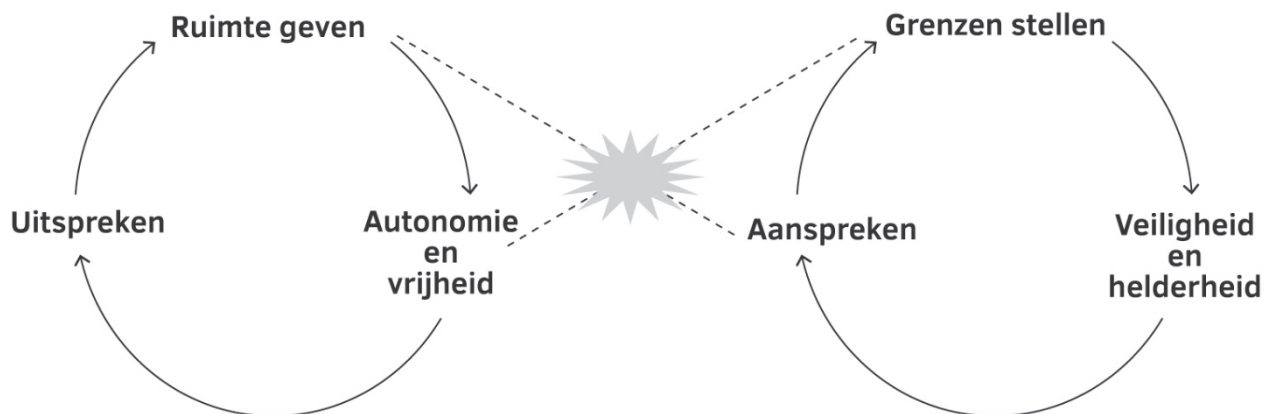
Onderlinge dialoog en reflectie

Voor het vertrouwen in de politie is niet alleen belangrijk dat het juiste wordt gedaan, maar ook dat dit op de goede manier gebeurt. Reflectie op het eigen handelen, en hoe dit overkomt op een ander, is daarom essentieel. Het gedrag en handelen van iedere politiemedewerker zijn mede bepalend voor de reputatie van de politie. Onder grote druk kunnen fouten worden gemaakt. Het loont om deze te erkennen, indien mogelijk te herstellen en te zeggen hoe hiervan wordt geleerd. Of goed is gehandeld, hangt af van de omstandigheden en tijdsgeest. Daarom is een continue dialoog met elkaar en met de samenleving van belang. Medewerkers worden rechtvaardig behandeld, zowel door leiding als onderling.

Vertrouwen, maar geen vrijblijvendheid

De organisatie gaat uit van professionaliteit en vertrouwen. Dit scheidt wel een verantwoordelijkheid voor een ieder om onderling aan te spreken en te signaleren. Het evenwicht tussen ruimte geven en grenzen stellen wordt uitgebeeld in onderstaande figuur.

Afbeelding 3: Ruimte geven en grenzen stellen



Bron: 'Aanspreken? Gewoon doen!' door Gytha Heins

2.2. Ambitie

Minder dan 1% van de politiemedewerkers maakt zich jaarlijks schuldig aan plichtsverzuim⁷. De organisatie stelt zich niet tot doel 'schendingvrij' te zijn. In een organisatie met ruim 60.000 medewerkers worden namelijk fouten gemaakt.

⁷ Jaarverantwoording politie 2016.

De politie en haar medewerkers willen het goede doen. Integer handelen is meer dan alleen het verkeerde nalaten⁸. Na een incident wordt vooral extern druk uitgeoefend op het opstellen van protocollen en regelingen, vanuit de aanname dat menselijk gedrag maakbaar en beheersbaar is. Het té nadrukkelijk inzetten op regulering en repressie belemmert het lerend vermogen van de organisatie.

*Iemand die geen verkeersregels overtreedt, rijdt daarom nog niet de goede route.
Edgar Karssing en Raoul Wirtz⁹*

De ambitie van de organisatie ten aanzien van integriteit is tweeledig:

- Wij wekken **vertrouwen** door de integere, professionele en betrouwbare wijze waarop procedures en processen zijn ingericht, de manier waarop we ons werk doen en omgaan met onze medewerkers en zijn hierin een voorbeeld voor andere organisaties;
- Wij **beschermen** de integriteit van de organisatie en medewerkers. Dit doen wij doordat iedere medewerker zich in zijn dagelijks werk bewust is van zijn voorbeeldfunctie, is toegerust en ruimte krijgt om zijn werk op een integere, professionele en betrouwbare wijze uit te voeren, en hierover gevraagd en ongevraagd verantwoording af te leggen.

Wanneer integriteit is geborgd in de organisatie, is het onderdeel van het dagelijks handelen (zie onderstaande afbeelding).

Afbeelding 4: Groeien in integriteit



Bron: gebaseerd op Integrity Maturity model, Petra Broekhuijsen, Enexis.

⁸ De integriteitsindex. Groeimodel voor integriteit en overheid. Gemeente Amsterdam, Bureau Integriteit en Governance & Integrity BV, 2011.

⁹ Karssing, E. & Wirtz, R. (2008). Ambtenaren als publieke professionals. In G. Jacobs, R. Meij, H. Tenwolde, & Y. Zomer (Red), *Goed werk. Verkenningen van normatieve professionalisering* (p. 140-160). Amsterdam: SWP.

3. Ethisch werkklimaat

De werkomgeving is van belang voor de mate waarin medewerkers gestimuleerd worden tot ethisch gedrag.

Een ethisch klimaat biedt ruimte om zelf na te denken, een eigen moreel oordeel te vormen in lijn met de normen en waarden, voor de eigen mening uit te komen, verantwoording af te leggen, elkaar vragen te stellen en lastige situaties met elkaar te bespreken.

Organisatiefactoren die belangrijk zijn voor dit gewenste werkklimaat¹⁰, worden in onderstaande figuur weergegeven. Beleid en uitvoering moeten steeds worden getoetst aan deze elementen.

Afbeelding 5: Organisatiefactoren voor een ethisch werkklimaat



Het gaat hierbij om:

Helderheid:	Heldere (geen overdaad aan) richtlijnen die goed worden gecommuniceerd.
Voorbeeldgedrag:	Goed voorbeeld van leiding aan medewerkers en van medewerkers aan burgers.
Uitvoerbaarheid:	Ruimte en mogelijkheden voor medewerkers om hun taken integer uit te voeren.
Betrokkenheid:	Medewerkers motiveren zich in te zetten voor de integriteit van de organisatie (betrokkenheid bij besluitvorming, met respect worden behandeld en een goede werksfeer).
Transparantie	Transparant zijn over gedragingen.
Bespreekbaarheid:	Ruimte ervaren om dilemma's, risico's en schendingen te bespreken.
Handhaving:	Signalen onderzoeken en plichtsverzuim bestraffen.

¹⁰ Kaptein, M. De integriteit van organisaties: 7 handvatten uit de sociaal-psychologie. In Jaarboek Integriteit 2012, Den Haag: BIOS, 2012.

4. Leiderschap

4.1. Ethisch leiderschap

Van leidinggeevenden wordt verwacht dat zij uitstralen dat ze integer handelen belangrijk vinden. Dit wordt gedefinieerd als 'ethisch leiderschap'. Leidinggeevenden stimuleren medewerkers om morele beslissingen te nemen en te handelen in lijn met de normen en waarden.¹¹ Juist door een groeiende diversiteit is het belangrijk om steeds te bespreken welke normen en waarden gelden en belangrijk zijn. Het is de taak van leidinggeevenden om het gesprek te initiëren over (ook eigen) dilemma's en risico's binnen het vakgebied van de afdeling en deze ook te beleggen. Doordat het politiewerk onvoorspelbaar is en er vaak geen tijd is voor een uitgebreide (morele) weging is investeren in het (morele) oordeelsvermogen essentieel. Ook is vertrouwen in medewerkers en steun van belang. Leiders die zelf het goede voorbeeld geven en ondermijnend gedrag begrenzen, dragen bij aan het gewenste klimaat. Deze rol is er niet alleen voor alle feitelijk leidinggeevenden. Ook docenten, operationeel experts en traject- en praktijkbegeleiders hebben een belangrijke rol in het begeleiden van andere medewerkers en studenten in de dilemma's die zij ervaren.

4.2. Strategische top

De strategisch leidinggeevenden stellen de visie en ambitie op integriteit vast. Op hun positie binnen de korpsleiding, eenheid, PDC of directie geven zij uitvoering aan het integriteitsbeleid. Hierbij houden zij rekening met de lokale context en/of bedrijfsvoering. Zij hebben een belangrijke voorbeeldrol richting medewerkers. Omdat de gemiddelde medewerker de strategische top niet dagelijks ziet acteren en een beeld van de positie heeft in plaats van de persoon, is goede communicatie en het organiseren van tegenspraak extra belangrijk¹². Tevens is van belang dat de strategische top afwegingen maakt waarbij organisatiebelang en individuele belangen afgewogen worden en uitlegbaar zijn. Daarbij moet aandacht zijn voor bedrijfsmatigheid en tevens voor het vergroten van het lerend vermogen. Zij zijn belangrijke cultuurbeïnvloeders en faciliteren een ethisch werkklimaat.

¹¹ Heres, L. (2016). Tonen van de Top. De Rol van Topambtenaren in het Integriteitsbeleid. Onderzoeksbureau voor het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector.

¹² Heres, L. (2016). Tonen van de Top. De Rol van Topambtenaren in het Integriteitsbeleid. Onderzoeksbureau voor het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector.

5. Beschermen

5.1. Beschermen organisatie en medewerker

Bescherming gaat zowel over de organisatie als de medewerker. De organisatie wordt beschermd tegen 'kwaadwillenden', door middel van allerlei beveiligingsmaatregelen. De medewerker wordt beschermd door helderheid te bieden waar het kan, onnodige verleidingen weg te nemen, te beschermen tegen onterechte beschuldigingen en procedures en processen in te richten die integer handelen faciliteren. Ook worden medewerkers beschermd tegen rechtspositionele benadeling bij het doen van een melding van een vermoeden van een misstand. Een actieve houding van medewerkers om incidenten, maar ook nevenwerkzaamheden of aangeboden geschenken te melden, draagt bij aan een goede bescherming en voorkoming van bijvoorbeeld belangenverstrengeling.

5.2. Kader

Het is onmogelijk en onwenselijk om voor iedere situatie een pasklare oplossing te hebben. Op enkele thema's worden kaders geboden. Kaders bieden een richting, maar het blijft belangrijk steeds af te wegen of de regel in dit geval van toepassing is. De beroepscode is een hulpmiddel om naast de waarden en normen waar de organisatie voor staat, tevens het gesprek over dilemma's in het dagelijks werk te voeren. Hoewel er op het gebied van integriteit en morele keuzes maken, veel 'grijs gebied' is, zijn t.a.v. een aantal onderwerpen normen vastgesteld. Deze zijn vervat in interne regelingen. In bijlage 2 wordt een (geen uitputtende) opsomming van de regelingen gegeven. In bijlage 3 worden de (wettelijke) verplichte onderdelen van het integriteitsbeleid benoemd.

5.3. Beveiligingsmaatregelen

Diverse beveiligingsmaatregelen worden genomen om de organisatie en de medewerker te beschermen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om toegangscontrole, logging, screening van (nieuwe) medewerkers, maar ook de aanwezigheid van camera's en het gestructureerd autoriseren en de-autoriseren van medewerkers voor politiesystemen.

5.4. Risico's en kwetsbaarheden

Structurele risicoanalyse draagt bij aan het signaleren van risicovolle werkomgevingen en het aanpassen van processen. Ook het koppelen van data (klachten, interne onderzoeken, vertrouwenswerk, meldingen misstanden, veiligheidsincidenten en declaraties) geeft inzicht in de risico's. Nieuw beleid wordt getoetst op risico's voor de integriteit en de mogelijke beheersmaatregelen. Getroffen maatregelen worden geëvalueerd. Dit wordt de komende jaren verder ontwikkeld.

5.5. Preventie

Er vinden binnen de organisatie veel preventieactiviteiten plaats. Deze worden o.a. geïnitieerd en begeleid door preventiecoördinatoren binnen de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten van de eenheden en het PDC. Preventie gaat verder dan het voorkomen van schendingen. Het gaat ook om het creëren van bewustwording en stimuleren van moreel gedrag. Dit vindt ook plaats bij de selectie, bij de screening, bij de beëdiging, tijdens werkoverleggen, bij de (de)briefing of na afloop van een intern onderzoek. Ook zijn er tal van activiteiten zoals Blauw Vakmanschap, Waarde(n)volle gesprekken, dilemmatrainingen, theatervoorstelling Rauw etc. die het goede gesprek stimuleren. In veel organisatieonderdelen zijn hiervoor goede instrumenten ontwikkeld, die onderling zullen worden gedeeld. Ook het bespreken van normen heeft uiteraard een preventieve werking.

6. Bekrachtigen

6.1. (Stimu)leren

De dialoog staat centraal in diverse bewegingen en instrumenten die onder 5.5 zijn benoemd. Medewerkers worden gestimuleerd integriteit als onderdeel van het dagelijks werk te zien. In de visie op integriteit passen geen grote awareness-sessies. Iedere politiechef en directeur is verantwoordelijk om awareness voor integriteit in zijn organisatieonderdeel te stimuleren. Dit geeft ruimte aan de lokale issues die spelen. Landelijk wordt gefaciliteerd dat de reeds ontplooide initiatieven inzichtelijk zijn zodat kennis en expertise kan worden uitgewisseld en dubbelingen worden voorkomen. Voor korpsbrede thema's worden handreikingen aangeboden of landelijke initiatieven ontplooid.¹³ Politie mensen zijn van nature moreel gedreven¹⁴. Dit biedt bij uitstek een kans om in gesprek te gaan over moraliteit. Medewerkers moeten weten met wie ze ethische dilemma's kunnen bespreken (met hun direct leidinggevende of andere 'loketten' binnen de organisatie). De organisatie heeft de aandacht voor integriteit op verschillende manieren geborgd in de organisatie. Dit gebeurt door het regelmatig te agenderen tijdens (team)overleggen en door het onderdeel te maken van de management- en resultaatgesprekken. Daarnaast is het onderwerp opgenomen in de Resultaat- en Ontwikkelcyclus (wettelijke verplichting, zie bijlage 3). Hierin is ook de mogelijkheid opgenomen om integriteitsrisico's in het eigen werk aan te kaarten. Er wordt al geleerd van interne onderzoeken en klachten, maar dit wordt nog verder versterkt. Analyse van geconstateerd plichtsverzuim geeft zicht op mogelijke risico's. Klachten bieden daarnaast ook een reflectie hoe vanuit (een deel van) de samenleving op politieoptreden wordt gereageerd. Deze reactie serieus nemen bevordert het (moreel) leerproces van medewerkers en de organisatie. Ook het leren van klachten vanuit het vertrouwenswerk dragen bij aan het gewenste interne klimaat en de lerende organisatie.

6.2. Onderwijs

In het onderwijs aan de Politieacademie wordt een groot deel van de nieuwe medewerkers opgeleid en toegerust. Het initieel onderwijs is hun eerste 'kennismaking' met de politie. Dit houdt in dat de verankering van de kernwaarden in het dagelijks handelen nog moet plaatsvinden. Hier wordt de basis gelegd. Naast persoonlijke ontwikkeling is het vooral leren reflecteren op eigen – en andermans handelen, wat leidt tot wendbare – en weerbare politiemedewerkers. Wat de politieorganisatie onder integriteit verstaat en wat dit betekent voor het eigen handelen moet worden uitgeleerd, besproken en begrensd. Hierin ligt een belangrijke rol voor docenten. In het vervolgonderwijs is het van belang dat steeds de link met integriteit en politiewerk wordt gelegd en ook ruimte is voor het bespreken van dilemma's. Een doorlopende leerlijn op integriteit en morele dilemma's is hiervoor van belang, zodat niet alleen bij aanvang van de opleiding integriteit wordt besproken, maar steeds (en steeds op een dieper niveau) de koppeling wordt gemaakt met moreel leren. Het gaat immers niet slechts over kennis, maar juist over houding, gedrag en reflectie hierop.

6.3. Ontwikkelingen

De politie staat midden in een veranderende samenleving en maakt hier onderdeel van uit. De noodzaak om een meer divers korps te worden roept nieuwe vragen op. Een kenmerk van de politiecultuur is 'avoiding trouble'.¹⁵ Ongemak wordt intern ontweken. De noodzaak om meer diversiteit binnen de organisatie te halen vergt ook investeren in het omgaan met verschillen. Kennis van andere culturen, culturele sensitiviteit en inclusief leiderschap is van belang. Steeds vaker heeft de politie behoefte aan divers opgeleide zij-instromers of externe inhuur. In tegenstelling tot vroeger toen het werken bij de politie bijna vanzelfsprekend een lifetime employment was, is de sterke binding met de organisatie minder vanzelfsprekend. Extra aandacht voor het gesprek over wat het betekent onderdeel te zijn van de politieorganisatie, is dan van belang.

De politie werkt in de aanpak van criminaliteit steeds vaker samen met ketenpartners en bedrijven. Dit roept nieuwe vragen op (o.a. over privacy, informatiebeveiliging, betrouwbaarheid en het omgaan met zakelijke relaties). Ook in de samenwerking met andere landen geldt dat regelmatig vraagstukken opkomen die een beroep doen op het moreel vermogen. Steeds zal hier per geval worden afgewogen wat de (moreel) juiste beslissing is.

De kunst is om kaders, regulering en investeren in zelfreflectie en morele oordeelsvorming in balans te houden.

¹³ Zo is er bijvoorbeeld een handreiking loonbeslag in ontwikkeling.

¹⁴ Een onderzoek naar de morele weerbaarheid van Nederlandse politiefunctiearissen. Brink, G. van den, Hendriks, W., Hulst, M. van, Maalsté, N. en Mali, B. Den Haag: Boom criminologie, 2015.

¹⁵ Nap, J. (2017). Het verhaal van de politie: waardig strijden voor 'de goede zaak'. Tijdschrift voor de Politie. Jg. 79. Nr 6.

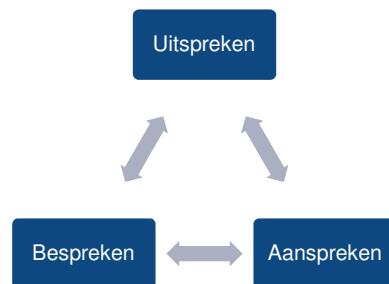
De toenemende informatisering biedt mogelijkheden om vroegtijdig risico's te signaleren. De nieuwe mogelijkheden als het omgaan met big data, integrity testing, risicoanalyse en het opmaken van risicoprofielen van medewerkers voor het opsporen van afwijkend gedrag roepen nieuwe vragen op (ongebreidelde mogelijkheden versus ethische grenzen en privacy).

7. Begrenzen

7.1. (Onderling) aanspreken

Een belangrijke vorm van begrenzen is het onderling aanspreken op normen en waarden. Zo worden de waarden en principes bewaakt¹⁶. Het gaat zowel over het onderling tussen medewerkers aanspreken als een leidinggevende die een medewerker aanspreekt of andersom¹⁷. Het durven uitspreken en dilemma's bespreken hoort hier ook bij.

Afbeelding 6: Uitspreken, bespreken en aanspreken



7.2. Onderzoeken

De politie heeft jarenlange ervaring met interne onderzoeken naar mogelijk plichtsverzuim of vermeende strafbare feiten. Deze tak is sterk ontwikkeld. Ook signalen van mogelijke misstanden worden onderzocht. Het is belangrijk aan de hand van de opgebouwde ervaring van de laatste jaren deze kracht door te ontwikkelen en ook te zorgen voor kennis op nieuwe onderwerpen. Het is belangrijk zorgvuldig te zijn met het opstarten van een onderzoek. Zeker vanwege de impact die een onderzoek op medewerkers heeft. De komende jaren wordt verder geïnvesteerd in kwaliteit en in doorlooptijden en in welke gevallen een lijngesprek of lijnonderzoek volstaat.

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen (art. 76 lid 2 Barp).

7.3. Rechtvaardig sanctioneren

Het rechtvaardig en proportioneel sanctioneren draagt bij aan openheid over fouten en aan de meldingsbereidheid. De reactie op plichtsverzuim moet proportioneel zijn en rekening te houden met de omstandigheden van het geval. Dit heeft ook een preventieve werking. Omdat er ook ruimte is om te leren hoeft een reactie niet altijd bestraffend te zijn. Een belangrijk doel van het optreden tegen schendingen is de preventieve werking.

7.4. Nazorg en rehabilitatie

Een (intern) onderzoek heeft grote impact, niet alleen op de direct betrokkenen, maar ook in een brede kring hier omheen (directe collega's, andere medewerkers). Het is van belang hier aandacht voor te hebben en ook ruimte te geven aan medewerkers om vragen te stellen, casuïstiek na te spreken en ervan te leren. Van een nabespreking van een incident gaat ook een preventieve werking uit.¹⁸ Daarnaast helpt het medewerkers het oordeel uit te stellen. Ook (na)zorg aan de direct betrokkenen is van belang. Verder is aandacht nodig voor rehabilitatie van medewerkers die onderwerp van onderzoek zijn geweest waarbij de onderzochte signalen geen (vermoeden van) plichtsverzuim hebben opgeleverd. Oog voor een zogenaamde 'tweede kans' is ook van belang.

¹⁶ Heins, G. Aanspreken? Gewoon doen! Hoe je nou écht een aanspreekcultuur creëert. Amsterdam: Boom, 2017, p. 13-15.

¹⁷ Heins, G. Aanspreken? Gewoon doen! Hoe je nou écht een aanspreekcultuur creëert. Amsterdam: Boom, 2017.

¹⁸ Heres, persoonlijke communicatie 16-05-2017.

8. Communicatie

8.1. Reputatie en identiteit

De buitenwereld (reputatie) en de binnenwereld (identiteit) van de organisatie zijn onlosmakelijk verbonden. Wie de organisatie is en wat deze doet bepaalt voor een groot deel hoe de buitenwereld naar de organisatie kijkt. Het imago van een organisatie wordt voor een groot deel bepaald door het gedrag van de (individuele) medewerkers. Anderzijds zorgt een goede reputatie voor loyale en gemotiveerde medewerkers. Dit leidt weer tot betere resultaten. Reputatie start aan de binnenkant van de organisatie. Het gaat om geloofwaardigheid¹⁹.

8.2. Intern

Interne communicatie is van groot belang. Soms staat communiceren over incidenten (en de afloop ervan) op gespannen voet met privacy van medewerkers. Het belang van de organisatie en van het individu dienen steeds zorgvuldig gewogen te worden. Daarnaast helpt het bespreken van geanonimiseerde casuïstiek bij de bewustwording over integriteitsrisico's en daarmee versterkt dit het lerend vermogen. Het geeft ruimte voor reflectie en het bespreken van dilemma's. Transparantie over disciplinaire maatregelen kan bijdragen aan het vertrouwen van de medewerker dat zaken worden opgepakt en kan de meldingsbereidheid vergroten. Ook kan het bijdragen aan het gevoel dat rechtvaardig en proportioneel wordt gesanctioneerd. Juist ook het vertrouwen uitspreken in de medewerker is van belang.

8.3. Extern

Het is belangrijk voor de legitimiteit dat burgers vertrouwen hebben dat de organisatie optreedt wanneer iets niet goed gaat, en zaken niet 'onder het tapijt veegt'. Proactief en transparant communiceren is daarom essentieel. Wel is het van belang steeds in het oog te houden dat een signaal over mogelijk plichtsverzuim nog niet betekent dat er daadwerkelijk iets aan de hand is. Daarom is het ook belangrijk om te communiceren over de afloop van een onderzoek (en dus ook wanneer niet gebleken is van enig plichtsverzuim). Daarnaast is het belangrijk ook het positieve te communiceren. Het gaat hierbij om de manier waarop medewerkers werken, tegen welke dilemma's zij aanlopen en hoe zij hiermee omgaan. Ook het communiceren wat de visie en ambitie van de organisatie is op integriteit, draagt hieraan bij.

¹⁹ Een goede reputatie moet je verdienen. Onkreukbaarheid is de basis voor gezag. Jagt, R. van der en Boom, J. de, Jaarboek Integriteit 2015, Den Haag: Bios, 2015.

9. Monitoring en evaluatie

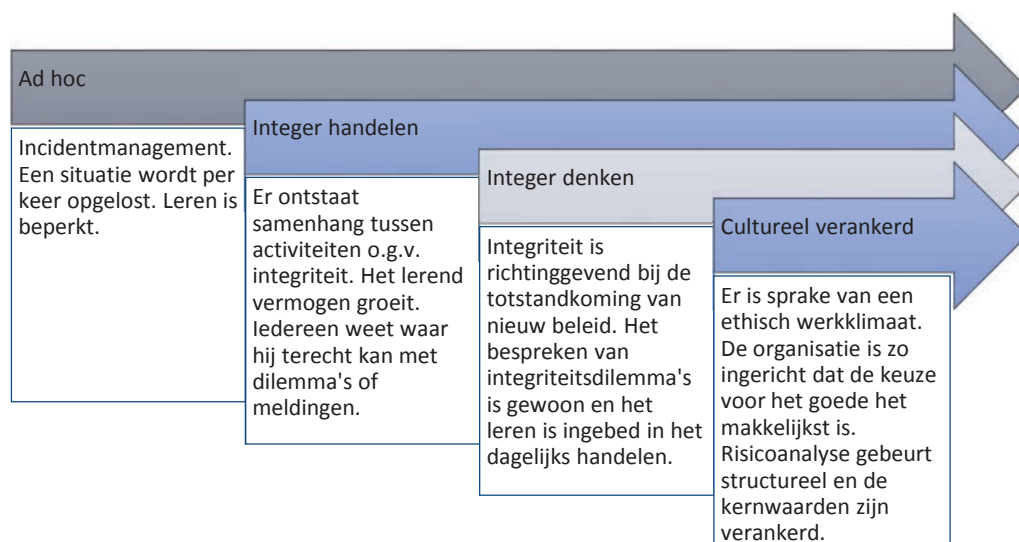
9.1. Monitoring

Het is van belang om te weten waar de organisatie staat op het gebied van integriteit. Al jaren wordt gerapporteerd over het aantal incidenten. De laatste jaren is fors ingezet op een eenduidige registratie t.b.v. een goede verantwoording en monitoring. Goed registreren is belangrijk om tijdig trends te waar te nemen.

Jaarlijks wordt in het Politie Jaarverslag verantwoording afgelegd over het integriteitsbeleid. Ook de komende jaren houdt dit de aandacht. Het gaat hierbij om de gebieden die eenvoudig meetbaar zijn, zoals het aantal en het soort interne onderzoeken en klachten. Het is wenselijk de cijfers te koppelen aan geconstateerd plichtsverzuim, omdat enkel het aantal onderzoeken niet veel zegt. Dit is dus vooral de handhavende, repressieve kant van het integriteitsbeleid. Omdat integriteit echter nauw samenhangt met de cultuur en de organisatie juist wil leren van incidenten, is het van belang om de beweging te zien naar een ethisch werkklimaat. Het enkel rapporteren over incidenten is dan onvoldoende. Dit vereist een ontwikkelingsaanpak. Er zijn veel initiatieven op het gebied van integriteit. Zo is er aandacht voor 'het goede gesprek', reflecteren op het handelen en tal van andere cultuurinterventies. Ook worden er maatregelen getroffen n.a.v. incidenten. Het is belangrijk om een methodiek te ontwikkelen om de effectiviteit van deze initiatieven en maatregelen te onderzoeken zodat middelen op de juiste wijze worden ingezet. Op basis hiervan wordt de jaarplanning geactualiseerd via reguliere besluitvorming geagendeerd.

9.2. Evaluatie

Om zicht te krijgen in hoeverre de activiteiten die worden ontplooid, bijdragen aan het gewenste werkklimaat, zullen periodiek peilingen onder medewerkers (zoals de peiling integriteit en de Medewerkersmonitor) worden uitgevoerd. Zo kan worden nagegaan hoe het is gesteld met de organisatiefactoren die bijdragen aan het ethische werkklimaat (zie afbeelding 5) en wordt inzichtelijk in welke fase(s) de organisatie zich bevindt. Ook onderzoeken naar het vertrouwen van burgers in de politie bieden input voor evaluatie van het beleid.



Naast het inzicht d.m.v. peilingen zal periodiek een sterkte-zwakte analyse plaatsvinden. Op basis hiervan worden de prioriteiten voor het komende jaar worden vastgesteld. Zo kan bijvoorbeeld worden besloten tot een jaarthema dat gezamenlijk wordt opgepakt. Ook zal de voortgang moeten worden besproken in marap-gesprekken en integriteit opgenomen in de P&C cyclus.

Bijlage 1: Actoren met een specifieke verantwoordelijkheid

Actoren	Verantwoordelijkheden
Korpschef	Portefeuillehouder integriteit. Draagt het integriteitsbeleid actief uit en is het hoogste bevoegd gezag in het kader van de Interne klokkenluidersregeling (Landelijk Meldpunt Misstanden)
Politiechefs en directeuren	Het actief uitdragen van de visie op integriteit en de uitvoering hiervan in de eenheid, directie en PDC.
Afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten in eenheden	Uitvoering geven aan het integriteitsbeleid op niveau eenheid/PDC/directie (uitvoeren van onderzoeken, signaleren, adviseren en leren).
Politieacademie	Selecteren en opleiden van (nieuwe)politied medewerkers. Vorming op het gebied van integriteit.
Directeur korpsstaf	Opdrachtnemer op het gebied van integriteit en verantwoordelijk voor portefeuilles die binnen de korpsstaf vallen.
Korpsstaf Veiligheid, Integriteit en Klachten	Ontwikkelen kaderstellend beleid en verantwoordelijk voor monitoring. Expertiserol t.b.v. directies, diensten en eenheden. Adviseren t.a.v. Interne Klokkenluidersregeling (Landelijk Meldpunt Misstanden).
Directie Operatiën	Signaleren en adviseren rondom integriteitsrisico's in de politiepraktijk en in de samenwerking met ketenpartners en private partijen.
Directie Human Resource Management	Ontwikkelen beleid op HRM thema's gerelateerd aan integriteit. Verantwoordelijk voor HRM strategie en goed werkgeverschap.
Team Bestuurszaken	Advisering aan de korpsleiding voor onderwerpen met een politiek en bestuurlijk karakter en borgen samenhang en integraliteit in advisering van de korpsleiding.
Team Juridische zaken	Bestuurlijk-juridische advisering aan de korpsleiding, specifieke taak: Strafmaatoverleg.
Audit	Audit ondersteunt, adviseert, coördineert en bewaakt de eerste lijn (lijnmanagement) van het interne toezicht (conform het 'three lines of defense-model).
Control	Controleert of het samenspel tussen de eerste lijn en tweede lijn van intern toezicht soepel functioneert en velt daarover een objectief, onafhankelijk oordeel en doet eventueel aanbevelingen (Concernaudit rapporteert rechtstreeks aan de korpschef en de auditcommissie).
Directie Facilitair Management	Kaderstelling en toezicht houden op integer en rechtmatig handelen van de organisatie als rechtspersoon rondom de thema's huisvesting, services en middelen.
CPO	Ontwikkelen en borgen van integriteit en objectiviteit in het strategisch inkoopbeleid en de governance voor het inkoopstelsel en het uitlijnen op de op (potentiële) leveranciers van de politie gerichte Business Etiquette (op www.politie.nl , "zaken doen met de politie").
Directie Financiën	Verantwoordelijk voor het stellen van financiële kaders en de doelmatige besteding van middelen.
Directie Informatievoorziening	Kaderstelling en toezicht op de integriteit en rechtmatigheid van de informatievoorziening van de politie.
Directie Communicatie	Verantwoordelijk voor in- en externe communicatie van het integriteitsbeleid en uitvoering.
Dienst Human Resource Management	Draagt zorg voor aandacht voor integriteit bij werving & selectie, opleiding en begeleiding van studenten en IBT. Adviseren van leiding naar aanleiding van interne onderzoeken. Draagt zorg voor veilig & gezond werken, interne veiligheid en vakmanschap.

Dienst Facilitair Management	Draagt zorg voor integer beheer van politiemiddelen en voor een verantwoord financieel beheer van de hieraan gerelateerde budgetten.
Dienst Financiën	Verantwoordelijk voor het zicht houden op doelmatige en rechtmatige besteding van het korps.
Landelijk Meldpunt Misstanden en vertrouwenspersonen integriteit	Bijstaan van medewerkers en doen van onderzoek naar vermoedens van misstanden.
Strafmaatoverleg	Adviseren van eenheidsleiding over strafmaat bij geconstateerd plichtsverzuim. Opbouwen interne jurisprudentie en waarborgen 'gelijkheid'.
Vertrouwenspersonen omgangsvormen	Bijdragen aan ethisch werkklimaat door begeleiden van medewerkers die ongewenste omgangsvormen hebben ervaren en het adviseren van de leiding.
Centrale Ondernemingsraad	Toetsende en adviserende rol t.a.v. integriteitsbeleid en de uitvoering ervan.
Politiebonden	Bijstaan van medewerkers en een signalerende rol t.a.v. het integriteitsbeleid en de uitvoering ervan.
Diverse programma's	Faciliteren van het goede gesprek.

Bijlage 2: Interne regelingen

Selectie van interne regelingen.

Onderwerp	Beleid en andere documentatie
Integriteit	Integriteitsbeleid politie
	Beroepscode politie en praktijkbladen
Interne onderzoeken	Protocol onderzoek in disciplinaire zaken
	Folders interne onderzoeken
	Communicatieprotocol interne onderzoeken
	Convenant Rijksrecherche - politie
Screening	Protocol Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek 2014
	Folders (bgo sollicitant, herhaal bgo en bgo externen)
	Instructie screening
Landelijk meldpunt misstanden	Interne procedure
	Meldprocedure
Integrale beveiliging	Strategisch beleidskader integrale beveiliging
	Beveiligingsvoorschrift politie
Informatiebeveiliging	Informatiebeveiligingsbeleid
	Privacy & Security by design
	Procedure meldplicht datalekken – conform AVG en Wpg
Privacy	Autorisatiebeleid
	Handboek Wpg
	Verstrekkingenwijzer
	Handreiking bevoegd functionaris
HRM regelingen	Notitie omgaan met geschenken 2014
	Notitie nevenwerkzaamheden 2014
	Beleidskader Resultaat- en ontwikkelcyclus
	Handleiding Resultaat- en ontwikkelcyclus
Inkoop	Inkoopbeleid politie 2017
	Business Etiquette

Bijlage 3: (Wettelijke) verplichte onderdelen integriteitsbeleid

Onderdeel	Verplicht conform	Actoren	Stand van zaken
Integriteitsbeleid	Artikel 47 lid 4 sub a en d Politiewet	VIK korpsstaf (i.s.m. velen)	gereed
Beroepscode	Artikel 47 lid 4 sub c Politiewet	VIK korpsstaf (i.s.m. velen)	gereed
Afleggen eed of belofte	Art 47 lid 1 Politiewet jo. art 125 quinquies lid 1 sub a Ambtenarenwet Art 9 BARP	Korpsleiding/eenheidsleiding /directeuren HRM	doorlopend proces
Neven-werkzaamheden	Art 47 lid 1 Politiewet jo. art 125 lid 1 sub b,c en d Ambtenarenwet	HRM	gereed
Financiële belangen	Art 55b BARP Art 125 quinquies lid 1 sub e Ambtenarenwet	HRM	in ontwikkeling
Maatregelen informatie-bescherming	Art 23 lid 1 Politiewet	IV	doorlopend proces
Geschenken, giften en diensten	Art 55c BARP	HRM	gereed
Inkoop- en aanbestedings-procedure	Aanbestedingswet 2012	PDC	gereed
Procedure melding en onderzoek misstanden	Art 47 Politiewet jo. art 125 quinquies lid 1 sub f Ambtenarenwet Interne Klokkenluiderregeling voor Rijk, Defensie en Politie	VIK/ JZ	gereed
Integriteit als vast onderdeel van functionerings-gesprekken en werkoverleg	Art 125 quater sub b Ambtenarenwet	HRM en leidinggevenden	gefaciliteerd, doorlopend proces
Aanbieden van vorming en scholing op het gebied van integriteit	Art 125 quater sub b Ambtenarenwet	Politieacademie, VIK	doorlopend proces
Procedure meldplicht datalekken	AVG en WPG	IV	gereed

Bijlage 4: Jaarplanning integriteit 2018-2019

Samen integer

Inleiding

De jaarplanning is een bijlage bij het integriteitsbeleid.

Ethisch (werk)klimaat

Activiteiten

- ✚ Peiling onder medewerkers t.a.v. het ethisch klimaat (Q4 2018, oplevering verwacht Q1 2019).
- ✚ Tweede peiling t.a.v. het ethisch werkklimaat (Q4 2019)
- ✚ Verkennen 'Medewerkers in de knel' (loopt, verwacht KMTO najaar).

Leiderschap

Activiteiten

- ✚ Diner pensant (april 2018). ✓
- ✚ Structurele aandacht voor integriteit op KMT en strategische top.
- ✚ Theatervoorstelling bij tweedaagse KMT februari 2018. ✓

Beschermen

Activiteiten

- ✚ Voorbereiden implementatie Wet screening (verwachte inwerkingtreding wet 1 januari 2020).
- ✚ Risicoanalyses op kwetsbare processen.
- ✚ Bevorderen van kennis, houding en vaardigheden in omgang met kwetsbaarheden binnen een zorgvuldige selectie-, aanname- en autorisatieproces.
- ✚ Risicoanalyse integriteit: tool voor medewerkers en/of leidinggevenden om integriteitsrisico's en/of kwetsbaarheden binnen bedrijfsonderdelen of werkprocessen inzichtelijk te maken. ✓
- ✚ In gebruik nemen tool risicoanalyse integriteit.
- ✚ Medewerkersbijeenkomsten 2017 risicoanalyse – integriteitsrisico's binnen dagelijks werk. ✓
- ✚ Beveiligingsvoorschrift politie. ✓
- ✚ Strategisch beleidskader integrale beveiliging. ✓
- ✚ Nulmeting op integrale beveiliging. ✓
- ✚ Structurele aandacht voor preventie binnen de eenheden (oktober 2018 bijeenkomst preventiecoördinatoren met uitreiking toolkit preventie);
- ✚ Borgen incident- en veiligheidsrisicomanagementproces (vaststellen en implementeren strategisch kader incident- en veiligheidsrisicomanagement).

Bekrachtigen

Activiteiten op Stimuleren

- ✚ Toolbox op themapagina integriteit voor ondersteunen dialoog (themabladen, format nabespreking, folder risicoanalyse, filmpjes t.b.v. bewustwording). ✓
- ✚ Theatervoorstelling Rauw over werk en leven bij de politie (doorlopend). ✓
- ✚ Handreiking integriteit in Resultaat- & Ontwikkelcyclus.
- ✚ Integriteit in opleiding verweven (bijdragen aan acties Politieacademie).
- ✚ Bevorderen van kennis, houding en vaardigheden rondom taken en verantwoordelijkheden binnen verantwoordingsproces geweldsaanwending.
- ✚ Bewustwording op integrale beveiliging (themadag, andere bewustwordingsacties a.d.h.v. concrete dossiers en aansluiten op awarenessprogramma Veilig Omgaan met Informatie);
- ✚ Versterken informatiepositie en netwerkrelaties op integrale beveiliging (inrichten tactisch integraal beveiligingsoverleg en operationeel integraal beveiligingsoverleg).

Activiteiten op Leren

- ✚ Structureel leren van interne onderzoeken (focus best practice).
- ✚ Awareness op omgaan met informatie (ook clean desk als vast onderdeel van flexibel werken). Campagne korpsbreed verwacht najaar 2018.

- ✚ Analyse door PA op thema lekken. Najaar 2018. ✓
- ✚ Analyse van toezeggingen en aanbevelingen in rapporten op opvolging (in werkgroep integriteit).
- ✚ Leren van klachten (borgen).
- ✚ Participatie in begeleidingscommissie onderzoek Erasmus Universiteit 'Een klacht is een gratis advies'-publicatie verwacht Q3 2018.
- ✚ Leren van onderzoeken Nationale Ombudsman (aanbevelingen) + column NOM in Blauw. ✓

Activiteiten op (toekomstige) ontwikkelingen

- ✚ Verkennen mogelijkheden vroegsignalering. 2019
- ✚ Verkennen integrity testing. 2019

Begrenzen

Activiteiten

- ✚ Inzetcriteria interne onderzoeken (wanneer komt (welk) VIK in actie).
- ✚ Herijking protocol onderzoek in disciplinaire zaken 2018 ✓
- ✚ Implicaties Algemene Verordening Gegevensbescherming (mei 2018).
- ✚ Professionalisering coördinatoren en intern onderzoekers. Onder meer opleidingsmodule bij de PA. Pilot november 2018.
- ✚ Stimuleren toepassing instrument nabespreking (wordt meegenomen in toolkit preventie door preventiecoördinatoren binnen VIK).
- ✚ Evaluatie SMO en vervolg hierop.
- ✚ Doorlooptijden onderzoeken als doorlopend aandachtspunt – professionalisering interne onderzoeken.
- ✚ Inrichten structurele P-zorg voor betrokkenen in intern onderzoek.
- ✚ Versterking Landelijk Meldpunt Misstanden ✓

Communicatie

Activiteiten

- ✚ Issuemanagement integriteit (stakeholdersanalyse, strategisch communicatieplan inclusief kernboodschap, omgevingsanalyses) – doorlopend proces;
- ✚ Herijking Communicatie-protocol disciplinaire zaken (eind 2018) – communiceren ook wanneer niet van enig plichtsverzuim is gebleken;
- ✚ Inrichten interne jurisprudentiedatabank.
- ✚ Delen actuele jurisprudentie t.a.v. disciplinaire trajecten op intranet. ✓

Monitoren

Activiteiten

- ✚ Stimuleren en afdwingen uniforme invoer in systemen op alle taakvelden voor genereren betrouwbare (management)informatie;
- ✚ Visie op compliance/ waar en hoe in te richten (wordt meegenomen in doorontwikkeling – staf 2.0);
- ✚ Onderzoek AO/IC integriteit.
- ✚ Integriteit als vast onderdeel van het R&O gesprek

Overig

Activiteiten

- ✚ Versterken professionaliteit van klachtbehandeling d.m.v. opleiding klachtbehandelaars en vakgerichte themadagen;
- ✚ Greco – Questionnaire en bezoek door Raad van Europa – evaluatie corruptiebestrijding. ✓

Als je politiesystemen raadpleegt voor privédoeleinden ben je strafbaar. Dat kan een ernstig disciplinair vervolg hebben en dat is bij collega's ook bekend. De afgelopen maanden hebben we namelijk in de hele eenheid met elkaar gesproken over dit onderwerp.

Hoe je als politieambtenaar met politie-informatie moet omgaan, ligt vast in twee artikelen in de Wet Politiegegevens. In artikel 3 staat dat we politiegegevens alleen mogen verwerken voor de doeleinden die in de wet staan. In artikel 6 staat dat je wordt geautoriseerd voor de politiesystemen om de jou opgedragen politietaak uit te voeren.

Bevragen voor het werk

De normale gang van zaken is helder. Een medewerker mag het systeem altijd bevragen voor het werk, dus ook in privétijd. Hij of zij kan de bevraging verantwoorden en legt die ook zoveel mogelijk vast. Alle andere bevragingen, zoals informatie zoeken over jezelf, familie, vrienden, burens of kennissen mag niet en kan gezien worden als computervredebreuk, een strafbaar feit dus. Het OM kan dan overgaan tot vervolging en doet dit ook. Ook is er dan meestal sprake van plichtsverzuim en kan er een disciplinaire maatregel volgen.

Er is de laatste tijd veel over dit onderwerp te doen, zeker ook als het gaat om de impact die het kan hebben. Waar kun je dan aan denken? De AIVD kan bijvoorbeeld besluiten om een 'Verklaring van geen bezwaar' niet te verstrekken. Of collega's kunnen schade oplopen en niet in aanmerking komen voor de functie die zij ambiëren. Of afdelingen moeten vacatures opnieuw opstellen. Of collega's worden geconfronteerd met een disciplinaire maatregel.

Bevragen buiten diensttijd

Soms lijkt er verwarring te zijn over het raadplegen van systemen voor privédoeleinden en het raadplegen van die systemen buiten diensttijd. In het laatste geval is het best mogelijk om politiesystemen te raadplegen als het aan de eerder beschreven criteria voldoet namelijk: alleen voor doeleinden die in de wet (artikel 3 en artikel 6 Wet Politiegegevens) staan, voor de politietaak die jou is opgedragen, je het kunt verantwoorden en je hebt het vastgelegd of gemeld bij je leidinggevende. Alle andere raadplegingen zijn nadrukkelijk niet toegestaan.

Niet normaal

Het raadplegen van de politiesystemen voor privédoeleinden lijkt voor velen de normaalste zaak van de wereld. Dat kan ook te maken hebben met de huidige tijd, waarin het 'googelen' van informatie voor iedereen heel gebruikelijk is. Maar politiesystemen zijn geen open bronnen. Als je die raadpleegt terwijl het niet voor het uitoefenen van jouw politietaak is, is het dus niet toegestaan en zelfs strafbaar.

De goede keuzes maken

De [handreiking](#) over het raadplegen van de politiesystemen helpt je om de goede keuzes te maken. Heb je vragen over dit onderwerp of twijfel je ergens over, bespreek het met je leidinggevende.

Ik zat in de auto op weg naar huis en had de radio aangezet en doorgezapt naar een station waar lekker veel dancemuziek wordt gedraaid. Beetje je best doen om niet te hard naar huis te gaan, maar met zo'n muziekje ben je er zo. Ik reed ergens in het midden van de eenheid toen er een spelletje werd aangekondigd. Het prijzenpakket bestond uit één van de goodies van de zender: luchtbed, speaker, pillensplitser. Eh, wacht even. Ho. Wat? Terugspoelen ging niet, ik had het niet toevallig op m'n cassettebandje opgenomen, maar hoorde ik dat nou goed? Een pillensplitser, ja, leuk, voor op een festival, als je maar een halfje wilt.

Ik dacht twee dingen: 1. Ik word oud. 2. Wow, drugsgebruik is echt wel heel ingeburgerd.

Dat eerste is helaas nou eenmaal zo, maar dat tweede, daar moest ik toch nog even over nadenken. Want hoe doen we dat als politie dan? Maakt het nou zo veel uit of je een glas gerstenat achterover gooit of een pilletje slikt? Het effect lijkt hetzelfde.

Maar niets is minder waar. Wat je er ook van vindt, er is een duidelijk onderscheid. Van alcoholgebruik vindt onze overheid niet zo veel, maar drugsbezit- en handel is nog steeds verboden. De wereld die schuil gaat achter de productie van drugs is een harde wereld van geweld, afpersing en liquidaties*. Dat ene pilletje van die kameraad op dat festival, komt daar rechtstreeks uit voort.

Dus nee: we doen als politie niet aan drugs. Wat je aan de voorkant bestrijdt, moet je niet aan de achterkant binnen halen.

Lopen we als politie daarmee achter op de werkelijkheid? Hoe gaan we dat doen met collega's voor wie drugsgebruik in hun vriendenkring de normaalste zaak van de wereld is? Voor wie de mogelijkheid van het winnen van een pillensplitser niet leidt tot kortsluiting in de hersenpan?

Dat zijn goede vragen, waar je het op je team over moet hebben. Dilemma's die we in een preventiesessie met jou en je team graag bespreekbaar maken.

Maar de regel is helder: we doen als politie niet aan drugs.

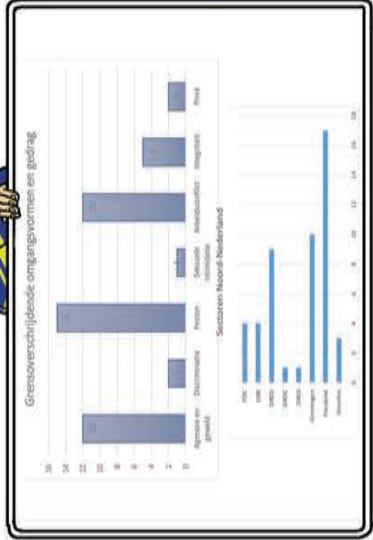
*Kijktip: mocht je Prime Video hebben, check de vierdelig docu "Over Grenzen".

**WIJ LEVEREN EEN BIJDRAGE AAN...
SOCIAAL VEILIGE TEAMS**

GOEIE MORGEN!

HALLO SAÏDI!..

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?



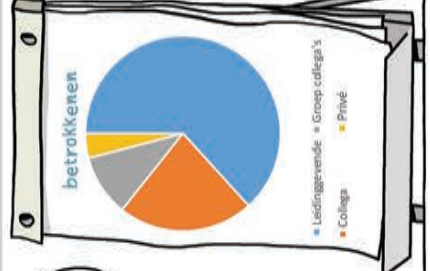
onveilig...



**BEWUSTWORDING SESSIONS in TEAMS...
het GOEDE GESPREK**

* KLEUR BEKENNEN
- BEGRIP KWEEKEN
- BESPREKBAAR MAKEN

IK VIND...



...DAT IS VIEL OP-MERKELIJK!..



**GRENDOERSCHRIJDEND GEDRAG...
etc!... etc!..**



TJA... DAAR ALS JE DAAR AL NIET TEGEN KAN...



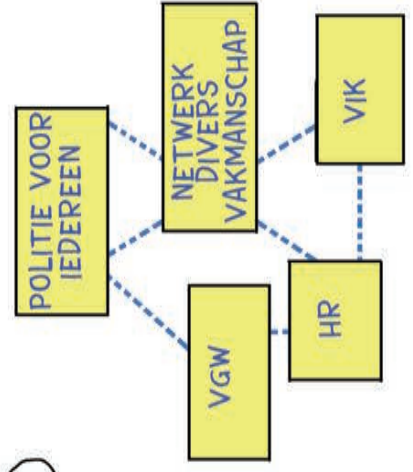
ZIEKTEVERZUIM

IK BEN ER VOOR JE... LATEN WIJ HET SAMEN EENS DOORLOPEN...

... IK VOEL ME ZO NIET GEHOORD..



netwerkpartners:



HET...HET IS ONTLADING!..



DE STREEP

Jaarplan 2023 VIK – Team Preventie

Plannen 2023

1. Implementatie van de aanbevelingen vanuit de review 2020, doorontwikkeling Preventie
2. Samenwerking zoeken met de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)
3. Onderzoeksvragen op het gebied van Integrale Veiligheid uit laten werken door 2 HBO-studenten Integrale Veiligheid
4. De DMT's van de 7 districten en de afzonderlijke diensten binnen de eenheid voorlichting geven over de activiteiten van de afdeling VIK Preventie en wat zij voor hun teams zouden kunnen betekenen
5. Uitwerken van een opzet om (1) district/team te “adoptereren” waar activiteiten op het gebied van preventie kunnen worden getoetst (als pilot)
6. VIK breed verzorgen van integriteitssessies en dilemmatrainingen
7. Samenwerking met de afdeling Communicatie versterken
8. M.b.v. ondersteuning vanuit de afdeling Communicatie periodieke trends of structurele kwesties, met het oog op leren van je ‘fouten’, aankaarten
9. De samenwerking met de afdeling PVI versterken
10. De samenwerking met OBT/IBT (PDC) versterken
11. De samenwerking zoeken met **5.12.e** i.v.m. opzetten toolbox voor leidinggevenden (waaiertje goede gesprek)
12. Onderzoeken en mogelijk uitwerken van een integriteitsapplicatie (naar het voorbeeld van GIR)
13. Advies: café intégrité
14. Advies: masterclass **5.12.e**
15. Herindelen van de agora-site VIK
16. (Ad hoc) Campagne(s) om (direct) aandacht te vragen voor (plotseling opspelende) thema's, zoals discriminatie, etnisch profileren, bejegening, legtimeren en niet politietaken gerelateerde bevestigingen
17. In samenwerking met JZ uitwerken van leermaatregelen (afdoening in de lijn) alsmede overlegstructuur tot stand brengen m.b.t. kennisoverdracht van actuele casuïstiek en de uitkomsten daarvan

Opzet interview n.a.v. intern onderzoek Niet onder reikwijdte en Niet onder reikwijdte

(uitgaande van een groep van 15-20 personen)

	Doel	Tijdsduur
Opening	Welkom heten	30 min
Check-in	Gezamenlijke mindset voor de dag	30 min
Storytelling	1 ^e (laagdrempelige) kennismaking met het onderzoeken	90 min
Onderzoeken	Globale uiteenzetting onderzoeken	60 min
Pauze		45 min

	<ul style="list-style-type: none"> - Inloop met koffie en thee - Doel van interview kenbaar maken - Actieve werkvorm via deep democracy <p>Doel: Openheid en veiligheid creëren</p> <p>NB: Veiligheid is noodzakelijk, anders geen verdere voortgang!</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Intro <small>5.1.2.e</small> -> VIK PA - <small>5.1.2.e</small> eigen ervaringen op dossier <small>Niet onder reikwijdte</small> - <small>5.1.2.e</small> eigen ervaring op dossier <small>Niet onder reikwijdte</small> <i>of/en</i> - <small>Niet onder reikwijdte</small> - <small>Niet onder reikwijdte</small> <i>en/of</i> <small>Niet onder reikwijdte</small> ervaringen intern onderzoek <p><small>Niet onder reikwijdte</small></p>	

Inhoudelijke beperking specifieke onderwerpen	Verdiepend inzicht in onderwerpen		60 min
Reflectie in dialoog	Bepalen leerpunten	Hierbij zijn de vragen helpend: Wat is er goed gegaan in dit onderzoek (alle niveaus)? Wat heeft daarbij bijgedragen? <ul style="list-style-type: none">- Handelingen- Eigenschappen	120 min

	<p>- Beslissingen</p> <p>Wat kunnen we daarvan leren c.q. houden we vast?</p> <p>Wat kan er anders / is niet goed gegaan (alle niveaus)?</p> <p>Waarom kan/ moet dit anders?</p> <p>Hoe kan dit anders?</p> <p>Wat is er voor nodig?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inzicht - Middelen - Mensen - Etc <p>Uitkomsten MEMO 2021</p>		
	<p>Weten welke rol je hebt als SH/TC,</p>	<p>Wat is de rol van een SH/TC? Waar ligt de regie qua integriteit in de lijn?</p> <p>Wat kan er wel/ wat kan er niet qua sturing in onderzoek?</p> <p>Wie heeft welke verantwoordelijkheid</p>	45 min
	<p>Weten welke (persoonlijk en beroepsmatige) eigenschappen hierbij nodig zijn.</p>	<p>Welke voorwaarden c.q. eigenschappen zijn nodig van de SH/TC om hier meer "grip" op te krijgen?</p>	60 min
Vertaling naar beleid	<p>Borging naar beleid c.q.</p>	<p>Hoe voorkomen "we"?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Regie ligt bij ander, VIK PA is slechts adviserend in boring. ➔ Kan mijn inziens ook op 2^e aanvullende dag plaatsvinden 	

Afsluiting		Wat is je gevoel? Wat neem je mee? Hoe was je ervaring? Waarom wel/niet prettig? Hoe vervolg? Evaluatie naar ons onderzoekers/ facilitators/ trainers van die dag	45 min
------------	--	--	--------

Handleiding voor het DMO

Trends binnen klachten en interne onderzoeken

Voordat een verbindelaar aansluit bij een DMO checken of hier sprake van is en mogelijke interventies inzetten.

De film Rauw

In navolging van de theateervoorstelling is Rauw als film opgenomen.

Rauw is een film over het dagelijkse werk en leven bij de politie. Een film over wel of niet de dialoog zoeken. Bespreekbaar maken van gevoelens en gedachtes en ervaringen. Hoe we elkaar wel of niet vinden als collega's onder elkaar. Over hoe het echt met je gaat en wat het politiewerk doet met je beeld van de mensen en de wereld om je heen.

Er zijn in totaal vier rauwkoffers tot onze beschikking. Wanneer een team hier interesse in heeft kunnen zij contact opnemen met [5.1.2.e](#) 06-[5.1.2.e](#). Hierna wordt afspraak gemaakt om de rauwkoffer over te dragen voorzien van advies. Er kan evt iemand van de verbindelaars aansluiten bij de film.

Campagne privé bevragingen

Niet onder reikwijdte

Uit diverse onderdelen bleek dat de cultuur met betrekking tot privé bevragingen ver weg stond van het gewenste morele gedrag. Het bleek bij sommige organisatie onderdelen dat het raadplegen van politiesystemen voor privé doeleinden "normaal" was. Het bleek dat de werknemers zich niet bewust waren van de nullijn op het raadplegen van politiesystemen voor privé doeleinden. We hebben als eenheid, in deze fase, niet voor repressie gekozen maar voor preventie.

Naar aanleiding hiervan werd in 2021 een campagnefilmje ontwikkeld over het bevragen van systemen. Dit campagne filmje kent drie waarheidsgetrouwe verhaallijnen. Dit filmje is ontwikkeld voor alle medewerkers in de eenheid Zeeland West - Brabant.

Het doel hiervan is bewustwording en het richten van ieders Morele Kompas op dit onderwerp (LEREN). Dit onderdeel wordt door de teamchefs uitgedragen. De HRA's zijn hierin ondersteunend. Afspraak is dat iedere medewerker op 1 januari 2022 op de hoogte is van deze regelgeving.

Wanneer teams hier gebruik van willen maken kunnen zij contact opnemen met de HRA van het team. Deze zal dit verder begeleiden.

Whats app filmpje

Naar aanleiding van Niet onder reikwijdte

is een film geproduceerd om deze in te zetten voor het goede gesprek.

De film bevat diverse gespreksonderwerpen zoals uitsluiting, discriminatie, grens overschrijdend gedrag, pornografische materiaal en groepsdruk. In eerste aanleg werd deze film gebruikt in lesprogramma 2 van de studenten. In de loop van 2021 werd deze ook uitgedragen in de teams om hierover het goede gesprek aan te gaan. Aangezien dit thema ook in andere eenheden van belang is, is afgesproken, deze film ook beschikbaar te stellen aan de andere eenheden van de Nationale Politie.

Filmpje is aan te vragen bij [5.1.2.e](#) en [5.1.2.e](#). De verbindelaars kunnen hierbij aansluiten.

Moreel Beraad

Eén van de preventie activiteiten is Moreel Beraad. Moreel beraad is een programma binnen de eenheid dat ondersteunt bij het bespreekbaar maken van morele dilemma's bij de medewerkers van de eenheid.

Om het programma goed ten uitvoer te kunnen brengen, is het nodig dat de gesprekken goed worden begeleid. Daarom hebben de verbindelaars van de afdeling preventie een training tot gespreksleider Moreel Beraad gevolgd. Rond maart 2022 worden nieuwe verbindelaars opgeleid tot gespreksleider. Tevens wordt er in 2022 een oprispmoment Moreel Beraad voor alle verbindelaars georganiseerd (het voeren van een moreel beraad binnen een uur).

De aanvraag voor een moreel beraad kan worden aangevraagd bij [5.1.2.e](#) of [5.1.2.e](#).

Studenten

Omdat er de komende jaren een grote instroom van initiële studenten verwacht wordt, is binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant een programma ontwikkeld voor de eerste aanleg (richten) van het Morele Kompas. VIK heeft de verbinding gezocht met verschillende disciplines om de eerste aanleg te initiëren. Elke discipline heeft een eigen lesprogramma gepresenteerd gericht op zijn of haar expertise / werkveld. De verbinding hierin werd gezocht met de volgende onderdelen:

- Diversiteit & Inclusie
- HRM afdeling Expertise (Arbeidszaken, Ontwikkelen & Opleiden, IDU en VGW)
- Afdeling Communicatie
- HRM OBT (Operationele begeleiding & training)
- Politieprofessie (verandercoach)
- Team Veiligheid, Integriteit en Klachten

Het programma is onderverdeeld in drie deelgebieden, te weten;

1. Uitvoering aanleg moreel kompas / beroepscode (gestart in voorjaar 2020);
2. Borging van het project binnen blik op politiewerk
3. Prepareren van de ontvangende teams.

Eind 2021 is er een werkgroep opgericht met betrekking tot de landingsbaan van de studenten.

Van belang is dat het moreel kompas ontwikkeld in de lesprogramma's voort te zetten in het team waar de studenten gaan werken. Dit is een kans om er voor te zorgen dat zij hun eigen unieke profiel gaan inzetten in onze organisatie. Om hen daarbij te ondersteunen is veiligheid en een inclusieve cultuur op de teams en in de organisatie cruciaal.

Hierbij zullen direct leidinggevenden een grote rol moeten spelen.

Beëdigingsgesprekken

In 2021 is er een aanvang gemaakt om voorafgaand aan de beëdiging met de nieuwe (initiële) studenten een beëdigingsgesprek te voeren. Het voornaamste doel is de studenten te laten in zien waarom zij beëdigd worden en waar zij hun gelofte over afleggen. In de gesprekken komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Kernwaarden
- Integriteit
- Zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zijn
- 24/7 een voorbeeldfunctie
- Social media
- Drugsbeleid politie

Deze gesprekken worden gevoerd door medewerkers van het VIK en leidinggevenden in de eenheid die zich hiervoor hebben aangemeld.

Aanmelden voor het voeren van deze gesprekken kan bij [5.1.2.e](#) of [5.1.2.e](#)

Masterclass voor Operationeel leidinggevenden.

De afdeling preventie sturing geeft aan het integriteitsbeleid onder leidinggevenden..

In 2022 een deel van leiderschapsdagen gevuld worden met dit onderwerp.

In de masterclass leer je verschillende werkvormen om de mindset op "leren" te zetten in plaats van op "oordelen". Het is aan de operationeel experts/leidinggevende om omstandigheden te creëren waarop mensen elkaar kunnen aanspreken. Daarnaast kan je vanuit het goede gesprek prima integriteitsthema's aansnijden.

De masterclass bestaat uit twee onderdelen:

- Aan de hand van praktijkvoorbeelden, zelfreflectie / inzichten bewerkstelligen met behulp van een spelelement.
- Verdieping door met elkaar in gesprek te gaan aan de hand van opgehaalde praktijkvoorbeelden en/of ervaringen.

Masterclass overige (uitrol DRR)

In 2021 heeft VIK een masterclass verzorgd aan de generieke van de DRR clustergevijs). Aanleiding hiertoe is met name de wegeringen van de VGB's. Het onderwerp privébevragingen (Verwijzing themablad Omgaan met Informatie) was en is leidend in deze bijeenkomsten. In 2022 ontvangt (maart en april) de FO deze Masterclass. Eventuele infoverzorging [5.1.2.e](#)

Beste collega's,

Niet onder reikwijdte

Team VIK en de eenheidsleiding zien steeds vaker een patroon waarbij ongelijkwaardigheid door een machtsverhouding of een afhankelijkheidsrelatie een cruciale factor is. Deze risicofactor speelt dan een rol bij onwenselijk gedrag op de werkvloer. Het gevaar bestaat dat het sluimerend verankerd raakt in onze sociale (werk)processen. Ik wil er samen voor waken dat dit leidt tot ondermijning van ons gevoel van veiligheid.

We moeten waakzaam en dienstbaar blijven, niet alleen voor buiten maar ook naar elkaar en naar onszelf. Samen kunnen we blijven groeien naar een veiligere werkomgeving. Een werkomgeving waarin iedereen zich gesteund en gehoord voelt. Waarin iedereen de stap durft te nemen om dilemma's over gedrag, houding of andere onderwerpen te bespreken. Laten we er samen voor zorgen dat dit vanzelfsprekend wordt.

Hoe gaan we dat doen? Vanuit de eenheidsleiding gaan wij ervoor zorgen dat dit onderwerp op alle niveaus binnen de organisatie nog steviger onder de aandacht wordt gebracht. Zo dragen we bij aan het gezamenlijke doel: een veilige werkomgeving. Ik nodig jullie uit om binnen jullie team het goede gesprek hierover aan te gaan. Eén van onze Moreel Kompas waarden is: "Beschermen". Dus bescherm jezelf en/of je collega.

Heb je te maken met omgangsvormen die ver over je grenzen heen gaan of zie jij dat gedrag in jouw werkomgeving, dan nodigen wij jou uit om een stap naar voren te doen. Wij zijn er voor jou! Geef ons dat vertrouwen en laat van je horen. Hieronder geef ik je een aantal mogelijkheden waar je met je vraag en/of signaal terecht kan als je het niet kunt delen met je collega of leidinggevende.

Bel een vertrouwenspersoon. Je kan een vertrouwenspersoon bellen iemand binnen of buiten je team.

Contactgegevens:

[Zoek vertrouwenspersoon](#)

Bel de afdeling VIK

Contactgegevens:

Tel: 088-5.12.1

Hier kunnen ze je helpen met iemand in contact te brengen die je hierbij gaat assisteren.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

[mail voor leidinggevendenden]

Beste [teamchef],

Aanstaande maandag zendt NPO2 om 20.30 uur de documentaire 'De blauwe familie' uit over discriminatie en uitsluiting binnen de politie. In de trailer die al deze week in diverse media verscheen, vertellen (oud)collega's op indringende wijze over hun persoonlijke ervaringen met discriminatie en uitsluiting. De documentaire is zonder medewerking van de politie tot stand gekomen. Vrijdagmiddag heeft de korpsleiding op uitnodiging van de makers, Controle Alt Delete en de bonden al een voorvertoning gezien.

Ik realiseer mij dat de film en alle media-aandacht bij collega's veel vragen, zorgen en emoties kunnen oproepen. De persoonlijke verhalen van de (oud)collega's zullen naar verwachting pijnlijk duidelijk maken hoe groot de impact van discriminatie en uitsluiting is. En hoe lang dit doorwerkt. Ook nu zullen er collega's zijn die zich niet eerder hebben uitgesproken en de behoefte voelen om dit alsnog te doen. Dit leidt ook mogelijk tot meer meldingen en daar moet zorg en aandacht voor zijn.

Er zullen óók collega's zijn die de situaties uit de documentaire herkennen maar anders hebben beleefd. Daar mag en moet ook ruimte voor zijn. Belangrijk is dat dit niet leidt tot verdeeldheid, maar uiteindelijk weer zorgt voor verbinding. Het gaat om de onderliggende boodschap. Het signaal wat wordt gegeven en dat we allemaal (h)erkennen. Discriminatie en uitsluiting komen nog steeds voor, óók binnen onze eenheid. En we moeten ons blijven inspannen om het uit te bannen.

Uitbannen van discriminatie en uitsluiting is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Maar van jou, als leidinggevende van de politie, wordt veel verwacht. Bijvoorbeeld dat je extra alert bent, het goede voorbeeld geeft en discriminatie niet op zijn beloop laat. Toon je betrokkenheid op dit belangrijke onderwerp en ga het gesprek aan met je team. Als het niet vanzelf komt, initieer het dan, eventueel onder begeleiding van een gespreksleider. Maar informeer je collega's ook over andere mogelijkheden waar zij hun zorg kunnen delen, wanneer het nog te spannend is om dit binnen het team te doen. Vraag collega's hoe zij de documentaire hebben ervaren en wat zij nodig hebben om het samen beter te doen. Dat kost tijd, maar laat tijdsdruk niet ten koste gaan van de zorg voor elkaar. Om jou hierbij te ondersteunen zijn er allerlei tools, instrumenten en expertise beschikbaar. Jouw HR-adviseur kan je hierover informeren en je eventueel begeleiden naar de HR expertise die je nodig hebt. Ook vind je in de bijlage een overzicht met contactpersonen veilige werkomgeving. Maak hier gebruik van en als je hierover vragen hebt, neem dan contact op met je HR-adviseur. De komende dagen is op het landelijk intranet ook aandacht voor het onderwerp.

Ik kan mij voorstellen dat dit ook iets met jou kan doen en wil je graag aanreiken dat alle in de bijlage genoemde opties er ook voor jou zijn. Zoek bijvoorbeeld contact met een collega, vertrouwenspersoon, geestelijk verzorger en bedrijfsmaatschappelijk werk om in vertrouwen te verkennen wat jij voor jezelf nodig hebt.

Vriendelijke groet,

[politiechef]