



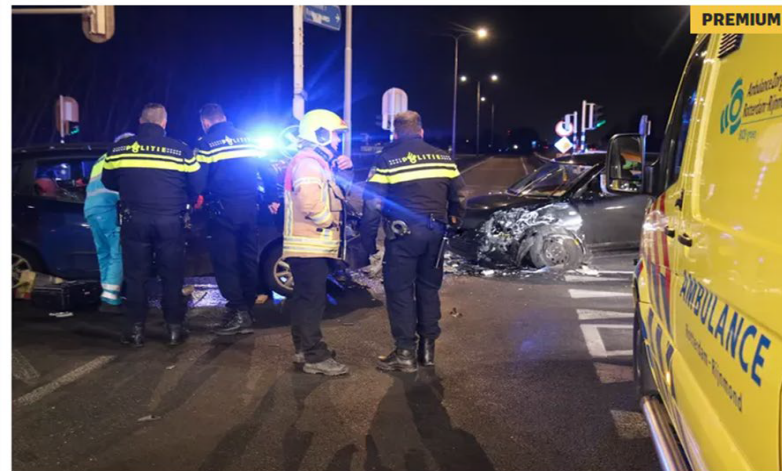
Politiestudent krijgt naast strafontslag ook taakstraf

Bron: Staf PDC Laatste update: 24-01-2022, 17:01



Een 26-jarige man uit Assen kreeg vorige maand van de rechter 120 uur taakstraf opgelegd voor het schenden van ambtsgeheim en computervredsbreuk. Eerder kreeg hij al strafontslag. Tijdens zijn loopbaan raadpleegde hij drie jaar lang ongeoorloofd de politiestystemen. Een aantal keren deelde hij die gegevens met buitenstaanders.

In januari 2020 werd de man in zijn woonplaats staande gehouden, nadat hij in een auto met hoge snelheid een politiemans in burgerauto inhaalde. Hij werd aan de kant gezet en legitimeerde zich als politiemedewerker. De auto stond op naam van een crimineel en zijn bijrijder bleek een crimineel verleden te hebben. Door deze omstandigheden en omdat er ambtshalve meer informatie bekend was over de bijrijder, werd er een oriënterend onderzoek gestart. Uit het onderzoek bleek dat de Assenaar vanaf januari 2017 zonder toestemming vertrouwelijke politiestystemen raadpleegde op zoek naar namen, adressen en kentekens uit het criminele circuit.



▲ De ravage na het ongeluk in februari 2018. © MediaTV

Agente in opleiding veroorzaakt ernstig ongeluk: 'Mijn ex bedreigde me, nieuwe vriend kreeg relatie met mijn moeder'

Een voormalig agente in opleiding uit Hellevoetsluis wordt ervan verdacht een ernstig verkeersongeval te hebben veroorzaakt terwijl ze onder invloed van alcohol was. Verdachte Ruby J. (27) stapte na een ruzie met haar ex-partner de auto in en botste op een tegenligger, met twee gewonden tot gevolg. Donderdag huilde ze tranen met tuiten in de rechtbank.

Voorbeelden plichtsverzuim

- Zonder geldige reden (meerdere malen) te laat komen of niet verschijnen.
- Afspraken n.a.v. verzuim niet nakomen.
- Handelen in strijd met de geweldsinstructie
- Bij herhaling burengerucht veroorzaken.
- Ongewenste omgangsvormen (ook in privé tijd)
(roddelen – pesten – uitsluiting – foute moppen - app-gedrag)
- Schulden maken i.c.m. loonbeslag
- Liegen (zowel actief als passief) en verzwijgen
- Onvoorzichtig omgaan met dienstmaterialen
- Onvoldoende tijd / aandacht besteden aan je (politie)opleiding
-

Bij plichtsverzuim kun je disciplinair worden gestraft!!



Disciplinaire onderzoeken

Disciplinair ▪ Strafrecht



Eenheidsleiding ▪ Officier van justitie

Straffen conform ▪ Straffen conform Sr

Bestuursrecht (Barp)

Betrokkene ▪ Verdachte

Interview ▪ Verhoor

Rapport ▪ Proces-verbaal

Stellige overtuiging ▪ Wettig en overtuigend bewijs

Plichtsverzuim ▪ Strafbaar feit



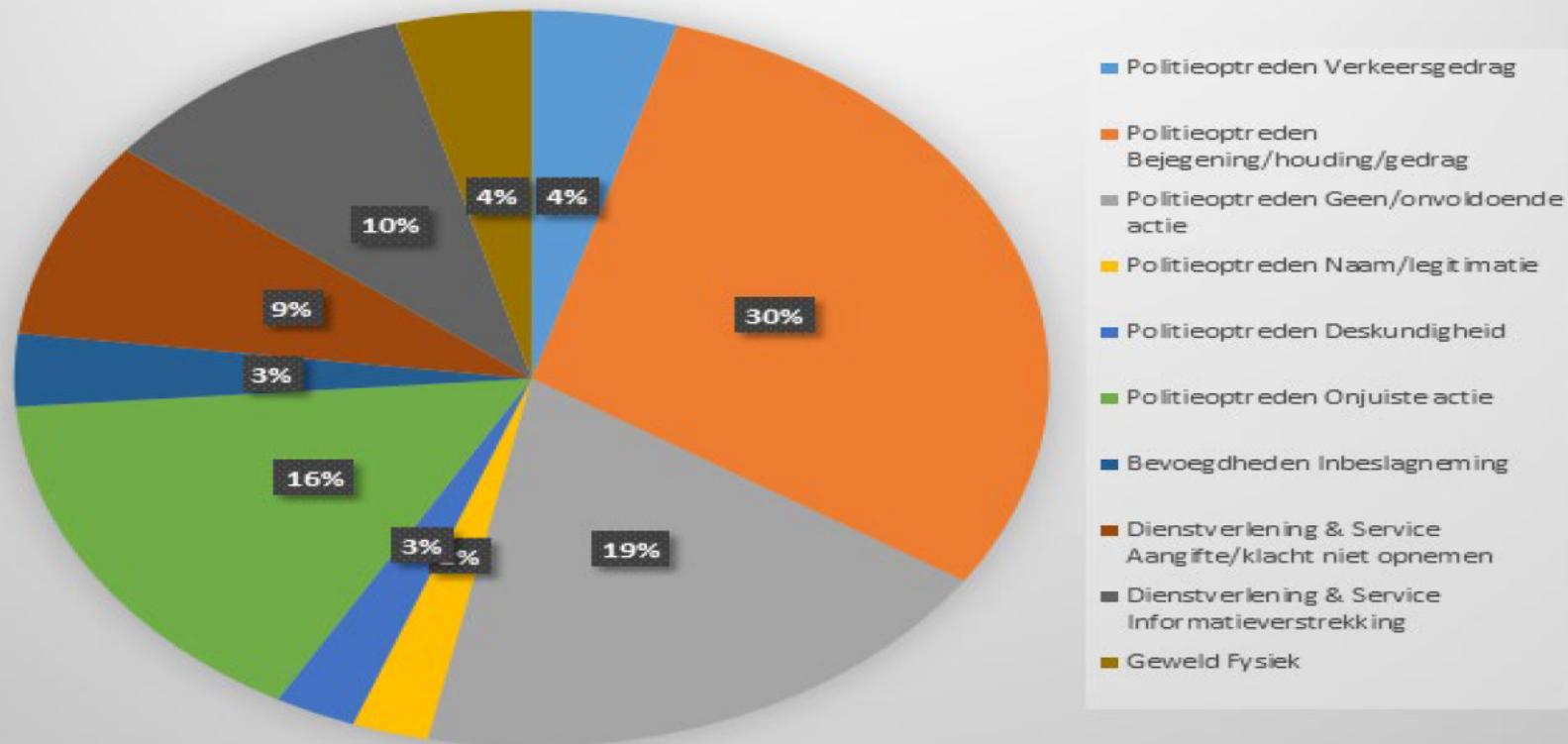
Klachten

Doel van de klachtbehandeling:

- Herstel van vertrouwen van de burger in de politie;
- Het versterken van het lerend vermogen van de politie;
- Verbeteren imago van de politie.



Top 10 klachten naar klachtrubriek 2021



Preventie en Integriteit

- Rode draad in alle VIK-processen
- Gevraagd en ongevraagd advies
- Centrale actor t.b.v. lerende organisatie
- Bijdrage aan realisatie preventie activiteiten
- Sparringpartner en vraagbaak



Preventie en Integriteit

- Presentaties en voorlichting
- Programma C
- Masterclass VIK
- LVO en LPO
- Integriteitsdagen, landelijke netwerkdagen, etc
- Themabladen Intranet (dilemma's)



Integrale veiligheid en beveiliging

Safety en Security

De 8 deelgebieden van Veiligheid /Beveiliging

- Personele Veiligheid en Beveiliging
 - Fysieke Veiligheid en Beveiliging
 - Informatie Veiligheid en Beveiliging
 - Industrie Veiligheid en Beveiliging
 - Screening
 - Privacy
 - Continuïteitsmanagement
 - Bedrijfshulpverlening
-
- Bij alle deelgebieden gevraagd en ongevraagd adviseren
 - Awareness / Bewustzijn is de rode draad in alle deelgebieden



Wat we doen.....

‘De Politie heeft tot taak om in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven’.

(Art 3 Politiewet)



Integriteit en Politie



Waarom moet een medewerker van de politie integer zijn?



Kernwaarden politie

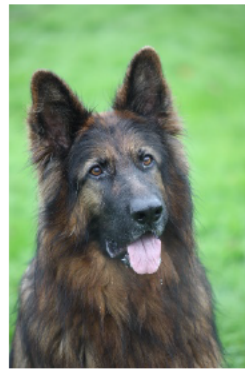
‘Waar we waarde aan hechten’



Moedig



Verbindend



Betrouwbaar



Integer

*Ik doe wat ik zeg
en zeg wat ik doe*

Wat is eigenlijk integriteit?

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

Integriteit

Integriteit is een moeilijk te definiëren begrip.

“Doen waarvoor je er bent, volgens de daarvoor geldende waarden, normen en regels.”

“De goede dingen doen op de goede manier.”





Integer/ Politie:

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

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

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

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

Middels afleggen ambtseed/ -belofte



Zuiveringseed-/belofte

“Ik zweer (verklaar), dat ik middellijk of onmiddellijk, in welke vorm dan ook, tot het verkrijgen van mijn aanstelling **aan niemand iets heb gegeven of beloofd.**

Ik zweer (beloof), dat ik, **om iets in mijn betrekking te doen of te laten, van niemand,** middellijk of onmiddellijk, enige **beloften of geschenken zal aannemen.**

Zo waarlijk helpe mij God almachtig (Dat verklaar en beloof ik)!”.



Ambtseed-/belofte

Handhaven

“Ik zweer/beloof **trouw aan de Koning, aan de Grondwet en aan de wetten van ons land.** Ik zweer/beloof dat ik de **krachtens de wet uitgevaardigde voorschriften en Verordeningen** zal **nakomen en handhaven**, dat ik de aan mij verstrekte opdrachten **plichtsgetrouw** en **nauwgezet** zal volbrengen en de zaken, waarvan ik door mijn ambt kennis draag en die mij als **geheim** zijn toevertrouwd, of waarvan ik het **vertrouwelijke karakter** moet begrijpen, **niet zal openbaren aan anderen** dan aan hen, aan wie ik volgens de wet of ambtshalve tot mededeling verplicht ben.

Geheimhouding

Ik zweer/beloof dat ik mij zal **gedragen** zoals een **goed ambtenaar** betaamt, dat ik **zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar** zal zijn en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.

Gedrag

Zo waarlijk helpe mij God almachtig/Dat belof ik !”



Beroepscode Politie

REGELS WAAR WIJ ONS AAN HOUDEN:

- Ik vermijd omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar.
- Ik gebruik mijn (gewelds) bevoegdheden rechtmatig en ga zorgvuldig met dienst middelen om.
- Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen softdrugs en geen harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Geen alcohol in diensttijd.
- Ik ga zorgvuldig om met (vertrouwelijke) informatie.



- Ik gebruik alcohol niet.
- Ik ben niet corrupt.
- Ik bezit mijn kennis en vaardigheden op peil.
- Ik open mij in voor een veilig werkingsgebied.
- Ik draag bij aan een positief imago van politie en handhaving.
- Ik handel in geld en goederen op een eerlijke en transparante manier.
- Ik vermijd omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar.
- Ik gebruik mijn fysieke bevoegdheden rechtmatig en ga zorgvuldig met dienstmiddelen om.
- Ik ben uitgesproken en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen softdrugs en geen harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Geen alcohol in diensttijd.
- Ik ga zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie.



Glazen huis



Hoe kijkt de burger naar jou?

Dronken agent knalt frontaal op auto met gezin



Een dronken politieagent heeft bij Harlingen een auto-ongeluk veroorzaakt. Daarbij raakte een gezin gewond.



Gedrag in vrije tijd

Dilemma:

Je wordt gevraagd mee te gaan naar een groot festival en je weet dat daar veel drugs gebruikt en verhandeld worden.

Wat doe je?



Iedereen maakt fouten,
dat is menselijk en niet
onoverkomelijk, zolang
je er maar van leert!



**Ik heb de laatste
tijd zoveel
geleerd van mijn
fouten dat ik er
over denk er nog
een paar te
maken.**





Niemand is volstrekt waardeloos.

Je kunt altijd nog dienen als slecht voorbeeld voor anderen!



Of verdient de ex-collega in het filmpje nog een 2^e kans bij de politie?

Ja of nee?

10 vragen

ja....of nee?



Vraag 1:

Je begeleidt iemand bij een incident. Later brengt deze persoon uit dankbaarheid een iTunes cadeaubon t.w.v. €75. Mag je dit aannemen?

- Ja
- Neen



Vraag 2:

Jij hebt van een burger een klacht gekregen. De klacht wordt als terecht beoordeeld. Deze klacht wordt na afhandeling geborgen in jouw persoonlijk dossier.

Klopt dat?

- Ja
- Neen



Vraag 3:

Bij een screening
(Betrouwbaarheidsonderzoek) wordt 8 jaar
terug gekeken naar justitiële feiten.

- Ja
- Neen



Vraag 4:

Meer dan de helft van misdragingen van aspiranten zijn gerelateerd aan de privésfeer

- Ja
- Neen



Vraag 5:

Na afhandeling van een Klacht of Disciplinair Onderzoek beslist VIK over het eindoordeel.

- Ja
- Neen



Vraag 6:

Op basis van de Wet Open Overheid (WOO) mogen burgers/ bedrijven alle mails (over hunzelf) van de politie inzien:

- Ja
- Neen



Vraag 7:

Je maakt gebruik van je politie smartphone tijdens jouw vakantie. Mag dat?:

- Ja
- Neen



Vraag 8

Hoeveel procent van de omgekochte politiemensen was werkzaam in de uitvoerende dienst/ Basis Politie Zorg?
(incl. de wijkagent)

.....%



Vraag 9

Je mag met je politie-legitimatie in privétijd gebruik maken van de HTM (bus en tram), mits je je netjes meldt bij de chauffeur. Je moet dan wel optreden als er iets gebeurt.

- Ja
- Neen



Vraag 10

Met te veel alcohol op autorijden is een misdrijf en kost je je baan bij de politie. Zou, als je met te veel alcohol op de fiets zit, dit ook kunnen leiden tot ontslag bij de politie?

- Ja
- Neen



Integriteitsladder

en nu zelf aan het werk...



- ✓ Je familie of vrienden raadplegen in de politiesystemen
- ✓ Op de werkvloer vrouwonvriendelijke moppen vertellen
- ✓ Je negatief uitlaten over een politie incident op Social Media
- ✓ Een foto op Facebook/ Instagram plaatsen van een aanhouding
- ✓ Netflix kijken op een diensttelefoon of –laptop
- ✓ In een groepsapp van collega's worden discriminerende opmerkingen geplaatst
- ✓ Als politiemedewerker op social media jouw mening geven over Corona maatregelen
- ✓ Te veel bestelde politie(sport) kleding op Marktplaats zetten
- ✓ In een volle trein een politiezaak bespreken inclusief namen van betrokkenen
- ✓ Op een niet afgesloten PC van een weggelopen collega iets opzoeken
- ✓ Politie informatie delen met derden
- ✓ Jouw politielegitimatie tonen in het OV om gratis te reizen



Social media

Dilemma:

Je deelt op Instagram/Snapchat/ Facebook wat je tijdens de dienst hebt meegemaakt.



EENS/ ONEENS

Ik mag op mijn facebookpagina schrijven dat ik bij de politie werk.

Ik bespreek dingen die ik meemaak tijdens het werk met mijn partner/ ouders. Ondanks dat zij niet bij de politie werken, vind ik dat ze moeten weten wat ik zoal doe.



EENS/ ONEENS

Ik mag radicale artikelen m.b.t. de islam op internet “liken”.

Je krijgt een bekeuring van de politie. Ik maak me kenbaar als collega.

Er staan een aantal hulpdiensten bij mij in de straat. Omdat ik 24/7 politieambtenaar ben, kijk ik de volgende dag in de politiesystemen en kijk wat er aan de hand was. Ik praat daar verder met niemand over en houd de informatie voor mezelf.



Themabladen Beroepscode politie

- Het aannemen van geschenken
- *Gedrag in vrije tijd*
- Gebruik dienstmiddelen
- Veilig werkklimaat
- *Social Media*
- *Omgaan met informatie*
- Representativiteit
- Nevenwerkzaamheden
- Waarheidsgetrouw opmaken
- Geweldgebruik
-



In gesprek

1^e instantie met Leidinggevende

Anderen:

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



Social media



Social media

Hoeveel informatie zet je online?



Social media

Hoeveel informatie denk je dat je er online hebt gezet?

Hoeveel en welke informatie over jou is er echt online beschikbaar?





Social media

Hoeveel informatie denk je nu dat er online over jou te vinden is?



Hoeveel en welke informatie over jou is er echt online beschikbaar?



Doxing

Het verstrekken, verspreiden, onthullen of anderszins ter beschikking stellen van identificerende (privé) persoonsgegevens met het doel iemand bang te maken, ernstige overlast te veroorzaken of de uitoefening van zijn ambt of beroep.

Intimiderend, bedreigend, lastig en hinderlijk en onveilig, maar (nog) niet strafbaar.



Regio wijzigingen Almere Alphen Amersfoort Amsterdam Apeldoorn Arnhem Breda

POLITIE

PREMIUM



Privéleven agenten steeds meer in het geding, politie moet collega's beveiligen

De rechter heeft vrijdag een man uit Zoetermeer veroordeeld omdat hij beelden van agenten maakte en online plaatste met beledigende teksten eronder. De Haagse politie maakt zich grote zorgen over dit nieuwe fenomeen waardoor ze eigen collega's moet beveiligen.

Jarina Haspels 13-02-21, 09:07

f 5

Nederland | Wereld | Kunst & Media | Sport

Het Parool

Agressie tegen agenten neemt fors toe: 'Raakt ook het thuisfront'

De politie is afgelopen jaar meer dan 10.000 keer geconfronteerd met agressie en geweld, blijkt uit de dinsdag verschenen jaarcijfers in het rapport 'Geweld tegen politieambtenaren'.

Koen Voskuil 12 mei 2020, 11:58




Politie: agenten bedekken gezicht vanwege intimidatie

Telegraaf 10-11-2021



DEN HAAG - Agenten dragen soms een masker wanneer ze demonstraties begeleiden, omdat ze het doelwit van intimidatie kunnen worden. Dat zegt de politie in Den Haag naar aanleiding van de mars tegen het coronabeleid van zondag. Langs de route stonden veel agenten die een doek voor mond en neus hielden.

Volgens de politie worden agenten steeds vaker gefilmd en gefotografeerd tijdens het werk. „Demonstranten maken foto’s of video’s van agenten en verspreiden deze online met naam en toenaam, met alle gevolgen van dien”, laat een politiewoordvoerder weten. Agenten dragen daarom een balaclava die ze snel voor hun gezicht kunnen doen zodat ze niet herkenbaar zijn. De agent mag zelf beslissen of en wanneer dit nodig is.



Aanslag op woning agent in Best was mogelijk wraak voor boetes

14 januari 2023



De zware bomaanslag op de woning van een agent in Best in december 2020 zou zijn uitgevoerd uit wraak voor uitgeschreven boetes. De politie vermoedt dat de opdrachtgever, een 42-jarige man uit Waalre, boos was over een aantal bekeuringen dat zijn zoon had gekregen. Het lijkt erop dat de vader van de jongen zo boos was dat hij opdracht heeft gegeven om een gerichte aanslag op het huis van de politiemann uit te voeren. De verdachte werd afgelopen woensdag aangehouden. Ook werd op die dag een 24-jarige man uit Best aangehouden. Hij zou de actie hebben uitgevoerd. De politie kan niet zeggen wat de relatie is tussen de 42-jarige man en 24-jarige man. Het gaat in ieder geval niet om vader en zoon.

DNA-onderzoek

Bij de aanslag werd volgens de politie gebruik gemaakt van een zwaar explosief. Op dit explosief is DNA aangetroffen, waarvan de politie vermoedt dat het van de 24-jarige man uit Best afkomstig is.

Hoe de politie de 42-jarige hoofdverdachte precies op het spoor is gekomen, wil de woordvoerder niet zeggen. "Ik ga niet verder in op het onderzoek."

Ook werd een onbekend vrouwelijk DNA-spoor gevonden op het explosief. De politie doet daar nog onderzoek naar. Het voorarrest van de hoofdverdachte, de 42-jarige man, is gisteren met veertien dagen verlengd. De 24-jarige man mocht gisteren naar huis, maar blijft nog wel verdachte in het onderzoek.



Veiligheid Privé

- Vertel partner/ gezin hoofdlijnen
- Deel zorgen van partner / gezin met leidinggevende
- Alert op ongewone interesse door anderen
- Wees alert waar je werk bespreekt
- Aanpassen route woon / werk



Social media

- Terughoudend met delen info
- Bespreek wat anderen over jou delen
- Maak nooit gebruik van 'gratis' wifi (service op locatie)
- Check privacy instellingen regelmatig
- Afschermen profielen
- Voorkom gebruik eigen naam / gezin



Doxing, eigen veiligheid, maatregelen

- ! Melden bij leidinggevende
- ! Rapporteer beelden/ video's bij platform
- ! Voorkom gebruik openbare platforms
- ! Geen 'gratis' USB-sticks gebruiken
- ! Wat te doen als je gevolgd wordt?
- ! Document 'Protocol bedreigde collega'
- ! Document 'Handelingsperspectief eigen veiligheid'
- ! Privé kentekens afschermen via de RDW
- ! Vraag Google om zaken te verwijderen (recht op vergetelheid)



Statelijke dreiging

- Werken in het buitenland
- Diensttelefoon mee naar het buitenland
- Vakantie in het buitenland
- Lijst met hoog risicolanden



Doelstellingen behaald?



1. Even voorstellen
2. Inkijk in de wereld van VIK
3. Informatie geven over de beroepscode
4. Ontwikkeling van de professionele beroepsidentiteit
5. Bewustzijn vergroten over kwetsbaarheden en eigen veiligheid



Vragen??

Opmerkingen

Suggesties

BEDANKT!

dienst



Landelijke Eenheid

AGENDAPUNT:

OPLEGGER BESLUITVORMING EENHEIDSLEIDING EENHEIDSLEIDINGOVERLEG (ELO)			
Onderwerp	Afdoeningsoverleg Disciplinaire Onderzoeken VIK		
Adviseur dienst	5.1.2 e	Adviseur EL	5.1.2.e
Besproken met plv. diensthoofd	5.1.2 e	Besproken met lid EL	Rob van Bree
Datum ELO		Besluitnummer	20220[volgnummer]

Verantwoordelijk lid EL: Rob van Bree

Aard ingebracht stuk: besluitvormend

Gevraagd besluit:

Besluitvormend

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

Samenvatting notitie/voorstel:

Doel

Inrichten afdoeningsoverleg disciplinaire onderzoeken VIK

Aanleiding

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

Context

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

- Oost-Nederland

In Oost-Nederland wordt elke zaak waarbij er sprake is van een disciplinaire afdoening besproken in het

afdoeningsoverleg. Dit is een wekelijks overleg waarbij de betrokken leidinggevende (sectorhoofd) de casus schetst. Vervolgens kunnen er vragen gesteld worden. Daarna geeft elke deelnemer zijn mening en vat de voorzitter de conclusie samen. Deze conclusie vormt een (zwaarwegend) advies aan de betrokken leidinggevende. Het overleg is via teams en wordt voorgezeten door het hoofd bedrijfsvoering en bij afwezigheid door het hoofd operatie. Verder neemt de teamchef van de collega, de teamchef VIK, het inbrengende sectorhoofd en een jurist deel aan het overleg. Het gesprek vindt plaats voor het SMO.

- Zeeland-West Brabant

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

- Midden-Nederland

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

-Document gaat verder op de volgende pagina-

Opties en overwegingen

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

Optie 1 Afdoeningsoverleg	Optie 2 Ronde Tafel Overleg	Optie 3 EMT/VIK overleg
<u>Samenstelling</u> Betrokken sectorhoofd Lid EL triage Betrokken Teamchef Coördinator/TC VIK Jurist AZ	<u>Samenstelling</u> Betrokken sectorhoofd Lid EL Triage Betrokken Teamchef Coördinator/TC VIK Jurist AZ	<u>Samenstelling</u> Lid EL triage Alle sectorhoofden Coördinator/TC VIK Jurist AZ
<u>Frequentie en locatie</u> Wekelijks (bij casus) Via Teams	<u>Frequentie en locatie</u> Na afronding onderzoek Via Teams/fysiek	<u>Frequentie en locatie</u> 1x per vier weken Fysiek
<u>Overwegingen</u> - Afspraak staat wekelijks in de agenda - Kans op afzegging kleiner door kleinere groep en elke week weer nieuw overleg - Digitaal overleg is makkelijker bij te wonen - Minder betrokkenheid van diensten die niet bij onderzoek zijn betrokken <i>*Om alle sectorhoofden te betrekken bij disciplinaire onderzoeken wordt periodiek een vorm van moresprudentie uitgevoerd in het EMO.</i>	<u>Overwegingen</u> - Bij drukke agenda lastig plannen, bij uitstel kans op grotere doorlooptijd - Hybride mogelijkheid vergroot kans op doorgang overleg - Minder betrokkenheid van diensten die niet bij onderzoek zijn betrokken <i>*Om alle sectorhoofden te betrekken bij disciplinaire onderzoeken wordt periodiek een vorm van moresprudentie uitgevoerd in het EMO.</i>	<u>Overwegingen</u> - Grote groep die elke vier weken bij elkaar moet komen - Planning van overleg is aandachtspunt - Kans op veel afwezig en uitstel van overleg, kan doorlooptijd onderzoek vergroten - Gezamenlijk doorleven van moresprudentie door alle diensten is meerwaarde voor lerend vermogen. <i>*Bij de keuze voor optie drie wordt er gekeken of het overleg periodiek na een EMO gepland kan worden. Dat is de meest praktische optie.</i>

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

Vervolgproces

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

Evaluatie

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

Wor-status

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

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

HRM

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

Niet van toepassing

Informatievoorziening/ICT (relatiemanager ^{5.1.2.e})

Niet van toepassing

Financiën (financieel controller ^{5.1.2.e})

Niet van toepassing

Facilitaire Zaken (relatiemanager ^{5.1.2.e})

Niet van toepassing

Communicatie (hoofd Communicatie ^{5.1.2.e})

Niet van toepassing

Control (eenheidscontroller ^{5.1.2.e})

Niet van toepassing

Politieprofessie (teamchef ^{5.1.2.e})

Niet van toepassing

Capaciteitsmanagement (teamchef ^{5.1.2.e})

Niet van toepassing

Integraal/overall advies ^{5.1.2.e})

Landelijke Eenheid

AGENDAPUNT:

BESLISSING: kies status

WOR status: Ter informatie

Traject na besluit door EL

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

Uitkomst EMT-overleg

Uitkomst OR

Besluit politiechef LE

Politiechef LE:

Datum:

Trends gezien

vanuit de afdeling

VIK & meer



5.12 e , 5.12.e &
5.12 e , 5.12.e

Te bespreken met elkaar



- **Proces VIK**
- **Trends en Cijfers:**
 - **Disciplinaire/ Strafrechtelijke onderzoeken**
 - **Klachten**
 - **I8**
 - **Politie Klachten Commissie**
- **Hoe gaan **WE** hiervan leren?**

Rekening houden met:



1. Veel klachten/onderzoeken/geweld is niet automatisch slecht
2. De oorzaak van een daling/stijging is moeilijk te bepalen
3. Hoeveelheid zegt niks over de ernst van de zaken
4. Wij bepalen niet of een klacht goed is afgehandeld
5. Formatie VIK 16 fte - RPU (-2,4 fte)
6. Generale taakstelling VIK
7. Overlap met Politie Voor Iedereen,
Centrale Vertrouwenspersoon & de portefeuille Leiderschap

VIK... Hoe zat het ook alweer?



Klachtbehandeling →

teamchefs

Strafrechtelijk onderzoeken →

bevoegd gezag OM

Disciplinaire onderzoeken →

bevoegd gezag EHL (SH adviseert)

Meerdere opties: 1: Lijnafdoening (gesprek met vastlegging)

2: OO

3: DO door de lijn (Lijnonderzoek)

4: DO door VIK

5: Niks doen

ONTWIKKELINGEN VIK



- Landelijke ontwikkelingen review (veel impact)
- Centralisatie screening
- Inrichting Triage, bevoegd gezag.
- Onderzoek Inspectie naar klachtafhandeling
- Interne klachtafhandeling
- Preventie en de morele verplichting om te leren van wat er is gebeurd.

PREVENTIE & LEREN VAN



- Landelijke pilot studenten PO2021
- Presentaties teamdagen met CVP
- Presentaties nieuwe medewerkers
- Nabellen medewerkers die onderzoek hebben gehad
- *Wat VIK je mij nou? (Op raadplegen)*
- Roadshow langs de verschillende MT's
- **Ambitie is groter;**
vorm geven aan leren van..
alternatieve strafafdoening en
ontwikkelen van een plek van kennisverrijking.
(kennis en vaardigheid)

Welke cijfers hebben we bekeken?



- Het aantal onderzoeken
- Het aantal klachten
- Het aantal I8's
- Het aantal zaken vanuit commissie geweldsaanwending

Niet onder reikwijdte



op

Niet onder reikwijdte



Niet onder reikwijdte





INTEGRITEIT VAN ONS ALLEMAAL

Muel Kaptein, hoogleraar Bedrijfsethiek en Integriteitmanagement
Waarom goede mensen soms de verkeerde dingen doen:

Wat moet er aanwezig zijn om onethisch gedrag te voorkomen:

1. Helderheid in wat gewenst gedrag is
2. Voorbeeldgedrag leidinggevenden
3. Uitvoerbaarheid van de taken en verantwoordelijkheden
4. Betrokkenheid bij de organisatie
5. Transparantie van gedrag
6. Bespreekbaarheid
7. Handhaving van de regels omtrent gedrag

Introductie de “ *integriteitsbol van* ^{5.1.2.e} ”



“ Integriteitsbol van ^{5.12e}  ”



TOELICHTING INTEGRITEITSBOL

“Een blauw bol met een kern van goud”



1

Kaders helder en actueel

Het moet duidelijk zijn wat er gewenst en ongewenst gedrag is. Dit moet bespreekbaar zijn.

2

Preventie / Leren / Inzicht → preventie

We moeten als organisatie voldoende preventieactiviteiten en leermomenten creëren omtrent integriteitszaken. Maar ook waar medewerkers over twifelen, morele dilemma's.

3

Handhaven / Vastleggen / Voorbeeld gedrag

Het is noodzakelijk om ongewenst gedrag te begrenzen en dit goed vast te leggen.

LEIDINGGEVENDEN hebben hier een belangrijke rol in en hebben een voorbeeldfunctie.

4

Kernwaarden en Normen

Het is belangrijk dat er vertrouwen is in de politie en dat deze als integer en aanspraakbaar wordt ervaren.

Er zijn veel ontwikkelingen op gebied van politie voor iedereen, integriteit en leiderschap.



Kunnen we met elkaar conclusies trekken?

Hoe organiseren wij met elkaar ons leerproces?

**Zijn we goed op weg?
En wat staat ONS te doen?**

TRIAGE Checklist intake

1. **Melding**
2. **Aanwijzingen van vermoeden van plichtsverzuim**
3. **Advies afdeling VIK**
4. **Advies Arbeidszaken – Juridische zaken**
5. **Oordeel en wens bevoegde teamchef**
6. **Beoogde onderzoek of afhandeling**
7. **Beoogde doel**
8. **Contact met het sector-divisiehoofd**
9. **Contact met bevoegde gezag**
10. **Beoogde ordemaatregelen**

Hallo,

Met een aantal mensen hebben we onlangs kort gebrainstormd over de inrichting van het triage-overleg en het afdoenings-overleg.

Het hogere doel wat hieraan ten grondslag ligt is:

- Verbreding van de integriteit binnen de eenheid;
- grotere eenheidsbrede betrokkenheid bij de onderzoeken en de keuzes die daarbij gemaakt worden;
- meer lerend en normvindend effect vanuit de hele eenheid;
- meer gezamenlijk doen.

Centrale vraag:

Hoe gaan we dan verder met triage en afdoening t.a.v. interne onderzoeken waarbij bovenstaande zo goed mogelijk verwezenlijkt kan worden?

Huidige situatie:

Triage:

Tijdens de huidige triage-overleggen zitten de volgende mensen aan tafel:

Lid EL, jurist (en), coördinator VIK, onafhankelijk TC (meervoudig kijken), optioneel onderzoeker VIK, optioneel TC VIK.

Vragen:

- Wordt de triage op dit moment voldoende benut of kan dat beter?
- Wie zou de casus moeten inbrengen?
- Welke startinformatie is nodig?
- Wie is nodig aan tafel?
- Wat hebben nieuwe mensen aan tafel nodig (voorbereiding) om een goede bijdrage te kunnen leveren?
- Welke aspecten zijn goed om rekening mee te houden?

Afdoening:

Tijdens het afdoeningsoverleg zitten de volgende mensen aan tafel:

Lid EL (mandaat), jurist (en), coördinator VIK, TC en eventueel SH waar de casus speelt, onafhankelijk TC (niet degene die ook aansluit bij triage), preventie-coördinator VIK (trends en ontwikkelingen, lerend vermogen), optioneel onderzoeker VIK, optioneel TC VIK.

Er is gesproken over aansluiting door meerdere SH vanwege de normvinding en het lerend effect.

Vragen:

- Wie is nodig aan tafel?
- Wat hebben nieuwe mensen aan tafel nodig (voorbereiding) om een goede bijdrage te kunnen leveren?
- welke aspecten zijn goed om rekening mee te houden?

Moreel beraad loopt als een rode draad door beide overleggen heen.

Het mandaat met betrekking tot ontslag en voorwaardelijk ontslag ligt bij de EL. In sommige eenheden ligt het overige mandaat bij SH, in LIB ligt het volledige mandaat bij de EL.

Afspraak:

- Iedereen denkt na over het vraagstuk. De vragen dienen als leidraad;
- Maak gebruik van hetgeen er al ligt. De uitkomsten van de review en de onlangs gehouden proces-auditrapportage triage gaan als bijlage hierbij.
- Geen uitgebreide documentatie en/of procesbeschrijving – snel starten met verbeteringen is wenselijk

Verslag

Overleg

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Datum

Klik op dropdown voor datum invoeren.

Tijdstip

Tijdstip

Locatie

Locatie

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

E-mail

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Pagina

1

Aanwezig

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

Afwezig

-

Mededelingen

- Notulen zijn akkoord. Verzoek om meer duidelijkheid over het vervolg van de deelopdracht inrichting van de afdelingen VIK. Er zal een gesprek zijn tussen Paul Entken en de deelopdrachtnemers. Ook 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen daarover nog met Paul het contact zoeken. 5.1.2.e zoekt contact hierover met 5.1.2.e
- Teamchef VIK PDC gaat naar de LE. Over twee weken start de werving. Triage wordt nog geïmplementeerd door de huidige teamchef VIK.
- 5.1.2.e is benaderd door de ACP over de triage voor meer uitleg. Goed om de bonden te informeren over de implementatie van het werkproces.

Stand van zaken implementatie aanbevelingen

- Besproken jaaroverzicht zal na akkoord van 5.1.2.e en Paul gedeeld kunnen worden bij de stukken van de regiegroep.

Bijlage:

- Jaaroverzicht implementatie aanbevelingen review interne onderzoeken.

VIK 2025

Op 4 juni 2021 heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden met alle teamchefs VIK van de Nederlandse Politie. Het doel van deze bijeenkomst was het creëren van een gezamenlijk en eenduidig toekomst beeld van de teams Veiligheid, Integriteit en Klachten. Het is logisch dat de burger vertrouwen moet blijven houden in de politie en dat deze integer handelt. Daarom is integriteit een top prioriteit van de Nederlandse politie. In het daglicht van dit uitgangspunt ontwikkelt VIK zich naar het VIK 2025.

Visie Integriteit

Integriteit is van iedere politiemedewerker en iedere leidinggevende. Binnen het onderwerp integriteit speelt iedere medewerker een rol. Zij hebben hierbij ondersteuning nodig van een afdeling met kennis en expertise. De teams VIK is in 2025 het middelpunt van dit integriteitssysteem van de Nationale Politie. Het vertrouwen van de burger en het beschermen van de politieorganisatie en haar medewerkers staat hierin centraal. De visie van VIK 2025 op integriteit bestaat uit van twee belangrijke onderdelen:

- Enerzijds willen we medewerkers, de organisatie en burgers zoveel mogelijk beschermen tegen schendingen (regelovertradingen), en als ze toch plaatsvinden, willen we ze zorgvuldig onderzoeken en afhandelen in samenwerking met de verschillende interne en externe partijen. Dit is een belangrijk en essentieel onderdeel van het integriteitssysteem.
- Een tweede fundamentele kolom is gericht op preventie en leren. In de periode van VIK 2025 zijn de kaders en regels duidelijk voor alle politiemedewerkers. De politiemedewerkers weten welk gedrag er van hun verwacht wordt en integriteit is een onderwerp dat regelmatig terugkomt binnen de werkzaamheden. Het VIK organiseert in samenhang met de lijn een loopbaan lang bescherming en aandacht voor integriteit. Dit gebeurt organisatie breed, systematisch en verankerd. Ook zijn er gevallen waar geen regels zijn overtreden. Het gaat om situaties waarvoor überhaupt geen regels bestaan en het dus aan komt op het eigen morele oordeelsvermogen van de agent. Bij een oordeelsfout horen geen handhaving en bestraffing, maar woorden als ‘onderzoeken’ en (gezamenlijk) ‘leren’.

VIK 2025

Het VIK 2025 is een brede *one stop shop* en draagt bij aan de organisatieontwikkeling van de politie en biedt in de volle breedte ondersteuning op het onderwerp integriteit. Niet alleen nadat een vermoeden van een schending is gerezen, maar ook als het gaat om het leidinggeven aan integriteitaspecten in het werk, het handhaven op regels, het op structurele wijze omgaan met morele vraagstukken van elke dag, het beschermen tegen verleidingen en het daadwerkelijk terugdringen van schendingen in de uitvoering. VIK 2025 is daarin onafhankelijk, en kwaliteit en professionaliteit staan voorop. De specialisten zijn toegankelijk en er wordt nauw samengewerkt met andere specialisten uit het integriteitssysteem.

Hiervoor is het nodig dat:

- Integriteit wordt gezien als “*chefsache*” en serieus wordt genomen door de eenheids- en korpsleiding. Het VIK 2025 heeft een onafhankelijke positie en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Er is hiervoor direct toegang tot de eenheids- en korpsleiding en het VIK kan niet gedwongen worden tot het doen van onderzoek, tot bepaalde uitkomsten of anderszins.
- Er sprake is van autoriteit: het VIK wordt gezien als gezaghebbend. Dit betekent dat afwijken van een VIK-advies zichtbaar moet worden gemaakt en altijd voorzien van een uitleg. VIK 2025 is een gesprekspartner met aanzien en kan een zekere vorm van control uitvoeren.
- Het VIK 2025 gelijk staat aan deskundigheid in termen van opleiding en kennis. Integriteit is een vak.
- Er helderheid bestaat ten aanzien van rollen, mandatering, rechten en processen binnen en van het VIK.

VIK voor MT

Eenheid Amsterdam

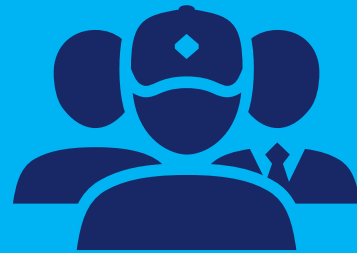
VIK Preventie 2023





VIK komt naar je toe – Waarom?





Introductie



Inhoud



Quiz over VIK



Wat is wijsheid?



Mentimeter



Mentimeter

1. De voornaamste taak van VIK is het uitvoeren van interne onderzoeken.



Mentimeter

2. Je wordt tijdens je carrière bij de politie alleen door cluster Veiligheid gescreeend voordat je wordt aangenomen.



Mentimeter

**3. Wanneer je een parkeerboete krijgt,
ben je verplicht om dit te melden aan
jouw leidinggevende.**



Mentimeter

4. Wanneer een vriend van iemand uit het team tijdelijk bij hem in huis komt wonen, moet dit aan jou gemeld worden.



Mentimeter

6. Cluster Integriteit start enkel een onderzoek in opdracht van het bevoegd gezag.



Mentimeter

7. Na afloop van een onderzoek adviseert het VIK aan het bevoegd gezag welke straf passend is.



Mentimeter

8. Wanneer je door het VIK wordt gehoord, moet je altijd eerlijk, open en transparant verklaren.



Mentimeter

9. Je bent als leidinggevende vanuit je zorgplicht aanwezig bij hoorgesprekken tussen VIK en je medewerker.



Mentimeter

10. Je bent verplicht om het toegepaste geweld in een proces-verbaal vast te leggen.



Mentimeter

11. VIK bepaalt welke bevoegdheden in een oriënterend of disciplinair onderzoek worden toegepast.



Mentimeter

12. Wanneer je door cluster Klachten wordt gevraagd om deel te nemen aan een bemiddelingsgesprek met een burger, dan kun je dit weigeren.



Mentimeter

13. Een klacht is niet bedoeld om:

 Mentimeter



Mentimeter

12. De meest ingediende klacht binnen dit basisteam is:



Mentimeter

13. Een klacht kan leiden tot een integriteitsonderzoek.



Mentimeter

14. Ik heb een belangrijke rol in het voorkomen van integriteitsschendingen en klachten.



PAUZE



Wat is wijsheid?



Wat is wijsheid?

Leiderschapsdilemma's

1. (Hoe) maak ik een kwestie bespreekbaar?

8.

2.

9.

3.

10.

4.

11.

5.

12.

6.

13.

7.

14.



Wat is wijsheid?

1. Voor welke beslissing sta ik?
2. Wie zijn er bij mijn beslissing betrokken?
3. Wat zijn de regels/is het interne beleid?
4. Wat zijn alle mogelijke voorargumenten die jullie kunnen verzinnen?
5. Wat zijn alle mogelijke tegenargumenten die jullie kunnen verzinnen?
6. Tot welke conclusie kom je?
7. Welke vervolgstap neem je?



Rol leidinggevende tijdens VKNJT

Introduceren

Beleid en regelgeving vs. Normen

Zorg



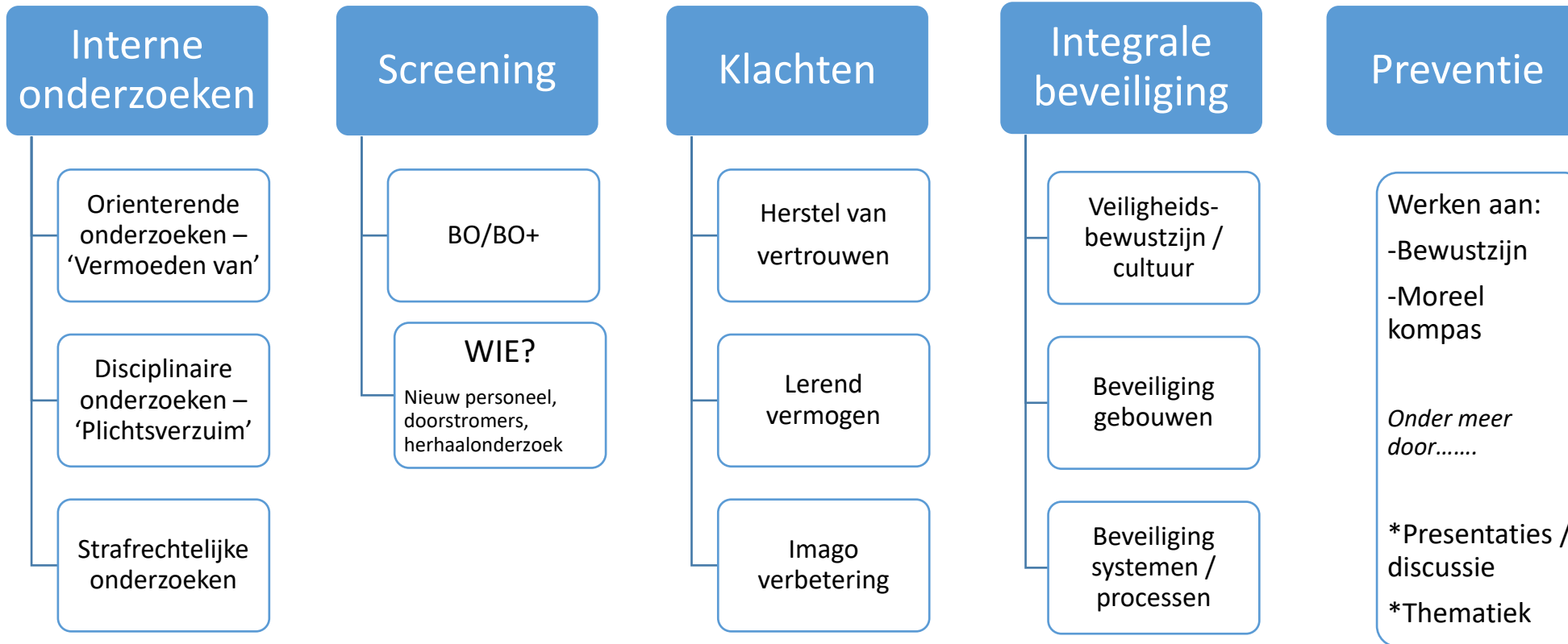
Bedankt voor de aandacht

Vragen/opmerkingen?





VIK processen



Voortgang aanbevelingen

Aanbevelingen 1 en 2

Aanbeveling 1

Laat de Werkgroep Triage een eensluitende korpsdefinitie voor lijnonderzoeken opstellen die op de VIK-praktijk aansluit (bovengrens) en die zich onderscheidt van problemen met houding en gedrag, ziekte en studievoortgang (ondergrens).

Aanbeveling 2

Zorg voor een korps brede, uniforme registratie van VIK- en lijnonderzoeken zodat een (periodieke) allesomvattende en stapelbare analyse van normafwijkend gedrag van politieambtenaren mogelijk wordt.

VOORTGANG AANBEVELINGEN 1 EN 2 VIK KS: de werkgroep Triage heeft een eensluitende definitie opgesteld voor lijnonderzoeken, hierbij is ook meegenomen de wijze van registreren, welke in aanbeveling 2 benoemd wordt.

Aanbeveling 3

Overweeg om nader onderzoek te laten doen naar de vraag of in het huidige selectieproces voldoende instrumenten zitten die een beeld kunnen scheppen van de persoon van de sollicitant en van zijn/haar normen- en waardenbesef.

VOORTGANG AANBEVELING 3 (Actie: 5.1.2.e)

Aantekening: Het normen en waardenbesef van de sollicitant zal nadrukkelijk naar voren moeten komen tijdens de selectiegesprekken. In deze gesprekken zal het de sollicitant duidelijk moeten worden waar een goed ambtenaar aan hoort te voldoen. (geen druggebruik, omgang criminelen etc)

Aanbeveling 4

Overweeg om aan het eind van het selectieproces, als overgebleven sollicitanten voor een initiële politieopleiding alleen nog maar gescreend hoeven te worden, hen een verplichte groepsbijeenkomst te laten bijwonen waarin aan de hand van de beroepscode, de daarop gebaseerde themabladen en praktijkvoorbeelden wordt uitgelegd wat toetreding tot het glazen politiehuis van hen en hun sociale omgeving gaat vragen. Laat sollicitanten pas ná deze bijeenkomst het BGO-vragenlijst invullen.

VOORTGANG AANBEVELING 4 (Actie: 5.1.2.e en 5.1.2.e)

Aantekening: Deze sluit aan bij het hierboven genoemde gesprek dat gevoerd wordt met de sollicitant. Iedere sollicitant moet zich bewust zijn van het toetreden tot het zogenaamde glazen huis.

Aanbeveling 5

Overweeg om nader onderzoek te laten doen naar de vraag of de onderwerpen integriteit en beroepshouding in het curriculum van de Politieacademie de aandacht krijgen die ze verdienen.

VOORTGANG AANBEVELING 5 (Actie: 5.1.2.e, 5.1.2.e wil hierbij ondersteunen)

Aantekening: Veel ervaring in de eenheden. Eventueel preventie hierbij betrekken

Aanbeveling 6

Overweeg om bij de doelgroep aspiranten (meer) gebruik te gaan maken van de methode van storytelling. Laat vanwege plichtsverzuim ontslagen politieambtenaren⁶⁶, traject- en praktijkbegeleiders van OBt, VIK-onderzoekers en/of bij disciplinaire onderzoeken betrokken belangenbehartigers tijdens de politieopleiding waargebeurde, geanonimiseerde onderzoeksverhalen over het functioneren in het

glazen politiehuis en de maatschappelijke gevaren en individuele gevolgen van plichtsverzuim vertellen.

VOORTGANG AANBEVELING 6: werkgroep preventie/VIK /PA/OBT. Ondersteuning van communicatie.

Aanbeveling 7

Stel de mobiele applicatie MEOS pas aan het begin van de eerste praktijkstage ter beschikking en laat de uitleg en het leren werken met die applicatie aan operationele collega's in de praktijk over ('learning by doing'). Verbied het oefenen met MEOS-bevragingen op basis van entiteiten uit de eigen sociale omgeving en overweeg hiervoor een oefendatabase ter beschikking te stellen.

VOORTGANG AANBEVELING 7: 5.1.2.e mbt andere uitreiking van middelen. MEOS is al in gang gezet.

Aanbeveling 8

Bevorder dat in elk disciplinair onderzoek en met name in de verhoren van de betrokken politieambtenaren meer expliciete aandacht wordt besteed aan de motieven voor en de oorzaken van normafwijkend gedrag alsmede aan het detecteren van door de organisatie gemiste kansen om normafwijkend gedrag te voorkómen.

VOORTGANG AANBEVELING 8 VIK KS: In het formulier hoorgesprek betrokkene is een zin toegevoegd:

"Op welke manier had deze situatie volgens u mogelijk voorkomen kunnen worden?" Deze vraag zal aan alle medewerkers die betrokkene zijn in een disciplinair onderzoek gesteld worden.

Collega gespreksvragen n.a.v film RAUW

Algemeen

1. Hoe hebben jullie de film ervaren?
2. Wat herken je in de film?
3. Wat betekent professionele ruimte voor jou?

Ervaring

1. Op welke manier is het politiewerk van invloed op jullie privéleven?
2. Wat is de balans tussen het werk en jullie privéleven als het gaat om familie, vrienden en gezin?
3. Welk gedrag neem jij bij je partner waar als je vertelt over door jou ervaren spanning/stress als gevolg van het werk? Welk effect heeft dit?
4. Door wie wordt bepaald wat er qua incidenten/dilemma's besproken wordt in het gezin?
5. Hoe ga jij om met situaties die je niet mag/kan delen over hetgeen je hebt meegemaakt op het werk?

Privé

1. Hoe ga jij/gaat je gezin om met spanning die kan ontstaan tussen ruimte bieden en grenzen stellen als het gaat over je werk? Denk hierbij ook aan de effecten van social media
2. In hoeverre zijn werk gerelateerde zaken bespreekbaar thuis? Welke gevolgen heeft dit voor jou? Welke behoefte heb jij ten aanzien van je partner/gezin?
3. In hoeverre deel jij emoties met je partner/met je gezin nadat je een ernstig incident hebt meegemaakt op je werk? Welke gevolgen heeft dat?

Lotgenoten

1. Bij welke privé ervaringen als gevolg van incidenten heb jij behoefte om erover te spreken met anderen dan je partner?
2. Wat betekent het begrip "de blauwe familie" voor jou?

Afronding

1. Wat zou je nog graag willen bespreken voordat we ons voegen bij de anderen?
2. Welke tips heb jij voor de werkgever?
3. Welke tips heb jij voor ons?

Partner gespreksvragen n.a.v film RAUW

Algemeen

1. Hoe hebben jullie de film ervaren?
2. Wat herken je in de film?
3. Wat betekent professionele ruimte voor jou?

Ervaring

1. Op welke manier is het politiewerk van je partner van invloed op jullie privéleven?
2. Wat is de balans tussen het werk en jullie privéleven als het gaat om familie, vrienden en gezin?
3. Welk gedrag neem jij bij je partner waar als er sprake is van spanning/stress als gevolg van het werk? Welk effect heeft dit?
4. Door wie wordt bepaald wat er qua incidenten/dilemma's besproken wordt in het gezin?
5. Hoe ga jij/gaat je gezin om met een partner die niet mag/kan delen wat hij/zij meemaakt in het werk?

Privé

1. Hoe ga jij/gaat je gezin om met spanning die kan ontstaan tussen ruimte bieden en grenzen stellen aan je partner/ouder?
2. Hoe verhoudt eventuele gedragsveranderingen bij je partner zich tot de harmonie in de relatie?
3. In hoeverre zijn werk gerelateerde zaken bespreekbaar thuis? Welke gevolgen heeft dit voor jou? Welke behoefte heb jij?
4. In hoeverre ervaar jij ruimte voor je emoties als je partner vertelt over zijn gevoel na een ernstig incident?

Lotgenoten

1. Bij welke privé ervaringen als gevolg van incidenten heb jij behoefte om erover te spreken met anderen dan je partner
2. Wanneer worden dit "rode" vlaggen?
3. Welke behoefte heb jij als je "gedrag" verandering (partner/gezin) waarneemt?
4. Wat betekent het begrip "de blauwe familie" voor jou?

Afronding

1. Wat zou je nog graag willen bespreken voordat we ons voegen bij de anderen?
2. Welke tips heb jij voor de werkgever?
3. Welke tips heb jij voor ons?

Geef het kaartje 24/7 mee aan de partners!

Wat kunnen wij voor leidinggevende betekenen?

Wij staan voor jullie klaar als je tegen een integriteitsdilemma aanloopt en daarin wilt sparren of mogelijk advies wilt krijgen hoe nu verder. Hierin kunnen wij je soms doorverwijzen naar een ander loket.

Vertrouwenspersoon

Bedrijfsmaatschappelijk
werk

Geestelijk Verzorger

Team
Collegiale
Ondersteuning

Landelijk Meldpunt
Misstanden

Sociaal Fonds

Bedrijfsarts

Ondernemingsraad

24 / 7 Loket
Politie

Mag ik **2 seconden** van je?

Kun je je oordeel uitstellen totdat je iemand écht hebt gezien?

Dat is de vraag die wordt gesteld in de **2sec.campagne** van de Politie Noord-Nederland. De campagne, uitsluitend gemaakt en bedoeld voor de politie intern, heeft als doel om gespreksvoering rondom (etnisch) profileren te faciliteren. Op die manier hoopt de politie Noord-Nederland om professioneel handelen en onbevooroordeeld kijken tijdens controlesituaties (en op de werkvloer) te stimuleren. De methodiek stoelt op een drietal basisprincipes:

1. De hersenen zijn neuroplastisch (dus je kunt leren om je gedachten om te buigen)
2. Politiecollega's zijn met name horizontaal loyaal (dus ze leren het liefst van elkaar)
3. *Don't think of an elephant*, het 2sec concept kun je 'branden' zodat *er niet aan denken* geen optie meer is. Op die manier kun je van onbewust onbekwaam naar onbewust bekwaam.

De campagne hanteert een guerilla-tactiek. Op bureaus komen eerst op allerlei plekken stickers met het logo. De interesse is gewekt maar een idee van het doel is er nog niet. In de tweede fase komen er posters op de bureaus te hangen van portretten van burgers met daarop de vraag: 'Mag ik 2 seconden van je?' Het logo komt op deze posters terug. Nu is de link gelegd tussen de stickers en de posters. De 2 en het vraagteken in het logo worden nu begrepen. In de derde fase roept de leidinggevende het team bij elkaar voor een gespreksmoment van minimaal anderhalf uur. Hierbij wordt de film vertoond waarna het gesprek wordt gevoerd. Op dit moment moet duidelijk zijn dat de vraag die op de posters wordt gesteld (mag ik 2 sec van je?) te vertalen is als: **wil je wat langer de tijd nemen alvorens je me in een hokje stopt en misschien wel verkeerd beoordeelt?** Na dit moment zullen de posters als confrontatie en herinnering aan de film en het gesprek dienen. De stickers zijn een voortdurende reminder.

Bij het eerstvolgende controlemoment (of confrontatie op het team) zullen de gedachten **onbeheersbaar** teruggaan naar het 2sec. concept. De collega die de controle doet of wil doen zal daardoor automatisch 2 seconden stilstaan bij het professioneel controleren en zich daardoor eerder aan het handelingskader voor professioneel controleren houden. Voor het slagen van deze campagne is het noodzakelijk dat de leidinggevende op inspirerende wijze het handelingskader professioneel controleren uitleert aan de collega's en met professionele bezieling het gesprek aangaat na de filmvertoning. Voor diensten kan de campagne meer op veilige en inclusieve teams gericht zijn.



Hoe kunnen we meer aandacht besteden aan het voorkomen van integriteitsschendingen binnen de eenheid NN?

Beste leidinggevende,

Wij hechten als Nationale Politie grote waarde aan integriteit. Het is onze verantwoordelijkheid om op een deugdelijke wijze om te gaan met onze bevoegdheden, **verantwoordelijkheden en middelen**. Daarom is integriteit één van onze vier kernwaarden.

Het onderwerp Integriteit vraagt om structurele aandacht om zo bewustwording te bevorderen bij politiemedewerkers en te ondersteunen in de vertaling hiervan in handelen en gedrag. Om deze reden heeft de Eenheidsleiding aangegeven dat **op zijn minst jaarlijks** op elk team aandacht besteed dient te worden aan het onderwerp Integriteit.

In de eenheid Noord-Nederland heeft een werkgroep Integriteit, voorgezeten door Ronald Zwarter, directeur Operatiën, zich het afgelopen jaar gebogen over diverse initiatieven en ontwikkelingen die gaande zijn ten aanzien van Integriteit en de daaraan gerelateerde onderwerpen Preventie en bewustwording. Eén van de instrumenten die aangewend kunnen worden om genoemde onderwerpen aan de orde te stellen op je team is de landelijk uitgerolde Toolkit Preventie/Bewustwording.

Deze Toolkit heeft als doel om meer aandacht te geven aan preventie, meer specifiek het voorkomen van integriteitsschendingen. Het bestaat uit een aantal hulpmiddelen die aangewend kunnen worden met als doel 'het goede gesprek' te voeren op teams, hierbij ondersteund door een aantal presentaties en dilemmafilms, naar behoefte en inzicht van Teamchefs (**of leidinggevende? Zie ook aanhef en breder**) te gebruiken in de teams.

Inhoud van de Toolkit:

- Presentaties (VIK-processen/ -taken, vakmanschap, Integriteit en dilemma's)
- Risicoanalyse Integriteit
- Beroepscode en Themabladen
- Handreiking 'Nabespreking IO'
- Tabel 'raadplegen Politie systemen'

Voordat je aan de slag gaat, kun je de afdeling VIK benaderen voor tips en trucs. Zo is het handig om vooraf te weten of ontwikkelingen op je team spelen ten aanzien van Integriteit/Preventie. Hierbij kun je denken aan eventuele 'gevoeligheden' naar aanleiding van een integriteitscasus, maar ook aan wat bijvoorbeeld je top drie is van Klachtonderwerpen (het niet opnemen van aangiftes staat vaak bovenaan).

De Beroepscode, Themabladen en de tabel Raadplegen kunnen nabesteld worden. Uitleg daarover vind je in de Toolkit. Het systeem wijst zich grotendeels vanzelf. Het is aan de **Teamchef (of: leidinggevende)** en zijn/haar managementteam om een keuze te maken uit het aangeboden informatie- en voorlichtingsmateriaal, al naar gelang de inschatting waar de behoefte aan is. Dat dit per team verschillend kan zijn, is evident. Dat dit onderwerp ons aller aandacht behoort is dat ook.

Geestelijke Verzorging

Wat kan een geestelijk verzorger voor mij betekenen?

Hoe gaat het nou écht met jou?

Als politiemens sta je stevig in je schoenen. Je bekommert je om situaties van onrecht, ruzie en geweld, situaties waarin de medemenselijkheid soms ver te zoeken is. Soms kunnen ervaringen in het werk je uit evenwicht brengen of je vragen doen stellen over jezelf, de politieorganisatie of hoe je naar de wereld kijkt. Hoe geef je betekenis aan dat soort ervaringen, om het begrijpelijk en draaglijk te maken voor jezelf of om het vol te houden? Soms kan het werk iets van je verlangen dat wringt met je eigen normen, waarden of levensovertuiging. Hoe rijm je dat dan met elkaar? Soms maak je privé dingen mee die maken dat je anders in je werk staat, bijvoorbeeld het verlies van iemand die je dierbaar is. Het zijn ervaringen waarin je tegen de grenzen van werk en leven aanloopt, waarin je incasseringsvermogen op de proef gesteld wordt en/of je eigen identiteit in het geding is.

Niet alles valt zomaar op te lossen: het vraagt van je om je ertoe te leren verhouden en manieren te vinden om ermee om te gaan. Daar ondersteunt de geestelijk verzorger je bij.

De geestelijk verzorger biedt een vrijplaats om je hart te luchten en luistert zonder oordeel. Jouw levensverhaal staat centraal. Geestelijk verzorgers hebben geheimhoudingsplicht.

Gesprekken met de geestelijk verzorger dragen bij aan vakmanschap en helpen je stabiel en betrokken in het werk te blijven staan.

Voorbeelden wanneer je bij de geestelijk verzorger terecht kunt:

- Ik vraag me steeds weer af hoe het nu met de mensen gaat die betrokken waren bij die heftige melding
- Ik heb er geen zin meer in: het werk boeit me niet meer, ik ben gevoelloos geworden, niks interesseert me nog
- Ik / iemand die me dierbaar is, is ernstig ziek. Dat blijft maar door mijn hoofd spelen
- Ik ben angstiger geworden in mijn werk
- Ik ben meer veranderd door mijn werk dan ik zou willen
- Ik heb een ongeluk gehad; het lukt me maar moeilijk om mijn (nieuwe) draai te vinden
- Soms vraag ik me af waarom mij dit heeft moeten overkomen
- Ik schaam me voor wat ik heb gedaan of nagelaten
- Ik heb mijn eigen opvattingen, maar in mijn werk moet ik neutraal zijn, hoe doe ik dat?
- Sinds die melding denk ik wel eens: heb ik dat wel goed gedaan, had ik het anders moeten aanpakken?
- Jarenlang is het werk me prima afgegaan, nu raakt het me meer
- Ik weet waar ik voor gekozen heb met dit werk, maar toch doet het me meer dan ik verwacht had
- Ik vind dat mijn collega's niet juist gehandeld hebben
- Door mijn werk is mijn vertrouwen in mensen, de samenleving, veranderd
- Iemand die me dierbaar is, is overleden: waar vind ik de kracht om door te gaan?

Veelgestelde vragen

- **Een geestelijk verzorger is toch alleen voor mensen die in God geloven?**
 - ✓ Nee: de geestelijk verzorger is er voor iedereen die zichzelf vragen stelt over zijn/haar leven of de betekenis van ervaringen. De geestelijk verzorger begeleidt elke politiemedewerker, met het oog op je eigen geloof of levensovertuiging.
- **Waar ik mee zit, is geen oplossing voor. Wat heb ik dan aan een geestelijk verzorger?**
 - ✓ Soms is het fijn om je hart te luchten en een goed gesprek te voeren met iemand die luistert zonder oordeel en helpt om je gevoelens en gedachten op een rijtje te zetten. Juist wanneer je geen oplossing (meer) ziet of er geen praktische oplossing is, is de geestelijk verzorger de aangewezen persoon om mee in gesprek te gaan.
- **Ik ben ook al bij een bedrijfsmaatschappelijk werker geweest. Kan dat?**
 - ✓ Dat kan. Een gesprek met de geestelijk verzorger kan plaatsvinden naast je gesprekken met een andere hulpverlener.
- **Hoe weet ik zeker dat wat ik bespreek niet ergens anders terecht komt?**
 - ✓ Geestelijk verzorgers hebben een geheimhoudingsplicht (art. 272 Sr.) en verschoningsrecht (art. 218 Sv.). Als de geestelijk verzorger het nodig vindt om iemand op de hoogte te brengen van jouw situatie, mag dat alleen met jouw toestemming. Jouw verhaal is veilig bij de geestelijk verzorger.
- **Ik wil niet dat iemand weet dat ik een gesprek heb met de geestelijk verzorger. Kan dat?**
 - ✓ Ja. Jouw wensen staan voorop: de geestelijk verzorger kan jou ontmoeten op een voor jou veilige en neutrale plek.
- **Kan ik in diensttijd naar de geestelijk verzorger?**
 - ✓ Een bezoek aan de geestelijk verzorger kan in diensttijd plaatsvinden.

Contact

Wil je in gesprek of wil je meer weten? Neem dan contact op met een van de geestelijk verzorgers van de eenheid:

5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted]
 5.1.2.e [redacted]@politie.nl 5.1.2.e [redacted]@politie.nl
 06-5.1.2.e [redacted] 06-5.1.2.e [redacted]



**Werken aan het fundament:
Intensivering Veilige, Inclusieve Teams (OE/TC)**
Politie voor Iedereen, Leiderschap, Leren & Ontwikkelen, Integriteit

Politie Midden-Nederland, 2022-2023

Beste ELO/EMT-leden

Steeds meer komen we tot het inzicht dat inclusief vakmanschap en leiderschap de basis leggen voor het zijn van een Politie voor Iedereen. Tegelijkertijd is er een roep om de norm met elkaar opnieuw te bespreken ('hoe doen wij het hier met elkaar') en zoeken we naar handelingsperspectieven voor een weerbaar korps in roerige tijden. Naast individuele competenties vraagt dit om een veilige en een inclusieve omgeving, waarin leren en normeren allebei een rol hebben.

Meerdere signalen buiten en binnen versterken dit beeld. De Blauwe Familie, het onderzoek naar ontwikkelbehoefte onder de Operationeel Experts en de signaalbrief VIK. Daarnaast heeft de eenheid leiderschapsaccenten gemarkeerd en is er ook de landelijke ontwikkeling van de nieuwe leiderschapsfuncties (waarin bij de OE nadrukkelijk weer leidinggevende taken zullen worden belegd).

Dit alles maakt de noodzaak om snel te investeren in ons leiderschap en in het bijzonder de groep Operationeel Experts alleen maar groter. Daar is deze investering dan ook op gericht. We werken hierbij nauw samen met Rotterdam (waar binnenkort een pilot start) en een nog te bepalen andere eenheid, waarmee we ook bijdragen aan collectiviteit in het land.

Ons doel is om alle Operationeel Experts en Teamchefs in de eenheid in 2023 en 2024 te trainen en te coachen. Deze trainingen vinden plaats op het team zelf, de OE's en TC's doen dit met elkaar. Er zijn meerdere (wij gaan nu uit van 3) trainingdagen met een opbouw van persoonlijk leiderschap, teamontwikkeling en verbinding met buiten. Tussentijdse opdrachten en peer-to-peer coaching zorgen voor een duurzame verandering, ook na afloop.

Wij zien deze investering als onderdeel van het fundament en de ontwikkellijn maatschappelijke onrust, waarbij de integrale benadering aansluit op ontwikkelingen mbt een collectieve manier van sturen.

Wij vragen jullie commitment op de verdere uitwerking van dit plan met de andere stakeholders, in het besef dat dit een flinke investering zal vergen, zowel qua tijd als qua financiën.

Om dit in goede banen te leiden zal een stuurgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van diverse disciplines zoals MD en Leiderschap, VIK, lijnverantwoordelijken etc. ingericht worden.

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Doelstellingen

**Zichtbaar versterken van inclusief vakmanschap en leiderschap op alle (basis)teams.
(Leiderschapsontwikkeling OE/TC)**

Tegengaan racisme en discriminatie

Tegengaan ander ongewenst gedrag

Veilige en inclusieve teams die aansluiten bij gemeenschappen in het verzorgingsgebied en veiligheidsvraagstukken

Versterken en behouden van divers talent

Duurzaam veranderen en borging van Veilig en inclusieve teams

Doelgroepen

Operationeel Experts

De Operationeel Expert is het eerste aanspreekpunt voor collega's en is daarmee in vakmanschap en leiderschap een grote cultuurdrager. Na de training volgt via elke OE de vertaling naar de overige teamleden.

Teamchefs

De TC heeft een voortrekkersrol in het creëren van een veilig en inclusief team en is als leidinggevende van de OE's een belangrijke pijler in de duurzame verandering.

Inhoud

3 daagse training

Dag 1: ik als leider (oa insights)

Dag 2: ik in het team (oa MeMo, integriteit, voeren gesprekken)

Dag 3: ik en de buitenwereld (omgevingscan, ProCo, bondgenoten)

Borging

- Tussentijdse opdrachten (R&O gesprek, dialoogbijeenkomst)
- Ondersteuning/coaching door peers

Kenmerken

Op het team, In het team

- OE's en TC's volgen de trainingen met elkaar op het team zelf
- Tussentijdse opdrachten met overige teamleden (bv R&O-gesprekken, dialoogbijeenkomsten)
- Teamversnellers (coaches) komen uit het eigen team/sector en zijn voor 50% vrijgemaakt om te helpen met bv gesprekken voeren

Duurzaam Veranderen

- Intakegesprek met SH en TC, commitment op het hele traject
- De tussentijdse opdrachten zorgen voor een lange leerperiode
- Ook na de trainingen houden we het team 'vast'

Binnen en buiten verbonden

- Ruimte voor lokale thema's ogv integriteit of maatschappelijke issues
- Geprioriteerde onderwerpen uit het teamplan kunnen uitgelicht worden
- Opdrachten gericht op verbinding met bewoners/bondgenoten

Integrale benadering

- Gericht op leiderschap, vakmanschap, leren & ontwikkelen, veilige teams en integriteit
- Mogelijkheid: monitoring vanuit de wetenschap in verbinding met Paardenveld Platform
- In samenwerking met maatschappelijke organisaties (oa CAD)

Raadplegen uit nieuwsgierigheid?

Op dit moment staan de media er vol van: Bekende Nederlanders worden beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag en het plegen van strafbare feiten. Iedereen heeft er een mening over. Maar wat is er nu precies bij de politie verklaard? Het raadplegen van politiesystemen voor privédoeleinden of vanuit eigen of andermans nieuwsgierigheid is niet toegestaan. Dit staat expliciet in de Beroepscode. Maar het verleden leert ons dat dit toch wel eens gebeurt.

Waarom raadplegen?

Stel jezelf altijd de vraag waarom je de politiesystemen wilt raadplegen. Zorg dat je kunt uitleggen waarom je systemen geraadpleegd hebt. Als politieambtenaar heb je de professionele ruimte om zelf een afweging te maken en te beslissen. Daar hoort wel bij dat je die beslissing altijd kunt uitleggen. Nieuwsgierigheid is zelden uitlegbaar, laat je daar dus niet toe verleiden.

Gevolgen raadplegen

Wanneer je systemen zonder legitieme reden raadpleegt, maak je ten onrechte inbreuk op de privacy van een persoon, ook als je de informatie niet met anderen deelt. Daarnaast kan informatie in verkeerde handen terecht komen. Dit kan zowel voor de organisatie, voor onderzoeken, maar ook voor jou zelf vervelende gevolgen hebben.

Meer informatie over het omgaan met informatie vind je in de Beroepscode ([LINK](#)). Tevens bestaat er een handreiking ([LINK](#)) voor het raadplegen van de politiesystemen.

Aannemen geschenken

Themablad 1 bij de beroepscode

Inleiding

Burgers geven soms geschenken om hun dankbaarheid te tonen, bijvoorbeeld voor goed politieoptreden. Het geven en ontvangen van giften kan de schijn of intentie hebben om er voordeel uit te halen. Dit kan jou als politiemedewerker kwetsbaar maken.

Als politiemedewerker ben je in je werk betrouwbaar, onafhankelijk en onpartijdig. Tijdens je werk behandel je relaties gelijkwaardig en houd je professionele afstand. Je gebruikt je contacten in je werk niet om anderen of jezelf oneigenlijk te bevoordelen.

Het verlenen van gunsten als politiemedewerker en je daarvoor laten belonen of bevoordelen, is strafbaar. Ook de schijn van omkoping moet je zien te voorkomen. Om die reden is wettelijk vastgelegd dat je in relatie tot jouw werk niet zomaar geschenken mag aannemen. Dat mag alleen als je daar toestemming voor hebt. Met geschenken bedoelen we niet alleen giften, maar ook beloningen, vergoedingen, spaar- of kortingsregelingen, gunsten of beloften.

Kader

Ik toets of het aannemen van een geschenk mij belemmert in mijn werkzaamheden. Geschenken van meer dan € 50,- zijn niet toegestaan dus die neem ik nooit aan. Ook als ik twijfel, neem ik het geschenk niet aan. Verder houd ik rekening met de volgende uitgangspunten:

Ik kan een geschenk aannemen als:

- het geen afbreuk doet aan mijn onafhankelijkheid als ambtenaar;
- het geen (contant) geld of korting, ongeacht de waarde ervan, betreft;
- een leidinggevende toestemming heeft gegeven het geschenk aan te nemen of te houden.

Voor geschenken die in internationale context worden aangeboden, overleg ik dit met mijn leidinggevende. Ook als ik een geschenk niet aanneem, meld ik dit aan mijn leidinggevende.

Ik denk na over wie mij op welk moment iets aanbiedt en wat de achtergrond daarvan kan zijn.

Bonuspunten en andere voordelen die ik uit een loyaliteitsprogramma ontvang voor betaalde dienstreizen of aankopen betaald door de organisatie, gebruik ik niet privé.

Dilemma's

Je hebt jaren gewerkt als wijkagent en gaat nu bij de recherche werken. Bij je afscheid in de wijk krijg je cadeaus van buurtbewoners. Hoe ga je hiermee om?

Je bent op dienstreis in het buitenland. Na een diner weigert de restauranteigenaar de betaling. Hij zegt dat het een eer is dat de politie bij hem komt eten. Wat doe je?

Je krijgt bij de cafetaria in je werkgebied een grote friet voor de prijs van een kleine friet. Hoe ga je

hiermee om?

Je bent inkoper. Na de productintroductie van het nieuwste telefoonmodel ontvang je, net als andere collega's, van de leverancier het nieuwste model. Wat doe je?

Je zit in een sollicitatiecommissie en een kandidaat geeft jou een cadeau voor je verjaardag. Hoe ga je hiermee om?

Je bent met een dienstauto op dienstreis en biedt bij het tanken je privébonuspas aan. Mag dat?

Casuïstiek

Passieve omkoping

Een politieambtenaar wordt verweten giften te hebben aangenomen. Het gaat om een korting op de aankoop van een privéauto, korting op onderhoud van de privéauto en kosteloos privégebruik van winterbanden.

Deze zaak is voorgelegd aan de rechter.

De verdediging voert aan dat de politieambtenaar ervan uitging dat hij een redelijke prijs had betaald voor de auto en dat hij de kortingen niet had beschouwd als giften om hem te bewegen tot een handelen of nalaten als ambtenaar. Ook zou hij niet geweten hebben dat hij korting kreeg. Uit het dossier blijkt echter dat hij wel degelijk gevraagd had om korting. Ook vanwege zijn (voormalige) functies in het domein inkoop en de zakelijke relatie die hij met het bedrijf onderhield, had hij

redelijkerwijs kunnen vermoeden dat het om giften ging om hem tot een tegenprestatie te bewegen. Zo was de medewerker die hem de winterbanden voor zijn privéauto had toegezegd, dezelfde medewerker met wie hij vanuit zijn functie contacten onderhield over de aanbestedingen van politievoertuigen.

De rechtbank achtte de politieambtenaar schuldig aan passieve omkoping. De rechtbank concludeerde dat de ambtenaar had moeten reflecteren op zijn verantwoordelijkheid, de relatie met de geveer, het beeld dat kon ontstaan door de gift te ontvangen en het doel van de geveer, om zo 'verwijtbare naïviteit' te voorkomen.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:RBROT:2018:1373 en ECLI:NL:CRVB:2018:3429

Interne richtlijnen en handreikingen

Notitie Omgaan met geschenken 2014

<https://intranet.politie.local/downloads/1204/notitie-omgaan-met-geschenken-2014.html>

Wet- en regelgeving

Art. 8 lid 1 sub e Ambtenarenwet 2017
Aanbestedingswet 2012

Gerelateerde themabladen

- Zaken doen met leveranciers
- Omgaan met zakelijke uitnodigingen
- Representativiteit

Agendapunt:
Datum overleg:

Onderwerp: Analyse integriteitstelsel & anti-corruptie + Aanpak aanbevelingen Vik Review

Aangeboden door/namens c.q. akkoord van (cf. portefeuillevdeling):
Hanneke Ekelmans

Steller / behandeld adviseur: Paul Entken / 5.12 e

Doel: Besluitvorming

Status: Intern

Het KLO wordt gevraagd:

1. Akkoord te gaan met de inrichting van functionele lijnsturing voor het integriteitstelsel (resultaat verantwoordelijk namens KC).
2. Akkoord te gaan met het organiseren van (eenduidig) mandaat op eenheidsleiding niveau ten aanzien van disciplinaire onderzoeken en besluiten.
3. Akkoord te gaan met de inrichting van een ontwikkelteam (met bestaande en tijdelijke formatie).
4. Kennis te nemen van de processtappen welke op korte en middellange termijn nodig zijn ten behoeve van integriteitsbevordering conform het strategisch advies.

Samenvatting advies

In het advies integriteitsbevordering 'Omdat het om ónze mensen gaat', staat beschreven aan de hand van de drie perspectieven (Integriteitstelsel, Review Interne Onderzoeken en Anti-corruptie) wat de actuele situatie is, waar de groeimogelijkheden zitten en wat er nodig is om de integriteitsbevordering in te zetten.

Aan de hand van zes leidende principes (Eenduidigheid, Menselijke Maat, Transparantie, Professionele Maat, Lerend vermogen én Recht-vaardigheid) is gekeken naar integriteitsbevordering (aanpak) in de breedste zin. Hierbij is dus niet alleen de focus op interne onderzoeken en VIK, maar alles wat kán worden verstaan onder de paraplu Integriteitstelsel.

Met het integriteitsstelsel wordt bedoeld de keten waar processen en procedures rond het integriteitsbeleid zijn verweven en de actoren en individuele medewerkers hieraan invulling geven. Hieronder wordt onder andere verstaan; 'De lijn', medewerker, loketten, VIK (Preventie/interne onderzoeken/screening, klachten intern en extern), maar ook de procedures rond besluitvorming (bestuurlijke integriteit) en de morele afwegingen om die tot uitvoer te brengen. De regelingen zoals nevenwerkzaamheden, omgaan met informatie en dan niet alleen goed en fout maar ook de manier waarop we hierover het gesprek aangaan". Hoe gaan we om met straffen, mogen we leren? En tot het stelsel behoort ook de aanpak van corruptie. Het ethische werkklimaat en leiderschap vormen in dit stelsel de fundamenten.¹

Dit document gaat aanvullend op het strategisch advies integriteitsbevordering in op de processtappen die op korte én langere termijn moeten worden gezet om de ontwikkelingen ten behoeve van integriteitsbevordering mogelijk te maken.

¹ Het integriteitshuis: Integriteitsbeleid politie (Samen integer)

De processtappen betreffen met name in de beginfase (en daarna periodiek) een aantal beslismomenten. Deze worden in hoofdstuk 2 uitgewerkt per kernpunt met een tijdlijn én deelstappen indien van toepassing.

Het is daarbij van belang om prioriteit te geven aan de eerste drie kernpunten om voortgang mogelijk te maken.

Ter afronding wordt middels een tijdlijn inzichtelijk gemaakt welke ontwikkelingen moeten leiden tot het beoogd eindresultaat. Dit betreft een duurzaam en overzichtelijk integriteitstelsel van en voor iedereen.

Omdat het om ónze mensen gaat.

Besluitvorming

1. Organiseer functionele lijnsturing (resultaat verantwoordelijk namens KC).	
<p>Richt functionele lijnsturing in voor dit thema. Hierbij wijst de KC de leidinggevende aan om namens hem (gemandateerd) resultaatverantwoordelijk te zijn voor het integriteitstelsel. Startend met verdere invulling geven aan het integriteitsbeleid maar ook de repressieve kant (onderzoeken).</p> <p>Waarbij aan de voorkant de opdracht en aan de achterkant het besluit het mandaat is van de PC en het onderzoek en (professionele) advies (vier ogen principe) het mandaat is van de aangewezen persoon. Bij afwijking van het professionele advies (door de politiechef) vindt gezamenlijke escalatie plaats met de KC, die beslist.</p>	
Tijdlijn	De inrichting van functionele lijnsturing is voorwaardelijk voor de verdere ontwikkelingen ten behoeve van integriteitsbevordering, daarom is het van belang om deze beslissing vooraan in het proces te brengen. Dit beslispunt zal in augustus 2021 in het KLO en KMTO worden voorgelegd.
Deelstappen	Voorgesteld wordt om de functionele lijnsturing (nog) niet in een bestaande functie of formatie in te richten. Het onderbrengen van deze functie past niet in bestaande organisatie en zal daarmee geen recht doen aan de rol en positie. Essentieel is dat de functie maximaal onafhankelijk is en rechtstreeks onder de KC (als boegbeeld en portefeuillehouder) wordt geplaatst. Dit om nevenschikkend te kunnen werken met PC's als bevoegd gezag.
Besluitvorming	KLO en KMTO

2. Organiseer (eenduidig) mandaat op eenheidsleiding niveau	
<p>Ten aanzien van disciplinaire onderzoeken en besluiten is de Politiechef het formele bevoegd gezag, leden van de eenheidsleiding het uitvoerend gezag en sectorleiding de lijn- en zorgverantwoordelijken. Beleg het mandaat daarmee dus alleen op EL of directie niveau. Dat creëert nauwe betrokkenheid vanuit de EL of directies en legt hier de verantwoordelijkheid.. De personele zorg kan dan op team- en sectorniveau worden georganiseerd. Dit garandeert zorg dichtbij de betrokkene en het eigen team of de afdeling, maar voorkomt ook een dubbele pet.</p> <p>Dit borgt een duidelijke rolverdeling in het proces (bijv. triage), directe betrokkenheid van de EL én in aanvulling op bovenstaand beslispunt draagt het bij aan eenduidigheid, transparantie én lerend vermogen.</p>	
Tijdlijn	De eenduidigheid en directe betrokkenheid van de EL en/of directies op dit thema zijn een belangrijke basis voor de verdere ontwikkelingen. Daarom wordt het

	beslispunt samen met beslispunt 1 voorgelegd in het KLO en KMTO in augustus 2021.
Deelstappen	n.v.t.
Besluitvorming	KLO - KMTO

3. Inrichten van een ontwikkelteam (met bestaande en tijdelijke formatie)

Zoals beschreven staat in het strategisch advies integriteitsbevordering is het integriteitstelsel moeilijk te omvatten in al zijn complexiteit en vele onderdelen. Het komen tot een overzichtelijk navigatie systeem voor de medewerkers en grip te krijgen op het hele 'eco-systeem' vraagt om veel inspanningen organisatie breed. Het organiseren van een ontwikkelteam is hierbij onmisbaar. Het ontwikkelteam dient te bestaan uit diverse disciplines, competenties en kwaliteiten vanuit de organisatie. Het ontwikkelteam ondersteunt de functionele lijnsturing (beslispunt 1) in het zicht krijgen op alle (lopende) ontwikkelingen, beslis- en verantwoordingsmomenten, beleid en planvorming en het ontwikkelproces conform de leidende principes Eenduidigheid, Menselijke Maat, Transparantie, Professionele Maat, Lerend vermogen én Recht-vaardigheid.

Het ontwikkelteam zal opgebouwd worden uit bestaande én tijdelijke formatie. De verschillende fasen van ontwikkeling vragen om verschillende functionaliteiten.

Tijdslijn	Beoogd is om in september 2021 te starten met het organiseren van een ontwikkelteam. Daarmee dient besluitvorming uiterlijk begin september 2021 plaats te vinden.
Deelstappen	Indien KLO akkoord gaat met de inrichting van een ontwikkelteam, zal een concreet voorstel worden voorgelegd in het KMTO met de concrete inrichting aan de hand van de verschillende benodigde functies.
Besluitvorming	KLO - KMTO

4. Proces (inrichting)

Het inrichten van de processen (o.a. proactie, preventie, intake en monitoring) zoals beschreven in het advies is een voorwaardelijke basis voor de integriteitsbevordering.

Een aantal geprioriteerde processtappen betreffen hierbij het vormgeven van een commissie advies integriteit én het ontwikkelen van een toewijzingskader disciplinaire (en strafrechtelijke) onderzoeken. In het advies integriteitsbevordering staan diverse proces stappen beschreven welke in verschillende fasen moeten worden ontwikkeld.

Het KLO en KMTO wordt gevraagd om het advies te omarmen en akkoord te gaan met de ontwikkeling van het integriteitstelsel

Tijdslijn	De ontwikkeling van het stelsel volgt qua tijd de opstart van het ontwikkelteam.
Deelstappen	Besluitvorming op de deelprocessen zal worden geagendeerd in de betreffende overleggrema.
Mandaat	Ntb

Processtappen

Conform het strategisch advies integriteitsbevordering zullen een aantal processtappen (met besluitvormingsmomenten) verder op de tijdlijn nader worden uitgewerkt en voorgelegd.

Een kort duiding van wat hier onder wordt verstaan:

- De knip tussen beleid en uitvoering herstellen
- Geprioriteerde deelopdrachten Masterplan Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken (Triage, Monitoring, Centraal team)
- Anti-corruptie
 - o Uitvoeren analyse
 - o Consortium
 - o Vormgeven anti-corruptie voorziening
- Loketten landschap en reeds ingerichte processen in het integriteitstelsel
 - o Organiseer alle (lopende) ontwikkelingen in het integriteitstelsel centraal bij de functionele lijnsturing
 - o Organiseer inzicht in het lokettenlandschap en creëer een routekaart voor de medewerker
- Relatie management & (inter)nationale oriëntatie
 - o Organiseer alle (lopende) ontwikkelingen in het integriteitstelsel centraal bij de functionele lijnsturing
 - o Organiseer inzicht in het lokettenlandschap en creëer een routekaart voor de medewerker.
 - o Wetenschap
 - o Tuchtrect

Tijdlijn





Voortraject

Afgestemd met: Hanneke Ekelmans, referent in de korpsleiding

Vervolgtraject

<input type="checkbox"/> KMTO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter	<input type="checkbox"/> KLO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> BBVO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input checked="" type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter	<input type="checkbox"/> BOO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input checked="" type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> COR (WOR)	<input checked="" type="checkbox"/> ter informatie <input type="checkbox"/> voor instemming <input type="checkbox"/> voor advies	<input type="checkbox"/> Vakbonden	<input type="checkbox"/> formeel, via CGOP <input type="checkbox"/> informeel via overleg KL-vakbonden
<input type="checkbox"/> Combi MT	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving	<input type="checkbox"/> MKCO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving

Bijgevoegde stukken

- Strategisch advies integriteitsbevordering: Omdat het om ónze mensen gaat.
- Masterplan Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken
- Integriteitsbeleid Politie: Samen integer

Preventie VIK

Overzicht studenten activiteiten

Met de landelijke invoering van de functie Preventiecoördinator VIK (2016/ 2017) is getracht een preventieprogramma ten behoeve van de studenten te ontwikkelen. Vanaf het begin zijn hier een aantal prevCo's mee van start gegaan in samenwerking met VIK KS en de Politieacademie/ PDC.

Omdat de totstandkoming lang op zich liet wachten zijn landelijk diverse initiatieven ontstaan en daardoor ook verschillen per eenheid. De studenten vallen bij aanstelling onder het PDC, maar stromen wel in na afronding van de opleiding bij een eenheid. Elke eenheid verdient een compleet opgeleide nieuwe medewerker.

Om hier 1 lijn in te trekken en de initiatieven te bundelen is er dit overzicht gemaakt.

We richten ons op de volgende opleidingen:

- Politiedewerker Specifieke Inzet (PSI)
- (Allround) Politiedewerker
- Politiekundige Bachelor

Bij iedere opleiding wordt een inschatting gegeven van de gewenste uren/ capaciteit vanuit VIK op jaarbasis en per eenheid.

Politiedewerker Specifieke Inzet

Er is al een jaar inzet geweest binnen deze HBO opleiding die steeds 12 weken duurt. De studenten werken met 3 studieopdrachten en een portfolio opdracht ten aanzien van het onderwerp 'Beroepsidentiteit'.

Naast zelfstudie zijn ze verplicht de gastles van VIK bij te wonen. Per les kost dit (inclusief reistijden) 6 uur.

Afgelopen jaar zijn 30 lessen verzorgd.

Capaciteit Niet onder reikwijdte

(Allround) Politiedewerker:

Introductie VIK/ Beroepsidentiteit

De studenten ondergaan een Introductieprogramma van 2 weken bij aanvang van hun opleiding.

Hierbinnen is per klas 2 uur gereserveerd voor VIK.

Uitgaande van 4 instroommomenten per jaar met elk 3 tot 4 klassen komt dat neer op maximaal 12- 16 klassen per locatie. De Politieacademie heeft 7 opleidingslocaties (Amsterdam/ Rotterdam/ Den Haag/ Apeldoorn/ Leusden/ Drachten/ Eindhoven). Dat zijn landelijk 84- max 112 klassen/ jaar. Per les kost dit 4 uur (incl. reistijd)

Capaciteit Niet onder reikwijdte

In het rapport 'Aspiranten en het glazen politiehuis' worden een aantal aanbevelingen gedaan, waar mogelijk capaciteit/ inzet vanuit VIK gewenst is.

Het is op dit moment nog onduidelijk wat de uitwerking voor consequenties zal hebben. Bij invoering van een

gastles VIK en gebruikmaking van de methode 'storytelling' zal een beroep op VIK kennis worden gedaan.

Voor beiden zal dit een capaciteit genereren, die vergelijkbaar is met bovengenoemde 'Introductie VIK'.

Capaciteit Niet onder reikwijdte

Politiekundige Bachelor

Er is in het verleden gesproken over een mogelijke gastles voor deze groep studenten.

Op dit moment is er nog niets concreets te melden ten aanzien hiervan.

Op dit moment zijn er ook nog lokale initiatieven, waarbij buiten de uren op de academie door VIK voorlichting- en bewustwording sessies worden verzorgd. Deze zijn niet meegenomen in dit plan, omdat ze nog niet landelijk zijn.