

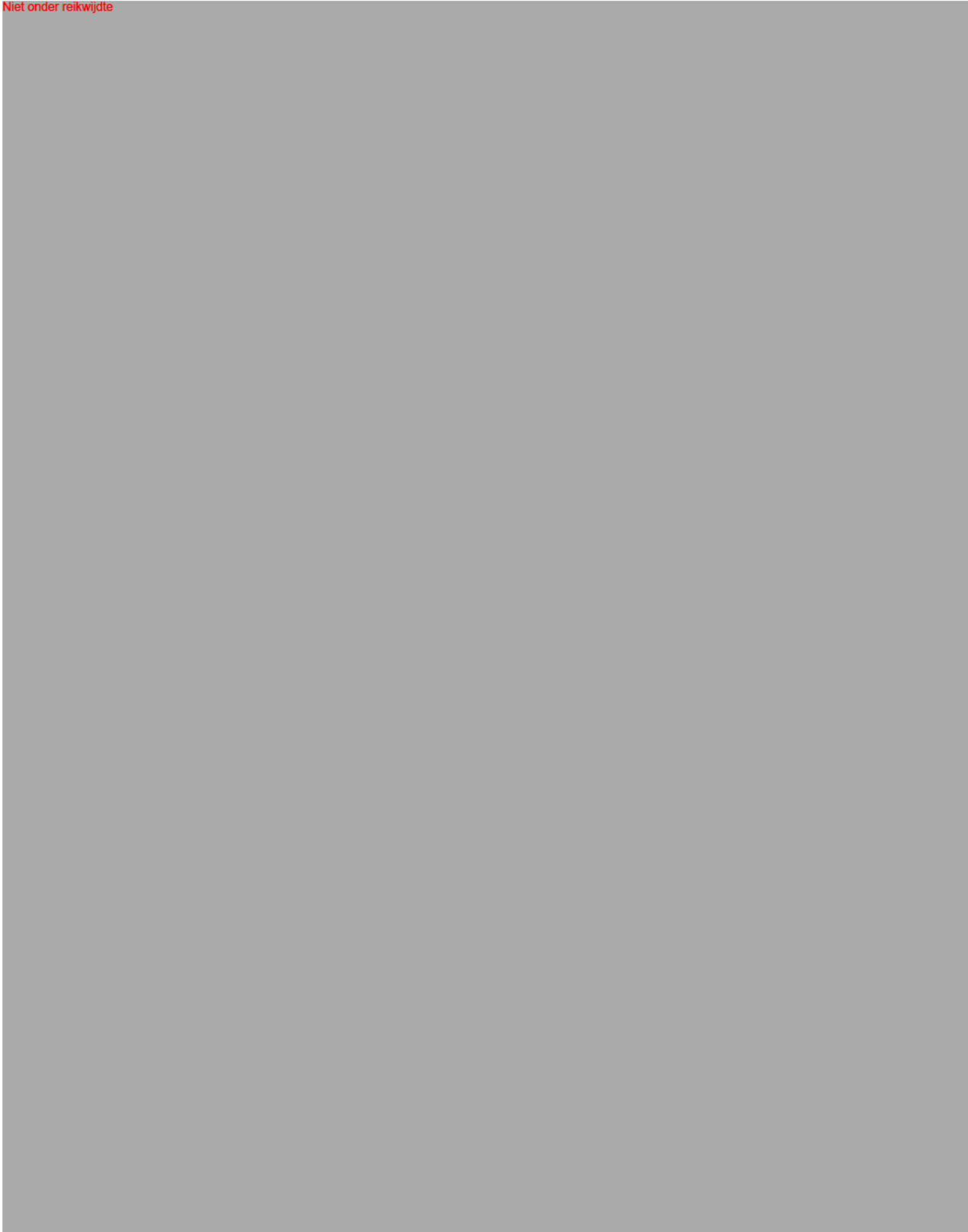
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Als je een eigen programma wilt ontwikkelen, is administratieve ondersteuning benodigd. Verder zijn teamchefs verantwoordelijk voor de levering en stimuleren van OE'ers. Tot slot (als dit vaker terug dient te komen) is borging benodigd tijdens het MT-gesprek.
-----------------------------	---

Leerteam Adoptieplan PO21	
Veilige en Inclusieve teams	
Eenheid <small>Niet onder reikwijdte</small>	
<b>Contactpersoon</b>	<small>5.1.2.e</small> @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	<p>Door de grote instroom van de studenten is het van belang om oog te hebben voor deze groep nieuwe collega's. Zij vormen immers over enkele jaren een kwart van ons personeelsbestand en gaan de cultuur(verandering) binnen onze eenheid mede vormgeven. Daarom is het goed om bij de start van hun carrière, vanuit het perspectief van veilige en inclusieve teams, in ze te investeren.</p> <p>De student zal kennis maken en 'geadopteerd' worden door een EMO-lid. Ze zullen op een frequente basis bij elkaar komen. Hierdoor ontstaat er een open en ongedwongen sfeer zal bijdragen aan het bespreekbaar maken van maatschappelijke issues, die direct betrekking hebben op ons werk.</p>
<b>Doelgroep</b>	Studenten
<b>Doel</b>	<p>Het doel is om op periodieke basis en op actieve wijze 'Politie voor Iedereen' uit te dragen, zodat het gedachtengoed als vanzelfsprekend en duurzaam bij de studenten zal beklijven.</p> <p>Dit adoptieplan wordt als intervisiemiddel ingezet. Het moet een open en laagdrempelige werkvorm zijn waarin onderwerpen, die aan 'Politie voor Iedereen' zijn gerelateerd, besproken kunnen worden. De studenten krijgen het vertrouwen dat alles bespreekbaar mag zijn en voelen zich veilig. Het EMO krijgt op deze wijze een goed beeld bij wat er speelt en kan hier dus evengoed van leren.</p>

<p><b>Hoe voer je het uit?</b></p>	<p>Een leerteam met een aantal studenten daarin zal gekoppeld worden aan een EMO-lid of een (plaatsvervangend) sectorhoofd. De leerteams zullen tijdens hun tweejarige opleidingsperiode vijf contactmomenten hebben met het EMO-lid of Pv sectorhoofd.</p> <p>De trajectbegeleiders onderhouden nauw contact met de docenten en de praktijkbegeleiders en zijn, voor wat betreft de planning en de agenda, het directe aanspreekpunt voor het EMO-lid.</p> <p>De gespreksonderwerpen kunnen door zowel de studenten als de EMO-leden worden aangedragen. De groepsgesprekken/intervisies kunnen begeleid en ondersteund worden door een agenda waar de relevante gespreksonderwerpen in staan weggeschreven. Dit zorgt ervoor dat alle betrokkenen zich op het gesprek kunnen voorbereiden. Daarnaast zorgt een agenda ervoor dat de juiste onderwerpen binnen de bestemde tijd aan bod kunnen komen.</p>
<p><b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eenheidsmanagementoverleg (EMO-lid)</li> <li>• Operationele begeleiding en training (OBT)</li> <li>• Begeleidingsteam PO21</li> <li>• Kernteam 'Politie voor Iedereen' – D&amp;I</li> </ul>
<p><b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivatie van de genoemde spelers</li> <li>• Dit initiatief vraagt geen financiële middelen.</li> </ul>



Niet onder reikwijdte





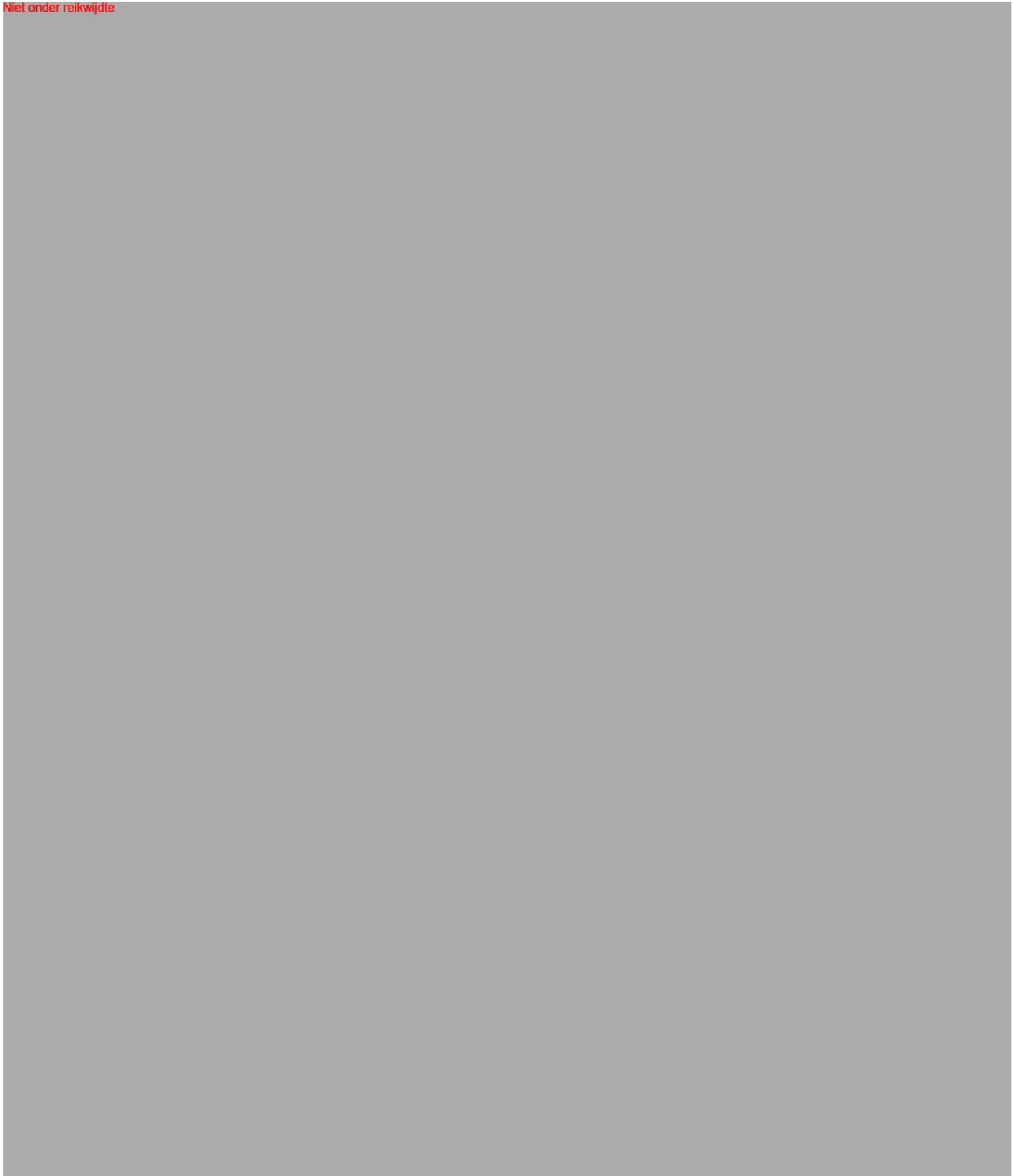
# Verbindend communiceren

Veilige en inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e <span style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">[redacted]</span> @politie.nl & 5.1.2.i <span style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">[redacted]</span> @politie.nl
<b>Wat is het en voor wie? Wat is het doel?</b>	Verbindend communiceren, leert je te denken in termen van samenwerking, verbinding en wederzijds respect. Dit is een randvoorwaarde voor daadwerkelijke verbinding, zowel extern als intern. En dat is weer een essentieel onderdeel van de cultuurverandering die we als eenheid voorstaan. Daarom werken we allemaal, individueel en collectief, aan een meer verbindende stijl van communiceren.
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Middels de e-learning Verbindend communiceren heeft elke medewerker de vier elementen en de drie uitgangspunten geleerd die je kunt inzetten om verbindend te communiceren: <ul style="list-style-type: none"><li>• De vier elementen: waarneming, behoefte, gevoel, verzoek.</li><li>• De drie uitgangspunten: ga bij jezelf na wat je nodig hebt, zeg duidelijk en respectvol wat je nodig hebt, luister naar wat de ander nodig heeft.</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De E-learning</li><li>• Achteraf het gesprek met de uitkomsten ervan</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Geen extra middelen

Niet onder reikwijdte



# Workshop Waarde(n)vol gesprek

Veilige en inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	_____@politie.nl & _____@politie.nl
<b>Wat is het en voor wie? Wat is het doel?</b>	<p>Als je medewerkers aangeven dat het onderlinge vertrouwen binnen het team aandacht behoeft, of dat de waarden niet door iedereen hetzelfde gevoeld worden, dan is het tijd voor een waarde(n)vol gesprek.</p> <p>De workshop Waarde(n)vol Gesprek is een geplande en goed georganiseerde dialoog in een groep van maximaal 15 personen, over persoonlijke waarden, kernwaarden en bewustwording.</p>
<b>Hoe voer je het uit?</b>	De workshop wordt gegeven door de collega's van het Vertrouwenswerk.
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Betrokken collega's</li><li>• Vertrouwenswerk</li><li>• Kernteam Politie voor Iedereen</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Geen extra middelen





# Café Intégrité

## Veilige en inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.i [redacted] @politie.nl – 5.1.2.e [redacted] @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	Café Intégrité is een laagdrempelige en interactieve toneelvoorstelling over het thema integriteit. Vol humor en scherpte worden collega's gespiegeld op diverse en herkenbare dilemma's rondom integriteit. Zaken als omgangsvormen, gedragscode, beeldvorming en elkaar aanspreken; niets blijft onbesproken. Deze dilemma's worden gespeeld door acteurs.
<b>Doelgroep</b>	Dit initiatief is voor elke collega bedoeld; van aspirant tot aan politiechef. Van executief tot niet-executief. Vooral geschikt om met het hele team naartoe te gaan.
<b>Doel</b>	Dit initiatief heeft als doel om op een laagdrempelige en interactieve manier zaken rondom integriteit bespreekbaar te maken. Als men na de voorstelling nog behoefte heeft om verder in dit onderwerp te duiken, kunnen teams die er verder mee aan de slag willen daarbij ondersteuning krijgen van de collega's van VIK preventie.
<b>Hoe voer je het uit?</b>	<p>Dit het programma van dit initiatief is ontstaan vanuit de afdeling VIK in de eenheid Limburg. De inhoudelijke opzet is als volgt; er worden een aantal dilemma's bedacht. Bijvoorbeeld: <i>Het checken van een vriendje van je dochter in het systeem tot het ongewenst gedrag van een collega. Wat doet het met je? En hoe ga je hier mee om?</i> Hierna komt het groepje collega's bij elkaar en gaat men het gesprek met elkaar aan.</p> <p>De ruimte waarin dit zich afspeelt is hier speciaal voor gebouwd door de groep acteurs. Deze zijn te vinden op de volgende website: 5.1.2.i [redacted]</p>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• College van VIK preventie</li><li>• Acteurs die casussen naspelen</li><li>• Gespreksvoorzitter</li><li>• Kernteam Politie voor Iedereen</li><li>• Eventueel HR-adviseur</li></ul>

<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verschillende dilemma's rondom het thema integriteit</li><li>• Een ruimte (gezien de naam een café)</li><li>• Kosten voor ruimte</li><li>• Kosten voor acteurs</li></ul>
------------------------------------	--

# Leerteam adoptie

Veilige en inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e <span style="background-color: #cccccc;">                    </span> @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	Alle (plv) sectorhoofden en EMT leden in de eenheid Rotterdam adopteren één of meerdere leerteams welke het PO21 onderwijs volgen aan de PA. Het sectorhoofd en het leerteam met ca acht politieaspiranten gaan in vertrouwde setting ca drie keer per jaar met elkaar in gesprek over de uiteenlopende thema's rondom Politie voor Iedereen. Alles is erop gericht om betrokkenheid en verbinding tussen eenheidsleiding en aspiranten te versterken en drempels hierin te verlagen.
<b>Doelgroep</b>	Studenten
<b>Doel</b>	De aspiranten volgen een intensieve politieopleiding in een kort tijdsbestek van twee jaar. Dit vraagt veel van hen. Dit initiatief zorgt ervoor dat de eenheidsleiding met aspiranten in gesprek gaan en open met elkaar kunnen praten. De onderwerpen die besproken worden zijn allen te categoriseren onder het thema Politie Voor Iedereen. Deze gesprekken dragen dus bij aan het implementeren van het gedachtegoed van Politie voor Iedereen bij de nieuwe groep collega's. Deze groep zal immers bijdragen aan de veranderopgave.
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Leerteams worden verdeeld onder de (plv) sectorhoofden en EMT leden. Tijdens de ca twee uur durende ontmoetingen worden Politie voor Iedereen- thema's besproken die passen zijn bij de leerfase en curriculum van het leerteam. Ontmoetingen vinden afwisselend plaats op div. locaties.
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	De ontmoetingen/bijeenkomsten vinden plaats tussen een EMT lid/ (plv) sectorhoofd en één leerteam van acht aspiranten. Desgewenst is hierbij de trajectbegeleider aanwezig. De praktijk leert dat trajectbegeleiders evengoed baat hebben bij het bespreken van Politie voor Iedereen, daar zij de grote dagelijkse verantwoording dragen voor de aspiranten. De ontmoetingen kunnen op iedere gewenste locatie plaats vinden.

Ik heb daarvoor nodig (wat)	De inhoudelijke invulling voor een ontmoeting is in feite vrij. Wel dient het samenzijn waarde te hebben en niet te verzanden in alleen “gezellig koffiedrinken”. Het programmateam kan voor een ontmoeting tussen EMT lid en het leerteam een PowerPointpresentatie aanbieden waarin een thema van Politie voor iedereen aan bod komt. Dit kan dienen als rode draad. Medio juni/juli 2022 zal de eenheid Rotterdam een toolbox aanbieden via Agora waar EMT leden zelf passende content kunnen vinden/kiezen als ondersteuning bij de ontmoetingen/bijeenkomsten.
-----------------------------	---

Lunchsessies	
Veilige en Inclusieve teams	
Eenheid <small>Niet onder reikwijdte</small>	
Contactpersoon	<small>5.1.2.e</small> @politie.nl
Wat is het en voor wie?	Tijdens de lunchsessies gaan collega's van verschillende afdelingen en directies met elkaar in gesprek over bepaalde specifieke onderwerpen. De lunchgesprekken worden zo verdeeld dat iedere collega met een voor hen onbekende andere collega is. Tijdens de gesprekken gaat het over 'Wat gebeurt er om ons heen?' 'Wat doet het mij jou als persoon?' 'Waar maak jij je zorgen over?' e.d.
Doel	Deze gesprekken leveren volgens de werkgroep 'Politie voor Iedereen Staf KL' mooie inzichten en momenten op. De gesprekken dragen bij aan het verder implementeren van het gedachtegoed rondom Politie voor Iedereen.
Hoe voer je het uit?	In tijden van lunch wordt er een moment uitgekozen waar collega's bij elkaar worden gebracht in groepjes. In de ideale situatie worden de groepjes zo gevormd dat collega's bij nieuwe (onbekende) andere collega's in het groepje zitten. Vervolgens wordt met elkaar de dialoog aangegaan.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernteam Politie voor Iedereen</li> <li>• Eventueel een gespreksleider</li> </ul>
Ik heb daarvoor nodig (wat)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een ruimte <small>Niet onder reikwijdte</small></li> </ul>

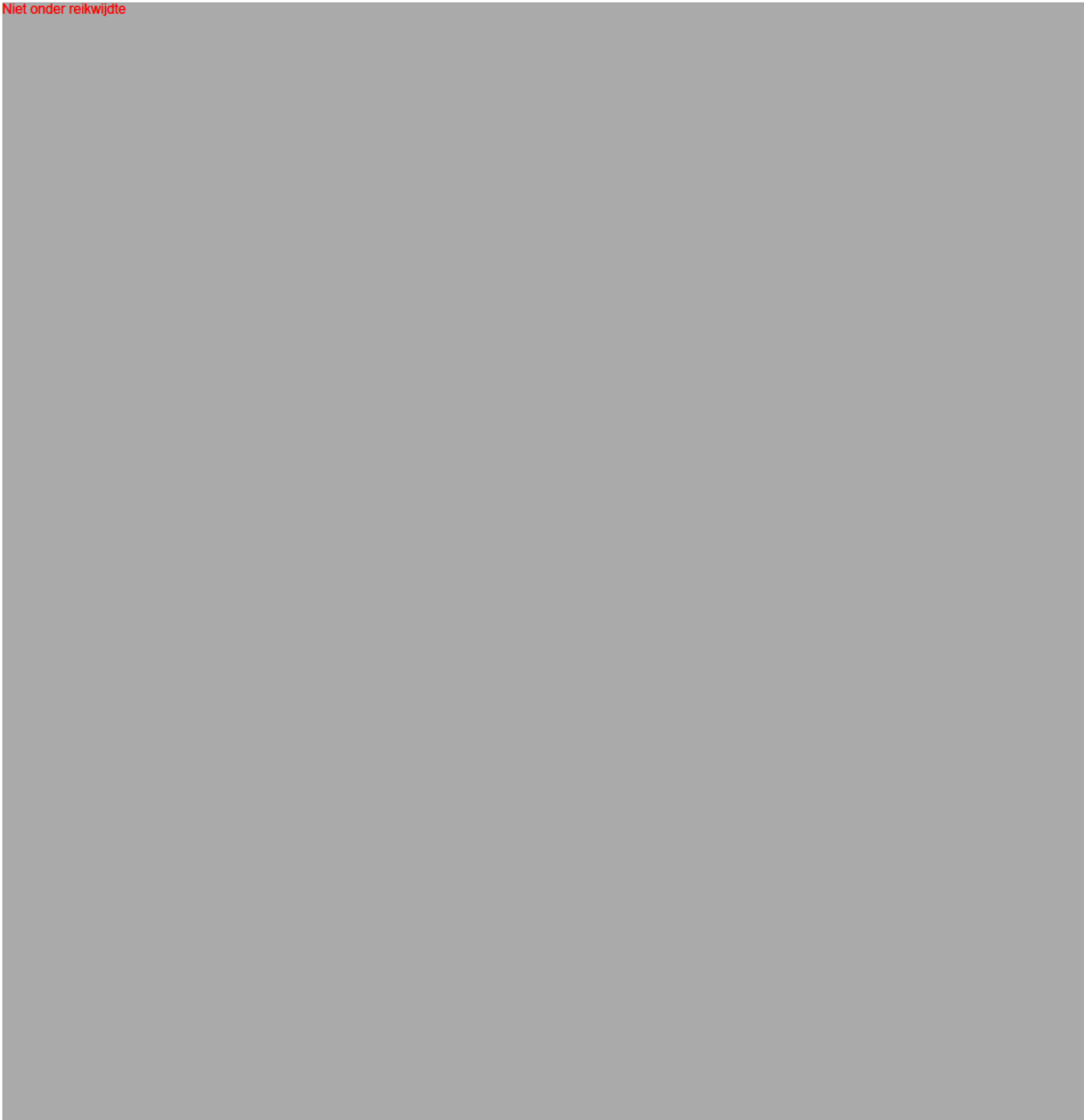
# Buitenspiegel (methodiek Bart Brandsma)

Veilige en inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e @politie.nl
<b>Wat is het en voor wie?</b>	Wat gebeurt er binnen versus wat gebeurt erbuiten. Idee is dat men periodiek met elkaar naar buiten kijkt; wat gebeurt er en welke invloed heeft dit op binnen. Welke <b>polarisatie</b> ziet men?
<b>Doelgroep</b>	Sturingsteams (TC's en OE'S).
<b>Doel</b>	Voor het sturingsteam inzichtelijk maken welke veiligheidsvraagstukken er binnen een team spelen, die zijn ingegeven door veiligheidsvraagstukken buiten (polarisatie).
<b>Hoe voer je het uit?</b>	<p>Polarisatie wordt beeldend gemaakt aan de hand van een whiteboard met in het midden een streep, waarbij aan de ene kant van de streep een bepaalde groepering - en aan de andere kant de andere groepering wordt benoemd, b.v. Turkse moslims vs. Marokkaanse Moslims, boeren vs. stadslui etc. Vervolgens wordt de dialoog gevoerd.</p> <p>Niet alleen operationeel kijken, maar ook wat het betekent voor de professionaliteit.</p>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	Facilitator voor de dialoog
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Geen extra middelen

Niet onder reikwijdte



# Appnormaal

Veilige en inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	██████████@politie.nl
<b>Wat is het en voor wie?</b>	Video's die i.s.m. VIK zijn gemaakt en die zich richten op grensoverschrijdend WhatsApp gedrag. Bestemd voor leidinggevenden en medewerkers.
<b>Doel</b>	Grensoverschrijdend WhatsApp verkeer tegen te gaan en bewustmaking waarom grensoverschrijdende appjes niet integer zijn en dus niet bij het vakmanschap horen.
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Filmpjes bevatten app berichten van collega's, die laten zien wat- en wanneer WhatsApp berichten grensoverschrijdend zijn en waarom het niet past bij het vakmanschap, integriteit. Hierover wordt binnen de teams de dialoog gevoerd.
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	VIK
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Middelen om de video's te maken



# Theatervoorstelling 'Rauw'

Veilige en inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.1 [redacted]@politie.nl
<b>Wat is het en voor wie en wat is het doel?</b>	<p>Rauw is een theatervoorstelling van Theatermakers Radio Kootwijk, in opdracht van en in coproductie met VIK Korpsstaf. De voorstelling is ontwikkeld om te inspireren tot het goede gesprek. Een gesprek over wat ons drijft en waar we tegenaan lopen in het dagelijks werk. De rauwe kanten van het werk.</p> <p><b>Waar gaat het over?</b> Over integer, betrouwbaar, moedig en verbindend willen zijn. Willen? Moeten. Over mooie woorden versus de realiteit. Over zien en gezien worden. Over ruim 60.000 mensen, 24 uur per dag, 7 dagen in de week. Blauw en niet blauw. Gevraagd en ongevraagd. Over de hoeksteen van een veilige samenleving. Over werk, over leven, over de rauwe werkelijkheid.</p>
<b>Doelgroep</b>	Rauw is geschikt voor teams of medewerkers die zelf deze voorstelling willen beleven. Het voordeel van het bijwonen van de voorstelling met directe collega's is dat je een gezamenlijke ervaring hebt waarover je kunt praten. Er zijn ook mogelijkheden de voorstelling te bezoeken met je partner.
<b>Hoe voer je het uit?</b>	Meld je aan via het bovenstaande mailadres
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tijd om naar Radio Kootwijk te gaan</li><li>• Verder geen extra middelen</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	Geen extra middelen

# Webinars over inclusief leiderschap

## Veilige en inclusieve teams

Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e [redacted] @politie.nl
<b>Wat is het en voor wie en wat is het doel?</b>	<p>Er worden drie Webinars gehouden waarin college wordt gegeven over inclusief leiderschap, bestemd voor alle leidinggevend en inclusief Oe's en OS-en. Na drie Webinars kunnen de laatste zich, i.o.m. de teamchef, inschrijven voor korte vervoltrainingen. Samenwerking met HRA en HRO. Thema's die besproken worden zijn onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ongemak in gesprekken</li><li>• Inclusief leiderschap</li></ul>
<b>Hoe voer je het uit?</b>	<p>Dit programma is afgeleid van het inclusief leiderschapsprogramma dat het PDC i.s.m. de Hogeschool van Leiden is gestart, maar is kleinschaliger van opzet en daardoor goedkoper [redacted] [redacted] [redacted].</p>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hogeschool van Leiden</li><li>• Deel leiderschapsprogramma PDC</li></ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	<p>Naast de hierboven genoemde financiële middelen, geen extra middelen.</p>

# Masterclass Inclusief Leiderschap

## Veilige en Inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

<b>Contactpersoon</b>	5.1.2.e @politie.nl
<b>Wat is het?</b>	We willen de collega's van het PDC die verantwoordelijk zijn voor een team (leidinggeven, coördineren), tools aanreiken om een inclusieve werkomgeving te creëren. Leiders die overeenkomsten en verschillen in hun teams stimuleren en benutten. De deelnemers aan deze Masterclass zijn hierna nog meer in staat om een inclusief werkklimaat te creëren binnen hun team. We willen hiermee het bewustzijn van de leidinggevende en de eigen rol en verantwoordelijkheid voor omgangsvormen, veiligheid en inclusiviteit in het team verrijken.
<b>Doelgroep</b>	Coördinatoren, Teamchefs, Sectorhoofden, Trajectbegeleiders OBT/IBT en HR-HRO adviseurs.
<b>Doel</b>	<p>Er zijn 6 leerdoelen:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. De deelnemer is in staat een gesprek te voeren met collega's om effectief samen te werken</li><li>2. De deelnemer krijgt inzicht in cultureel vakmanschap en leert onbevooroordeeld te handelen.</li><li>3. De deelnemer weet een inclusieve werkomgeving te creëren waar verschillende talenten en competenties tot hun recht kunnen en mogen komen.</li><li>4. De deelnemer kan met gesprekstechnieken beter inzicht krijgen in de belevingswerelden van de collega's en weet dit in te zetten binnen het team voor het creëren van wederzijds begrip.</li><li>5. De deelnemer is weerbaar en stelt, waar nodig, grenzen.</li><li>6. De deelnemer bevordert inclusieve besluitvorming.</li></ol> <p>Deze leerdoelen zijn verder uitgewerkt door dr. 5.1.2.e, lector Diversiteit aan de Hogeschool Leiden. Zij werkt als adviseur en is gecertificeerd coach op het gebied van diversiteit, inclusie en leiderschap. Zij heeft leertrajecten ontwikkeld en verzorgt voor de Politieacademie (onder andere politiek bestuurlijk krachtenveld voor teamchefs) en geeft opleidingen en trainingen voor politieleiders en andere publieke leiders.</p>

<p><b>Hoe voer je het uit?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het leertraject start met een sessie (de aftrap) met de groepen deelnemers. Tijdens deze sessie zal uitgelegd worden wat het leertraject gaat inhouden, welke interventies er naast het volgen van de masterclass ingezet worden, de praktijkopdrachten en de samenwerking die van de deelnemers verwacht wordt. Daarnaast worden de deelnemers meegenomen in de visie op Leren &amp; Ontwikkelen, het non-formeel leren en de praktijkopdrachten die daarbij horen. Los van deze sessie zal men individueel van de Hogeschool Leiden een online intake krijgen, bestaande uit een korte vragenlijst voorafgaand aan de masterclass.</li> <li>• We vinden het belangrijk dat de deelnemers theoretisch en praktisch de 'diepte' ingaan en de tools meekrijgen waar ze zelf om hebben gevraagd. Daarom wordt er hierna een tweedaagse sessie georganiseerd met de lector aan de Hogeschool Leiden en worden de bovenstaande leerdoelen behandeld.</li> <li>• De laatste dag is de terugkomdag. De deelnemers komen weer terug bij 5.1.2 e om te bespreken wat hun ervaringen in de praktijk zijn geweest. Welke rol hebben ze vervuld, hoe ging dat en hoe ziet men dit in de toekomst? Waar zijn ze tegenaan gelopen en wat heeft eenieder hierin nog te ontwikkelen?</li> </ul> <p>Casuïstiek uit de praktijk wordt besproken en in kleine groepjes wordt daarop gereflecteerd. Dit kan d.m.v. intervisie worden gedaan.</p>
<p><b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b></p>	<p>Iemand die volledig verantwoordelijk is voor de organisatie van dit traject. HR(O)</p>
<p><b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b></p>	<p>Zie contactpersoon bovenaan.</p>



<b>Ik heb daarvoor nodig (wie)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Diagnoseteam”</li> <li>• HRA</li> <li>• Verandercoach</li> <li>• TC van betreffende team</li> <li>• Medewerkers/medewerkersparticipatie</li> </ul>
<b>Ik heb daarvoor nodig (wat)</b>	HRM gegevens en indicatoren

Punten uit de beëdigings-presentatie die je als handvat kunt gebruiken tijdens het gesprek met de studenten:

Je verklaart dat je jouw functie in de toekomst integer zal vervullen;

- Wat betekent dat voor jou?

Je verklaart dat je je zal gedragen als een goed ambtenaar betaamt, dat je zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en dat je niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.

- Dat is nogal een mond vol. Wat denk je dat het inhoudt als je onkreukbaar wilt zijn?  
- Wanneer ben je volgens jou betrouwbaar?

Je verklaart dat je niets zal doen dat het aanzien van het ambt schaadt.

- Hoe kijk je hier tegenaan?  
- Wat doe je als je ziet of hoort dat een collega iets doet dat hier tegenin druist?  
- Kort casusmoment: appgedrag, opzoeken kenteken buurman,

Als politieambtenaar vervul je 24/7 een voorbeeldfunctie.

- Wat betekent dit dan als je bijvoorbeeld gaat stappen?  
- aan het verkeer deelneemt  
- als vrienden strafbare feiten plegen, enz.??  
- Voorbeeldvraag: degene die zou rijden drinkt 4 glazen bier en wil je vervolgens met de auto naar huis toe brengen. Wat doe jij?

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

- Hoe gedraag je je op social media?  
- Welke platforms gebruik je?  
- Wat voor foto's kun je daarop plaatsen?  
- Vind je dat je foto's van je werk kunt delen?  
- Wat voor foto zet je bij je mail, je telefoon of andere platforms waarmee je naar buiten treedt. -  
- Wat voor ringtone gebruik je? Vind je bijvoorbeeld dat de ringtone van Baantjes acceptabel is? Waarom wel, waarom niet?

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

- Bij wie zou je dat doen? Wat zou je doen als het over een ander gaat?

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.

- Wat kun je delen over jouw werk?

Kernwaarden politie:

- Integer
- Betrouwbaar
- Moedig
- Verbindend

- Wat betekent moedig voor jou? (moedig kan ook zijn jezelf kwetsbaar opstellen of open stellen).

Ik bespreek dilemma's.

- Voorbeeldilemma aanhalen: hoe zou je deze bespreken?

Ik vermijd omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar.

Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen soft- en harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Geen alcohol in diensttijd

-

Wat betekenen bovenstaande stellingen voor jou en wat vind je ervan?

- Vind je dat je lid van een 1% motorclub kunt zijn bij de politie kan werken? En wat vind je van de harde kern voetbalsupporters?

- Wat zou je doen als je over één van bovenstaande zaken vragen hebt??

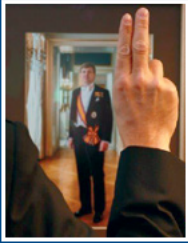




# Beroepscode politie

Integer,  
betrouwbaar,  
moedig en  
verbindend

« waakzaam en dienstbaar »



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

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

*om iets in mijn betrekking te doen of te laten, van niemand, middellijk of onmiddellijk, enige beloften of geschenken zal aannemen. Zo waarlijk helpe mij God almachtig (Dat verklaar en beloof ik)!'*

*'Ik zweer (beloof) trouw aan de Koning, aan de Grondwet en aan de wetten van ons land. Ik zweer (beloof) dat ik de 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 ambtsshalve tot mededeling verplicht ben. Ik zweer (beloof) dat ik mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat ik zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.*

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

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

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

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

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

# Voorwoord

Beste collega,

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

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

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

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

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

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

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

Protocollen moeten niet verstikkend werken, maar houvast bieden en richting geven aan ons handelen. Je professionaliteit helpen vergroten. Als je in een casus komt, waarin je denkt dat het protocol onvoldoende werkt, dan getuigt het van moed om te kunnen en durven afwijken. Maar dat moet je wél kunnen beargumenteren. 'Comply or explain' ofwel 'pas toe of leg uit'. Ik vind professionele ruimte een waardevol onderdeel van ons vak. En daar hoort dus transparantie bij en achteraf kunnen verantwoorden waarom je die keuze hebt gemaakt. Dan mag je erop vertrouwen dat je leidinggevende je ondersteunt, zelfs als het fout mocht gaan of de keuze niet de juiste blijkt te zijn. De vraag is namelijk altijd: zou het wél goed gegaan zijn als je het protocol gevolgd zou hebben? Wij zijn een lerende organisatie: fouten gebeuren ons allemaal, maar daar moeten we van leren én er transparant over zijn.



Deze beroepscode is een hulpmiddel en daarin staat waar je terecht kunt met vragen. Maar belangrijker nog: praat met je collega's en overleg met je leidinggevende als je tegen dilemma's aanloopt.

**Henk van Essen**  
korpschef



## Wat we doen

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

*We zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde*



## Waar we voor staan

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

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

geweld, desnoods met gevaar voor eigen leven.

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

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



# Waar we waarde aan hechten

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

## Integer

Ik ben onafhankelijk in mijn optreden. Ik handel niet uit eigenbelang, maar voor de veiligheid van de burger, mijn collega en mijzelf. Ik ben mij bewust dat ik als 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 waar ik twijfel over mijn uitspraken of handelen, neem

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

ik hiervoor verantwoordelijkheid en spreek ik mij hierover uit.

## Betrouwbaar

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

## Moedig

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

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

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

## Verbindend

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

# Professionaliteit

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

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

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

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





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

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



## Leiderschap

Leiding geven betekent zorgen voor verbinding tussen medewerkers op basis van gezamenlijke waarden. Leiding geven betekent een werkklimaat creëren waarin medewerkers optimale resultaten kunnen neerzetten. De leidinggevende is een professional die betrokkenheid toont, de omgeving begrijpt en de medewerkers kent. De leidinggevende stimuleert het aangaan van de dialoog met elkaar. Hij geeft complimenten, maar voert ook het lastige gesprek. Ook geeft hij de medewerkers de ruimte en stelt waar nodig grenzen. De leidinggevende heeft zich met hart en ziel verbonden aan de missie

*De leidinggevende waardeert een kritische houding*

van de politie en geeft in het handelen uitdrukking aan de kernwaarden. De leidinggevende heeft een voorbeeldfunctie, is voor de omgeving een bron van inspiratie, waardeert een kritische houding, geeft verantwoordelijkheid en is zelf altijd bereid verantwoording af te leggen.



## Waar we ons aan houden

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

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

- > Ik bespreek dilemma's. dat in strijd is met mijn functie als politieambtenaar.
- > Ik ben niet corrupt.
- > Ik houd mijn kennis en vaardigheden op peil.
- > Ik span mij in voor een veilige werkomgeving.
- > Ik draag bij aan een positief imago en geef in houding, uiterlijk en gedrag het goede voorbeeld.
- > Ik vermijd omgang met individuen, verenigingen of groepen die een imago hebben
- > Ik gebruik mijn (gewelds) bevoegdheden rechtmatig en ga zorgvuldig met dienstmiddelen om.
- > Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen soft- en harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Ik gebruik geen alcohol in diensttijd.
- > Ik ga zorgvuldig om met (vertrouwelijke) informatie.



## In gesprek met collega's en leidinggevenden

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

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

### **(Centrale) vertrouwenspersoon**

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

### **Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)**

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

### Ondernemingsraad (OR)

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

### Bedrijfsarts

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

### Landelijk Meldpunt Misstanden (LMM)

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

### Bedrijfsmaatschappelijk werk

De bedrijfsmaatschappelijk werker is er voor problemen die voortvloeien

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

### Belangenbehartiger

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

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

### Sociaal Fonds

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

### Team Collegiale Ondersteuning (TCO)

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

### 24/7 Loket Politie

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





## De dialoog

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

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



## Colofon

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

Vormgeving: Politiedienstencentrum, Dienst Communicatie,  
Afdeling Korpsmedia

Fotografie: 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e  
en politie

Den Haag, 2020

Vijfde druk

©2020 politie, alle rechten voorbehouden. 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.



# Geschenken

Je hebt jaren gewerkt als buurtregisseur en gaat nu bij de recherche werken. Bij je afscheid in de wijk krijg je cadeaus van buurtbewoners...





# Geschenken

Je hebt een zakelijke lunch. Bij het afrekenen weigert de eigenaar betaling. Hij zegt dat hij blij is dat de politie bij hem komt eten. Wat doe je?



# Gedrag in vrije tijd

Je gaat naar een groot feest en je weet dat daar veel drugs gebruikt en verhandeld worden. Uiteraard gebruik je zelf geen drugs.



# Gedrag in vrije tijd

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



# Feest

Je gaat naar een groot feest en weet dat daar veel drugs gebruikt en verhandeld worden. Uiteraard gebruik je zelf geen drugs. Ga je?



# Gedrag in vrije tijd

Je spreekt af met een jeugdvriend in een coffeeshop....



# Gebruik dienstmiddelen

Je verkoopt de koppel die je bij je aanstelling hebt gekregen via Marktplaats omdat je zelf een nieuwe versie hebt aangeschaft en de oude niet meer nodig hebt...



# Gebruik dienstmiddelen

Je hebt teveel (effen) politieshirts besteld en geeft ze aan je partner zodat deze daarin kan klussen/slappen...



# Gebruik dienstmiddelen

Je hebt een cursus presenteren gevolgd en hiervoor heeft de politie studieboeken betaald. Na de studie heb je ze niet meer nodig en je zet ze op Marktplaats...





# Veilig werkklimaat

Een collega vertelt op de werkvloer regelmatig op luide toon moppen die jouw fatsoensnormen overschrijden...



# Omgaan met informatie

De nieuwe partner van je zus natrekken omdat jij een slecht gevoel bij hem/haar hebt...



# Omgaan met informatie

Je ziet bij je burens de politie naar binnen gaan. De volgende dag zoek je tijdens je dienst in het systeem op waarom de politie daar ter plaatse was...



# Omgaan met informatie

Je sluit een nieuwe autoverzekering af en kijkt in het systeem of dit juist verwerkt is...



# Omgaan met informatie

Met je MEOS toestel bekijk je van wie de auto is die al een week bij jou voor de deur geparkeerd staat. Kan dit?



# Social media

Je deelt op Facebook wat je tijdens de dienst hebt meegemaakt.  
Natuurlijk noem je daarbij geen namen en zet je geen foto's...



# Social media

Tijdens de dienst snapchat filmpjes maken en online zetten...



# Social media

Je staat bij een afzetting en koning Willem-Alexander komt langs.  
Je maakt een selfie en plaatst deze op je FB account...





# Social media

Je uit je via je privé Facebook account op een manier die kwetsend of discriminerend opgevat kan worden...



# Social Media

Je bent trots op je werk en laat dit graag zien. Als je een mooie aanhouding hebt verricht of goed resultaat hebt behaald meld je dit op Twitter/FB...



# Representativiteit

De collega met wie je dienst doet heeft het politie uniform zo strak besteld dat jij het aanstootgevend vindt. Wat doe je?



# Representativiteit

Je bent leidinggevende en hebt in je team een goed functionerende collega met een onverzorgd uiterlijk. Wat doe je?



# Representativiteit

Ik draag een neuspiercing, ook tijdens mijn dienst in uniform...



# Nevenwerkzaamheden

Je bent penningmeester van een voetbalvereniging. De plaatselijke kroeg, waar veel criminelen komen, wil de voetbalvereniging sponsoren...



# Nevenwerkzaamheden

In het weekend sta je achter de bar van een hippe club...



# Nevenwerkzaamheden

Je speelt in een band en krijgt hier een onkostenvergoeding voor...





# Nevenwerkzaamheden

Je hebt een eigen bedrijf naast je werk bij de politie en tijdens de dienst beantwoord je telefonisch een vraag van een cliënt...



# Waarheidsgetrouw opmaken

Je collega maakt een proces-verbaal op over een aanhouding waar jullie samen bij zijn geweest. De inhoud komt niet helemaal overeen met de waarheid (of in ieder geval met hoe jij het hebt ervaren)...



# Geweldgebruik

Je ziet dat je collega bij een aanhouding een geboeide verdachte een vuistslag in het gezicht geeft...



# Geweldgebruik

Je ziet dat een collega bij een aanhouding een lastige, inmiddels geboeide, verdachte die blijft schreeuwen een knietje geeft...



# Dilemma

Lastige vraagstukken

Een situatie of probleem waar een (onaangename) keuze moet worden gemaakt



# Lidmaatschap van een vereniging

Je wilt lid worden van de plaatselijke voetbalclub. Je weet dat er regelmatig vechtpartijen zijn en dat er in de kantine zwaar gedronken wordt...



# Alcohol, drugs en medicijnen

Je hebt op 1 januari een ochtenddienst en gaat direct vanaf een feest naar de dienst...



# Alcohol, drugs en Medicijnen

Af en toe een joint roken moet kunnen toch? Er is tenslotte een gedoogbeleid in Nederland....

**De harde norm: Ik gebruik geen soft- of harddrugs.**





# Alcohol, drugs en medicijnen

Als ik op zaterdagavond een feestje heb kan het best een keertje gebeuren dat ik met een kater aan mijn ochtenddienst begin op zondag...

**De harde norm: Alcohol mag geen invloed hebben op mijn functioneren.**



# Stelling

Integriteit is een verantwoordelijkheid voor de medewerker zelf.



# Stelling

Een beetje integer bestaat niet!



# Stelling

Qua integriteit hebben we meer regelgeving nodig binnen de organisatie, want dat geeft duidelijkheid.



# Stelling

Lekken is vertrekken!



# Stelling

Als leidinggevende heb ik de verantwoordelijkheid om vraagstukken over integriteit in de privésfeer te bespreken.



# Stelling

Bij integriteitsvraagstukken kun je niet neutraal blijven.



# Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Jouw leidinggevende heeft een relatie gehad met iemand uit het team waar jij deel van uitmaakt. Jij bent de enige die hiervan op de hoogte is. De relatie is inmiddels verbroken maar je leidinggevende brengt zijn ex nu voortdurend in diskrediet. Wat doe je?





# Stelling

Het bespreken van integriteitsvraagstukken vergt training en oefening.



# Casus

Stef is politieagent en heeft een nieuwe buurman, een man alleen  
Deze man is al snel goede vriendjes met het 8-jarig zoontje van Stef  
Stef heeft daar geen goed gevoel over  
Wat zou jij Stef adviseren?

- A) Je haalt de buurman door de systemen
- B) Je voert een kritisch gesprek met de buurman
- C) Je legt je gevoel voor aan je leidinggevende en bespreekt de mogelijkheden
- D) Iets anders, nl...



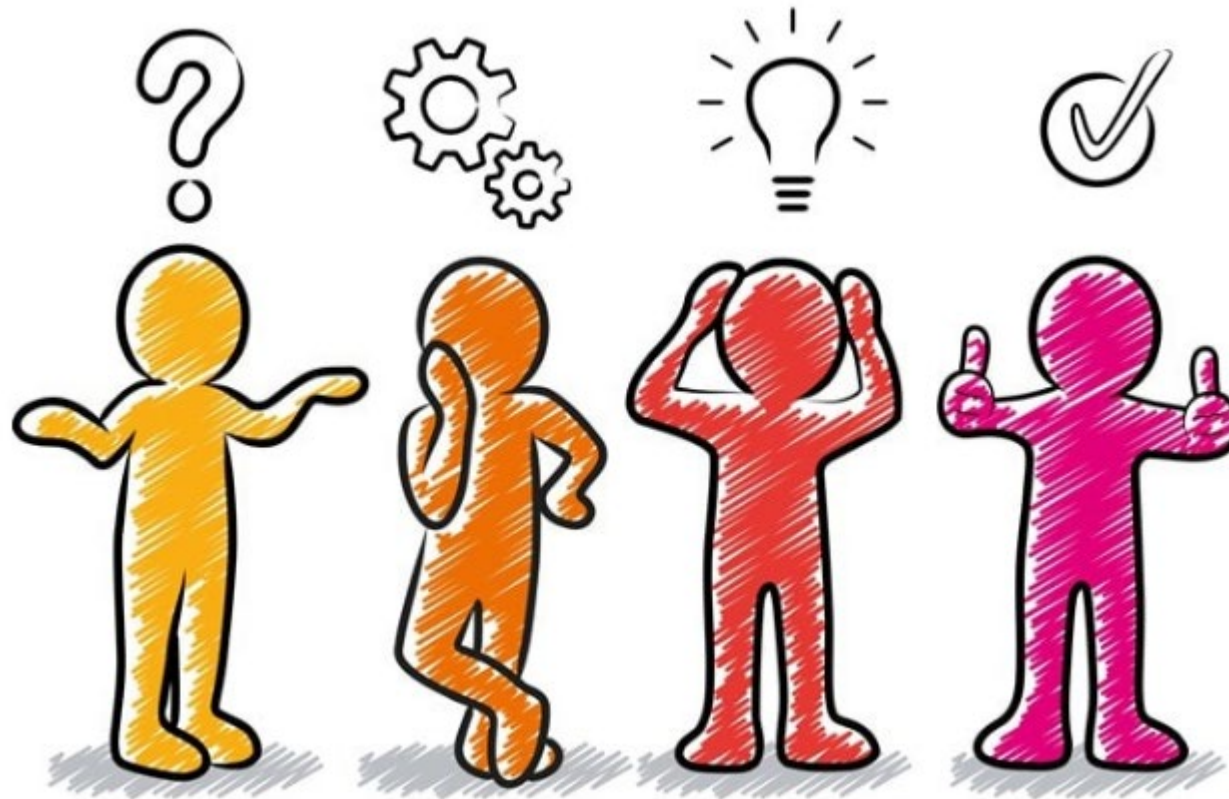
# Casus

Je ziet op social media een bericht voorbij komen van een jouw onbekend persoon. De persoon heeft in zijn profiel staan dat hij een medewerker is van de politie eenheid X, maar dat hij berichten plaatst op persoonlijke titel. In het bericht dat jij onder ogen krijgt, staat dat alle asielzoekers kansloze illegalen zijn en de hashtag #terrorisme is toegevoegd. Het bericht heeft de nodige reacties opgeleverd, waaronder de vraag of dit de visie van die persoon is of van de hele politie. In de bereikbaarheidsgids zie je dat iemand met dezelfde naam inderdaad werkzaam is bij de politie van eenheid X.

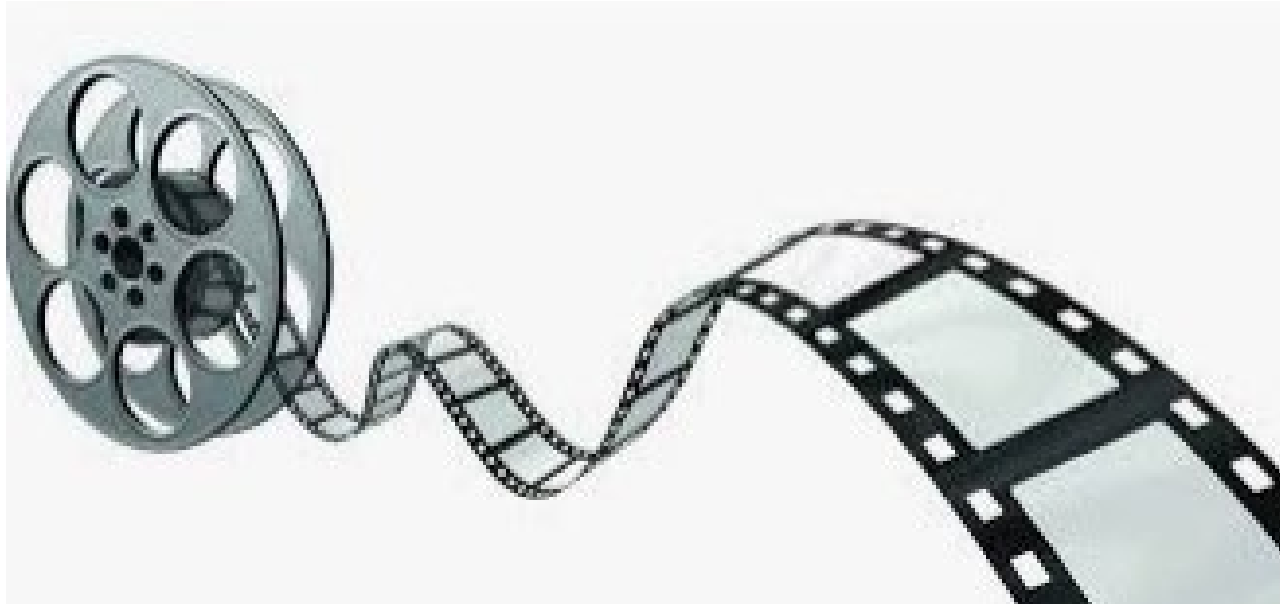
Wat vind jij?



# Stellingen & dilemma's



# Film mindset



# Oekraïne

- wordt zeker gewaardeerd wanneer je een stap naar voren doet!
- moet het wel melden bij TC
- kàn gevolgen hebben voor je herscreening (verklaring geen bezwaar – leefomgeving bij veiligheidsonderzoeken)
- weet wat je in huis haalt
- denk aan middelen thuis! Meeluisteren idem!
- denk aan verstrekken middelen bij het pendelen naar Oekraïne



# Het VIK is er alleen maar om ons aan te pakken!



**Ik heb een bijbaan als horecaportier.  
Mag dat?**





**Mijn ..... is een crimineel**  
**Wat betekent dit voor mij?**



# Ik heb een grote (financiële schuld) heeft dit consequenties voor mijn baan?



# **Ik bezoek seksclubs en maak gebruik van commerciële seksuele diensten**



**In de metro naar huis praat ik de dienst  
nog eens door met mijn collega...**



# Waar houd je de debriefing en evaluatie?



# Waar en hoe praat je over je werk met collega's, vrienden en bekenden?



# Wat is lekken?

Schending ambtsgeheim 272 WvSr

Computervredebreuk 138 a/b WvSr

## Rotterdamse politieagent (41) aangehouden voor schending ambtsgeheim

🕒 Dinsdag 21 januari 2020 12:31 uur

📍 Rotterdam

📰 Bron Algemeen Dagblad

In Rotterdam is vanochtend een 41-jarige politieagent aangehouden. De man wordt verdacht van schending van het ambtsgeheim, ambtelijke corruptie en computervredebreuk. Hij zou gegevens hebben ingezien die hij niet in mocht zien en hij zou die gegevens door hebben gespeeld aan derden.



**Mijn dominee/imam/...?  
doet een moreel beroep op mij om alle  
informatie over de kerk/moskee/...?  
door te geven**

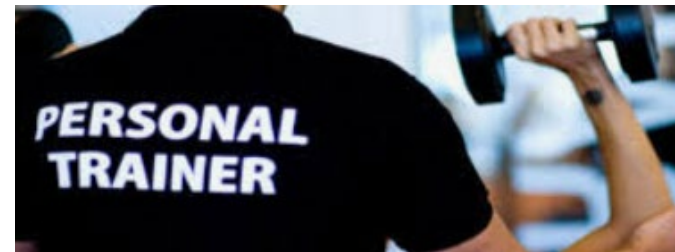




# Wat doe je als iemand een beroep op je doet om politie informatie?



Ouders



Kennis



# Ik kan niet samenwerken met iemand die een andere religie, cultuur of levensovertuiging heeft



**Ik bezoek festivals en gebruik dan in mijn vrije tijd weleens een pilletje...**



# Hoe denken we over het gebruik van middelen zoals alcohol/drugs/ 'pillen'/paddo's e.d.?



**Ik bepaal zelf wat ik op social media zet,  
soms zet ik daar dingen op die ik in mijn  
werk meemaak...**

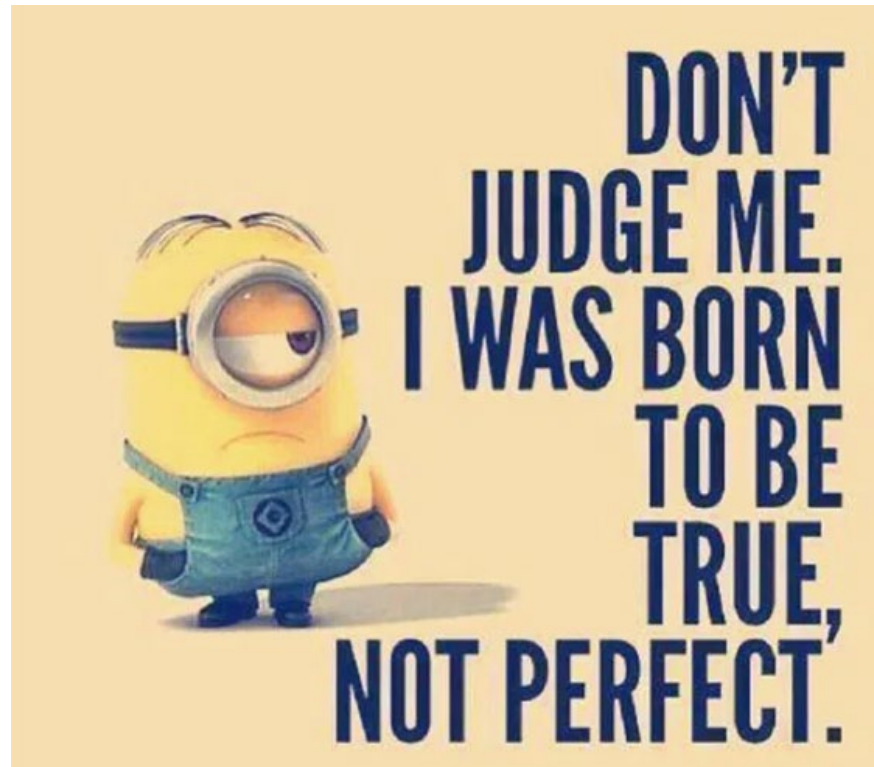


# Social media...

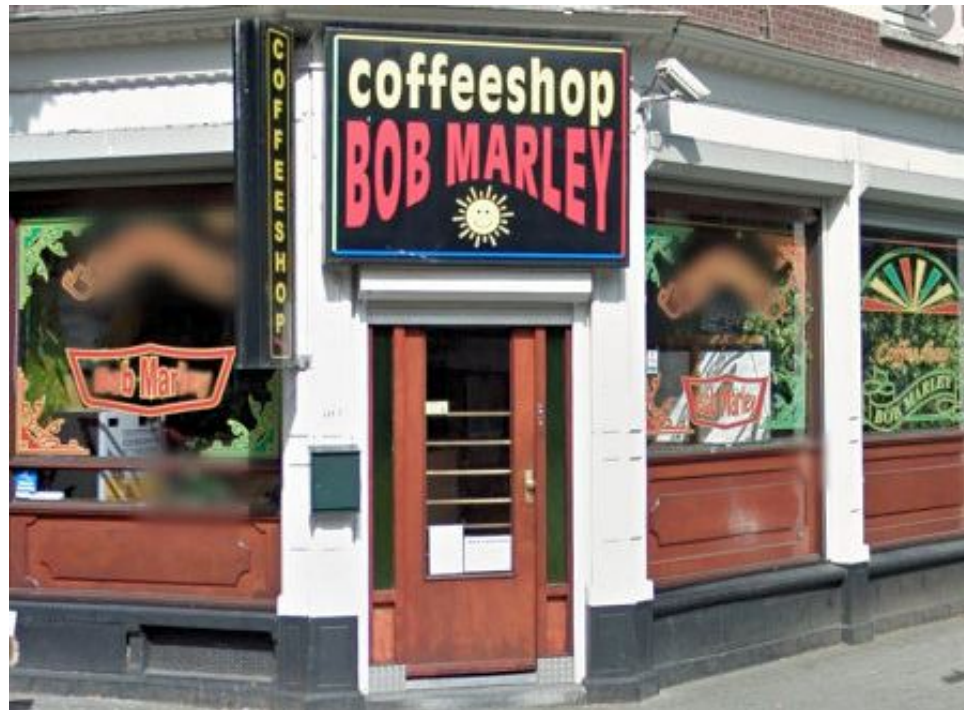
POLITIE,  
SOCIALE MEDIA  
EN INTEGRITEIT



# Veiligheid en Integriteit doen we met elkaar en voor elkaar



# Zou je met vrienden afspreken in een coffeeshop?





**Bij terugkomst op mijn werkplek merk ik dat een collega onder mijn account een bevraging heeft gedaan...**



**Ik ruik een alcoholucht bij mijn collega...**



**Een collega vertelt steeds 'moppen' die de fatsoensnormen overschrijden**  
**Een collega vertoont ongewenst gedrag.....**



# Ongewenst gedrag op de werkvloer



# Je 'politieintuïtie' zegt dat je nieuwe burens niet pluis zijn.....



# Deelnemen aan demonstraties.....



# Deelnemen demonstraties



# Hoe ga ik om met de spullen van een ander?



*Lenen??  
Vergeten te betalen  
grapje*





**Via privé social media account zie je dat een collega extreme items deelt of liked en zich uit op een manier die als kwetsend kan worden opgevat**



# Plaatsen foto's / afbeeldingen social media



**Moet toch kunnen...**

**DIE OUWE ER DAGELIJKS  
OP WIJZEN DAT HET TIJD WORDT VOOR  
Z'N PENSIOEN.**



**Moet toch kunnen...**

**JE COLLEGA VERWENNEN MET EEN  
ONGEVRAAGDE  
SCHOUDERMASSAGE.**



**Moet toch kunnen...**

**DIE ENE COLLEGA  
NOOIT MEEVRAGEN  
NAAR DE BORREL.**



**Moet toch kunnen...**

**TELEFOONTJES  
'PER ONGELUK' NIET DOORGEVEN  
AAN JE NIEUWE COLLEGA.**



**Moet toch kunnen...**

**JE SECRETARESSE BELONEN MET  
EEN LIEFKOZEND  
KNEEPJE IN HAAR BILLEN.**



**Moet toch kunnen...**

**SUSAN GEEN PROMOTIE  
GEVEN, WANT ZE WORDT  
VAST ZWANGER.**





**Moet toch kunnen...**

**JE TURKSE COLLEGA  
ELKE MORGEN BEGROETEN MET  
“HEE KEBAB KONING!”**



**Moet toch kunnen...**

**DE RECEPTIONISTE  
EEN SCHUNNIG  
YOUTUBE-FILMPJE STUREN.**



# IBT

Tijdens een IBT les fysieke vaardigheden word je tegenover een collega gezet met wie je de dag ervoor een stevige aanvaring hebt gehad, waarbij jullie kwaad zijn weggelopen  
Je hebt het gevoel dat dit wel eens uit de hand zou kunnen lopen.

Wat doe je?



# Pesten

Enkele collega's hebben sinds een paar dagen een nieuwkomer op de korrel genomen

Zij laten hem allerlei rotklusjes opknappen

De nieuwe collega vindt het inmiddels zichtbaar niet meer leuk maar zegt er niets van

Wat doe je?



# Portfoliogesprek

Je bent een eerstejaars BPO21-student en krijgt vaak magere beoordelingen

Je hoort in de wandelgangen dat een trajectbegeleider seks heeft gehad met een andere student

Deze trajectbegeleider moet binnenkort jou beoordelen bij een portfoliogesprek.

Wat doe je?



# Rose in blauw

Je hoort enkele collega's een andere collega plagen die meevaart op de Politieboot tijdens de Canal Parade Pride Amsterdam  
Je hebt hen er al eerder op aangesproken, maar zij lachten dit weg

Wat doe je?



# Party

Vrienden nodigen je uit om in het weekend naar een groot feest te gaan

Je weet dat er veel drugs wordt gebruikt en dat je vrienden soms ook drugs gebruiken

Ga je?



# Toets schietvaardigheid P99

Enkele collega's bestellen bij de laatste ronde nog een paar meter bier en bieden jou ook nog een biertje aan  
De volgende ochtend hebben jullie IBT

Wat doe je?





# Gift

Tijdens het opnemen van een PVA op locatie, krijg je iets te drinken aangeboden

Je weet dat je niets mag aannemen, maar je wilt ook niet onbeleefd overkomen

Wat doe je?



# Goed doel

Je bent enthousiast motorrijder

Een buurman vraagt je mee te doen aan een toertocht om geld op te halen voor het Ronald McDonaldhuis

Je stemt hier mee in, maar tijdens een voorbereidende bijeenkomst blijken er veel leden van OMG aanwezig te zijn

Rijd je mee?



# Social media

Een collega plaatst vaak op Facebook erg grove berichten Hij heeft over allerlei onderwerpen een stevige mening en deze steekt hij online niet onder stoelen of banken

Hij is daarbij vaak beledigend

Op zijn facebookprofiel staat hij zichtbaar als politieagent

Wat doe je?



# WhatsApp

In een besloten WhatsApp-groep met collega's worden vaak *zakelijke mededelingen* gedaan, ook worden er *grapjes*, foto's en filmpjes gedeeld

Deze grapjes gaan steeds verder en vaak over de grens

Je besluit om zelf niet meer actief mee te doen, maar je ziet de foute berichten dagelijks voorbij komen

Wat doe je?



# Declaratie

Je declareert samen met enkele collega's een dienstreis  
Zij declareren daarbij ook de kleine component, ook al hebben jullie  
geen kosten hiervoor gemaakt  
Zij willen dat jij deze ook declareert

Wat doe je?



# Gebruik dienstmiddelen

Omdat je de volgende dag een dienstreis moet maken, heb je een dienstauto meegenomen

Je eigen auto staat bij de zaak

Je zoon belt 's avonds dat zijn fiets is gestolen en of je hem wilt ophalen

Hij is een paar kilometers van huis

Wat doe je?



# Nevenwerkzaamheden

Je ziet dat een collega in werktijd vaak bezig is met haar nevenwerkzaamheden

Ze voert hiervoor regelmatig telefoongesprekken

Zij vindt dat dit prima kan, want haar werk lijdt er toch niet onder

Toch ergeren andere collega's zich hieraan

Wat doe je?



# Belangenverstrengeling

Een oud-collega werkt voor een bedrijf dat producten aan de NP levert

Er loopt een aanbesteding en hij belt je op met de vraag om extra informatie, zodat hij zijn offerte op maat kan maken

Wat doe je?





# Belangenverstrengeling

Een jaar geleden heb je afscheid genomen van een collega die in een commercieel bedrijf is gaan werken

Tijdens een zakelijk overleg zit je oud-collega aan tafel als vertegenwoordiger van het bedrijf

Wat doe je?



# Belangenverstrengeling

Je hebt contact met een bedrijf over een toekomstige project  
Tijdens de gesprekken valt het op dat de vertegenwoordiger van dit bedrijf goede kennis heeft van de NP en het specifieke project  
Tijdens een lunch vraag je hier naar en blijkt hij politievrijwilliger te zijn  
Hij heeft als politievrijwilliger geadviseerd bij het opstellen van het projectplan

Wat doe je?



# Lekken

Je zit in een overvolle metro en OPCO opsporing belt over een door jouw opgesteld proces-verbaal

Hij staat op het punt om met de OvJ in een overleg te gaan en wil de voortgang weten op een vertrouwelijk dossier

Je geeft aan dat je dit op dit moment niet kunt vertellen, omdat reizigers kunnen meeluisteren

Hij begint erg aan te dringen, hij heeft die informatie NU nodig!

Wat doe je?



# Gebruik politiegegevens

Wat mag je in BVH raadplegen?

1. jouw persoonsgegevens omdat je jouw BSN-nummer nodig hebt
2. een aangifte die gedaan is door jouw partner
3. een registratie over een bekende Nederlander

Antwoord is ...?



# Bezijden de waarheid

Jouw leidinggevende scheidt op LinkedIn over zichzelf op  
Hij dicht zich verantwoordelijkheden en ervaringen toe die hij  
absoluut niet heeft!

Wat doe je?



# Datalek

Welke van deze gebeurtenissen vallen onder een datalek?

1. Je verliest een USB-stick met politiegegevens
2. Je laat per ongeluk een proces-verbaal op de achterbank van je auto liggen
3. Je belt in een bushokje met een collega over het adres van een aangehouden verdachte

Antwoord...?



## 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.

## Casus VIK

Twee aspiranten van politie, Peter en Mo, hebben nachtdienst en rijden in een herkenbare politieauto over de snelweg. Zij zien om 04.30 uur voor hen een VW Golf vanaf een parkeerplaats de snelweg oprijden. Mo trekt het kenteken in MEOS na en leest dat de Golf op naam staat Anouar F. *“Hé Peet”,* zegt Mo, *“die gast heeft onwijs veel antecedenten voor de Opiumwet op zijn naam!”*. Op dat moment verlaat de Golf de snelweg en Peter zegt: *“Laten we hem aan de kant zetten om te controleren of hij drugs in de auto heeft.”*

De bestuurder van de Golf krijgt vervolgens een stopteken waarna hij bij een bushalte stopt. Peter en Mo zien in de auto twee mannen zitten. Peter spreekt de bestuurder aan en vraagt of hij wil uitstappen. *“Hé man, hebben jullie niks beters te doen? Waarom uitstappen? Wat heb ik gedaan?”* zegt de bestuurder op geïrriteerde toon tegen Peter. Hij wil niet uitstappen en heeft een grote mond. Peter blijft rustig en verzoekt de man meerdere malen uit te stappen en zijn rijbewijs ter inzage af te geven. Na wat gebakkelei stapt de bestuurder uit en overhandigt zijn rijbewijs. De bestuurder blijkt Anouar F. te zijn. Ondertussen heeft Mo de onderuitgezakte bijrijder aangesproken. De bijrijder stapt uit zichzelf uit en doet ook moeilijk. Hij weigert zijn ID-bewijs aan Mo af te geven. *“Daar gaan we weer”* dacht Mo. Inmiddels zijn er twee hoofdagenten ter assistentie gearriveerd.

Peter vraagt Anouar F. toestemming om de Golf te mogen doorzoeken. Anouar F. weigert. *“Je hebt niet eens de bevoegdheid mijn auto te doorzoeken. Zeg me, waar staat dat, man? Noem mij het artikel. Je hebt maar een streep. Wat weet jij er nou van”*. Terwijl de assisterende collega's Anouar F. en de bijrijder buiten gehoorafstand aan de praat houden, overleggen Peter en Mo over wat ze gaan doen. Peter: *“Weet je wat, we doorzoeken de auto op grond van de APV op inbrekerswerktuigen”*. Zo gezegd, zo gedaan. Op dat moment overhandigt een van de collega's het ID-bewijs van de bijrijder aan Peter. Ook de bijrijder blijkt eieren voor zijn geld te hebben gekozen. Hij blijkt Peter S. te heten en volgens de collega heeft ook hij antecedenten voor de Opiumwet op zijn naam. Peter neemt het ID-bewijs in ontvangst en de collega gaat weer terug naar zijn collega die nog bij Anouar F. en Peter S. staat. Terwijl de twee collega's de twee mannen aan de praat houden, doorzoeken Peter en Mo de auto.

Mo opent als eerste het dashboardkastje en treft een plastic zakje met daarin vier grote brokken hasj. Die neemt hij in beslag. Verder treffen Peter en Mo niets meer aan in de auto. Anouar F. en Peter S. worden vervolgens als verdachte ter zake overtreding van de Opiumwet aangehouden en overgebracht naar het politiebureau. Daar worden zij voorgeleid bij een hulpofficier van justitie. Bij de insluitingsfoullering blijkt Anouar F. een geladen vuurwapen in zijn onderbroek te hebben verstopt. Ook dit wapen wordt inbeslaggenomen.

Peter en Mo maken proces-verbaal van aanhouding en hun bevindingen op. Deze laten zij ter controle door de OpCo lezen. *“Ik zei toch, deze nachtdienst gaan wij een mooie aanhouding hebben”,* zegt Peter tegen Mo. Allebei zijn ze trots en tevreden over hun vangst en op hun gezicht prijkt een smile van oor tot oor. Al gauw bewegen hun mondhoeken naar beneden. Tot hun verbazing en ontzetting is de OpCo zichtbaar en hoorbaar niet tevreden met de inhoud van hun proces-verbaal. Met stemverheffing en zichtbaar geïrriteerd zegt de OpCo: *“Jongens, dit lijkt nergens op”*. Een aantal collega's draaien zich om en kijken op. Het is overduidelijk dat Peter en Mo op hun donder krijgen. Volgens de OpCo is er sprake van broddelwerk. De OpCo voegt er, voor iedereen verstaanbaar, in de richting van Mo aan toe: *“Van iemand die de Nederlandse taal niet machtig is kan ik eigenlijk niet anders verwachten. Weten jullie dan niet dat de APV ons niet de bevoegdheid geeft om een vervoermiddel op drugs te doorzoeken. Zoals het nu op papier staat zal het OM de zaak zeker seponeren. Lekker is dat want nu treffen wij ook nog een vuurwapen bij een van die gasten aan”*. De OpCo geeft Peter en Mo de opdracht om nog eens goed naar hun proces-verbaal te kijken. Hij geeft hen het welgemeende advies om, teneinde de zaak te redden, de aanhouding op grond van de Opiumwet te verantwoorden.

### Vraag 1:

**Wat vind je van het advies van de OpCo aan Peter en Mo om de aanhouding op grond van de Opiumwet in hun pvb te verantwoorden?**

**Vraag 2: Wat zou jij anders hebben gedaan als jij de OpCo was geweest?**



Als Peter en Mo om 06.30 uur weer achter de pc gaan zitten, komen de eerste collega's van de ochtenddienst binnenlopen. Al snel doet het verhaal ronde dat Peter en Mo die nacht een auto op drugs hebben gecontroleerd terwijl ze daartoe niet bevoegd waren en dat daardoor een vuurwapenzaak om zeep is geholpen. Een paar collega's maken cynische opmerking naar Mo. Voor Peter en Mo wordt het een latertje omdat zij de aanhouding, het pvb van bevindingen, de inbeslagneming etc. meteen op papier moeten zetten.

Peter zegt tegen Mo dat één van de assisterende collega's hem het ID-bewijs van de bestuurder had gegeven. Omdat Peter en Mo de zaak niet stuk willen laten gaan en geschrokken zijn van de reactie van de OpCo overleggen ze met elkaar wat te doen. De aanhouding ter zake de Opiumwet vinden ze bij nader inzien geen goed plan omdat er geen verdenking van een strafbaar drugsfeit was. Peter: *"Ik heb een idee. Laten we in het pvb zetten dat wij de doorzoeking van de auto op grond van de Wet ID hebben gedaan. Om de zaak rond te krijgen vermelden we gewoon dat wij het ID bewijs van die bestuurder in de middenconsole hebben gevonden"*.

Zo is het niet gegaan, maar Peter en Mo willen niet nog een keer de wind van voren krijgen van de OpCo. Peter en Mo vinden dit een goede oplossing. Ze vinden ze het doodzonde als hun mooie succesje in rook opgaat.

**Vraag 3:**

**Wat vind je van de manier waarop Peter en Mo met het advies van de OpCo zijn omgegaan? Hoe zou jij hebben gehandeld?**

Na twee weken begint Mo wroeging te krijgen en spreekt Saskia aan. Saskia is een operationeel expert van het basisteam. *“Hey Saskia, heb je even tijd. Ik zou graag even met je van gedachte willen wisselen? Er zit mij iets niet lekker”*. Mo vertelt haar wat hem dwars zit. *“Het knaagt aan mij, Saskia. Wij hebben in ons proces-verbaal vermeld dat wij de auto op grond van de Wet ID hebben doorzocht. Wij hebben vermeld dat wij het legitimatiebewijs in de middenconsole hebben gevonden. Maar dat is niet zo. Peter had het ID-bewijs al van een collega gekregen. Het doorzoeken van de auto op grond van de Wet ID kan dus niet. Het was zo'n mooie vangst en op deze manier wilden wij de aanhouding niet stuk laten gaan”*.

Mo vertelt over de druk die hij van de OpCo had ervaren en ook de manier waarop deze hen de wind van voren had gegeven. Dit had veel indruk op hem gemaakt. Mo kon de leugen in het proces-verbaal niet langer naar zichzelf rechtvaardigen. Ook durft Mo nu voor het eerst bij een leidinggevende aan te geven dat hij al langere tijd door sommigen op de werkvloer wordt gepest. Saskia vindt het erg vervelend voor Mo en maakt een vervolgspraak om met hem over het ervaren pestgedrag te spreken. *“Ik zie aan je dat je het lastig vindt om mij dit te vertellen. Ik vind het moedig van je en ik waardeer jouw openheid en eerlijkheid. Toch zal ik dit wel bij onze teamchef moeten melden”*. Mo schrikt hier wel van maar begrijpt dit ook.

Die melding leidt een week later tot een triage tussen het sectorhoofd van het district, een jurist van Arbeidszaken en de coördinator van VIK-Integriteit. De coördinator VIK geeft aan dat het incident inmiddels aan de VIK-officier van justitie is voorgelegd.

**Beslismoment 1:**

**Wat zou jouw beslissing zijn geweest als de officier van justitie was geweest: wel/geen strafrechtelijk onderzoek tegen Peter en Mo en zo ja/nee, waarom wel/niet?**

De officier van justitie heeft beslist dat er een strafrechtelijk onderzoek ter zake valsheid in geschrifte tegen Peter en Mo moet worden ingesteld. Onderzoekers van VIK-Integriteit krijgen de opdracht dit strafrechtelijke onderzoek te verrichten.

**Vraag 4:**

**Hoe zou jij dit onderzoek hebben aangepakt als jij een van de VIK onderzoekers was?**

Peter en Mo zijn door het VIK als verdachte gehoord en hebben allebei de valsheid in geschrifte bekend. Beiden verklaarden dat zij dit nooit zo hadden mogen doen en toonden berouw. Ze hadden zich te veel door de boosheid en de druk van de OpCo laten beïnvloeden. Eén van de ter plaatse gekomen collega's had in zijn proces-verbaal vermeld dat, terwijl Peter en Mo de auto doorzochten, hij het ID-bewijs van de rijder aan Peter had overhandigd. De OpCo verklaarde dat hij alleen wat tips had gegeven over hoe Peter en Mo de dingen anders zouden kunnen omschrijven, zonder dat daarmee de waarheid om zeep geholpen werd. Dat was zeker niet zijn bedoeling geweest.

Het strafrechtelijk dossier van het VIK wordt door de VIK-OvJ beoordeeld. Hij neemt een zogenaamde tussenbeslissing: de OvJ schort zijn vervolgingsbesluit op in afwachting van een disciplinaire afdoening door het bevoegd gezag van de politie.

Het strafrechtelijk dossier wordt door het sectorhoofd, de jurist van AZ en de VIK-coördinator besproken (vervolgtriage). Omdat Peter en Mo volledig hebben bekend en berouw hebben getoond, adviseert de jurist om Peter en Mo (en hun advocaten) te vragen of zij (schriftelijk) akkoord gaan met disciplinaire afdoening van de zaak op basis van het strafrechtelijk dossier. Dat wil zeggen dat er geen disciplinair onderzoek wordt ingesteld, maar dat het bevoegd gezag op basis van het strafrechtelijk dossier een interne beslissing kan nemen.

Het sectorhoofd neemt dit advies over. Na overleg met hun advocaten laten Peter en Mo weten dat zij akkoord gaan met deze wijze van afdoening. Ze voelen niet de behoefte om in het disciplinaire onderzoek als betrokkene gehoord te worden en hebben ook geen onderzoekswensen.

Het bevoegd gezag (sectorhoofd) kan de zaak nu disciplinair afdoen op de strafrechtelijke stukken. Er vindt een vervolgtriage plaats tussen het sectorhoofd, de jurist van AZ en de VIK-coördinator waarbij de bevindingen van het strafrechtelijk dossier worden besproken. Het sectorhoofd moet eerst de vraag beantwoorden of Peter en Mo plichtsverzuim hebben gepleegd.

#### **Plichtsverzuim:**

*Artikel 76 Besluit algemene rechtspositie politie (BARP):*

- 1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.*
- 2. 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.*

**Beslismoment 2: Had jij, als jij het sectorhoofd was, besloten dat er sprake was van plichtsverzuim?**

Het sectorhoofd kan de zaak nu disciplinair afdoen op het strafrechtelijk dossier.

*Een greep uit de afdoeningsmogelijkheden (artikel 77 Besluit Algemene rechtspositie politie):*

- ✓ *Schriftelijke berisping*
- ✓ *Vermindering van vakantie-uren (max. ¼ jaartotaal)*
- ✓ *Inhouding van salaris (max. ½ maandloon)*
- ✓ *Inhouding van salarisperiodieken (max. 2 periodieken gedurende max. 2 jaar)*
- ✓ *Schorsing voor bepaalde tijd evt. met (al dan niet gedeeltelijke) inhouding van salaris*
- ✓ *Plaatsing in lagere salarisschaal*
- ✓ *Voorwaardelijk ontslag (met proeftijd max. 3 jaar)*
- ✓ *Onvoorwaardelijk ontslag*

*Elke straf kan ook voorwaardelijk worden opgelegd, waarbij een proeftijd (max. 3 jaar) als stok achter de deur fungeert.*

*Het bevoegd gezag kan ook besluiten om, ondanks dat sprake is geweest van plichtsverzuim, geen straf op te leggen. Eventueel kan in dat geval een (informele), al dan niet schriftelijke, waarschuwing worden gegeven.*

**Beslismoment 3:**

**Wat zou jouw afdoeningsbesluit ten aanzien van Peter en Mo zijn geweest als jij sectorhoofd was?**

Het disciplinair dossier tegen Peter en Mo, inclusief het voornemen tot disciplinaire bestraffing, wordt aan de VIK-OvJ ter beschikking gesteld. De officier van justitie kan de zaak hierop strafrechtelijk afdoen.

*Een greep uit de afdoeningsmogelijkheden:*

- ✓ *OM-strafbeschikking: geldboete*
- ✓ *OM-strafbeschikking: taakstraf (max. 180 uur)*
- ✓ *Dagvaarden*
- ✓ *Voorwaardelijk sepot (met proeftijd max. 3 jaar)*
- ✓ *Onvoorwaardelijk sepot*

*Elke straf kan ook (voor een deel) voorwaardelijk worden opgelegd, waarbij een proeftijd (max. 3 jaar) als stok achter de deur fungeert.*

**Beslismoment 4: Welke definitieve vervolgingsbeslissing zou jij hebben genomen als jij de VIK-OvJ was?**

**Vraag 5: Wat zou jij met het gedrag van de OpCo hebben gedaan als jij het sectorhoofd was?**

-----

Campagne interne bevraging planning:

Deze planning hoort bij de uitgewerkte campagne interne bevragingen:

Campagne bestaat uit twee delen:

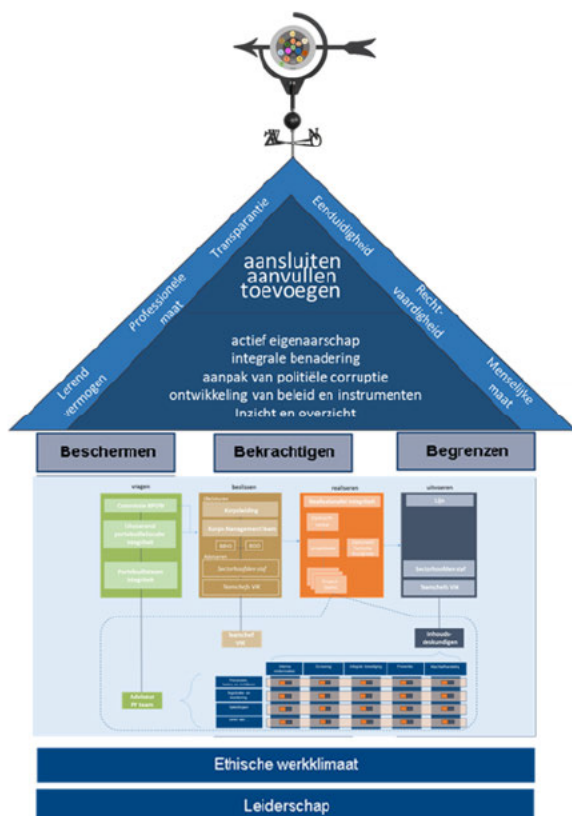
- Zakelijke communicatie rondom wat is toegestaan en wat niet tav bevragingen en wat verwachten we van de collega's hierin.
- Leren van elkaar, goede gesprek over ons gedrag in relatie tot bevragingen en waar we met elkaar de grens zien en wat dat betekent.

Als strategie is gekozen voor storytelling (film met ervaringen) in relatie tot reflectie daarna met elkaar.

Planning informeren/betrekken doelgroepen

Wie	Wat	wanneer	Opmerkingen	Actie
	Film af	Eind januari	Uitzoeken hoe we de film verspreiden ivm de vertrouwelijkheid en privacy van de collega's.	<b>Communicatie</b>
Betrokken collega's die meegewerkt hebben aan de film	Film vertonen	Datum plannen	Zij moeten ook weten wanneer de film verder verspreid gaat worden (en hoe).	<b>Communicatie</b> 5.1.2.e
HR-adviseurs (zijn ook aanjagers om onderwerp te laten bespreken en ondersteunen als leidinggevend en een vraag hebben)	Bijeenkomst, met teamchef en OE met VIK en verandercoaches.  Film bekijken en met elkaar bespreken tav inhoud, maar ook hoe rol aanjager in te vullen.	16 februari		<b>Actie</b> 5.1.2.e <b>verhoeven en</b> 5.1.2.e  5.1.2.e <b>levert namen teamchef en OE aan bij</b> 5.1.2.e
ELO	Het goede gesprek en de film in het ELO	Begin februari	Wordt gekoppeld aan de leiderschapsontwikkeling. Bespreken met 5.1.2.e en 5.1.2.e	<b>Actie</b> 5.1.2.e
EMO	Het goede gesprek en de film in het EMO	Eind februari	Sectorhoofden moeten zich eigenaar voelen van dit probleem en ook zorgen dat het onderwerp geborgd wordt in de teamontwikkelingen	
DMO's				
TMO'S				
Bericht intranet	Wat mag er wel en wat niet	Bij start gesprek met collega's	Let op vorig jaar is al een mail gestuurd vanuit EL hierover	
Oe-groepen				
EMO	Wat is de opbrengst van de gesprekken? Worden ze gevoerd en wat doet het?	Oktober		

# Portefeuille Integriteit



Notitie



# Inhoudsopgave

Samenvatting.....	4
1 Portefeuille Integriteit.....	12
1.1 Aanleiding.....	12
2 Visie en ambitie.....	14
2.1 Integriteit.....	14
2.2 Beleidsontwikkelingen en ambitie.....	15
2.3 Strategische uitgangspunten.....	15
2.4 Leidende principes.....	16
2.5 Scope portefeuille integriteit.....	17
3 Governance portefeuille Integriteit.....	18
3.1 Verandering: Positionering korpsstaf i.r.t. portefeuille integriteit.....	18
3.2 De portefeuille-governance korpsbreed.....	18
3.3 Governance portefeuille Integriteit.....	19
3.3.1 Vragen: Beleidsontwikkeling en vraagarticulatie.....	20
3.3.2 Beslissen.....	22
3.3.3 Realiseren.....	23
3.3.4 Uitvoeren.....	25
4 Stakeholdersmanagement.....	26
4.1 Primaire stakeholders verdienen de meeste aandacht en inzet.....	26
4.2 Secundaire stakeholders hebben meestal een afgeleid belang.....	28
4.3 Het brede publiek is geen stakeholder, maar influential.....	29
5 Koppelvlakken met andere portefeuilles en programma's.....	30
5.1 Risico's en kwetsbaarheden.....	30
5.2 Inhoudelijke koppelvlakken.....	30
6 Bedrijfsvoeringaspecten van de portefeuille.....	31
6.1 Inleiding.....	31
6.2 Personeel.....	31
6.3 Informatievoorziening.....	33
6.4 Organisatie.....	33
6.5 Financiën.....	33
6.6 Automatisering.....	33
6.7 Communicatie.....	34
6.8 Huisvesting.....	34
7 Risico's en afhankelijkheden.....	35
7.1 Randvoorwaarden realisatie doelstellingen.....	35
7.2 Registratie en monitoring.....	35
7.3 Samenwerken en netwerken.....	35
7.4 Wetenschappelijke onderbouwing.....	36
7.5 Communicatie.....	36

Bijlage 1	VIK KS i.r.t. portefeuille integriteit .....	37
	Korpsleiding .....	37
	Korpsstaf.....	37
	Positionering Korpsstaf/VIKKS i.r.t. portefeuille Integriteit.....	39
	Taken VIK Korpsstaf i.r.t. portefeuille Integriteit .....	40
Bijlage 2	Afbeelding governance .....	42
Bijlage 3	Planning en control .....	43
	Inleiding.....	43
	Start van de Planning & Controlcyclus.....	43
	Planningsactiviteiten voor de portefeuille integriteit (komende jaar) .....	44
	Control- en verantwoordingsactiviteiten voor de portefeuille integriteit (lopende jaar) .....	46

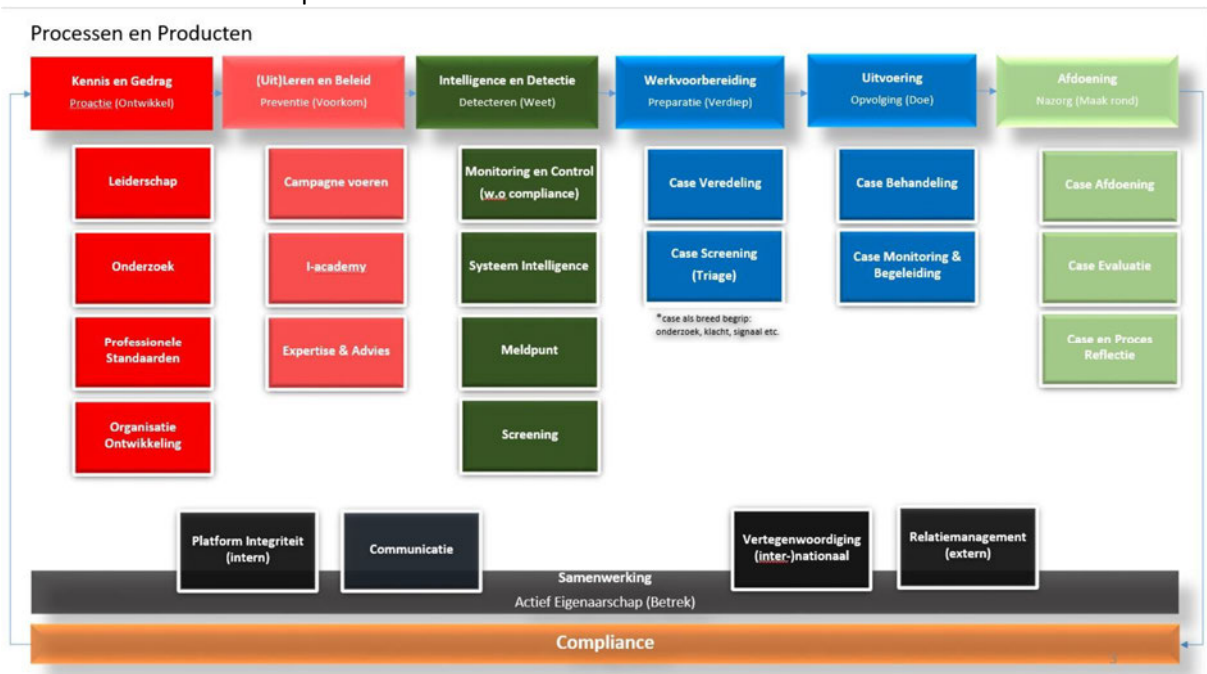
# Samenvatting

## Inleiding

Eind 2020 schetste de Minister van Justitie en Veiligheid de contouren van een verbeterd integriteitstelsel. De aanpak moet een drietal onderdelen bevorderen:

- de rechtszekerheid;
- kwaliteit; en
- het onderscheid strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken.

In het KLO is hierop de opdracht gegeven het thema integriteit en de aanpak politieke corruptie verder te professionaliseren en duidelijker te positioneren. Ze heeft opdracht gegeven een portefeuille te organiseren. Deze positionering moet resulteren in een evenwichtig pakket aan verdere ontwikkelingen en maatregelen dat elkaar in samenhang versterkt, dit vanuit de strategische uitgangspunten: aansluiten, aanvullen en toevoegen. De samenhang kan versterkt worden tussen en binnen de onderstaande processen:



Ten aanzien van het inwerking brengen van deze portefeuille is een uitvoerend portefeuillehouder aangewezen en zijn positioneringskaders en een taakstelling meegegeven bij de invulling van deze rol.

## Scope portefeuille integriteit

De scope van de portefeuille is het integriteitstelsel. In de eerste fase zal de portefeuille zich richten op het integriteitsbeleid: op het beschermen, bekrachtigen en begrenzen. Tevens zal ze aansluiten op de andere portefeuilles en programma's in de organisatie om te komen tot een gezamenlijk gedragen en duurzame benadering van integriteit.

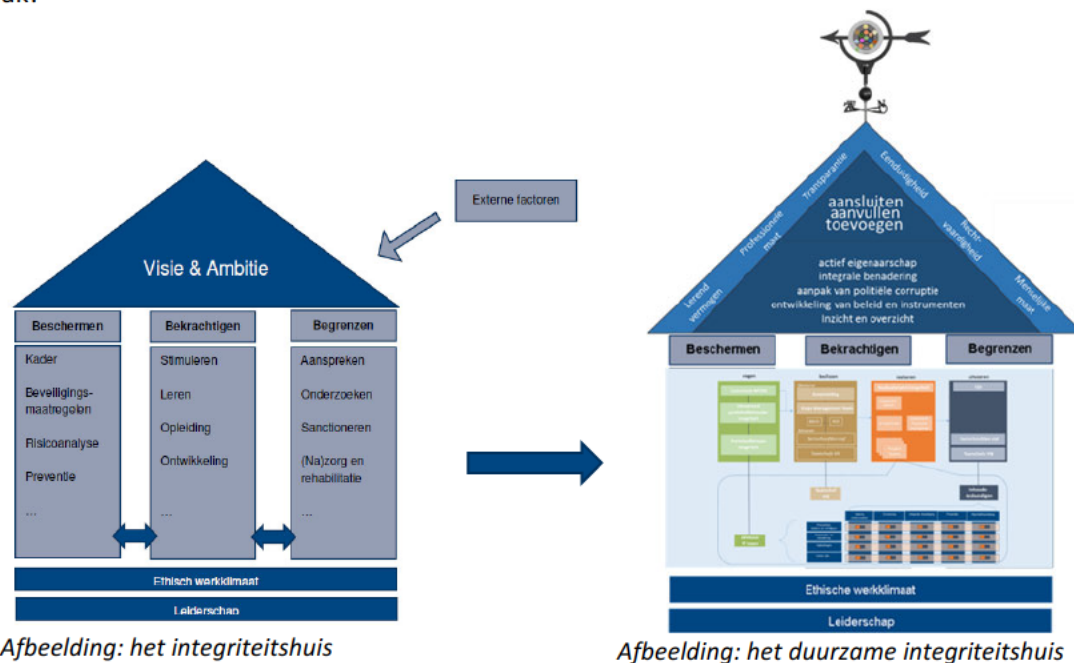
Ten aanzien van de taakstelling op het gebied van het doorontwikkelen, monitoren, adviseren en bijstellen van kaderstellend beleid zijn de volgende processen van belang:

- interne onderzoeken;
- klachtafhandeling;
- screenen;
- integrale beveiliging; en

- preventie.

Daarnaast voert de portefeuille, conform de governance, regie op implementaties en ontwikkelt en onderhoudt zij kennis, informatie en expertise over integriteitsbevordering en risico's. Dit is inclusief het bijstellen van (proces)afspraken en beheersmaatregelen gericht op integriteitsbevordering.

Deze notitie geeft verdere invulling aan het opzetten van de portefeuille integriteit met in achtneming van de positioneringskaders en taakstelling. Het is de ambitie van het korps om het integriteitsbeleid in zijn volledigheid in werking te hebben en verder te ontwikkelen. In deze notitie wordt het integriteitshuis, zoals beschreven in het integriteitsbeleid van de Nationale Politie, als basis genomen. In elk hoofdstuk wordt iets toegevoegd om dit huis duurzamer te maken: het dak wordt geïsoleerd, de elektriciteitsleidingen en stopcontacten krijgen een revisiebeurt en de windwijzer krijgt positie op het dak!



## Isolatie van het dak

Om de metafoor van “het integriteitshuis” door te trekken kan worden gesteld dat het huis, in het bijzonder het dak, beperkt is geïsoleerd. Veel kostbare energie gaat verloren aan initiatieven die binnen de politieorganisatie los van elkaar en vanuit verschillende visies en ambities worden ontwikkeld en uitgevoerd. Richting en samenhang brengen in de ontwikkelingen op de initiatieven die bijdragen aan de integriteitsbevordering moet het integriteitshuis duurzaam versterken, zowel in efficiency als in effectiviteit. Het dak van het integriteitshuis wordt geïsoleerd met de leidende principes, de strategie en de ambitie.

De ambitie voor 2023-2025 is gericht op:

- (strategische) sturing op het integriteitsbeleid: het genereren van (strategisch) actief eigenaarschap organisatie breed;
- Het bewerkstelligen van een integrale benadering van integriteit;
- het organiseren van de aanpak van politiele corruptie;
- het ontwikkelen van beleid en instrumenten in het kader van integriteitsbevordering;
- creëren van inzicht en overzicht t.a.v. het thema integriteit.

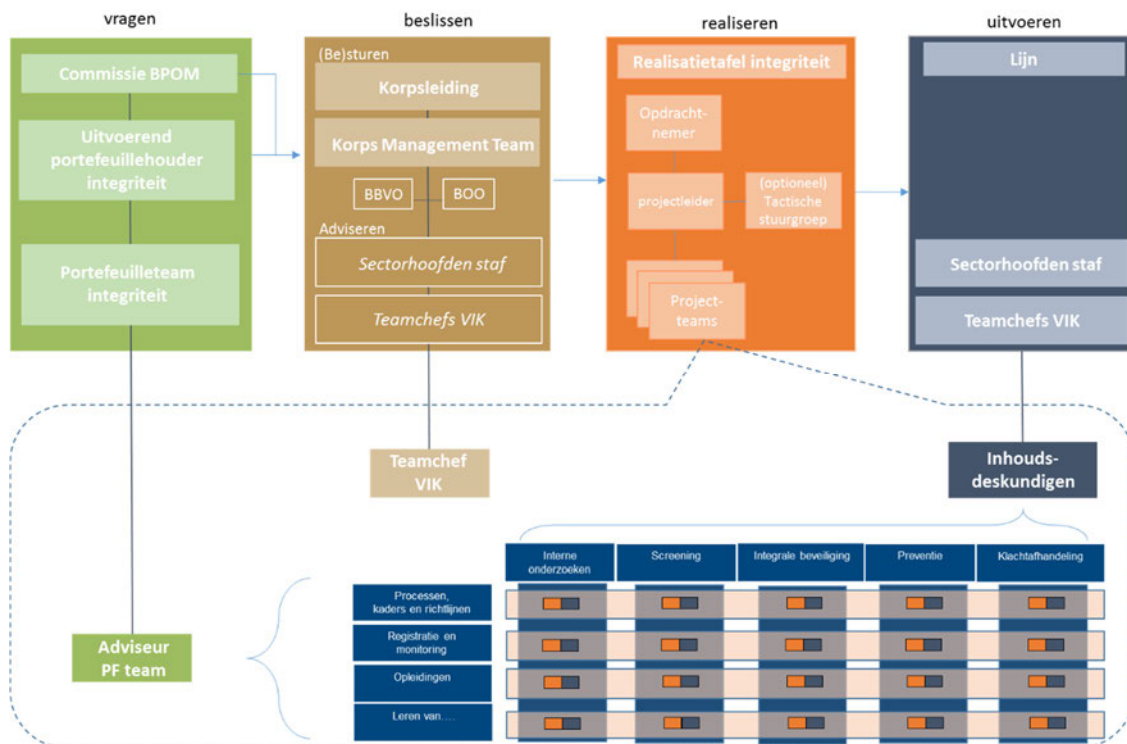
Om ontwikkelingen te toetsen en “de bedoeling” scherp te houden is een zestal leidende principes geformuleerd, zijnde: recht-vaardigheid, menselijke maat, lerend vermogen, professionele maat, transparantie en eenduidigheid.

### Motor van het huis: elektriciteitsvoorziening

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe de portefeuille haar visie en ambitie in werking gaat brengen en wordt de motor van het huis, de sturing van en op de veranderingen, beschreven. In de metafoor van het huis is dit mechanisme de elektriciteitsvoorziening. Het mechanisme van vragen, beslissen, realiseren en uitvoeren krijgt een revisiebeurt. Oude draden worden vernieuwd of aangesloten op de nieuwe voorziening. Tevens worden er nieuwe stopcontacten en een meterkast aangelegd. De leidingen hebben verbinding met alle verdiepingen en zorgen ervoor dat het huis prettig en veilig is om in te wonen. In de meterkast vindt de monitoring plaats.

Een van de draden die opnieuw moet worden aangesloten is VIKKS. Door de inrichting van de portefeuille integriteit verandert er iets in de positionering van VIK Korpsstaf en de taken binnen VIK Korpsstaf. Door de positionering van de uitvoerend portefeuillehouder, welke strategisch wordt gepositioneerd, direct onder en gemandateerd namens de korpschef, wordt het integriteitsbeleid niet meer verankerd in de Korpsstaf, maar binnen de portefeuille. De taken van VIKKS, die een overlap hebben met de taken van de portefeuille, gaan onder aansturing van de uitvoerend portefeuillehouder plaatsvinden. Ten behoeve van de uitvoering van deze taken wordt de capaciteit van VIKKS benut.

Een van de nieuwe draden is dat de portefeuille integriteit wordt opgehangen onder de commissie Besturing, Personeel, Organisatie en Middelen (BPOM) en dat de (door)ontwikkelingen en veranderingen onder regie plaatsvinden. De wezenlijke functie van de portefeuille is het ontwikkelen van landelijk beleid op de integriteitsonderwerpen wat uitmondt in het initiëren en landelijk realiseren van gewenste veranderingen in de organisatie. In het verandermodel zijn de verantwoordelijkheden zichtbaar gemaakt in vier kolommen. Deze kolommen staan centraal in de uitwerking van de governance van de portefeuille.



Uitwerking verandermanagement portefeuille integriteit

## Vragen

### 1) *Commissie BPOM*

De portefeuille integriteit is een aandachtsgebied van de Korpschef. De portefeuille wordt ondergebracht bij de commissie BPOM omdat daar de meeste aansluiting is met de organisatie brede thema's zoals leiderschap, ethiek en privacy en ethisch werkklimaat.

### 2) *Uitvoerend portefeuillehouder Integriteit*

Onder verantwoordelijkheid van de korpschef is de uitvoerend portefeuillehouder de opdrachtgever voor de landelijke realisatie binnen de portefeuille Integriteit. De uitvoerend portefeuillehouder zet de lange termijn voor de portefeuille (beleidsontwikkeling en vraagarticulatie) uit en draagt zorg voor het in werking brengen en houden van de, in de opdracht geformuleerde, taken. Ter ondersteuning aan de portefeuillehouder is een portefeuilleteam actief.

### 3) *Portefeuilleteam Integriteit*

Het portefeuilleteam Integriteit bereidt onder andere de vraagarticulatie voor en (door)ontwikkelt het integriteitsbeleid. Om te komen tot beleidsontwikkeling en landelijk gedragen veranderopgaven en initiatieven worden afgestemd in overleggen met de lijn (sectorhoofden staf en teamchefs VIK), andere portefeuilles / aandachtsgebieden en politiemedewerkers gehouden.

## Beslissen

De portefeuille Integriteit volgt de governance zoals die landelijk is opgesteld.

## Realiseren

Op basis van de vastgestelde ontwikkelagenda, het portefeuillejaarplan en periodieke evaluaties wordt de lijn bij de realisatie ondersteund onder aansturing van de Realisatietafel Integriteit. De eenheden leggen verantwoording af over de voortgang van de realisatie van vastgestelde landelijke veranderopgaven. De Realisatietafel Integriteit stuurt op de realisatie van de ontwikkelagenda. Indien de veranderopgave de scope van de taken van de staf raakt treden de hoofden staf op als opdrachtnemer. In andere gevallen zal bij de besluitvorming al worden bepaald wie "de lijn" is. Deze lijn zal worden toegevoegd aan de Realisatietafel Integriteit.

### 1) *Realisatietafel Integriteit*

De portefeuille integriteit kent verschillende veranderopgaven die verwoord worden in de ontwikkelagenda van de portefeuille Integriteit. Aan de Realisatietafel Integriteit wordt de voortgang van de ingezette ontwikkelingen en implementatie gemonitord. Tevens worden nieuwe initiatieven afgezet tegen succesvolle realisaties.

### 2) *Opdrachtnemer*

De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de sturing op de samenhang van de realisatie binnen de veranderopgaven en samenhang met andere programma's en projecten binnen en buiten de portefeuille Integriteit. Zij scheppen voorwaarden om de verandering in de uitvoering te kunnen gebruiken (ontwikkelen, implementeren).

### 3) *Projectleider*

De Realisatietafel Integriteit en de opdrachtnemer worden ondersteund door de projectleider(s). De projectleider stuurt op samenhang in de realisatie van landelijke veranderopgaven en adviseert de uitvoerend portefeuillehouder.

#### 4) *Projectteam*

Afhankelijk van de veranderopgave zal een projectteam worden samengesteld. Het projectteam is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de projectopdracht van de Realisatietafel Integriteit. Aan elke veranderopgave (project) zal een lijnvertegenwoordiger worden gekoppeld. Bij het samenstellen van het projectteam zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van of via de medewerkers in de landelijke thema-overleggen.

#### 5) *Landelijke thema-overleggen*

Onder regie van de teamchefs VIK is een aantal landelijke thema-overleggen actief. In deze overleggen zitten, per thema en van elke eenheid, de coördinatoren van dat thema. De overleggen worden ondersteund door adviseurs van het portefeuilleteam. De coördinatoren en adviseurs in de overleggen bereiden op hun expertisegebied documenten voor en geven uitvoering aan genomen besluiten.

Bij elke veranderopgave zal altijd iemand van de het portefeuilleteam aansluiten om, vanuit het geheel, de expertise op de bedrijfsvoeringsaspecten toe te voegen

### Uitvoeren

In de uitvoering wordt daadwerkelijk gewerkt met het nieuwe of aangepaste werkproces of functionaliteit, de uitvoering van de landelijke opgaven. De politiechef is verantwoordelijk voor de realisatie van de landelijk afgesproken opgaven binnen de eenheid. Het is afhankelijk van de veranderopgave waar de uitvoering aan de orde is. Dit is of wordt uitgewerkt in deelprogramma's- en projecten.

### De windwijzer

In deze paragraaf wordt kort stilgestaan bij de stakeholders. Dit zijn al degenen die op een gegeven moment invloed uitoefenen op of worden beïnvloed door het functioneren van de portefeuille binnen de politieorganisatie. In het plaatje worden de stakeholders afgebeeld met een windwijzer. De windwijzer is een instrument om de richting van de wind mee te bepalen. De stakeholders bepalen mede de koers van de portefeuille, want zij zijn de succesmakers en –brekers van de portefeuille.

Voor de portefeuille integriteit zijn 13 stakeholdergroepen te onderscheiden. De portefeuille onderscheidt 6 primaire, 7 secundaire stakeholdergroepen en het brede publiek. De 6 primaire stakeholdergroepen (de medewerkers, leidinggevenden, COR, OM, Rijksrecherche en Ministerie van V&J) verdienen de bijzondere aandacht en inzet. Zij hebben de meest legitieme claim op de portefeuille, omdat ze er de meeste tijd en/of energie in steken en/of het sterkst worden geraakt door alles wat ze doet. Voor het verwerven van hun steun gaat de portefeuille regelmatig bij de stakeholders te rade om de hiaten tussen de verwachtingen van de stakeholders en de resultaten van de portefeuille zichtbaar te maken.

Daarnaast bestaan er ook zeven groepen die voor de portefeuille ook relevant zijn. Zij hebben geen rechtstreeks, maar eerder een afgeleid belang en komen meestal op voor de belangen van de primaire stakeholders (politievakbonden, Ombudsfunctionaris politie, Nationale Ombudsman, Maatschappelijke organisaties, media, wetenschap en politiek). Kenmerkend voor deze secundaire stakeholders is dat ze de relatie met de primaire stakeholders beïnvloeden.

Er is tot slot nog een groep die als stakeholder wordt bestempeld: de samenleving als geheel oftewel het brede publiek. Deze groep is moeilijk definieerbaar, want hij bestaat uit de bonte verzameling van 17 miljoen Nederlanders met de meest uiteenlopende belangen en opvattingen. Hierdoor valt niet vast te stellen of ze invloed hebben of worden beïnvloed door het streven van organisaties en vallen ze buiten de formele stakeholderdefinitie.

## Andere huizen

De portefeuille integriteit heeft primair koppelvlakken met alle portefeuilles en programma's. Vanuit de doelstellingen van de portefeuille kunnen er risico's en kwetsbaarheden geconstateerd worden binnen de hele organisatie. Indien dit risico en/of kwetsbaarheid een andere portefeuille raakt zal het portefeuilleteam contact opnemen met het portefeuilleteam van de betreffende portefeuille en/of programma.

Inhoudelijk heeft de portefeuille directe koppelvlakken met:

- Programma Uitsluiting, racisme en discriminatie en politiek voor iedereen;
- Aandachtsgebied Leiderschap;
- Portefeuille Ethiek en privacy;
- Portefeuille Digitalisering & Intelligence;
- Portefeuille Opsporing;
- Portefeuille Geweld.

## Bedrijfsvoeringsaspecten van de portefeuille

Om te bestaan als portefeuille Integriteit moeten er op het gebied van de bedrijfsvoering een aantal zaken/randvoorwaarden structureel goed geregeld zijn, de zogenaamde 'PIOFACH-taken'. In deze samenvatting wordt alleen ingegaan op personeel en organisatie.

## Personeel

Er is een vergelijking gemaakt tussen de taakvelden van VIKKS (en de daaraan gekoppelde formatie) in relatie tot de taakvelden van de portefeuille. Het aantal fte voor de portefeuille is dus bepaald op basis van het werk wat momenteel bij VIKKS wordt uitgevoerd en door de portefeuille wordt overgenomen. Ten behoeve van de invulling van de taken van het portefeuille kan worden gesteld dat de werkzaamheden die de huidige medewerkers van VIKKS uitvoeren t.b.v. een specifiek thema, binnen de portefeuille worden uitgevoerd.

Hieronder volgt een totaaloverzicht van de gewenste functies in het portefeuilleteam, maar ook profielen die verantwoordelijk zijn voor de realisatie.

Functie	LFNP-functie	Aantal fte
Uitvoerend portefeuillehouder	Directeur	1
Strategisch adviseur Integriteit	Bedrijfsvoering specialist E/F	1
Adviseurs beleid en ontwikkeling	Bedrijfsvoering specialist A t/m F	5
Projectleiders	Bedrijfsvoering specialist A t/m F	3
Secretarieel medewerker	Secretarieel medewerker B/C	1
<b>totaal</b>		<b>11</b>

## Organisatie

De intentie is om de portefeuille integriteit onder te brengen binnen een nieuw te bouwen organisatie onderdeel, gepositioneerd op nationaal niveau, onafhankelijk en nevenschikkend t.o.v. de eenheden, onder de portefeuillehouder (de Korpschef).

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

- Beleid, ontwikkeling en monitoring t.a.v. integriteit(-stelsel);
- De uitvoering van complexe disciplinaire zaken;



- De aanpak van politieke corruptie;
- De actieve compliance t.a.v. interne onderzoeken bij de NP;
- De NP brede communicatie rond integriteit;
- De interne en externe vertegenwoordiging op het thema integriteit.

# Uitwerking

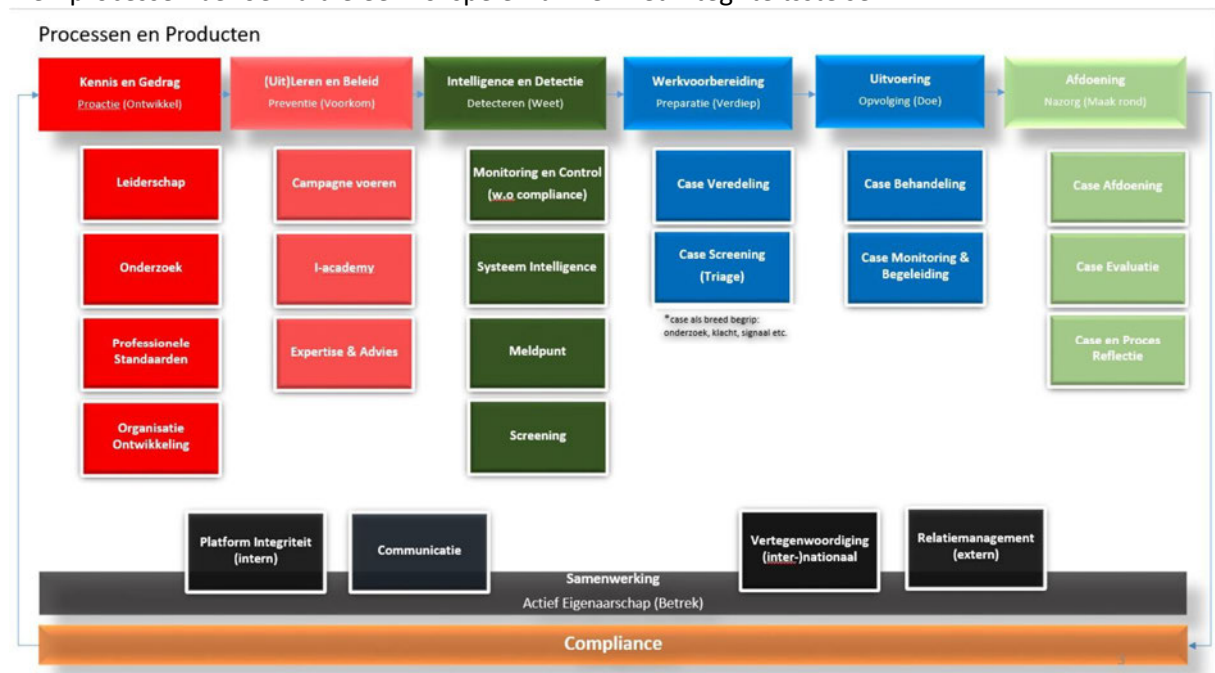
# 1 Portefeuille Integriteit

## 1.1 Aanleiding

Eind 2020 schetste de Minister van Justitie en Veiligheid de contouren van een verbeterd integriteitstelsel. Daarbij kondigde de Minister een aanpak aan om de rechtszekerheid, kwaliteit en het onderscheid strafrechtelijke en disciplinaire onderzoeken te bevorderen. Dit kwam voort uit meerdere onderzoeken ten aanzien van het integriteitstelsel, de werkwijze van de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) en kritische vragen vanuit de politiek en samenleving. Intern bleek stevige onvrede over de werkwijze ten aanzien van interne onderzoeken, waardoor ultimo het welzijn van de politiemedewerkers onder druk kwam: naast te lange doorlooptijden waren ook de aanpak én het uiteindelijk (eind)oordeel dermate ongelijk dat de rechtszekerheid onder druk kwam. Ook de Ombudsfunctionaris Politie constateerde dat. Aanvullend hierop legden ontwikkelingen in de digitale opsporing nieuwe signalen en vormen van corruptie bij de politie bloot.

In opdracht van de Korpschef is hierop een aanpak (masterplan) ontwikkeld ten aanzien van de verbetering van de werkprocessen voor interne onderzoeken en is het strategisch advies *'Omdat het om onze mensen gaat'*<sup>1</sup> voorgelegd aan de korpsleiding en het KMT. Het advies maakte inzichtelijk hoe complex het integriteitstel is, hoeveel verschillende (niet samenhangende) initiatieven er zijn en welke urgente maatregelen moeten worden getroffen om meer overzicht, inzicht en doorzicht te krijgen op het thema integriteit én de aanpak van politieke corruptie.

Eind 2021 werd in het KLO, naar aanleiding van het strategisch advies, opdracht gegeven om het thema integriteit en aanpak politieke corruptie verder te professionaliseren en duidelijker te positioneren. De korpsleiding heeft opdracht gegeven een portefeuille te organiseren op de vele initiatieven, die bijdragen aan de integriteitsbevordering van de organisatie en in hun samenhang onderdeel uitmaken van het integriteitsstelsel van de politie. Vanuit actief eigenaarschap is de gehele politieorganisatie betrokken bij het integriteitsstelsel. In onderstaande afbeelding worden op hoofdlijnen de werkprocessen benoemd die een rol spelen binnen het integriteitsstelsel.



Werkprocessen binnen het integriteitsstelsel

<sup>1</sup> Paul Entken, *Omdat het om onze mensen gaat ... : Strategisch advies over de integriteitsbevordering bij de Nationale Politie*, 17 juni 2021

De portefeuille Integriteit en de positionering ervan moet resulteren in een evenwichtig pakket aan verdere ontwikkelingen en maatregelen dat elkaar in samenhang versterkt. Ten aanzien van het inwerking brengen van deze portefeuille is, naast de Korpschef als feitelijke portefeuillehouder, een uitvoerend portefeuillehouder aangewezen en zijn onderstaande kaders en taakstelling meegegeven bij de invulling van deze rol.

**De uitvoerend portefeuillehouder:**

- wordt strategisch gepositioneerd, direct onder en gemandateerd namens de korpschef. De uitvoerend portefeuillehouder is namens de korpschef verantwoordelijk voor de portefeuille integriteit;
- zal actief afstemmen met de lijn op thema's rond integriteit en de aanpak van politieke corruptie;
- heeft mandaat het staande beleid ter uitvoering te brengen en het door te ontwikkelen;
- stuurt op de veranderingen binnen het integriteitsstelsel.

Ondersteunend aan de uitvoerend portefeuillehouder worden de taken op het gebied van beleid, ontwikkeling en monitoring geïntensiveerd. De monitoringsfunctie zal verder worden doorontwikkeld (bijvoorbeeld op de uitvoering van de richtlijnen en protocollen) en trends in integriteitsonderzoeken zullen worden gesignaleerd ten behoeve van de korpsbrede aanpak op preventie, signalering en opvolging.<sup>2</sup>

**De uitvoerend portefeuillehouder heeft de volgende taakstelling gekregen:**

1. het doorontwikkelen, monitoren, adviseren en bijstellen van kaderstellend beleid voor integriteitsbevordering als beschreven in het geldend integriteitsbeleid (beleid gericht op beschermen, begrenzen, bekrachtigen);
2. regie voeren op de implementatie;
3. het doorontwikkelen en onderhouden van kennis, informatie en expertise over integriteitsbevordering en risico's (intelligence);
4. het evalueren en bijstellen van (proces) afspraken en beheermaatregelen gericht op integriteitsbevordering.

Deze adviesnotitie geeft verdere invulling aan het opzetten van de portefeuille integriteit met in achtname van bovenstaande kaders en taakstelling.

---

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2020-2021, 28 844, nr. 220, p. 6.

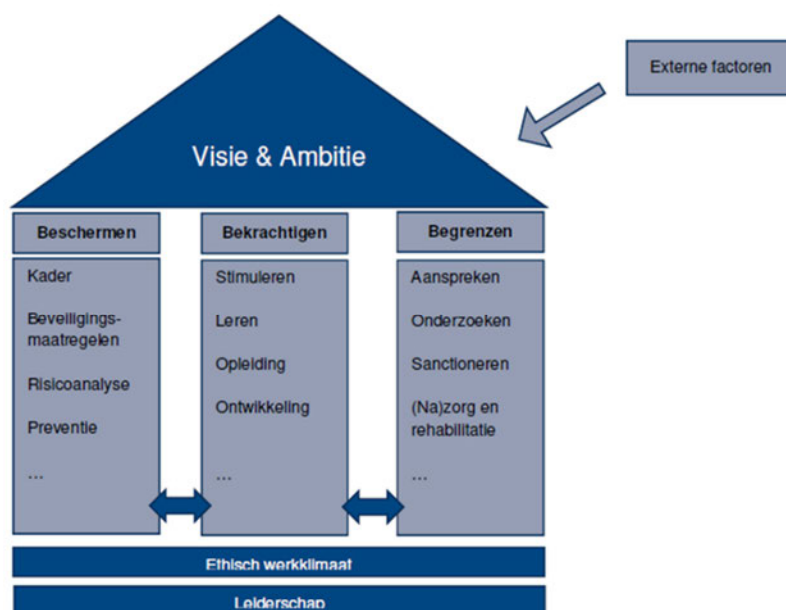
## 2 Visie en ambitie

### 2.1 Integriteit

Integriteit is een van de kernwaarden van de organisatie en kent vele definities. De kern hiervan is dat integriteit voor de politie betekent dat wij ons aan geldende ethische en sociale normen en regels houden, wat zich uit in, vanuit juiste intenties, eerlijk en betrouwbaar optreden en onkreukbaarheid van de organisatie en haar medewerkers.

De samenleving en de organisatie zelf ook verwacht dat de politie zorgvuldig en adequaat handelt, daarvoor verantwoordelijkheid neemt en transparant is. Wie bij de politie werkt, heeft een voorbeeldfunctie.

De politie werkt aan de doorontwikkeling van het korps. Daarbij is de strategische agenda politie leidend. Met oog voor de ontwikkelingen buiten, is de politie actief transparant. 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). Voor de legitimiteit van het handelen is het vertrouwen van de samenleving dus essentieel. Het is de ambitie van het korps om het integriteitsbeleid in zijn volledigheid in werking te hebben en verder te ontwikkelen. 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.



Afbeelding 1: het integriteitshuis

Om de metafoor van "het integriteitshuis" door te trekken kan worden gesteld dat het huis, met name het dak, beperkt is geïsoleerd. Veel kostbare energie gaat verloren aan initiatieven die binnen de politieorganisatie los van elkaar en vanuit verschillende visies en ambities worden ontwikkeld en uitgevoerd. Richting en samenhang brengen in de ontwikkelingen op de initiatieven die bijdragen aan de integriteitsbevordering moet het integriteitshuis duurzaam versterken, zowel in efficiency als in effectiviteit.

In de volgende paragrafen wordt het dak van het integriteitshuis, binnen de kaders van het integriteitsbeleid, verder uitgewerkt en leidt tot de visie en ambitie van de portefeuille integriteit.

## 2.2 Beleidsontwikkelingen en ambitie

De wijze waarop organisaties met integriteit omgaan, heeft zich in de loop der jaren ontwikkeld. Integriteit is niet langer een opsomming van regels of het afvinken van een lijstje met gedragingen. Het is geëvolueerd tot meer dan het implementeren van bijvoorbeeld een gedragscode of het monitoren van integriteitsschendingen.

De ambitie voor 2023-2025 is er op gericht dat de politie (strategisch) stuurt op het integriteitsbeleid. Daarvoor is het nodig (strategisch) actief eigenaarschap organisatie breed te genereren en een integrale benadering van integriteit te bewerkstelligen. Binnen de politie verschuift de visie op integriteit van begrenzen, naar beschermen en bekrachtigen. Dit krijgt met name vorm in het richten op preventie en lerend vermogen, in plaats van op straffen. De vier domeinen waar integriteitstekwesties<sup>3</sup> zich in toenemende mate voordoen en beleid volop in ontwikkeling is, worden meegenomen met deze verschuiving.



Afbeelding 2: Integriteit 2025: vier domeinen van toenemende integriteitstekwesties

In het kader van integriteitsbevordering worden beleid en instrumenten ontwikkeld en inzicht en overzicht t.a.v. het thema integriteit gecreëerd. Een van de nieuwe thema's is het organiseren van de aanpak van politieke corruptie. De aanpak van politieke corruptie richt zich met name op de preventie, detectie en analyse (intelligence) naar politieke corruptie en niet op de uitvoering van strafrechtelijke onderzoeken (dat is belegd bij de Rijksrecherche) met het streven naar het weerbaarder maken van de medewerkers en organisatie. Met de aanpak van de politieke corruptie wordt geprobeerd aan de voorkant van de problematiek te komen. Repressie is het sluitstuk van de keten.

De positionering van de uitvoerend portefeuillehouder moet resulteren in een evenwichtig pakket aan maatregelen dat elkaar in samenhang versterkt, dit vanuit de strategische uitgangspunten: aansluiten, aanvullen en toevoegen.

## 2.3 Strategische uitgangspunten

### Aansluiten

In de basis is het de bedoeling om zoveel mogelijk aan te sluiten op reeds bestaande ontwikkelingen en onderdelen in de organisatie. Het is hierbij ook van belang om de bestaande elementen op elkaar aan te laten sluiten. Als voorbeeld zijn er reeds diverse overlegvormen t.a.v. interne onderzoeken, preventie en opleidingen. Dit zijn zeer relevante bijeenkomsten om aansluiting op te vinden en behoeven niet per se een nieuwe invulling.

<sup>3</sup> Prof. dr. Zeger van der Wal, *Integriteit 2025, Integriteitstekwesties aan de horizon en hun implicaties*, Den Haag, 2018

### Aanvullen

Door goed aangesloten te zijn, wordt beoogd om aan te vullen vanuit de actuele ontwikkelingen. Zo dragen de ontwikkelingen, als gevolg van de review interne onderzoeken, bij en vullen aan op gezamenlijke en eenduidige ontwikkelingen in de themabladen.

### Toevoegen

En indien dat mogelijk is en indien noodzakelijk zullen nieuwe elementen worden toegevoegd. Het is daarbij essentieel om samen te werken en zoveel mogelijk uit te gaan van een netwerkorganisatie. Uitgangspunt bij deze strategie is dat er een netwerkgericht samenwerkingsverband wordt ontwikkeld. Tevens wordt natuurlijk aangesloten op de ontwikkelingen in de maatschappij en bij wetenschappelijke onderzoeken.

In aanvulling op bovenstaande strategische uitgangspunten is een zestal leidende principes geformuleerd.

## 2.4 Leidende principes

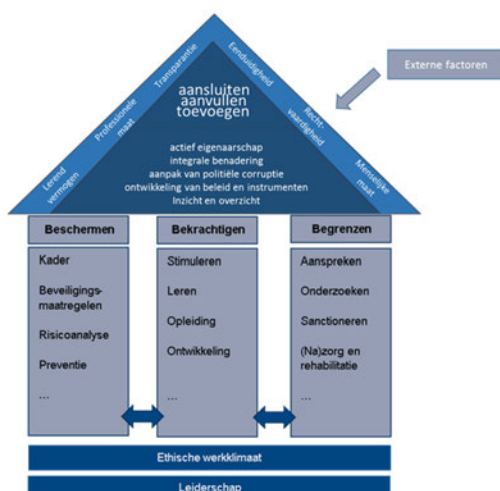
Zoals ook gesteld in het Masterplan aanbevelingen review interne onderzoeken alsmede het strategisch advies 'Omdat het om ónze mensen gaat' staan in de portefeuille onderstaande leidende principes centraal.



Afbeelding 3: Leidende principes

Deze principes houden de bedoeling scherp en zijn haakjes om ontwikkelingen te toetsen. Het is geen doel op zich om telkens alle principes overal op van toepassing te laten zijn of in gelijke waarde/mate.

Het dak van het integriteitshuis wordt geïsoleerd met de leidende principes, de strategie en de ambitie.



## 2.5 Scope portefeuille integriteit

De scope van de portefeuille is het integriteitsstelsel. In de eerste fase zal de portefeuille zich richten op het integriteitsbeleid dus op het beschermen, bekrachtigen en begrenzen. Tevens zal ze aansluiten op de andere portefeuilles en programma's in de organisatie om te komen tot een gezamenlijk gedragen en duurzame benadering van integriteit.

**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.

Ten aanzien van de taakstelling op het (doorontwikkelen) van beleid, advisering en monitoring zijn de volgende processen van belang:

- interne onderzoeken;
- klachtafhandeling;
- screenen;
- integrale beveiliging; en
- preventie.

Daarnaast voert de portefeuille, conform de governance, regie op implementaties en ontwikkelt en onderhoudt het de kennis, informatie en expertise over integriteitsbevordering en risico's. Dit is inclusief het bijstellen van (proces)afspraken en beheersmaatregelen gericht op integriteitsbevordering.

Het risico van een portefeuille op een thema als integriteit is dat hier oneindig veel onderwerpen onder kunnen vallen. Het is niet de bedoeling om een 'grote verzamelportefeuille' te worden en onderwerpen over te nemen, die al een duurzame plek in de organisatie hebben gevonden.



## 3 Governance portefeuille Integriteit

Dit hoofdstuk omvat een nadere uitwerking van de governance voor de portefeuille Integriteit (korte termijn). Met de korte termijn wordt bedoeld dat de governance wordt ingericht op de processen, binnen het integriteitsstelsel, die in de uitvoering bij de afdelingen VIK zijn belegd, zijnde interne onderzoeken, klachten, screenen, integrale beveiliging en preventie. Daarnaast zal het thema politieke corruptie worden toegevoegd aan de governance. Op de langere termijn zal de governance worden uitgebreid voor het gehele integriteitsstelsel.

Door de inrichting van de portefeuille integriteit verandert er iets in de positionering van VIK korpsstaf en de taken binnen VIK korpsstaf. Deze verandering komt eerst aan de orde. Vervolgens wordt ingegaan op de governance van de portefeuille.

### 3.1 Verandering: Positionering korpsstaf i.r.t. portefeuille integriteit

In het inrichtingsplan van de Nationale Politie is VIK korpsstaf een afdeling binnen de korpsstaf. Deze afdeling staat onder leiding van een directeur korpsstaf. De directeur korpsstaf is verantwoordelijk voor het realiseren van de opdrachten van de korpschef. Het integriteitsbeleid is vanwege de legitimiteit van de politie bij VIK korpsstaf verankerd. De formatie, in het inrichtingsplan Nationale Politie 2012, is 7 fte. Momenteel is binnen VIK korpsstaf 11 fte werkzaam binnen hun reguliere taakstelling.

Door de positionering van de uitvoerend portefeuillehouder, welke strategisch wordt gepositioneerd, direct onder en gemandateerd namens de korpschef, wordt het integriteitsbeleid niet meer verankerd in de korpsstaf, maar binnen de portefeuille. Conform de opdracht aan de uitvoerend portefeuillehouder krijgt het (door)ontwikkelen, monitoren, adviseren en bijstellen van kaderstellend beleid voor integriteitsbevordering als beschreven in het geldend integriteitsbeleid binnen de portefeuille vorm. In de opdracht van de uitvoerend portefeuillehouder is grote overlap met de taken die zijn belegd bij VIK Korpsstaf. Dit wordt in bijlage 1 verder uitgewerkt.

De taken van VIKKS, die een overlap hebben met de taken van de portefeuille, zullen onder aansturing van de uitvoerend portefeuillehouder worden uitgevoerd. Ten behoeve van de uitvoering van deze taken wordt de capaciteit van VIKKS benut.

### 3.2 De portefeuille-governance korpsbreed

Korpsbreed is in 2018 het volgende afgesproken<sup>4</sup>:

- Er zijn 13 hoofdportefeuilles (12 voor de uitvoering, waaronder CTER, D&C en Intelligence) en 1 voor de bedrijfsvoering
- Er zijn 7 aandachtsgebieden voor de KL (Internationalisering, leiderschap, diversiteit, innovatie, informatievoorziening, leren en ontwikkelen, integriteit)
- Er zijn 4 commissies (Wijken&Veiligheid, Opsporing, Digitalisering&Intelligence en Besturing, personeel, organisatie en middelen (BPOM))

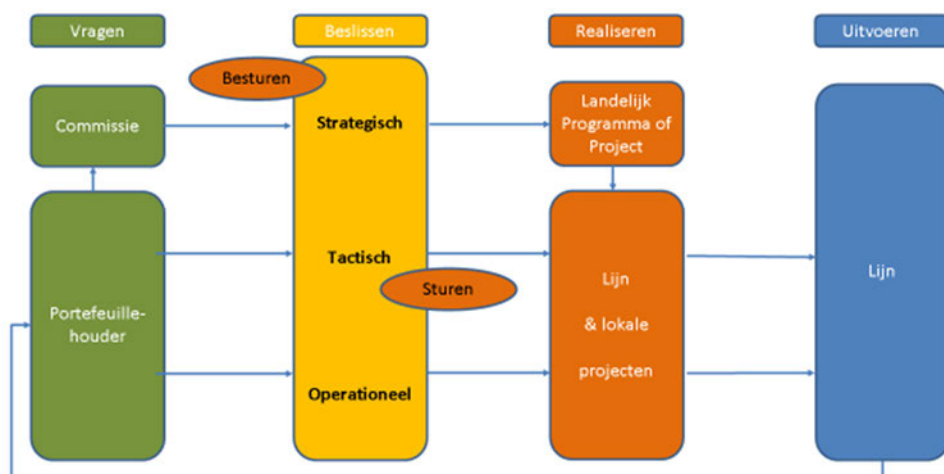
#### Procesmodel verandermanagement

De wezenlijke functie van de portefeuille is het ontwikkelen van landelijk beleid op de integriteitsonderwerpen wat uitmondt in het initiëren en landelijk realiseren van gewenste veranderingen in de organisatie. Vanuit een behoefte tot vereenvoudiging, onduidelijke verantwoordelijkheden en het in werking brengen van portfoliomanagement is het volgende procesmodel verandermanagement gemaakt en in het KMTO van 6 december 2017 vastgesteld:

---

<sup>4</sup> Bekend is dat er momenteel een doorontwikkeling plaatsvindt op het portefeuillemodel. Zodra daar besluitvorming over heeft plaatsgevonden zal de portefeuille conform de nieuwe wijze gaan werken.

## Procesmodel Verandermanagement

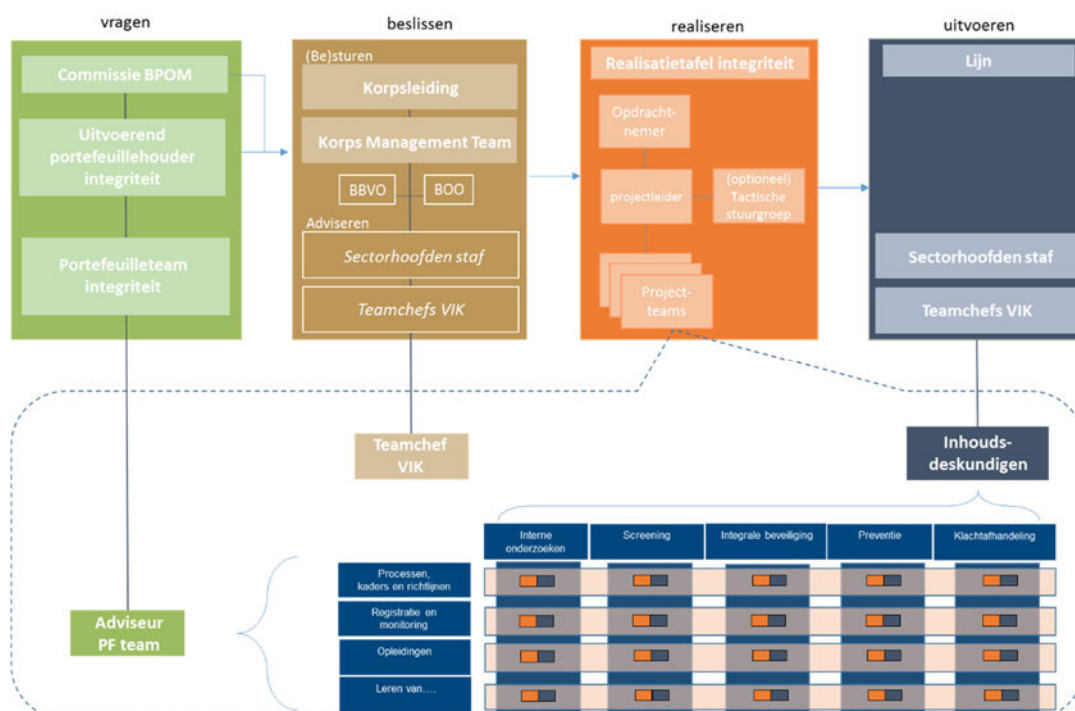


Afbeelding 5: procesmodel verandermanagement

In dit model zijn de verantwoordelijkheden zichtbaar gemaakt in vier kolommen<sup>5</sup>. Deze kolommen staan centraal in de uitwerking van de governance.

### 3.3 Governance portefeuille Integriteit

Onderstaand schema geeft de invulling van de portefeuille integriteit (zie bijlage 2 voor een grotere weergave). In deze paragraaf wordt elke kolom verder toegelicht.



Afbeelding 6: uitwerking verandermanagement portefeuille integriteit

<sup>5</sup> In de praktijk wordt geconstateerd dat de verantwoordelijkheden niet altijd zo strikt verlopen zoals opgetekend. Ter illustratie; een commissie beslist in formele zin niet, wel worden zaken in de commissies afgedaan en in enkele gevallen ter voorbereiding van besluitvorming panklaar gemaakt.

### Belangrijke opmerking

Opgemerkt dient te worden dat in bovenstaand figuur de governance staat weergegeven voor veranderingopgaven waarin de staven en de afdelingen VIK een dominante rol spelen. Indien de beoogde veranderingopgave breder binnen de politieorganisatie dient te worden gerealiseerd en/of uitgevoerd zal de lijn van het desbetreffende organisatieonderdeel tevens in alle beschreven kolommen worden meegenomen.

#### **3.3.1 Vragen: Beleidsontwikkeling en vraagarticulatie**

In de kolom “vragen” hebben 3 onderdelen een belangrijke rol.

##### **1) Commissie BPOM**

De portefeuille integriteit is een aandachtsgebied van de Korpschef. Geadviseerd wordt de portefeuille onder te brengen bij de commissie BPOM omdat daar de meeste aansluiting is met de organisatie brede thema's zoals leiderschap, ethiek en privacy en ethisch werkklimaat.

Taken van de commissie zijn:

- Opstellen van de (concept-)plannen ten behoeve van bespreking en besluitvorming in het KMTO en KL;
- Strategische rol: Op grond van het strategisch kompas wordt de koers van de organisatie concreter gemaakt en op basis daarvan de kaders aangegeven voor de gekoppelde portefeuilles;
- De commissie beoordeelt de aangeboden initiatieven uit bv het portfolioproces op hun strategische meerwaarde.

##### **2) Uitvoerend portefeuillehouder Integriteit**

Onder verantwoordelijkheid van de korpschef is de uitvoerend portefeuillehouder de opdrachtgever voor de landelijke realisatie binnen de portefeuille Integriteit. De uitvoerend portefeuillehouder zet de lange termijn voor de portefeuille (beleidsontwikkeling en vraagarticulatie) uit en draagt zorg voor het in werking brengen en houden van de, in de opdracht geformuleerde, taken.

Bij de vraagarticulatie worden de volgende vragen gesteld:

- Welke landelijke veranderingen zijn gewenst (eigen ambities van de organisatie) en/of noodzakelijk (externe verplichtingen) en
- welke consequenties hebben deze qua o.a. meerwaarde, mensen en middelen.

Ter ondersteuning aan de uitvoerend portefeuillehouder is een portefeuilleteam actief. Het portefeuilleteam Integriteit bereidt de vraagarticulatie voor.

##### **3) Portefeuilleteam Integriteit<sup>6</sup>**

Het portefeuilleteam heeft de volgende taken:

- Het maken en (door)ontwikkelen van het integriteitsbeleid;
- Het bedenken en uitwerken van initiatieven (vraagarticulatie binnen portfolioproces) met aandacht voor:
  - o Integraliteit in de uitwerking (operatiën, ondersteuning en bedrijfsvoering)
  - o Impact op de organisatie (initieel en structureel)
  - o Afhankelijkheden en risico's in ontwikkeling tussen portefeuilles;
- Adviseren en dagelijkse beleidsondersteuning van de uitvoerend portefeuillehouder;

---

<sup>6</sup> De PFH heeft een portefeuilleteam met een basisbezetting met tijdelijke aansluiting van inhoudelijk deskundigen (o.a. strategisch adviseurs, DO, vakgroep). Als mogelijk fungeren leden als agendalid.

- Zorgen voor inzicht in de ontwikkelingen op het vakgebied;
- Inhoudelijk afstemmen met andere portefeuilles;
- Rapporteren en bewaken/monitoren op uitvoering van het (landelijk) beleid.

Om te komen tot beleidsontwikkeling en landelijk gedragen veranderopgaven en initiatieven worden er afstemmingsoverleggen met de lijn, andere portefeuilles/aandachtsgebieden en politiemedewerkers gehouden. Voor de portefeuille integriteit zijn ten behoeve van de beleidsontwikkeling en vraagarticulatie de volgende overleggen belangrijk:

a) Sectorhoofden staf overleg

De directeur Korpsstaf, de sectorhoofden Staf van de eenheden, PDC en PA komen maandelijks bij elkaar. Het doel van dit overleg is het realiseren van af-en instemming en synergie tussen de staven. In dit overleg vindt instemming en advisering plaats over onderwerpen binnen het stafdomein (bestuursondersteuning, control, VIK, communicatie en politieprofessie).

*Advies: Op dit moment is er geen hiërarchische (dakpansgewijze) sturing ingeregeld. Dit komt de instemming en gezamenlijke advisering niet ten goede. Laat dit overleg voorzitten door een hoofd Operatien.*

Ten aanzien van de beleidsontwikkeling en vraagarticulatie ten aanzien van de scope van de portefeuille, sluit de uitvoerend portefeuillehouder<sup>7</sup> periodiek aan bij dit overleg.

Twee sectorhoofden staf zijn, namens de hoofden staf, het aanspreekpunt voor de uitvoerend portefeuillehouder. Als zodanig hebben deze sectorhoofden staf zitting in de Realisatietafel Integriteit. De hoofden staf adviseren de uitvoerend portefeuillehouder over die onderwerpen welke een personele component inhouden of om een andere reden impact heeft.

In het periodieke overleg met de uitvoerend portefeuillehouder zullen de sectorhoofden staf, naast het aangeven van landelijk gewenste veranderingen, de kaders moeten aangeven waarbinnen de beleidsontwikkeling, de veranderopgaven en initiatieven moeten worden vormgegeven. Na besluitvorming over de te maken ontwikkelingen (de ontwikkelagenda) zorgen de twee aanspreekpunten, in de Realisatietafel Integriteit, voor het sturen op de realisatie en uitvoering van deze ontwikkelingen.

b) Teamchefs VIK overleg

De teamchefs VIK, sectorhoofd VIKKS, teamchef van de Rijksrecherche en teamchef van het VIK van de KMar komen maandelijks bij elkaar. Het overleg wordt voorgezeten door een teamchef VIK. Het overleg is bedoeld voor landelijke ontwikkelingen, afstemming en intervisie.

*Advies: Dit advies in lijn met het advies bij het hoofden staf overleg. Op dit moment is er geen hiërarchische (dakpansgewijze) sturing ingeregeld. Dit komt de afstemming en gezamenlijke advisering niet ten goede. Laat dit overleg voorzitten door een sectorhoofd staf (een van de aanspreekpunten).*

Ten aanzien van beleidsontwikkeling en vraagarticulatie sluit de uitvoerend portefeuillehouder periodiek<sup>8</sup> aan bij dit overleg.

---

<sup>7</sup> Of namens de portefeuillehouder een lid van het portefeuilleteam.

<sup>8</sup> Of namens de portefeuillehouder een lid van het portefeuilleteam

Twee teamchefs VIK zijn het aanspreekpunt voor de portefeuille integriteit. De teamchefs VIK adviseren de uitvoerend portefeuillehouder over (mogelijke) operationele consequenties van (beleids)ontwikkelingen.

In het periodieke overleg met de uitvoerend portefeuillehouder geven de teamchefs VIK een gezamenlijke beeld van gewenste en noodzakelijke veranderingen. De teamchefs halen dit, in nauwe verbinding met de coördinatoren in de themaoverleggen, op. Daarnaast hebben de teamchefs VIK zicht op middelen en capaciteit en zal in onderling overleg uitvoering worden gegeven aan de gevraagde landelijke ontwikkeling.

c) Overleg met relevante portefeuillehouders en aandachtsgebieden

Elke portefeuille en aandachtsgebied heeft zijn eigen ontwikkelagenda en portefeuilleplan. Periodiek vindt afstemming plaats met de relevante portefeuilles en aandachtsgebieden om de ontwikkelingen op elkaar af te stemmen. De belangrijkste portefeuilles en aandachtsgebieden staan genoemd in hoofdstuk 6.

d) Klankbordgroep politiemedewerkers

In de visie van de portefeuille integriteit staat de medewerker centraal. Belangrijk is dan ook de input van de politiemedewerkers mee te nemen ten aanzien van het formuleren van de ontwikkelagenda. In dat kader zal er een brede klankbordgroep met medewerkers worden gevormd. Deze groep komt minimaal 3 keer per jaar bij elkaar om met de uitvoerend portefeuillehouder en het portefeuilleteam te praten over de behoeften van de medewerkers.

### **3.3.2 Beslissen**

De portefeuille Integriteit volgt de governance zoals die landelijk is opgesteld.

Besluitvorming (besluit nemen en regie voeren op de veranderingen in de organisatie) krijgt op strategisch niveau vorm in het KMTO na advies van het BOO<sup>9</sup> en BBVO<sup>10</sup>. De uitvoerend portefeuillehouder geeft uitvoering aan besluiten vanuit het KMTO. Na besluitvorming over een (beleids)initiatief in het KMTO fungeert, door tussenkomst van een lid van de KL, de uitvoerend portefeuillehouder als opdrachtgever voor de realisatie. Dit geschiedt in de vorm van een programma of project, dan wel in de lijn. De opdrachtgever fungeert als voorzitter van de Realisatietafel Integriteit.

Valt de (beleids)initiatief binnen het mandaat van de uitvoerend portefeuillehouder, dan kan deze namens de politiechefs besluiten. Concreet hoeven relatief kleine veranderopgaven (met minimale organisatieconsequenties) dus niet via de KMTO lijn te lopen en kan de uitvoerend portefeuillehouder hier, in afstemming met de lijn, over besluiten.

#### ***Medezeggenschap***

In iedere eenheid en het PDC (inclusief staf Korpsleiding) is een ondernemingsraad actief. Uit deze ondernemingsraad zijn leden afgevaardigd voor de Centrale Ondernemingsraad. Voorgenomen beslissingen binnen eenheden of het PDC zijn onderwerp van gesprek tussen de politiechef of directeur PDC en de eigen ondernemingsraad. Voorgenomen beslissingen die het gehele korps raken, zijn onderwerp van gesprek tussen de korpsleiding en de COR. Voorgenomen beslissingen die, in het kader van de portefeuille integriteit, binnen het korps worden genomen in KL en KMT en die onderhevig zijn

---

<sup>9</sup> Het BOO toetst voorgestelde veranderingen op doelmatigheid en bewaakt het absorptievermogen van de organisatie.

Tenslotte adviseert het BOO het KMT over keuzes en beslist het zelf over de realisatie van tactische en operationele initiatieven

<sup>10</sup> Dit wanneer het onderwerpen betreft die vergaande consequenties hebben voor personeel, financiën, middelen en ICT.

aan de WOR, worden door de korpschef genomen. Juist hierdoor kunnen voorgenomen besluiten in het KMTO alleen dan worden genomen indien het quorum van minimaal 2 KL-leden aanwezig is.

### 3.3.3 Realiseren

Zoals aangegeven is ter ondersteuning van de uitvoerend portefeuillehouder het portefeuilleteam Integriteit actief. Zij bereiden de vraagarticulatie vanuit de lijn, andere portefeuilles/aandachtsgebieden en medewerkers voor. Op basis van de vastgestelde ontwikkelagenda, het portefeuillejaarplan en periodieke evaluaties wordt de lijn bij de realisatie ondersteund onder aansturing van de Realisatietafel Integriteit. De eenheden leggen verantwoording af over de voortgang van de realisatie van vastgestelde landelijke veranderopgaven. De Realisatietafel Integriteit stuurt op de realisatie van de ontwikkelagenda. Indien de veranderopgave de scope van de taken van de staf raakt treden de hoofden staf op als opdrachtnemer. In andere gevallen zal bij de besluitvorming al worden bepaald wie “de lijn” is. Deze lijn zal worden toegevoegd aan de Realisatietafel Integriteit.

#### *(optioneel) tactische stuurgroep*

Afhankelijk van de grootte en reikwijdte van de veranderopgave wordt bepaald of ten aanzien van de opgave een tactische stuurgroep moet worden ingesteld. Een hoofd operatie, hoofd staf of senior projectleider treedt op als voorzitter van tactische stuurgroepen belast met realisatie van een omvangrijke landelijke veranderopgave.

#### **Realisatietafel Integriteit**

De portefeuille integriteit kent verschillende veranderopgaven die verwoord worden in de ontwikkelagenda van de portefeuille Integriteit. Regulier zijn de sectorhoofden staf opdrachtnemer van de ontwikkelagenda en daarmee mede (eind-) verantwoordelijk voor het geheel van de realisatie. Aan de Realisatietafel Integriteit wordt de voortgang van de ingezette ontwikkelingen en implementatie gemonitord. Tevens worden nieuwe initiatieven afgezet tegen succesvolle realisaties.

De taken van de Realisatietafel Integriteit zijn:

- Sturen op voortgang van ontwikkeling en implementatie;
- Sturen op behalen meerwaarde;
- Afstemming en opdrachtformulering naar portefeuilleteam;
- Reflectie, o.a. werking tactiek, versterken realisatiekracht.
- Sturen op samenhang in de realisatie en uitvoering van de gemaakte afspraken over de landelijke veranderopgaven.

De samenstelling van de Realisatietafel ziet er als volgt uit. Opgemerkt dient te worden dat, afhankelijk van het onderwerp, de grootte en reikwijdte van de veranderopgave de Realisatietafel Integriteit kan worden uitgebreid.

<b>Samenstelling Realisatietafel Integriteit</b>	
Voorzitter	Uitvoerend portefeuillehouder Integriteit
Lid portefeuilleteam	Strategisch adviseur Integriteit
Opdrachtnemer	2 sectorhoofden Staf
Administratieve ondersteuning	Secretaris

#### **Opdrachtnemer**

Bij de veranderopgave zal worden bepaald wie de opdrachtnemer is. Indien de veranderopgave de scope van de taken van de staf raakt treden de hoofden staf op als opdrachtnemer.

De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de sturing op de samenhang van de realisatie binnen de veranderopgaven en samenhang met andere programma's en projecten binnen en buiten de portefeuille Integriteit. Zij scheppen voorwaarden om de verandering in de uitvoering te kunnen gebruiken (ontwikkelen, implementeren).

**Projectleider**

De Realisatietafel Integriteit en de opdrachtnemer worden ondersteund door de projectleider(s). De projectleider stuurt op samenhang in de realisatie van landelijke veranderopgaven en adviseert de uitvoerend portefeuillehouder. De projectleider is verantwoordelijk voor het realiseren van de veranderopgaven inclusief de documentatie en administratie. De projectleider monitort de voortgang van de realisatie en implementatie en rapporteert hierover via de opdrachtnemer aan de Realisatietafel Integriteit.

**Projectteam**

Afhankelijk van de veranderopgave zal een projectteam worden samengesteld. Aan elke veranderopgave (project) zal een lijnvertegenwoordiger worden gekoppeld. Dit zal vaak een teamchef VIK zijn. Bij het samenstellen van het projectteam zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van of via de medewerkers in de landelijke themaoverleggen. Het projectteam is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de projectopdracht van de Realisatietafel Integriteit.

*Landelijke themaoverleggen*

Onder regie van de teamchefs VIK is een aantal landelijke themaoverleggen actief. In deze overleggen zitten, per thema en van elke eenheid, de coördinatoren van dat thema. De overleggen worden ondersteund door adviseurs van het portefeuilleteam. De coördinatoren en adviseurs in de overleggen bereiden op hun expertisegebied documenten voor en geven uitvoering aan genomen besluiten.

Naast inhoudelijke afstemming, professionalisering van het betreffende thema en intervisie zullen de themaoverleggen worden ingezet ten behoeve van de realisatie en implementatie van veranderopgaven vanuit de portefeuille. Vanuit deze overleggen zullen, afhankelijk van de veranderopgave, de projectteams worden samengesteld.

De 5 landelijke themaoverleggen hebben een inhoudelijk karakter. Hierin zit de expertise op dat thema. Naast de themaoverleggen zijn er specifieke bedrijfsvoeringsaspecten benoemd die als satépennen door de verschillende thematische overleggen heen te gaan

	Interne onderzoeken	Screening	Integrale beveiliging	Preventie	Klachtafhandeling
Processen, kaders en richtlijnen					
Registratie en monitoring					
Opleidingen					
Leren van...					

Afbeelding 7: overzicht en samenhang thema en bedrijfsvoeringsaspecten

Bij elke veranderopgave zal altijd iemand van de het portefeuilleteam aansluiten om, vanuit het geheel, de expertise op de bedrijfsvoeringsaspecten toe te voegen

Omdat de adviseurs van het portefeuilleteam onderdeel uitmaken van de verschillende thema's wordt beleid en uitvoering bij elkaar gebracht. Vanuit hun kennis en expertise ondersteunen de adviseurs tevens in de landelijke veranderopgaven in de projectteams of zorgen ze ervoor dat de juiste expertise op het gebied van bedrijfsvoering aansluit.

### **3.3.4 Uitvoeren**

In de uitvoering wordt daadwerkelijk gewerkt met het nieuwe of aangepaste werkproces of functionaliteit, de uitvoering van de landelijke opgaven. De politiechef is verantwoordelijk voor de realisatie van de landelijk afgesproken opgaven binnen de eenheid. Het is afhankelijk van de veranderopgave waar de uitvoering aan de orde is. Dit is of wordt uitgewerkt in deelprogramma's- en projecten.

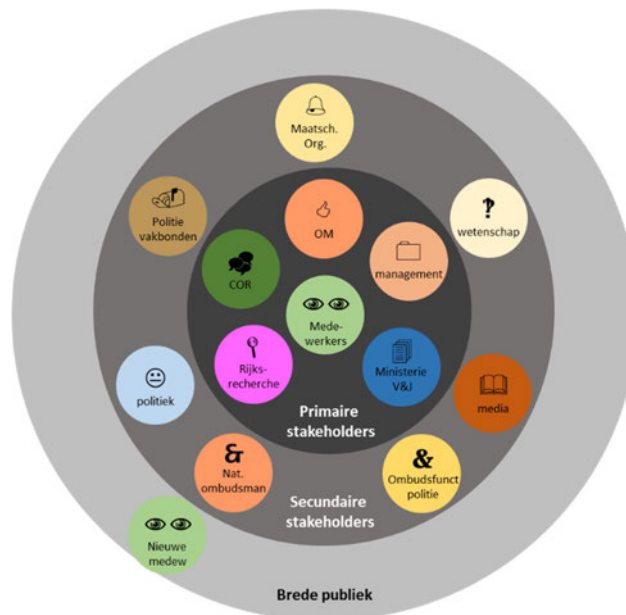


## 4 Stakeholdersmanagement

Een stakeholder is iemand die een belang (Engels: stake) heeft bij het functioneren van de portefeuille integriteit. Meer specifiek zijn het al degenen die op een gegeven moment invloed uitoefenen op of worden beïnvloed door het functioneren van de portefeuille binnen de politieorganisatie.

Voor de portefeuille integriteit zijn 13 stakeholdergroepen te onderscheiden. Zij koesteren ieder voor zich andere verwachtingen jegens de portefeuille en beoordelen de portefeuille dus ook op andere criteria. In onderstaand figuur zijn de belangrijkste stakeholders weergegeven die het succes en de reputatie van de portefeuille integriteit bepalen.

De portefeuille onderscheidt 6 primaire, 7 secundaire stakeholdergroepen en het brede publiek.



Afbeelding 8: stakeholders

### 4.1 Primaire stakeholders verdienen de meeste aandacht en inzet

Zes groepen verdienen de bijzondere aandacht en inzet. Zij hebben de meest legitieme claim op de portefeuille, omdat ze er de meeste tijd en/of energie in steken en/of het sterkst worden geraakt door alles wat ze doet.

Omdat de portefeuille voor hen de meeste toegevoegde waarde moet creëren, hangt de reputatie, succes en voortbestaan het meest van deze groepen af. Het is belangrijk goed in contact te staan met deze kernstakeholders. Zij zijn niet alleen de succesmakers en -brekers, maar ook de belangrijkste reputatie-aanjagers.

De primaire stakeholders voor de portefeuille zijn:

Primaire stakeholders	Contact
Medewerkers	<p>De belangrijkste stakeholder laat zich feitelijk omschrijven als 'de medewerker' ofwel 'onze mensen'. Echter is de individuele medewerker moeilijk te bereiken. Om recht te doen aan deze allesomvattende doelgroep wordt er ingezoomd op stakeholders die in een collectief bijeenkomen of (een deel van) deze doelgroep vertegenwoordigen.</p> <p>Daarnaast zal een klankbordgroep worden gevormd om de medewerkers te bereiken en te peilen.</p>
Leidinggevende	<p>De rol van de leidinggevende is centraal gepositioneerd. In de basis betreffen dit de volgende stakeholders:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formele strategische lijn (KL, KMTO, BOO, BVOO)</li> <li>• Tactische lijn (realisatie en uitvoering): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ GGP (DAG)</li> <li>○ DROS</li> <li>○ DRIO (PIO)</li> <li>○ DRR (TAO)</li> <li>○ Hoofden staf (HSO)</li> <li>○ Teamchefs VIK</li> <li>○ Staf KL waaronder VIKKS</li> <li>○ Arbeidszaken/juristen</li> <li>○ PDC (waaronder IV, HRM en HRO)</li> <li>○ Politieacademie</li> <li>○ Portefeuilles en aandachtsgebieden</li> </ul> </li> </ul> <p>In aanvulling op de bestaande overleggrema wordt periodiek stakeholders overleggen georganiseerd.</p>
Centrale ondernemingsraad (COR)	<p>Naast een regulier overleg met de voorzitter van de centrale ondernemingsraad heeft de COR zitting in de stakeholders overleggen en ontvangt alle documenten die de reguliere besluitvorming in gaan.</p>
OM	<p>Vanuit de portefeuille is er regulier overleg met het OM</p>
Rijksrecherche	<p>Naast regulier overleg heeft de RR zitting in de diverse stakeholder-overleggen</p>
Ministerie V&J	<p>Overleg loopt via de referent KL of in het overleg tussen de Minister en de Korpschef (MKCO)</p>

Voor de portefeuille is het belangrijk met alle relevante stakeholders wederzijds-lonende relaties op te bouwen, want zonder hun steun worden de strategische doelen niet bereikt. Voor het verwerven van hun steun gaat de portefeuille regelmatig bij de stakeholders te rade om de hiaten tussen de verwachtingen van de stakeholders en de resultaten van de portefeuille zichtbaar te maken.

## 4.2 Secundaire stakeholders hebben meestal een afgeleid belang

Daarnaast bestaan er ook zeven groepen die voor de portefeuille ook relevant zijn. Zij hebben geen rechtstreeks, maar eerder een afgeleid belang en komen meestal op voor de belangen van de primaire stakeholders.

Kenmerkend voor deze secundaire stakeholders is dat ze de relatie met de primaire stakeholders beïnvloeden. Als de politieorganisatie in het kader van integriteit bijvoorbeeld bovengemiddeld veel toegevoegde waarde voor hun primaire stakeholders creëert of hun belangen juist schaadt, maken deze secundaire stakeholders dit luid en duidelijk (onafhankelijke endorsements of de oproep tot protest/acties) aan hun achterban en het brede publiek kenbaar. Daarom zijn zij de reputatieversterkers.

Secundaire stakeholders	
Politievakbonden	Binnen de politieorganisatie zijn diverse politievakbonden. Vanuit de portefeuille is regulier overleg met de voorzitters van de vakbonden.
Ombudsfunctionaris Politie	Bij de OFP kunnen (voormalig) politieambtenaren of familieleden een melding doen over gezondheid, integriteit en sociale veiligheid. De Ombudsfunctionaris politie (OFP) kan bemiddelen, doorverwijzen of onderzoek doen naar onderliggende oorzaken van problemen om zo de politieorganisatie te helpen zich door te ontwikkelen. Vanuit die hoedanigheid heeft de portefeuille regulier overleg met de OFP.
Nationale Ombudsman	De Nationale ombudsman is in Nederland een onafhankelijke ombudsman die klachten van burgers over onbehoorlijk overheidsoptreden behandelt. Vanuit die hoedanigheid heeft de portefeuille jaarlijks overleg met de Nationale Ombudsman over het optreden van de politie.
Maatschappelijke organisaties	De portefeuille houdt de maatschappelijke ontwikkelingen en trends in de gaten. Indien een maatschappelijke ontwikkeling/trend de scope van de portefeuille raakt, zal de portefeuille in contact treden met de betrokken maatschappelijke organisatie.
Media	De portefeuille zal de media monitoren op relevante artikelen en de lijn adviseren.
Wetenschap	De portefeuille zal aansluiten bij de wetenschap, relevante wetenschappelijke onderzoeken en artikelen volgen en in contact treden met onderzoekers.  De portefeuille wil leren van en met de buitenwereld. Dit zal plaatsvinden door aan te sluiten bij bestaande netwerkoeverleggen, door structureel contact met de wetenschap in de vorm van de Politieacademie en verschillende universiteiten en door te participeren in verschillende internationale overleggen en evaluaties. De 'lessons learned' en aanbevelingen uit dit externe netwerk worden als input voor de portefeuille gebruikt.
Politiek	

### 4.3 Het brede publiek is geen stakeholder, maar influential

Er is tot slot nog een groep die door veel bedrijven als stakeholder wordt bestempeld: de samenleving als geheel oftewel het brede publiek. Deze groep is moeilijk definieerbaar, want hij bestaat uit de bonte verzameling van 17 miljoen Nederlanders met de meest uiteenlopende belangen en opvattingen. Hierdoor valt niet vast te stellen of ze invloed hebben of worden beïnvloed door het streven van organisaties en vallen ze buiten de formele stakeholderdefinitie.

Het brede publiek heeft indirect wel invloed op het streven van de portefeuille en is daarmee een belangrijke influential. Het giftige bevolkings sentiment kan immers gemakkelijk overslaan naar bijvoorbeeld medewerkers en de politiek en hun gedrag jegens het thema integriteit ten negatieve beïnvloeden. Bovendien komen uit dit universum de toekomstige medewerkers voort. Het is dus altijd verstandig het oor regelmatig ook bij het brede publiek te luisteren te leggen, maar omdat zij de succes- en reputatiemakers zijn, verdienen de primaire stakeholders altijd de meeste inzet, aandacht en middelen.

Influential	
toekomstige medewerkers	De portefeuille wil in een zo vroeg mogelijk stadium toekomstige medewerkers bereiken en bewustmaken van de risico's en kwetsbaarheden van werken bij de politie. In dat perspectief zijn toekomstige medewerkers belangrijk om mee in contact te zijn/komen.

## 5 Koppelvlakken met andere portefeuilles en programma's

### 5.1 Risico's en kwetsbaarheden

De portefeuille integriteit heeft primair koppelvlakken met alle portefeuilles en programma's. Vanuit de doelstellingen van de portefeuille kunnen er risico's en kwetsbaarheden geconstateerd worden binnen de hele organisatie. Indien dit risico en/of kwetsbaarheid een andere portefeuille raakt zal het portefeuilleteam contact opnemen met het portefeuilleteam van de betreffende portefeuille en/of programma.

### 5.2 Inhoudelijke koppelvlakken

#### **Programma Uitsluiting, racisme en discriminatie en politie voor iedereen**

Vanuit de visie in het integriteitbeleid zijn er veel raakvlakken met het programma uitsluiting, racisme en discriminatie waarin het ontwikkelen naar een ethisch werkklimaat centraal staat.

#### **Aandachtsgebied Leiderschap**

Vanuit de visie in het integriteitbeleid zijn er veel raakvlakken met het aandachtsgebied leiderschap waarin het ontwikkelen naar moreel leiderschap centraal staat. De ontwikkeling van leiderschap en een ethisch werkklimaat is het fundament van het integriteitshuis.

#### **Portefeuille Ethiek en privacy**

De portefeuille integriteit heeft op waardenniveau veel koppelvlakken met de portefeuille ethiek en privacy. Tussen deze twee portefeuilles veelvuldig worden afgestemd.

#### **Portefeuille Digitalisering & Intelligence**

De aanpak van politieke corruptie is sterk data gedreven. Vanuit dat oogpunt zal er intensief worden afgestemd met de portefeuille intelligence en het PIO.

#### **Portefeuille Opsporing**

Signalen van politieke corruptie kunnen naar voren komen tijdens lopende onderzoeken. Belangrijk is dat de opsporingsonderdelen van de politie op de hoogte is van de routing van deze signalen en dat met de portefeuille opsporing en het TAO hierover duidelijke afspraken worden gemaakt. Dit ook in afstemming met de Rijksrecherche.

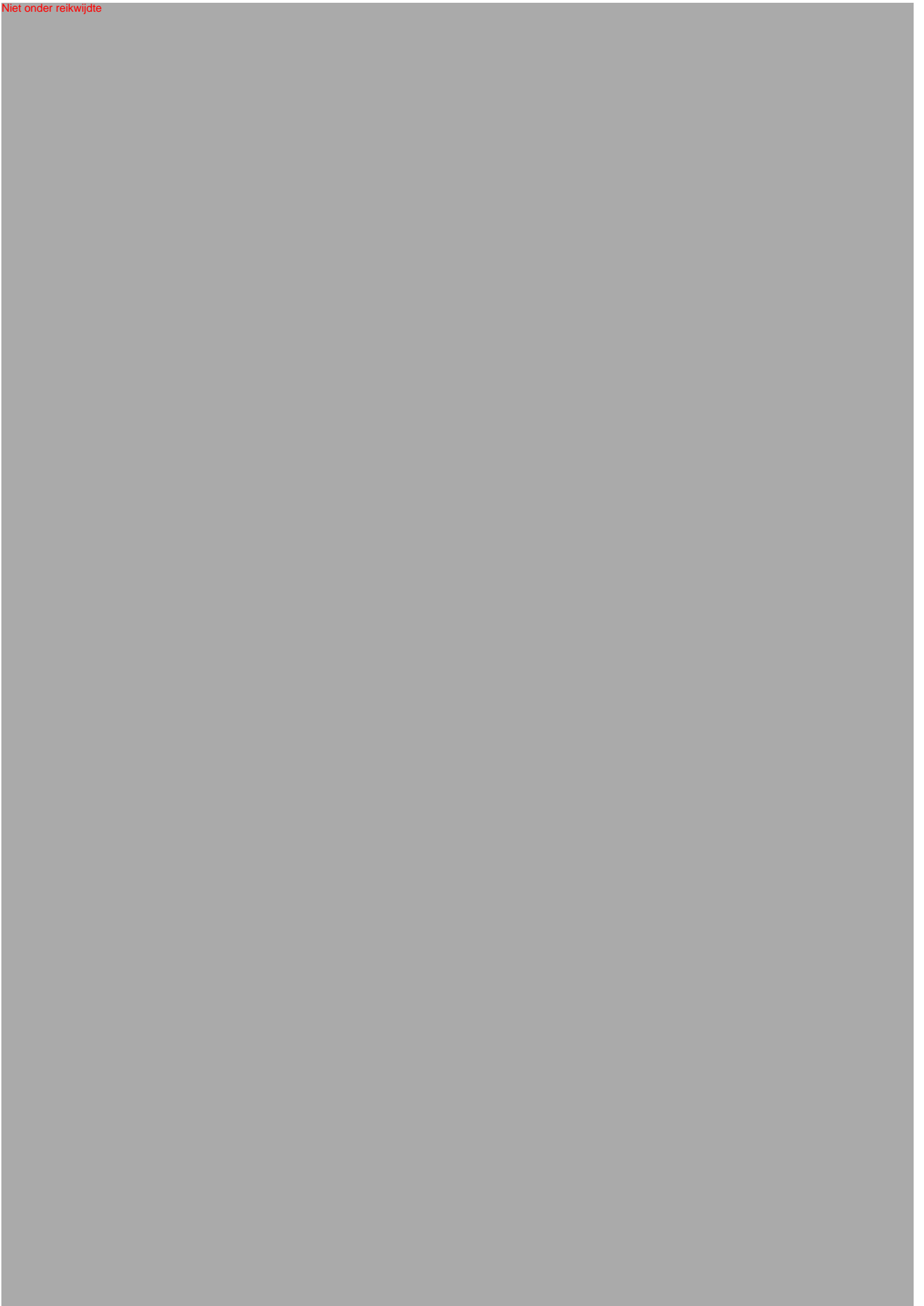
#### **Portefeuille geweld**

De afdelingen VIK hebben een uitvoerende rol in het feitenonderzoek naar geweldsaanwending. Vaak zijn er ook raakvlakken tussen binnengekomen klachten en geweldsaanwending. Afstemming over beleid en ontwikkelingen is belangrijk.

## 6 Bedrijfsvoeringaspecten van de portefeuille

Niet onder reikwijdte





## 6.4 Organisatie

De intentie is om de portefeuille integriteit onder te brengen binnen het nieuw te bouwen organisatie onderdeel, gepositioneerd op nationaal niveau, onafhankelijk en nevenschikkend t.o.v. de eenheden, onder de portefeuillehouder (de Korpschef).

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

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



## 6.7 Communicatie

De portefeuille integriteit krijgt ondersteuning van een communicatieadviseur van het PDC, Dienst Communicatie. De portefeuille werkt vanuit een communicatieplan.

Niet onder reikwijdte



## 7 Risico's en afhankelijkheden

### 7.1 Randvoorwaarden realisatie doelstellingen

De activiteiten die gaan bijdragen aan de realisatie van de doelstelling in de portefeuille zijn merendeels gericht op reeds ingezette ontwikkelvraagstukken. De essentie zit in deze fase op 'de basis op orde' brengen. Er zijn een aantal zaken randvoorwaardelijk voor een goede uitvoering van eerder genoemde activiteiten.

### 7.2 Registratie en monitoring

Het is van belang om een monitoringsfunctie te realiseren. Deze functie is erop gericht om trends te herkennen en beelden te kunnen geven van hoe effectief interventies zijn. Dit kan op bijvoorbeeld de uitvoering van de richtlijnen en protocollen en de korpsbrede aanpak op preventie, signalering en opvolging.

Om deze rol goed uit te kunnen voeren is eenduidige registratie van interne onderzoeken en klachten een randvoorwaarde. Dit stelt de politieorganisatie in staat om door middel van analyses ongewenste gedragingen tijdig te signaleren en de politieorganisatie te beschermen. Vanaf 2022 verstevigt de politie hiervoor een vorm van eenduidige registratie waarmee incidenten en meldingen van werkgerelateerde en privégedragingen beter geanalyseerd kunnen worden en het lerende en preventieve vermogen van de organisatie versterkt wordt. Ook zullen beheersmaatregelen ontwikkeld en geëvalueerd worden om gewenste gedragingen te versterken en ongewenste gedragingen aan te pakken. Uitgangspunt is dat wat decentraal kan, ook decentraal georganiseerd blijft.

### 7.3 Samenwerken en netwerken

Integriteit is van iedereen en de portefeuille voert hier regie op. Essentieel hiervoor is het organiseren van de juiste netwerken en samenwerkingsverbanden om zowel de vragen die binnen en buiten de organisatie leven op te halen, als om de initiatieven die vanuit de portefeuille ontwikkeld worden te laten landen op de juiste plek.

Hiervoor is onder andere nodig:

- Een extern netwerk, waarin signalen van buiten verzameld en besproken worden en waar geadviseerd kan worden aan de politie over belangrijke trends en onderwerpen;
- Verbinding met de teamchefs (basisteam, VIK, opsporing, OR'en etc.), om te horen wat de eenheden nodig hebben, om te communiceren over ontwikkelingen vanuit de portefeuille en om een eenduidige aanpak binnen de politie te realiseren;
- Verbinding met het preventiecoördinatorennetwerk en de tactisch coördinatoren van de VIK's, om de focus op lerend vermogen en preventie vorm te geven en input te krijgen over trends en ontwikkelingen.
- Verbinding met o.a. vertrouwenswerk en de geestelijk verzorgers (sociale loketten), om signalen te ontvangen en trends te signaleren.

De portefeuille Integriteit is een bijzondere portefeuille binnen het bestel van de 25 hoofd- en bijzondere portefeuilles van de politie. Aangezien integriteit alle aspecten van het politiewerk raakt, is het noodzakelijk om goede afstemming met deze andere portefeuilles te hebben. De portefeuille Integriteit kan enkel effectief zijn als het onderwerp ook in de andere portefeuilles aandacht en

invulling krijgt. Denk hierbij aan portefeuilles als GGP, Intelligence, Bedrijfsvoering en Innovatie en aan Kennismanagement en Zorg & Veiligheid. Ook de portefeuille Ethiek & Privacy is een belangrijke samenwerkingspartner, niet alleen omdat integriteit altijd raakt aan ethiek, maar ook omdat het van belang is om in een vroegtijdig stadium aandacht te geven aan een goede borging van privacy in de portefeuille. Daarnaast is goede afstemming met de beweging Politie voor Iedereen vanzelfsprekend van groot belang. De portefeuille Integriteit zoekt dus actief verbinding met de andere portefeuilles en bewegingen.

#### **7.4 Wetenschappelijke onderbouwing**

Op het gebied van integriteit wordt regelmatig (wetenschappelijk) onderzoek verricht, bijvoorbeeld naar politieke integriteit en disciplinaire onderzoeken, naar de houding van studenten ten opzichte van behoud en integriteit, naar oorzaken van lekken binnen de politie en onderzoek naar optimale mogelijkheden beïnvloeding menselijk gedrag.

Om inzicht te houden in ontwikkelingen en om nieuwe kennis op te doen over integriteitsbevordering, blijft het van belang om (wetenschappelijk) onderzoek naar aspecten van integriteit te laten doen. De portefeuille kan hiertoe opdracht geven als blijkt dat verdieping op een bepaald onderwerp of thema nodig is.

#### **7.5 Communicatie**

Om de medewerkers duidelijk te maken wat er van hen wordt verwacht waar het gaat om integriteit en om integer gedrag te bevorderen (vergroten bewustzijn, kennisdragen van kaders, herkennen loketten, lerend vermogen vergroten), is het van groot belang om met communicatie bewustwording te creëren. Dat gaat bijvoorbeeld om communicatie over de beroepscode, dilemmatrainingen en RAUW, maar ook over specifieke onderwerpen op het gebied van integriteit.

# Bijlage 1 VIK KS i.r.t. portefeuille integriteit

## Korpsleiding

De staf korpsleiding ondersteunt de korpschef en -leiding in hun verantwoordelijkheden en biedt ondersteuning bij het sturen en coördineren van één korps. De staf korpsleiding stimuleert de samenhang, binding en samenwerking en bewaakt de integraliteit van beleid en besluitvorming. De staf korpsleiding is effectief en efficiënt; voorkomt overbodige bureaucratie en administratieve lasten en dubbels in de uitvoering. De staf korpsleiding richt zich op strategievorming en sturing ten aanzien van de Operatie en de Bedrijfsvoering en op de rol van de korpsleiding. Hierbij ligt de focus op de leiding en het beheer van het korps. Daartoe behoren onder meer het realiseren van de landelijke prioriteiten, het samenwerken met ketenpartners en het realiseren van een efficiënte en effectieve Bedrijfsvoering. De directeur korpsstaf heeft een coördinerende en regisserende rol richting de directies (primus inter pares). De korpsstaf heeft vanuit die positie het overzicht over de beleidsvoorbereiding die plaatsvindt binnen de directies en ondersteunt op basis van die kennis de integrale besluitvorming door de korpsleiding. Er worden in principe geen operationele politietaken binnen de staf korpsleiding uitgevoerd. Wel is operationele en bedrijfsvoeringskennis aanwezig om zo de verbinding te hebben en te behouden met de dagelijkse politiepraktijk en de bedrijfsvoering. De staf korpsleiding weet wat er speelt, is transparant, benut kennis en kunde zowel intern als extern en werkt daartoe samen met vertegenwoordigers van de minister, het bestuur en het openbaar ministerie (OM), alsook met operationele ketenpartners, de ondersteuning van de eenheden en andere experts in het korps.

## Korpsstaf

De korpsstaf bestaat uit de afdelingen Bestuursondersteuning, Korpscontrol, VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten) en Nationale Briefing. De korpsstaf staat onder leiding van een directeur (directeur korpsstaf), die wordt aangestuurd door de korpschef. De directeur korpsstaf is verantwoordelijk voor het realiseren van de opdrachten van de korpschef. Tevens is de directeur korpsstaf de korpscontroller en daarmee verantwoordelijk voor het totale planning-en-control (P&C)-systeem van de politie. Hij wordt in deze verantwoordelijkheid ondersteund door het team Planning en Control dat binnen de afdeling Korpscontrol is ingericht. De totale formatieve omvang Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

De staven van de politiechefs zijn, zo veel als mogelijk en/of noodzakelijk, gespiegeld aan die van de korpsstaf ingericht. Waar het accent binnen de korpsstaf op coördinatie, integraliteit, kaderstelling en monitoring ligt, ligt dat in de staven van de eenheden op de uitvoering van taken. Er is geen hiërarchische lijn tussen de directeur korpsstaf en de hoofden van de staven van de eenheden. In de functionele lijn wordt tussen de directeur korpsstaf en de hoofden van de staven overleg ingericht met als doel afstemming en synergie tussen de staven te realiseren. Hierbij sluit tevens de directeur Operatiën aan vanwege de spiegeling met de afdeling Politieprofessie. Ook vindt

informatieuitwisseling plaats gericht op de eenduidigheid van werken in het korps. Daartoe worden kaders opgesteld.

### **Kerntaken korpsstaf**

De korpsstaf is verantwoordelijk voor integrale (met het begrip integraal is bedoeld: overstijgend aan taken en dossiers of hoofdprocessen in de Operatie en/of Bedrijfsvoering, maar ook de combinatie van Operatie en Bedrijfsvoering) besluitvorming, politiek-bestuurlijke advisering aan de korpsleiding, samenhang in de (beleids)advisering en borging, de nationale briefing en korpscontrol. De korpsstaf werkt daartoe samen met vertegenwoordigers van de minister, het bestuur, het OM, alsook met ketenpartners, de directies binnen de staf korpsleiding, de eenheden en andere experts in het korps. Tevens ondersteunt de korpsstaf de korpsleiding bij haar taken en verplichtingen buiten de politieorganisatie zoals overleggen met de minister, het bestuur, het OM en maatschappelijke partners. Op basis van zich voordoende situaties wordt het juiste team van mensen uit verschillende afdelingen en directies ingezet om oplossingen te genereren of advies uit te brengen aan de korpsleiding (netwerkend werken). Programmatisch werken en flexibiliteit is de basishouding van de adviseurs. Integraliteit van advisering en samenwerken zijn kenmerken in de werking van de korpsstaf.

### **Taken Veiligheid Integriteit en Klachten KS**

Integriteitsbeleid is vanwege de legitimiteit van de politie in de korpsstaf verankerd. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. De formatieve omvang Niet onder reikwijdte

[Redacted text]

Niet onder reikwijdte

[Redacted text]

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ontwikkelen kaderstellend beleid op het taakveld Veiligheid, Integriteit en Klachten en opstellen richtlijnen ten behoeve van de kwaliteit van de uitvoering en gelijke behandeling.
- Ontwikkelen kaderstellend beleid op het uitvoeren van interne (disciplinaire en strafrechtelijke) onderzoeken alsmede de monitoring op de uitvoering ervan en de eenduidigheid in strafoplegging.
- Ontwikkelen kaderstellend beleid ten aanzien van het gehele proces van screening van (toekomstig) medewerkers en inhuur alsmede de monitoring op de uitvoering ervan en de eenduidigheid.
- Ontwikkelen kaderstellend beleid op de integriteit en veiligheid van het systeem, zoals de beveiliging van gebouwen en informatie. –

---

<sup>11</sup> De advisering betreffende de klokkenluiderregeling is hierin niet opgenomen.