

Aannemen geschenken

Themablad beroepscode

Burgers geven soms geschenken om hun dankbaarheid te tonen, bijvoorbeeld voor goed politieoptreden. Maar soms geven ze cadeaus met de intentie er zelf voordeel uit te halen. Daarom moet we daar als politiemedewerkers alert op zijn.

Kader

Ik toets of het aannemen van een geschenk mij belemmert in mijn werkzaamheden. Als ik twijfel, neem ik het geschenk niet aan.

Ik kan een geschenk aannemen als:

- het geen afbreuk doet aan mijn onafhankelijkheid als ambtenaar;
- het geen (contant) geld of korting in welke vorm dan ook betreft;
- en een leidinggevende toestemming heeft gegeven het geschenk aan te nemen c.q. te behouden.

Het aannemen van een geschenk met een waarde van meer dan 50 euro is niet toelaatbaar. Voor geschenken die in internationale context worden aangeboden, treed ik in overleg. Ook als ik een geschenk niet aanneem, meld ik dit aan mijn leidinggevende.

Dilemma's

Een medewerker van het circus vraagt of hij op het bureau gratis toegangstickets mag achterlaten voor medewerkers van de politie. Hoe ga je hiermee om?

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

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

Je bent inkoper. Na de productintroductie van het nieuwste telefoonmodel ontvang je, samen met ander collega's, van de leverancier het nieuwste model. Wat doe je?

Je krijgt bij de patatzaak in je werkgebied een grote friet voor de prijs van een kleine friet. Hoe ga je hiermee om?

Casuïstiek

Passieve omkoping

Een politieambtenaar wordt verweten giften te hebben aangenomen. Het betreft korting op aankoop van een personenauto (privé), korting op onderhoud van zijn privéauto en niet-zakelijk kosteloos gebruik van winterbanden.

Ter overweging: In een casus oordeelde de rechter
ECLI:NL:RBROT:2018:1373

De verdediging voert aan dat hij ervan uitging dat hij een redelijke prijs had betaald voor de auto en dat hij de kortingen niet had beschouwd als giften, gedaan om hem te bewegen tot een handelen of nalaten als ambtenaar. Ook zou hij niet geweten hebben dat hij korting kreeg. Uit het dossier blijkt echter dat hij wel degelijk gevraagd had om korting. Ook vanwege zijn

(voormalige)functies in het domein inkoop en de zakelijke relatie die hij met het bedrijf onderhield had hij redelijkerwijs moeten vermoeden dat het om giften ging om hem tot een tegenprestatie te bewegen. Zo was de medewerker die hem de winterbanden voor zijn privéauto had toegezegd, dezelfde waarmee hij vanuit zijn functie contacten onderhield over de aanbestedingen van politievoertuigen. De rechtbank acht betrokkene schuldig aan passieve omkoping.

Interne richtlijnen en handreikingen

Notitie Omgaan met geschenken 2014
<https://intranet.politie.local/download/s/1204/notitie-omgaan-met-geschenken-2014.html>

Wet- en regelgeving

Art. 8 lid 1 sub e Ambtenarenwet 2017
Aanbestedingswet 2012

Contacten in de privésfeer en lidmaatschap van verenigingen

Themablad beroepscode

Werkzaam zijn bij de politie betekent dat je je bewust moet zijn dat bepaalde gedragingen of contacten in de privésfeer je kwetsbaar (kunnen) maken en de organisatie in een negatief daglicht (kunnen) stellen. Daarom kan verwacht worden dat bepaalde gedragingen of contacten achterwege worden gelaten, ook al zijn deze op zichzelf niet strafbaar. Hierdoor kan er een beperking gelden voor o.a. de vrijheid van vereniging.

Kader

Ik ben me ervan bewust dat ik in de ogen van burgers altijd 'van de politie' ben.

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

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

In privésituaties begeef ik mij niet (bewust) in omgevingen met personen waarvan ik kan weten dat zij min of meer structureel normen en wetten overtreden. Lid zijn van een vereniging waarvan de individuele leden zich

schuldig maken aan crimineel gedrag, zij hiervoor ook openlijk uitkomen (en daartegen niet wordt opgetreden door de vereniging), is in ieder geval onwenselijk.

Casuïstiek

Omgang met criminelen

Omgang met criminelen in privé-tijd.

Ter overweging: In een casus oordeelde de rechter
ECLI:NL:RBMNE:2019:4783

Een politieambtenaar had zich schuldig gemaakt aan diverse gedragingen. Hiermee heeft hij zich niet gehouden aan de eisen die aan politieambtenaren mogen worden gesteld op het gebied van integriteit. Het gaat onder meer om omgang met criminelen in privé-tijd. Hij wist dat zijn kennis werd aangemerkt als een zware crimineel vanwege betrokkenheid bij wietteelt en diverse antecedenten o.g.v. vermogens-, geweldsdelicten en de Wet wapens en munitie. De rechtbank acht de disciplinaire straf van ontslag niet onevenredig.

Contactverbod

Het aanhouden van ongewenste contacten (na een contactverbod) kan leiden tot een ontslag.

Ter overweging:
ECLI:NL:CRVB:2006:AX8282

Betrokken politieambtenaar is ontslagen omdat hij, ondanks herhaalde waarschuwingen en een uitdrukkelijk

contactverbod, toch een relatie is aangegaan met een vrouw die contact heeft met personen uit het criminele milieu. Dit heeft een veiligheidsrisico opgeleverd voor de politieorganisatie.

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp
Art. 80 Barp
Art. 8 Grondwet
Art. 10 lid 1 Ambtenarenwet 2017

In veel gevallen zal het aanhouden van ongewenste contacten (na een contactverbod) leiden tot ongeschiktheidsontslag.

Financiële belangen

Themablad beroepscode

De financiële belangen van politiemedewerkers kunnen de belangen van de politie raken als deze een integere bedrijfsvoering of onafhankelijke besluitvorming van werkzaamheden in de weg staan.

Kader

Koersgevoelige informatie, opgedaan tijdens het werk, kan leiden tot financiële belangenverstremgeling, onder meer bij medewerkers die werken:

1. op het gebied van inkoopprocessen en aanbestedingen;
2. op het gebied van verlenen van commerciële advies- en onderzoeksopdrachten;
3. op het gebied van financieel-economische opsporing;
4. als korpsleiding en management met strategische, tactische en operationele verantwoordelijkheden.

Ik toets of mijn financiële belangen, dan wel mijn effectenbezit en transacties in effecten, de belangen van de dienst kunnen raken.

Als ik twijfel of sprake is van belangenverstremgeling, bespreek ik dit met mijn leidinggevende.

Ik zorg dat ik geen financiële belangen heb waardoor een goede functieervulling is verzekerd.

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

Van mij wordt een alerte houding verwacht. Ik ben mij bewust van mogelijke risico's.

Ik voorkom dat ik in een situatie terechtkom van (of schijn van) financiële belangenverstremgeling door bepaalde taakopdrachten of koersgevoelige informatie. Als ik hierover twijfel, bespreek ik dit met mijn leidinggevende.

Dilemma's

Je werkt in een onderzoek naar verduistering bij een beursgenoteerde onderneming. Wat doe je met deze informatie?

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

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

Wet- en regelgeving

Art. 55b lid 2 Barp
Art. 5 lid 1 sub d Ambtenarenwet 2017
Art. 8 lid 1 sub c en d Ambtenarenwet 2017
Art. 8 lid 2 sub b Ambtenarenwet 2017

Gebruik dienstmiddelen

Themablad beroepscode

Politie medewerkers gebruiken voor hun werk dienstmiddelen zoals sleutels, telefoons, laptops, kleding en geweldsmiddelen. Daarnaast maken ze gebruik van dienstvoertuigen, koffieapparaten, printers, etc. Deze middelen zijn geen persoonlijk eigendom. Goederen die van dienstwege zijn verstrekt, blijven eigendom van de organisatie. Er moet dan ook zorgvuldig mee worden omgegaan.

Kader

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

De diensttelefoon gebruik ik voor mijn werk. Ik weet dat (beperkt) privégebruik is toegestaan. Ik gebruik deze niet als vervanging van mijn privételefoon.

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

Ik eigen me geen dienstmiddelen toe voor privégebruik.

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

Dilemma's en casuïstiek

Dienstmiddelen en nevenwerkzaamheden

Gebruik van dienstmiddelen voor privédoeleinden en nevenwerkzaamheden.

Ter overweging: In een casus oordeelde de rechter
ECLI:NL:RBOBR:2015:710

Een politieambtenaar is ontslagen vanwege o.a. het gebruik van dienstmiddelen (dienstauto en – telefoon) voor privédoeleinden en nevenwerkzaamheden. Deze erkent dit, maar stelt dat er geen sprake is van plichtsverzuim omdat de leidinggevende ervan af wist. De rechter oordeelt dat betrokken ambtenaar had kunnen weten dat zijn handelen niet juist was. Hij ontving een woon-werkvergoeding voor het traject waarvoor hij de dienstauto gebruikte. Bij de toestemming voor zijn nevenwerkzaamheden had de werkgever nadrukkelijk vermeld dat hij hiervoor geen gebruik mocht maken van dienstmiddelen of faciliteiten van het korps. Hij heeft het vertrouwen van zijn werkgever beschaamd. Het ontslag blijft staan.

Batterijen

Gebruik van dienstmiddelen voor privédoeleinden.

Ter overweging:
ECLI:NL:CRVB:2016:2667

Betrokken politieambtenaar had een disciplinaire maatregel gekregen nadat uit een intern onderzoek was gebleken dat hij van het werk batterijen had meegenomen. De rechter stelde vast dat niet gebleken is dat de ambtenaar de batterijen had meegenomen voor privégebruik. Niet kan worden uitgesloten dat betrokkene de batterijen heeft gebruikt, of van plan was te gebruiken, voor zijn dienstzaklantaarn. Omdat de rechter niet overtuigd is dat betrokkene de batterijen heeft meegenomen met de intentie zich deze

wederrechtelijk toe te eigenen, is het plichtsverzuim onvoldoende aangetoond. Een disciplinaire maatregel is daarom ook niet op zijn plaats.

Diensttelefoon

Gebruik diensttelefoon t.b.v. privégesprekken.

Ter overweging:
ECLI:NL:CRVB:2015:3446

Betrokkene heeft veelvuldig gebruik gemaakt van de diensttelefoon ten behoeve van privégesprekken en heeft zich daarmee schuldig gemaakt aan plichtsverzuim. Vanwege een optelsom met andere feiten wordt hem de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag verleend.

Kledingbudget

Gebruik kledingbudget voor eigen gebruik.

Ter overweging:
ECLI:NL:CRVB:2005:AT9193

Een politieambtenaar had zijn kledingbudget gebruikt om een badpak en schoenen voor zijn vriendin te bestellen. Hij heeft hiermee het in hem gestelde vertrouwen op ernstige wijze beschaamd. De rechter weegt mee dat vanwege de aard en de ernst van het (meervoudig) gepleegde plichtsverzuim, het vertrouwen van de werkgever in de medewerker is verdwenen. De opgelegde straf van ontslag kan daarom blijven staan.

Interne richtlijnen en handreikingen

Gebruiksbeleid Mobiel Device
<https://intranet.politie.local/download/s/1205/gedragscode-mobiele-telefonie.html>

Dienstautobeleid politie

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

Draagvoorschrift operationeel uniform

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

Berichten op intranet m.b.t.

draagvoorschrift uniform

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

Toolbox Preventie. Dilemmafilmpje 'Zo lek als een mandje'.

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

Veilig omgaan met je laptop

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

Wet- en regelgeving

Art. 56 Barp

Art. 57 Barp

Art. 58 Barp

Gedrag in vrije tijd

Themablad beroepscode

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

Kader

Ik zorg ervoor dat mijn gedrag (ook in vrije tijd) geen imagoschade oplevert voor de politie.

Ik gebruik geen drugs (hard- of softdrugs). Ook het bezit ervan of verhandelen wordt niet geaccepteerd.

Alcohol mag geen invloed hebben op mijn functioneren. Ik voorkom dat ik onder invloed van alcohol gedragingen vertoon die in strijd zijn met wat van een professioneel politieambtenaar in privétijd mag worden verwacht.

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

Dilemma's en casuïstiek

Gedrag in privétijd

Volgens rechtspraak (uitspraak van 15 september 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BT1997) kan ook handelen buiten werktijd strijdig zijn met wat 'een goed ambtenaar betaamt' en daarmee plichtsverzuim opleveren. Dit kan het geval zijn in situaties waarbij het handelen, gelet op de vervulde functie, het aanzien van de openbare dienst

heeft geschaad of wanneer de ambtelijke hoedanigheid en de gedragingen in de privésfeer onvoldoende gescheiden of te scheiden zijn.

Drugsgebruik

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

Ter overweging: In een casus oordeelde de rechter (ECLI:NL:RBMNE:2019:1275).

Betrokkene rookt enkele keren per jaar een joint in verband met migraine en had dit niet gemeld bij zijn leidinggevende. Daarnaast bleek betrokkene harddrugs in bezit te hebben gehad en ook gebruikt.

Alcohol

Een vriendin van je rijdt weg terwijl je weet dat ze waarschijnlijk teveel heeft gedronken. Wat doe je?

Ter overweging: ECLI:NL:CRVB:2018:4129.

Betrokkene had de politie niet gebeld toen X onder invloed van alcohol was weggereden. Gezien haar functie van politieambtenaar mocht echter van haar worden verwacht dat zij hiervan melding had gemaakt. Dit vanwege de veiligheid van andere verkeersdeelnemers. Dat X een vriendin van haar was, maakt dit niet anders.

Uitkeringsfraude

Ter overweging: ECLI:NL:CRVB:2012:BX8109.

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

Loonbeslag

Inzicht verschaffen in financiële situatie.

Ter overweging: ECLI:NL:CRVB:2017:3167.

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

Diefstal van snoep

Diefstal van snoep uit een winkel.

Ter overweging: ECLI:NL:RBGEL:2016:401.

Een politieambtenaar had snoepgoed uit een winkel gestolen. De rechter classificeert dit als ernstig plichtsverzuim. Dat het gestolen goed weinig financiële waarde had, doet hieraan niet af. Onvoorwaardelijk ontslag is niet onevenredig. De politie mag volgens de rechter strenge eisen stellen aan de integriteit van ambtenaren die werkzaam zijn bij het korps, ook als deze werkzaam zijn in een niet-executieve functie.

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp
Art. 6 lid 1 Ambtenarenwet 2017

Geweldgebruik

Themablad beroepscode

Politiemedewerkers mogen en moeten geweld gebruiken als de situatie daar om vraagt. Het gebruik van geweld door de politie is onderdeel van het professioneel vakmanschap van politiemedewerkers. Agenten zetten hun vakmanschap en hun geweldsbevoegdheid in voor een veiliger Nederland en zetten een bewuste stap naar voren als het moet. Waar mogelijk vermijden zij geweld. Waar nodig, gebruiken zij geweld. De maatschappij moet erop kunnen vertrouwen dat de politie professioneel omgaat met de geweldsbevoegdheid.

Kader

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

Bij het vastleggen van geweldgebruik vermeld ik alle feiten en omstandigheden en koppel ik ook mijn dilemma's terug aan mijn leidinggevende.

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

Dilemma's

Je wilt graag praten over je inzet van geweld, maar collega's waarschuwen

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

Een van je collega's heeft voor jouw gevoel altijd een smoesje als er een spannende melding komt, waardoor hij er niet bij is. Hoe ga je hiermee om?

Je ziet dat je collega bij een aanhouding een geboeide verdachte een knietje geeft. Hoe ga je hiermee om?

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

Casuïstiek

Toegepast geweld

Verantwoording afleggen over het toegepaste geweld.

Ter overweging: In een casus oordeelde de rechter
ECLI:NL:CRVB:2014:3827

De feiten leveren slechts in beperkte mate plichtsverzuim op; namelijk het onvolledig afleggen van verantwoording aan de leidinggevende over het toegepaste geweld. Indien het gehele vaststaande plichtsverzuim en de relevante omstandigheden tezamen worden gewogen, is de straf van onvoorwaardelijk ontslag te zwaar. Voorwaardelijk ontslag zou niet onevenredig zijn.

Toegepast geweld

Toepassen geweld naar arrestant.

Ter overweging:
ECLI:NL:CRVB:2014:3729

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

Wet- en regelgeving

Art 76 Barp
Ambtsinstructie

Interne handreikingen

Toolbox Preventie – dilemmafilmpje
'Meld ik het wel, meld ik het niet.'
<https://intranet.politie.local/algemene/documenten/1204/toolkit-preventie.html>

Nevenwerkzaamheden

Themablاد beroepscode

Politied medewerkers staan midden in de samenleving. Ze zijn maatschappelijk betrokken. De politie staat in beginsel positief tegenover het verrichten van (betaalde of onbetaalde) nevenwerkzaamheden. Wel moet de medewerker zich bewust zijn van mogelijke risico's.

Kader

Mijn nevenfunctie mag het imago van de politie niet schaden en niet leiden tot een (schijn van) verstrengeling met de belangen van de politie.

Mijn nevenfunctie mag geen negatieve invloed hebben op mijn functioneren.

De combinatie van mijn werk bij de politie en mijn nevenfunctie mag niet leiden tot overtreding van de Arbeidstijdenwet.

Bij het verrichten van nevenwerkzaamheden maak ik geen gebruik van (specialistische) kennis of gegevens waarover ik uit hoofde van mijn politiefunctie beschik of kan beschikken.

Dilemma's en casuïstiek

Ziek en nevenwerkzaamheden?

Je hebt je ziekgemeld vanwege spanningsklachten. Je vriend vraagt of je tijdelijk kunt bijspringen in zijn bedrijf. Wat doe je?

Ter overweging: In een vergelijkbare

casus oordeelde de rechter (ECLI:NL:CRVB:2017:193):

Betrokkene verleende nevenwerkzaamheden in het geven van sportlessen in het bedrijf van zijn echtgenote. Dit deed hij ook terwijl hij zich op het werk had ziekgemeld. Daarnaast was hij vennoot geworden in het bedrijf van zijn echtgenote terwijl dit hem uitdrukkelijk verboden was door de werkgever. De rechter oordeelt dat hij zich niet heeft gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Hij heeft hiermee het vertrouwen van de werkgever beschadigd. Hieruit blijkt geen integere en transparante houding, wat juist van een politieambtenaar gevraagd wordt. Strafontslag was terecht verleend.

Nevenwerkzaamheden bij recherchebureau.

Je wordt gevraagd door een particulier recherchebureau om hier wat klussen voor te doen. Wat doe je?

Ter overweging: In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter (ECLI:NL:CRVB:2017:1987):

Betrokkene (executief politieambtenaar) had onderzoekswerkzaamheden verricht voor een recherchebureau. Zij had deze niet gemeld. Het verrichten van werkzaamheden voor een recherchebureau is verboden (art. 6 tweede lid, Wpbr). Onvoorwaardelijk ontslag was terecht verleend.

Nevenwerkzaamheden tijdens werktijd

Je hebt een webshop in kinderkleding. Voor deze nevenwerkzaamheden heb je toestemming van de werkgever. Soms word je gebeld door klanten op je privé-mobiel tijdens werk. Als het werk het

toelaat, kun je dan opnemen?

Ter overweging: In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter (ECLI:NL:RBOBR:2015:710):

Betrokkene had naast zijn werk bij de politie een bedrijf in het reinigen van auto's en schepen. Naast andere vormen van plichtsverzuim wordt hem verweten dat hij zijn nevenwerkzaamheden tijdens werktijd heeft verricht. De rechtbank stelt voorop dat betrokkene weliswaar toestemming had voor zijn nevenwerkzaamheden, maar dat dit hem niet ontslaat van zijn verantwoordelijkheid om de uitoefening van zijn werkzaamheden als politieambtenaar en zijn nevenwerkzaamheden strikt gescheiden te houden. In de toestemmingsbrief was ook opgenomen dat hij zich steeds bewust dient te zijn van de risico's van integriteit en objectiviteit, dat betrokkene geen gebruik mag maken van faciliteiten als materialen en middelen van het korps en dat betrokkene de nevenwerkzaamheden buiten de voor hem geldende werktijden dient te verrichten.

Interne richtlijnen en handreikingen

Notitie Nevenwerkzaamheden 2014
<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/n/nevenwerkzaamheden/overzicht>

Wet- en regelgeving

Art. 55a Barp
Art. 5 lid 1 sub b Ambtenarenwet 2017
Art. 8 lid 1 sub a Ambtenarenwet 2017
Art. 8 lid 2 sub a Ambtenarenwet 2017

Omgaan met informatie

Themablad beroepscode

‘Ik zweer (beloof) dat ik ... de zaken, waarvan ik door mijn ambt kennis draag en die mij als geheim zijn toevertrouwd, of waarvan ik het vertrouwelijk karakter moet begrijpen, niet zal openbaren aan anderen, dan aan hen, aan wie ik volgens de wet of ambtshalve tot mededeling verplicht ben’. (uit Ambtseed//belofte)

Het zorgvuldig omgaan met informatie lijkt logisch en vanzelfsprekend. We hebben het allemaal beloofd in de ambtseed. Maar wat is zorgvuldig? Er zijn diverse situaties waarin het niet zo logisch en vanzelfsprekend is. In dit themablad wordt hierop ingegaan.

Kader

Ik ga zorgvuldig om met de mij toevertrouwde informatie en houd me aan de daarvoor geldende wet- en regelgeving (o.a. de AVG en Wpg).

Ik raadpleeg de politiesystemen alleen als dat nodig is voor de uitoefening van mijn functie. Ik gebruik de politiesystemen nooit voor privé zaken of voor mijn eigen nieuwsgierigheid of die van een ander.

Ook intern houd ik er rekening mee met wie ik verkregen informatie deel. Ik blijf actief op de hoogte van risico's en tips die zijn verbonden aan het omgaan met (digitale) informatie. Ik volg de adviezen die politie aan burgers en bedrijven geeft om cybercrime tegen te gaan. Digitale operationele informatie breng ik

niet zonder overleg met een informatiespecialist buiten het digitale politienetwerk.

Ik vergrendel mijn werkstation/plek / device steeds als ik deze verlaat en aan het einde van mijn dienst laat ik mijn bureau leeg achter.

Vertrouwelijke documenten neem ik niet mee naar huis zonder overleg met mijn chef, sla ik veilig op en deponeer ik in de daarvoor bestemde bak op kantoor. Thuis gooi ik deze documenten niet bij het oud papier. Ik probeer om dit te voorkomen, door zoveel mogelijk digitaal te werken.

Ik mail politie interne en hoger gerubriceerde informatie niet zomaar buiten het politienetwerk (@politie.nl) omdat dit niet veilig is. Dit geldt niet voor mailen aan ketenpartners met wie de politie een beveiligde verbinding heeft.

Ik ben me bewust van mijn omgeving bij het gebruik van informatie en ik voorkom meekijken. Ik gebruik informatie in een niet vertrouwde omgeving na de risico's te hebben afgewogen.

Ik gebruik veilige en juiste apparatuur en middelen voor het verwerken van informatie, zo ook voor de vernietiging van informatie.

Dilemma's en casuïstiek

Hoe eenduidig de ambtseed en de kaders ook lijken, de praktijk is weerbarstig. Er zijn veel situaties die niet zwart-wit zijn waarin je als politieambtenaar voor een dilemma kunt komen te staan. Onderstaande casuïstiek laat dit zien. Overleg met collega's of je leidinggevende kan je

helpen de juiste keuzes te maken.

Vertrouwelijk?

Je ziet een interessant stukje op intranet over een evenement dat binnenkort plaatsvindt. Kun je dit doorsturen aan een kennis die niet bij de politie werkt?

Ter overweging: In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter (ECLI: NL: RBNHO: 2019: 3998):

Betrokkene was plichtsverzuim verweten vanwege lekken van vertrouwelijke informatie naar de pers. Het betrof een interne mail. Betrokkene: de gelekte e-mail was niet vertrouwelijk, bevatte geen tactische informatie en was aan een grote groep politiemedewerkers verzonden. Ook stond er niet onderaan het bericht dat het om vertrouwelijke informatie ging. Rechter: Alle informatie over politiewerkzaamheden van welke aard dan ook is in beginsel vertrouwelijk.

Bevragen kennissen

Je vermoedt dat je buurmeisje omgaat met een loverboy. Wat doe je?

Ter overweging: In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter (ECLI:NL:GHDHA:2019:600):

De politieambtenaar heeft haar ambtsgeheim geschonden door in het politiesysteem informatie over een kennis op te zoeken en deze vervolgens te delen met haar echtgenoot. Dit is in strijd met de uit haar ambtseed voortvloeiende geheimhoudingsplicht. Burgers kunnen zich er slechts bij neerleggen dat hun persoonlijk leven betreffende gegevens binnen de grenzen van de wet in de politiesystemen worden verzameld. Zij

moeten er op kunnen vertrouwen dat individuele medewerkers van de politie die tot die gegevens toegang hebben daarmee respectvol omgaan. Maar wat moet je wel doen in zo'n geval? Meld het bij de lokale politie.

Crimineel vriendje

In de briefing hoor je dat het vriendje van je dochter een vuurwapen heeft. Wat doe je?

Ter overweging: In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter (ECLI:NL:RBASS:2012: BW3300):

Een politieambtenaar leest op het politiebureau een aandachtvestiging waarin staat dat een bij naam genoemde familie vuurwapengevaarlijk zou zijn. Eén van de zonen van betreffende familie is een vriend van zijn dochter. Als de politieambtenaar deze vriend diezelfde dag treft vraagt hij hem: 'Waar ben jij mee bezig, heb je een vuurwapen?' De politieambtenaar wordt vervolgd voor schending van de geheimhoudingsplicht (art 272 eerste lid WvSr).

De politieambtenaar verklaart dat hij toen hij de aandacht vestiging had gelezen, tevergeefs contact heeft gezocht met zijn leidinggevende om te vragen hoe hij met deze informatie moest omgaan.

Hoewel hij niet de intentie heeft gehad het politieonderzoek naar het beweerde vuurwapenbezit bij de familie te frustreren en hoewel hij niet op de hoogte was van de aard en omvang van de strafbare feiten waarvan de broers verdacht werden, heeft zijn mededeling wel degelijk gevolgen gehad. De broers waren door zijn mededeling gewaarschuwd, dat de politie beschikte over voor hen belastende informatie en daarmee waren zij ook voorbereid op een eventuele arrestatie, al dan niet met inzet van een arrestatieteam. Ongewild en onbewust -want uit onwetendheid- heeft de politieambtenaar zo toch een negatieve invloed gehad op het verloop van het strafrechtelijk onderzoek tegen de broers.

De politieambtenaar wordt veroordeeld voor het opzettelijk schenden van het ambtsgeheim.

Hij heeft vertrouwelijke informatie, die uit hoofde van zijn functie als politieambtenaar heeft verkregen, verstrekt aan een vriend van zijn dochter en daardoor de verplichting geschonden om deze informatie geheim te houden.

Uit Jurisprudentie van de Raad blijkt dat de Raad strafontslag vanwege het meer dan incidenteel raadplegen van de politiestructuren voor privédoeleinden in het algemeen houdbaar acht (Zie o.a. CRvB 10 november 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:4287).

Wet- en regelgeving

Artikel 76 Barp
Artikel 9 Ambtenarenwet
Art. 272 Wetboek van Strafrecht
Wet politiegegevens
Artikel 162 Wetboek van Strafvordering

Interne richtlijnen en handreikingen

Praktijkhandboek Wpg
<https://intranet.politie.local/downloads/1000/praktijkhandboek-wpg.html>

Verstrekkingswijzer Wpg
<https://intranet.politie.local/downloads/1400/verstrekkingswijzer-wpg.html>

Informatiebeveiligingsbeleid
<https://intranet.politie.local/algemene-documenten/1206/beleid-informatiebeveiliging.html>

AVG
<https://intranet.politie.local/algemene-documenten/1400/directie-informatievoorziening/privacy-delen-van-persoons-en-politiegegevens.html>

Toolbox Preventie – Dilemmafilmpjes
Loverboy, Trein, Mondje Dicht en Voetbalveld (3, 4, 5 en 8).
<https://intranet.politie.local/algemene-documenten/1204/toolkit-preventie.html>

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

Omgaan met zakelijke uitnodigingen

Themablad beroepscode

Het komt geregeld voor dat externe partijen een uitnodiging sturen voor een evenement in binnen- of buitenland. Wanneer het evenement een educatieve, zakelijke of tot doel netwerken heeft, kan het gepast zijn aanwezig te zijn, zolang de aanwezigheid zorgvuldig wordt afgewogen. Het evenement moet functioneel, sober en doelmatig zijn. Net als bij het aannemen van geschenken, moet ook hier (de schijn van) beïnvloeding worden voorkomen.

Kader

Nut en noodzaak

- Ik denk na over het nut en de noodzaak van mijn aanwezigheid op het evenement.
- Ik ga na wat het doel van het evenement is, wie er nog meer vertegenwoordigd of genodigd is en wie de aangewezen persoon is om het evenement bij te wonen.
- Ik zorg voor de juiste (getalsmatige) vertegenwoordiging aan de hand van inhoudelijke expertise of functie.
- Ik bespreek uitnodigingen vooraf altijd met mijn leidinggevende.

Kosten

- Ik ga na wat de kosten van een aangeboden evenement zijn. Wanneer een leverancier de

kosten van een evenement, etentjes tijdens een congres, vervoer naar een congres of overige (verblijfs)kosten voor mij wil betalen, sla ik dit af en betaal dit zelf. Ook een korting speciaal voor de politie sla ik af.

- Ik betaal mijn kosten zelf en declareer gemaakte kosten conform de daarvoor bestaande regels.
- Ik ga na of er in plaats van een internationaal congres een soortgelijk evenement in Nederland is.

Onafhankelijkheid

- Ik ga niet naar een evenement van een leverancier waarmee een aanbestedings- of inkoopprocedure loopt.
- Ik ga niet in op persoonlijke (privé)uitnodigingen die ik heb verkregen uit hoofde van mijn functie.

Casuïstiek

Passieve omkoping en belangenverstrengeling

Aannemen gift.

Ter overweging:
ECLI:NL:RBOVE:2019:2094

Betrokken politieambtenaar had meermaals een gift of belofte aangenomen (reis en/of verblijfskosten naar een evenementen en andere reizen. Hij had kunnen weten of vermoeden dat deze giften of beloften aan hem werden gedaan om hem te bewegen in zijn bediening iets te doen of na te laten.

De rechtbank veroordeelt de betrokken ambtenaar tot een werkstraf. De

rechtbank benoemd hierbij dat 'ieder ambtelijk handelen dient vrij te blijven van welke geldelijke beïnvloeding dan ook. Het aannemen van dure reizen naar raceweekenden en verblijven in een chateau van iemand met wie (ook) een zakelijke relatie bestaat, is volstrekt onaanvaardbaar. Dit handelen van verdachte heeft een negatieve weerslag op de uitstraling van de (voorbeeld)functie van een commissaris binnen de politieorganisatie en van de politie in zijn geheel naar buiten toe. Verdachte heeft het publiek vertrouwen in de politie en daarmee de integriteit van de overheid ernstig geschaad. Vertrouwen in de politie en een onkreukbaar imago van de organisatie en al haar medewerkers is een vereiste voor het goed functioneren van de politie in onze rechtstaat.' Betrokken ambtenaar is ontslagen.

Interne richtlijnen en handreikingen

Toolkit inkoop en bestellen

<https://intranet.politie.local/algemene-documenten/1203/wat-moet-ik-doen-als-ik-iets-wil-laten-inkopen.html>

Wet- en regelgeving

Aanbestedingswet 2012

Art. 8 lid 1 sub e Ambtenarenwet 2017

Art. 363 Wetboek van Strafrecht

Gerelateerde themabladen

- Aannemen van geschenken
- Zakendoen met leveranciers
- Omgaan met informatie
- Representativiteit
- Nevenwerkzaamheden

Representativiteit

Themablad beroepscode

De politieorganisatie staat continu in verbinding met burgers, veiligheidspartners en andere externen. Dit vraagt om een correcte en representatieve uitstraling, ongeacht de functie. Het gaat daarbij om de wijze waarop de medewerker zich presenteert. Ook een correcte bejegening van burgers, veiligheidspartners en collega's is belangrijk. Iedere medewerker is het visitekaartje van de organisatie.

Kader

Ik ben vertegenwoordiger van de politieorganisatie en ben me daarvan bewust.

Uiterlijke versieringen horen neutraal en, representatief te zijn. Ik houd rekening met de context waarin ik werk, zoals het werkgebied en de taak. Ik heb geen uiterlijke versieringen die de veiligheid van mijzelf, van collega's en van burgers in gevaar kunnen brengen.

Ik bejegen de burger, de veiligheidspartner, collega en burgers respectvol.

Ik kom mijn afspraken na. Als ik ze niet na kan komen, leg ik dit uit.

Ik gedraag me naar mijn rol, zowel in mijn voorkomen als in inhoudelijke expertise.

Ik zorg bij afspraken voor vertegenwoordiging op het juiste niveau. Bij twijfel overleg ik met een leidinggevende.

Ik bereid mijn afspraken goed voor.

Ik vertoon geen gedrag dat de politie in een negatief daglicht zet.

In gesprekken met ketenpartners, externen of burgers laat ik me niet leiden door persoonlijke overtuigingen of meningen.

Dilemma's en casuïstiek

In je functie heb je geen publiekscontact. Kun je op een zomerse dag in een korte broek naar je werk?

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

Een collega draagt haar/zijn kleding zodanig dat jij het aanstootgevend vindt. Wat doe je?

Het is warm weer en op je onderarm heb je een tatoeage. Je wilt graag de polo met korte mouwen dragen maar je weet niet of de tatoeage die je draagt gepast is (afbreuk doet aan gezagsuitstraling, neutraliteit en / of veiligheid). Wat doe je om er achter te komen of dit passend is?

Interne richtlijnen en handreikingen

Nieuwsbericht Informatie draagvoorschrift uniform
<https://intranet.politie.local/algemene-documenten/1203/draaginstructie-uniformen-politie.html>

Wet- en regelgeving

Art. 56 en 57 Barp
<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/b/barp---besluit-algemene-rechtspositie-politie/overzicht>

Gedragscode lifestyle-neutraliteit 2021
<https://intranet.politie.local/downloads/1204/gedragscode-lifestyle-neutraliteit.html>

Nieuwsbericht Gedragscode lifestyle-neutraliteit 2021
<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/i/integriteit/overzicht/nieuws/0000/nieuws/2021/mei/27/kaders-voor-tatoeages-verruimd.html>

Social media

Themablad beroepscode

Social media is voor de politie een laagdrempelige manier om met burgers, bedrijven en partners te verbinden. Het draagt bij aan het politiewerk, het vertrouwen in de politie en organisatiedoelinden. We communiceren proactief, interactief en zijn bereikbaar – offline en online.

Kader

Ik ken en volg de afspraken over het gebruik en het beheer van social media.

Ik ben me bewust van het bereik en de impact die mijn berichten op social media kunnen hebben.

Ik houd ook op (privé) social media rekening met mijn voorbeeldfunctie.

Ik ben me ervan bewust dat ik op zakelijke accounts namens de politie spreek. En dat op mijn privé-accounts in bepaalde gevallen het publiek mijn berichten ook kan opvatten als 'de politie zegt'.

Ik begrijp wat ik op mijn zakelijke en privé-accounts mag posten over mijn werk (en wat niet).

Ik ken de privacyregels en beroepscode en begrijp dat die ook voor mijn socialmediagebruik gelden.

Dilemma's

Je bent trots op je werk en laat dat graag zien. Als je een mooie aanhouding hebt verricht of een ander goed resultaat hebt behaald, meld je dit

op je privé Twitteraccount. Kan dit?

Je gebruikt een fakeaccount om contact te leggen met verdachten. Mag dit?

Op je Facebookaccount vermeld je werkzaam te zijn bij de politie. Je bespreekt ook je politieke kleur en geeft je mening over het huidige vluchtelingenbeleid. Kan dit?

Je noemt geen namen, kun je dan op je privé-account van Facebook bespreken wat je hebt meegemaakt tijdens je werk?

Je zet foto's die je tijdens de dienst hebt gemaakt op je Politie-account van Instagram. Gezichten van verdachten zijn onherkenbaar gemaakt. Kan dit?

In onze groepsapp maken meerdere collega's opmerkingen die ik racistisch en vrouwonvriendelijk vind. Ik wil dit bespreken met mijn leidinggevende, maar ben bang voor de invloed die dit heeft voor het groepsgevoel binnen mijn team.

Casuïstiek

Facebookpagina

Hoewel deze casus niet gaat over een politieambtenaar, zijn de overwegingen van de rechter wel relevant voor politiemedewerkers:

Ter overweging:
ECLI:NL:CRVB:2017:2964

Een medewerker van het Ministerie van BZK heeft een (schriftelijke) berisping gekregen, omdat hij via zijn privé Facebook account politieambtenaren had beledigd. In een beroepsprocedure oordeelt de rechter dat de medewerker zich niet als goed ambtenaar had

gedragen. Dat het in privétijd was en op hij zijn privéaccount hiervoor gebruikte, maakt niet uit. Zeker vanwege de representatieve functie die betrokkene heeft. Ook is het van belang dat op het Facebookaccount duidelijk was dat hij werkzaam was bij het Ministerie van BZK. Betrokkene voerde aan dat zijn werkgever geen social mediabeleid had opgesteld, zodat de regels en eventuele gevolgen niet helder waren. De rechter oordeelt echter dat het voor betrokkene duidelijk genoeg was dat berichten met verwensingen aan het adres van politieambtenaren ongepast en onaanvaardbaar zijn.

Interne richtlijnen en handreikingen

Intranetpagina Social Media (o.a. voor contact met social media regisseur eigen eenheid). Belangrijke documenten:

Social mediabeleid
<https://intranet.politie.local/algemene-documenten/1315/social-media-afspraken.html>

Inrichtingseisen social media account
<https://intranet.politie.local/download/s/0000/inrichtingseisen-social-media-profielen.html>

Instructie beeld op social media
<https://intranet.politie.local/download/s/1315/instructie-beeld-op-social-media.html>

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp
Art. 80 Barp
Art. 10 AW

Veilig werkklimaat

Themablad beroepscode

De organisatie en de medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat. Een veilig werkklimaat leidt tot gezonde en gemotiveerde medewerkers. Onder een veilig werkklimaat worden zowel de sociale veiligheid als de fysieke veiligheid verstaan.

Kader

Ik span me in om een bijdrage te leveren aan een veilig werkklimaat.

Ik behandel collega's met respect. Ik heb respect voor de rechten, standpunten en identiteit van de ander.

Ik ben aanspreekbaar en spreek aan op ongewenste omgangsvormen en gedrag.

Ik onthoud mij van elke vorm van pesten, intimidatie, seksueel getinte opmerkingen en discriminatie of gedragingen tegen een persoon, die door de ander of toehoorders als ongewenst of kwetsend kunnen worden ervaren.

Ik ben me bewust van mijn omgang met collega's, ongeacht of deze collega's aangeven of ze mijn gedrag al dan niet tolereren. Dit geldt nog sterker als het gaat om ondergeschikte collega's.

Ik besef me waar de grenzen van het toelaatbare op mijn handelen en gedrag liggen en houd hiermee rekening.

Dilemma's

Je hoort een collega neerbuigend

praten over een andere collega. Wat doe je?

Een collega vertelt op de werkvloer regelmatig op luide toon moppen die jouw fatsoensgrenzen overschrijden. Wat doe je?

Tijdens IBT krijgt je groep de opdracht met de wapenstok op kussens te slaan. Je ziet dat de groep naast je bij wijze van grap naast het kussen op het bovenbeen van een collega slaat. Wat doe je?

Tijdens het wisselen van de dienst zie je dat de koelvloeistof van de auto bijna op is. Wat doe je?

Je bent sinds kort leidinggevende. Het valt je op dat ieder teamlid een bijnaam heeft die refereert aan uiterlijke kenmerken. Ieder teamlid wordt hier consequent mee aangesproken. Wat doe je?

Je bent forensisch medewerker. Je wordt geregeld met schokkende zaken geconfronteerd. Je collega's maken hier onderling grappen over. Wat doe je?

Casüistiek

Onprofessioneel gedrag

Onprofessioneel en ongewenst gedrag tegenover collega.

Ter overweging:
ECLI:NL:CRVB:2015:3446

Betrokken politieambtenaar is o.a. vanwege onprofessioneel en ongewenst gedrag tegenover vrouwelijke collega's disciplinair gestraft met onvoorwaardelijk strafontslag. Betrokkene werd door collega's gezien als een amicale en fysiek ingestelde

collega.

Hoewel niet is komen vast te staan dat betrokkene zich onbehoorlijk heeft gedragen tegenover zijn vrouwelijke collega's, kan wel worden vastgesteld dat een aantal collega's niet was gediend van de benadering van betrokkene en zich daarbij ongemakkelijk heeft gevoeld. Betrokkene had zich ervan bewust moeten zijn dat zijn amicale en fysieke gedrag niet door iedereen werd gewaardeerd. Zeker ten aanzien van aspiranten had hij zich hiervan rekenschap moeten geven. Gelet op de ongelijkwaardige verhoudingen mag betrokkene niet van een aspirant verwachten dat deze hem aanspreekt op het moment dat hij voor haar niet acceptabel gedrag vertoont. Door niet zelf grenzen aan zijn eigen gedrag te stellen heeft betrokkene zich schuldig gemaakt aan plichtsverzuim.

Interne richtlijnen en handreikingen

Onderwerppagina Vertrouwenspersoon
<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/v/vertrouwen/persoon/overzicht>

Onderwerppagina Arbocatalogus
<https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/a/arbocatalogus/overzicht>

Wet- en regelgeving

Artikel 1 Grondwet
Arbeidsomstandighedenwet
Algemene wet gelijke behandeling

Waarheidsgetrouw opmaken

Themablad beroepscode

Processen-verbaal worden op ambtseed of ambtsbelofte opgemaakt. Dit betekent dat de ambtenaar instaat voor de inhoud van het proces-verbaal.

Politiemedewerkers registreren hun uren in BVCM. Gemaakte onkosten worden in Youforce gedeclareerd. Het is van belang dit zorgvuldig en integer te doen. Het gaat immers om gemeenschapsgeld.

Kader

Mijn proces-verbaal dient als bewijsmiddel. Ik schrijf alleen op wat ik zelf gezien, gehoord of gedaan heb en waarvan ik zeker ben.

Ik spreek in de communicatie met partners (bv. de officier van justitie of de rechter-commissaris), burgers en collega's en leidinggevende(n) de waarheid.

Ik pleeg geen fraude met examens.

Ik vul mijn urenregistraties en declaraties zorgvuldig, naar waarheid en volgens de geldende voorschriften in.

Dilemma's en casuïstiek

Onjuiste declaratie

Niet juist declaratie reiskosten.

Ter overweging:
ECLI:NL:RBGEL:2017:5585.

Betrokken politieambtenaar ontving een

vast bedrag voor reiskosten woon-werkverkeer. Hij diende een reisdeclaratie in van een bedrag boven de 250 euro. Daarom was de goedkeuring van de leidinggevende vereist. De leidinggevende stelde een aantal kritische vragen. Vervolgens heeft de ambtenaar de reiskosten opnieuw gedeclareerd, maar nu gesplitst per maand. Nu was geen goedkeuring van de leidinggevende vereist. Betrokkene had als opmerking geplaatst 'Toestemming verleend door leiding.' Bij een steekproefwijze controle van declaraties is vastgesteld dat betrokkene onterechte reiskosten heeft gedeclareerd. Salarisinhouding volgde.

Uren verantwoord

Verantwoording niet gemaakte uren.

Ter overweging:
ECLI:NL:RBROT:2016:2667

Betrokkene volgde IBT-training. Anders dan voorzien was de training al om 12.00 uur afgelopen. Betrokkene is toen zonder overleg met een leidinggevende naar huis gegaan en heeft de training verantwoord als een werkdag. Dit wordt aangemerkt als plichtsverzuim. Echter geen ernstig plichtsverzuim, omdat de rechter de overtuiging heeft gekregen dat betrokkene de regels niet doelbewust heeft overtreden. Daarbij is verder van belang dat niet helder is welke grenzen in de praktijk worden gehanteerd.

Uren verantwoord

Verantwoording niet gemaakte uren.

Ter overweging:
ECLI:NL:CRVB:2020:381

Betrokkene was meermaals aangesproken op het onjuist verantwoord van uren in BVCM. Betrokkene had eerder een waarschuwing gekregen dat hij in de toekomst toestemming moet hebben van zijn leidinggevende voor het eerder beëindigen van de dienst en daarnaast de diensten in BVCM verantwoord zoals hij ze daadwerkelijk heeft gewerkt. Daarnaast is hij gewaarschuwd dat bij een soortgelijk incident in de toekomst, dit als ernstig plichtsverzuim zou worden beschouwd. Enige tijd later heeft de politieambtenaar de straf van voorwaardelijk strafontslag opgelegd gekregen. Dit o.b.v. een disciplinair onderzoek waaruit bleek dat betrokkene dagen had verantwoord als zijnde gewerkt, terwijl hij op die dagen verlof had. Naar aanleiding van een nieuw vermoeden van het onjuist verantwoord van uren, is opnieuw een onderzoek ingesteld. Nadat plichtsverzuim was geconstateerd is het eerder opgelegde voorwaardelijk ontslag uitgevoerd en is betrokken ambtenaar ontslagen. De rechtbank acht het ontslag terecht gegeven.

Waarheidsgetrouw opmaken proces-verbaal

Ter overweging:
ECLI:NL:GHARN:2010:BN6413

Betrokken politieambtenaar werd onvoorbereid en onbeschermd geconfronteerd met extreme en grootschalige geweldssituatie. Uit het dossier blijkt niet dat de verklaring in het proces-verbaal vals is. Als dat wel zo zou zijn, dan acht de rechter niet bewezen dat het opzet van verdachte bij het opmaken van zijn proces-verbaal – op het doen van een onware opgave van feiten gericht was.

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp

Art. 152 Wetboek van Strafvordering

Art. 153 Wetboek van Strafvordering

Art. 344 Wetboek van Strafvordering

Art 225 Wetboek van Strafrecht

Art 226 Wetboek van Strafrecht

Zakendoen met leveranciers

Themablad beroepscode

Externe partijen moeten erop kunnen vertrouwen dat de politie beslissingen neemt op objectieve gronden en dat persoonlijk belang ondergeschikt is aan het algemene belang. Het is van belang dat de (schijn van) bevooroordeeld zakendoen wordt voorkomen.

Kader

Gelijkheid

- Ik creëer gelijke kansen door meerdere partijen te betrekken;
- Ik hanteer voor elke potentiële opdrachtnemer dezelfde procedure;
- Ik geef in aanbestedingsprocessen gelijke toegang tot informatie voor potentiële opdrachtnemers;
- Ik let er bij aanbestedingen op dat ik een productonafhankelijke omschrijving hanteer.

Transparantie

- Ik ben transparant in mijn keuzes;
- Ik rapporteer en registreer zoveel mogelijk informatie en keuzes;
- Ik handel niet individueel maar ik laat altijd een collega meekijken;
- Ik ben terughoudend met contacten uit mijn persoonlijk netwerk. Ik ben hierover transparant naar mijn leidinggevende;
- Ik doe geen zaken buiten de processen en procedures.

Representatie

- Als ik namens de politie aankopen doe of benaderd word door leveranciers, realiseer ik me dat ik een representant ben van de organisatie en gedraag mij als zodanig.

Dilemma's en casuïstiek

Persoonlijke bevoordeling door bedrijf waarmee zaken worden gedaan.

Ontvangen van gunsten.

Ter overweging:

ECLI:NL:CRVB: 2018:3429

Betrokken politieambtenaar kreeg gunsten verleend via zijn zakelijke contacten bij X. Werkzaamheden aan zijn auto zijn verricht bij de werkplaats van het hoofdkantoor van X tijdens zakelijke besprekingen die hij voerde over de uitvoering van overeenkomsten tussen X en de politie. Dit rechtvaardigt de conclusie dat de gunsten zijn verleend vanwege zijn functie bij de politie. Dat anderen, die niet werkzaam zijn bij de politie, als privépersoon mogelijk vergelijkbare voordelen zouden kunnen krijgen, doet hier niet aan af. Betrokkene heeft gebruikgemaakt van de hem geboden gunsten en er deels zelf actief om verzocht. Hierdoor heeft hij het in hem te stellen vertrouwen in ernstige mate geschonden en het aanzien van de politie schade toegebracht. Ontslag was gerechtvaardigd.

Verweten plichtsverzuim bestaat uit de voordelen in de privésfeer die betrokkene heeft verkregen van X, met welk bedrijf hij vanuit zijn functie contact onderhield, en het niet volledig

transparant zijn daarover. Betrokkene heeft op ontoelaatbare wijze zijn zakelijke relaties gebruikt om privévoordeel te krijgen. Als verweer stelt betrokkene dat het niet gaat om kortingen die anderen in de privésfeer niet zouden hebben kunnen krijgen. Hij stelt dat hij niet actief om de kortingen heeft gevraagd. De rechter stelt dat een politieambtenaar zich onder geen beding gevoelig mag tonen voor kortingen of andere voordelen die hem vanwege zijn functie bij de politie als privépersoon worden aangeboden om hem gunstig te stemmen, ongeacht de omvang van die kortingen en voordelen. Dat anderen, die niet werkzaam zijn bij de politie, als privépersoon mogelijk vergelijkbare voordelen zouden kunnen verkrijgen, doet hier niet aan af.

Wet- en regelgeving

Art. 55b Barp

Art. 5 lid 1 sub d Ambtenarenwet 2017

Art. 8 lid 1 sub c en d Ambtenarenwet 2017

Art. 8 lid 2 sub b Ambtenarenwet 2017

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 28 februari 2022 13:37
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Uitnodiging Intekenen OE's voor Masterclass 'Staat jouw Kompas al bij de tijd?'
Bijlagen: PraatpltMCKompasTijdSJF20okt2021.pdf

Urgentie: Hoog

Beste teamchef.

Binnen de verplichte doelstellingen van de portefeuille Ethiek en Privacy (zoals afgesproken in EMO ZWB) wordt nu de Masterclass 'Staat jouw Kompas al bij de tijd' verder uitgerold bij alle OE's van onze eenheid.

Wij vragen jullie als teamchef om deze uitnodiging met de toegevoegde link onder de aandacht te brengen van jullie OE's. Dit intekensysteem en de Masterclasses zijn nu in werking getreden om alle OE's van basisteams en operationeel specialisten van diensten te faciliteren voor deze interactieve training. Als eerste aanzet tot meer bekendheid bij de OE's verzoeken wij jou om dit via de mail en warme communicatie uit te dragen. Er zal ook bij herhaling een verwijzing worden opgenomen in de nieuwsbrief voor leidinggevenden.

Iedere groep zal maximaal uit 15 deelnemers bestaan t.b.v. de interactie en veilige leeromgeving.

Informatie over de Masterclass:

Intekenen voor datum en locatie middels deze link:

Niet onder reikwijdte

Als deze link niet werkt, **Niet onder reikwijdte**

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

De **ontwikkeldoelen** van Moreel Kompas zijn o.a.:

- De operationeel expert is in staat om het gedachtegoed en de doelstelling van het Moreel Kompas door te geven aan andere medewerkers.
- De medewerker is in staat tot zelfreflectie op eigen gedrag, houding en handelen.
- De medewerker is in staat om andere medewerkers daar op aan te spreken.

Werkvorm:

- Fysiek aanwezig
- Interactieve presentatie
- Inbreng team specifieke casuïstiek (Memo)

Samen op koers !

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e **en** 5.1.2.e
 5.1.2.e Politieprofessie en Operationeel Specialist Team VIK

06 - 5.1.2.e of 0900 - 8844
 Werkdagen: ma, di, wo, do en vrij

Politie | Zeeland West Brabant | Staf | Politieprofessie

Ringbaan West 232, 5038 KE Tilburg
Postbus 8050, 5004 GB Tilburg

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Verslag landelijk coördinatorenoverleg I.O. VIK d.d. 10-11-22**Verslag****Overleg**

Notulen landelijk coördinatoren-overleg VIK

Datum

10 november 2022

Tijdstip

10:00

Locatie

Leusden

Organisatieonderdeel

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door

5.1.2.e

E-mail

5.1.2.e @politie.nl

Pagina

1

Aanwezig:

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

Afwezig: 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e.

Voorzitter: 5.1.2.e

Notulist: 5.1.2.e

1. Opening.

5.1.2.e opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Vaststellen notulen 14-04-2022.

Er zijn geen opmerkingen over de notulen en zijn daarmee, met dankzegging aan 5.1.2.e vastgesteld.

3. Actiepunten.

Zie schema actiepunten.

4. Opleidingsplan VIK (5.1.2.e)

Er is snel resultaat bereikt door de bijbehorende werkgroep (bestaande uit 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e). Het opgestelde document bevat een beschrijving van de competenties, taken/werkzaamheden, benodigde competenties/opleidingen/leerbehoefte. Het ontwikkelplan is afgestemd in relatie tot de bestaande opleiding en wat daarvoor nog nodig is. Het opleidingsplan ligt bij de teamchefs VIK Amsterdam en Landelijke Eenheid voor verder vervolg (op 02-12-22 staat dit onderwerp geagendeerd binnen het TC's VIK-overleg). 5.1.2.e geeft aan dat de opleidingen verzorgd kunnen worden door de Politieacademie en externe partij. HRO is ook bezig met een ontwikkelplan.

NB. Bovenstaand opleidingsplan is voor VIK-breed opgepakt en uitgevoerd.

5. Vakdag VIK (5.1.2.e)

De datum van donderdag 09-02-2023 is akkoord bevonden.

5.1.2.e heeft als input voor die dag: hoe leren van onderzoeken, workshop creatief presenteren, mogelijkheden in het bestuursrecht (loskomen van het 'strafrecht-denken') en PTSS in relatie tot interne onderzoeken.

5.1.2.e legt het idee voor van een mini-symposium/boksring over de dilemma's binnen het werkkterrein van interne onderzoeken. Het draaiboek daarvoor is opgemaakt door intern onderzoeker 5.1.2.e en is gereed voor gebruik. Toegezegd is dat dit draaiboek naast de notulen worden toegestuurd aan eenieder.

5.1.2.e levert het idee aan voor een preventiesessie, alleen gericht op interne onderzoeken.

5.1.2.e stelt een masterclass PTSS voor, zoals de eenheidspsycholoog die geeft.

Als er nog meer ideeën zijn, dan kunnen deze aan 5.1.2.e worden gemaild.

Overleg
Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum
10 november 2022

Pagina
2 van 6

5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e zullen met de organisatie van deze vakdag aan de slag gaan. Het uitgangspunt is dat alle medewerkers binnen het werkterein van interne onderzoeken voor deze dag worden uitgenodigd. Gevraagd wordt alle namen van deelnemers uit de diverse eenheden aan 5.1.2.e te mailen, hierna zal 5.1.2.e aan eenieder een agendaverzoek vanuit Outlook sturen. De vakdag zal ook onder de aandacht worden gebracht tijdens het komende TC's VIK-overleg.

6. Financiële problemen/masterclass VIK/afwerken in de lijn 5.1.2.e)
In de eenheid Den Haag draait een pilot masterclass VIK (in totaal 50 lessen), gegeven door 5.1.2.e. Er worden dan diverse casussen besproken en wordt het gezicht achter I.O. zichtbaar gemaakt (er is ook altijd iemand van I.O. aanwezig). De doelgroep hiervoor is alle OE's OSB's en OSC's. Deze masterclass moet zelf ingepland worden, kost vier uur werktijd en vraagt vier uur thuisstudie. De bijbehorende reader en voorbeeldfilmpjes (die zijn getoetst door AZ) zijn te vinden op de Agorasite van VIK Den Haag. De kosten voor deze masterclass worden betaald vanuit de eenheid Den Haag. Indien er interesse is om hier een keer bij aan te haken, dan kan dat, 5.1.2.e kan hiervoor dan benaderd worden.
5.1.2.e geeft aan dat de input van 5.1.2.e over klachten niet overeenkomt met de werkwijze van het team Klachten binnen de politie.
5.1.2.e geeft aan dat een vergelijkbare uitleg binnen de eenheid ook gegeven kan worden vanuit Preventie.
5.1.2.e geeft aan dat ook zij een Masterclass VIK zijn gestart: leidinggevenden kunnen zich hiervoor inschrijven en wordt gegeven door de preventiecoördinator.

Aangegeven wordt dat er door de komst van triage meer meldingen zijn gekomen, die meer werk genereren. De adviesrol vanuit I.O. is daardoor kleiner geworden. De ervaring is dat bijna alle meldingen nu in de triage voor worden gelegd, waarna blijkt dat er vaak veel meer info nodig is om een goed gezamenlijk advies te kunnen geven over het eventuele vervolg ("zijn dan dus onnodige dure triage-uren"). Het vooraf veredelen van informatie, bijvoorbeeld bij mogelijk lekken, wordt in het land divers opgepakt (zo veredelen Midden-Nld, Den Haag en de Kmar al informatie, voordat de triage heeft plaatsgevonden). Dit verschil is niet wenselijk, daar zou een landelijke lijn voor moeten komen. De evaluatie van de triage is nog steeds niet echt van de grond gekomen, Paul Entken pakt dit verder op. In dat kader wordt de vraag gesteld wat het doel is van het invullen en maandelijks toesturen van het bijbehorende triage-Excelbestand: 5.1.2.e / 5.1.2.e gaan dit adresseren bij Paul en 5.1.2.e. Voorgesteld wordt om 5.1.2.e uit te nodigen voor een volgend overleg, zodat goede voorbeelden uit de triage besproken kunnen worden, maar ook voorbeelden van zaken die niet in de triage worden voorgelegd en er een meer gezamenlijke eenduidige landelijke lijn vastgesteld kan gaan worden. 5.1.2.e / 5.1.2.e gaan dit voorleggen bij 5.1.2.e

5.1.2.e brengt in dat afdoeningen in de lijn op basis van AVG bewaard dienen te worden, dat mag volgens hem alleen in de vorm van een gespreksverslag als onderdeel van een R&O-gesprek. Deze lijn wordt niet herkend. 5.1.2.e pakt dit op om verder uit te lopen (hoe, waar en hoe lang vastleggen) en koppelt terug wat de juiste werkwijze hiervoor is. Benoemt wordt dat een leiderschapsgesprek iets anders is dan een lijngesprek.

Voor wat betreft het onderwerp financiële problemen en loonbeslag, wordt verwezen naar het bijbehorende Intranetbericht.

Overleg
Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum
10 november 2022

Pagina
3 van 6

7. **GEB** Niet onder reikwijdte
[Redacted text block]

8. Niet onder reikwijdte
[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

9. Niet onder reikwijdte
[Redacted text block]

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum

10 november 2022

Pagina

4 van 6

Niet onder reikwijdte

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

10. VIK-brochure en Slachtofferhulp (^{5.1.2.e})

Een update van de VIK-brochure is onderdeel van de deelopdracht, dit heeft een hoge prioriteit. Verder zal ook qua inhoud onder andere het landelijke protocol en de Intranetpagina's worden vernieuwd. ^{5.1.2.e} en ^{5.1.2.e} hebben hiervoor input nodig, gevraagd wordt om feedback vanuit de eenheden voor de huidige brochure (kort en lang). Het differentiëren van de rol als getuige-betrokkene wordt meegenomen evenals de triage, LTIO en feiteonderzoek (dit geldt ook tav het landelijke protocol).

Niet onder reikwijdte

[Redacted text block]

11. Bespreking casus (^{5.1.2.e})

In overleg wordt de inhoud van de besproken casus niet vastgelegd in de notulen.

12. Niet onder reikwijdte

[Redacted text block]

13. Rondvraag

Niet onder reikwijdte

[Redacted text block]

Overleg
Notulen landelijk coördinatoren-
overleg VIK

Datum
10 november 2022

Pagina
5 van 6

Niet onder reikwijdte

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

14. Sluiting

Het volgende overleg is 12 januari 2023 middels MS Teams. 5.1.2.e gaat kijken of het daarna weer fysiek kan in Leusden, aangezien dat voor velen de voorkeur heeft. Op de datum van 17-03-23 zullen 5.1.2.e en 5.1.2.e aansluiten om ons alsnog bij te praten over de stand van zaken rondom het onderwerp corruptie.

ACTIEPUNTENLIJST		
Actiepunt	Actiehouder	Datum
Niet onder reikwijdte		
Onderwerpen opleidingsplan (naar 5.1.2.e sturen).	Allen	=gereed (opleidingsplan ligt nu bij TC's VIK A'dam en LE).
Hoe blijf je 'bij' (kennis).	5.1.2.e	14-04-2022: kan komen te vervallen, wordt opgenomen in opleidingsplan.
Toesturen draaiboek mini-symposium/boksring.	5.1.2.e	10-11-2022
Mailen deelnemers I.O. van elke eenheid tbv vakdag I.O.	Allen	10-11-2022
Aanmaken agendaverzoek voor alle deelnemers I.O.	5.1.2.e	10-11-2022
Bij Paul, 5.1.2.e doel navragen tav invullen en maandelijks toesturen van triage-Excelbestand.	5.1.2.e, 5.1.2.e	10-11-2022

Overleg

Notulen landelijk coördinatoren-overleg VIK

Datum

10 november 2022

Pagina

6 van 6

5.1.2.e	uitnodigen voor volgend overleg ivm triagebespreking.	5.1.2.e / 5.1.2.e	10-11-2022
	Nagaan wat de juiste werkwijze is van het vastleggen en bewaren van lijnafdoeningen (hoe, waar en hoe)	5.1.2.e	10-11-2022
Niet onder reikwijdte			
	Uitnodigen 5.1.2.e en 5.1.2.e voor fysieke overleg op 17-03-23 ivm stavaza corruptie.	5.1.2.e / 5.1.2.e	10-11-2022
Niet onder reikwijdte			
	Opvragen input tav huidige VIK-folders (kort en lang) tbv update door 5.1.2.e / 5.1.2.e	Allen	10-11-2022
Niet onder reikwijdte			

Voorstel planning overleg:

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

V I K

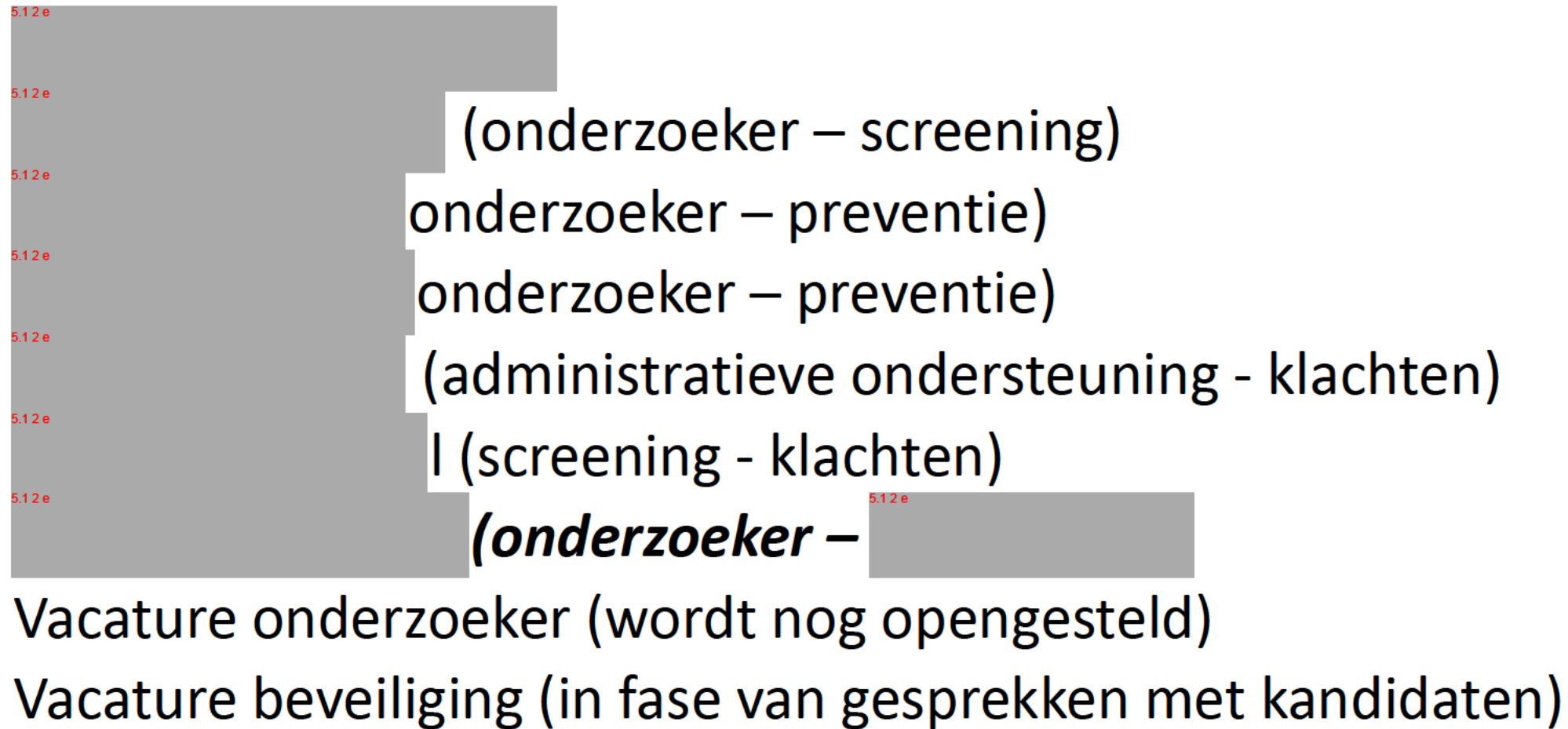
Veiligheid Integriteit en Klachten

Rotterdam 8 juni 2022

Vraag:

*Wat komt er als eerste bij je op als je
het woord 'VIK' hoort?*

Samenstelling cluster VIK



Taak VIK (Veiligheid)

Screening

- Interne en externe medewerkers bij de politie.

Beveiliging

- Uitvoeren risicoanalyses, advies geven aan directie / leidinggevenden.
 - Onvolledigheid van het systemen / procedures.
 - Datalekken.

Preventie

- Monitoren trends / ontwikkeling en hierbij gevraagd en ongevraagd advies geven.
- Evaluatie intern onderzoek met medewerkers / teamleiding (leerpunten).
- Bewustwording sessies gegeven aan medewerkers PA en (beperkt aan studenten).
- Aanspreekpunt zijn voor leidinggevenden en medewerkers.

Taak VIK (Integriteit)

Onderzoeken (disciplinair / strafrechtelijk).

- *Uitvoeren van interne onderzoeken*
 - Voorbeeld: onderzoek naar ongewenste omgangsvormen medewerker.
 - Onderzoek kan ook in samenwerking met PDC / Eenheid / Rijksrecherche.
- *Terug verwijzing naar 'afdoening in de lijn'*
 - Leidinggevende meldt een incident en vraagt advies of het voorval een VIK aangelegenheid is of een lijnaangelegenheid.
 - Intern onderzoek kan alleen opgestart worden na opdracht van SH.

Taak VIK - Klachten

5.121



Preventie

Inhaalslag

- *Alles wat je voorkomt hoef je niet te onderzoeken!*
 - Bijdrage aan het lerend vermogen
 - Bijdrage aan een positief imago van de Politieacademie

‘Het VIK komt naar je toe’

We zijn bereikbaar en benaderbaar!

We denken graag mee!

We willen transparant zijn (beperkingen)

5.1.2.i [redacted] [\[redacted\]@politieacademie.nl](mailto:[redacted]@politieacademie.nl) of 5.1.2.i [redacted] [\[redacted\]@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl)

088 – 5.1.2.i [redacted]

Ontwikkelingen

Wat merk jij op? Wat heeft aandacht nodig?

-

-

-

Afsluiting

Vragen / opmerkingen ??????

5.12e

 [@politie.nl](mailto:____@politie.nl)

06 –

5.12e

