

# De review interne onderzoeken per onderwerp

## Bronnen:

- review interne onderzoeken
- deelonderzoek Academie
- adviezen audit
- adviezen BIT

Opsteller: 10.2.e

[Redacted]

10.2.e

# Inhoud

Doel.....	2
Aanleiding .....	2
Aanbevelingen review per onderwerp .....	3
1. Triage, criteria, doorlooptijden en vaste review momenten .....	3
Triage.....	3
Criteria onderzoeken.....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Vaste reviewmomenten.....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
2. Landelijke team voor de complexe of eenheidsoverstijgende onderzoeken.....	4
Landelijk team.....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
3. Kaders en richtlijnen processtappen en herijken zorg en rechten van betrokkene.....	4
Verantwoordelijken in processtappen .....	5
De onderzoeksopdracht.....	5
Communicatie en bevoegd gezag.....	6
Doorlooptijden.....	6
Inzet middelen en informatie .....	6
Rapportage/dossier.....	6
De zorg voor en de rechten van betrokkene .....	6
Zorg betrokkene .....	6
Rechten betrokkene .....	6
4. Registratie en monitoring.....	7
Registratie.....	7
5. Leren, trends, risico's, communiceren en versterken VIK.....	8
Het leren van interne onderzoeken en trends .....	8
Risico analyse.....	8
6. Inrichting van de afdelingen VIK en rol/mandaat VIK korpsstaf.....	8
Inrichting afdelingen VIK (samenstelling, opleidingsniveau, expertise, doorgroei, tegenspraak en specialisatie).....	9
Rol VIK Korpsstaf.....	10
7. Opleiding Interne onderzoeken en training voor leidinggevendenden.....	10
Opleiding interne onderzoeken (zie ook inrichting afdelingen VIK).....	10
Het bevoegd gezag en (direct) leidinggevende en training/opleiding.....	10
8. Landelijke afspraken met het OM en scheiding strafrechtelijk en disciplinair traject .....	11
Scheiding tussen het strafrechtelijke en disciplinaire traject en afspraken OM.....	11
Conclusies en aanbevelingen uit de onderzoeken .....	12
Conclusies uit de review interne onderzoeken.....	12
Aanbevelingen uit de review interne onderzoeken.....	13
Conclusies deelonderzoek Politieacademie.....	14
Aanbevelingen deelonderzoek Politieacademie.....	16
Conclusie en advies uit de Audit kwaliteit integriteitsonderzoeken .....	16
Brief aan de Tweede Kamer .....	17

## Doel

Dit document is opgemaakt met het doel de conclusies en aanbevelingen per onderwerp inzichtelijk te maken en kan als suggestie worden gebruikt voor de realisatie van de aanbevelingen.

## Aanleiding

Op 29 oktober 2020 is de review interne onderzoeken afgerond. Het onderzoek bestond uit verschillende deelonderzoeken; de procesaudit gericht op de kwaliteit van het onderzoeksproces, het dossieronderzoek door de politieacademie, het stakeholderonderzoek en een internationale vergelijking.

Op 12 november is n.a.v. de review, de brief “contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken” naar de Tweede Kamer verstuurd. De inleiding van deze brief en de uitgangspunten die centraal staan bij de verdere uitwerking zijn in dit document opgenomen, met daarbij een link naar de volledige brief.

Op 12 november 2020 heeft de korpschef H.P. van Essen in een blog op intranet uitleg gegeven over de review en toegezegd dat de aanbevelingen stuk voor stuk worden overgenomen.

# Aanbevelingen review per onderwerp

## 1. Triage, criteria, doorlooptijden en vaste review momenten

Aanbevolen wordt een vorm van **triage** in te stellen voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) en daartoe **criteria** op te stellen en doorlooptijden en **vaste reviewmomenten** te koppelen aan de verschillende categorieën onderzoeken

### Advies BIT:

Om de aanbeveling over te nemen. Per eenheid triage in te stellen op het moment dat bij een lijnchef of VIK of elders een signaal van een vermoeden van plichtsverzuim of een verdenking van een strafbaar feit binnenkomt. Daartoe in ieder geval een aantal categorieën te benoemen die altijd moeten worden voorgelegd voor triage, denk aan lekken van informatie, discriminatie en seksuele intimidatie, deze onderwerpen en de criteria worden verder uitgewerkt. Actoren die zeker deel uitmaken van de triage: de eenheidsleiding (of sectorhoofd), VIK, en HRM Arbeidszaken.

### Advies Audit

Bepaal aanvullende criteria voor de doorlooptijden van integriteitsonderzoeken en richt monitoring daarop in.

## Triage

### Regievoering implementatie aanbevelingen

Triage: teamchefs VIK ontwikkelen de proces flow. Er is een procesbeschrijving integriteitsonderzoeken "Triage" opgesteld door de werkgroep TC's VIK.

Voorstel is om in ieder geval in de triage het bevoegd gezag, VIK, AZ en een expert zitting te laten nemen. AZ moet hierbij betrokken worden. Ook iemand laten aansluiten vanaf de werkvloer?

Oost Nederland heeft voorgesteld VIK niet plaats te laten nemen ivm het feit dat VIK uitvoerend is.

Wanneer wordt een triage geformeerd? Alleen bij grotere zaken? De hernieuwde wet screening en A typisch zullen ook zaken (vermoeden plichtsverzuim) aan het licht brengen. Wordt dit ook meegenomen in een triage?

Opdracht: De voorwaarden om te komen tot een triage moeten uitgeschreven worden, zo ook wie daar zitting in hebben. Om te vermijden dat een onderzoek een irrelevante richting opgaat zou een review proces ingericht kunnen worden. Onderzoek eventueel ook andere modellen van "trriage". Hierin meenemen dat er een evaluatie plaats vindt na enige tijd.

Ook criteria en doorlooptijden (nadere detaillering voor de stappen die moeten worden doorlopen voor de verschillende typen onderzoeken (disciplinair, oriënterend en lijn) dienen vastgelegd te worden.

## 2. Landelijke team voor de complexe of eenheidsoverstijgende onderzoeken

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

### Advies BIT:

Om de aanbeveling gedeeltelijk over te nemen. Voor de aansturing adviseert het BIT dat deze voorziening rechtstreeks aan de korpschef rapporteert of als daar aan de voorzijde voor gekozen is aan de betreffende politiechef.

### Advies Audit:

Laat grotere / complexere zaken niet door de VIK-afdeling van de eigen eenheid uitvoeren, zodat de leidinggevende zijn rol als werkgever beter op zich kan nemen en meer afstand en onafhankelijkheid kan waarborgen.

### Regievoering implementatie aanbevelingen

Hier is nog geen actie op ondernomen. De oplossing zou kunnen zijn om dit te combineren met LMM onderzoeken. Een groep formeren van goede onderzoekers, die op afroep beschikbaar zijn eventueel met een vaste kern.

Een verantwoordelijke moet aangesteld worden die met de opdracht aan de gang gaat. Wie is verantwoordelijk voor de opdracht? 10.2.e wil de contouren schetsen hiervoor Regie vanuit hoofden staf, de teamchefs VIK, VIK korpsstaf en 10.2.e en 10.2.e

## 3. Kaders en richtlijnen processtappen en herijken zorg en rechten van betrokkene

Aanbevolen wordt in kaders en richtlijnen nader vast te leggen wie voor welke processtap **verantwoordelijk** is en **heldere eisen** te formuleren t.a.v. **doorlooptijden, inzet middelen, gebruik van informatie** en registratie en **rapportage**. Ook wordt aanbevolen de afspraken t.a.v. **zorg en rechten** van de betrokkene te herijken en concreter te formuleren

### Advies BIT:

Om de aanbeveling over te nemen. Een pilot verder uitwerken en starten waarbij het uitgangspunt is dat een disciplinair onderzoek (zonder strafrechtelijke component) een doorlooptijd kent van 16 weken (inclusief besluitvorming). Waarbij monitoring plaatsvindt door VIK Korpsstaf op de doorlooptijd, de KC wil hier ook nadrukkelijk de monitoring op kwaliteit van de onderzoeken in meenemen. Hierdoor wordt een duidelijke scheiding aangebracht tussen de centrale voorziening bij de korpsstaf (uitvoering complexe onderzoeken) en VIK Korpsstaf (monitoring op uitvoering en kwaliteit).

#### Adviezen Audit:

Breid de huidige kaders en richtlijnen uit met een handboek integriteits- onderzoeken waarbij voor elk type onderzoek per processtap is aangegeven wie waarvoor verantwoordelijk is.

Verbeter de uitvoering en vastlegging van onderzoeken door ook voor onderzoekdossiers eisen vast te leggen bijvoorbeeld conform de eisen voor rapportage.

Maak afspraken en stel richtlijnen op over de inzet van opsporingsmiddelen wat kan bijdragen tot meer rechtszekerheid voor de betrokkenen.

Stem aandacht en zorg voor de betrokken medewerker en de rol van de direct leidinggevende hierin beter op elkaar af. Overweeg / adviseer de leidinggevende meer voorafgaand aan een onderzoek een gesprek met de betrokkene te laten voeren. Onderzoek of andere hulp mogelijk is bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk, een psycholoog of een integriteitsbuddy (zoals in Noord-Nederland). Organiseer themadagen of workshops voor leidinggevenden / teamchefs over wat disciplinaire onderzoeken inhouden en hoe het procedureverloop is. Hierdoor kunnen ze dit ook goed uitleggen aan betrokkenen, zodra die in een disciplinair onderzoek belanden.

Laat een VIK-onderzoeker iedere 14 dagen warm contact opnemen met betrokkene. (NB is belegd bij leidinggevende en niet bij VIK)

#### **Regievoering implementatie aanbevelingen**

-Een werkgroep vanuit de coördinatoren VIK is bezig met het herijken van de formulieren welke gebruikt worden in het dossier. Hierbij wordt ook gekeken naar zorg en rechten van de betrokkene. Mbt Delta zijn er nieuwe afspraken gemaakt met AZ. Het proces mbt disciplinaire onderzoeken wordt aangepast. AZ gaat ook werken in Delta.

Een sectorhoofd en een teamchef VIK zullen de regie moeten pakken.

## **Verantwoordelijken in processtappen**

- Helder beschreven moet worden wie (bevoegd gezag, direct leidinggevende, VIK onderzoeker, HR jurist, communicatie) waarvoor verantwoordelijk is in het proces. Het protocol/werkproces moet hierop aangepast worden. De verschillen in mandatering tussen de eenheden zou hierin mee kunnen worden genomen. Ook moet duidelijk worden wie verantwoordelijk is voor bijv. de kwaliteitstoetsing en de bewaking van de doorlooptijden.

## **De onderzoeksopdracht**

- Eisen aan de formulering van de opdracht moeten worden bijgesteld. Tevens is er een landelijke beleidslijn nodig voor het gebruik van middelen en informatie, waarin duidelijk naar voren komt dat het bevoegd gezag de beslissing neemt over de gebruikte methoden en dit in de opdracht naar voren laat komen.

Ook moet worden vastgelegd dat er een onderzoeksopdracht vereist is t.a.v. het oriënterend onderzoek (aanpassing protocol).

## Communicatie en bevoegd gezag

- Het communicatieprotocol herzien, zodra de aanbevelingen uit de review zijn opgevolgd.

## Doorlooptijden

- Het protocol herzien op doorlooptijden. Advocaten, de bonden en het kamerlid Van Dam dringen hier op aan.

## Inzet middelen en informatie

Helder moet beschreven worden op welk moment er middelen en informatie worden gebruikt en op welke wijze dit gebeurt.

Van belang is dat vastgelegd wordt wie toestemming moet geven voor het gebruik van bijzondere methoden (denk aan het plaatsen van camera's, maar ook het uitlezen van werkmail). Proportionaliteit is hier van belang. De toetsing zou eventueel ook bij de triage neergelegd worden.

## Rapportage/dossier

- In het dossier, naast de al in het protocol genoemde onderdelen, standaard laten opnemen:
  - een journaal
  - omschrijving van het onderzoeksproces
  - (werk en privé) omstandigheden en houding van betrokkene
  - een lijst met gebruikte methoden (met toestemming
  - .....
- In overweging kan worden genomen om standaard een derde te laten meelesen. Dit is een manier om te werken aan de kwaliteit (collegiale kwaliteitscontrole).

## De zorg voor en de rechten van betrokkene

### Zorg betrokkene

- Er is meer aandacht nodig voor de betrokkene en voor zijn of haar omgeving, niet alleen tijdens het onderzoek maar ook na afloop bij bijvoorbeeld de terugkeer op de werkplek. In enkele eenheden<sup>1</sup> wordt gebruik gemaakt van een 'integriteitsbuddy'. De ervaring hiermee is goed en het lijkt bij te dragen aan de zorg voor medewerkers die onderwerp van onderzoek zijn in een disciplinaire onderzoek.  
Uit interviews is naar voren gekomen dat de voorkeur voor de zorg niet altijd bij de direct leidinggevende ligt. Duidelijk moet worden wie verantwoordelijk is voor de P zorg, dit kan ook casus afhankelijk zijn, en op welke wijze hij of zij daarbij ondersteunt kan worden.

### Rechten betrokkene

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

---

<sup>1</sup> Bijv. in Noord-Nederland

Geconstateerd is dat de rechten van betrokken medewerkers tijdens een lijnonderzoek niet altijd duidelijk zijn.

Helder moet beschreven worden welke rechten een betrokken medewerker heeft en welke verplichtingen kunnen worden opgelegd.

## 4. Registratie en monitoring

Geadviseerd wordt bij de keuze en inrichting van een (nieuw) **registratiesysteem** aandacht te hebben voor sturingsinformatie zodat beter gemonitord en bijgestuurd kan worden. Aanbevolen wordt een heldere vorm van monitoring in te richten op de gemaakte beleidsafspraken en dit op te nemen in een jaarlijkse rapportagecyclus aan de eenheidsleiding en korpsleiding

### Advies BIT:

Om de aanbeveling over te nemen en nadrukkelijk mee te nemen dat dit geldt voor de gehele keten binnen het disciplinaire traject. Geef voorrang aan de ontwikkeling hiervan in casemanagement.

### Advies Audit:

Houd bij de keuze van een (nieuw) registratiesysteem rekening dat er naast cijfers, ook andere sturingsinformatie beschikbaar is, zoals doorlooptijden en in welke fase het onderzoek zich bevindt, zodat hierop gemonitord en eventueel bijgestuurd kan worden. Zorg ook dat zowel VIK-medewerkers als HR-juristen toegang tot dit systeem hebben.

### Regievoering implementatie aanbevelingen

Delta is het systeem waarin nu gewerkt wordt. Er kan geen dossier in opgemaakt worden. Een nieuw registratiesysteem moet voorrang krijgen. Hierbij moet gekeken worden naar data analyse, risico analyse, trend analyse, leereffecten genereren.

Wel zijn er voor nu afspraken gemaakt voor het gebruik van Delta. Medewerkers van de audit maken een advies over wat er uit het systeem gehaald moet kunnen worden. Ook zal er een uitvraag gaan naar de Teamchefs VIK voor wat zij relevant om uit het systeem te halen in het kader van monitoring. IV aansturen nieuw systeem.

## Registratie

- Lijnonderzoeken worden niet altijd (goed) geregistreerd ivm het direct aanleveren bij AZ. Het voorstel is om alle disciplinaire en lijnonderzoeken die een afdoening behoeven via een HR-adviesaanvraag aan AZ moeten (functionaliteit in Delta) worden aangeboden. Alle aanvragen voor een lijnonderzoek die bij AZ binnenkomen, moeten (door VIK?) opgevoerd worden in Delta waarmee er een dossiernummer ontstaat. De lijst van gedragingen voor AZ en VIK moet hetzelfde zijn. De tabel in Delta moet hierop aangepast worden
- Van belang is dat er een systeem komt waarin een onderzoekdossier kan worden opgemaakt, dit zal de eenduidigheid bevorderen en zal de monitoring en sturing verbeteren, deze functionaliteit is er nu niet in Delta. De kwaliteit van de invoer en het gebruik van vaste terminologie kan de beschikbaarheid van managementinformatie verbeteren. Buiten de categorieën plichtsverzuim zou een afsprakenlijst opgemaakt moeten worden waarin duidelijk wordt op welke wijze bepaalde onderwerpen ingevoerd moeten worden. Voorbeelden: geen HG, maar huiselijke geweld of discriminatie ipv etnisch profileren.



## 5. Leren, trends, risico's, communiceren en versterken VIK

Aanbevolen wordt om **het leren** van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor **trends** in onderzoeken, **risicoanalyse** en het meer (intern) **communiceren** over geleerde lessen en aanbevelingen (voor medewerkers VIK en leidinggevenden) Aanbevolen wordt zowel de VIK's binnen de eenheden als korpsstaf VIK hierop te **versterken**. Overweeg VIK korpsstaf periodiek met (externe) stakeholders in gesprek te laten gaan over de **thema's** waarover zij zich zorgen maken en daarop thematisch te focussen in onderzoek en preventie.

### Advies BIT:

Om de aanbeveling over te nemen en verder uit te werken:

- Het standaard opnemen van mogelijke leer punten voor de organisatie in iedere VIK rapportage.
- In het onderzoekstraject een reflectiegesprek te voeren met de betrokkene ter inschatting voorkoming van herhaling en de uitkomst van dit gesprek mee te wegen bij een eventuele strafoplegging.
- Meer aandacht bij leidinggevenden en HRM AZ bij de afdoening van plichtsverzuim voor passende reacties vanuit de werkgever die het leren van betrokkene en diens werkomgeving bevorderen.
- Binnen VIK korpsstaf de monitoring, trendanalyse en eventuele advisering aan de KL en het KMT op deze leerpunten te beleggen.

### Het leren van interne onderzoeken en trends

- Het leren moet in een breder verband aangepakt worden. (wetenschappelijk, beleid, communicatie, internationale vergelijking). Op dit moment is er onvoldoende structurele aandacht voor.  
Het inzicht hebben in de afdoening n.a.v. het plichtsverzuim kan bijdragen aan het signaleren van trends en de kwaliteitsbevordering van de onderzoeken.  
Een internationaal voorbeeld: De IOPC (Independent office for Police Conduct) communiceert over leermomenten in een tijdschrift *Learning the Lessons*. Dit is een waardevolle en veel gelezen bron en bedoeld om lessen te delen en politiemedewerkers te leren reflecteren op casuïstiek.

### Risico analyse

- Het bevoegd gezag moet ook beoordelen of de uitkomst van het onderzoek aanleiding geeft om met een interventie in de organisatie nieuwe, soortgelijke ontsporingen te voorkomen. Het kan een heel specifieke interventie zijn, bijvoorbeeld het verminderen van de werkdruk op een afdeling of een snellere rotatie van het personeel, maar het kan ook een generieke maatregel zijn, zoals voorlichting om personeel alert te maken op dreigende integriteitsschendingen.

## 6. Inrichting van de afdelingen VIK en rol/mandaat VIK korpsstaf

Aanbevolen wordt kritisch te kijken naar **de inrichting** van de afdelingen VIK in de eenheden v.w.b. samenstelling (benodigde functies), competenties, opleidingsniveau, expertisegerieden. Houd hierbij oog voor doorgroei mogelijkheden en specialisaties van medewerkers en het belang van tegenspraak. Overweeg een vorm van rotatie of bindingstermijnen. Geadviseerd wordt, gezien de bevindingen van dit rapport, **een nadrukkelijker rol en ook mandaat voor VIK Korpsstaf vast te leggen**. Dit t.a.v. onder andere monitoring, beleidsvorming n.a.v. regelgeving en trends, maar ook t.a.v. nationale en internationale ontwikkelingen in de aanpak van integriteit binnen overheden.

#### Advies BIT:

Om de aanbeveling over te nemen waarbij de KL de opdracht geeft aan HRM om de inrichting van de VIK's inclusief VIKKS door te lichten.

De kwaliteitsmonitoring is belegd bij VIK KS, deze monitoring zal ook gericht zijn op het centrale team.

#### Advies Audit:

Bepaal criteria voor competenties van VIK-onderzoekers. Zorg voor verschillende specialismen binnen een VIK-team, dat wil zeggen naast een operationeel specialist A, ook een analist en een politie-assistent. Laat bij complexe zaken direct een HR-jurist meekijken gedurende het onderzoek.

#### **Regievoering implementatie aanbevelingen**

Sluit de inrichting nog wel aan bij de ambitie van de NP op het gebied van integriteit? De governance herzien, decentraal laten houden aan inrichtingsplan, het onderwerp centraal trekken, centrale aansturing, of iets anders? Op dit moment meer gericht op repressie. Hoe kom je meer bij preventie? Vakbonden niet vergeten. Ook zij geven aan dat er meer centrale sturing moet komen.

### **Inrichting afdelingen VIK (samenstelling, opleidingsniveau, expertise, doorgroei, tegenspraak en specialisatie)**

Er zijn o.a. verschillen in:

- Formatie
- Inrichting
- Functies (o.a. in operationele/ niet-operationele sterkte, aantal coördinatoren, aansturing d.m.v. teamchef, wel of geen plaatsvervanger en het eventueel werken met een flexibele schil)
- Sommige eenheden werken met vaste aanspreekpunten op expertisegebieden buiten VIK, terwijl andere eenheden steeds opnieuw aanvragen moeten doen voor bijstand.
- De mate van informatiedeling en samenwerking met de rijksrecherche
- Taakopvatting mbt wapendragend en IBT plichtig zijn
- Betrokkenheid bij SGBO's
- Wel of niet ter plaatse gaan bij inzet van de Rijksrecherche en ondersteuning van de RR (piket)

Er is o.a. behoefte aan:

- Analisten en/ of politie-assistenten ter ondersteuning.
- Vastlegging benodigde opleiding en competenties van VIK medewerkers
- Vastleggingen samenstelling van de afdelingen VIK.
- Meer trainingen op specifieke onderdelen/thema's welke door VIK worden behandeld

Geconstateerd is:

- Bij veel organisaties geldt dat benadrukt wordt niet te lang bij de afdelingen van intern onderzoek te blijven werken.  
Redenen die genoemd worden zijn o.a. wantrouwen door de organisatie richting de intern onderzoekers, het ontwikkelen van een wantrouwende blik richting collega's, in contact blijven met de wereld van het politiewerk, voorkomen van het ontwikkelen van een soort superioriteitsgevoel en ook het feeling blijven houden met het politiewerk om zo een juiste beoordeling te kunnen doen.
- Andere landen kennen vaker een thematische indeling van onderzoeken en ook specialisaties voor onderzoekers. Dit lijkt bij te dragen aan de kwaliteit van de onderzoeken en aan het signaleren van trends. Andere landen kennen ook (hogere) opleidingseisen van onderzoekers en er is meer aandacht voor bijscholing.

## Rol VIK Korpsstaf

De rol van VIK Korpsstaf moet worden uitgeschreven op sturing, monitoring en beleid.

## 7. Opleiding Interne onderzoeken en training voor leidinggevenden

Aanbevolen wordt de kwaliteit van de **opleidingen** interne onderzoeken te evalueren, te actualiseren waar nodig en verplicht te stellen voor alle VIK medewerkers. Overweeg ook het uitvoeren van peer reviews. Overweeg het maken van **een training voor leidinggevenden** o.g.v. het acteren als bevoegd gezag en het verlenen van personeelszorg aan betrokken medewerkers in een disciplinair proces.

### Advies BIT:

Om de aanbeveling over te nemen. Waarbij de KL de Politieacademie en VIK Korpsstaf de opdracht geeft om verdere uitwerking te geven aan een opleiding c.q training voor de VIK medewerkers. Waarbij dit voor het bevoegd gezag onderdeel zal uit maken van het leiderschapsprogramma. Elke leidinggevende zal een korte training moeten doorlopen zodat hij bekend is met het fenomeen disciplinair traject en zijn/haar rol daarin.

### Advies Audit:

Evalueer de kwaliteit van de opleidingen voor interne onderzoeken bij de Politieacademie. Actualiseer deze indien nodig en stel ze verplicht voor alle VIK-onderzoekers. Organiseer op landelijk niveau trainingen als het voeren van waardevolle gesprekken en interivew- en verhoortechnieken. Overweeg om peer reviews uit te voeren om de kwaliteit van de onderzoeken te verbeteren.

## Opleiding interne onderzoeken (zie ook inrichting afdelingen VIK)

Gekeken moet worden of en zo ja hoe de opleidingen voor de intern onderzoekers versterkt kunnen worden. Deze opleidingen zouden verplicht gesteld moeten worden. Ook is het van belang aandacht te schenken aan bij- en herscholing.

## Het bevoegd gezag en (direct) leidinggevende en training/opleiding

Het is van belang om in het leiderschapsprogramma een (verplichte) training aan te bieden voor het bevoegd gezag en leidinggevenden.

In de training in ieder geval laten terugkomen:

- De procedure disciplinaire zaken
- De rechten van een betrokkene
- Wat er verwacht wordt van de leiding en waar hun verantwoordelijkheid ligt
- De P-zorg van een betrokkene en zijn of haar omgeving
- Communicatie met betrokkene en derden (zoals het team, de afdeling etc)
- Het voeren van een lijngesprek

## 8. Landelijke afspraken met het OM en scheiding strafrechtelijk en disciplinair traject

Draag zorg voor meer rechtszekerheid voor betrokkenen door duidelijke (landelijke) afspraken met het OM over het delen van informatie en wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart. Draag zorg voor **meer scheiding tussen het strafrechtelijke en disciplinaire traject** door specifieke onderzoekers aan te wijzen binnen VIK voor strafrechtelijke onderzoeken. Dit zodat informatie gescheiden blijft en deze ook expertise t.a.v. strafrechtelijke onderzoeken kunnen bijhouden.

### Advies BIT:

KC gaat hierover in overleg met vz College PG's

### Scheiding tussen het strafrechtelijke en disciplinaire traject en afspraken OM

Het strafrechtelijke en disciplinaire regime staan los van elkaar, waarbij sprake is van ander gezag een andere status, een andere weging / beoordelingskader (wettig en overtuigend bewijs of plichtsverzuim voldoende aannemelijk) en ander rechtsgevolg.

Hoewel de werkgever politie een eigen verantwoordelijkheid heeft wordt regelmatig informatie over medewerkers gedeeld met het OM, dit betreft vaak juist niet de misdrijven die genoemd zijn in art. 160 en 162 SV, waar een aangifteplicht op rust.

Een landelijke afspraak over wanneer er informatie wordt gedeeld met het OM over medewerkers, die zich schuldig hebben gemaakt aan een misdrijf waar geen aangifteplicht op rust (bijv. de medewerker die het vriendje van zijn/haar dochter bevraagt in de systemen) is van belang ivm rechtsgelijkheid.

Ook wordt er soms AVG informatie verstrekt van politiemedewerkers aan het OM/RR/rechercheafdeling zonder dat deze informatie gevorderd is. Inzichtelijk moet worden gemaakt welke juridisch grondslag er is om AVG informatie te delen met onderzoeksinstanties.

Het OM is soms terughoudend met het delen van informatie met de werkgever politie voor een afdoening in een disciplinair traject.

Politiegegevens (WPG) die zich bevinden bij het OM, vallen ook onder de werking van de WJSG.

Op het moment van het versturen van een dossier naar het OM is er een samenloop van wetgeving (WPG en WJSG). In de Aanwijzing Wet politiegegevens en de rol van de Officier van Justitie dd 01-09-2013 staat dat er in een voorkomend geval afstemming met het OM vereist is, maar dat het OM geen verantwoordelijkheid draagt voor het naleven door de verantwoordelijke (korpchef) van de bij de WPG gestelde voorschriften van ter beschikking stelling en verstrekking.

Wel is het van belang om eerst te checken of de belangen van opsporing en vervolging in het geding kunnen komen. In geval van twijfel dient afstemming plaats te vinden met het OM voordat de gegevens gebruikt worden voor een disciplinair onderzoek.

Er moet een zorgvuldige afweging gemaakt worden en een goede afstemming hierover plaatsvinden

Op 15 januari 2019 heeft minister Grappenaus in een brief aan de Tweede Kamer al aangegeven dat het strafrechtelijke en het disciplinaire regime twee verschillende trajecten. De lijn die helder is: de onderzoeker die betrokken is bij het disciplinaire onderzoek is niet ook betrokken bij een eventueel daarop volgend strafrechtelijk onderzoek.. De in het disciplinaire traject afgelegde verklaringen worden niet als bewijsmiddel gebruikt in het strafrechtelijk onderzoek, aangezien de ambtenaar van politie als verdachte niet mee hoeft te werken aan zijn of haar eigen veroordeling (Saunders-arrest8 ).

---

# Conclusies en aanbevelingen uit de onderzoeken

## Conclusies uit de review interne onderzoeken

### Inhoud

- verschillen in onderzoeksopdrachten
- doorlooptijden van onderzoeken
- registratie en vastlegging zijn niet uniform en niet altijd compleet

### Proces

- het ontbreken van criteria voor het opstarten van een onderzoek
- het niet houden aan de onderzoeksopdracht
- onvoldoende aandacht voor het onderzoeken van houding en omstandigheden rond betrokkene
- onduidelijke welke middelen mogen worden ingezet
- onduidelijke welke informatie mag worden gebruikt in een onderzoek
- leidinggevenden zijn niet goed toegerust voor P zorg
- rechten van betrokkenen worden niet uniform toegepast
- verschillen op het gebied van communicatie. Het communicatieprotocol biedt teveel ruimte
- het lerend vermogen is onderbelicht
- het detecteren van trends en risico's en de beleidsvorming hierover verdienen meer aandacht

### Organisatie

- beleid en uitvoering zijn gescheiden.
- de monitorende rol kan onvoldoende worden uitgevoerd
- verschillen tussen de VIK's qua inrichting en competenties van medewerkers
- onvoldoende vastgelegd welke opleiding en competenties VIK medewerkers nodig hebben

-onvoldoende vastgelegd de samenstelling van de VIK's

### **Protocollen en overige afspraken**

-onvoldoende houvast voor registratie, dossiervorming en monitoring

-onduidelijk hoe gemonitord wordt

-onduidelijk op welke wijze er opdracht wordt gegeven voor een oriënterend onderzoek of een lijnonderzoek en bij de laatste de rol van VIK

### **Samenloop met strafrechtelijke onderzoeken**

-er zijn geen eenduidige afspraken met het OM. Het verschil hangt samen met de aard en intensiteit van de relatie die eenheden onderhouden met het OM. Ook verschilt de informatiedeling met het OM en de sturing door het OM

### **Internationale bevindingen (België, Engeland en Wales, Noord-Ierland en Zweden)**

-kennen vaker een thematische indeling van onderzoeken en specialisaties van onderzoekers

-hogere opleidingseisen en er is meer aandacht voor bijscholing

-er wordt vaker gewerkt met categorisering naar ernst en benodigde specialisatie

-er is vaker een systeem van meer tussentijdse controle en overleg met de opdrachtgever

-mild plichtsverzuim wordt in Engeland en Wales juist afgehandeld in de lijn, dit draagt meer bij aan het leren

-meer interne communicatie over geleerde lessen en aanbevelingen worden gedeeld

## **Aanbevelingen uit de review interne onderzoeken**

1. Triage aan de voorkant voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk).

Ten behoeve van deze triage en monitoring tussendoor wordt aanbevolen:

- criteria op te stellen t.a.v. inzet VIK;
- onderzoeken in te delen in enkele categorieën met daaraan gekoppelde doorlooptijden en vaste reviewmomenten/ momenten overleg opdrachtgever.

2. Inrichting landelijk team voor grotere zaken

Aanbevolen wordt voor grotere/ complexere/ politiek-gevoelige/ publiciteitsgevoelige/ eenheid overstijgende onderzoeken een separaat, landelijke organisatorische voorziening in te richten, eventueel met een flexibele schil van experts van binnen de politie maar ook waar nodig van buiten de politie. Met landelijke aansturing of onder aansturing van de eenheidsleiding van de betreffende eenheid.

3. Protocollering

Aanbevolen wordt de huidige kaders en richtlijnen uit te breiden met richtlijnen voor elk type onderzoek. Aangeraden wordt de uitvoering en vastlegging van onderzoeken te verbeteren door heldere eisen te formuleren t.a.v. doorlooptijden, inzet van middelen en gebruik van informatie, registratie en rapportage.

Ook wordt aangeraden de gemaakte afspraken t.a.v. zorg en rechten van de betrokkene te herijken en deze concreter te maken t.b.v. meer rechtszekerheid van de betrokkene en duidelijkheid voor direct leidinggevende.

4. Registratie en monitoring

Naast cijfers, ook andere sturingsinformatie beschikbaar maken, zoals doorlooptijden en de fase waarin het onderzoek zich bevindt, zodat hierop gemonitord en eventueel bijgestuurd kan worden. Het is van belang dat zowel VIK-medewerkers als HR-juristen toegang hebben tot dit systeem.

Aanbevolen wordt een heldere vorm van monitoring in te richten op de gemaakte beleidsafspraken en dit op te nemen in een jaarlijkse cyclus waarover wordt gerapporteerd aan de eenheidsleiding en korpsleiding.

#### 5. Lerend vermogen

Aanbevolen wordt om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen (voor medewerkers VIK en leidinggevenden). Aanbevolen wordt zowel de VIK's binnen de eenheden als korpsstaf VIK hierop te versterken. Overweeg VIK korpsstaf periodiek met (externe) stakeholders in gesprek te laten gaan over de thema's waarover zij zich zorgen maken en daarop thematisch te focussen in onderzoek en preventie.

#### 6. Inrichting VIK's

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

Geadviseerd wordt, gezien de bevindingen van dit rapport, een nadrukkelijker rol en ook mandaat voor VIK Korpsstaf vast te leggen. Dit t.a.v. onder andere monitoring, beleidsvorming n.a.v. regelgeving en trends, maar ook t.a.v. nationale en internationale ontwikkelingen in het integriteitsbeleid binnen overheden.

#### 7. Opleidingen en bijscholing

-Evalueer de kwaliteit van de opleidingen voor interne onderzoekers bij de Politieacademie. Actualiseer deze indien nodig en stel deze verplicht voor alle VIK- onderzoekers. Zorg ervoor dat in de opleiding veel aandacht is voor de werkgever-werknemer relatie, interview- en verhoortechnieken en morele zelfreflectie. Besteed periodiek aandacht aan het onderhouden van het moreel kader van medewerkers VIK. Zo wordt hun vakmanschap versterkt.

-Organiseer op landelijk niveau trainingen t.a.v. het morele kompas onderzoekers en interview- en verhoortechnieken. Overweeg om peer reviews uit te voeren om de kwaliteit van de onderzoeken te verbeteren.

-Overweeg ook het maken van opleidingen/ trainingen voor leidinggevenden/ sectorhoofden o.g.v. enerzijds het acteren als bevoegd gezag en anderzijds de zorg voor medewerkers en teams die betrokken zijn in een disciplinair onderzoek.

#### 8. Samenloop met strafrechtelijke onderzoeken

-Draag zorg voor meer rechtszekerheid voor betrokkenen door duidelijke (landelijke) afspraken te maken met het OM over het delen van informatie en het moment waarop een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart.

-Draag zorg voor meer scheiding tussen het strafrechtelijke en disciplinaire traject door specifieke onderzoekers aan te wijzen binnen VIK voor strafrechtelijke onderzoeken. Dit zodat informatie gescheiden blijft en deze ook de juiste expertise t.a.v. strafrechtelijke onderzoeken kunnen bijhouden.

## Conclusies deelonderzoek Politieacademie

De conclusie is gebaseerd op drie vragen:

1. Hoe worden disciplinaire onderzoeken door de politie uitgevoerd?
2. Is er de afgelopen jaren sprake van verandering in de aanleiding tot en de uitvoering en de uitkomsten van disciplinaire onderzoeken?
3. Welke mogelijkheden zijn er voor verbetering van de kwaliteit van de uitvoering?

### Vraag 1: de uitvoering

Verschillen in

- de registratie van meldingen
- de relatie met het bevoegd gezag
- de omgang met de betrokkene en de getuigen
- de dossiervorming
- de dossiervoering
- taakopvatting bij de afdoening

Tevens:

- het Protocol en het beleidsdocument Werkwijze disciplinaire zaken bevatten weinig tot geen houvast voor meer kwalitatieve aspecten van de disciplinaire onderzoeken.
- bij veel onderzoekers bestaat een tamelijk nauwe taakopvatting: zij willen zich strikt houden aan het blootleggen van feiten en omstandigheden
- een forse werklast
- gebrekkige mogelijkheden tot aanvullende opleiding
- moeilijkheden om geschikt personeel te werven
- soms wordt besloten tot een strafrechtelijk onderzoek, waarvan dan later de bevindingen gebruikt worden voor het opbouwen van een dossier voor het disciplinaire onderzoek
- worden in de hierboven genoemde punt de rechtstatelijke beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit voldoende in acht genomen. De handelingen van de betrokkene worden dan immers onderworpen aan de zwaardere opsporingsmiddelen van het strafrecht ten
- het personeelsbestand van de afdelingen VIK lijkt een generatiebreuk te ondergaan
- de geconstateerde variatie in onderzoeken zou een uiting kunnen zijn van een heroriëntatie van de beroepsopvatting naar een visie die beter past bij de moderne tijd
- een vernieuwing van het integriteitsbeleid zou gebaat zijn bij facilitering van deze ontwikkeling

### Vraag 2. De verandering in de aanleiding tot en de uitvoering van e uitkomsten van disciplinaire onderzoeken

Er zijn geen in het oog springende verschillen tussen 2018 en 2019 geconstateerd. Vragen over verandering kunnen pas beantwoord worden bij herhaling van dit onderzoek in de toekomst of met historisch onderzoek dat verder terugkijkt in de tijd.

### Vraag 3. De kwaliteit van de disciplinaire onderzoeken en de mogelijkheden om deze te verbeteren

- een meerderheid van de dossiers wijst op een zorgvuldige en onvooringenomen uitvoering van disciplinaire onderzoeken. In een beperkt aantal gevallen voldoet het niet aan de criteria
- de afhandeling duurt soms te lang.
- niet alle eenheden benutten de afdelingen VIK om het bevoegd gezag suggesties aan te reiken voor interventies in de organisatie.
- onderzoeken worden soms uitgebreid zonder opdracht
- de onderzoeksopdracht ontbreekt soms of is niet volledig
- het gebruik van bijzondere "opsporingsmethoden" komt niet altijd in het dossier terug
- de toestemming voor het gebruik van bijzondere methoden ontbreekt soms
- het initiëren van strafrechtelijk onderzoek om later de resultaten daarvan in een disciplinair onderzoek te kunnen gebruiken is een werkwijze die serieuze vragen over rechtsstatelijkheid oproept.
- de betrokkene lijkt onvoldoende gelegenheid te krijgen om zijn of haar handelen of nalaten toe te lichten en de daarvoor relevante feiten en omstandigheden naar voren te brengen
- de doelmatige aanwending van onderzoeksinspanningen is niet altijd duidelijk.
- verbetering is vooral te bereiken door systematische registratie en dossiervorming
- het bevoegd gezag wil naast de feiten zich ook een beeld vormen van de omstandigheden en de persoon, in het bijzonder hoe de laatste zich tijdens het onderzoek heeft opgesteld, terwijl onderzoekers zich nogal eens tot alleen de feiten menen te moeten beperken.



## Aanbevelingen deelonderzoek Politieacademie

1. De complexiteit van mogelijke misdragingen en de toenemende belangstelling van publiek, media en parlement voor de afhandeling daarvan vergen kwantitatieve en kwalitatieve versterking van de afdelingen VIK. Kwalitatieve verbetering is te bereiken door:

- a. intensievere horizontale samenwerking in de vorm van uitwisseling van personeel, peerreviews, terugkomdagen en intervisie;
- b. specialisatie in horizontale en verticale richting;
- c. uitbreiding van de op de VIK-praktijk gerichte opleiding voor onderzoekers, onder meer met interviewtechnieken, morele zelfreflectie en psychologie van deviant gedrag;
- d. studiereizen naar buitenlandse korpsen die meer en/of andere ervaring met interne onderzoeken hebben.

2. Het is een goede, Nederlandse traditie dat disciplinaire onderzoeken primair gericht zijn op ondersteuning van een goede gezagsvoering in de politieorganisatie en dat de afdelingen VIK daartoe nabij de werkvloer zijn ingebed. Niettemin maakt de vorming van de Nationale Politie het mogelijk en de professionalisering van het interne onderzoek het wenselijk dat intensiever nationaal wordt samengewerkt, opdat bijvoorbeeld specialisatie en flexibele wederzijdse ondersteuning mogelijk worden.

3. Disciplinaire onderzoeken zijn niet gebonden aan strafvorderlijke regels, maar worden wel beoordeeld op basis van rechtstatelijke beginselen. In de huidige situatie formuleert het bevoegd gezag de opdracht, besluit het over de inzet van middelen en beoordeelt het na afloop de uitkomst van het onderzoek en de aanwending van de middelen. Hoewel machtenscheiding in dit geval niet te bereiken is, zou vastlegging van de in te zetten middelen in het Protocol wel meer rechtszekerheid verschaffen.

4. Een dossier waaraan het journaal van het disciplinaire onderzoek is toegevoegd, stelt het bevoegd gezag in staat om de proceshouding van de betrokkene te beoordelen en daarmee een beter besluit te nemen. Het is daarom goed het journaal standaard toe te voegen.

5. Disciplinaire onderzoeken zijn in beginsel gericht op intern corrigeerbare, mogelijke misdragingen. Het is een groot goed dat die oriëntatie behouden blijft, maar omdat de politie transparanter wordt voor pers en samenleving en zo de externe druk op de uitvoering van de onderzoeken groter wordt, neemt het belang van overtuigende, interne en externe communicatie over de afhandeling door het politieel bevoegd gezag toe.

De politiechefs, bekleed met gemandateerd bevoegd gezag, beschikken over kennis van de zaak en politieke praktijkervaring, kunnen het meest overtuigend uitleg geven en zouden daarom in de communicatie een prominentere rol moeten krijgen.

6. Het is van belang dat de leidinggevenden in de politie bekleed met bevoegd gezag bij interne onderzoeken:

- a. de afdelingen VIK meer feedback geven op de samenstelling van de dossiers;
- b. gezamenlijk de mogelijkheden verkennen om opdrachten te verstrekken aan andere afdelingen VIK dan die van de eigen eenheid, bijvoorbeeld op grond van specifieke deskundigheid;
- c. gezamenlijk afstemmen over de communicatie met de media, gezien de huidige gevoeligheid van de publieke opinie voor misdragingen en misslagen van politiebeambten.

## Conclusie en advies uit de Audit kwaliteit integriteitsonderzoeken

Op basis van de bevindingen is er vastgesteld dat de inrichting van waarborgen binnen de politie dienen ten aanzien van uitvoering, vastlegging, monitoring en bijsturing van integriteitsonderzoeken nader uitgewerkt te worden in beleid, procedures en uitvoering.

### Adviezen met betrekking tot kaders en richtlijnen:

- Breid de huidige kaders en richtlijnen uit met een handboek integriteits- onderzoeken waarbij voor elk type onderzoek per processtap is aangegeven wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Verbeter de uitvoering en vastlegging van onderzoeken door eisen vast te leggen
- Bepaal aanvullende criteria voor de doorlooptijden van integriteitsonderzoeken en richt monitoring daarop in.

- Maak afspraken en stel richtlijnen op over de inzet van opsporingsmiddelen wat kan bijdragen tot meer rechtszekerheid voor de betrokkenen.

#### Adviezen met betrekking tot TVB'n, inclusief competenties en opleidingsvereisten:

- Bepaal criteria voor competenties van VIK-onderzoekers en zorg voor verschillende specialismen (analist en politie-assistent)
- Laat bij complexe zaken direct een HR-jurist meekijken gedurende het onderzoek.
- Evalueer de kwaliteit van de opleidingen voor interne onderzoeken bij de Politieacademie. Actualiseer deze indien nodig en stel ze verplicht voor alle VIK-onderzoekers.
- Organiseer op landelijk niveau trainingen als het voeren van waardevolle gesprekken en interview- en (ver)hoortechnieken.
- Overweeg om peer reviews uit te voeren om de kwaliteit van de onderzoeken te verbeteren.
- Laat grotere / complexere zaken niet door de VIK-afdeling van de eigen eenheid uitvoeren, zodat de leidinggevende zijn rol als werkgever beter op zich kan nemen en meer afstand en onafhankelijkheid kan waarborgen.
- Stem aandacht en zorg voor de betrokken medewerker en de rol van de direct leidinggevende hierin beter op elkaar af. Overweeg / adviseer de leidinggevende meer voorafgaand aan een onderzoek een gesprek met de betrokkene te laten voeren. Onderzoek of andere hulp mogelijk is bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk, een psycholoog of een integriteitsbuddy (zoals in Noord-Nederland).
- Organiseer themadagen of workshops voor leidinggevenden / teamchefs over wat disciplinaire onderzoeken inhouden en hoe het procedureverloop is. Hierdoor kunnen ze dit ook goed uitleggen aan betrokkenen, zodra die in een disciplinair onderzoek belanden.
- Laat een VIK-onderzoeker iedere 14 dagen warm contact opnemen met betrokkene.

#### Adviezen met betrekking tot monitoring en vastlegging van integriteitsonderzoeken:

- Houd bij de keuze van een (nieuw) registratiesysteem rekening dat er naast cijfers, ook andere sturingsinformatie beschikbaar is, zoals doorlooptijden en in welke fase het onderzoek zich bevindt, zodat hierop gemonitord en eventueel bijgestuurd kan worden. Zorg ook dat zowel VIK-medewerkers als HR-juristen toegang tot dit systeem hebben.

## Brief aan de Tweede Kamer

De inleiding van de brief aan de Tweede Kamer en de uitgangspunten die centraal staan bij verdere uitwerking:

“De politie in Nederland is een organisatie met in hoge mate betrokken, professionele en integere medewerkers. Maar bij een organisatie van meer dan 60.000 medewerkers komen soms ook integriteitsschendingen voor. Het politiewerk vraagt veel van agenten: collega's moeten onvoorwaardelijk op elkaar kunnen vertrouwen onder regelmatig moeilijke omstandigheden. Dit onderlinge vertrouwen is een groot goed maar vraagt ook dat verkeerd gedrag en fouten niet alleen worden opgemerkt maar juist ook bespreekbaar worden gemaakt. Voor niet integer gedrag is geen plek in de politieorganisatie.

De korpschef heeft de huidige werkwijze, uitgevoerd door de afdelingen veiligheid integriteit en klachten (verder: VIK), laten onderzoeken. Hieruit blijkt dat het te vaak niet goed gaat; het VIK-onderzoek blijkt lang niet altijd snel, adequaat, zorgvuldig of respectvol genoeg te zijn. Dit reflecteert niet zo zeer op de inzet en betrokkenheid van de VIK-medewerkers. Daar is zeker een kwaliteitsimpuls nodig, maar het is het bevoegd gezag - de leidinggevenden dus - die de opdrachten geeft, onderzoeksplannen en vervolgstappen accordeert en besluit over de afdoening. Het systeem levert niet de kwaliteit wat ervan verwacht mag worden. Het rapport maakt duidelijk dat verandering in

het VIK-stelsel noodzakelijk is. Niet in de laatste plaats omdat ook zichtbaar is geworden dat door deze tekortschietende kwaliteit mensen mogelijk beschadigd zijn. Dat zou naar die mensen toe vanzelfsprekend niet goed zijn, mensen verdienen een goede behandeling ook als ze fout gedrag vertonen. Verandering is ook noodzakelijk omdat dergelijke voorbeelden het moeilijker maken voor anderen om een volgende keer de stap te zetten naar het bespreekbaar maken van gedrag. Dat kan niet de bedoeling zijn in een organisatie die wil leren van fouten en voor wie integriteit van optreden en handelen behoort tot het wezenskenmerk van legitimiteit en draagvlak naar de samenleving toe.

Ik ben positief over het zelfkritische karakter van de evaluatie en sta achter de conclusie van de korpschef dat het huidige stelsel niet voldoet en moet worden veranderd. Juist bij een organisatie die verantwoordelijk is voor de veiligheid op straat moet de interne veiligheid goed geborgd zijn. Bij deze verandering staan drie uitgangspunten centraal: rechtszekerheid, verbetering kwaliteit en helder onderscheid disciplinair en strafrechtelijk onderzoek. “

[https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2020Z21464&did=2020D45765](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2020Z21464&did=2020D45765)