ÉÉN VIK VAN MORGEN

VIK

Bekrachtigen | Beschermen | Begrenzen

VERTROUWEN – TRANSPARANT – VAKMANSCHAP – PROACTIEF – ONAFHANKELIJK – OBJECTIEF – RECHTVAARDIG

	PREVENTIE	SCREENING	INTEGRALE BEVEILIGING	KLACHTEN	INTERNE ONDERZOEKEN
WAT	Voor preventie en advies	Voor het uitvoeren van betrouwbaarheids- en veiligheidsonderzoeken	Voor het signaleren en participeren bij thema's rond beveiliging	Voor het behandelen van klachten die door burgers over politie optreden worden ingediend.	Uitvoeren van oriënterend, strafrechtelijk en/of disciplinair onderzoek naar mogelijke integriteitsschendingen.
THEMA'S	Verbinden Leren Bewust worden van eigen gedrag	**Focus op de operatie** **Implementatie nieuwe Wetgeving** **Centralisatie screening** **Professionalisering en Preventie** Landelijk binnen PDC Ontwikkelingen Oost-Nederland	**Landelijk** - SWOT analyse Integrale Beveiliging - Verstevigen samenwerking BVC'en - Programma Fysieke Toegangs-beveiliging - Eigenaarschap veiligheid **Oost-Nederland** - Loketfunctie - Controleslagen - Cruciale beveiligings-maatregelen - Duurza(a)m(er) borgen van Integrale Beveiliging - Zelfevaluatie	**Stemlozen een stem geven** **Landelijk** - Professionele klachtenbehandeling - Professionele klachtbehandelaars **Oost-Nederland** - Zorgen voor veilige werkplek - Monitoring - Screening inzetten	**Personele in-, door- en uitstroom** **Scrummen optimaliseren** **OCP** **Vakbekwaamheid**
DOELEN	**Extern netwerk vergroten** **Interne verdieping** **Innovatie** **Communicatie**	**Focus op de operatie** - Uitvoeren kwalitatief goede onderzoeken - Binnen doorlooptijd - Voldoen aan landelijk quotum **Implementatie nieuwe wetgeving (2022)** - Iedere medewerker handelt conform nieuwe wetgeving en werkwijze **Centralisatie screening** - Actief participeren in en anticiperen op inrichtings- en reorganisatieplan **Professionalisering en Preventie:** - Trainingen en themabijeenkomsten - Advisering partners, teams en afdelingen	**Nulmeting | Zelfevaluatie** Interviews leidinggevenden (TC/OE) & adviseurs Uitvoeren enquête Operatieën Bedrijfsvoering Controle en monitoring BVC Controles Evaluaties	**Professionele klachtenbehandeling** - Meer persoonlijk contact met klager, klachten niet te lichtvaardig opvatten - Versterkenen het leren van klachten - Eenduidige registratie en monitoring **Professionele klachtbehandelaars** - Opleidingsplan alle niveau's - Opleiding mediation/bemiddelings-vaardigheden **Thema's Oost-Nederland** - Regelmatig zorggesprekken houden - Landelijke afspraken volgen, naleving monitoren en bijsturen - Bij overloop klachten zorgvuldige selectie maken (screening) - Tekenbevoegdheid beter naleven	- Instroom optimaliseren - Kijken in elkaars keuken binnen en buiten VIK - Privacy-proof Weqan - Experimenteren met scrum - Administratieve druk/last verminderen - Synchroon lopen met landelijke ontwikkelingen - Professionaliseren vakmanschap - Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling

WWW.TEKENAFDELING.NL

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Financiele kwetsbaarheid
Datum: woensdag 28 september 2022 12:57:46
Bijlagen: Handreiking+loonbeslag+voor+leidinggevenden+1.1+5+september+2019 (3).pdf
model+gespreksverslag+loonbeslag+2.0+5+september+2019.doc

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

Gisteren heb ik van 5.1.2.e begrepen dat afgelopen maandag binnen MT overleg is gesproken over de thematiek rondom lastenverzwaring voor de individuele collega (i.v.m. verhoging gasprijs en algehele inflatie) en de mogelijke risico's.
Graag wil ik daarover het volgende aangeven c.q. kenbaar maken;

Gelet op de huidige lastenverzwaring in combinatie met inflatie komen er collega's in de (financiële) gevarenzone waardoor dit kan leiden tot loonbeslag. Dit kan - afhankelijk van de persoonlijke situatie en inschatting van leidinggevende - redenen zijn om het VIK opdracht te geven voor het uitvoeren van een disciplinair onderzoek (zie bijlage). Los hiervan zijn deze collega's kwetsbaarder m.b.t. het delen van informatie, al dan niet tegen betaling.
Vanuit de gesprekken die we in het kader van adoptietraject VIK hebben met TC's is gebleken dat dit thema (financiële kwetsbaarheid, loonbeslag en eventuele gevolgen disciplinair onderzoek VIK) ook leeft binnen de PA.

Aangezien deze thematiek ook speelt bij de verschillende eenheden is er vanuit VIK-KS contact gelegd met HRM en zal HRM spoedig een workflow hierover opstellen en nadere informatie via o.a. intranet delen met de eenheden en diensten.

Mocht er naar aanleiding hiervan nog vragen zijn dan verneem ik dat uiteraard graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Intern onderzoeker – 5.1.2.e

Politieacademie I Staf I Team Directieondersteuning | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
M: 06 5.1.2.e - VIK PA Algemeen: 088 5.1.2.i

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Leerpunten# Operationeel overleg 13-09-2022
Datum: vrijdag 30 september 2022 17:31:00

Hi 5.1.2.e

Dankjewel voor de voorbeelden. Het leerpunt van 5.1.2.e heb je inderdaad eerder ook toegelicht. Handig om het even op de email te hebben.

Fijn weekend. Groet,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 28 september 2022 15:02
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Leerpunten# Operationeel overleg 13-09-2022

Hi 5.1.2.e

Ik heb uit de meeste recente onderzoeken de volgende leerpunten voor de TC:

1.Onderzoek 5.1.2.e de direct leidinggevende zou beheerder zijn van een WhatsApp groep, 5.1.2.e werd met zijn privé nummer uitgenodigd waarvan het doel was om aandachtsvestigingen op personen snel met elkaar te delen. Dan moet je denken aan een persoon die aangehouden kon worden. Kopieën van rijbewijzen, screenfoto's van een politie beeldscherm werd gedeeld. Tijdens onderzoek troffen wij foto's aan in zijn galerij en die foto's waren herleidbaar naar een persoon. Dit is zeer onwenselijk en kan gewoonweg niet. Nu werken wij met BBM maar WhatsApp nog gebruikt omdat men die applicatie handiger vindt. Leerpunt: maak geen foto's van burgers met je privé telefoon, geen WhatsApp groep maken (onveilige applicatie) .
2.Onderzoek 5.1.2.e): 5.1.2.e is een grote gespierde man met overwicht en straalt dit ook uit. Hij is arrestantenbewaker en wordt veelvuldig gevraagd om assistentie te verlenen, al op voorhand (op het moment dat de arrestant wordt vervoerd naar het cellencomplex) wordt hij gebeld. Bovendien draait hij veel nachtdiensten. Wat je hierdoor creëert is dat 5.1.2.e vaak met agressieve arrestanten te maken krijgt – het gebeurt immers voornamelijk in de nachten - .
Ik zou als leerpunten meegeven dat er een maximum aan nachtdiensten wordt gegeven en vooral evenredig/naar rato. Een mooie balans zou mooi zijn, ik snap de personeelskrapte, maar de mindset van 5.1.2.e verandert als hij ook met "gewone" arrestanten werkt. Laatste punt: er zijn medewerkers die groepsdruk ervaren. Dit is uit de verhoren naar voren gekomen. Elkaar aanspreken vindt men ook lastig. Ik heb tegen TC 5.1.2.e een tijdje geleden aangegeven dat VIK nog op de lijn komt met een stukje advisering. Dan valt dit mooi samen:-)

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Operationeel Specialist A
Integriteitsonderzoeker

Frontoffice Integriteit 5.1.2.i
Werkdagen: maandag tot vrijdagochtend

5.1.2.i [redacted] @politie.nl

Politie | Eenheid 5.1.2.e [redacted] | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e [redacted]
Verzonden: woensdag 28 september 2022 14:20
Aan: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
Onderwerp: RE: Operationeel overleg 13-09-2022

Beste collega's,

13 september is er tijdens het operationeel overleg gesproken over de leerpunten uit de onderzoeken. We hebben de afspraak gemaakt dat jullie de leerpunten die je tegenkomt aan mij mailt. Dit kan kort en bondig en als ik meer informatie nodig heb, vraag ik die aan je.

Een voorwaarde die jullie aan het inventariseren van leerpunten hebben gesteld, is dat de opvolging hiervan goed wordt geborgd. Afgelopen maandag heb ik hierover met 5.1.2.e [redacted] gesproken en we hebben de wens om integriteit op te laten nemen in de sectorplannen. We gaan hierover in gesprek met 5.1.2.e [redacted] Wanneer hier meer duidelijkheid over is, laat ik het weten. In de tussentijd zou het mij enorm helpen als jullie een aantal voorbeelden van leerpunten toe kunnen sturen. Het liefst zo actueel mogelijk. Dan kan ik deze voorbeelden meenemen naar ons gesprek.

Groet, 5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e [redacted]
Verzonden: dinsdag 13 september 2022 14:49
Aan: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
CC: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
Onderwerp: Operationeel overleg 13-09-2022

Hoi allemaal,

De notulen van het operationeel overleg staat in de groepsmap.
Wij hebben ook een terugkoppeling van de recente triages gekregen. Voor de afwezigen hieronder een samenvatting van die terugkoppeling:

1) Casus 5.1.2.e [redacted] (seksueel contact): conform het landelijk beleid is de afdoening leiderschap.
2) Casus 5.1.2.e [redacted] (art.8): in principe is de regel voorw. ontslag maar het wordt een lijnonderzoek. 5.1.2.e [redacted] heeft overigens een alcoholprobleem.
3) Casus 5.1.2.e [redacted] (schending ambtsgeheim): eerder een melding geweest, geen ondersteuning. TC 5.1.2.e [redacted] gaat een gesprek in leiderschap aan met de medewerker.
4) Casus 5.1.2.e [redacted] (misbruik macht en positie): het mogelijk valselijk opmaken van een pv wordt disciplinair opgepakt. Aanzegging volgt. De rest in functioneren.
5) Het valt op dat meer loonbeslagen voorkomen in triages, soms wordt dit een disciplinair onderzoek en soms een lijnonderzoek.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

Operationeel Specialist A
Integriteitsonderzoeker

Frontoffice Integriteit 0 5.1.2.i [redacted]
Werkdagen: maandag tot vrijdagochtend
5.1.2.i [redacted] @politie.nl

Politie | Eenheid 5.1.2.e [redacted] | Staf | Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)
5.1.2.e [redacted]

POLITIE

K-L-A-C-H-T

Een **K**ans om te **L**eren voor **A**lle **C**ollega's
in het **H**eden en de **T**oekomst

5.1.2.e

VIK Noord-Holland

« waakzaam en dienstbaar »

Colofon

Auteur	5.1.2.e [redacted]
Studentnummer	
Opleiding	: Bachelor of policing, lichting 1933 doorstroom
Publicatiedatum	: oktober 2022
Rubricering	: INTERN
Versie	: 2
1e Beoordelaar	: 5.1.2.e [redacted]
Functie	: Thesis-begeleider Politieacademie Apeldoorn
2e Beoordelaar	: 5.1.2.e [redacted]
Functie	: Docent Politieacademie
Begeleider	: 5.1.2.e [redacted]
Functie	: 5.1.2.e [redacted] VIK Noord-Holland
Opdrachtgever	: 5.1.2.e [redacted]
Functie	: 5.1.2.e [redacted] veiligheid, integriteit en klachten
Foto voorzijde	: Beeldbank Politie (applicatie ontwerpportaal)

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoudsopgave

Colofon 2

Inhoudsopgave 3

1.0 Inleiding 4

2.0 Probleemverkenning 5
2.1 Aanleiding 5
2.2 Relevantie 6
2.1.1 Maatschappelijke relevantie 6
2.1.2 Praktische relevantie 6
2.1.3 Wetenschappelijke relevantie 6
2.3 Doelstelling 6
2.4 Vraagstelling 7

3.0 Theoretisch kader 8
3.1 Bestaande literatuur 8
3.1.1 Leren van klachten 8
3.1.2 Voorwaarden leren 8
3.1.3 Leerfactoren 9
3.1.4 ondersteuning leidinggevende 11

4.0 Methode van onderzoek 12
4.1 Verantwoording methoden 13
4.2 Betrouwbaarheid en validiteit 13
4.2.1 Literatuuronderzoek 13
4.2.2 Semigestructureerde interviews 13
4.3 Data-analyse 14

Bibliografie 15

Bijlage 1: Klachtenoverzicht 16

Bijlage 2: Interviewstructuur basispolitiemedewerker 17

Bijlage 3: Interview structuur medewerker VIK 21

Bijlage 4: Interview structuur leidinggevende 23

Bijlage 5: Respondentenoverzicht 25

Bijlage 6: Akkoord onderwerp 26

1.0 Inleiding

Veiligheid, integriteit en klachten. Een drietal abstracte woorden die tevens de naam vormen van een afdeling binnen de nationale politie. ***Veiligheid*** op het gebied van fysieke beveiliging maar ook medewerkers die gescreend worden om zo toegang te krijgen tot de organisatie**.** ***Integriteit*** dat gaat over integer handelen van politiemedewerkers en het optreden bij integriteitschendingen in de vorm van oriënterende, disciplinaire en strafrechtelijke, lijn en feiten onderzoeken. ***Klachten*** die burgers kunnen indienen over het handelen van politiemedewerkers en die de politie zelfstandig afhandelt in de vorm van leermomenten naar een herstel van vertrouwen.

Er is echter een proces dat als een paraplu over de drie eerder genoemde processen heen hangt. Dit is het proces ***preventie*** waar wordt gestreefd naar het voorkomen van integriteitsschendingen, beveiligingsincidenten en klachten. Daar waar in de onderstaande afbeelding staat 'waar rook is, is VIK' zorgen de medewerkers preventie ervoor dat er juist geen rook ontstaat door politiemedewerkers te laten leren van incidenten die in het verleden hebben gespeeld. Een concreet voorbeeld zijn de trainingen die worden gegeven aan studenten maar ook aan complete afdelingen op themadagen die gaan over dilemma's die kunnen ontstaan tijdens het werk. Dit is zowel intern als extern gericht.

In deze thesis is ingezoomd op de behoefte van de medewerker in de basispolitiezorg van de politie eenheid Noord-Holland. Wat zijn de succesfactoren die bijdragen aan een fijne leercultuur maar ook factoren die kunnen zorgen voor een zogeheten leerblokkade. Hoe krijg je een cultuur waar de medewerker kan leren van klachten en zichzelf kan professionaliseren in relatie tot de beroepscode die de politie heeft opgesteld?

Het leren van klachten is een intern bedrijfsvoering proces waarbij verschillende stakeholders betrokken zijn. Allereerst de klachtbehandelaars werkzaam bij de afdeling veiligheid, integriteit en klachten die op een objectieve manier de burger en de betrokken medewerker om hun zienswijze vragen. Daarnaast de teamchefs die als lijnverantwoordelijke signalen van klachten opvangen en hun betrokken medewerkers begeleiden tijdens de klachtbehandeling en de afwikkeling daarvan. Verder is het leren van klachten onderdeel van een groter proces namelijk preventie. De preventiecoördinator van de eenheid Noord-Holland is in die hoedanigheid ook betrokken bij dit onderzoek. Echter is de allergrootste stakeholder in deze thesis de medewerker van de basispolitiezorg. Daar draait het om. Wat heeft hij of zij nodig om te kunnen leren? Wat kan de leidinggevende doen om te ondersteunen en wat valt er überhaupt te leren van klachten?

Buiten de interne stakeholders zijn er ook externe organisaties die belang hebben bij het klachtenproces van de nationale politie. Zo is de Nationale Ombudsman een belangrijke actor in het leren na de klachtbehandeling. De burger heeft de mogelijkheid om de Nationale Ombudsman te raadplegen op het moment dat zij het niet eens zijn met de afwikkeling van de klacht door de Politie. Naast de Nationale Ombudsman is de inspectie Justitie en Veiligheid bezig met een review van het klachtenproces. Twee organisaties die kritisch kijken naar de manier van werken door de nationale politie.

Hoe mooi zou het zijn als deze thesis kan bijdragen aan de ontwikkeling naar een politiemedewerker en organisatie die klachten gaan zien als een **K**ans om te **L**eren voor **A**lle **C**ollega's in het **H**eden en de **T**oekomst. Een kans om zo de beroepscode verder te vormen naar een code die ook kan gelden op het gebied van klachten.

De beroepscode voor klachten

Moedig: *De medewerker durft te kijken naar het eigen handelen op het moment van een klacht;*
Betrouwbaar: *De medewerker neemt de burger serieus en doet wat met de klacht;*
Verbindend: *De medewerker gaat de verbinding aan met de burger en luistert ook naar zijn of haar verhaal;*
Integer: De medewerker geeft fouten toe en komt na wat er in de klachtenbehandeling is besproken.

2.0 Probleemverkenning

2.1 Aanleiding

De Nationale Politie is een organisatie die op verschillende manieren in de samenleving naar voren komt. Enerzijds de media die berichten schrijven over bijvoorbeeld het handelen van de politie en anderzijds organisaties die onderzoek doen naar werkzaamheden of processen. Een van de organisaties die de politie onder een vergrootglas heeft is de Nationale Ombudsman. Volgens het rapport Professionele Klachtbehandeling door de politie (2021) van de Nationale Ombudsman is het leren van klachten nog niet in alle eenheden van de politie aanwezig. Buiten het leren van klachten is preventie en nazorg ook niet altijd vormgegeven (p.39). Volledigheidshalve zijn In tabel 1.1 de aantallen klachten van de afgelopen jaren voor de politie eenheid Noord-Holland te vinden. In de bijlage is een uitgebreider overzicht te vinden over de klachten per jaar, per basisteam.

Tabel 2.1.1: Aantal klachten per jaar binnen de eenheid Noord-Holland

Jaartal	Klachten
2019	883
2020	1.018
2021	971
2022*	658

Bron: Rapportage 4895- Klachtenoverzicht (geraadpleegd op 31-08-2022) *Jaar 2022 is tot en met 31-08-2022

Niet alleen de Nationale Ombudsman maar ook de inspectie Veiligheid en Justitie heeft in 2015 al onderzoek gedaan naar de klachtbehandeling van de politie. In dat onderzoek werd onder andere geconcludeerd dat het leren van klachten nog niet overal was geborgd en dat politiemedewerkers onvoldoende op de hoogte waren van doelstellingen omtrent de klachtbehandeling van de organisatie (Inspectie Veiligheid en Justitie, 2015, p.20). Daarbij moet wel de kanttekening worden gezet dat de eenheid Noord-Holland geen directe onderzoeksgroep was. In 2022 is de inspectie wederom gestart met een onderzoek naar de klachtbehandeling van de politie. Dit onderzoek richt zich op de toezeggingen die in 2016 zijn gedaan over het leren, de opvolging en het uniform maken van het klachtproces (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2022).

De nationale politie is een organisatie met serieuze verantwoordelijkheden en heeft kerntaken die als volgt zijn beschreven: beschermen, bekrachtigen en begrenzen (Kerntaken politie, z.d.).Onder bekrachtigen valt ook het feit dat de politie een betrouwbare partner moet zijn in de werkzaamheden die zij uitvoert (Kerntaken politie, z.d.). Dat betrouwbaarheid hoog in het vaandel staat komt duidelijk naar voren in de beroepscode die zij als organisatie heeft opgesteld voor haar medewerkers. De beroepscode van de politie kent een viertal kernwaarden die als leidraad gelden voor het uitvoeren van werkzaamheden, tot het gedrag in vrije tijd. De kernwaarden zijn integer, betrouwbaar, moedig en verbindend (Beroepscode politie, 2019). Kernwaarden die gelden voor de student op zijn of haar eerste dag en de hoofdcommissaris die al 30 jaar binnen de politieorganisatie werkzaam is. Een zin die uit deze beroepscode springt, is de volgende: *"Ik doe wat ik zeg en zeg wat ik doe."* (Beroepscode politie, 2019, p.9).

Alleen niet alles dat de politiemedewerker doet, gaat goed. Zo zijn er in de media diverse artikelen gepubliceerd over agenten die ontslagen zijn wegens plichtsverzuim of een strafbaar feit en zijn er onderzoeken geweest die hebben aangetoond dat de politieorganisatie nog onvoldoende leert op het gebied van klachtbehandeling. Zaken die het vertrouwen en de legitimiteit van de politie kunnen aantasten.

In het oriënterende thesisgesprek met 5.1.2.e [redacted] Veiligheid, Integriteit en Klachten, van de eenheid Noord-Holland, kwam duidelijk naar voren dat hij een toekomstvisie heeft waarbij de afdeling Veiligheid, integriteit en Klachten, later in dit document afgekort als VIK, niet enkel repressief optreedt bij klachten of interne onderzoeken maar ook een kenniscentrum is waar politiemedewerkers navraag kunnen doen en trainingen kunnen volgen. Preventie is daarbij een belangrijk werkproces geworden waar het leren van de opgedane kennis van interne onderzoeken en klachten aan gekoppeld kan worden.

Niet alleen de politieorganisatie zelf maar burgers vinden het ook belangrijk dat de politie een verbeterslag maakt. Uit het onderzoek naar het vertrouwen in de politie van Bemer en Schalker (2021) komt naar voren dat deelnemers het belangrijk vinden dat de politie eerlijk is over incidenten die fout zijn gegaan. Verder werd in dit onderzoek geschreven dat burgers het belangrijk vinden dat de politie fouten uitlegt en ook verbetert (p.31).

Hoe mooi zou het zijn dat de Politieorganisatie er voor zorgt dat medewerkers worden meegenomen in de leermomenten van collega's die een klacht hebben doorgemaakt. Zoals het onderzoek van de inspectie Veiligheid en Justitie omschrijft zijn klachten te gebruiken als bron in het kader van het leren binnen organisaties en het herstel van vertrouwen (Inspectie Veiligheid en Justitie, 2015, p.3). Leren dat zorgt voor een betrouwbare organisatie waar een burger met vertrouwen naar durft toe te stappen.

Voor de haalbaarheid van dit onderzoek is gekozen om binnen de afdeling VIK een deelproces te onderzoeken. In dit onderzoek zal het gaan over ***klachten.*** De kennis die is opgedaan bij de afhandeling van interne onderzoeken zal buiten beschouwing worden gelaten.

2.2 Relevantie

2.1.1 Maatschappelijke relevantie

Het onderzoek naar het leren van de opgedane kennis is maatschappelijk relevant. De werkzaamheden van de politie spelen zich af binnen de Nederlandse samenleving. Artikel 3 van de Politiewet is daar een goed voorbeeld van. Dit artikel omschrijft de taak van de politie dat bestaat uit twee delen: hulpverlenen aan hen die dat behoeven en het handhaven van de rechtsorde (Politiewet, 2012). Doordat vooral de zichtbare politiewerkzaamheden in de maatschappij afspelen, waaronder de werkzaamheden in de basispolitiezorg, bestaat de kans dat burgers het niet eens zijn met de manier van handelen van individuele collega's of de politieorganisatie an sich. Het kunnen klagen over deze gebeurtenissen of handelingen is een groot recht. Op het moment dat daar leerpunten uitkomen is het van belang dat dit op een serieuze manier binnen de politieorganisatie wordt behandeld. Zoals al eerder omschreven moet een serieuze behandeling van klachten weer zorgen voor een herstel van vertrouwen.

2.1.2 Praktische relevantie

Naast de maatschappelijk relevantie is er ook sprake van praktische relevantie. Door onderzoek te doen naar het leren van klachten wordt de interne bedrijfsvoering verbeterd. Deze verbetering kan worden behaald door politiemedewerkers bewust te laten maken van zaken die in het verleden niet goed zijn gegaan.

In het kader van de opleiding tot politiekundige is het ook een praktisch probleem dat onderzocht gaat worden. Het speelt af binnen de politieorganisatie, heeft betrekking op de medewerker in de basispolitiezorg en kent diverse belanghebbende zoals de burger, de organisatie en de politiemedewerker. In relatie tot de eerder genoemde onderzoeken over de klachtbehandeling van de politie is de vraag van de teamchef VIK een relevante en logische vervolgstap. In deze opzichten is het onderzoek praktisch relevant te noemen.

2.1.3 Wetenschappelijke relevantie

Het leren van de opgedane kennis van klachten is zelf geen wetenschappelijk onderwerp. Wel is het leren van klachten een onderdeel dat in diverse literatuur naar voren komt. Zo schreef de inspectie Justitie en Veiligheid in 2015 over het leren van klachten en de Nationale ombudsman in 2021. Door de remmende en succes factoren in beeld te brengen ontstaat een compleet beeld waar de politieorganisatie rekening mee kan houden in het implementeren van processen die dit leren tot stand kunnen gaan brengen. Dit onderzoek dat als hoofdrichting heeft 'leren binnen de organisatie' sluit aan op de wetenschappelijke literatuur omtrent de 'lerende organisatie'.

2.3 Doelstelling

De vraag die de teamchef VIK van de eenheid Noord-Holland onderzocht wil hebben is hoe het leren van opgedane kennis van klachten binnen de politie eenheid Noord-Holland vorm kan worden gegeven. Dit is echter een te grote vraag en niet direct af te bakenen. In overleg is er voor gekozen om een onderdeel voorafgaand de implementatie van daadwerkelijke maatregelen te onderzoeken. Wat heeft de politiemedewerker in de basispolitiezorg nodig om überhaupt te kunnen leren van klachten? Het doel van dit onderzoek is daarom ook deze behoefte in kaart te brengen en vervolgens een advies uit te brengen richting de teamchef van VIK Noord-Holland.

Binnen dit onderzoek zal worden gefocust op de basisteams binnen de eenheid Noord-Holland. Dit zijn de teams: Den Helder, Alkmaar, Heerhugowaard, Hoorn, Purmerend, Zaandijk, IJmond, Haarlemmermeer, Haarlem en Kennemer kust. Binnen de basisteams ligt de nadruk op de politiemedewerker werkzaam in de basispolitiezorg omdat zij binnen de politie het meeste contact hebben met de burger.

2.4 Vraagstelling

Om de doelstelling te bereiken zullen in dit onderzoek verschillende onderzoeksvragen worden beantwoordt.
De **hoofdvraag** in dit onderzoek luidt als volgt:

"Wat hebben politieagenten, werkzaam in de basispolitiezorg van de eenheid Noord-Holland, nodig om te kunnen leren van klachten, behandeld door medewerkers van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten?

Deelvragen die deel uitmaken van dit onderzoek luiden als volgt:

1. Wat kan er geleerd worden van klachten?

Deze deelvraag zal worden beantwoord door het uitvoeren van een literatuuronderzoek en door medewerkers van de afdeling Veiligheid, Integriteit en klachten te interviewen.

2. Wat zijn de voorwaarden voor het leren van klachten?

Deze deelvraag zal worden beantwoord door het uitvoeren van een literatuuronderzoek.

3. Welke factoren hebben invloed op het leren van klachten binnen de basispolitiezorg?

Deze deelvraag zal worden beantwoord door het uitvoeren van een literatuuronderzoek en door medewerkers binnen de basispolitiezorg te interviewen.

4. Op welke manier wordt de medewerker in de basispolitiezorg ondersteund door de leidinggevende zodat er kan worden geleerd van klachten?

Deze deelvraag zal worden beantwoord door het uitvoeren van een literatuuronderzoek en doormiddel van interviews met teamchefs en medewerkers van de basispolitiezorg.

3.0 Theoretisch kader

In deze paragraaf is de meest relevante literatuur rond de onderzoeksvraag te vinden. Aan de hand van de hoofdvraag binnen het onderzoek zijn deelvragen en vervolgens concepten opgesteld en geoperationaliseerd. Concepten binnen dit onderzoek zijn leercomponenten van klachten, de voorwaarden, leerfactoren en ondersteuning door de leidinggevende.

3.1 Bestaande literatuur

3.1.1 Leren van klachten

Binnen dit onderzoek gaat het over de afhandeling van klachten door een bestuursorgaan. De politie is een bestuursorgaan en daardoor automatisch gebonden aan de Algemene wet bestuursrecht. Een burger kan volgens de Algemene wet bestuursrecht een klacht indienen. Het onderstaande artikel is opgenomen in de wet:

Artikel 9:1
"Lid 1: Een ieder heeft het recht om over de wijze waarop een bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem of een ander heeft gedragen, een klacht in te dienen bij dat bestuursorgaan.
Lid 2: Een gedraging van een persoon, werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan, wordt aangemerkt als een gedraging van dat bestuursorgaan."
(Algemene wet bestuursrecht, 1992)

De algemene wet bestuursrecht geeft tevens aan dat er een behoorlijke behandeling van de klacht moet plaatsvinden (Artikel 9:2, Algemene wet bestuursrecht, 1992).

Om de vraag te beantwoorden wat er van klachten geleerd kan worden geeft het boek Volgende keer beter! Van Bomhoff & Van der Vlugt (2021) antwoord. Zij beantwoorden de vraag: "Waarom wil je leren van klachten?" In de beantwoording van de vraag komen een viertal antwoorden.

1. Relatie: Klachten dragen bij aan investering in de relatie;
2. Inzicht: Klachten kunnen fungeren als een spiegel;
3. Missie: Klachten kunnen bakens zijn voor de versteviging van de organisatiemissie;
4. Bescherming: Klachten kunnen een signaal zijn voor de organisatie.

(Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.26)

3.1.2 Voorwaarden leren

Het is van belang om te onderzoeken wat er al bekend is over leren binnen de politieorganisatie. Leren binnen deze frontlijnorganisatie kent een drietal voorwaarden. Het zijn een goede/juiste basis, steun door de leidinggevende en men moet het nut er van inzien(Tops, De Bruijn, Hogeboom, Spelier & Van Arkel, 2013, pp.10-11). Naast de term frontlijnorganisatie is de term 'lerende organisatie' een veelvoorkomend begrip binnen de nationale politie. De term lerende organisatie is alleen nog wat abstract.

(Senge, 1990, geciteerd in Mooijman, Rijken & Van Dam, 2022, p. 207) schrijft het volgende over de lerende organisatie:

> *"An organization where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning how to learn".*

Maar wat is er nou echt specifiek nodig als je als organisatie wil gaan leren van klachten? Bomhoff & Van der Vlugt (2021) schrijven in hun boek een zestal vaardigheden die een bijdrage leveren aan het leren van klachten. Dit kan worden gezien als een aantal voorwaarden die echt specifiek gelden voor het leren van klachten. Bomhoff & Van der Vlugt (2021) schrijven namelijk het volgende: "Er is op zes fronten werk aan de winkel, wil een organisatie kunnen leren van klachten."(p.28). Het zijn analytische aandacht, visie, de toegang tot de klachten, verbinden, voorleven en aanjagen (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021 p. 28). Elk onderdeel zal kort worden toegelicht.

Visie
Binnen de organisatie dient een duidelijke visie te zijn als het gaat om het leren van klachten. Deze visie dient gemeenschappelijk te zijn. Het is tevens van belang dat de organisatie in zijn geheel open staat om te leren (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.29). Wat is de visie van de politieorganisatie als het gaat om leren van klachten? Het is bekend dat ze werken naar het herstel van vertrouwen en leren als organisatie an sich. Maar zit hier nog een diepere dimensie achter?

Analytische aandacht
Het is van belang om constant te blijven kijken naar wat er te leren valt van de klachten door niet alles maar zomaar aan te nemen maar door te vragen. Aandacht in alle fases van de klacht is van belang. Door op deze manier te kijken naar klachten kunnen er leermomenten worden opgesteld voor de organisatie (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.30).

Toegang tot klachten
Het delen van de klachten is ook belangrijk. Om te kunnen leren is het nodig dat diegene dan ook toegang heeft tot dat waar de klacht over gaat (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.30).

Verbinden
Het is van belang dat er binnen de organisatie verbinding wordt gelegd. Zoals Bomhoff & Van der Vlugt (2021) schetsen is het nodig dat er mensen zijn die de verbinding verzorgen tussen daar waar de klacht over gaat, bestuurders en de professionals (p.31). In dit onderzoek onder andere tussen de klachtbehandelaar van het VIK en de politiemedewerker werkzaam in de basispolitiezorg.

Voorleven
Gaat over de manier van leiderschap. Is er ruimte om fouten te maken en je als medewerker kwetsbaar open te stellen? Is er binnen de politieorganisatie een vorm van leiderschap die dit hierboven ondersteund? Bomhoff & Van der Vlugt (2021) geven aan dat leiderschap een belangrijke rol speelt in het leren van klachten. Zij specifiëren twee vormen van goed leiderschap te weten: “het goede voorbeeld geven en goede voorbeelden geven” (p.33). De schrijvers bedoelen aan te geven dat het van belang is dat een leidinggevende zichzelf ook kwetsbaar durft open te stellen en zo het goede voorbeeld geeft. Daarnaast is het van belang dat leidinggevende het podium pakken om onder andere leerzame klachten te behandelen en hierdoor goede voorbeelden te geven (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.33).

Aanjagen
Het blijven aanjagen om te leren van klachten is ook een vaardigheid. Er moet iemand binnen de organisatie zijn die dit leren continu op de agenda blijft zetten. Het leren van klachten is geen kort proces maar gaat over gaat over langere tijd (Bomhoff & Van der Vlugt, 2021, p.35). In het geval van de politie zal dit de teamchef van de afdeling veiligheid, integriteit en klachten kunnen zijn. De teamchef zit veelal met de eenheidsleiding om tafel en kan dit proces op de agenda blijven zetten.

3.1.3 Leerfactoren
Wat zijn de succesfactoren binnen organisaties? Binnen de literatuur is veel te vinden over factoren die het leren stimuleren. Een model dat naar voren komt binnen de literatuur is de ‘high impact learning culture’ van Bersin. Het gaat in dit geval om een fijne leercultuur. In het Handboek Leren & Ontwikkelen in organisaties staat het Model van de High Impact Learning-cultuur van Bersin beschreven dat op het volgende neer komt:

1. Ontwikkelen van vertrouwen door de medewerker.

De medewerkers moeten het gevoel krijgen dat de organisatie het beste met ze voor heeft;

2. Leren als belangrijk bestempelen;

De organisatie dient aan te geven dat het leren een belangrijk en noodzakelijk proces is.

3. Reflecteren aanmoedigen;

Binnen de organisatie moeten er fouten gemaakt kunnen worden waarop gereflecteerd kan worden.

4. Het delen van opgedane kennis;

De kennis moet opgemerkt worden door de organisatie waarna het binnen de organisatie gedeeld moet worden.

5. De zelfstandigheid van medewerkers;

De medewerkers binnen de organisatie moeten zelfstandig, bevoegd en op basis van eigen autoriteit kunnen werken.

6. Formele leerprocessen binnen de organisatie;

Binnen de organisatie moeten verschillende randvoorwaarden zoals tijd, middelen en formele structuren worden opgebouwd om het leren te faciliteren.

(Mallon, 2010 geciteerd in Mooijman, Rijken & Van Dam, 2022, p.227).

Een van de resultaten die een organisatie kan krijgen op het moment dat zij de organisatie op deze manier gaat indelen is een hogere klanttevredenheid (Mooijman et al., 2022, p.227). In het kader van dit onderzoek zijn dat meer tevreden burgers die met vertrouwen kijken naar de politieorganisatie.

Tot nu toe zijn dit de kenmerken, voorwaarden en succesfactoren om het leren binnen een organisatie tot stand te brengen. Het is echter een utopie om te denken dat dit zonder slag of stoot zal gaan. Zo is er in de literatuur ook te lezen dat er zogeheten leerblokkades kunnen optreden in organisaties. Deze leerblokkades worden in dit onderzoek als remmende factoren bestempeld.

Na onderzoek van Tjebkema kwamen leerblokkades naar voren die op de onderstaande categorieën neerkomen. Zij schreef dit in relatie tot onderwijsinstellingen:

1. Blokkades gekoppeld aan het individu
2. Blokkades gekoppeld aan communicatie of cultuur;
3. Blokkades gekoppeld aan de structuur/inrichting.

(Tjebkema, 2002).

Blokkades gekoppeld aan het individu

De nationale politie is een van de grootste werkgevers van Nederland. In 2021 waren er binnen de gehele organisatie 63.110 medewerkers werkzaam. Daarvan zijn 50.970 medewerkers onder de operationele bezetting te rekenen (Politie, 2022). Binnen de organisatie en dan ingezoomd op de basispolitiezorg is een vorm van terughoudendheid te vinden. Politiemedewerkers houden er niet van als veranderingen door leidinggevenden worden opgedragen. Een nadeel daarvan is dat het gedrag bij de politiemedewerkers niet veranderd (Tops, et al.,2013, p.7).

Een andere individuele remmende factor is het niet durven maken van fouten. In het onderzoek Politiecultuur in beweging wordt geschreven dat er verhalen binnen de politieorganisatie naar voren komen waarbij medewerkers het gevoel hebben geen fouten te mogen maken. Dit heeft ook te maken met het feit dat er enkel evaluatiemomenten zijn waarbij er incidenten niet goed zijn verlopen (Van Koetsveld, R. et al., 2016, p.31). Dit is in lijn met het onderzoek van Tjebkema die schrijft dat individuele leerblokkades kunnen ontstaan doordat medewerkers onder andere angstig kunnen worden voor het maken van fouten (Engberts, 1992, geciteerd in Tjebkema, 2002).

Deze individuele remmende factoren zijn beïnvloedbaar. Zo speelt de omgeving een belangrijke rol. De omgeving kan deze individuele remmende factoren vergroten of verkleinen (Tjebkema, 2002). Een factor die de individuele remmende factoren wellicht kan verkleinen is het zorgen voor een goede leeromgeving binnen de organisatie waar medewerkers de ondersteuning en aanmoediging krijgen om het leren te ontwikkelen (Tjebkema, 2002).

De omgeving van de politiemedewerker heeft dus ook invloed op het kunnen leren. Een definitie op Encyclo van het begrip omgeving komt op het volgende neer: omstandigheden en condities die geen onderdeel zijn van de persoon zelf (Encyclo, z.d.). Automatisch ga je dan al door naar de twee andere leerblokkades die Tjebkema in haar onderzoek heeft beschreven.

Blokkades gekoppeld aan communicatie of cultuur

Tjebkema (2002) beschrijft in haar onderzoek een aantal factoren die onder deze categorie vallen. De voor dit onderzoek relevante factoren zijn hieronder opgenomen.

1. Er wordt binnen organisaties slecht geleerd van fouten;

Organisaties stoppen dit in de doofpot of schuiven het af op een ander (Tjebkema, 2002).

2. Mensen kunnen terecht komen in een routine die defensief is;

Wanneer mensen de oorzaken van het probleem niet zien kunnen ze in defensieve routines vervallen (Argyris, 1990, geciteerd in Tjebkema, 2002).

3. Leren van ervaringen is lastig;

Dit heeft te maken met het feit dat de ervaring tijd en plaatsgebonden is (Senge, 1990; Swiering & Wierdsma, 1990, geciteerd in Tjebkema, 2002)

4. De communicatie tussen hiërarchische lagen binnen organisaties is beperkt;

Dit focust zich vooral tussen de hiërarchische lagen binnen de organisatie. Het blijft veelal bij een individuele leerervaring en het wordt niet omgezet naar een leerervaring voor de gehele organisatie. Het zijn communicatieblokkades die er voor zorgen dat het leermoment enkel bij de betrokkenen zelf blijven (Tjebkema, 2002).

5. Teveel gericht op de actie;

Hierdoor willen de oplossingen voor bepaalde zaken overkomen als zijnde symptoombestrijding (Garratt, 1987; Senge, 1990, geciteerd in Tjebkema, 2002).

Blokkades gekoppeld aan de structuur/inrichting

Een van de factoren die terugkomt in het onderzoek van Tjebkema als leerblokkade is het feit dat medewerkers onvoldoende middelen hebben om te kunnen leren. Tijd, een hoge werkdruk of geld zijn middelen die het proces van leren in de weg kunnen staan op het moment dat zij in onvoldoende mate aanwezig zijn (Tjebkema, 2002).

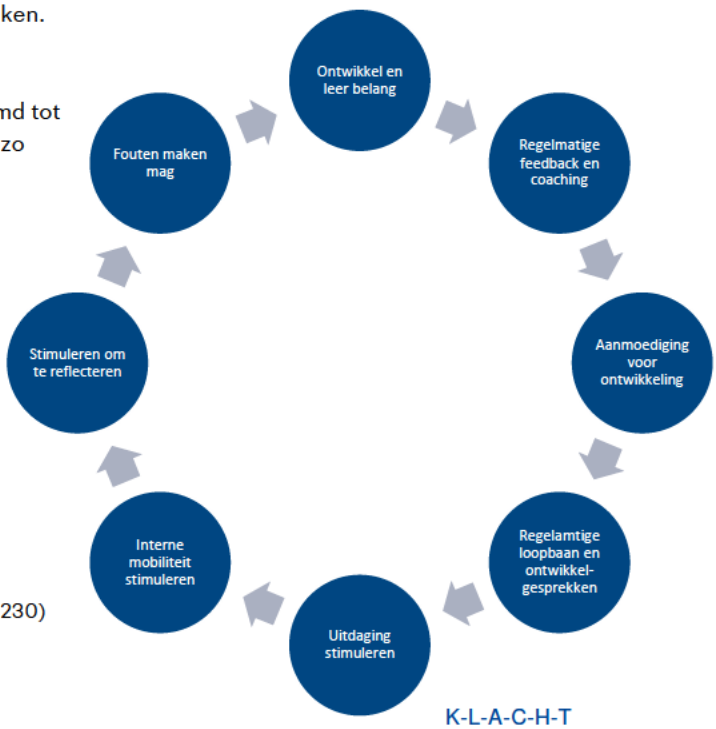
De manier waarop leiding wordt gegeven heeft ook invloed. Er bestaat het fenomeen 'Hands on-management'. Dat wil zeggen dat leidinggevenden vooral operationeel actief zijn en niet op tactisch of strategisch niveau beslissingen nemen (Tjebkema, 2002). Dit soort management zorgt er onder andere voor dat leren wordt bemoeilijkt en dat de ervaringen niet doormiddel van verbeteringen voordelig kunnen zijn voor de organisatie. Medewerkers hebben weinig mogelijkheden omdat het management de zaken bepaalt (Garratt, 1987, geciteerd in Tjebkema, 2002).

3.1.4 ondersteuning leidinggevende

Wat kunnen leidinggevende doen om de leercultuur te verbeteren? Beter gezegd hoe kunnen leidinggevende de medewerker het beste ondersteunen? (Van Dam, 2020, geciteerd in Mooijman et al., 2022, p.230) beschrijft een aantal dimensies en de rol van leiders bij het vormen van een leercultuur. Van Dam heeft dit gedaan door een schematische weergave te maken met een aantal vragen met betrekking tot leiders. De vragen komen op de volgende punten neer en geven de minder zichtbare dimensies weer:

1. Leidinggevenden benoemen het belang om te leren en ontwikkelen;
2. Leidinggevenden geven feedback en coachen de medewerker op regelmatige basis;
3. Leidinggevenden dienen medewerkers aan te moedigen om te ontwikkelen;
4. Leidinggevenden hebben regelmatig gesprekken over de loopbaan en ontwikkeling;
5. Leidinggevenden moeten mensen uitdagen om nieuwe taken uit te voeren;
6. Leidinggevenden bevorderen de interne mobiliteit;
7. Leidinggevenden moedigen hun medewerkers aan om te reflecteren;
8. Leidinggevenden laten hun medewerkers fouten maken.

De vragen die Van Dam stelde zijn in dit onderzoek omgevormd tot punten waar een leidinggevende aan zou kunnen werken om zo een leercultuur te ontwikkelen waar de medewerker in de basispolitiezorg kan gaan leren van klachten.
Wat Van Dam ook schetst is dat leiders,
in dit onderzoek leidinggevenden,
een zeer belangrijke rol spelen in
de ontwikkeling van een leercultuur.
(Van Dam, 2020, geciteerd in Mooijman et al., 2022, p.230)



Figuur 3.1 taken leidinggevenden
op basis van:(Van Dam, 2020, geciteerd in Mooijman et al., 2022, p.230)

4.0 Methode van onderzoek

Om dit onderzoek uit te voeren zullen er verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden worden gebruikt. Allereerst zal worden gestart met een literatuuronderzoek om in kaart te brengen wat de voorwaarden, de leercomponenten zijn, wat er geleerd kan worden van klachten en wat de rol is van de leidinggevende op het gebied van ondersteuning. Na het literatuuronderzoek en het verwerken van de theorie zullen medewerkers basispolitiezorg, leidinggevenden en medewerkers van de afdeling Veiligheid, integriteit en klachten worden geïnterviewd. Bij de vraagstelling is al reeds aangegeven op welke manier de deelvragen beantwoord gaan worden.

Literatuur onderzoek
Tijdens het literatuuronderzoek is gekeken naar reeds bestaande literatuur. Binnen de politie is al veelvuldig geschreven over het onderwerp het leren. Literatuur dat aansluit op het leren van klachten binnen de basisteams. Door het uitvoeren van een literatuuronderzoek zal een gedegen basis worden gelegd om de concepten te operationaliseren en te bevragen in de interviews met de respondenten. De concepten die doormiddel van het literatuuronderzoek zijn beantwoord zijn: leercomponenten van klachten, voorwaarden voor leren, leerfactoren en ondersteuning door de leidinggevende.

Onderzoeksgroep
Binnen het onderzoek worden diverse collega's werkzaam in of voor de basispolitiezorg geïnterviewd. De populatie binnen dit onderzoek omvat *alle* basispolitiemedewerkers van de eenheid Noord-Holland. De groep respondenten zijn geselecteerd op basis van de volgende kenmerken: Leidinggevende functie, wel-geen klacht gehad, werkzaam in de basispolitiezorg en werkzaam binnen de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten.

Om deelvraag vier te beantwoorden zullen drie teamchefs worden geïnterviewd.

Tabel 4.1: Overzicht leidinggevende (deelvraag 4)

Interview per district	Respondenten
1. District Zaanstreek- Waterland	Teamchef C
2. District Noord Holland Noord	Teamchef C
3. District Kennemerland	Teamchef C

Naast de drie hierboven genoemde teamchefs zullen ook 6 medewerkers direct werkzaam in de basispolitiezorg benaderd worden om deel te nemen aan een kort interview voor de beantwoording van deelvraag 3. Er wordt bewust gekozen voor een kort interview van maximaal 30-60 minuten met deze politiemedewerkers aangezien ze dit tijdens de reguliere noodhulpdiensten zullen doen. In tabel 4.2 treft u een overzicht van de politiemedewerkers binnen de eenheid Noord-Holland. Een voorwaarde voor deze interviews is dat de respondenten van deze groep nog niet eerder betrokken zijn geweest bij de behandeling van een klacht.

Tabel 4.2: Overzicht respondenten BPZ niet eerder betrokken bij klachtenbehandeling (deelvraag 3)

Interview per district	Basisteam	Respondenten
1. District Zaanstreek- Waterland	Zaanstad	Medewerker BPZ
2. District Noord-Holland Noord	Heerhugowaard	Medewerker BPZ
3. District Kennemerland	IJmond	Medewerker BPZ

Naast medewerkers in de basispolitiezorg die nog niet eerder betrokken zijn geweest bij een klachtenbehandeling worden ook medewerkers benaderd die wel betrokken zijn geweest. In tabel 4.3 treft u een overzicht van de respondenten die benaderd zullen worden.

Tabel 4.3: Overzicht respondenten BPZ eerder betrokken bij intern onderzoek of klachtenbehandeling (deelvraag 1)

Interview per district	Basisteam	Respondenten
1. District Zaanstreek- Waterland	Zaanstad	Medewerker BPZ
2. District Noord-Holland Noord	Heerhugowaard	Medewerker BPZ
3. District Kennemerland	IJmond	Medewerker BPZ

In tabel 4.4 is een overzicht te vinden van de respondenten die worden benaderd voor het participeren aan een interview voor de beantwoording van deelvraag 1. De respondenten hebben allen een rol bij de behandeling van klachten. De respondenten zijn allen werkzaam bij de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten van de eenheid Noord-Holland.

Tabel 4.4: Overzicht respondenten betrokken bij het leren/afhandeling van klachten

Interview per proces	Basisteam	Respondenten
1. Klachtbehandelaar	VIK Noord-Holland	Klachtbehandelaar (OS-A)
2. Klachtbehandelaar	VIK Noord-Holland	Klachtbehandelaar (OS-A)
3. Klachtbehandelaar	VIK Noord-Holland	Klachtbehandelaar (OS-A)

In totaal zullen er 12 politiemedewerkers worden geïnterviewd voor de beantwoording van drie deelvragen. Het gaat om de deelvragen 1, 3 en 4. Enkel deelvraag 2 zal niet worden meegenomen met de interviews omdat wordt verwacht dat deze voorwaarden binnen het literatuuronderzoek voldoende naar voren zijn gekomen. Het volstaat daarin met een algemene uiteenzetting van voorwaarden voor het leren.

4.1 Verantwoording methoden

In dit onderzoek zullen verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden worden gebruikt die zorgen voor de uiteindelijke beantwoording van de hoofd- en deelvragen. Door gebruikt te maken van verschillende kwalitatieve onderzoeksmethode kan er gesproken worden van een Multi-methode (Clark, Foster, Sloan & Bryman, 2021, p.353). Er zijn namelijk sprake van een literatuuronderzoek en semigestructureerde interviews.
De keuze voor deze kwalitatieve onderzoeksmethoden heeft te maken met het type onderzoek dat wordt uitgevoerd. Het is in dit geval noodzakelijk om er achter te komen wat de politiemedewerkers nodig hebben en waar ze tegenaan lopen bij het leren van klachten. Het is daarom van belang om naar de ervaringen van deze politiemedewerkers te vragen. Een deel van de politiemedewerkers heeft in dit onderzoek daadwerkelijk de behandeling van een klacht meegemaakt. Dat wat zij hebben geleerd en hebben meegemaakt is in dit onderzoek van belang. De keuze om gebruik te maken van kwalitatieve onderzoeksmethoden in de form van semigestructureerde interviews is daarom op zijn plaats. De semigestructureerde interviews worden in een interviewschema voorbereid. Uit de onderzoeksvragen zijn concepten gekomen die vervolgens zijn geoperationaliseerd tot meetbare variabele(n)/ items. Op basis van deze variabele(n)/ items zijn interviewvragen geformuleerd.

4.2 Betrouwbaarheid en validiteit

Voor een betrouwbaar onderzoek is de mate van herhaalbaarheid een belangrijk gegeven. In hoeverre kunnen andere onderzoekers dit onderzoek repliceren. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten zal een logboek met het programma 'OneNote' worden bij gehouden. Gebruik maken van een logboek vergroot de betrouwbaarheid en zorgt voor ordening van het onderzoek (Verhoeven, 2022, p.57). Tevens is het onderzoek valide te noemen. De interne validiteit is buiten beschouwing gelaten omdat er in dit onderzoek geen causaal verband aangetoond gaat worden.

4.2.1 Literatuuronderzoek

De betrouwbaarheid van het literatuuronderzoek zal voornamelijk worden bepaald door de uitleg die zal worden gegeven omtrent de zoektocht naar relevante literaire stukken. Allereerst is er via Google gezocht naar relevante artikelen en boeken over leren binnen organisaties maar ook specifieker over het leren van klachten. Er is tevens gebruik gemaakt van de zoekmachine Google 'Scholar' en de mediatheek van de Politieacademie. Zoektermen binnen het gehele onderzoek zijn onder andere: 'Lerende organisatie', 'leren van klachten', 'leren binnen organisaties', 'leercultuur, 'leren binnen de politieorganisatie''. Daarnaast is gebruikt gemaakt van de verschillende boeken te weten: Volgende keer beter!, Handboek Leren & Ontwikkelen in Organisaties en diverse artikelen waaronder Tjebkema die schreef over leerblokkades. Voor het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt van recente literatuur (2021-2022) maar ook literatuur dat al ouder is (2002). Door gebruik te maken van beide zal de begripsvaliditeit en de betrouwbaarheid van het onderzoek worden vergroot. Begripsvaliditeit is in dit onderzoek tevens vergroot doordat er gebruik is gemaakt van literatuur over leren algemeen, semi- publieke organisaties en de politie. Daarnaast gaat het boek Volgende keer beter! Expliciet over het leren van klachten.

4.2.2 Semigestructureerde interviews

Voorafgaand zal worden nagevraagd bij de afdeling VIK of er bij dat desbetreffende team een lastige/ gevoelige klacht is behandeld waardoor de antwoorden beïnvloed kunnen worden. Elk interview zal doormiddel van de vooraf opgemaakte topiclijst worden afgenomen. Door het op deze manier uit te voeren zullen de interviews op een

gestructureerde wijze worden afgenomen. Er zal een proefinterview worden gehouden met een coördinator klachten waar twee van drie topiclijsten worden behandeld. Voor de interviewstructuur medewerker BPZ zal tevens een proefinterview worden gehouden. Mochten er uit deze proefinterviews relevante feedback komen dan wordt het definitieve interview nog aangepast. Relevante feedback heeft betrekking op de opbouw, de duidelijkheid en eventuele dubbelzinnigheid van interviewvragen. Door het houden van een proefinterview wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot (Verhoeven, 2022, p.193). Tevens is het doel om de interviews in twee tot drie weken af te nemen. Kijkend per groep: Medewerkers basispolitiezorg, klachtbehandelaars en leidinggevenden. Door te streven naar een kortere periode van afnemen hebben eventuele veranderingen binnen de teams minder invloed op de antwoorden van het interview. Dit vergroot ook de betrouwbaarheid van het onderzoek.
De variabele(n) en item(s) binnen de interviewstructuren zijn op basis van de in de theorie naar voren gekomen begrippen.

Binnen dit onderzoek is gefocust op de politiemedewerker werkzaam in een basisteam binnen de eenheid Noord-Holland. De eenheid Noord-Holland bestaat uit de drie voormalige regiokorpsen Noord-Holland Noord, Kennemerland en Zaanstreek-Waterland. Om een hogere mate van generaliseerbaarheid, lees externe validiteit, te verkrijgen is in de steekproef rekening gehouden met dit gegeven en zullen de respondenten uit alle drie de voormalige regiokorpsen worden benaderd. Mocht er na de laatste interviews nog nieuwe informatie naar voren komen dan zal er voor gekozen worden om meer respondenten te interviewen. Dit gaat door tot er is sprake van datasaturatie.

Er zal in dit onderzoek bewust gekozen worden om zoveel mogelijk politiemedewerkers te benaderen die de onderzoeker al kent vanuit de operatie. Zoals Verhoeven(2022) stelt is het belangrijk om aan de relatie te werken zodat de respondent meer betrouwbare informatie geeft (p.213).
Dit onderwerp leent zich voor een hoge mate van vertrouwen. De afdeling Veiligheid, integriteit en klachten heeft in de wandelgangen van de politie een imago dat als negatief wordt ervaren. Door geen onbekende te zijn voor de politiemedewerker hoop ik dat de respondent in vrijheid durft te praten zodat er betrouwbare informatie over klachten terugkomt.

4.3 Data-analyse

De interviews zullen vervolgens woordelijk worden uitgeschreven tot een chronologisch lopend script. Deze scripts worden gecodeerd op de drie volgende manieren:

1. Open coderingen;
2. Axiale coderingen;
3. Selectieve codering;

Deze manier van coderen is afgeleid van “The Strauss and Corbin approach” (Clark et al., 2021, p.528).
De open coderingen zullen met verschillende kleuren worden aangeven die leiden tot axiale coderingen en uiteindelijk eindigen in selectieve coderingen. De coderingen die in de selectieve fase naar voren komen worden naast de literatuur gelegd om een compleet antwoord te kunnen geven op de verschillende deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag. In het hoofdstuk van de resultaten komt het literatuuronderzoek samen met de resultaten uit de interviews. Na de beschrijving van het hoofdstuk resultaten zullen daar conclusies en aanbevelingen uit komen.

Bibliografie

Afbeelding inleiding: Koch 6 stripstudio.nl, geraadpleegd via het interne politiesysteem AGORA

Algemene wet bestuursrecht (1992, juni 30). Geraadpleegd op 12 oktober 2022 van, https://wetten.overheid.nl/BWBR0005537/2022-10-01

Bemer, E. & Schalker, M. (2021, 9 december). De Nederlandse politie: Vertrouwen en reputatie. Kantar Public. Geraadpleegd op 5 september 2022, van https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/nieuws/2022/april/rapportage-burgers-weinig-vertrouwen_-politie_kantar-public_9-december-2021.pdf /2022/april/rapportage-burgers-weinig-vertrouwen_-politie_kantar-public_9-december-2021.pdf

Beroepscode politie (2019). Geraadpleegd op 05 september 2022, van https://kombijde.politie.nl/binaries/content/assets/academie/algemeen/beroepscode-politie-8-jan-2017.pdf

Bomhoff, M. & Van der Vlugt, Y. (2021). Volgende keer beter! : leren van klachten over je organisatie. Thema.

Clark, T., Foster, L., Sloan, L., Bryman, A. (2021) Bryman's social research methods (6de editie). Oxford University Press.

Encyclo. (z.d.). Geraadpleegd op 27 september 2022, van https://www.encyclo.nl/begrip/omgeving

Inspectie Veiligheid en Justitie. (2015, november). Klachtbehandeling door de politie (Nr. 89269). Inspectie Veiligheid en Justitie, Ministerie van Veiligheid en Justitie.

Kerntaken politie. (z.d.). politie.nl. Geraadpleegd op 12 oktober 2022, van https://www.politie.nl/informatie/kerntaken-politie.html

Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022, 7 juni). Onderzoek naar verbetering klachtbehandeling door de politie. Nieuwsbericht | Inspectie Justitie en Veiligheid. Geraadpleegd op 20 september 2022, van https://www.inspectie-jenv.nl/actueel/nieuws/2022/06/07/onderzoek-naar-verbetering-klachtbehandeling-door-de-politie

Mooijman, E., Rijken, J. & Van Dam, N. (2022). Handboek Leren & Ontwikkelen in Organisaties (6de editie). Noordhoff Groningen.

Nationale Ombudsman. (2021, januari). Professionele klachtbehandeling door de politie (Nr. 2021/002). https://www.nationaleombudsman.nl/system/files/onderzoek/Rapport%20Professionele%20klachtbehandeling%20door%20de%20politie%20%282021-002%29.pdf

Politiewet 2012 (2012, 16 juli). Geraadpleegd op 29 augustus 2022, van https://wetten.overheid.nl/BWBR0031788/2022-07-08

Rapportage 4895- Klachtenoverzicht, geraadpleegd op 31 augustus 2022

Tjepkema, S. (2002). Bouwen aan een lerende organisatie via het opsporen van leerblokkades. Universiteit van Twente. Geraadpleegd op 12 september 2022, van http://www.kessels-smit.com/files/Artikel_2002_tjepkema_-_bouwen_aan_een_lerende_organisaties.pdf

Tops, P., De Bruijn, J., Hogeboom, H., Spelier, R., Van Arkel, D. (2013). De politie als lerende frontlijnorganisatie. Het tijdschrift voor de politie –jg.74/nr.1/13.

Van Koetsveld, R., Hartmans, R. & De Man, A.P. (2016). Politiecultuur in beweging: Actiegericht onderzoek naar de cultuur van de Nationale Politie. WODC, ministerie van Veiligheid en Justitie. Geraadpleegd op 12 oktober 2022, van https://www.politieacademie.nl/kennisenonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/92315.PDF

Verhoeven, N. (2022). Wat is onderzoek? (7de editie). BOOM.

Bijlage 1: Klachtenoverzicht

Tabel 1: Overzicht klachten per jaar, per basisteam, eenheid Noord-Holland

Jaartal / Basisteam	2018	2019	2020	2021	2022 *
Haarlem	72	74	74	76	35
Haarlemmermeer	64	50	56	39	31
IJmond	51	63	67	53	37
Kennemer kust	32	36	41	29	15
Totaal	**219**	**223**	**238**	**197**	**118**
Alkmaar	77	100	98	98	56
Den Helder	53	59	54	61	35
Heerhugowaard	51	49	55	35	24
Hoorn	62	76	70	87	43
Totaal	**243**	**284**	**277**	**281**	**158**
Purmerend	64	65	58	65	32
Zaanstad	78	76	88	81	66
Totaal	**142**	**141**	**146**	**146**	**98**

Bron: Rapportage 4895- Klachtenoverzicht (geraadpleegd op 31-08-2022)
*Jaar 2022 is tot en met 31-08-2022

Bijlage 2: Interviewstructuur basispolitiemedewerker

Introductie
Fijn dat u de tijd hebt genomen om mee te werken aan dit onderzoek. In het kader van het afstuderen voor de bachelor of policing zal dit onderzoek worden gehouden. Zelf ben ik een aantal jaren werkzaam geweest binnen de basispolitiezorg. Het onderzoek gaat over wat de medewerker in de basispolitiezorg nodig heeft om te kunnen leren van klachten. Dit gaat specifiek over de medewerker in de basispolitiezorg van de eenheid Noord-Holland. Het interview zal maximaal 30-60 minuten duren.
Allereerst zal worden begonnen met introducerende vragen. Die gaan over jou persoonlijk, maar wel gerelateerd aan de werkzaamheden die je uitvoert.
Het interview is verder semigestructureerd. Dat wil zeggen dat er per deelvraag van het onderzoek vragen zijn opgesteld. Dit interview zal de beantwoording zijn van twee deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag. Mochten vragen niet duidelijk zijn schroom dan niet om naar verduidelijking te vragen.

Toestemmingsverklaring
Voor de juiste uitwerking van het interview dient het gesprek tussen ons te worden opgenomen. Met dit formulier geeft u toestemming om het gesprek op te nemen en de uitwerking te gebruiken voor het onderzoek omtrent klachtbehandeling. Na het uitwerken van het interview zal het auditieve gesprek worden verwijderd.

Dienstnummer:
Datum:
Handtekening:

*Variabele (n) en item(s) zijn op basis van de in dit onderzoek gebruikte literatuur.

Soort vraag	Interviewvragen	Antwoorden
Persoonlijke vragen	• Hoe lang werk je bij de politie?	
	• Wat is je functie binnen de politie?	
	• Hoelang werk je al binnen dit basisteam?	
	• Hoe vaak heb jij een klacht gehad?	
	• Waar ging deze klacht over?	
	• Ben je wel eens op een andere manier bij het VIK geweest?	
	• Hoe kijk jij naar de afdeling Veiligheid, integriteit en klachten?	

Deelvraag	Concept	Variabele(n)	Item(s) *	Interviewvragen
Welke factoren hebben invloed op het leren van klachten binnen de basispolitiezorg?	Leerfactoren	Succesfactoren Remmende factoren	Succes: Vertrouwen	• Heb jij het gevoel dat ze tijdens de behandeling van een klacht vertrouwen in jou hebben? • Wat heb jij nodig om dit gevoel wel te krijgen?
			Succes: Leren als belangrijk bestempelen	• Wat weet jij van leren binnen de politieorganisatie? • Zou je het leren van klachten als een prioriteit zien? • Waarom zou je dit wel of niet als prioriteit zien? • Welke waarde hecht jij aan het leren überhaupt binnen de organisatie?
			Succes: Reflecteren Remmend: Angst voor fouten, niet goed leren van fouten	• Op welke momenten wordt er gereflecteerd? • Zijn er ook positieve leermomenten? • Hoe kijk jij naar het maken van fouten? • Hoe ga jijzelf om wanneer je een fout maakt? • Hoe uit dat zich? • Wat heb jij nodig om fouten te durven maken? • Wanneer zal jij een fout maken? • Hoe geef jij deze fouten toe? • Heb jij het gevoel dat je fouten durft te maken? • Hoe uit jij dat je een fout hebt gemaakt? • Hoe ga je om met de mensen om je heen die iets van de fout vinden? • Wat heb je nodig om te kunnen leren van deze fouten? • Hoe kijk je naar een klacht? Zie je dit als een fout? • Hoe ga jij om met een leidinggevende die vindt dat je iets met deze klacht moet? • Hoe kijk jij naar het feit dat de organisatie wil gaan leren van klachten? • Hoe zou dit het beste vorm gegeven kunnen worden?
			Succes: Delen van kennis	• Wat zie jij terug van klachten binnen het basisteam? • Wat zie jij terug van klachten vanuit de afdeling VIK? • Wat zou jij terug willen zien van de klachtbehandeling?

			Remmend**:** gericht op actie, routine die defensief is, leren van ervaringen, communicatie tussen lagen	• Hoelang duurt het voordat je een klacht te horen krijgt? • Wat vind je van die tijdslijn? • Hoe kijk jij naar klachten die bijvoorbeeld in een anders basisteam hebben afgespeeld? • Hoe kijk jij naar klachten uit een andere eenheid? • Hoe kijk jij naar klachten van een ander? • Hoe kijk jij naar een 'oudere klacht' als algemeen voorbeeld om te leren? • Ken je klachten die bewust niet worden verteld? • Hoe werd dat gedaan? • Hoe wordt er doorgaans gereageerd op klachten door jou? • Waarom reageer je zo? • Komt de behandeling van klachten tot de kern of het voornamelijk symptoombestrijding? Waaruit blijkt dat?
			Succes: Zelfstandigheid medewerkers Remmend: "Hand-on management"	• Hoe zou je de eigen rol omschrijven binnen de klachten behandeling? • Hoe kijk je naar deze rol? • Wat vind je van de mate van zelfstandigheid/ autonomie tijdens de behandeling van klachten? • Wat heb jij nodig van de klachtbehandelaars tijdens de klachtbehandeling? • Hoe zelfstandig ben je ten opzichte van je leidinggevende? • Hoe typeer jij je teamchef: Operationeel, tactisch of strategisch ingesteld?
			Succes: Formele leerprocessen Remmend: Niet genoeg middelen	• Hoe ervaar jij de werkdruk in het algemeen? • Wat vind jij van constant blijven leren? • Hoeveel tijd krijg jij gemiddeld per jaar om te blijven leren? • Want vind jij van die hoeveelheid tijd? • Op welke manier wordt er binnen de politieorganisatie geleerd? • Wat vind jij van de manier waarop dat nu gaat?

				• Wat zou er volgens jou anders kunnen binnen de organisatie? • Hoeveel tijd zou er vrij moeten worden gemaakt? • Is geld een factor dat leren beïnvloed? • Is er volgens jou voldoende geld om te leren? • Wat zou er veranderd moeten worden zodat jij kunt leren? • Wat zou voor jou de belangrijkste factor zijn: Werkdruk, tijd of geld?
Op welke manier kan de medewerker in de basispolitiezorg worden ondersteunt door de leidinggevende zodat er kan worden geleerd van klachten?	Ondersteuning leidinggevende (teamchef)		Fouten maken mag	• Hoe gaat jouw teamchef om met fouten die je maakt? • Hoe zou jouw teamchef hier in kunnen ondersteunen? • Wat zou hij of zij anders kunnen of moeten doen?
			Ontwikkel en leer belang/ rolmodel	• Hoe spreekt jouw teamchef over het VIK en dan vooral over klachtbehandeling? • Hoe vaak wordt hier binnen het basisteam over gesproken?
			Regelmatige feedback en coaching	• Hoe vaak heb jij een gesprek met de teamchef? • Zou jij daar behoefte aan hebben? Waarom wel/ niet? • Van wie krijg jij het meeste feedback als het gaat om klachten?
			Aanmoedigen voor ontwikkeling	• Wanneer heb jij het met je teamchef over je ontwikkeling? • Worden daar klachten ook besproken? Zo ja/nee waarom?
			Regelmatige loopbaan en ontwikkelafspraken	• Hoe vaak heb jij met je teamchef het over je loopbaan? • Zijn VIK gerelateerde zaken, zoals klachten, onderdeel van dit gesprek?
			Uitdaging stimuleren	• Stimuleert jouw teamchef je in het leren van klachten? Van jezelf of een ander binnen het team? • Hoe wordt deze uitdaging gestimuleerd?
			Interne mobiliteit aanmoedigen	• Hoe ondersteunt jouw teamchef je in het kader van interne mobiliteit? (het verplaatsen naar andere afdelingen of functies)? • Hoe zou hij of zij je kunnen aanmoedigen?
			Stimuleren om te reflecteren	• Zijn er reflectiemomenten als het gaat om klachten? • Hoe wordt dat vormgegeven? • Hoe ondersteunt de teamchef je op dat gebied?

Bijlage 3: Interview structuur medewerker VIK

Introductie
Fijn dat u de tijd hebt genomen om mee te werken aan dit onderzoek. In het kader van het afstuderen voor de bachelor of policing is dit onderzoek gehouden. Zelf ben ik een aantal jaren werkzaam geweest binnen de basispolitiezorg. Het onderzoek gaat over wat de medewerker in de basispolitiezorg nodig heeft om te kunnen leren van klachten. Het gaat dan om klachten die bij jullie op de afdeling in behandeling zijn genomen. Het interview zal maximaal 30 minuten duren.
Allereerst zal worden begonnen met introducerende vragen. Die gaan over jou persoonlijk, maar wel gerelateerd aan de werkzaamheden die je uitvoert.
Het interview is verder semigestructureerd. Dat wil zeggen dat er per deelvraag van het onderzoek vragen zijn opgesteld. Vragen voor jou hebben betrekking op een deelvraag.
Mochten vragen niet duidelijk zijn schroom dan niet om naar verduidelijking te vragen. Mochten er verder nog vragen zijn, stel deze dan gerust tijdens het interview.

Toestemmingsverklaring
Voor de juiste uitwerking van het interview dient het gesprek tussen ons te worden opgenomen. Met dit formulier geeft u toestemming om het gesprek op te nemen en de uitwerking te gebruiken voor het onderzoek omtrent klachtbehandeling. Na het uitwerken van het interview zal het auditieve gesprek worden verwijderd.

Dienstnummer:
Datum:
Handtekening:

*Variabele (n) en item(s) zijn op basis van de in dit onderzoek gebruikte literatuur.

Soort vraag	Interviewvragen	Antwoorden
Persoonlijke vragen	• Hoe lang werk je bij de politie? • Wat is je functie binnen de politie? • Hoelang werk je al op deze afdeling? • Hoe vaak heb jij zelf een klacht gehad? • Waar ging deze klacht over? • Wat was voor jou de reden om klachtbehandelaar te worden?	

Deelvraag	Concept	Variabele(n) *	Interviewvragen
Wat valt er te leren van klachten?	Leer-componenten klachten	Relatie	• Wat is volgens jou het voornaamste leermoment van een klacht? (algemeen) • Hoe zie jij/ zou jij de relatie met een klager omschrijven? • Wat zou de relatie tussen de burger en de medewerker versterken? • Wat heb je daar voor nodig? • Wat valt er te leren omtrent deze relatie? • Wat doet een klacht met de relatie tussen de medewerker en de burger?
		Missie	• Wat is volgens jou de missie van de politie (in eigen woorden)? • Hoe sluit de behandeling van klachten aan op deze missie? • Wat is jouw missie tijdens de klachtbehandeling? • Wat zou je kunnen veranderen zodat de behandeling nog meer aansluit? • Hoe versterkt een klacht de missie of visie?
		Inzicht	• Welke inzichten geven klachten? • Van welke inzichten kunnen we het best leren? • Wat is jouw rol in het verspreiden van deze inzichten? • Hoe reageren medewerkers op deze inzichten? • Wat doe jij eraan om deze inzichten te verspreiden? • Welke mogelijkheden heb jij in het verspreiden van deze inzichten? • Waar loop je tegen aan bij het verspreiden? • Wat heb je nodig om deze inzichten duidelijk te maken bij de medewerker? • Wat leren deze inzichten de medewerker in de basispolitiezorg?
		Bescherming	• Wie bescherm je tijdens de behandeling van klachten? • Tegen wie worden deze personen beschermt? • Wat heb je nodig om deze mensen te kunnen beschermen? • Wat heb je nodig van de medewerker in de basispolitiezorg?

Bijlage 4: Interview structuur leidinggevende

Introductie
Fijn dat u de tijd hebt genomen om mee te werken aan dit onderzoek. In het kader van het afstuderen voor de bachelor of policing is dit onderzoek gehouden. Zelf ben ik een aantal jaren werkzaam geweest binnen de basispolitiezorg. Het onderzoek gaat over wat de medewerker in de basispolitiezorg nodig heeft om te kunnen leren van klachten. Dit gaat specifiek over de medewerker in de basispolitiezorg van de eenheid Noord-Holland. Het interview zal maximaal 30 minuten duren.
Allereerst zal worden begonnen met introducerende vragen. Die gaan over jou persoonlijk, maar wel gerelateerd aan de werkzaamheden die je uitvoert.
Het interview is verder semigestructureerd. Dat wil zeggen dat er per deelvraag van het onderzoek vragen zijn opgesteld. Vragen voor jou hebben betrekking op een deelvraag van het onderzoek. Mochten vragen niet duidelijk zijn schroom dan niet om naar verduidelijking te vragen. Mochten er verder nog vragen zijn, stel deze dan ook gerust tijdens het interview.

Toestemmingsverklaring
Voor de juiste uitwerking van het interview dient het gesprek tussen ons te worden opgenomen. Met dit formulier geeft u toestemming om het gesprek op te nemen en de uitwerking te gebruiken voor het onderzoek omtrent klachtbehandeling. Na het uitwerken van het interview zal het auditieve gesprek worden verwijderd.

Dienstnummer:
Datum:
Handtekening:

*Variabele (n) en item(s) zijn op basis van de in dit onderzoek gebruikte literatuur.

Soort vraag	Interviewvragen	Antwoorden
Persoonlijke vragen	• Hoe lang werk je bij de politie? • Wat is je functie binnen de politie? • Hoelang werk je al binnen dit team? • Hoe vaak heb jij zelf een klacht gehad? • Waar ging deze klacht over? • Hoe vaak heb jij in je werkzaamheden contact met klachtbehandelaar van het VIK?	

Deelvraag	Concept	Variabele(n) *	Interviewvragen
Op welke manier kan de medewerker in de basispolitiezorg worden ondersteunt door de leidinggevende zodat er kan worden geleerd van klachten?	Ondersteuning leidinggevende	Fouten maken mag	• Hoe wordt er binnen jouw team omgegaan met medewerkers die fouten maken? • Hoe worden er binnen het basisteam fouten besproken? • Wat is jouw rol in het zorgen dat collega's fouten durven maken? • Op welke manier zou jij de collega's daarin kunnen ondersteunen? • Hoe ga je om met leerzame klachten? • Wat heb jij van het VIK nodig om dit te kunnen realiseren?
		Ontwikkel en leer belang/ rolmodel	• Hoe kijk jezelf naar klachtbehandeling? • Wat valt er te leren van klachten? • Hoe spreek jij je uit over de behandeling van klachten? • Hoe reageren medewerkers op jou? • Hoe stel jij jezelf kwetsbaar op binnen het basisteam?
		Regelmatige feedback en coaching	• Op welke manier krijgen medewerkers feedback en coaching kijkend naar de afhandeling van klachten? • Wat zou je collega's kunnen bieden? Wat doe je hier op dit moment aan?
		Aanmoedigen voor ontwikkeling	• In welke mate moedig jij medewerkers aan om te blijven ontwikkelen kijken naar klachten? • Hoe uit je deze aanmoediging naar je medewerkers?
		Regelmatige loopbaan en ontwikkelafspraken	• Hoe vaak vinden er loopbaan en ontwikkelafspraken plaats met medewerkers? • Wat is de rol van klachten in deze afspraken? • Zijn klachten een topic in de ontwikkelafspraken of loopbaan bespreking?
		Uitdaging stimuleren	• Hoe zorg jij voor genoeg uitdaging binnen het basisteam? • Wat is jouw rol in het stimuleren van deze uitdaging? • Hoe zou er genoeg uitdaging kunnen ontstaan om te gaan leren van klachten?
		Interne mobiliteit aanmoedigen	• Hoe kijk jij naar het stimuleren van interne mobiliteit? • Heeft dat naar jouw mening een relatie met klachtbehandeling? • Hoe kijk jij naar medewerkers die vele klachten krijgen? • Zou dat een reden zijn voor jou om medewerkers te bewegen naar een andere functie? Waarom wel/niet?
		Stimuleren om te reflecteren	• Hoe wordt er binnen het basisteam gereflecteerd op klachten? • Wat zou jouw rol daarin kunnen zijn? Wat is je rol daar op dit moment in? • Hoe zou jij de medewerkers kunnen ondersteunen in het reflecteren van klachten?

Bijlage 5: Respondentenoverzicht

Respondent	Afdeling	Interview datum	Bijzonderheden
1	Zaanstad	xx-xx-2022	Wel klacht(en) gehad
2	Heerhugowaard	xx-xx-2022	Wel klacht(en) gehad
3	IJmond	xx-xx-2022	Wel klacht(en) gehad
4	Zaanstad	xx-xx-2022	Geen klacht(en) gehad
5	Heerhugowaard	xx-xx-2022	Geen klacht(en) gehad
6	IJmond	xx-xx-2022	Geen klacht(en gehad
Teamchef C	Zaanstad	xx-xx-2022	
Teamchef C	Heerhugowaard	xx-xx-2022	
Teamchef C	IJmond	xx-xx-2022	
Klachtbehandelaar	Veiligheid, integriteit en klachten	08-11-2022	
Klachtbehandelaar	Veiligheid, integriteit en klachten	09-11-2022	
Klachtbehandelaar	Veiligheid, integriteit en klachten	xx-xx-2022	
Coördinator interne onderzoeken	Veiligheid, integriteit en klachten	02-11-2022	Met de coördinator klachten zullen twee interviewschema's worden doorgenomen. Feedback zal in het definitieve interviewschema worden verwerkt.
Aspirant/OE GGP- wijk	Heerhugowaard	02-11-2022	Met deze medewerker zal het interviewschema worden doorgenomen. Feedback zal in het definitieve interviewschema worden opgenomen.

Bijlage 6: Akkoord onderwerp

DIT BETREFT EEN SCREENSHOT!

6 Bijlagen

6.1 Aftekenformulier Akkoord Onderwerp

Het onderwerp van de thesis moet akkoord worden bevonden door de opdrachtgever.

Naam student: 5.1.2.e [redacted]	
Studentnummer: 5.1.2.e [redacted]	**Lichting:** 5.1.2.e [redacted]
Onderwerp	*Benoem hier het onderwerp van je thesis en licht dit kort toe.* Klachtbehandeling door het VIK. Deze thesis gaat over wat de politiemedewerker werkzaam in de basispolitiezorg nodig heeft om te kunnen leren van klachten. Succes maar ook faalfactoren worden beschreven. Klachtbehandelaars, medewerkers en leidinggevenden worden genoegd om mee te werken aan een interview
Datum akkoord	6-10-2022
Naam opdrachtgever	5.1.2.e [redacted]
Handtekening opdrachtgever	5.1.2.e [redacted]

Scan dit formulier na ondertekenen in en voeg het als bijlage toe aan de onderzoeksopzet wanneer je die voorlegt voor feedback van de tweede examinator en aan de thesis wanneer je die inlevert voor de beoordeling.

POLITIE

Eenheids-ontwikkelingen

Bijzondere commissie
3 oktober 2022

« waakzaam en dienstbaar »

Zorg voor collega’s nav signalen (mogelijke) financiële nood

« waakzaam en dienstbaar »

Maatregelen/hulpverlening

- Primair ligt het nemen van maatregelen bij de regering, waarbij er door de werkgever aanvullende maatregelen kunnen worden getroffen (advies hierover wordt nog ter besluitvorming aan het KLO voorgelegd).

- Extern ligt de schuldhulpverlening bij de gemeenten.

Maatregelen landelijk/EH NH

Bestaande uit:

1. Begeleiding als de financiële situatie uit de hand is gelopen (Sociaal Fonds, GRIP).
2. Advisering bij vragen en zorg over de financiële situatie (BMW, Sociaal Fonds, Startpunt geldzaken (NIBUD) (preventief).
3. Informeren leidinggevenden wat te doen bij signalen, zoals loonbeslagen
4. Gesprekken VGW met nieuwe instroom ihkv preventie (initiatief EH NH)

WERVING INSTROOM 2023

« waakzaam en dienstbaar »

samen werf je slimmer

speerpunten

We voegen extra inspanning toe aan de bestaande werving. We bereiken dubbele slagkracht door strategisch in tijd en ruimte te plannen. We kijken vanuit recruitersbril.

recruitment

Bestaande selectie persoonlijk begeleid door recruiters

werving A

We borduren voort op bestaande evenementen-agenda's. We maken gebruik van de landelijk (online) campagne)

Werving B

Eenheid spant zich extra in om strategisch te werven en kansen in het lokale gebied te benutten.

Werving B

vergroot je bereik

Ambassadeurs

Per basisteam zijn er ambassadeurs die schakelen met recruitment, door de ogen van recruiters kijken, wervingsacties slim plannen, promotiemidddlen beheren en kandidaten aandragen.

Elke collega is een recruiter

Door de bonusregeling is iedereen geprikkeld om bij te dragen aan de werving.

Werving B

klassen vullen

Recruitment en eenheid spannen zich samen in

Daar waar lege plekken in de klassen dreigen te vallen, trekken we gemeenschappelijk op. We zoeken creatief naar mogelijkheden voor het invoegen van kandidaten van andere eenheden of van ath-collega's die de ambitie hebben niveau 4 te volgen. Ook surveillanten die voorgedragen worden bieden we een kans.

Behoud kansrijke afvallers

coaching

Daar waar kandidaten afvallen bieden we herkansingen aan.

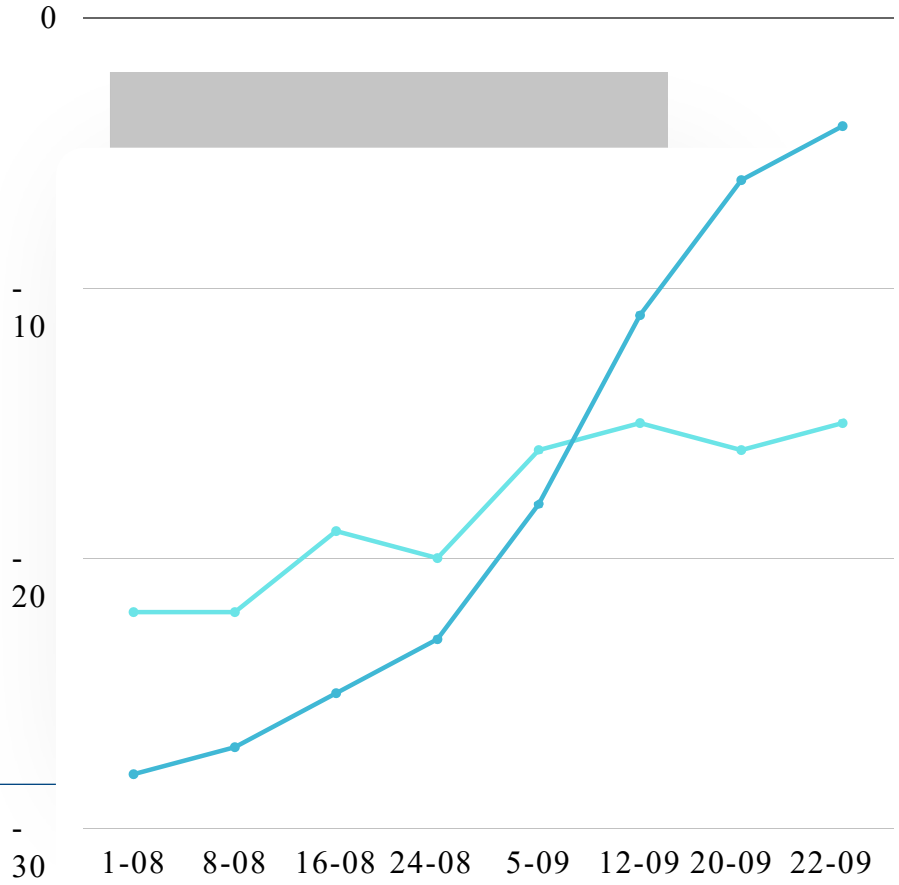
Daar waar mogelijk adviseren of trainen we kandidaten op maat zodat ze de volgende ronde meer kans hebben te slagen.

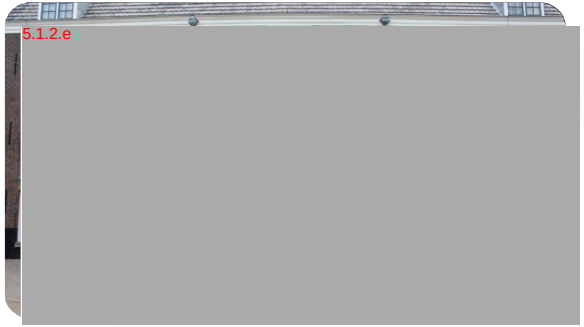
tijdelijke aanstelling

Afvallers met een boa-diploma bieden we aanstellingen bij het RSC of AAT om te groeien.

Kansrijke afvallers zonder BOA wordt een tijdelijk ontwikkelplek in de eenheid aangeboden.

tekorten afgenomen sinds 1 augustus 2022





De donkerblauwe lijn laat de afnemende tekorten van de opdracht van week 17 2023 zien. Prognose is dat we de klas gaan vullen.

De lichtblauwe lijn laat de afnemende tekorten zien van de opdracht van week 5 2023 zien. Prognose is dat we de klas niet gaan vullen. Tekort is wel teruggelopen van minus 22 naar minus 15.

1 Capaciteits-Management

Foto: www.rulesbyrosita.nl

Capaciteitsmanagement in Noord Holland

- Noord Holland loopt volledig in de pas met de landelijke ontwikkelingen als VCM 2.0 en de tactische CM kaders;
- Team Planning & CM is op orde en heeft maximaal een signalerende, adviserende en ondersteunende rol;
- NH heeft goed zicht op de LFU toename en prognosticeert hierin naar de toekomst voor een scherp beeld van de Inzetbaarheid nu en straks;
- NH hanteert in de Kaderbrief 2023 nu al de gekwantificeerde Kernbezetting uit de Landelijke Inzetkaders;

- NH hanteerde al eerder eigen Inzetkaders voor interne vergelijkbaarheid en opstapelbaarheid;
- NH hanteert afwijkende spelregels als het gaat over de Planverantwoordelijke irt de sturing in de lijn. Daardoor loopt NH verder vooruit in het proces, maar kent daarentegen nog wel deels groepenroosters. Deze moeten nu eindigen voor het nieuwe systeem VCM live gaat;
- NH kan ook nu redelijk beeld geven van een tactische doorkijk naar de te plannen periode en kiest op basis van balans werkaanbod en capaciteitsvraag op tafels op Eenheids-, districts- en teamniveau;

- NH heeft de ambitie om bij de start van het nieuwe systeem klaar te zijn voor het tactisch CM proces en daardoor in staat om zorgvuldig te kiezen.

NH is aangehaakt bij ieder programma en neemt landelijk deel op de meeste CM initiatieven, o.a de KCMt.

Politie voor iedereen

« waakzaam en dienstbaar »

VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
3 OKTOBER 2022

Overleg
EMT Regulier

Datum
3 oktober 2022
Tijdstip
13:00-15:00
Locatie
Maastricht(zaal)
Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg
EMT
Behandeld door
5.1.2.e secretaris EMT
E-mail
5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig
5.1.2.e, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e, 5.1.2.e M5.1.2.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 (secretaris)

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

Gasten
5.1.2.e & 5.1.2.e voor agendapunt 2)

1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt conform vastgesteld. Er zijn een aantal afwezigen. 5.1.2. en 5.1.2.e zijn de hele week afwezig i.v.m. persoonlijke omstandigheden.

2. Onderzoek reputatie & vertrouwen Politie / MEMO | 5.1.2.e, 5.1.2.e, 5.1.2.e

Tijdens het EMT van 23 mei jl. zijn 5.1.2.e en 5.1.2.e van de Dienst Communicatie (Innovatie & Onderzoek) aangesloten bij het EMT en hebben zij het EMT meegenomen in de onderzoeksresultaten van een landelijk onderzoek naar reputatie en vertrouwen (extern). Door het EMT werd destijds de behoefte uitgesproken om ook de resultaten van het *interne* onderzoek naar reputatie en vertrouwen te bespreken in het EMT en dan in samenhang met de interne MEMO. Vandaag vindt deze vervolgbespreking plaats. 5.1.2.e en 5.1.2.e nemen het EMT mee a.d.h.v. een presentatie welke met het verslag meegestuurd zal worden.

In het vertrouwen- en reputatieonderzoek is gekeken naar een elementen die collega's wel en niet waarderen aan politieorganisatie en bestond uit ongeveer 40 items waar collega's konden scoren van heel positief tot heel negatief. Er is gebruik gemaakt van enquêtes en focusgroepen.

In z'n algemeenheid kan uit de onderzoeken geconcludeerd worden dat collega's trots zijn op het vak, maar kritisch op de organisatie. De punten die het meest prominent uit het onderzoek (in negatieve zin) naar voren komen zijn:

- Steun zieken en ouderen: raakt het rechtvaardigheidsgevoel
- Bewust belonen: raakt het rechtvaardigheidsgevoel / gelijke toepassing beleid
- Aanpak disfunctioneren: oplossen met de mantel der liefde
- Samenhang in organisatie: verschil tussen blauw en grijs en regionale en lokale verschillen >> als voorbeeld wordt genoemd het verschil in corona(thuiswerk)beleid

Goed om te weten is dat het onderzoek verricht is tijdens coronatijd en aan het einde van het jaar. Bepaalde onderwerpen, komen daarom ook nadrukkelijker naar voren (thuiswerkbeleid en bewust belonen). Daarbij komt dat de onderzoeken ongeveer 1,5 jaar oud zijn. Na die tijd zijn er nog wel allerlei andere deelonderzoeken geweest die sommige elementen raken. Daar komt een vergelijkbaar beeld naar voren als in deze presentatie geschetst wordt.

T.a.v. trots op het vak zijn de uitspringers:

- Solidariteit: familiecultuur
- Autonomie: vrijheid in uitvoering werkzaamheden

- Voldoening
- Trots

Tegelijkertijd komen er ook een aantal tegenstellingen naar voren:

- Werkdruk: schaarste vs. onderbelasting (mentaal / meer uitdaging willen)
- Middelen: nieuwste middelen vs. geen laptop thuis
- Wendbaarheid: logge organisatie vs. innovatieve pilots (borging wordt wel vaak als problematisch ervaren)
- Leiderschap: direct leidinggevenden vs. politietop >> vaak het één positief en het ander negatief en andersom

De vraag is wie onder de politietop verstaan wordt. Dat kan je verschillend interpreteren: eenheidsleiding bijvoorbeeld versus korpsleiding. Feit is dat dat onderscheidt niet altijd gemaakt wordt door collega's op de werkvloer en de term politietop daarmee vaak vrij breed opgevat wordt.

T.a.v. integriteit wordt opgemerkt dat enerzijds gezien wordt dat er grote stappen gezet worden, maar anderzijds ook dat er nog steeds grote verschillen ervaren worden in behandeling top versus de werkvloer.

5.1.2.e maakt de koppeling met de MEMO en bouwstenen van intern vertrouwen. Er zijn raakvlakken te zien op de onderwerpen autonomie, werkdruk, leiderschap en nazorg. In het reputatieonderzoek komen ook zaken naar voren die geen onderdeel van de MEMO waren. Bij de MEMO was er sprake van een goede respons (63%). Bij de tabel in de presentatie moet opgemerkt worden dat er twee schalen gehanteerd worden (0-5) en (0-10).

Te zien is dat de werkdruk een hoge score heeft (= negatief). Dat zijn zorgelijke scores en dat zien we ook duidelijk terug in de praktijk. Op andere zaken (energiegevers) zoals inspirerend leiderschap scoren we als Limburg juist aardig goed op. Ten minste beter dan het landelijk gemiddelde. Het is interessant om in te zoomen op teamniveau. Dan zie je vaak duidelijke verschillen. Dat is ook gebeurd t.b.v. het opstellen van het plan van aanpak MEMO.

Er worden diverse opmerkingen gemaakt n.a.v. de presentatie:

- Zorg en ondersteuning door organisatie. Waaraan wordt adequaat gerelateerd? Dat is eigen perceptie van de collega. Het is dus belangrijk om dit soort uitkomsten binnen een team te bespreken om te kijken: waar hebben we het dan over en wat is het referentiepunt?
- Agressie, geweld en afhandeling van schade scoren we een 6 op. Met nieuw stelsel is de hoop dat hier verbetering in optreedt. GTPA wordt veel energie ingestoken, desondanks toch een relatief laag rapportcijfer. Daarnaast zijn op deze onderwerpen ook collega's bevraagd die zelf niet te maken hebben gehad met de afhandeling van bijvoorbeeld schade, maar wel verhalen van collega's gehoord hebben.
- Feitelijkheden vs. perceptie.

Zaken die niet in de reputatiemonitor terugkomen, maar wel MEMO: 5.1.2.e licht een aantal zaken uit. Beroepsziekten en ouderen: Buddy-project en Phoenix: 7 collega's gestart. Er is ruimte voor 14-16 collega's. Verder t.a.v. oudere collega's: aandacht voor mogelijkheden beleidsregel samenstel van werkzaamheden i.h.k.v. voorzieningen einde loopbaan. Keerzijde is impact op de inzetbaarheid. Vacature mag dan niet opengesteld worden, resulteert in hogere werkdruk voor andere collega's. Hier zijn ook vragen over gesteld tijdens de bijzonere commissie (overleg met de vakbonden).

MEMO wordt vanaf dit jaar de weerbaarheidsmonitor. Eenheden kunnen hier zich eind dit jaar op in gaan schrijven. Heeft een net andere vorm dan MEMO, maar is wel vergelijkbaar.

5.1.2.e noemt het belang om de PDCA-cyclus rond te maken t.a.v. het plan van aanpak. Dat doen we niet altijd overal even goed. Daarop ontstaat een gesprek over de vele plannen die binnen de eenheden gemaakt worden met alle goede bedoelingen omdat er zaken geconstateerd worden die aangepakt moeten worden. Echter dient er daarbij voldoende

aandacht te zijn voor de vertaling naar de werkvloer. Hoe landen zaken? Wat is de doorvertaling van strategisch/tactisch naar de effecten voor de collega's in de operatie? Discrepantie tussen wat wij denken aan het doen te zijn vs. wat mensen ervaren. "Be good in telling about it" en losse plannen integreren in de reguliere bedrijfsvoering/ afspraken. Niveaus met elkaar verbinden. Dat tezamen is een belangrijk aandachtspunt. In die overbrugging spelen de EMT-leden een belangrijke rol. Lagen kunnen beter gekoppeld worden. Stoppen met schrijven, maar vooral doen. Plannen op tactisch strategisch, vertaling in gewone mensen taal en met effecten voor de operatie. En is een plan een controlemiddel of helpend? Plannen kunnen tot slot soms ook wél helpend zijn om focus aan te brengen in wat we belangrijk vinden.

Er zijn ook punten die gemiddeld genomen goed gaan en daar mogen we ook trots op zijn. Zoals inspirerend leiderschap en goede relatie met leidinggevenden. Op deze punten scoort de Eenheid Limburg hoger dan het landelijk gemiddelde.

Conclusie: 5.1.2. concludeert dat het goed is om zo te zien wat goed gaat en wat beter kan. Sommige plannen maken we omdat we dat met elkaar afgesproken hebben. Helder is dat we niet te veel plannen moeten maken, doen wat nodig is. De verbinding tussen de verschillende lagen in de organisatie behoeft aandacht. Een plan is een start van een beweging en geen verantwoordingsdocument. Het is onderdeel van de PDCA-cyclus wat ook betekent dat als iets niet werk je gericht ergens afscheid van kan nemen.

Tot slot doet 5.1.2.e de oproep aan 5.1.2.e om best practices van eenheden waar voornoemde al heel goed gaat, met de Eenheid Limburg te delen ter lering.

3. Mededelingen

Terugkoppeling KMTO 21 september:

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Terugkoppeling overlegvergadering 29 september:

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Terugkoppeling ELO:

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Terugkoppeling SH-overleg: Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

4. Uitwisseling

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

Actielijst EMT 2022 bijgewerkt op 3 oktober 2022

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
#12	Niet onder reikwijdte					
#41						
#47						

Afspraken- en besluitenlijst EMT 2022 bijgewerkt op 19 september 2022

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum
20220103.5	Niet onder reikwijdte		
20220117.5			
20220117.7 (BD# 2022.1)			
20220117.8 (BD #2022.2)			
20220124.6 (BD #2022.3)			
20220124.7			

Niet onder reikwijdte

20220221.7 (BD #2022.6)	BD Vastleggen geweld in PV-bevindingen	De voorzitter van het overleg concludeert: het EMT omarmt voorgestelde besluit, met daarbij wel de aanvulling t.a.v. communicatie. Verzocht wordt de input die is gegeven t.a.v. communicatie mee te nemen in het completeren van het BD. De referenten EL (5.1.2.e en 5.1.2.e bespreken met 5.1.2.e en 5.1.2.e nog verder over de landelijke afspraken tussen politie en OM die in het PAG gemaakt zijn (landelijke overleg Korpsstaf en OM). 5.1.2.e wil voorkomen dat hierop gevaren wordt en als boemerang terugkomt bij collega's. 5.1.2.e zal dit ook in haar werkoverleg met de hoofdofficier meenemen. Geconcludeerd wordt dat het besluitdocument door kan. Secretaris EMT stemt met secretaris OR af over het verdere traject.	21-02-2022

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

20220502.3	Delen van agenda's landelijke overleggen t.b.v. integraliteit	Afspraak: 5.1.2.e gaat voortaan de agenda van TAO op voorhand delen met de referent/eenheidsleiding. UPDATE 5.1.2.e 03/05: dit is inmiddels ingeregeld. Agenda TAO wordt voortaan gedeeld met de referent EHL. Ook andere portefeuillehouders worden gevraagd dit voor andere overleggen te doen waarin sprake is van een bepaalde opvolging in	02-05-2022

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte			
20220511.2b (BD #2022.21)	Uitbreiding slachtofferzorg RSC	Betreft een politiek primaat. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan de opdrachtbrief.	11-05-2022
Niet onder reikwijdte			
20220511.6 (BD #2022.20)	Van startbekwaam naar vakbekwaam	Bezien wordt of de notitie kan worden uitgebreid met Z&V als zesde thema. 5.1.2.e en 5.1.2.e praten hier samen nog over door. Daarnaast neemt 5.1.2.e neemt het aanbod van 5.1.2. aan om DROS te betrekken bij startbekwaam naar vakbekwaam en verwerkt dit in de notitie.	11-05-2022
Niet onder reikwijdte			
20220523.2	Reputatie & vertrouwen	Er is behoefte om de resultaten van het interne onderzoek naar reputatie en vertrouwen in samenhang met de interne MEMO te bespreken. 5.1.2.e plant samen met 5.1.2.e 5.1.2. 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2. een EMT-sessie in waarin de onderzoeksresultaten van de Dienst Communicatie in samenhang met de MEMO besproken wordt.	23-05-2022
Niet onder reikwijdte			
20220523.5	'De blauw familie'	Afgesproken wordt over een half jaar en jaar terug te blikken wat we hier nu daadwerkelijk mee gedaan hebben.	23-05-2022
20220530.3	'De blauw familie'	De afspraak om het onderwerp beet te blijven pakken binnen het EMT is tijdens het EMT van 23 mei reeds gemaakt. Daar wordt aan toegevoegd dat de reacties op docu en wat dat allemaal	30-05-2022

		losmaakt de komende tijd terug blijft keren in het EMT. Daarnaast wordt afgesproken dat 5.1.2.e en 5.1.2.e het EMT mee zullen nemen in hun bevindingen n.a.v. hun gesprekken. Zij stemmen een datum af met 5.1.2.e Het zou mooi zijn om hier dan ook eens een tegenspreker bij uit te nodigen.	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

20220801.5	Formatie en bezetting	Afgesproken wordt dat het stuk later terugkeert op de agenda van het EMT. Eventuele gevraagde besluiten worden in een formeel besluitdocument aangegoten.	01-08-2022

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

20220905.5 (BD #2022.37)	Politie voor iedereen	Het EMT omarmt voorliggend voorstel. De portefeuillehouder PVI en hoofd Control gaan samen in gesprek over hoe de managementgesprekken in 2023 hierop ingericht en voorbereid kunnen gaan worden. N.a.v. de reacties op het eerste voorstel en i.v.m. de recente aanpassingen van het BD, wordt afgesproken dat de sectorhoofden het stuk opnieuw op de DMO agenda te plaatsen en met het DMO te bespreken met de gedachte zoals verwoord in het besluitdocument en verwoord door 5.1.2.e tijdens het EMT van 5 september in het achterhoofd.	05-09-2022
		De politiechef besluit conform voorgesteld besluit. Concreet betekent dit dat de politiechef akkoord gaat met: de uitwerking doelen plan van aanpak Politie voor iedereen Limburg, zoals uitgewerkt in de bij het besluitdocument bijgevoegde PowerPoint. Met dit besluit wordt	

		beoogt beweging te brengen op de afgesproken thema's, verantwoording leggen we af via "Rijker Verantwoorden".	
		Het betreft hier een vertaling van het PVI landelijke realisatieplan naar een werkwijze binnen de eenheid en zal derhalve niet aan de OR worden voorgelegd voor instemming of advies.. Gerard bekijkt op welke wijze het stuk eventueel informatief verder gebracht wordt richting de OR.	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

#politievooriedereen

Stand van Zaken Portefeuille Politie voor Iedereen

4 oktober 2022

#politievooriedereen

Wie is wie bij Politie voor Iedereen?

- Referent EHL: Famke van Spaendonk
- Portefeuillehouders: Gordine Verhees en Umit Aygun
- Accountteam: [redacted] en [redacted] (PolitieProfessie)
- Communicatie-adviseur: [redacted]
- HRM-adviseur: [redacted]
- Supportgroep: Afvaardiging vanuit elke sector (incl PDC, VP, ViK)
- Ambassadeurs ProCo: Afvaardiging van elk basisteam en verkeer
- NDV (Netwerk Divers Vakmanschap)
- Roze in Blauw (afgeprocedeerd met EL)
- Diverse landelijke overleggen
  - Afstemmen – Leren – Ontwikkelen – Uitwisselen

Weet ze te vinden bij vragen, ideeën en/of verzoeken

#politievooriedereen

De schijf van 5

- Veilige en Inclusieve Teams
- Professioneel Controleren
- Discriminatie
- Netwerk Divers Vakmanschap / Bondgenoten
- Instroom

Veilige en Inclusieve Teams (1)

- Webinar Inclusief Leiderschap
  - Dr. Saniye Celik (Lector Diversiteit Hogeschool Leiden)
  - Speciaal ontwikkeld voor de eenheid Noord Holland
  - 4 sessies in totaal
  - > 300 leidinggevende en beleidsondersteunende collega's bereikt
  - Veel positieve reacties gekregen
  - Aansluiting en belangstelling vanuit andere eenheden & landelijk progr.
  - Evaluatie: de 3 T's (Team – Tools – Tijd)

Veilige en Inclusieve Teams (2)

O.b.v. de evaluatie:

- Vervolg webinars
  - 2 dagdelen voor 6 teams van 8 collega's
  - Regie ligt bij de teamchefs
  - Doel is verdieping met maatwerk op teamniveau
- Communicatietraining door [redacted] Niet onder reikwijdte
  - 2 dagen voor maximaal 12 collega's individueel
  - Training in het voeren van moeilijke gesprekken

Veilige en Inclusieve Teams (3)

- Set aan workshops
  - Uitgebreide informatiefolder wordt beschikbaar gesteld
  - Regie ligt bij de teamchefs
  - Doel is verdieping met maatwerk op teamniveau
  - Verschillende aspecten van Inclusief Leiderschap komen beschikbaar

Professioneel Controleren

- Ambassadeurs in alle betreffende teams aangesteld
  - Leren – Ontwikkelen – Toetsen – Uitwisselen ervaringen - Monitoren
- Toegankelijke video over het controleren in de praktijk, exclusief gemaakt in en voor onze eenheid
- Breed inzetbare standaard presentatie met ruimte voor couleur locale
- Deelname aan de spottersopleiding al door een aantal collega’s uit verschillende teams

Discriminatie

- Per district een contactpersoon die operationele, zaaksinhoudelijke vragen vanuit de keten adresseert in het district
- Deelname aan het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) samen met de relevante ketenpartners
  - Beleidsmatig & Operationeel
- Start instructie op teamniveau over de kwaliteit van de registratie vanuit het Bureau Discriminatie Kennemerland
- Inregelen kwaliteitsgroep Discriminatie t.b.v. optimalisatie van het interne proces in relatie tot de keten en het landelijk portefeuilleteam

Netwerk Divers Vakmanschap / Bondgenoten

- **Netwerk Divers Vakmanschap**
- Bestaande netwerken volledig in kaart brengen
- Behoefte aan uitbreiding inventariseren
- Bekendheid vergroten
- Structuur optimaliseren

- **Bondgenoten**
- Bestaande initiatieven evalueren
- Behoeften in de eenheid onderzoeken
- Zoveel mogelijk in lijn brengen met de korpsprioriteiten
- Evaluatierapport “In verbinding” Bondgenoten nader bekeken waar mogelijk toepassen

Instroom

- Perspectief
  - Eerder gerealiseerde doelstelling (NH 25%) blijkt nergens in het land haalbaar. Nieuwe doelstelling wordt onderzocht voor 2023
  - Ingezette initiatieven door o.a. IDU om collega's met veel publiekscontacten scherp te houden op potentiële aspiranten worden voortgezet. Hetzelfde geldt voor de voorlichting op scholen en evenementen.
  - Algemene haalbaarheid van instroomdoelstellingen staan voor 2023 onder grote druk, vanwege de overspannen situatie op de arbeidsmarkt
- Activiteiten [redacted] – IDU – EHL – Supportgroep
- Bonusregeling
- Extra ambassadeurs vanuit de teams

Niet onder reikwijdte

Clickable map

- Alle Politie voor Iedereen initiatieven op alle 5 schijven zichtbaar in één map
- Doorklikken per item geeft achtergrond informatie
- Het wiel hoeft maar één keer worden uitgevonden
  - Teams kunnen van elkaar leren
- Elke 2 maanden door Communicatie geactualiseerd
- Voorbeeld: Versie 1.0

Professioneel Controleren

Film ProCo

#politievooriedereen

Vragen:

- Welke prioriteit wil je op dit moment in jouw sector stellen?
- Wat heb je concreet van de portefeuillehouder nodig?
- Welke (inspirerende) initiatieven zie je in jouw sector?

TEAMOVERLEG VIK PA dinsdag 4 oktober 2022 09.00 uur in de sacristie.

Afwezig:	Aanwezig:
5.1.2.e (zwangerschapsverlof) 5.1.2.e komt om 10.30 uur met 5.1.2.e en 5.1.2.e naar ons overleg!!!	5.1.2.e (jarig), 5.1.2.e (deels), 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

1. Opening.

2. Rondje wel en wee.

3. Mededelingen.

Niet onder reikwijdte

- Presentatie onderzoek 5.1.2.e ma 10 oktober 11.00 uur. Waar zitten we??

4. Terugkoppeling
   'Dag van de integriteit 2022' (5.1.2.e en 5.1.2.e

5. Preventie (5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e
   - Stavaza.

6. Jaarplan 2023 / Handboek
   Afspraak gemaakt dat we op 15 oktober het concept gereed hebben. Wat het 'handboek' betreft: gelet op landelijke ontwikkelingen alleen 'eigen' procedures op papier zetten.

7. Meldingen.
   - 5.1.2.e FB groep.
   - 5.1.2.e 5.1.2.e aanstelling docent D.
   - 5.1.2.e schade aan voertuig (beelden opgevraagd over langere tijd)
   - 5.1.2.e Vermissing 2 postpakketten bij FO (wachten op bevindingen FO zelf).
   - 5.1.2.e Overlast door docent MBO 5.1.2.e 5.1.2.e heeft opdracht voor OO gegeven.
   - 5.1.2.e Inbraakalarm 5.1.2.e (2x). Beelden bekijken.

8. Interne onderzoeken.
   - 5.1.2.e 5.1.2.e. 'Voornemen' is naar SMO gestuurd.
   - 5.1.2.e / 5.1.2.e Incident 5.1.2.e. Bemiddeling is gaande.

9. Screening (5.1.2.e / 5.1.2.e

10. Klachten (5.1.2.e / 5.1.2.e

11. Secretariële zaken (5.1.2.e

12. Wvttk.

13. Sluiting.

Verslag

Organisatieonderdeel Korpsstaf
Afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten

Behandeld door 5.1.2.e
E-mail 5.1.2.e @politie.nl

Pagina 1/1

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 vervanger 5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2.e

Voorzitter 5.1.2.e
Notulist 5.1.2.e

Afwezig

Overleg **Landelijk overleg Teamchefs VIK**
Datum 07-10-2022
Locatie Driebergen

1. **Opening door voorzitter** 5.1.2.e 10:00-10:30

Niet onder reikwijdte

[redacted]

4. **Screening** 5.1.2.e 11:00-12:00
   Presentatie wetswijzigingen screening.
   5.1.2.e ontvangt de presentatie en zal gedeeld worden.

5. Pauze 12:00 – 12:30

6. **Doelgroependilemma's doelgroepen Slachtofferhulp Nederland (SHN)** 12:30-13:00

Niet onder reikwijdte

[redacted]

7. **Mededingen** 13:00-13:30

Niet onder reikwijdte

-Triage meldingen (5.1.2.e
5.1.2.e krijgt vragen vanuit de STAF of de OR is meegenomen etc. Vanuit
5.1.2.e is wel altijd het KMTO in kennis gesteld. Per eenheid neem je de OR mee.

Niet onder reikwijdte

8. **Rondvraag** 13:30-14:10

Niet onder reikwijdte

-Deelopdracht 4B opleidingen (5.1.2.e

Wat zijn de kwaliteiten die je moet hebben als onderzoeker. Dit gaan ze ook opstellen voor de rol TC VIK. De daarbij behorende info gaan ze ophalen bij de huidige TC's. Als je hiervoor benaderd wordt m.b.t. interviews, dan hier graag aan mee werken.

Niet onder reikwijdte [redacted]

-Wie informeert bij een feitenonderzoek de be. (5.1.2.e [redacted]).
Be wordt geïnformeerd door de politie (onderzoeker of lijn chef). De opdracht komt vanuit het bevoegd gezag. Hier zijn alle TC's het mee eens.

Niet onder reikwijdte [redacted]

9. Proces-reflectie 14.10uur

5.1.2.e [redacted] in een prachtige rijm

10. Afsluiting

5.1.2.e [redacted] sluit het overleg af rond 14.30uur. Volgend overleg is digitaal op woensdag 2 november

Notulen

Vergadering Landelijke Overleg Preventie coördinatoren
Donderdag 13 oktober 2022 van 9 tot 12.
Betreft: competentieprofiel preventie coördinator

Aanwezig
5.1.2.e [redacted]

Afwezig
5.1.2.e [redacted].

Inleiding
Wat zijn onze gedragskenmerken en wat hebben we daarvoor nodig? Werkgroep is hiermee aan de slag geweest. Welke LFNP-profielen: heel gemêleerd pallet aan competenties. BS-C kan er eventueel ook bij. Wat doen we nu eigenlijk: gedragskenmerken aan gekoppeld: kennen, kunnen en doen.
Kennen: allround VIK medewerker
Kunnen: beetje tussenin: polderen.
Doen: wat verwacht je van een preventie coördinator?
Hierna nog een keer fysiek bij elkaar komen als werkgroep, dan zullen we het stuk definitief maken. Concept en nog aan kunnen schaven.
Wij hebben de gedragskenmerken gehaald uit de 40 competenties van de politie. Dit hebben we als uitgangspunt gebruikt. Vervolgens zichtbare kenmerken vertaald naar de werkvloer van VIK. Vragen hoe we als werkgroep hebben gewerkt? Nee.

1. **Initiatief**

Kolom leerbehoefte die van iedereen is verkregen. Goed om de leerbehoeftes als groep door te nemen. Ook kijken: herkennen we ons, missen we iets: dan graag aanvullen.
Organisatiedoelen: gezamenlijk belang: of ook individuele opleidingswensen in.
Opmerkingen: persoonlijk vlak, durven initiatief te nemen. Sommige wel te ontwikkelen, anderen wat minder. Belangrijk factor: draagvlak creëren of ontwikkelen. Bouwen en werken eraan. Werkgroep: blok overige: we willen heel veel, maar we missen borging.
Geleerd: idee vanuit preventie: je bent niet de trekker, maar mensen mobiliseren en iets te gaan doen. Teamchef dat ook uitdragen en belangrijk vinden (suggestie initiatief bij andere gaan neerleggen).

2. **Samenwerken**

5.1.2.e [redacted] in onze groep: teamchef zit er niet bij, losse preventie coördinatoren. Er zit geen sturing op. Iedere eenheid doet het op zijn eigen manier. Behoefte: hoe kunnen we van elkaar weten wat doen we, waar loop je tegen aan en waar hulp bij nodig. Zouden een roadtrip door het land kunnen maken: Limburg kar trekken: organiseer ochtend/middag: mee in de werkzaamheden doe, dingen waar ik tegen aan loop. Daarover kunnen brainstormen. Kom naar mijn eenheid: vervolgens andere visie presenteren. Of in Driebergen, 2 dagen, iedereen presenteren wat we doen: prioriteiten leren kennen. Van elkaar leren kennen, ondersteunen.
5.1.2.e [redacted] met andere woorden collegiale visitatie: wat kunnen we leren, best practices. Met 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] gezeten, veel werkgroepen. Prioriteren aan landelijk teamchefs overleg voorgelegd. Toen is hij eraf gevallen. Hij staat in de schaduw om op te pakken. Samenwerken meer prioriteit verdiend.
5.1.2.e [redacted] kleinere vorm: elk overleg: product gecreëerd: of dat er iets speelt. Delen met de gehele groep.

5.1.2.e Meer van elkaar leren. P schijf, aantal mensen zet er maar iets op. Veel meer samenwerken. Waar willen we naartoe?
Dit valt wel even buiten de bespreking. Maar voor de komende tijd: hoe willen we dit gaan doen?

3. Leervermogen

Netwerk belangrijk: uitbreiden voor iedereen. Als preventie coördinatoren veel sterker staan. Hoe kunnen wij het als preventie coördinatoren gaan doen? Deze is lastig te vertalen naar een leerbehoefte. Dit komt vanuit ons binnenuit.
5.1.2.e: lobby is wel belangrijk: beïnvloeding: hoe andere partijen beïnvloeden om datgene mee te willen doen wat jij voor ogen hebt.
5.1.2.e: stafbriefing online. Door daarbij aanwezig te zijn, leer je ook je netwerk binnen de staf kennen. Binnen je eigen eenheid in aanraking. Hoeft niet altijd buiten de organisatie te zijn. VIK meer voor het voetlicht brengen: beïnvloeden eigen partners: mee willen doen aan trainingen/rauw of doorverwijzen. Preventie is van iedereen.

4. Probleemanalyse

Behoefte aan tools/handvatten: hoe analyseren. Welke (omgevings)factoren spelen daarbij een rol? Ook daarin kunnen we van elkaar leren. Risicoanalyse in gang gezet: december herhaaldag. Tweede dag gehad hebben, gaan doen in het wild. Of eerste keer samendoet als preventie coördinatoren. Onderwijs: mooie concrete leerbehoefte. Deze werd ook breed gedeeld door alle preventie coördinatoren.

5. Overtuigingskracht

Wie zijn de 5.1.2.e/5.1.2.e in onze organisatie?

6. Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid

Schrijven van documenten, aanbevelingen.
Deze is heel goed te ontwikkelen.

7. Netwerkvaardigheid

Behoefte aan een landelijke visie. In hoeverre is dat een leerbehoefte. Wat is onze visie? Leren om gesprekken te openen met mensen die je nog niet kent. Timemanagement. Sociale vaardigheden in die context belangrijk: naar de groep en je netwerk.

8. Organisatievermogen

Methodisch deel. Hoe andere activeren, in hun kracht zetten.

9. Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid

5.1.2.e Sociale psychologie.
5.1.2.e Opleiding: pedagogisch didactische vaardigheden (Getuigschrift) Te weinig mensen: niet doorging. Waarom niet voor onze groep regelen.
5.1.2.e Samen als groep doen. Dit wordt intern gegeven. Didactische achtergrond moet hebben. We staan voor studenten: wat zijn de tips/tools en hoe toepassen. Met 5.1.2.e lijntje gelegd. Zit in de lijn om te gaan regelen.
Actie: 5.1.2.e *gaat hier verder mee (zie actielijst).*

10. Luisteren

Moreel beraad mooi handvat hoe je dat stap voor stap kunt doen. Vooral blijven doen: intervisie is hierbij van belang.
5.1.2.e: didactiek. Zelf gehad: hoe bouw je een hele lesplan op, als docent voor een groep staan. Communicatie hoe gaan we dit doen. De preventie coördinatoren hoeven niet alles te kunnen. Is het programma niet te veel voor wat wij gaan doen. Netwerk gebruiken daarin.
5.1.2.e: als wij al die dingen moeten gaan doen, waar zit het coördineren dan. Ik kan niet putten uit een clubje. Doe vaak alleen workshops, soms met 5.1.2.e Voor mij is dat lastig.

Ik moet blijkbaar specialist van alles zijn. Dat werkt ook niet. 5.2.1 [redacted]
5.1.2.e [redacted] niet alleen heen gaan,
5.1.2.e [redacted] Kijken naar wat hebben we wel. Gemeenschappelijke behoefte: past het in het werk wat we als preventie coördinator doen.
5.1.2.e [redacted] blijven leren, stuurgroep, werkgroep en uitvoerend. Alle groepen. Tip voor 5.1.2.e [redacted] superdruk, overal werkgroepen, ambassadeurs, kost wel heel veel tijd. Wel nieuwe clubjes waar je dingen uitrolt. Onbevooroordeeld luisteren heel erg lastig. Komt dit terug opleidingsplan: laten we eens kijken: intervisie. Op die manier elkaar kunnen helpen. Binnen ons eigen clubje: veel kennis aanwezig.
5.1.2.e [redacted]: even bellen, meedenken. Vraag: samenwerken: een groep zijn, makkelijk weten te vinden. Bepaalde dilemma's zijn overal. Dubbel hetzelfde doen.
5.1.2.e [redacted] tegenwerken ook niet leuk, hoe blijf je fit als preventie coördinator helemaal in je eentje. 5.2.1 [redacted]
5.1.2.e [redacted] bord met alles erop op mijn werkplek. Kijk je met trots naar het bord vroeg mijn leidinggevende? Hij heeft er TROTS boven geschreven. We mogen ook af en toe trots zijn op onszelf.
5.1.2.e [redacted] meer gaan vlooien met elkaar. Hoe gaan we dat gezamenlijk gaan doen?

11. Klantgerichtheid

Kunnen we inderdaad alles wel als preventie coördinator? Is het überhaupt voor de preventie coördinator?
5.1.2.e [redacted] expertise van elkaar gebruiken: opdracht over de schutting: hoe creëer jij de kaders over wat er verwacht wordt?
5.1.2.e [redacted] vertaling leerbehoefte: HRM/Academie ontwikkelen is vraag twee.
Staat niet in de top 10.

Korte pauze 5 min.
10:05 weer door.

12. Coachen

Onderstroom, teamdynamiek.
5.1.2.e [redacted] vraag: in hoeverre zijn wij een coach? Onze conclusie is dat een aantal gedragskenmerken wel van toepassing zijn, maar een paar heel moeilijk toe te passen. Als werkgroep is dit wel een competentie die echt wel bij ons past?
5.1.2.e [redacted] team coaching, maar dan op persoonlijke coaching.
5.1.2.e [redacted] staat niet in de top 10.
5.1.2.e [redacted] ligt eraan hoe je werkt, solistisch werken in je eenheid. Binnen de afdeling gebruik maken medewerkers van de eenheid: coaching. Hoe ga je een gesprek aan.
5.1.2.e [redacted] veel gedaan in midden Nederland. Zelf de boer op gaan. Zelfvertrouwen geven aan collega's.
5.1.2.e [redacted] zitten zeker aspecten van coaching in ons werk, is dat nou een van de hoofdcompetenties? Niet alle aspecten zitten in het competentieprofiel.

13. Maatschappelijke oriëntatie

Vertaling naar de praktijk is belangrijk. Waar willen wij met elkaar als preventie coördinatoren gaan samenwerken (deel overige).
5.1.2.e [redacted] vertalen van maatschappelijke ontwikkelingen naar risico's op integriteitsschendingen. Mooie zin.
5.1.2.e [redacted] denk dat we dit op zich al heel goed doen.
5.1.2.e [redacted] ervaring belangrijke rol, meer zicht op kwetsbaarheden en risico's. Kwetsbaarheden medewerkers/organisatie. Netwerk: niet alleen onszelf informeren, maar signaal afgeven aan de organisatie. Aanjagen. VB: Oekraïne.

5.1.2.e vertaalslag van wat er gebeurt in de maatschappij, risico-organisatie. Heel moeilijk. Inflatie, geldproblemen. Koppeling: waar zit het risico. Belangrijk: essentieel onderdeel van het werk: preventief, aan de kant meenemen: dit zou er kunnen gebeuren.

14. Organisatiesensitiviteit

5.1.2.e samenhang maatschappelijke oriëntatie. Onderstroom. Cultuur, maar dat hangt samen hoe je gaat communiceren: doelgroepen bereiken.
5.1.2.e belangrijke competentie: hoe doe je je werk? Advies: gevolg weten wat het kan zijn. Resultaat zijn wat ik hoop.
5.1.2.e deep democracy. Prachtige tool. Maar kan ook mijn persoonlijke behoefte zijn.
5.1.2.e politiek bestuurlijke verhaal lees ik meer hierin. Welke netwerken kan ik aanboren voor hetgeen wat ik wil kan gaan bereiken. Wie kan ik gaan gebruiken. Strategisch inzetten. Verdelen onder andere: meer kracht bij zetten.
5.1.2.e deep democracy niet aansluiten, maar heel waardevol als je met groepen werkt.

15. Systeemdenken

Quinn model: leiderschapsmodel: vier soorten leidinggevende. Concurrerende waarde daarvan zijn. Het fundament: basis portaal van de modules: OE/TC kunnen volgen.
Niet in de top 10.

16. Mondelinge presentatie

5.1.2.e vraag: weerstand. Niet presentatie geven of dilemmatraining. Meer weerstand als ze weten dat je van VIK bent: interne onderzoeken/klachten. Aan te geven, daar zijn we nu niet hier. Goede gesprek, dilemma's bespreken. VIK staat hier, je staat vaak al een aantal punten achter. Preventie staf: niet VIK benoemen i.v.m. weerstand met als doel voorkomen van weerstand.
5.1.2.e: ik koppel juist niet los: dat is een gegeven dat we van VIK zijn. Klopt eerst hobbel over, maar ik merk ook: uitleg processen: uitnodiging kom bij ons op de lijn: meedenken, mee sparren. Weerstand gaat dan wel weg. Kennis andere processen: meenemen in casuïstiek die speelt. Leuke discussie waar we onder moeten vallen.
5.1.2.e: processen benoemen, ben je vervolgens 30 min/60 min en dan zelf maar heel kort voor de dilemma's.
5.1.2.e: preventie gaat al vanuit het bespreken van de processen. Aan de hand van casuïstiek. Door de processen uit te leggen: preventie uitleggen.
5.1.2.e : 5.1.2.e veel begrip voor jouw situatie. Maar wij hebben er bewust voor gekozen om onderdeel van VIK te zijn: iets doen aan het imagoprobleem. Processen uitleggen misverstanden wegwerken. Dit soort dingen te benoemen: gebruiken om de toonzetting te veranderen.
5.1.2.e: iets van preventie? Waarom niet IO of klachten uitleggen? Ik heb er veel minder verstand van. Ik ken die processen gedeeltelijk. Inhoud kan ik ze niet meer vertellen dan wat ik zelf weet.
5.1.2.e: je moet de processen wel weten. Verschil tussen de onderzoeken die we doen. Zo doe ik dat. Los hiervan: trots uitstralen dat je van VIK bent. Breder trekken: niet alleen presentaties ook presentatie bij leidinggevende, sectorhoofden. Die dynamiek van leidinggeven. Daar ook staande kunt houden. Discussiëren bepaald thema: goed kunt uitleggen waarom je wat doet.
5.1.2.e: zweet op de goede rug. Word je uitgenodigd of doe je dat zelf?
5.1.2.e: nee zij komen bij ons op de lijn, horen zeggen. Degene verhaal laten doen waarom zij het belangrijk vinden waarom jij het verhaal doet. Bij TC liggen: waarom zijn we daar. Vragen ook altijd wat willen jullie en wat is de hulpvraag? TC ziet er soms wel iets anders dan het team. Medewerkers heel anders over denken.
5.1.2.e: als je start: iedereen hetzelfde beeld van wat er gebeurt? Worden mensen verrast? Wat maakt dat jij mij uitnodigt? Dat kan je in een voorgesprek uitvragen. Strategische stapjes, waar je over na kunt denken. Als je komt: in principe dezelfde lijn. Waarom word ik ingevlogen?

5.1.2.e : aanvulling: dit heeft te maken met de positie waarin de preventie coördinator gezet is in Limburg. Preventie is van iedereen, ook klachten enz. Mijn rol zie ik als een paraplu boven alle processen. Daarin ook andere processen uit te kunnen leggen.
5.1.2.e : willen en kunnen. Alles gedaan. Kunnen ontbreekt: intern niet de juiste positie. Dat maakt dat wij die moeite hebben. VIK goede boodschap uit te dragen.
5.1.2.e : preventie ding landelijk. Er gebeurt veel, maar ook veel laten liggen. Inrichting niet klaar, governance, visie niet helder. Daar heb je last van. Veel mogelijk ondersteunen.

17. Integriteit

5.1.2.e : integriteit. Belangrijk noemen. Ik kreeg alleen toch bepaalde twijfel abstractieniveau. Competentie in verhouding tot andere competentie. Vervlechten in de andere competenties.
5.1.2.e : inventarisatie: waarde en niet echt een te ontwikkelen.
5.1.2.e : ik begrijp wat 5.1.2.e zegt, ik ben het eens. Ik zie hem als zoals kennis/leerbehoefte. Wat het integriteit beleid is. Snappen, uitdragen. Aparte competentie.
5.1.2.e : inhoudelijk wel een leerbehoefte hebben: verdieping. Ethisch en begrip integriteit.
5.1.2.e : eens 5.1.2.e Ik denk dat het een ingevlochten iets is. Container functie hebben we. Meer lijn in te krijgen. Sollicitatiegesprek: integriteit is van iedereen, hoe toetsen? Hoe zou je dit kunnen meten. Vervlochten in het werk. Waarde of iets, beetje zoekende.
5.1.2.e : hoe je dat meet, instrumenten, screening eigen zijn. Dat is niet de bedoeling. Goed op de hoogte, breed willen: integriteit een thema is. Tijdens functioneringsgesprekken: een onderwerp. Normaal om het er over te hebben. Thema voor iedereen: bespreekbaar krijgen.
5.1.2.e : leerontwikkeling/ ontplooiing. Anders dan een competentie.
5.1.2.e : wel/geen competentie. Aantal competenties vervlochten in elkaar. Je kunt veel dingen onder elkaar scharen. Gebruikt als hulpmiddel. Leerbehoefte per competentie. Structureren.

Top 10

Voor onszelf bekijken: wat vinden wij nou echt belangrijk. Samenwerken staat op plek 2: samen als preventie coördinatoren kunnen gaan doen.
5.1.2.e : veel herkenning lijstje. Op 9 luisteren, hoor en wederhoor: dialoog. Liever iets meer op de voorgrond.
5.1.2.e *: goede toelichting: andere mensen vinden. Nog 1 x ranken. Stukje van* 5.1.2.e *allemaal top 10? Optie? (Zie actielijst: iedereen).*
5.1.2.e 5.1.2.e in de overige opmerkingen meegenomen kan worden.
5.1.2.e dialoog mis je. Die zou je ook onder samenwerken kunnen scharen. Opnieuw prioriteren. Dit is een hulpmiddel.
5.1.2.e competenties veel overlap: aantal clusteren. Meer een optie.
5.1.2.e : HRO tool: persoonlijke behoefte is een andere. HRO de vraag ga werken met hetgeen wat je nu hebt staan.
5.1.2.e volgens mij zijn we samen bezig iets te maken. Alles kunnen aanpassen, plat stuk. Toelichting, klein verhaal, hoe wordt dat precies verwerkt? Dingen kunnen aanpassen. Taal is heel belangrijk, woorden.
5.1.2.e dat gaan we hierna doen, hoe gaan we het meegeven.
5.1.2.e 5.1.2.e zelfde denken. Bewoording het verschil. Stuk te bespreken. Pas echt aanleveren als we de kaders hebben. Eén geluid van ons allemaal.
5.1.2.e juist voor iedereen een kans opnieuw prioriteren. Visie: zelf denken, anders naar kijken. Toch een belangrijke afweging. Geen mega vertraging. Allemaal opnieuw kijken naar top tien. Alle input die we gehoord hebben. Anders naar kijken.
Opnieuw versturen: uiterlijk voor woensdag: top 10, moet ook nog verwerken. Maandag uiterlijk.
5.1.2.e Top 5 kan ook.
5.1.2.e vandaag doen.
5.1.2.e maandag uiterlijk een reactie.

Wat is de essentie van preventie
Mooie input, maar daar gaan we elkaar niet echt vinden. Wat is ons kader en wat vindt de leiding? Deze willen we loslaten.

Welk kader geven we mee?
We leveren iets op, juist interpreteren. Of dat het uit zijn verband getrokken wordt.
Ideaal: visie: dat leggen we op, tijdspad is te kort. Mooi om te kijken, wat voor waarde willen wij meegeven aan dit document. Wat wel/wat niet?
5.1.2.e wat aanleveren. Mooi die drie niveaus gemaakt. Starter, gemiddelde, professional. Vooruit te denken. Procesflow: hoe inrichten. Beelden eruitzien over VIK. Differentiatie preventie coördinator medewerker krijgt. Nieuw preventie coördinator. Schaal 8 alles leren, na 1 jaar evalueren, schaal 9, specialist 10. Dat hele pakket: winstwaarschuwing: verkapte uitholling functie in de toekomst opleveren. Risico. Stap c: preventie coördinator nodig.
5.1.2.e dit is de manier waarop we moesten aanleveren. HRO tool. Niet de basis schaal 8/9/10. Zo wordt het ook niet gelezen. Niveau 1: alle VIK medewerkers, niveau 3 coördinator. Niet junior/medium/senior.
5.1.2.e zou in de toekomst wel zo kunnen zijn. Procesflow komen. Goed beschreven wordt welke taken worden er verwacht. Wat gaan we doen? 3e kolom aanleveren: dit is wat we van een preventie coördinator verwachten.
5.1.2.e niet zo ingeschoten. Nog niet gekeken naar procesflow. Discussie of hij überhaupt komt. Wij hebben hem zeker niet zo bedoeld. Vooral ontwikkeling voor onszelf. Niet schaal 8/9/10.
5.1.2.e document beloop krijgen? Reorganisatie document?
5.1.2.e: iedere week overleg werkgroep. Zeker meenemen daarnaartoe. Wij als werkgroep niet zo gezien. Wat gaat er straks mee gebeuren. Alle clusters zo'n document. Wij zitten met HRO, maar wat gaat het voor later betekenen? Andere kapers op de kust. 5.1.2.e / HRO in de werkgroep. Participatie vragen, ik hoor de zorg en die ga ik meenemen.
5.1.2.e cluster 0-1-2. 3 verschillende kolommen.
5.1.2.e medewerker VIK: basis kent.
5.1.2.e zeker wij als werkgroep tegenaan gelopen zijn. Maatwerk. Zonde als het maatwerk gaan verliezen. We verwachten een bepaalde basis. Maar de functie kan je wel vervullen als je de competentie nog moet vervullen. Geen beoordelingskader gaat worden.
5.1.2.e: was in de eerste versie een beoordelingskader inderdaad. Weerstand tegen, gezegd tegen 5.1.2.e dat het eruit moet. Leerbehoeften zijn het doel.
5.1.2.e: gemiddelde VIK collega: sessies: door medewerkers, coördinatoren en TC. Nederlands taalgebruik en het beheersen daarvan. TC coördinatoren geen recht doen, die zitten allemaal in level 0. Iedereen draagt een steentje bij aan preventie. Veel verschil in degene die sessies geeft.
5.1.2.e: ik ga het meenemen.

5.1.2.e deze tool, dit hebben geschreven. Gedragskenmerken en dat is het kader wat we mee willen geven. Niet LFNP profielen. Niet gebruiken voor reorganisatie.
5.1.2.e: dekt de lading: dikke letters. Niet omheen kan. Documenten niet misbruiken.
5.1.2.e: gezonde achterdocht: goede taal toevoegen.
5.1.2.e: gewoon inzetten: gebruiken: in overleg gebruiken met de preventie coördinatoren. Het is ons stuk, zo positioneren we ons. Wat wil je voor rol hierna hebben? Eigen inbreng bij het vervolgtraject. Of gaat de PA aan de haal? Samenwerking?
5.1.2.e werkgroep ontwikkelplan. 5.1.2.e voor de VIK opleidingen. Moet het de academie worden of ergens anders invliegen. Helemaal in het beginstadium.
5.1.2.e: het gaat er om: leerbehoefte en wie dat het beste kan aanbieden.
5.1.2.e: PA niet de beste partner: open voor staan van elders komt. We willen professionaliseren: maatwerk leveren.
5.1.2.e: binnen de eenheden ophalen aan opleidingen. NH een opleiding hoorgesprek. Door een oud-collega gegeven, als die uitvalt. Hoe sterk is dat dan, gebruik van blijven maken.

5.1.2.e : IO, overgenomen. Compacte groep. IO is een kleinere groep. Hele dag zitten bedenken. Belangrijk vinden voor de OSA. Grote opgave hoe we nu bezig zijn.
5.1.2.e : afwijkt van IO, 4 verschillende profielen hebben.
5.1.2.e : welke functiebeschrijving gebruiken voor de preventie coördinator?
5.1.2.e Hoe zit het dan met de deelopdracht inrichting. Er lopen nu veel dingen door elkaar. Wat doen we nu precies en wat hebben we daarbij nodig? We willen hierin de ontwikkeling van preventie niet in de weg zitten.
5.1.2.e : 5.1.2.e is bezig met de werkgroep inrichting VIK en de procesflow, maar die is on hold gezet.
5.1.2.e : Er zijn zorgen dat we het overzicht kwijtraken/ ontbreekt. Er moet een visie op papier komen. Waar kunnen we die visie kwijt?
5.1.2.e bedoel je in het algemeen of voor VIK?
5.1.2.e nee alleen preventie, algemeen beeld. Maar het moet wel in de invloedssfeer liggen.
5.1.2.e Werkgroep 4AC. Daarin heb je wel invloed. Er staat al wel veel op papier, maar hoe gaan we dat delen. Hoe kunnen we er invloed op hebben. De landelijke betrokkenheid is stroperig.
5.1.2.e Wie?
5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e het gaat om de verschillende processen, het overzicht behouden met een helicopterview.
5.1.2.e steeds minder schouders om het te dragen. 4 AC breder trekken, fysiek over brainstormen met z'n allen. Ik heb vaker dingen besproken,benoemd. Maar ik krijg vaak 0 reactie (beredeneerlijn). Het is belangrijk dat we zelf ook actie/reactie geven. Dat we met input komen. Oproep voor meer suggesties.
5.1.2.e *Is het een idee om de regiegroep uit te nodigen om een overzicht te krijgen? (zie actielijst)*
5.1.2.e Club van 5.1.2.e gaat de eenheden bezoeken.
5.1.2.e goed om de regiegroep uit te nodigen. De vraag is als we een advies schrijven wat er verder mee gaat gebeuren? Er is geen nieuwe projectleider en daar heb ik zorgen over.
5.1.2.e Ik deel die zorg, afstemming met TC / Hoofden Staf. Er is veel afstemmingsproblematiek. Waar hoort het uiteindelijk thuis. Samenhang/overzicht is onduidelijk.
5.1.2.e Waar leg je het neer? 5.1.2.e vragen wat hij van preventie vindt.
5.1.2.e Doorpakken, wie gaat dat doen. Ik wil het best aanvliegen en een actieve houding aannemen daarin maar ik verwacht dan ook input vanuit ons. We moeten het breed aanpakken. Want preventie is onze core business.
5.1.2.e zorgen om ons als club hierin. Waarom zijn we bezig met bepaalde zaken. Sorry als ik niet gereageerd heb. Het is ons werk om dat wel te doen. 5.2.1
5.1.2.e ik vind vooral dat we enthousiast en gedreven zijn en dat niet moeten verliezen.
5.1.2.e behoefte: waar staan we nu? Handreiking 5.1.2.e gaan we een fysieke dag organiseren?
5.1.2.e *Gaan we dat doen? (JA) (Zie actielijst).*
5.1.2.e we gaan het dan wel doen met de mensen die er zijn. Ik gun het onszelf zo. Iets waar we mee uit de voeten kunnen. Niet te veel afwachten. Concreet: stuk 5.1.2.e wat er ligt, najaar een dag plannen. Wie willen en kunnen snel/hard aan de slag.
5.1.2.e volgend punt: de behoefte om fysiek te overleggen. Om de keer. Dus 1 x in de zes weken fysiek afwisselen met teams. Daarin intervisie bespreken, thematiek, gastspreker. Zorgen voor een centrale locatie.
5.1.2.e wij doen dat al en het bevalt goed om fysiek af te spreken. Midden van het land, Odijk of Leusden.
5.1.2.e misschien wel een andere dag? Donderdag zit helemaal vol met overleg.

5.1.2.e voorstander om het om en om te doen. Zelf genoeg punten hebben, vier uur fysiek afspreken. Liever op maandag of dinsdag ivm vrije dagen.
5.1.2.e graag elkaar fysiek zien. Graag horen en zien hoe jullie het werk vormgeven. Met didactische werkvormen kunnen 5.1.2.e en ik helpen. Liefst een opstart: hoe geven we ons werk vorm. Ideeën delen.
5.1.2.e *behoefte aan fysiek, maar mensen moeten overal vandaan komen. Mooi streven om 1 x per 12 weken fysiek te doen en dan langer te blokken. Via Teams 2 uur aanhouden (actielijst).*
5.1.2.e habitz via extranet account, ik ga een email sturen.
5.1.2.e gedag zeggen tegen iedereen.
5.1.2.e cartoons op de P schijf gezet bij de presentatiemiddelen.

ACTIELIJST

Wie	*Wat*	*Wanneer*
5.1.2.e	Pedagogisch didactische vaardigheden	Afhankelijk van animo/ behoefte bij verschillende collega's
Iedereen	Opnieuw ranken top 10/5	Uiterlijk maandag inleveren bij Janneke
5.1.2.e	Regiegroep uitnodigen landelijk overleg prevco	? Volgende overleg?
Iedereen	Fysieke dag met elkaar: waar staan we voor aan de lat	Najaar
Voorzitter	Inbedden fysiek/teams overleg	1 x 12 weken fysiek (4u) Om en om Teams.

Van: 5.1.2.e [redacted]
Aan: 5.1.2.e [redacted]
Cc: 5.1.2.e [redacted]
Onderwerp: Food for Thougts: WIJ-organisaties en teamontwikkeling
Datum: maandag 17 oktober 2022 18:08:41
Bijlagen: politieteams-in-ontwikkeling (3).pdf
P-22-1085 B5 Boekje Leiderschap_spreads.pdf
Prioriteit: Hoog

Fijne collega's,

Toen ik medio 2019 aan de slag ging bij de Directie PA als interim HBV, heb ik na mijn eerste 100 dagen jullie (het MT PA) deelgenoot gemaakt van mijn analyse van de PA. Een van mijn observaties was, dat de Politieacademie na een 'koude' fusie van de diverse politiescholen nog niet één organisatie was (geen WIJ-organisatie) en de Politieacademie die nog niet een gewaardeerd onderdeel was van ons korps Nationale Politie. Exemplarisch hiervoor is dat veel collega's in de PA spraken of soms nog spreken over 'het' korps (als ware de NP een fremd körper) in plaats vol trots spreken over 'ons' korps (een WIJ-organisatie).

Sociale veiligheid was ook een thema, welke een relatie had met dat de directie, het MT PA en de MT's van de sectoren, die ook nog geen team (WIJ-organisatie) waren, waarin de deelnemers zich veilig voel(d)en. Vanaf 2019 en de jaren daarna zijn er concrete stappen gezet en is er vooruitgang geboekt met MT 24-uurs sessies en leiderschapsdagen PA en wordt door een aantal sectorhoofden daadwerkelijk geïnvesteerd in het smeden van een team als sectorleiding en een 'soepel' samenspel met de directie en het MT PA alsmede met hun MT van teamchefs van de eigen sector. Dat er vooruitgang wordt geboekt is zichtbaar en voelbaar en verdiend buitengewoon veel waardering.

WIJ-organisaties worden o.a. gekenmerkt door zingevend en samenbindend leiderschap. En over teamontwikkeling is - na onderzoek- al veel geschreven en ook gepubliceerd. De Politieacademie is sterk vertegenwoordigd in het Platform "School maken in de praktijk" onder het bezielende voorzitterschap van 5.1.2.e [redacted]. In dit platform worden de eenheden en het PDC op sectorhoofd niveau vertegenwoordigd. Vanuit de PA nemen deel aan dit platform o.a. 5.1.2.e [redacted] (MTL), 5.1.2.e [redacted] (LOS), 5.1.2.e [redacted] (VPO 5.1.2.e [redacted] Leiderschap), 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] (referent namens de directie).

In het platform worden vele interessante en lezenswaardige documenten over leiderschap en teamontwikkeling (Politie voor Iedereen) met elkaar gedeeld en besproken. Een van de laatste rapporten van Twijnstra en Gudde, Wouter Landman (de moderator en scribent van onze strategische agenda 2022-2026) en 5.1.2.e [redacted] wil ik jullie en vooral onze teamchefs niet onthouden. Voor het eind van dit jaar willen 5.1.2.e [redacted] en ik tijdens een thema MT met elkaar in gesprek gaan over de bodem van de WIJ-organisatie en het thema sociale veiligheid aan de hand van vragen en dilemma's als "wanneer is het veilig" en "wanneer wordt onveiligheid ervaren" en "vroeg signalering" (zijn we ontvankelijk voor signalen, hoe duiden we signalen en wat doen we er mee in geval van twijfel). 5.1.2.e [redacted] en ik gaan dit thema MT voorbereiden samen met de Teamchef 5.1.2.e [redacted] en twee onderzoekers van VIK (5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]), o.a. door te leren van evalueren.

Over teamontwikkeling en welke stappen sectorhoofden en teamchefs daarin zetten, over de vooruitgang die daarin wordt geboekt, de belemmeringen en de plek der moeite en wat er nodig is om verder te komen hebben we nog niet zoveel met elkaar gedeeld, anders dan in een gesprek van de sectorleiding met de referent in de directie. Dit is wellicht een mooi thema om vanuit verschillende perspectieven zoals koers zoekend leiderschap, Politie voor Iedereen, school maken in de praktijk etc. in het begin van 2023 met elkaar vast te pakken en te verkennen. Leren van elkaar over wat werkt en wat niet en waarom wel of niet (de bedoeling) kan ons leiderschap en onze ambitie naar een WIJ-organisatie en een team van teams verder brengen.

5.1.2.e [redacted] heeft ons voor de vakantie een mooi boekje gegeven om te lezen, i.c. "De inclusie Marathon: Over diversiteit en gelijkwaardigheid op de werkvloer". Graag stuur ik jullie aanvullend op 5.1.2.e [redacted] zijn geste de in de bijlage opgenomen rapportages "politieteams in ontwikkeling en de staat van het

politieleiderschap” ter lezing, inspiratie en overpeinzing in de jaarwisseling van 2022 naar 2023. Volgens mij hebben we een gedeelde wens om met elkaar in 2023 bewust meer tijd te nemen en te vertragen op de thema’s Leiderschap, Politie voor Iedereen en Veilige teams. Graag pakt 5.1.2.e of ik de handschoen op om samen met een sectorhoofd in het nieuwe jaar 2023 een volgende thema bijeenkomst (of deel van een 24-uurs sessie) voor ons MT voor te bereiden. Wie doet er mee ??
En s.v.p. de bijlagen ook ter kennisneming versturen naar je teamchefs.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
Hoofd Operatien
Directie Politieacademie

Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn
T: 088 5.1.2.i
E: 5.1.2.e @politie.nl
www.politieacademie.nl

Jaarplan 2023 team Veiligheid, Integriteit en Klachten Politieacademie. Sector Staf

Jaarplan 2023 VIK PA

Door	5.1.2.e [redacted]
Afdeling	VIK Politieacademie
Versienummer	1
Datum	20 oktober 2022
Kenmerk	22/0001385
Status	Definitief
Rubricering	Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Politieacademie
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
1. Inleiding 3
2. Veiligheid ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
3. Interne onderzoeken 3
4. Preventie 4
5. Screening 5
6. Klachten 6
7. Bezetting 7

JAARPLAN VIK PA 2023

1. INLEIDING

Dit document is het jaarplan 2023 voor het cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten. VIK is een van de clusters van de Staf directieondersteuning. In dit plan wordt de werkwijze beschreven van de taken die tot VIK behoren. In hoofdstuk 6 is de huidige bezetting van het cluster weergegeven.

2. VEILIGHEID

Voor een adequate bescherming van medewerkers, gebouwen, middelen en informatie kiest de politie voor een integrale aanpak, waarbij wordt uitgegaan van risico- en continuïteitsmanagement. De beveiligingscoördinator (BVC'er) draagt zorg voor het toezicht (compliance) op de nalevering van politie brede kaders en bevordert een gezamenlijke aanpak van beveiliging binnen de politie, waarbij gevraagd en ongevraagd advies kan worden gegeven over opzet, bestaan en werking van de organisatie van beveiliging. Samen met directies, diensten en eenheden werkt de BVC'er aan het verder op orde brengen van de weerbaarheid van de organisatie.
In deze functie geeft de BVC'er invulling aan Integrale Beveiliging (IB) waarbij geldt, dat:

a. de te beschermen belangen (TBB) en vitale onderdelen/processen en de lijneigenaren bekend zijn;
b. risico's bekend zijn, te weten (bedreigingen + kwetsbaarheden) x schade;
c. de beschermende maatregelen adequaat en proportioneel worden ingezet waarbij risico's bewust en gemotiveerd kunnen worden geaccepteerd;
d. incidenten direct worden gemeld, onderzocht en afgehandeld en een leereffect hebben.

De definities van TBB en IB zijn hieronder weergegeven
-TBB: personen, informatie, informatiesystemen, materieel, goederen, imago en objecten, waarbij in geval van compromittering, of de mogelijkheid van compromittering, nadelige gevolgen, of een risico daarop, kan ontstaan voor de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van de primaire processen van de rijksoverheid, delen daarvan of voor andere belangen van de Staat, van zijn bondgenoten of van één of meer ministeries (*bron Staatscourant d.d. 29 december 2020).*
-IB: het selecteren, implementeren en periodiek evalueren van een samenhangend stelsel van beveiligingsmaatregelen voor de beveiliging van de Te Beschermen Belangen op basis van risicomanagement (*bron Staatscourant d.d.29 december 2020).*

Na het vertrek van de beveiligingscoördinator (BVC'er) PA medio 2021 is om organisatorische redenen de vacature per 7 november 2022 jl. weer ingevuld. Over de periode medio 2021 tot heden hebben we in voorkomend geval een beroep kunnen doen de BVC'er van de eenheid Oost-Nederland.
Met de komst van de BVC'er zullen de aspecten die vallen onder te beschermen belangen (TBB) en integrale beveiliging (IB) weer opgepakt worden.

In samenwerkingsverbanden tussen BVC-collega's van de eenheden worden steeds meer verschillende activiteiten uitgevoerd en waar mogelijk als 'best practice' met de collega's gedeeld. Deze activiteiten dragen verder bij aan beter omgaan met (de deelgebieden van) IB.

3. INTERNE ONDERZOEKEN

VIK voert interne onderzoeken uit naar medewerkers van de PA. Dit kunnen oriënterende, disciplinaire en/of strafrechtelijke onderzoeken zijn. Voor de duidelijkheid wordt hierbij vermeld dat BPO studenten organiek onder het VIK PDC vallen. Het team VIK streeft continu naar verbetering en evalueert om deze reden de onderzoeken qua uitvoering. Hierbij wordt het preventieperspectief meegenomen. De leerpunten worden bij bewustwordingssessies geïntegreerd waar mogelijk.

Het VIK van de Politieacademie werkt samen met het VIK van de eenheid Oost-Nederland. De doelstelling voor 2023 is om deze samenwerking verder vorm te geven.

Gelet op het rapport Review interne onderzoeken d.d. 29-10-2020 en de aanbevelingen die daaruit zijn gekomen is het VIK landelijk in ontwikkeling. VIK staat voor universele taken die voor alle eenheden gelijk zijn. Derhalve is samenwerking noodzakelijk voor een integrale aanpak.
VIK PA participeert binnen landelijke overleggen en de daaruit voortgekomen specifieke werkgroepen.

4. PREVENTIE

Binnen het VIK heeft de kerntaak 'preventie' in 2022 structurele aandacht gekregen. De preventie aanpak is verder uitgedacht, opgezet en uitgebouwd in verschillende subdoelen zoals verbinding, zichtbaarheid vergroten, sociale veiligheid stimuleren, signaleren en monitoren van trends en participeren in landelijke ontwikkelingen.

<u>VIK komt naar je toe!</u>
Het team VIK heeft gewerkt met een adoptieplan om de verbinding met de medewerkers van de PA te verbeteren en de zichtbaarheid te vergroten. Hierdoor is er laagdrempelig contact ontstaan met de teamchefs waardoor signalen en risico's van integriteitskwesties vroegtijdig worden onderkend. Dit verkleind de kans op repressief optreden. Ten behoeve van de borging is er onderling een verdeling gemaakt van twee VIK-medewerkers per PA (onderwijs)team als contactpersoon. In 2023 zal verder geïnvesteerd worden op verbinding met de teams en medewerkers van de PA.
Werken in een veilig werkklimaat is de wens en behoefte van alle medewerkers binnen de PA. Het VIK geeft als stakeholder (gevraagd en ongevraagd) advies ten aanzien van integriteitsvraagstukken om de integriteit te bevorderen en te borgen. Tevens kan het VIK bevraagd worden voor middelen of deskundigheid op het gebied van sociale veiligheid. Een voorbeeld daarvan is het tonen van de film RAUW en het begeleiden van het goede gesprek en uitvoeren risicoanalyses. Met bewustwordingssessies wil het VIK ingaan op de behoeften. In 2023 zal dit worden voortgezet.

VIK staat voor een lerende organisatie waarbij er geëvalueerd wordt op eigen handelen. Van alle processen binnen het VIK (screening, klachten, IO en BVC) vindt er monitoring plaats, waarbij gekeken wordt naar trends en ontwikkelingen teneinde deze (vroeg) tijdig te signaleren. Leerpunten uit lopende processen worden meegenomen en geëvalueerd c.q. geïntegreerd in evaluatie en bewustwordings- sessies. Hierbij wordt ook kritisch gekeken naar eigen processen binnen het VIK.

Gelet op de review en de aanbevelingen die daaruit zijn gekomen is het VIK landelijk in

ontwikkeling. Het VIK staat voor universele taken die voor alle eenheden gelijk zijn. Derhalve is samenwerking noodzakelijk voor een integrale aanpak. Het VIK participeert binnen landelijke overleggen in het kader hiervan en de daaruit voortgekomen specifieke werkgroepen.

In 2023 zal preventie verder worden geïntegreerd en geoptimaliseerd in de werkprocessen van VIK.

5. SCREENING

Als (tijdelijk) nieuw personeel wordt aangesteld of externe medewerkers worden ingezet, vindt een Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoek (BGO-Lang of BGO-kort) of een Veiligheidsonderzoek (A- of P-onderzoek) plaats. Deze onderzoeken worden door het Centraal Loket Sreeningen (CLS) verdeeld over alle eenheden volgens capaciteit.

De BGO-onderzoeken worden door een medewerker van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) uitgevoerd en bewerkt. Bij de BGO's wordt (aanstaand) personeel op zijn integriteit beoordeeld.

Het Veiligheidsonderzoek-P wordt onder mandaat van de AIVD uitgevoerd door een veiligheidsonderzoeker van het VIK. Met dit onderzoek wordt met name de staatsveiligheid getoetst. De veiligheidsonderzoeker kan daarnaast de VO-P bewerken en gaat over afgifte van de Verklaring van geen Bezwaar. Zij werken onder de Aanwijzing artikel 91 Wet op de inlichtingen en veiligheidsdiensten. Het Veiligheidsonderzoek-A wordt door de AIVD zelf uitgevoerd.

Welk onderzoek plaatsvindt, hangt af van de functie binnen de organisatie. Niet elke functie heeft een zware screening nodig. Alle onderzoeken worden in de regel na een periode van vijf jaar herhaald. Indien er zich capaciteitsproblematiek voordoet binnen het Centraal Loket Screeningen (CLS) wordt een beroep op de eenheden gedaan voor het uitvoeren van BGO-lang/kort of VO-P onderzoek.

De screeningen zullen inhoudelijk vanaf peildatum 01-01-2023 wijzigen. De wijziging van de Wet verruiming Screening geeft hierbij meer handvatten voor de politieonderzoeken. Er wordt meer gestuurd op herhaalonderzoek: incidenteel / periodiek, continue controle met koppeling strafregister en de meldplicht van wijzigingen persoonlijke omstandigheden.
Met de invoering van deze nieuwe wet gaat ook de organisatorische inrichting van het screeningsproces veranderen. In de loop van 2023 worden de eenheden (incl. PA) hierover nader geïnformeerd vanuit de landelijke werkgroep die dit in portefeuille heeft.

6. KLACHTEN

Iedere dag doen wij ons werk zo professioneel mogelijk: zorgvuldig, onpartijdig en betrouwbaar. Soms lukt het feitelijk niet en soms is het in de beleving van de burger niet gelukt. Deze kan dan een klacht indienen. Iedere burger heeft het recht om een klacht in te dienen over 'gedragingen' van de overheid. Dat staat in de Algemene wet bestuursrecht

(Awb) en in de Wet Nationale ombudsman. In de Politiewet 2012, hoofdstuk 7, is de behandeling van klachten beschreven. De uitwerking hiervan staat in de Uitvoeringsregeling klachtbehandeling politie 2018. In deze regeling staat ook de definitie van een klacht: *iedere uiting van ongenoegen gericht tegen een concrete gedraging van een ambtenaar van de politie.*

Bij een klacht wordt formeel de politiechef van de eenheid aangesproken. Cluster VIK van de PA zorgt voor een objectieve en professionele klachtbehandeling. De klachtbehandelaar werkt in opdracht van de Directie van de Politieacademie.

De behandeling van klachten gaat niet over gelijk hebben of gelijk krijgen, maar om het herstellen van het vertrouwen van de burger in politie. Het gaat ook om het verbeteren van het imago van de politieorganisatie. Klachtbehandeling is er bovendien op gericht om te leren van de situatie. Iedereen kan fouten maken, zowel burgers als ambtenaren, en het is de kunst daar lering uit te trekken. Door gebruik te maken van die leermomenten kunnen we de dienstverlening aan de burger verbeteren. De behandeling van klachten is niet gericht op het straffen van medewerkers. Klachten komen daarom ook niet in het personeelsdossier terecht.

Het behandelen van klachten heeft drie doelen:
1. Het vertrouwen in de politie herstellen;
2. Het lerend vermogen van de politie versterken;
3. Het imago van de politie verbeteren.

Via het contactformulier op de website van de PA komen veel meldingen binnen die als klacht gedefinieerd worden. Het betreft hier vaak vragen over onderwijsgerelateerde zaken, zoals adresgegevens, inhoudelijke opleidingsvragen. Cluster Communicatie werkt aan een nieuwe website van de PA. Op die nieuwe website zal een contactformulier voor studenten meer zichtbaar worden, zodat de vragen m.b.t. onderwijs direct op de juiste plek binnen komen en behandeld worden.

Een andere categorie klachten zijn de interne klachten (bijv. een klacht van een collega tegen een collega). De korpschef heeft medio 2022 besloten dat een loket voor interne klachten moet worden ingericht. Vanuit het landelijk overleg klachtencoördinatoren met VIK korpsstaf is een werkgroep ingericht die landelijk beleid ontwikkelt voor de behandeling van deze interne klachten. Tot op heden is hierover nog niets concreets te benoemen.

6. BEZETTING

In onderstaande tabel is de bezetting van het cluster VIK per 7 november 2022 weergegeven.

Volgnr	Naam	Functiebenaming	Taak	Fte
1	5.1.2.e [redacted]	BVS–B	Intern onderzoeker,	1,10 fte

			BGO bewerker / onderzoeker	
2	5.1.2.e [redacted]	GSM-B	Algemeen ondersteunend, klachten en bronnenonderzoek	1,06 fte
3	5.1.2.e [redacted]	BVS–A	Veiligheids- en BGO onderzoeker/bewerker en klachtbehandeling	1,00 fte
4	5.1.2.e [redacted]	BVS-A	Intern onderzoeker	1,06 fte
5	5.1.2.e [redacted]	BVS-A	Beveiligingscoördinator	1,00 fte
6	5.1.2.e [redacted]	OS-B	Intern onderzoeker / preventie	0,75 fte
7	5.1.2.e [redacted]	OS-B	Intern onderzoeker / preventie	1,00 fte
8	5.1.2.e [redacted]	BVS–D	Teamchef	1,00 fte

Bijlage: Fasering project Sociaal Loket

Kwartaal 3-4

Concept en initiatie

- Gesprekken met interne/externe stakeholders in de verkenningsfase
- Projectplan/schets met achtergrond, doelstellingen, stakeholders, planning, budget, etc.
- Accordering projectplan / opdrachtbevestiging
- Werkwijze Sociaal Loket met uitgangspunten (finetunen)
- Vaststellen pilot-eenheden
- Vaststellen projectteam – algemeen en per pilot-eenheid
- Kick off projectteams

Kwartaal 4 - kwartaal 1 2023

Inrichting Sociaal Loket (1ste lijn)

- Functieprofiel, W&S
- Aansturing en coaching
- Werkinstructies en scripting
- Ontwikkelen training, opleiden en “doen”
- Faciliteiten - werkplekken, telefonie, email accounts
- IV – gebruik applicaties, registratie, AVG implicaties en management rapportage

Stroomlijnen hulpteams (2de lijn)

- Inzichtelijk maken lokettenlandschap / netwerken
- Rolafbakening met korpsfunctionarissen
- Werkafspraken over meervoudige problematiek en risicosituaties
- Benoemen rol regisseurs – integriteit en zorg – per eenheid
- Werkafspraken / doorleven rolafbakening met hulpteams – per eenheid

Lancering en uitrol

- Opstellen bondig communicatieplan
- Voorbereiding en publiceren intranetcommunicatie
- Uitdragen van hulpsysteem richting (basis)teams
- Werkafspraken over het uitdragen van het hulpsysteem richting de basisteams

Kwartaal 1 – kwartaal 3 2023

In bedrijf

- Afhandelen telefonie conform script
- Samenwerking 1e en 2e lijn
- Bewaken voortgang casuïstiek
- Tussentijdse evaluaties met de coördinatoren pilot eenheden / Servicedesk HR
- Oplossen knelpunten
- Continu verbeteren werkwijze

Evaluatie

- Genereren van uitkomsten
- Evaluatie Sociaal Loket met aanspreekpunten / regisseurs pilot eenheden / Servicedesk HR
- Evaluatie binnen hulpteams
- Eindrapportage met conclusies en aanbevelingen vervolg

De screening verandert

Dit moet je weten

Per 1 januari 2023 komt er een aanpassing in de Politiewet bij het onderdeel screening. Dit onderdeel van de Politiewet regelt alles rondom de screening van iedereen die bij, voor en met de politie werkt. Door deze aanpassing gebeurt screening niet meer alleen eenmalig voordat iemand met politiewerkzaamheden begint, maar ook erna. Lees hier wat deze aanpassing voor jou betekent.

Waarom verandert de screening?
Een betrouwbare en integere politieorganisatie vraagt om betrouwbare en integere medewerkers. Screenen draagt hieraan bij. Maatschappelijke en technische ontwikkelingen vragen om een screening die beter aansluit bij onze snel veranderende samenleving.

Inhoud

1. Wat verandert er aan de screening?
2. Soorten screening
3. Continucontrole
4. Meldplicht
5. Herhaalonderzoeken

1. Wat verandert er aan de screening?

Iedereen die bij en voor de politie werkt, wordt gescreend

Politiemedewerkers en externen worden gescreend. Dus of iemand nu in dienst komt of tijdelijk voor de politie gaat werken, een positieve screening is randvoorwaarde voor een aanstelling of contract. Zonder positieve screening is het niet toegestaan te starten met werkzaamheden bij de politie. Door de aanpassing in de Politiewet is dit formeel vastgelegd. Het soort screening hangt af van iemands functie en werkzaamheden en de integriteitsrisco's die daarbij horen. Dus van teamchef tot trainingsacteur: iedereen wordt gescreend. Zo dragen we allemaal bij aan een betrouwbare en integere politie.

Soorten screeningsonderzoeken

Het uitgangspunt voor de meeste politiemedewerkers wordt het nieuwe Betrouwbaarheidsonderzoek (BO), voor sommige situaties is een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) voldoende. De huidige Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoeken, BGO- Kort en BGO- Lang, komen te vervallen. Het huidige screeningsinstrumentarium wordt uitgebreid met het omgevingsonderzoek. Als de werkzaamheden van de politiemedewerker een verhoogd risico kunnen vormen voor de integriteit van de politie, wordt het Betrouwbaarheidsonderzoek met omgevingsonderzoek (BO+) uitgevoerd. Dit nieuwe onderzoek voert de politie zelf uit, het VO-P komt te vervallen gevallen. Het aantal vertrouwensfuncties zal wijzigen, voor de vertrouwensfuncties die overblijven wordt het Veiligheidsonderzoek door de AIVD uitgevoerd.

Lees meer over de soorten screening

Screening van ketenpartners

Er komt een wettelijke grondslag om externen te screenen. Dit geldt niet voor keten- en samenwerkingspartners. Dat is de werkgeversverantwoordelijkheid van de partner.

Screening wordt meer dan een momentopname

Voorheen werden politiemedewerkers en externen enkel gescreend voordat ze konden beginnen met hun werkzaamheden. Dat maakte de screening vooral een momentopname. Nu kijken we ook tijdens iemands loopbaan of in de periode dat een externe voor de politie werkt naar de betrouwbaarheid en integriteit. Na vijf of acht jaar, afhankelijk van het soort screening, vindt een herhaalonderzoek plaats. Daarnaast worden met de continu controle wijzigingen in het strafregister automatisch aan de politie doorgegeven. In sommige gevallen, bijvoorbeeld bij een verandering in de persoonlijke situatie, kan een incidenteel herhaalonderzoek plaatsvinden. Ook is en blijft de meldplicht belangrijk.

Lees meer over herhaalonderzoeken

Lees meer over de continue controle

Lees meer over de meldplicht

Bezwaar en beroep

De politie krijgt met de aanpassing in de wet meer bevoegdheden in het screeningsonderzoek. De uitkomst van dit screeningsonderzoek wordt vastgelegd in een besluit zoals bedoeld in de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB). Zodoende kan de gescreende tegen de uitkomst van de screening bezwaar maken en in beroep gaan.

Lees meer over bezwaar en beroep

2. Soorten screening

1. Betrouwbaarheidsonderzoek (BO)
Het Betrouwbaarheidsonderzoek is het standaard screeningsonderzoek voor betrouwbaarheidsfuncties. Wettelijk is geregeld waar het Betrouwbaarheidsonderzoek uit bestaat en welke gegevens hierin worden betrokken. Nieuw is onder meer dat er ook gekeken wordt naar gegevens over verslaving en andere afhankelijkheden van de gescreende. Zo mogen met toestemming bijvoorbeeld medische gegevens opgevraagd worden. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door de politie.

2. Betrouwbaarheidsonderzoek met omgevingsonderzoek (BO+)
Voor veiligheidsfuncties waarbij sprake is van een hoog integriteitsrisico geldt dat de omgeving ook in het onderzoek betrokken wordt. Onder omgeving wordt in ieder geval verstaan de partner, inwonende ouders en kinderen (twaalf jaar en ouder). Er wordt dan ook gekeken of deze personen voorkomen in de politiële en justitiële systemen. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door de politie.

3. Veiligheidsonderzoek
Functies die de mogelijkheid bieden de nationale veiligheid te schaden, zijn door de minister van Veiligheid en Justitie aangewezen als vertrouwensfuncties. Om een vertrouwensfunctie te mogen bekleden is een veiligheidsonderzoek nodig. Dit wordt uitgevoerd door de AIVD.

4. Verklaring omtrent gedrag (VOG)
Voor werkzaamheden waarbij sprake is van een laag integriteitsrisico geldt een VOG. Deze kan worden aangevraagd bij Justis.

3. Continu controle

De continu controle is van toepassing op iedere persoon die belast is met het verrichten van werkzaamheden voor de politie waarvoor een BO of BO+ vereist is. De continue controle komt erop neer dat dagelijks wordt bezien of er zich mutaties voordoen in de justitiële documentatie. Dit gaat om wijzigingen die te maken hebben met een misdrijf. Daar krijgt de politie automatisch bericht van. Afhankelijk van waar het om gaat, wordt bepaald wat het vervolg is. Voor medewerkers die een vertrouwensfunctie hebben geldt ook continu controle, maar deze vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de AIVD.[1]

4. Meldplicht

Je hebt een meldplicht - Wat moet je melden en wat niet?

Een belangrijk onderdeel van de screening is de meldplicht. Dit was altijd al belangrijk en dit blijft belangrijk. Omdat het niet altijd eenvoudig is om te bepalen wat wel en niet gemeld moet worden, lees je hier nog eens alles over de meldplicht.

Achtergrondinformatie

In artikel 48q tot en met 48z van de Politiewet 2012 lees je alles over de screening. Bekijk ook de Beroepscode politie voor alle regels waar we als politieambtenaren mee te maken hebben.

De meldplicht in de wet

Als politiemedewerker heb je de plicht zaken te melden die van invloed kunnen zijn op je werk. Die plicht was er altijd al. Door de aanpassing in de Politiewet is de meldplicht nu ook nadrukkelijk in de wet opgenomen. Dit heeft twee redenen:

- **Bewustwording vergroten**
  Het is belangrijk dat we ons bewust zijn van zaken die invloed kunnen hebben op onze integriteit en betrouwbaarheid. Dit gaat over onderwerpen die tijdens je eerste screening aan de orde zijn gekomen en veranderingen daarop. Denk aan burgerlijke staat, gezinssamenstelling, financiële situatie, nevenwerkzaamheden en persoonlijke omstandigheden.

[1] Dit is nog niet mogelijk per 1 januari 2023

- **Belang van melden benadrukken**
  Het is belangrijk dat we zulke zaken melden. Dat is niet alleen van belang voor onze organisatie als geheel, maar ook voor de medewerker zelf. Door te melden kun je namelijk problemen voorkomen en hulp krijgen als dat nodig is.

Goed werkgeverschap

Bij de politie vinden we goed werkgeverschap en zorg voor elkaar voorwaarden om ons werk goed te kunnen doen. De meldplicht draagt hieraan bij. Het maakt mogelijke risico's en kwetsbaarheden in iemands situatie bespreekbaar. Als je tijdig je leidinggevende benadert over zorgen of zaken die mogelijk je integriteit en betrouwbaarheid beïnvloeden, kan je leidinggevende je adviseren of helpen. Een leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid om de werknemer tegen integriteitsrisico's te beschermen. Samen kijk je naar wat nodig is om te voorkomen dat een bepaalde situatie een probleem wordt. Beter voorkomen dan genezen: dat is in essentie waar de meldplicht om gaat.

Wanneer melden?

We gaan uit van de eigen verantwoordelijkheid en het gezonde verstand van medewerkers. Of je iets wel of niet moet melden, is een inschatting die iemand zelf maakt.

Vermoed je dat een verandering in je persoonlijke situatie een risico kan zijn voor je integriteit en betrouwbaarheid? Dan doe je er goed aan dit tijdig bij je leidinggevende te melden. Hiermee voorkom je problemen later.

'In de meeste gevallen heeft melden geen gevolgen.
Door te melden kun je vervelende gevolgen juist voorkomen.'

Wat melden?

- **Verandering in de burgerlijke staat**
  Ga je samenwonen? Of is er sprake van een huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract? Meld dit bij je leidinggevende. Verbreek je een relatie en is dat van invloed op je burgerlijke staat? Ook hiervan is het belangrijk dat je je leidinggevende op de hoogte brengt.

- **Justitiële gegevens en politiegegevens**
  Een parkeerboete hoef je niet te melden. Maar is er sprake van een zwaardere overtreding? Of heb je te maken gehad met een misdrijf? Deze gegevens kunnen ook via de continu controle bij je leidinggevende terechtkomen. Daarom is het belangrijk dat je deze zaken zelf tijdig meldt.

- **Verslaving of afhankelijkheid**
  Is er sprake van een verslaving? Of maak je je zorgen dat een bepaalde afhankelijkheid zich ontwikkelt tot een verslaving? Een leidinggevende kan dan helpen door in overleg met de medewerker hulp in te schakelen. Denk hierbij niet alleen aan (soft-)drugsgebruik of overmatig alcoholgebruik, maar ook aan een gok-, game- of seksverslaving.

Wist je dit?

In de Beroepscode politie staat dat iedere vorm van soft- en harddrugsgebruik ontoelaatbaar is. Een enkele keer drugs gebruiken, is al problematisch. Je hebt dus de plicht dit te melden. Lees hier meer over in de Beroepscode politie in paragraaf 3.3.6.

- **Relevante verandering in financiële situatie**
  Denk hierbij aan problematische schulden (bijvoorbeeld als er loonbeslag dreigt of een deurwaarder is ingeschakeld), contact met schuldhulpverlening of een faillissement. Een leidinggevende kan in overleg met de medewerker hulp inschakelen als er financiële problemen zijn of dreigen te ontstaan.

- **Nieuwe betaalde en onbetaalde nevenactiviteiten**
  Werk je in loondienst bij een andere werkgever? Of werk je naast je politiewerk als zelfstandige? Meld dit altijd bij je leidinggevende. Ook als je commissaris, bestuurder of vennoot van een vennootschap, stichting of vereniging bent.

Meer over nevenactiviteiten

Nevenactiviteiten die de belangen van de politie kunnen raken, moet je melden. Denk aan werkzaamheden die kunnen leiden tot belangenverstrengeling of botsing van belangen. Meer hierover vind je in de notitie Nevenwerkzaamheden 2014 op intranet (ga naar personeel/nevenwerkzaamheden/downloads).

- **Sociale media en online activiteiten**
  We gaan ervan uit dat je zowel zakelijk als privé zorgvuldig bent met hoe je sociale media gebruikt. Als politiemedewerker heb je een voorbeeldfunctie, ook online. De volgende activiteiten moeten altijd gemeld worden: het niet naleven van afspraken over sociale media (deze vind je in de Beroepscode politie), het actief zijn (geweest) op platformen die het aanzien van de politie aantasten (zoals fora of websites van extremistische groeperingen) of het zelfstandig benaderen van de pers over zaken die met de politie te maken hebben.

- **Relevante informatie over een partner of ander persoonlijk contact**
  Als je partner of iemand met wie je persoonlijk contact hebt in aanraking komt met politie of justitie (omdat diegene verdachte van een misdrijf is of hiervoor veroordeeld is) moet je dit melden. Ook privécontacten met personen uit het criminele circuit of extremistische groeperingen moet je melden.

Voorbeelden uit de Beroepscode politie van zaken die je moet melden

- Het gebruik van soft- of harddrugs, ook zonder dat er sprake is van signalen die wijzen op verslaving of afhankelijkheid.
- Het aannemen van geschenken voor je werkzaamheden die meer waard zijn dan € 50,-.
- Een lidmaatschap van een vereniging die een imago heeft dat in strijd is met je functie als politieambtenaar.
- Gezinsleden of goede vrienden die zich in het criminele circuit begeven.
- Andere omstandigheden die je chantabel of op een andere manier kwetsbaar maken.

Bij wie melden?

Als je iets wilt melden, doe je dat bij je leidinggevende. Als dit om wat voor een reden dan ook niet mogelijk is, kun je terecht bij de eerstvolgende leidinggevende in de lijn. Een externe medewerker die iets wil melden, doet dat bij de contactpersoon van de politie of bij de contractverantwoordelijke.

Hoe melden?

Je melding toets je bij je leidinggevende. Voldoet het aan de meldplicht, dan dien je het schriftelijk vast te leggen. Dit kan via een brief, e-mail of Youforce. Door schriftelijk te melden, kun je later aantonen dat je aan de meldplicht hebt voldaan. Bewaar om die reden ook een kopie van je melding.

Wat gebeurt er na een melding?

Na je melding bekijkt je leidinggevende samen met jou hoe jullie eventuele risico's voor je integriteit en betrouwbaarheid zoveel mogelijk kunnen beperken. Denk bijvoorbeeld aan passende ondersteuning bij financiële problemen of bij een verslaving. Soms komt het voor dat een melding aanleiding is voor een nieuw Betrouwbaarheidsonderzoek. In zeldzame gevallen leidt een melding tot disciplinaire maatregelen.

Veiligheidsonderzoek (VGB) of VOG?

Medewerkers die werkzaam zijn op een vertrouwensfunctie hebben dezelfde meldplicht. Ook hier geldt, als je iets wilt melden, doe je dat bij je leidinggevende. Alleen is dit voor hen niet nadrukkelijk in de wet opgenomen. Deze medewerkers kunnen terecht bij AIVD. Ben je in het bezit van een VOG, en je hebt iets te melden in het kader van deze meldplicht, dan doe je dat ook bij je leidinggevende.

Meer weten over de meldplicht?

Je kunt altijd bij je leidinggevende terecht met vragen over de meldplicht. Meer lezen over dit onderwerp? Bekijk ook de Beroepscode politie.

Lees hier meer over meldplicht als je een VGB hebt

5. Herhaalonderzoeken

Na vijf of acht jaar
Afhankelijk van het soort screening dat iemand krijgt, vindt er een periodiek herhaalonderzoek plaats.

- Betrouwbaarheidsonderzoek (BO): na acht jaar is er een herhaalonderzoek.
- Betrouwbaarheidsonderzoek met omgevingsonderzoek (BO+): na vijf jaar is er een herhaalonderzoek.
- Veiligheidsonderzoek: na vijf jaar is er een herhaalonderzoek.
- VOG: elke twee jaar een nieuwe VOG.

Geen verrassingen
Als een politiemedewerker of externe een verandering in de persoonlijke situatie tijdig meldt, worden verrassingen tijdens het herhaalonderzoek voorkomen. Bovendien kan dan tijdig samen met de leidinggevende bekeken worden welke oplossingen er zijn. Als een melding pas bij een herhaalonderzoek naar voren komt, kan een probleem mogelijk onnodig groter zijn geworden en kan dit bovendien rechtspositionele gevolgen hebben.

Lees meer over de 4. Meldplicht

Meer weten?

We begrijpen dat je misschien nog vragen hebt over de nieuwe manier van screenen. Wanneer ben jij voor het laatst gescreend? Wat verandert er voor jou? Kijk op intranet Personeel/Screening. Zo weet jij tijdig wat je kunt verwachten en kom je niet voor verrassingen te staan. Blijf ook met leidinggevende en collega's het gesprek aangaan over alles wat te maken heeft met betrouwbaarheid en integriteit. Ook kun je je vraag stellen aan het VIK.

Screenen van medewerkers

Dit zijn jouw taken als leidinggevende

Per 1 januari 2023 komt er een aanpassing in de Politiewet bij het onderdeel screening. Die aanpassing betekent ook iets voor de taken die jij als leidinggevende hebt rondom de screening. Een groot deel van de taken blijft hetzelfde, maar er zijn ook veranderingen. Hier vind je een overzicht van die veranderingen en jouw rol daarin.

1. Nieuwe medewerker

Je wilt een nieuwe medewerker aannemen en hebt een vacature uitgezet. De kandidaat naar keuze moet gescreend worden. Jij als leidinggevende zorgt dat de screening in gang wordt gezet. Een medewerker mag pas starten met de werkzaamheden als er een positieve uitkomst is.

Jouw taken

1. **Bepalen.** Bij het opstellen van de vacature bepaal je welke screening de geselecteerde kandidaat moet krijgen. In de screeningslijst is te vinden welk niveau screeningsonderzoek bij de functie hoort (Betrouwbaarheidsonderzoek (BO), Betrouwbaarheids- en omgevingsonderzoek (BO+), Veiligheidsonderzoek (VO) of een VOG). De recruiter neemt het niveau screeningsonderzoek op in de vacaturetekst.
   Ben je het niet eens met het screeningsniveau? Neem dan contact op met VIK van je eenheid.

2. **Selecteren en informeren.** Zodra je een kandidaat hebt geselecteerd en de recruiter hierover hebt geïnformeerd, meldt de recruiter de kandidaat aan bij Cluster Screenen en Keuren (Sector HR-Administratie). Cluster Screenen en Keuren zorgt dat de kandidaat de screeningsformulieren ontvangt en ingevuld terugkrijgt van de kandidaat. De screening wordt ingepland door Centraal Loket Screening (CLS) en de VIK-onderzoeker start het screeningsonderzoek.

3. **Ontvangen.** Als de uitkomst van de screening bekend is, krijg je een afschrift van het besluit. De kandidaat ontvangt het besluit. De uitkomst van de screening is een besluit van de teamchef VIK.

Positief resultaat
Is de uitkomst van de screening positief? Dan kan de medewerker aangesteld worden bij de politie. Via Youforce krijg je de vraag of het klopt dat deze nieuwe medewerker in jouw team komt. Alle facilitaire en administratieve processen worden dan vervolgens in gang gezet.

Negatief resultaat
Is de uitkomst van de screening negatief? Dan mag de kandidaat de functie niet vervullen. Er volgt geen aanstelling. Er zal een nieuwe kandidaat geworven moeten worden.

Meer informatie
Lijst overzicht functies en screening (volgt nog)
Contactgegevens VIK eenheid

Waarschuwing dat screening langer duurt

Soms duurt het screenen van een nieuwe medewerker langer dan de verwachte acht weken. Hierover word je door de VIK-onderzoeker tijdig geïnformeerd.

Spoedaanvraag screening

In zeldzame gevallen is het mogelijk om de screening versneld te laten plaatsvinden. Wil je hier gebruik van maken? Neem contact op met je recruiter om te kijken wat er mogelijk is.

2. Herhaalonderzoeken

Screenen gebeurt niet meer alleen voordat iemand komt werken bij de politie of als een medewerker een andere functie wil bekleden, maar ook in de periode dat iemand werkzaam is bij en voor de politie. Afhankelijk van het soort screening, krijgt iemand na vijf (bij een BO) of na acht jaar (bij een BO+) een herhaalonderzoek.

Jouw taken

1. **Ontvangen en reageren.** Via VIK krijg je bericht als de periode van een bepaalde screening van een medewerker afloopt. Als leidinggevende hoef je niets te doen, tenzij een herhaalonderzoek voor deze medewerker nu niet relevant is. Bijvoorbeeld als de medewerker ziek is of bijna met pensioen gaat of als er bij de medewerker zaken spelen die van invloed kunnen zijn op de herscreening. Denk bijvoorbeeld aan een traject schuldhulpverlening vanwege loonbeslag. Dit bespreek je dan met VIK. De Teamchef VIK besluit of het herhaalonderzoek vervalt of wordt uitgesteld. De uitslag van een herhaalonderzoek kan namelijk rechtspositionele consequenties hebben. Een negatieve uitkomst betekent ontslag uit de functie. Daarom is het belangrijk dat je lopende zaken, die te maken hebben met de betrouwbaarheid en integriteit van een medewerker, vooraf met VIK bespreekt.

2. **Ontvangen en bespreken.** Je krijgt bericht van VIK over het resultaat van het herhaalonderzoek. Is het positief? Dan hoef je niks te doen. Is er een negatief resultaat? Dan kijk je in de instructie Negatieve screening en dan? wat de mogelijke vervolgstappen zijn. Neem contact op met je HR-adviseur.

Meer informatie
Handelingsperspectief leidinggevenden (publicatie op intranet volgt in november)
Instructie Negatieve screening en dan? (volgt in de loop van 2023)
Contactgegevens VIK eenheid

3. Continu controle

Bij mutaties in het politie- en justitiesysteem

De continu controle regelt dat mutaties van politiemedewerkers in het politie- en justitiesysteem worden doorgegeven aan de leidinggevende van de betrokken medewerker. Dit gaat om wijzigingen die te maken hebben met een misdrijf. Als er een wijziging is bij een medewerker in jouw team, dan geeft VIK hier een advies over. Een speciale commissie voert triage uit n.a.v. de melding en adviseert over het vervolg.

Jouw taken

1. **Ontvangen en bespreken.** VIK informeert je over de melding. Bespreek met je medewerker of p-zorg nodig is en zet deze hulp voor de medewerker in gang. Hierover kun je meer informatie krijgen bij je HR-adviseur. Is er een intern onderzoek of herhaalonderzoek nodig? Dan zet VIK dit in gang.

Meer informatie
Contactgegevens VIK eenheid

4. Meldplicht

Meldingen van of over medewerkers

Politiemedewerkers hebben de plicht zaken te melden die van invloed kunnen zijn op het werk. Die plicht was er altijd al. Door de aanpassing in de Politiewet is de meldplicht nu ook nadrukkelijk in de wet opgenomen.

Een medewerker doet een melding bij de leidinggevende. Het is jouw taak om deze melding te beoordelen. Je gaat het gesprek aan met de medewerker en bekijkt welke actie passend is.

Jouw taken

1. **Creëren van veilig werkklimaat.** Als leidinggevende is het jouw verantwoordelijkheid om een werkklimaat te creëren waarin medewerkers zich veilig voelen om zaken te bespreken. Dat betekent dat je ook regelmatig met medewerkers in gesprek gaat over onderwerpen die van invloed kunnen zijn op de betrouwbaarheid en de integriteit van een individu en die van de organisatie.

Zorg dat je benaderbaar bent voor je medewerkers zodat je tijdig de juiste hulp kunt inschakelen als dat nodig is. Maak je medewerkers er ook van bewust dat het belangrijk is dat ze zaken tijdig bij jou melden. Anders kan het later tijdens een herhaalonderzoek grote consequenties met zich meebrengen.

2. **Beoordelen, bespreken en actie ondernemen.** Beoordeel de melding en bespreek samen met de medewerker hoe jullie eventuele risico's voor de integriteit en betrouwbaarheid zoveel mogelijk kunnen beperken. Denk bijvoorbeeld aan passende ondersteuning bij financiële problemen of bij een verslaving. Soms komt het voor dat een melding aanleiding is voor een nieuw Betrouwbaarheidsonderzoek. In zeldzame gevallen leidt een melding tot disciplinaire maatregelen.
    - Als p-zorg de best passende maatregel is, zet je deze hulp voor de medewerker in gang. Hierover kun je meer informatie krijgen bij je HR-adviseur.
    - Is er een herhaalonderzoek nodig? Dan kun je met VIK in overleg over de mogelijkheden.

Meer informatie
Contactgegevens VIK eenheid

5. Bezwaar of beroep

Een gescreende kan tegen de uitkomst van de screening bezwaar maken en in beroep gaan.

Als leidinggevende hoef je niet direct iets te doen met een bezwaar. Een bezwaar wordt behandeld door Team Arbeidszaken. Team Arbeidszaken stelt jou als leidinggevende op de hoogte als het gaat om een bezwaar van een van jouw (toekomstige) medewerkers. Team Arbeidszaken maakt de beslissing op bezwaar op waarin de medewerker in het gelijk gesteld wordt of niet. De politiechef van de eenheid ondertekent dit. Als de medewerker het hier niet mee eens is, kan de medewerker de beroepsprocedure opstarten.

Jouw taak

1. **Contact onderhouden.** Gedurende de bezwaar- en beroepsprocedure onderhoud je contact met de medewerker en bied je p-zorg aan indien nodig.

6. Kwaliteitsmanagement

We vinden het belangrijk dat we de kwaliteit bewaken van de screening en alles wat daarmee te maken heeft. Zo is het ook jouw taak als leidinggevende om je medewerkers te voorzien van de juiste informatie over de screening. En heeft een medewerker feedback op de screening? Of merk je als leidinggevende dat de informatie naar medewerkers beter kan? Of heb je andere suggesties? Dan is het belangrijk dat je dit deelt met de VIK-onderzoeker.

Meer informatie
Contactgegevens VIK eenheid

Overleg Samenwerking teamchef VIK en sectorhoofd DROC

9 november 2022

Agenda:

- Bijzonderheden per cluster uit het VIK
- Trends

- Loonbeslag

- Ervaring met VIK en suggesties voor verbetering
- Stand van zaken landelijke ontwikkelingen
- Hoe eigenaarschap op leren creëren

Integriteit

In 2022 zijn voor DROC geen onderzoeken geweest, evenals in 2020 en 2021.

Opmerking: In 2022 zijn er 4 Rijksrecherche onderzoeken gestart
2 in Friesland, 1 in Groningen en 1 in Drenthe

Totaal aantal meldingen in 2022: 128

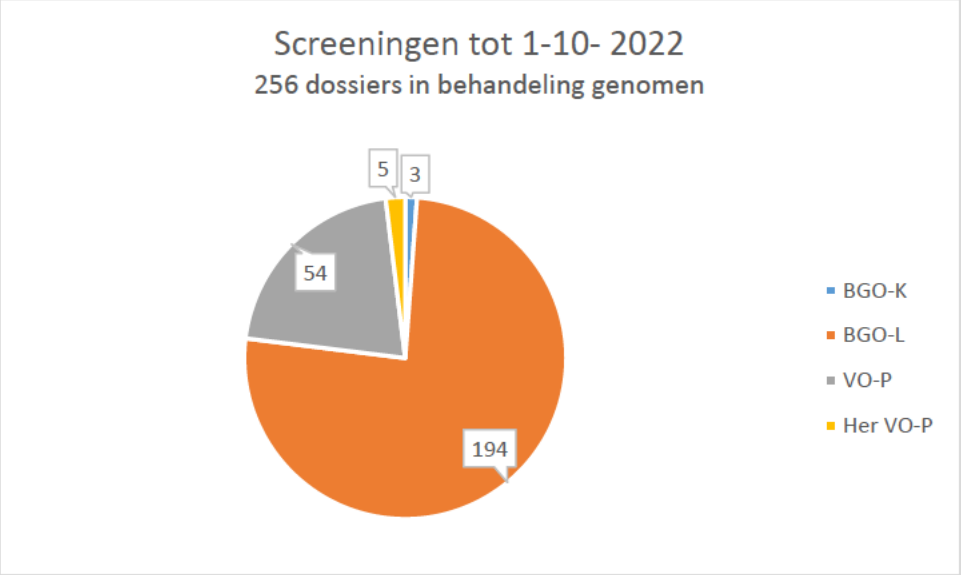
Klachten

Zie overzicht klachten

Screening

***2022,** tot 1-10-'22*					
Totaal	**BGO-K**	**BGO-L**	**VO-P**	**Her VO-P**	
256	3	194	54	5	Totaal
Positief advies	3	183	52	5	243
Negatief advies	0	5	0	0	5
Geannuleerd	0	6	2	0	8

Het aantal van 256 dossiers betreft het aantal *adviezen* dat wij tot 1 oktober 2022 hebben afgegeven samen met de dossiers die in dat jaar zijn *geannuleerd*.



Op 1 januari 2023 zal de nieuwe wet screening in werking treden.

Wijzigingen Politiewet 2012

- In werking: 1 januari 2023
- Iedereen die **bij** of **voor** politie gaat werken wordt **gescreend**
- Screenen ketenpartners (**met** de politie werken) → niet toegestaan
- Bij **wijziging werkzaamheden** die vallen onder zwaarder screeningsregime: **zwaardere screening voor aanvang werkzaamheden**
- Geen advies maar **Beschikking** na een betrouwbaarheidsonderzoeken (BO en BO+) (bezwaar, beroep)

Meerdere controle momenten

- **Herhaalonderzoek**: incidenteel / periodiek
- **Continue controle** koppeling strafregister
- **Meldplicht** wijzigingen persoonlijke omstandigheden

Welke soorten screening nu en straks?

Type screening nu	Type screening straks	Uitvoerder	Voor wie?
VOG	VOG	Justis	Leveranciers, monteurs, schoonmaak
BGO-kort	**Komt te vervallen**		
BGO-Lang	Betrouwbaarheids-onderzoek	Politie	Voor iedereen met een aanstelling als ambtenaar van politie en de functie nu niet is aangewezen als vertrouwensfunctie, VAP-executief, externe inhuur
P-veiligheidsonderzoek	Betrouwbaarheids-onderzoek +omgevingsonderzoek	Politie	Voor iedereen met een aanstelling als ambtenaar van politie en de functie nu is aangewezen als P-vertrouwensfunctie, externe inhuur, VAP specifieke taak
P-veiligheidsonderzoek	B-veiligheidsonderzoek	AIVD	Voor de enkele P/B-vertrouwensfunctie die overblijft. Ongeacht type dienstverband
A-veiligheidsonderzoek	A-veiligheidsonderzoek	AIVD	Voor de A-vertrouwensfuncties die overblijven. Ongeacht type dienstverband

Integrale Beveiliging

Algemeen

Niet onder reikwijdte

2. Er vinden verkennende gesprekken plaats om te komen tot een inrichting van een kwaliteitskring Integrale Beveiliging (IB) binnen de eenheid met als doel het vergroten van de

samenwerking, samenhang en de uiteindelijke slagkracht op het onderwerp integrale beveiliging. De volgende afdelingen/functies zouden onderdeel uit kunnen maken van deze kwaliteitskring: portefeuillehouder IB van Bedrijfsvoering, coördinator integrale beveiliging, coördinator BHV, adviseur fysieke beveiliging, privacyfunctionaris, VGW, HRM, informatiebeveiliging, RFS/TFS

3. Als lerende organisatie wil de politie uit incidenten en veiligheidsrisico's trends en ontwikkelingen kunnen halen. Vanuit deze gedachte vinden er algemene dan wel specifieke (n.a.v. een veiligheidsincident) gesprekken plaats met teamchefs om hen te informeren en mee te nemen wat hun rol betekend in het domein van de integrale beveiliging.
4. Het promoten dat integrale veiligheid structureel aandacht krijgt op de afdelingen/teams. Bijvoorbeeld dat het een structureel agendapunt wordt op de MT's van afdelingen/teams.

Clean desk

Sloten en autorisaties op deuren en afdelingen geven niet altijd de beveiliging die je misschien denkt. Check dus je werkplek of er gevoelig en/of persoonlijke informatie in open kasten, laden, en vensterbanken ligt. Maak een keuze of het überhaupt bewaard moet worden. Soms zijn het oude documenten die vernietigd kunnen worden. Indien het wel bewaard moet worden plaats het dan in een (kluis)kasten of archiveer het op een andere wijze. En handel met deze gedachten: Een ieder heeft toegang tot mijn werkplek!

Zie bijgevoegd document Clean Desk

Notitie

Ontvanger(s)
Leden TAO & PIO

Rubricering
Politie INTERN - Politietaak

Datum	15 november 2022	**Behandeld door**	5.1.2.e
Ons kenmerk	Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie	**Kopie aan**	Typ Kopie aan
Uw kenmerk	Typ Uw kenmerk	**Bijlage(n)**	Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp Aanpak politiële corruptie

Ter bespreking

Aanleiding:
Het vertrouwen in de Politie en het hebben van een goede reputatie zijn essentieel voor het goed uitvoeren van onze missie 'waakzaam en dienstbaar' zijn aan de waarden van de rechtsstaat. Ook als goed werkgever is de Politie verplicht om haar medewerkers te beschermen tegen vormen van politiële corruptie. Want politiële corruptie kan bijdragen aan de erosie van het vertrouwen van burgers en onze medewerkers, in de Politie, de rechtstaat en kan daarmee ook onze legitimiteit aantasten. In 2019 en 2020 is een eerste aanzet gegeven door het schrijven "Fundamentele Heroriëntatie Integriteitsbeleid"[1] en de inspanning van de werkgroep Corruptie en Contra strategieën onder leiding van 5.1.2.e.
In navolging hierop en naar aanleiding van het strategisch advies integriteitsbevordering[2] (september 2021) heeft het KMTO besloten om de aanpak van politiële corruptie, vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid binnen de politie te ontwikkelen. Tegen het licht van het eerder genomen besluit en de genoemde stukken, leest u hieronder de uitwerking hiervan.

Doelstelling
Om een veilig werkklimaat te creëren, medewerkers en de politieorganisatie weerbaarder te maken en politiële corruptie te kunnen bestrijden is een gezamenlijke en gestructureerde aanpak noodzakelijk. De aanpak politiële corruptie sluit daarbij aan op de bestaande werkwijze en initiatieven in de organisatie (zoals het intelligence, opsporing en digitaal domein), vult aan waar nodig en voegt toe indien dit noodzakelijk blijkt te zijn.

Onder politiële corruptie wordt verstaan:

1. De politiemedewerker die – mét of zonder het ontvangen van een tegenprestatie - aan criminelen gelegenheid, middelen of inlichtingen verstrekt om die crimineel te faciliteren, te ondersteunen of te beschermen.

[1] Memo van 5.1.2.e en 5.1.2.e over de intensivering van de aanpak van corruptie incl. verrijken van het beeld, systeemdetectie & verruiming van capaciteit
[2] Omdat het om ónze mensen gaat, 2021

2. De politiemedewerker die – mét of zonder het ontvangen van een tegenprestatie – ten gunste van een ander of derde partij, rechtstreeks of via een tussenpersoon middelen of inlichtingen verstrekt en toezeggingen doet om ongepaste voordelen te verkrijgen of te behouden.

Beeld
Om bovengenoemde maatregelen en interventies te ontwikkelen en uit te voeren is het van belang een goed beeld te krijgen op welke manieren kwaadwillende hun weg vinden binnen de politie. Het identificeren van omstandigheden en de drijfveren (motieven) van politiemedewerkers om corruptief gedrag te vertonen is essentieel.

Om het zicht t.a.v. politiële corruptie te verrijken kijkt de aanpak naar een meer samenhangend beeld met een gemeenschappelijk referentiekader, belicht vanuit meerdere perspectieven. Het gaat hierbij om een (inter-)nationaal, operationeel, wetenschappelijk en het werkgeversperspectief op de aanpak van politiële corruptie;

- Voor de totstandkoming van een operationeel beeld van politiële corruptie zijn meerdere lijnen binnen de informatieorganisatie geactiveerd. Het delen van informatie over corruptie binnen de organisatie is een knelpunt. Afbreukrisico en afscherming werken hierbij belemmerend. Mede hierom is het nog niet gelukt om een bruikbaar operationeel beeld op te stellen.
- Het nationale kennisnetwerk corruptie draagt bij aan het verkrijgen van zicht op de aanpak van corruptie in diverse organisaties en ketenpartners in Nederland.
- Voor het verkrijgen van het Internationale beeld is aangesloten bij het ICIN (Internal Criminal Investigation Netwerk). Hierbij valt op dat nagenoeg alle partners binnen Europa op zoek zijn naar enige vorm van systeemdetectie.
- Voor het wetenschappelijke beeld is er een samenwerking met de politieacademie, het kenniscentrum Mens en Organisatie. Het vrijmaken van extra onderzoekscapaciteit door het kenniscentrum is van belang om onderzoek naar politiële corruptie verder en langduriger te kunnen verrichten. Actueel vindt er al een doorlopend onderzoek naar drijfveren plaats en een eerste verkenning om te komen tot een wetenschappelijk onderbouwd crimescript ‘Politiële Corruptie’.
- Vanuit het morele perspectief is er overleg met de portefeuille Ethiek en Privacy. Met deze portefeuille is het afstemmen van de leidende principes van de aanpak van politiële corruptie het eerste belangrijke punt.

Om vanuit deze verschillende perspectieven een goed samenhangend beeld te kunnen construeren is een veilige, uniforme, geregisseerde en gestructureerde wijze van werken een belangrijke conditie. Hierbij zijn lokale initiatieven belangrijk maar dienen deze wel in afstemming en samenhang verder gebracht te worden.

Detectie
Naast het voorkomen van politiële corruptie is de aanpak ook gericht om signalen van politiële corruptie snel te falsificeren (of te valideren) en om signalen vroegtijdig te kunnen onder kennen. Om dit te bereiken is een cyclisch proces van detectie & analyse essentieel. Dit proces vergelijkt en stapelt alle (operationele) informatie en signalen van politiële corruptie om die vervolgens te combineren met de systeemdata.
Na een eerste verkenning bleek dat dergelijk systemen, voor andere doeleinden, binnen de politie al aanwezig zijn. De verdere ontwikkeling zitten enerzijds aan de ontsluitingskant van bronnen, op de

ontwikkeling van innovatieve monitoring/ analyse en anderzijds op de juridische inbedding van zowel input als output van signalen. De aanpak politiële corruptie kan bij deze ontwikkeling aansluiten en hierop aanvullen.
Het cyclische proces monitort voortdurend de zwakke plekken in de organisatie en/of kwetsbaarheden van onze mensen. De uitkomsten van de analyses kunnen leiden tot contra-strategieën of het opwerpen van barrières door het treffen van preventieve maatregelen c.q. weerbaarheidsadviezen, t.w. de (her)ontwikkeling of aanpassing van; beleid, van werkprocessen, systemen of voor wetenschappelijke toetsing.
Na veredeling en triage van de uitkomsten kan dit ook leiden tot een verzoek aan de Rijksrecherche (RR) of (in afstemming met de RR) een verzoek aan de NP (Opsporing/VIK) tot het opstarten van een strafrechtelijk onderzoek[3] of het verzoek aan een politie-eenheid om een onderzoek te verrichten naar wie ons corrupt maakt, een zgn. 'fenomeenonderzoek' (Titel V) .

Samenwerking
Indien er dan sprake is van een onderzoek van politiële door de RR, kan de RR, ingevolge een convenant[4], een verzoek doen op politiebijstand. Om tot een betere kwalitatieve en evenredige bijstand te komen en dit proces beter te stroomlijnen (i.o.m. de RR en het Openbaar Ministerie (OM)) is het voorstel om te komen tot de vorming van een korps breed afgestemd flexibel opschalings-model. In de komende periode zal dit met de betrokken van de diverse processen (t.w. intelligence, opsporing en expertise) worden besproken en verder worden uitgewerkt.

Een voorbeeld van een flexibele opschaling is het TGO-aanwijzingsmodel. Deze wijze van opschaling heeft onder andere het voordeel dat in deze medewerker door opleiding/scholing kan worden geïnvesteerd. Hiermee wordt recht gedaan aan het afbreukrisico en het specialisme van dit soort onderzoeken.

Stakeholders
Vanaf januari jl. is veel geïnvesteerd in het ophalen van context/informatie en afstemming te organiseren op de ontwikkelrichting. Hiervoor is extern en intern een zo breed mogelijk netwerk (>150 contacten) meegenomen[5]. Er zijn zowel individueel als in groepen ruim 75 presentaties gehouden. Daarnaast is als klankbord vanuit dit brede netwerk een referentengroep Aanpak Corruptie samengesteld[6]. De referentengroep is in de ontwikkeling en planvorming van de aanpak in dit netwerk een belangrijke schakel. Voor de verder uitwerking (concrete invulling) van de voorgestelde richting van de aanpak politiële corruptie zal nadere bespreking en afstemming met de stakeholders (individueel en in bestaande overlegvormen) plaatsvinden. De aanpak van politiële corruptie moet leiden tot een netwerkgerichte inspanning om de medewerker en organisatie weerbaarder te maken.

[3] Onder leiding van het Openbaar Ministerie zijnde het Landelijke Parket
[4] Convenant inzake bijstand en samenwerking Politie en Rijksrecherche, d.d. 25 juni 2013
[5] O.a. zijn met de volgende groepen/organisaties gesproken: Teamchefs VIK, TCI, DLR, DSO (18), Sectorhoofden DRIO/, DLIO, DRR/DLR, PDC (21), Hoofden Operaties (12), Korpsleiding, C.O.R., Nationale Veiligheid Korpsstaf, Autoriteitspersoonsgegevens, Portefeuille ondermijning, Ethiek & Privacy, SKC, Politieacademie, Douane, Rijksrecherche, FBI, Police National Spanje,
[6] De samenstelling van de referentiegroep Aanpak Corruptie per onderdeel: PIO, TAO, DAG, PA, Sectorhoofd Staf, Project Data Misbruik, Informatiebeveiliging PDC, Directie-IV-CISO, Nationale Veiligheid Korpsstaf, COR, HRM en PDC

Ontwikkelplan 2022

Veiligheid, Integriteit en Klachten

5.1.2.e [redacted],
5.1.2.e [redacted],
5.1.2.e [redacted] en
5.1.2.e [redacted]

Concept

Versie 0.3

Versie datum 16 november 2022

«waakzaam en dienstbaar»

Rubricering

Niet vertrouwelijk.

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0.1	10-11-22		
0.2	15-11-22	Feedback verwerkt van 5.1.2.e	
0.3	16-11-22	Feedback verwerkt Themaoverleg Opleidingen	

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie
0.1	10-11-22	5.1.2.e	HRO Specialist
0.2	15-11-22	5.1.2.e ,5.1.2.e er 5.1.2.e	Themaoverleg Opleidingen
0.3	16-11-22	Coördinatoren en medewerkers uit de processen betrokken bij de Rubrics	VIK

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie
0.1	11-11-22	5.1.2.e	HRO Specialist
0.2	16-11-22	5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e	Themaoverleg Opleidingen

© Politie, all rights reserved.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Inhoudsopgave

Rubricering....2

Documentinformatie....3

Inhoudsopgave....3

Inleiding....5

1. Opdracht....6
   1.1 Doel van de opdracht....6
   1.2 Aanpak opdracht....6
   1.3 Scope opdracht....6

2. VIK....7
   2.1 Ontwikkeling medewerker Integriteit....7

3. Ontwikkelthema's VIK....8
   Ontwikkelthema's basisprofiel medewerker VIK....8
   Ontwikkelthema's Screening....9
   Ontwikkelthema's Klachten....9
   Ontwikkelthema's Interne onderzoeken....10
   Ontwikkelthema's Preventie....10
   Ontwikkelthema's Administratie/ recherche assistenten....11
   Ontwikkelthema's coördinatie/ leidinggeven....11

4. Uitvoering....12
   4.1 Korpsvisie Leren en Ontwikkelen....12
   4.2 Waarborgen kwaliteit....12
   4.3 Uitvoering....12
      Themaoverleg Opleidingen....12
      TC VIK Overleg....12
      Partners van het themaoverleg Opleidingen....12
   4.4 Budget....13

Bijlage....14

Inleiding

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling. Zowel de bonden als de Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 komt het Kamerlid Van Dam met een notitie waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.
Het resultaat van die opdracht is de Review Interne Onderzoeken die het hele proces evalueert en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken doet.

Eén van de aanbevelingen is:
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.

In opdracht van de Korpschef is de politie aan de slag gegaan met de uitwerking van de aanbevelingen van de review. Daarvoor is het Masterplan opgesteld dat structuur en richting geeft door de aanbevelingen in deelopdrachten op te delen. Naar aanleiding van de hierboven genoemde aanbeveling is deelopdracht 4B opgesteld; Opleiding en bijscholing. Deze deelopdracht heeft als doel; *bereiken dat de medewerkers van interne onderzoeken kwalitatief goed (zowel in kennis en kunde) opgeleid worden en blijven om zodoende efficiënt en effectief hun werk te kunnen doen.*

Vrijwel gelijktijdig startte VIK Korpsstaf in samenwerking met HRO met een inventarisatie van alle opleidingen van VIK en de ontwikkelbehoeftes van de VIK medewerkers, VIK breed. Waar de review zich richtte op het proces van interne onderzoeken, richtte deze inventarisatie zich op alle onderdelen binnen VIK; interne onderzoeken, klachten, screening, administratie/ recherche assistenten en preventie.

Daarnaast bestond vanuit het verleden een themaoverleg opleidingen waar VIK breed ook naar opleidingen werd gekeken.

Omdat er binnen drie verschillende overlegstructuren over opleiden en ontwikkelen van VIK medewerkers werd nagedacht, is besloten dit samen te brengen tot één themaoverleg Opleidingen. Het opleiden van de VIK medewerkers is uit deelopdracht 4B gehaald, waarna opdracht 4B is herschreven.

De opdracht voor het themaoverleg Opleidingen luidt: *Schrijf een landelijk ontwikkelplan voor de professionalisering van alle medewerkers binnen VIK.*

Het themaoverleg Opleidingen bestaat uit 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e , HR Ontwikkelspecialist en 5.1.2.e , adviseur VIK Korpsstaf.
Daar waar nodig maakt het themaoverleg Opleidingen gebruik van de expertise van haar collega's binnen VIK of HRM/HRO. Het themaoverleg Opleidingen levert het ontwikkelplan op aan 5.1.2.e en de TC's VIK.

1. Opdracht

Het themaoverleg Opleidingen heeft de volgende opdracht gekregen;
Schrijf een landelijk ontwikkelplan voor de professionalisering van alle medewerkers binnen VIK.

1.1 Doel van de opdracht

Het hoofddoel van deze opdracht is; bereiken dat alle medewerkers van VIK kwalitatief goed (zowel in kennis en kunde) ontwikkeld en opgeleid worden en blijven om zodoende efficiënt en effectief hun werk te kunnen doen.

1.2 Aanpak opdracht

Voor het opstellen van het ontwikkelplan zijn vijf focuspunten benoemd:

1. Duurzaam
2. Toewerken naar een basismedewerker integriteit bij VIK
3. Verbinding met het LFNP (werkgroep inrichting)
4. Opbouw ontwikkeling; start bekwaam, vakbekwaam, expertniveau
5. Uitvoering van het ontwikkelplan

Om te komen tot een profiel van een basismedewerker integriteit bij VIK is er een overzicht gemaakt van de huidige functies binnen de VIK's van de eenheden. Het basisprofiel is bedoeld voor alle medewerkers die werkzaam zijn binnen de afdeling VIK Daarna is aan de hand van recente vacatures gekeken naar overige competenties die gevraagd worden voor deze functies. Deze totale set aan competenties vormen samen het competentieprofiel van de medewerker integriteit bij VIK. @ Bijlage basisprofiel

Om te achterhalen wat de ontwikkelbehoeften zijn voor VIK in het algemeen en per proces specifiek, is gebruik gemaakt van de evaluatiemethodiek Rubrics. Dit is een instrument waarbij bekwaamheden in kaart gebracht worden en welke gebruikt kan worden om de bekwaamheden van een medewerker te evalueren. Voor deze opdracht is dit instrument gebruikt om in kaart te brengen wat de bekwaamheden per proces zijn en welke ontwikkelbehoefte hierbij hoort.

Er is een inventarisatie gedaan van opleidingen voor VIK medewerkers die door de Politieacademie worden aangeboden. Daarnaast is een inventarisatie gedaan van de opleidingen die de VIK's van de eenheden zelf hebben ingekocht /afgenomen bij externe partijen.

Aan de hand van de Rubrics en de inventarisatie van bestaande opleidingen zal onderzocht worden welke leerinterventies voldoen aan de wensen van VIK en waar uitbreiding of verbetering nodig is. De uitkomsten hiervan leiden tot een opleidingsplan.

1.3 Scope opdracht

Conform de opdracht van de teamchefs VIK, vastgesteld door het TC VIK overleg op 4 februari 2022, richt dit ontwikkelplan zich op alle medewerkers van VIK, inclusief coördinatoren en teamchefs binnen VIK.
Het ontwikkelplan beschrijft de aanpak van de opdracht, de ontwikkelthema's binnen VIK en de uitvoering van het ontwikkelplan.
Gekoppeld aan het ontwikkelplan is het opleidingsplan. Het opleidingsplan richt zich op het aanbieden van concrete opleidings- en ontwikkelmogelijkheden. Het themaoverleg Opleidingen is verantwoordelijk voor de inhoud en de realisatie van het opleidingsplan. Het opleidingsplan wordt na goedkeuring van het ontwikkelplan in het TC VIK overleg op 2 december 2022 opgepakt en uitgewerkt.

2. VIK

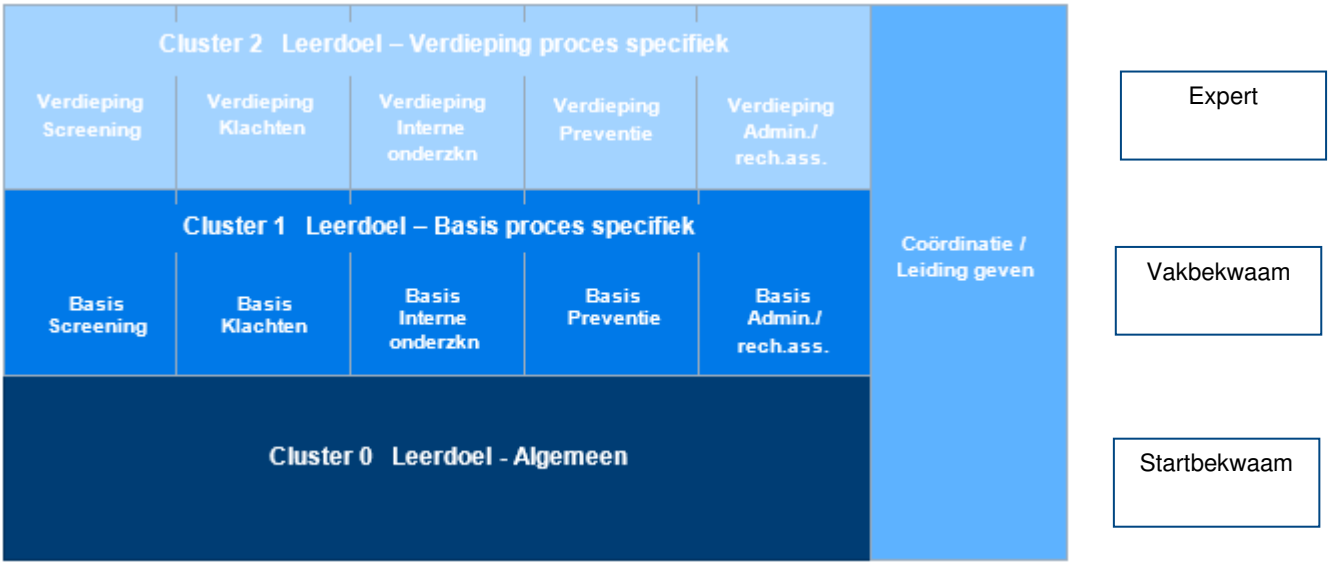
2.1 Ontwikkeling medewerker Integriteit

Op basis van alle competentieprofielen van functies binnen VIK, is in het themaoverleg Opleidingen een basisprofiel van een (allround) medewerker Integriteit opgesteld. Het basisprofiel is bedoeld voor alle medewerkers die werkzaam zijn binnen de afdeling VIK. Met dit basisprofiel is de lerende professional *startbekwaam* voor het werk bij VIK in het algemeen. Deze startbekwaamheid vraagt om continue ontwikkeling.

Door het uitvoeren van specifieke werkzaamheden in de praktijk en voor het proces waar de medewerker voor is aangenomen en verdere professionalisering, ontwikkelt de startbekwame medewerker VIK uiteindelijk verder naar *vakbekwaam*. Ook het onderhouden van vakbekwaamheid is een continu proces, vanuit noodzaak in het werk.

De vakbekwame medewerker kan door werkervaring en begeleiding op den duur meer complexe werkzaamheden uitvoeren binnen een proces en zich nog verder professionaliseren. Deze medewerker kan doorgroeien naar het niveau van *expert*.

Onderstaand plaatje laat een visuele weergave zien van de ontwikkeling van een medewerker Integriteit binnen VIK.



Per cluster zijn naar aanleiding van de Rubrics de leerdoelen/ ontwikkelthema's beschreven. Een leerdoel is een concrete beschrijving van de gewenste kennis die een lerende professional moet verwerven en toepassen of gewenst gedrag dat een lerende professional moet laten zien na afloop van een ontwikkelinterventie.
Leerdoelen die samenhangen met het basisprofiel zijn verwerkt in cluster 0 en betreffen algemene leerdoelen die betrekking hebben op het totale proces binnen de afdeling VIK. Ze zijn bedoeld voor alle VIK medewerkers. Denk bijvoorbeeld aan visie op integriteit, rol/taak/beroepshouding, basiskennis alle VIK-processen, soft skills, WPG, AVG, etc. In cluster 1 worden vervolgens de leerdoelen beschreven die passen bij de basis van elk proces specifiek. Cluster 2 sluit hierop aan met de leerdoelen voor de verdieping per proces specifiek.

Parallel aan de ontwikkeling van medewerkers VIK loopt de kolom coördinatie/ leidinggeven. Ook hier is de ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam en uiteindelijk expert te maken. @@ nog uitwerken met TC's

3. Ontwikkelthema's VIK

Het themaoverleg Opleidingen heeft alle processen binnen VIK gevraagd om met behulp van de Rubrics methodiek, alle bekwaamheden in kaart te brengen per proces en onderverdeeld in de clusters 1 en 2 (vakbekwaam en expert).
@ bijlage alle input van de processen
Op basis van deze bekwaamheden zijn er ontwikkelthema's geformuleerd per proces en per cluster. Deze ontwikkelthema's staan in de volgende tabellen weergegeven.

Ontwikkelthema's basisprofiel medewerker VIK

Categorie	Ontwikkelthema's
Vakontwikkeling	Basiskennis wetgeving VIK gerelateerd Basiskennis AVG/WPG, WOO Kennis van het VIK proces Beroepscode incl. themabladen Kernwaarden politie Kennis IBT Integriteitsbeleid
Mondelinge vaardigheden	Gesprekstechnieken Interviewtechnieken Houden van eenvoudige presentaties Geven van feedback Omgang met weerstand
Schriftelijke vaardigheden	Schrijven van eenvoudige mail, journaalmutatie, basisrapport, basis PV
Digitale vaardigheden	Informatiecompetente dienders Veilig gebruik systemen Werken met Office en bevraging
Samenwerken	Onderhouden van contacten Verbinding met collega's Dialoog Luisteren
Overig	Politie voor iedereen Maatschappelijk geïnformeerd Uitdragen normen en waarden VIK

Ontwikkelthema's Screening

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vakontwikkeling	Kennis van formele processen (bezwaar/beroep) Kennis van social media Wet en regelgeving tbv Screening Preventie? Beoordelen van gesprek	Overleg ketenpartners Adviseren bij bezwaar en beroep Bewerken dossier
Mondelinge vaardigheden	Gesprekstechnieken Interviewtechnieken	Het voeren van een zienswijze gesprek
Schriftelijke vaardigheden	Rapportage schrijven	Negatief rapportage opmaken
Communicatieve vaardigheden	Omgang met weerstand (coachende vaardigheden) Onafhankelijk, onbevooroordeeld luisteren	
Digitale vaardigheden	Systeemkennis t.b.v. screeningsprocessen	
Overig	Politiek bestuurlijke sensitiviteit Maatschappelijke oriëntatie	

Ontwikkelthema's Klachten

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vak ontwikkeling	- Analyseren van de klacht - Beoordelen van de klacht - Behandelen regulier dossier - Adviseren naar de klager /OE/organisatie -Kennis wet- en regelgeving klachten - Begrenzen van klagers - Procesbewaking/ regie voeren - Integere grondhouding(bewustwording/ betrouwbaar/distantie/objectief)	- Behandelen dossier klager/advocaat - Behandelen interne klacht - Adviseren teamchefs, sectorhoofden en leden eenheidsleiding
Mondelinge vaardigheden	-Gesprekken voeren met leidinggevenden, medewerkers en burgers -Intake gesprek klager en betrokkene -Reflectiegesprek betrokkene -Bemiddelingsgesprek -Wederhoor gesprek	- In gesprek met personen met complex klaaggedrag - Managementgesprekken - In gesprek met onderzoekers Nationale ombudsman
Schriftelijke vaardigheden	-Klachtrapport schrijven -Brieven klachtproces -Mailcontacten met betrokkene	-Brief PC opstellen -Leermomenten/ adviezen delen
Communicatieve vaardigheden	-Bemiddelen tussen klager en organisatie -Luisteren, samenvatten, doorvragen, reflecteren -feedback geven en ontvangen –Specifieke klacht presentaties geven - bijdragen aan preventie- en thema bijeenkomsten	-Bemiddelen+ bij weerstand (complexe klachten, interne klachten)
Digitale vaardigheden	-Systeemkennis specifiek (DMS) -Systeemkennis BVH. IB	
Overig		-Inzetbaarheid op andere clusters -Ontwikkelen van thema dagen

Ontwikkelthema's Interne onderzoeken

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vakontwikkeling	Verhoortechnieken Eenvoudige BOB aanvragen verwerken Werken met het Auto systeem Eenvoudige dossiervorming FDO info opvragen Publiek contact Overleg met OM Tappen Eenvoudig verhoorplan opmaken Contact met specialisten onderhouden Kennis van social media	Complex verhoor Complex verhoor plan Complexe dossiervorming Specialisten/bijzondere taken Complexe analyse uitvoeren Complexe BOB aanvraag verwerken
Mondelinge vaardigheden	Gesprekstechnieken Intakegesprek voeren Presenteren, inhoud ppt en presenteren Geven van een preventie sessie	Presentatie met weerstand
Schriftelijke vaardigheden	Verslaglegging PV en rapporten opmaken Advies opmaken	Adviseren in een bestuurlijke omgeving
Communicatieve vaardigheden	Feedback geven Overleg met bevoegd gezag Werkoverleg	
Digitale vaardigheden	Systeemkennis IO specifiek	

Ontwikkelthema's Preventie

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vakontwikkeling	Maatschappelijk geïnformeerd en anticiperen Leerpunten uit IO formuleren ihkv preventie Eenvoudige probleemanalyse Gevraagd en ongevraagd advies geven	Uitvoeren risico taxatie Uitvoeren probleemanalyse en omzetten in oplossing (adviseren) Lerend vermogen, leerpunten formuleren en omzetten in advies Opzetten projecten en interventies tav preventies. Opstellen PvA (SMART) Gevraagd en ongevraagd advies geven met weerstand.
Mondelinge vaardigheden	Presenteren, didactiek, ppt	Presentatie complex team met weerstand Dialoog met veel weerstand/complex team.
Schriftelijke vaardigheden	Rapporten en complexe mails opstellen	Schrijven van advies/beleidsstukken
Communicatieve vaardigheden	Objectief luisteren Dialoog met enige weerstand	Objectief luisteren
Digitale vaardigheden		
Overig	Collega's motiveren en coachen Verbinding collega's en operationeel leidinggevenden	Kennis van stakeholders Samenwerken (met prev. Co's) uit netwerk ikv preventie.

		Deelnemen aan landelijk netwerk Intervisie prevco landelijk

Ontwikkelthema's Administratie/ recherche assistenten

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vakontwikkeling	Loggings uitlezen en verwerken in een PV Aangiftes opnemen Piket plannen en rooster maken Afdoeningsbrieven OM afhandelen en registreren Naslagen doen tbv interne onderzoeken en screening Camera beelden uitkijken en pv van bevindingen opmaken Vernietigingstermijnen bewaken en archief beheren Goederen in bewaring nemen, labelen en registreren Tapverzoeken uitwerken Documentatie binnen VIK archiveren Terugbelverzoeken binnen de Service module behandelen Klachten doorzetten naar de klachtbehandelaar Getuigenverklaringen opnemen Assistentie bij doorzoekingen Inkomende post behandelen en verspreiden	Complexe aangiftes opnemen Complexe tapverzoeken uitvoeren en verwerken Complexe getuigenverklaringen opnemen Complexe camerabeelden uitkijken en pv van bevinding maken
Mondelinge vaardigheden		
Schriftelijke vaardigheden	Mails uit gezamenlijke mailbox beantwoorden Meldingen registreren in Delta Klachten registreren in Documentum	
Communicatieve vaardigheden		
Digitale vaardigheden	Overige systeemkennis admin specifiek	
Overig	Vragen beantwoorden en waar nodig juist doorverwijzen naar andere clusters, weten voor wie de vraag is	

Ontwikkelthema's coördinatie/ leidinggeven

@@ wordt later aangevuld

Categorie	Ontwikkelthema's cluster 1	Ontwikkelthema's cluster 2
Vakontwikkeling		
Mondelinge vaardigheden		
Schriftelijke vaardigheden		
Communicatieve vaardigheden		
Digitale vaardigheden		
Overig		

4. Uitvoering

4.1 Korpsvisie Leren en Ontwikkelen

Het algemeen uitgangspunt van het ontwikkelplan VIK is de korpsvisie Leren en Ontwikkelen. De focus van deze visie ligt op een ontwikkelgerichte cultuur en het stimuleren van de brede ontwikkeling, binnen de mogelijkheden van het individu. Daarbij wordt gekeken naar het continue proces van startbekwaamheid, vakbekwaamheid, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling.

De korpsvisie op Leren en Ontwikkelen wordt uitgewerkt in zes uitgangspunten en zijn daarmee ook van toepassing op het ontwikkelplan VIK:

1. Medewerkers en vak staan centraal
2. Leren is onderdeel van het werk: individueel en samen
3. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling, leidinggevenden geven richting en ruimte: samen verantwoordelijk
4. Investeren in leren en ontwikkelen gebeurt bewust en gericht op rendement
5. Er worden meerdere vormen van leren en ontwikkelen toegepast op de ontwikkelbehoeften
6. Er wordt één gezamenlijk taal gehanteerd met eenduidige begrippen (zoals startbekwaamheid en vakbekwaamheid)

4.2 Waarborgen kwaliteit

Voor het borgen van de kwaliteit van leren en ontwikkelen binnen VIK worden de zes uitgangspunten uit de korpsvisie Leren en Ontwikkelen gehanteerd.
Daarnaast is het belangrijk om een planning- en control cyclus in te richten. In deze cyclus kijk je beleidsmatig vooruit en kun je sturen in de vorm van middelen en mensen, alsook vastleggen van de voortgang en bijtijds bijsturen waar nodig en tenslotte ook verantwoording afleggen. Deze P&C cyclus wordt bewaakt door het themaoverleg Opleidingen.

4.3 Uitvoering

Na definitieve vaststelling van het ontwikkelplan door de TC's VIK, voert het themaoverleg Opleidingen het opleidingsplan uit. Hierna volgt een overzicht van alle stakeholders die bij de realisatie van dit opleidingsplan betrokken zijn en hun rol daarbij.

Themaoverleg Opleidingen

Het themaoverleg Opleidingen heeft als doelstelling; het opstellen en realiseren van een ontwikkel- en opleidingsplan voor VIK. Onder het realiseren van het ontwikkel- en opleidingsplan VIK verstaan we:

- Het coördineren en faciliteren van wat is beschreven in het ontwikkel- en opleidingsplan;
- Het opzetten van (maatwerk)opleidingen, zowel inhoudelijk als logistiek;
- Het controleren, evalueren en communiceren over de voortgang van de diverse opleidingen, trainingen en andere initiatieven zoals beschreven in het ontwikkel- en opleidingsplan;
- Het frequent toetsen in hoeverre het ontwikkel- en opleidingsplan aansluit bij de ontwikkelingen binnen VIK
- Het fungeren als aanspreekpunt binnen VIK voor interne en externe partners, alsmede de VIK collega's over L&O gerelateerde onderwerpen;
- Het monitoren of de geformuleerde doelstellingen uit het ontwikkel- en opleidingsplan gehaald worden, daarover rapporteren aan het TC VIK overleg en voorstellen doen voor bijsturing.

TC VIK Overleg

In het themaoverleg Opleidingen zit een TC VIK (5.1.2.e) vanuit het TC VIK overleg als linking pin. Aan het TC VIK overleg wordt het ontwikkel- en opleidingsplan ter goedkeuring voorgelegd. Het TC VIK overleg monitort vervolgens hoe het themaoverleg Opleidingen hier uitvoering aan geeft. De teamchefs en coördinatoren VIK hebben een belangrijke rol in het ophalen van de behoeftes in het kader van leren en ontwikkelen vanuit de verschillende teams.

Partners van het themaoverleg Opleidingen

- Interne partners: vanuit de dienst HRM/HRO sluit 5.1.2.e als HR-Ontwikkelspecialist aan bij het themaoverleg Opleidingen. Het themaoverleg Opleidingen en HRO kunnen zo samen de vertaalslag maken van opgehaalde opleidings- en ontwikkelbehoeftes naar hetgeen er daadwerkelijk mogelijk en beschikbaar is binnen de Nationale Politie. HRO treedt hierin ook op als de contactpersoon met de preferente leveranciers en is in staat

de uitvraag bij de juiste uitvoerende partij te plaatsen. HRO is tevens inzetbaar bij het inventariseren van de behoeften en het bijstellen van opleidings- en ontwikkelmogelijkheden.

- Binnen de Nationale Politie kennen we het opleidingsinstituut de Politieacademie. Haar missie is het (mede)bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen). Waar mogelijk wordt met deze interne partner samengewerkt.
- Externe partners: de uitvoerende partijen die trainingen of cursussen verzorgen.

4.4 Budget

Bij het uitvoering geven aan het opleidingsplan dient rekening gehouden te worden met de volgende richtlijnen voor wat betreft het budget:

- Medewerkers VIK die in hun R&O gesprek een individuele ontwikkelbehoefte bespreken, kunnen via het proces van studiefaciliteiten een opleiding inkopen en volgen.
- Ontwikkelinterventies voor groepen VIK medewerkers die bij externe partijen op maat worden afgenomen, komen ten laste van het opleidingsbudget van de betreffende eenheid.

Bijlage

<Type tekst>

POLITIE

Intensiveringsprogramma Privacy

VIK-GEB
Intern Onderzoek
16 november 2022

« waakzaam en dienstbaar »

Introductie

1. Introductie RS & JM-S

2. Onze opdracht: voor screening, klachten en onderzoek (VIK) “gegevensbeschermingseffectbeoordelingen” (GEBs) uitvoeren

3. Wat is een GEB?
   - GEB wordt ook wel DPIA of PIA genoemd
   - Zowel de AVG als de Wpg kent een regeling voor GEBs
   - Het is een privacy analyse t.a.v. een ‘hoog risico verwerking’
   - Een GEB bestaat uit vaste onderdelen: wat gebeurt er, gebeurt het conform de wet, zijn er risico’s, zo ja welke en hoe kunnen we de risico’s oplossen of beperken

Persoonsgegeven

1. Wat is een persoonsgegeven?

   - AVG: „persoonsgegevens”: **alle informatie** over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon („de betrokkene”); als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon

2. Bijzondere persoonsgegevens:

   - Ras of etnische afkomst, religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, gezondheid, politieke voorkeur, seksuele gerichtheid, lid vakbond, biometrische gegevens, genetische gegevens

Welke GEBs voor IO?

1. GEB t.a.v. oriënterend onderzoek (AVG)

2. GEB t.a.v. disciplinair onderzoek (AVG) > hiermee wordt gestart

3. Wellicht: GEB t.a.v. lijnonderzoek (AVG)
   - > maar: alleen voor het deel dat de VIKs hier een rol in vervullen

4. Vooralsnog buiten onze opdracht: GEB t.a.v. strafrechtelijk onderzoek (Wpg)

Samenwerking

1. Er is al voorwerk gedaan en we hebben al de nodige documentatie verzameld en we zijn in gesprek met 5.1.2.e [redacted] & 5.1.2.e [redacted]

2. Na gesprekken met 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] willen we graag gesprek met één of twee onderzoekers uit de praktijk

3. Ook: meekijken hoe dingen in Delta worden vastgelegd.

Wat kunnen de VIK’s hiermee?

1. Inzicht in de gegevens en de bijbehorende risico’s worden in kaart gebracht

2. Voldoen aan de AVG

3. Een bijdrage leveren aan een betrouwbare politie voor de betrokkenen

POLITIE

- Naam Eenheid
- Team Veiligheid, Integriteit en Klachten

INSTEMMING INZET ONDERZOEKSMIDDELEN

Onderzoeksnummer : Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Documentcode : Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Rapporteur(s) : Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Onder leiding van de teamchef Veiligheid, Integriteit en Klachten (*naam en onderdeel/eenheid*) vindt een (***keuze oriënterend of disciplinair***) onderzoek plaats.
Het betreft de (***keuze maken medewerker(s) en/of betrokkene***) ____ met het personeelsnummer ____ werkzaam bij de eenheid ____ .

Om de verweten gedraging(en) c.q. de melding op een adequate wijze te kunnen onderzoeken is het in het belang van het onderzoek dat met inachtneming van de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de Wet politiegegevens, gebruik wordt gemaakt van de gegevens betreffende voornoemde medewerker, voorkomend in onderstaande gegevensbronnen:

Gegevensbron	Doel en afbakening Verantwoording en subsidiariteit Proportionaliteit
☐ Bluespot	Doel: *bijv. onderzoek van de loggegevens teneinde onderzoek doen naar de aard van de bevragingen* Periode: *van 01-01-2021 t/m 01-02-2021*
☐ BVH	Doel: *bijv. onderzoek naar opgemaakte registraties* Periode: *van 01-01-2021 t/m 01-02-2021*
☐ BVI-IB	
☐ BlueView	
☐ Citrix	
☐ Summ-IT	
☐ Sherpa	
☐ OC opname	
☐ BVCM (urenregistratie)	
☐ Persoonlijke systeemmappen	
☐ Toegangsregistratie	
☐ Your orce (personeelsadministratie)	
☐ Personeelsdossier	
☐ Financiele administratie	
☐ Pasfoto	
☐ Kledingkast	
☐ Werkplek (kast, kluis, bureau)	
☐ Outlook (mailberichten)	
☐ Bodycambeelden	
☐ Camera- en bewakingsbeelden	
☐ Telefooncentrale	

☐ Internet	
☐ Informatie uit diensttelefoon	
☐ Social media	
☐ Reserveringssystemen	
☐ Kies een item.	
☐ Kies een item.	

Bij de beslissing tot de inzet van het bovenstaande, is een afweging gemaakt tussen enerzijds de (privacy)belangen van de medewerker en anderzijds de belangen van het korps en het belang van het onderzoek. Hierbij is het korpsbelang en het onderzoeksbelang het meest zwaarwegend bevonden.

Plaats : ____

Datum : ____

Het bevoegd gezag

(*naam en functie*)

Niet onder reikwijdte

Vragen en aanmelding

5.1.2.e [redacted] @politie.nl

5.1.2.e [redacted] @politie.nl

POLITIE
Politieacademie

Jaarplan VIK

2023

5.1.2.e

Concept

Versie 0.1

Versie datum: 21 november 2022

«waakzaam en dienstbaar»

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0,1	21-11-22	Eerste concept jaarplan VIK	
0,2			
0.3			
0.4			
0.5			

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie
0.2			Sectorhoofd / Teamchef
0.3			
0.4			

© Politie, all rights reserved.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Inhoudsopgave

Documentinformatie 2

Inhoudsopgave 2

Inleiding 4

1. Beschrijving cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten 6
   1.1 Visie 6
   1.2 Opbouw cluster 7
   1.3 Clusterdoelstellingen 8
   1.4 Kwaliteitszorg 9
   1.5 Afhankelijkheden intern en extern 9
   1.6 Professionalisering 10

2. Vraagarticulatie 11
   2.1 Benodigde ICT voorzieningen 11
   2.2 Benodigde facilitaire voorzieningen 11
   2.3 Benodigde ondersteuning dienst communicatie 11
   2.4 Overige benodigde voorzieningen of diensten 12

3. Optioneel gedeelte 13

Inleiding

De Staf van de Politieacademie ondersteunt de academie en is daarbij dienstbaar aan de directie, het managementteam en de sectoren binnen ons instituut.

De Staf kenmerkt zich door een grote variatie aan disciplines en specialismes welke binnen verschillende clusters zijn georganiseerd. De ondersteuning aan het onderwijs, de ontwikkeling van de professie en het (wetenschappelijk) onderzoek voor de Politieacademie en de Nationale Politie, is wat hen bindt.

Voor de Politieacademie coördineert en regisseert de staf de planning- en controlcyclus, ondersteunt en bewaakt de kwaliteit van de opleidingen, het hoger onderwijs, de professionaliseringstrajecten en het (wetenschappelijk) onderzoek, faciliteert de examen- en bezwarencommissie, is verantwoordelijk voor de onderwijsbedrijfsvoering, bewaakt de generieke bedrijfsvoering, levert zorgt voor een heldere positionering en bewaakt de reputatie van de Politieacademie, ondersteunt het bestuur en draagt zorg voor veiligheid, integriteit en klachten.

De staf van de Politieacademie (verder te noemen PA) is verantwoordelijk voor het ondersteunen van de directie in haar taken en het ondersteunen van het Basis Politieonderwijs, het Vakspecialistisch Politieonderwijs en Kennis en Onderzoek. De staf bestaat uit twee teams: Directieondersteuning en Onderwijsservicepunt.

Het team Directieondersteuning bestaat uit de volgende vaste clusters:

a) Onderwijs- en kennisprofessie
b) Onderwijsregie
c) Operational Control
d) Bestuursondersteuning
e) Veiligheid, integriteit en klachten
f) Communicatie
g) Internationale samenwerking

Dit document is het jaarplan 2023 voor het cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten en beschrijft de doelstellingen en werkwijzen van het cluster in relatie tot de visie, missie en strategische doelen van de Politieacademie.

Missie PA
De missie van de Politieacademie is het (mede)bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen). Deze missie vervult de Politieacademie door het uitvoeren van twee taken:

1. Ontwikkelen en verzorgen van politieonderwijs, bestaande uit (onderwijstaak):
a. Ontwikkelen en verzorgen van politieopleidingen: kwalificerend politieonderwijs.
b. Ontwikkelen en verzorgen van overige opleidingen: overig politieonderwijs.
c. Examineren van de studenten die opleidingen hebben gevolgd.

2. Ontwikkelen van kennis over de politie of de politietaak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietaak waarop het politieonderwijs is gericht, onder meer door (kennis- en onderzoekstaak):
a. Verrichten van onderzoek.
b. Verzamelen, veredelen, beheren en overdragen van politiekundige kennis.

De Politieacademie is het kwalificerend onderwijsinstituut en onderzoeksinstituut voor de Politie en staat garant voor onderwijs en onderzoek dat aansluit bij de beroepspraktijk, doelgroep en vraag en toekomstgericht en innovatief is.

Onderwijs en onderzoek worden efficiënt uitgevoerd met gebruikmaking van passende methoden.

Het realiseren van de missie van de Politieacademie vraagt om een sterke verbinding tussen alle actoren die binnen het politiebestel een verantwoordelijkheid hebben voor het bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen)..

Visie PA
De visie van de Politieacademie is vervat in vier kenmerken:
- Wij leveren toegevoegde waarde in leerprocessen.
- Wij combineren de politiewereld met de onderwijs- en kenniswereld.
- Wij richten ons op de politie binnen het (internationale) veiligheidsnetwerk.
- Wij richten ons op de nationale en internationale dimensie van het politiewerk.

PA-strategische agenda
De strategische agenda 2022-2026 is als volgt opgebouwd:
• Stevige basis:
1. Krachtige plek in het leerlandschap
2. Unieke bijdrage aan kennis en onderzoek
3. Sterke kwaliteitscultuur
• Grondige vernieuwing:
4. Toekomstfitte politiemensen
5. Toekomstbestendig politieonderwijs
6. Nieuwe onderwijs- en kenniscoalities
• Passende organisatie
7. Passende financiering
8. Passende besturing
9. Passende (onderwijs)bedrijfsvoering

Missie staf:
Het zijn van een deskundige en proactieve staf. Werken aan samenhang en vernieuwing en leveren van een integrale bijdrage aan het realiseren van kwalitatief goed politieonderwijs voor iedere student.
Visie staf:
In 2022 biedt de staf van de politieacademie vanuit samenwerking een uitstekende integrale ononderbroken ondersteuningservaring:

- Zorgen voor de juiste kennis en ervaring
- Samenwerken met onderwijs & kennis en onderzoek
- Aansluiten bij dat wat nodig is
- Vanuit gewaagde randvoorwaarden voor succes als onderdeel van de aanpak
- Verbeteren, vernieuwen en veranderen is vanzelfsprekend

1. Beschrijving cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten

1.1 Visie

De politie heeft tot doel bij te dragen aan een veiliger samenleving. Voor een groot deel ontleent de politie haar legitimiteit aan het vertrouwen dat de burger in haar heeft. Het vertrouwen in de politie is niet vanzelfsprekend. Dagelijks moet de politie werken aan het verkrijgen en behouden daarvan.[1]

Naast de verantwoordelijkheid die de politie als overheidsorgaan heeft naar de samenleving, heeft de organisatie ook een verantwoordelijkheid naar de medewerker.
De politie wil een goed werkgever zijn. Dit houdt in dat de korpsleiding zich verantwoordelijk voelt voor een aantal essentiële waarden binnen de organisatie:

- Medewerkers hebben recht op een veilige werkomgeving, waarin met vertrouwen samengewerkt kan worden;
- Medewerkers hebben recht op een transparante aansturing, waarbij helder is wat er van medewerkers verwacht mag worden en wat de kwaliteitscriteria zijn;
- Medewerkers hebben recht op een gezonde werkomgeving, die voldoet aan arbo-eisen;
- Medewerkers hebben recht op leidinggevenden die zelf in woord en gebaar een voorbeeld zijn van de gewenste cultuur;
- Medewerkers hebben recht op transparante besluitvormingsprocessen.

Omdat deze waarden niet automatisch leiden tot het gewenste organisatiegedrag, is er een aantal waarborgen van meer fundamentele aard in de organisatie ingebouwd. Een van die waarborgen is het cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK), zowel voor de preventieve als de curatieve kant. Iedere eenheid heeft een VIK, die haar onderzoekstaken uitvoert onder directe verantwoordelijkheid van de politiechef van de eenheid. Voor de eenheid ODPA ligt die verantwoordelijkheid bij de directeur van de PA.

Het VIK ondersteunt de politiechef (directeur PA) in de uitvoering van het beleid op de taakvelden veiligheid, integriteit en klachten. Vanuit de kerntaken levert VIK zijn bijdrage aan betrouwbaar en goed politiewerk. De kernwaarden betrouwbaar, integer, moedig en verbindend staan hierbij centraal met de focus op leiderschap, vakmanschap en samenwerking. VIK levert een bijdrage aan een veiliger samenleving door het bijeenbrengen van signalen op de verschillende taakvelden. Zij speelt een belangrijke rol in het signaleren van trends op het gebied van gewenst en ongewenst gedrag van haar (politie)medewerkers. Daarnaast signaleert en adviseert VIK op basis van casuïstiek knelpunten in processen en procedures. Tevens heeft VIK een essentiële inbreng ten aanzien van de cultuurverandering en een lerende organisatie.[2]

Werkzaamheden van VIK zijn middels landelijk beleid bepaald, daar waar nodig aangevuld met eenheid specifieke componenten. Voor de eenheid PA geldt de onderwijsspecifieke component, waarin ook VIK van de PA een rol heeft. De PA biedt haar medewerkers en studenten een veilige leeromgeving en moet daar voortdurend en aanhoudend aandacht voor hebben. Zo praktijkgericht mogelijk oefenen om politiemedewerkers te bekwamen in het vakgebied, brengt altijd risico's met zich mee. Ongevallen zijn niet te voorkomen, maar moeten tot het uiterste beperkt blijven. Hoewel 'de lijn' en de onderwijsteams hiervoor verantwoordelijk zijn – veiligheid is een onderdeel van je professionaliteit / vakbekwaamheid - heeft VIK van de PA de taak gekregen om hierop toe te zien en daar waar nodig te coördineren. Van haar wordt verwacht om overzicht te hebben en samenhang te bewaken. In specifieke gevallen in de dagelijkse operatie van de PA en in opdracht van de Directeur PA onderzoekt VIK van de PA daar waar nodig ongevallen. Dit om herhaling voor de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen, door de directie te adviseren over haar bevindingen. Algemene aspecten die voortvloeien uit de bedrijfsvoering vallen onder de verantwoordelijkheid van het Politiedienstencentrum (PDC).
Het zijn van een lerende organisatie brengt ook met zich mee, dat VIK van de PA zich buigt over integriteit in het onderwijs. Incidenten op dit gebied worden niet alleen vertaald naar oriënterende- en disciplinaire onderzoeken, maar ook naar preventieve acties, die aan het onderwijs worden aangeboden. VIK van de PA heeft hierin een adviserende, ondersteunende rol.

---

[1] Werkingsdocument korpsstaf en eenheidsstaf, mei 2014
[2] Werkingsdocument korpsstaf en eenheidsstaf, mei 2014

1.2 Opbouw cluster

Het cluster VIK van de Politieacademie heeft een formatie van 8,05 FTE, in effectieve bezetting totaal 8 medewerkers. Het team wordt voor 50% van zijn tijd (modaliteit 18 uren per week), op basis van een TTW ondersteund door een voormalig teamleider van de Eenheid Oost Nederland en een PA medewerker die in geval van nood, voor enkele uren in de week, bij kan springen op het screeningsproces.

Hieronder een overzicht van de opbouw van het cluster:

Nr	Naam	Functie	Taak	Bijzonderheden
1	5.1.2.e [redacted]	Gespecialiseerd medewerker - B	Algemeen ondersteunend en bronnenonderzoek Screening	1,06 fte
2		GM - B	Veiligheids- en BGO onderzoeker (Betrouwbaarheid- en Geschiktheidsonderzoek)	1,00 fte
3				
4		BVS – B	Beleidsadviseur - intern onderzoeker, BGO bewerker / onderzoeker	1,10 fte
				8,05 fte totaal

Voornoemde clustertrekker heeft de afgelopen jaren, nog voor de totstandkoming van het PA Inrichtingsplan, meermalen binnen de directie en MT Staf gepleit voor:

- uitbreiding van het team, mede op basis van het landelijk vastgestelde takenpakket, zodat naar behoren alle taken kunnen worden uitgevoerd. Momenteel blijven taken liggen. Dit betekent erkenning van nog niet ingerichte taken, zoals klachten en preventie. De gewenste formatie VIK zou dan bestaan uit 8,99 FTE.
- formalisering van de leidinggevende functie – ieder VIK heeft een eigen teamchef - mede ook omdat vanuit die functiebenaming het AIVD mandaat op P Veiligheidsonderzoeken is verkregen;
- aanpassing van een aantal functiebenamingen, gelijk aan die van de VIK clusters/afdelingen van de Eenheden. Voor de executieve VIK medewerkers betekent dit omzetting van hun functiebenaming Bedrijfsvoeringspecialist naar Operationeel specialist, waardoor het weer mogelijk wordt om zelfstandig ook strafrechtelijke onderzoeken te kunnen doen en in bepaalde systemen te kunnen werken.
- Functieonderhoud bij één of enkele functies binnen de PA, die niet meer conform het landelijk beleid zijn gewaardeerd.

Gezien het landelijk NP beleid, het initiële uitgangspunt van een volwaardig VIK PA met het daarbij behorende takenpakket, lijkt dit een logische keuze, wil uniform gewerkt kunnen worden en volledige uitwisselbaarheid van toepassing zijn, o.a. bij grootschalige interne onderzoeken. Ondanks de heldere uitgangspunten heeft VIK van de PA een aantal landelijk toebedeelde VIK taken nog niet tot uitvoering gebracht. Hierbij valt te denken aan klachten en integrale beveiliging, welke taken landelijk ook bij VIK zijn belegd.
Daarnaast is landelijk bepaald dat de VIK eenheden deels (1/2 FTE) een teamondersteuner mogen inzetten. Hierin is nu niet voorzien.

Om de wijzigingen onder de aandacht te brengen van de Directie en het door haar ingestelde transitieteam, zal het traject van de procesflow gevolgd moeten worden. Voor de Staf is de start van dit traject echter uitgesteld naar medio 2020

Een heroverweging van het huidige standpunt zorgt voor groei van de afdeling ten opzichte van het huidige Inrichtingsplan. Indien die heroverweging niet wordt gemaakt zal VIK van de PA in FTE terug moeten naar 5 FTE. Bij de huidige taakstelling betekent dit wel dat dit tot een verhoogde werkdruk zal kunnen leiden

1.3 Clusterdoelstellingen

De afdelingen/clusters VIK van de NP werken landelijk op een uniforme wijze, conform het daartoe ingerichte beleid. VIK van de PA volgt al jaren dit beleid en heeft haar werkwijze daarop zoveel mogelijk afgestemd.
Ten aanzien van screening is binnen PDC een Centraal Loket Screeningen (CLS) ingericht, dat stuurt op de uitvoering van die onderzoeken. Na rato van het aantal medewerkers worden onderzoeken automatisch aan de VIK eenheden toebedeeld, zo ook aan VIK PA.
Naast een vast takenpakket – interne onderzoeken, screeningen en klachten - bestaat er binnen iedere eenheid ruimte voor specifieke invulling. Het cluster VIK van de PA richt zich hierbij vanuit het gehele taakveld op het onderwijsspecifieke karakter van de organisatie, waarin het leren centraal staat en medewerkers en studenten een veilige werk(leer)omgeving wordt geboden.

Vanuit de kerntaken levert VIK zijn bijdrage aan betrouwbaar en goed politiewerk.

Nu de PA onderdeel is geworden van de NP en op basis van de reorganisatie die daaraan vooraf is gegaan, richt VIK van de PA zich, behalve op alle voorkomende werkzaamheden, specifiek voor 2018 op vier mijlpalen. Een extern gerichte mijlpaal in de samenwerking met de NP en drie intern gerichte, waaronder het uitwerken van twee processen, die binnen de PA op orde gebracht moeten worden. De mijlpalen zijn:

1. Volledige uniformiteit in handelen en uitwisselbaarheid, in de samenwerking met de NP;
2. Begeleiding/opleiding van medewerkers, die bij VIK zijn geplaatst;
3. Het klachtenproces van de PA op orde brengen;
4. Veiligheid binnen de PA naar een hoger (veiligheids)niveau brengen.

Ad 1. In de aansluiting met de NP moet op velerlei gebied nog grote stappen gemaakt worden. Pas na de administratieve aansluiting per 01-01-2018 kunnen een aantal processen van de NP en PA op elkaar afgestemd worden en in uitvoering worden gebracht. Het tot nu toe zelfstandig gevoerde screeningsproces van de PA wordt daarmee omgezet naar het NP screeningsproces. Het gehele aanname beleid (zo ook Inhuur van derden) wordt volledig bij IDU neergelegd, hetgeen ook gevolgen heeft voor dat screeningsproces: Rollen en taken van contactpersonen komen te vervallen en moeten worden omgezet, nieuwe en bestaande applicaties moeten worden ingericht, dan wel op elkaar worden afgestemd. Bijzondere bedrijfsvoeringen van NP en PA, met name gericht op afgeschermde afdelingen / opleidingen, moeten ‘in lijn’ worden gebracht. Toegangsbeleid van de PA moet aangescherpt worden, nu de PA (haar medewerkers en gebouwen) ondergebracht zijn bij de NP.
Daar waar mogelijk worden nu al voorbereidingen voor die transities getroffen.
Ter voorbereiding op de administratieve aansluiting, moet binnen de PA de screening van al haar medewerkers op orde zijn, dan wel op orde worden gebracht. Door de vele mutaties als gevolg van de reorganisatie, zijn meerdere VIK medewerkers, in samenspraak met de afdeling HR, hier al maanden dagelijks mee bezig.
Aansluiting bij het VIK beleid van de NP en de praktische uitvoering daarvan, heeft eveneens impact voor VIK van de PA. Meldingen, Interne onderzoeken, klachten etc. worden in andere systemen gemuteerd dan de PA gewoon was. Het huidige proces van aanpak moet hierop worden aangepast. Daarnaast zullen de medewerkers zich het nieuwe werken ‘eigen’ moeten maken.

Ad 2. Als gevolg van de PA reorganisatie zijn meerdere medewerkers van de PA bij VIK geplaatst. Uitgangspunt van de Plaatsing Advies Commissie (PAC) was een ‘passende’ functie. In meerdere gevallen betekende dit de komst van medewerkers, die tot op dat moment niets met VIK en haar werkzaamheden ‘van doen’ hadden. Zij zullen dus volledig op het nieuwe takenpakket of een deel daarvan, moeten worden getraind. Vastgesteld zal moeten worden in hoeverre de betreffende medewerkers ‘geschikt’ of geschikt te maken zijn (over de juiste competenties beschikken) om de werkzaamheden van VIK te kunnen uitvoeren.

Ad 3. Onderzoek heeft uitgewezen dat het klachtenproces binnen de PA totaal versnipperd is. Naast algemene klachten van burgers, heeft de PA te maken met onderwijsspecifieke klachten. Klachten die bij verschillende afdelingen binnenkomen, worden geregistreerd en verwerkt. Een centrale registratie van klachten ontbreekt!
Tot voor de samenvoeging met de NP had VIK PA slechts een kleine rol in de verwerking van klachten en dan alleen van de klachten die aan haar werden gemeld. Zicht op alle andere klachten was er niet.

Nu landelijk is bepaald dat VIK verantwoordelijk is voor de coördinatie en uitvoering van klachten, zal het interne klachtenproces van de PA eerst op orde moeten worden gebracht. Met name gaat het hierbij om de vraag welke klachten wel onder de verantwoordelijkheid van VIK gaan vallen en welke niet en of dit moet leiden tot een centrale registratie. Met het op orde brengen van dat klachtenproces heeft VIK van de PA reeds een aanvang gemaakt. Dat onderzoek wordt uitgevoerd door een beleidsadviseur van VIK, die vanuit zijn HBO-studie Management Economie en Recht (MER), hiervoor zijn afstudeeronderzoek heeft ingezet. Voor het einde van dit jaar worden de resultaten van het onderzoek verwacht, op grond waarvan de Directie PA, vervolgstappen kan nemen. Implementatie van de uitkomsten van de besluitvorming zal dan in 2018 moeten plaatsvinden.

Ad 4. De laatste drie jaar hebben diverse afdelingen van de PA, waaronder VIK, flink geïnvesteerd in Veiligheid. Zoals aangegeven in paragraaf 1.1 is veiligheid een groot goed binnen de PA organisatie. Aanleiding hiertoe waren een aantal incidenten / ongevallen, die door de Inspectie SZW en/of VIK waren onderzocht en hadden laten zien dat de veiligheid in onderwijssituaties deels te wensen overliet. Niet alleen vanuit de techniek en middelen bezien, maar ook in de richting van de medewerkers zelf (veiligheidsbewustzijn). Hoewel de uitvoering van het onderwijs grotendeels is beschreven, waren daarin niet de gevaarzettingssituaties opgenomen en de te nemen beheersmaatregelen. Voorts kon uit onderzoek worden vastgesteld dat de PA als organisatie nog acteerde op het niveau van incidentmanagement (een reactieve aanpak) en eigenlijk meer zou moeten toegroeien naar een proactieve aanpak. Vanuit VIK werd hiertoe een meerjarenstrategie ontwikkeld. Deze kent een doorloop naar 2020.

Daarnaast is er in toenemende mate sprake van mondiale spanningen en terreurdreiging. Niet onder reikwijdte

Met het op orde brengen van de huidige veiligheidseisen en – wensen binnen de PA (in de organisatie en het onderwijs), alsmede het bevorderen van de doorgroei naar een meer proactieve aanpak, is een medewerker VIK fulltime mee bezig. Het betreft hier een ingehuurde medewerker van de Eenheid Amsterdam. Deze functie is nog niet in de VIK PA formatie opgenomen.

1.4 Kwaliteitszorg

Alle beleidsadviseurs van VIK hebben, naast hun bestaande taken, op grond van bovengenoemde constateringen, een specifiek taakveld toegewezen gekregen. Deze taakvelden zijn:

- Screening
- Interne onderzoeken
- Klachten
- Veiligheid (waaronder Wapens en Munitie)

De beleidsadviseurs richten zich hierbij niet alleen op de interne organisatie, maar zijn op het thema ook de vertegenwoordigers naar de NP, waarmee het beleid gevolgd kan worden en naar een naadloze aansluiting met die NP kan worden gezocht.

Iedere drie weken hebben de beleidsadviseurs overleg met de clustertrekker, waarbij de onderscheiden taakvelden gemonitord worden en daar waar nodig worden bijgesteld.
Voortgang van alle projecten wordt maandelijks besproken met de directeur.

1.5 Afhankelijkheden intern en extern

Het cluster VIK van de PA heeft een monitorende (toezichthoudende) en daar waar nodig een controlerende rol. Voor wat betreft interne onderzoeken en screeningen werkt zij zelfstandig. Deze onderzoeken worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de directeur van de PA en/of de korpschef van de NP.
In de meer preventieve taken van het cluster VIK heeft zij, afhankelijk van het onderwerp, met vele interne - en soms externe partijen te maken. Ten aanzien van de toezichthoudende taak met name op het gebied van veiligheid en integriteit, betekent dit, dat VIK vaak als duwer- en trekker van een proces / project moet worden gezien. Een afhankelijkheid als andere partijen tot uitvoering moeten over gaan en alleen zij inhoudsdeskundige zijn.

1.6 Professionalisering

Het landelijk speelveld van integriteit en veiligheid is voortdurend in beweging. Iedere maand komen de teamchef's VIK een groot dagdeel bij elkaar om de ontwikkelingen te bespreken, daarin afstemming met elkaar te zoeken en/of richting te bepalen. Inhoudelijk wordt deze vergadering gevoed door de zgn. 'bloembladen' en daaronder ressorterende werkgroepen; overlegvormen waarin teamchef's VIK, coördinatoren en/of beleidsadviseurs VIK zitting hebben. Rondom het Teamchef's overleg zijn de volgende bloembladen actief: Preventie, Interne Onderzoeken, Screeningen, Klachten en Integrale Beveiliging.
Bloembladen en daaronder ressorterende werkgroepen, die veelal binnen een thema een specifiek onderwerp nader uitwerken, hebben hun eigen vergaderstructuur. Over het algemeen hebben bloembladen ook 1 x per maand een dag overleg.
Op basis van een verdeelsleutel participeren medewerkers van het cluster VIK PA in de bloembladen Interne Onderzoeken, Screeningen en Integrale Veiligheid.

Op de inhoud kent VIK een aantal interne opleidingen, die samen met de PA zijn ontwikkeld en nu door hen wordt uitgevoerd. Naast een basisopleiding VIK bestaan de verdiepingsmodules: Interne onderzoeken en Klachten.
Ten aanzien van screeningen, preventie en veiligheid moeten nog opleidingen gemaakt worden. In hoeverre de PA hierin een rol gaat spelen, dan wel andere (externe) partijen, is nog onduidelijk. Veelal zal het hier om maatwerktrajecten gaan.
Daarnaast zijn er specifieke opleidingen bij o.a. de AIVD
Het VIK kent ook zgn. deskundigheidsdagen. Deze worden vaak in eigen beheer gegeven.

Twee keer per jaar hebben de Teamchef's VIK een tweedaagse, om te werken aan de eigen vakbekwaamheid, met elkaar visie te bepalen op de onderscheiden thema's en/of om bepaalde thema's nader uit te werken.
Jaarlijks worden door de onderscheiden bloembladen voor de verschillende doelgroepen themadagen en of andere bijeenkomsten georganiseerd, om aan kennisuitwisseling te doen. Inhoudsdeskundigen op een bepaald vakgebied zijn georganiseerd in zgn. coördinatorenoverleg. Zij komen periodiek bij elkaar om casuïstiek te bespreken, daar waar nodig knelpunten te signaleren en met elkaar afstemming te zoeken in de aanpak.

2. Vraagarticulatie

2.1 Benodigde ICT voorzieningen

Naast de standaard voorzieningen die voor iedere medewerker van de NP gelden, kent VIK een aantal specifieke. Deze voorzieningen worden deels in eigen beheer, dan wel, mede vanwege de wettelijke AIVD taak die iedere VIK afdeling heeft, door de AIVD verstrekt.

Binnen de PA werkt VIK binnen een afgeschermde digitale omgeving. Twee Technisch Beheerders van de afdeling ICT zijn voor de beheer- , onderzoek- en/of adviseringstaak verbonden aan VIK. Voor uitvoering van die taken zijn de functies aangewezen als A vertrouwensfunctie. Deze personen zijn op afroep beschikbaar.
Nu de afdeling ICT van de PA overgaat naar PDC, zal binnen de PA een dergelijke voorziening opnieuw getroffen moeten worden, wil directe inzet op de onderzoekstaak gegarandeerd zijn.

Hoewel de PA per 01-01-2017 onderdeel is geworden van de NP, moet de feitelijk aansluiting nog plaatsvinden. Het verstrekken van NP Accounts en autorisaties gaat moeizaam en ook de aansluiting op verschillende (voor de PA vaak nieuwe) applicaties moet nog worden gerealiseerd. Hopelijk gaat dit na de administratieve aansluiting op 01-01-2018 versneld uitgevoerd worden. Voor nu betekent dit voor VIK PA een ‘rommelige’ periode en extra werk, omdat bestaande PA applicaties in de lucht gehouden moeten worden en dit soms dubbel werk oplevert. Voor uitvoering van haar onderzoeken beschikt VIK landelijk over eigen applicaties, zoals Visionwaves en Documentum.

2.2 Benodigde facilitaire voorzieningen

Mede gezien de wettelijke AIVD taak en het feit dat VIK vertrouwelijke onderzoeken heeft, zijn er (veiligheids)eisen gesteld aan ruimtes, en in gebruik zijnde apparatuur. Werken voor de AIVD betekent onder de voorwaarden zoals zij die aan ruimtes en apparatuur stellen. Veiligheidsonderzoekers (AIVD taak) hebben een slotvast afsluitbare ruimte nodig, ICT voorzieningen die niet op een netwerk zijn aangesloten en een kluisruimte, die aan een bepaalde classificatie moet voldoen en aard- en nagelvast aan de grond en/of muur moet worden bevestigd. De vertrouwelijkheid van VIK stelt vergelijkbare eisen. De middelen worden door de AIVD ter beschikking gesteld; bouwtechnische eisen zullen in eigen beheer moeten worden uitgevoerd. Deze bouwtechnische aanpassingen zijn deels gerealiseerd. Het wachten is op de definitieve toebedeling van de ruimtes. Hier wordt nog onderzoek naar gedaan.

Hiernaast beschikt VIK over een eigen poolauto, die uitgerust is met een aan het chassis vastgemaakte zgn. kluiskoffer.

2.3 Benodigde ondersteuning dienst communicatie

Landelijk bestaat er een communicatieprotocol Interne onderzoeken. Dit protocol geeft aan wanneer en op welke wijze gecommuniceerd moet worden. VIK van de PA, maar ook de afdeling communicatie van de PA dienen zich hier aan te confirmeren.

Hiernaast heeft VIK regelmatig te maken met calamiteiten, die veelal ook aandacht van communicatie vragen. In de praktijk betekent dit dat er op alle mogelijke tijdstippen behoefte kan zijn om directe afstemming te zoeken met de eigen woordvoerder en/of met Directie Communicatie Den Haag en/of woordvoerders van de eenheden. Een PA aanspreekpunt communicatie die te allen tijde beschikbaar is, is een vereiste.

2.4 Overige benodigde voorzieningen of diensten

n.v.t.

3. Optioneel gedeelte

In deze notitie is al eerder aandacht gevraagd voor VIK, haar takenpakket en de krimp naar 5 FTE, conform de uitkomsten van het PA Inrichtingsplan.
Aangezien VIK een aantal vaste taken heeft, die gewoon op haar afkomen en uitgevoerd moeten worden – de vanaf 01-01-2018 permanente stroom aan screeningsverzoeken en de interne onderzoeken wanneer deze zich voor doen – zal de krimp er mogelijk voor zorgen, dat de preventieve taak van VIK onder druk kom te staan. Juist binnen de PA heeft VIK die taak sterk ontwikkeld en besteedt daar ook veel tijd aan. De (onderwijs)organisatie is daardoor op integriteit en veiligheid gegroeid, maar kan daarin, zoals boven eerder is aangegeven, nog vele stappen zetten. Een groei, waarin VIK PA tot nu toe een belangrijke initiërende rol heeft gespeeld, zelfs met extra ondersteuning van twee medewerkers, die niet in de huidige formatie genoemd staan!
Die positie en de samenwerking die met de verschillende afdelingen in de loop van de jaren is opgebouwd en mooie producten heeft opgeleverd, zal mogelijk deels moeten worden afgebouwd. De inzet van een VIK medewerker zal behoorlijk beperkt worden, als met 5 FTE het gehele takenpakket moet worden uitgevoerd. Ook zal dit gevolgen hebben voor de landelijk toebedeelde taken, waar drie VIK medewerkers gemiddeld 2 à 3 dagen per maand tijd aan besteden.

Op basis van wederkerigheid en uitwisselbaarheid wordt er door de VIK's van de Eenheden al regelmatig een beroep gedaan op elkaars capaciteit. VIK PA wordt hierin nu als volwaardige partner beschouwd, hoewel verzoeken tot samenwerking veelal, op basis van de huidige samenstelling van VIK PA en de workload, niet gehonoreerd kunnen worden. Bij een krimp kan dit alleen nog maar toenemen. Op middellange termijn zal dit negatieve gevolgen hebben waarmee VIK PA haar geloofwaardigheid zal kunnen verliezen.

Met ingang van 01-01-2018 zal VIK van de PA wekelijks 3 screeningsonderzoeken(BGO-lang, dan wel Veiligheidsonderzoek) toebedeeld krijgen. Permanent zullen twee medewerkers (2 FTE) hierop moeten worden ingezet om binnen de vastgestelde tijd, die onderzoeken uit te voeren.

Memo

Afzender
5.1.2.e / 5.1.2.e
Eenheid Noord-Holland
5.1.2.e @politie.nl
06-5.1.2.e

Ontvanger(s)
5.1.2.e

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum	1 december 2022	**Behandeld door**	5.1.2.e / 5.1.2.e
Ons kenmerk	-	**Kopie aan**	-
Uw kenmerk	-	**Bijlage(n)**	-

Onderwerp Inrichting & werkzaamheden afdeling VIK

Beste 5.1.2.e

Gezien landelijke ontwikkelingen rondom het VIK zijn wij gemeend om jou in de recente ontwikkelingen, veranderingen en ambities mee te nemen. Het is nog onbekend wat voor een invloed zij op elkaar zullen hebben maar enige samenhang ontbreekt. Hierdoor hebben wij zorgen rondom het proces VIK. In deze memo nemen we je stap voor stap mee in de ontwikkeling per proces.

Zoals je weet bestaat de afdelingen VIK uit 5 processen. Te weten,
- het behandelen van klachten,
- het doen van onderzoek,
- het doen van screening,
- coördineren interne beveiliging,
- het geven van preventie en de ontwikkeling van het leren van zaken.

We beginnen echter met het schetsen van de huidige bedrijfsvoering binnen het VIK.

Bedrijfsvoering
De afdeling VIK bestaat uit een bescheiden formatie van 17 fte voor bovengenoemde processen. Zo heeft het VIK slechts 4 onderzoekers en 4 klachtbehandelaars. Bij het formeren van de Nationale Politie is geen rekening gehouden met het *proces preventie en leren van.* Dit betekent dat proces een nevenactiviteit is voor de medewerkers naast de kernactiviteiten. Met kernactiviteiten worden de processen klachten, onderzoek en screening bedoelt.

De afdeling is intern aan het ontwikkelen. Er is veel verloop door uitstroom, instroom en doorstroom. Met deze vernieuwing van de afdeling wordt er ook steeds meer, mede door noodzaak, schottenvrij gewerkt. Duidelijk is geworden dat het ondersteunen vanuit het proces klachten naar het proces onderzoek eenvoudiger is te realiseren dan andersom. Klachten is een vrij specifiek proces waarvoor ervaring/kennis nodig is. Een klachtbehandelaar heeft gemiddeld tientallen klachten per persoon in behandeling. Onderzoeken is afgebakend en “opknipbaar” werk waarin eenvoudiger ondersteund kan worden. We zijn als afdeling bezig met pragmatische sturing op werkverdeling. Van alle kanten is de afdeling in ontwikkeling, al dan niet door landelijke/externe druk. Zo is er de landelijke Review Interne Onderzoeken en de landelijk Inspectie op klachten. Deze zullen per proces worden aangehaald.

Tot einde van dit jaar heeft de afdeling veel last van medewerkers die RPU genieten. Door de nieuwe instroom neemt dit aantal af. Onderstaande tabel is de situatie vanaf 1 januari 2023.

Naam		Functie	fte
5.1.2.e [redacted]	OS-A	Onderzoeker	1 fte
	OS-A	Onderzoeker	0,78 fte
	OS-A	Onderzoeker	1 fte
	OS-A	Onderzoeker (max RPU)	1 fte
	OS-A	Onderzoeker (start maart 2023)	1 fte
	OS-A	Onderzoeker (start maart 2023)	1 fte
		Subtotaal onderzoek	**5,78 fte**
	BS-A	Klachtbehandelaar (RPU)	1 fte
	OS-A	Klachtbehandelaar/ onderzoeker	0,89 fte
	OS-A	Klachtbehandelaar/ onderzoeker	0,88 fte
	OS-A	Klachtbehandelaar/ onderzoeker	1,06 fte
	OS-A	Klachtbehandelaar/ onderzoeker	1 fte
		Subtotaal klachten	**4,83 fte**
	BS-A	Screening	0,88 fte
	SR	Screening (TTW-einde loopbaan/RPU)	1 fte
	OS-B	Screening (TTW-einde loopbaan/RPU)	0,8 fte
	SR	Screening (TTW-einde loopbaan/RPU)	0,8 fte
	OE	Screening (vrijwilliger)	0,2 fte
		Subtotaal screening	**0,88 fte/ 3,68**
	Adm. Mw.	Administratieve ondersteuning (RPU)	0,89 fte
	Adm. Mw.	Administratieve ondersteuning	1 fte
		Ondersteuning	**1,89 fte**
	BS-B	Beveiligings/preventiecoördinator	0,5 fte / 0,5 fte
	BS-B	Preventiecoördinator (TTW april 2023)	0,9 fte
	BS-B	Coördinator Klachten	1 fte
	OS-B	Coördinator Onderzoek/Screening	1,06 fte
	TC-C	Teamchef	1,1 fte

Peildatum formatie 01-01-2023

Klachten

Klachten behandelen is echt een vak en wordt soms ondergewaardeerd. Terwijl het werk van de klachtbehandelaars mede imagobepalend is voor de Nationale Politie, We zien door ontwikkeling in de buitenwereld een toename van ingewikkelde klachten die meer tijd, inspanning en kennis van de behandelaar vragen. Ook burgers met onbegrepen gedrag vinden de afdeling en vragen meer tijd en aandacht. Op diverse onderwerpen proberen we door te ontwikkelen naar het uiteindelijke doel, leren van klachten. Dit kost capaciteit.

We hebben verschillende initiatieven. Zo hebben we binnen de eenheid de eerste stappen gezet in het organiseren van tegenspraak op klachten door leden van het Netwerk Divers Vakmanschap. Daarnaast hebben we op elk basisteam een VIK-ambassadeur die het eerste aanspreekpunt kan worden in de behandeling van klachten en het ondersteunen van de medewerkers hierbij. Ook het voorkomen van klachten is een bijkomend effect wat zich slecht laten meten. Deze ambassadeurs

vragen wel extra begeleiding en andersoortige werkzaamheden van de klachtbehandelaars.

Het onderzoek van de ombudsman roept op dat er meer geleerd moet worden van klachten. (NOM. Momenteel loopt er een onderzoek vanuit de Inspectie naar de klachtbehandeling binnen de Nationale Politie. De verwachting is dat deze aanbeveling ook uit het onderzoek van de Inspectie gaat komen (verwacht Q1 2023) Momenteel krijgt het leren van klachten nog niet de aandacht die het verdient. Hierin kunnen we (landelijk) nog stappen maken. Dit vraagt tijd en misschien wel ander soort functies binnen de afdeling. Hier zit een duidelijke samenwerking met het proces preventie.

Onderzoeken
Als we kijken naar het proces onderzoeken kunnen we deze onderverdelen in strafrechtelijke onderzoeken, feitenonderzoeken en disciplinaire onderzoeken.

Strafrechtelijk/feitenonderzoek
We zien een toename van strafrechtelijke onderzoek en feitenonderzoeken (vanaf 1 juli 2022). 2022 lijkt een topjaar te worden qua de hoeveel strafrechtelijke/feitenonderzoeken. Dit zijn processen onder bevoegd gezag van het Openbaar Ministerie. Mede door de toename van beeldmateriaal, dat uitgewerkt moet worden, zien we een toename van onderzoeksuren. Door ondersteuning vanuit de andere processen is het mogelijk om voortgang te realiseren. Het proces is wel kwetsbaar. Ziekte of andere uitval heeft direct gevolgen voor de doorloop.

Disciplinaire onderzoeken
Vanuit de landelijke review zijn er binnen het proces disciplinaire onderzoeken zeer veel veranderingen ingevoerd of staan op het punt ingevoerd te worden. Zo is het **proces triage** ingevoerd dat veel extra tijd/handelingen kost. Zo moeten er diverse landelijke formulieren worden ingevuld vooraf en achteraf. Zaken moeten worden voorbereid en besproken. Het is lastig om hier exact structureel uren aan te koppelen. Maar het gaat als snel over 6 tot 8 extra uur per week.

Daarnaast zijn er landelijke afspraken gemaakt over het invoeren van het Delta systeem. Dit is een onvriendelijke systeem in het gebruik en met de huidige afspraken nemen de administratieve lasten toe. Vanuit de review is er het Landelijke Team Interne Onderzoeken (LTIO) opgericht. Momenteel bestaat dit team uit een coördinator. De onderzoekers worden bij een casus naar het team toe getrokken vanuit de verschillen afdelingen VIK. In de toekomst is hiervoor een vaste kleine kern (5 fte) gerekend die vanuit het land zal moeten worden gevuld. Hier zijn nog concrete beslissingen over genomen. Het is een groot risico dat de eenheid/VIK hiervoor ook wordt aangeslagen.

Landelijk is afgesproken dat we binnen de gestelde termijn van 8 weken disciplinaire onderzoeken afronden. Dit redden wij momenteel maar gaat wel ten koste van strafrechtelijke onderzoeken. Dit omdat disciplinaire onderzoeken voorrang krijgen. Strafrechtelijke onderzoek worden dan *on hold* gezet. Dit levert een primair onwenselijke situatie op. Dit vindt in overleg plaats met de referent en het Openbaar Ministerie. Strafrechtelijke onderzoeken kennen geen afgesproken doorlooptijd.

Op verzoek van de eenheidsleiding wordt het VIK gebruikt als een stok achter de deur ten einde leiderschap concreet handen en voeten te geven in lijnafhandelingen. Dit betekent dat als er lijnonderzoeken of lijnafhandeling plaatsvindt hier een gespreksverslag van moet worden opgemaakt door de betreffende teamchef. Door bevoegd gezag is gevraagd of het VIK hierop wil toezien dat dit daadwerkelijk ook gebeurt. Een op dit moment noodzakelijk en ook een oneigenlijke taak voor de afdeling die extra administratieve capaciteit en systemisch vastleggen kost .

Momenteel wordt er nog te weinig invulling gegeven aan het leren van disciplinaire onderzoeken.
De ambitie en wens ligt er (landelijk) om dit uniform vorm te geven. Dit vraagt echter tijd en capaciteit om dit te ontwikkelen. Deze tijd is er momenteel onvoldoende. Ook initiatieven om met minder capaciteit efficiënt te kunnen zijn vraagt ook extra inzet. Denk hierbij aan het maken van filmpjes.

Screening
Vanaf 1 januari 2023 gaat de nieuwe Wet Screening van kracht. Het is de bedoeling dat het proces vanaf 1-1-2024 is gecentraliseerd binnen het PDC. Momenteel is er een draaglast meting uitgevoerd waarbij de beoogde formatie voor het proces screening binnen het PDC op **115,7 fte** is gesteld. Indien het VIK hiervoor wordt aangeslagen heeft dat direct invloed op de andere processen. Momenteel wordt het proces screening uitgevoerd door 3 fte waarvan 1 vaste fte vanuit het VIK. De rest van de capaciteit bestaat uit voornamelijk einde loopbaan TTW-ers en een vrijwilliger. Landelijk is er discussie hoe de formatie van de afdeling screening binnen het PDC wordt ingevuld. Afspraken uit het verleden zijn niet herleidbaar. De formatie van screening is in het verleden niet in de inrichting vastgelegd. En valt dus niet 1 op 1 te labelen. De grote zorg is een niet gefundeerde claim op de capaciteit van het VIK ten behoeve van de inrichting van de nieuwe afdeling centrale screening binnen het PDC.

Integrale Beveiligingscoördinator (IBC)
Bij het formeren van de huidige VIK's werd landelijk afgesproken dat de beveiligingscoördinator werd ondergebracht binnen de VIK's. Dit is een BS-B of OS-B functie volgens het LNFP. De functie is binnen onze eenheid ½ beveiligingscooördinator en ½ preventiecoördinator. Dit zie je terug in andere eenheden (Limburg en Rotterdam)

Landelijk is er een voorstel geschreven om de beveiligingscoördinator direct onder het hoofd bedrijfsvoering te plaatsen. Een ontwikkeling waar wij, de landelijk teamchefs VIK, een voorstander van zijn. De functie van beveiligingscoördinator komt dan veel meer tot zijn recht. Dit is in onze ogen het juiste moment om van een ½ fte preventiecoördinator 1 volledige fte te maken. Dit gezien de urgentie op de onderwerpen preventie en leren van.

Preventie/ leren van
Zoals hierboven geschetst is de functie van beveiligingscoördinator opgesplitst in een ½ fte beveiliging en een ½ fte preventiecoördinator. Dit doet beide functies geen recht en dat is te zien in de ontwikkeling op beide gebieden. Dit gaat te langzaam en verdient meer tijd. Momenteel worden we ondersteund met een tijdelijke TTW vanuit de afdeling communicatie en dit is direct terug te zien in activiteiten.

Met de ambitie die we landelijk hebben op preventie en leren van zaken vraagt dit meer capaciteit dan de huidige ½ fte. Momenteel worden alle preventiebijeenkomsten gegeven door medewerkers van de afdeling (onderzoekers en klachtbehandelaren) Hierbij is de vraag op dit moment hoger dan we kunnen leveren. Presentaties voor studenten prioriteit gekregen en we zijn dus zeer actief op de nieuwe instroom. De presentaties in 2022 hebben (met de voet op de rem) al meer dan 400 inzeturen gekost.

Binnen de landelijke review ligt er een ambitieus preventieplan waarin nog veel meer verwacht wordt van de afdeling dan alleen maar preventiebijeenkomsten. Het gaat hier over het geven van adviezen aan bevoegd bezag, het ondersteunen van leidinggevenden, vorm geven aan het leren van zaken/klachten en creëren van kennisoverdracht en bewustwording. Dit vraagt om een aangepaste **inrichting of een aangepaste bezetting** van de afdeling VIK en andere rollen binnen de afdeling. De inrichting van de afdeling VIK is 1 van de deelopdrachten van de VIK Review. Opdrachtnemer is zijn de hoofden staf en er wordt gezocht naar een landelijke projectleider.

Eindnoot
We kunnen constateren dat er veel verandert binnen de processen van VIK. Triage kost extra inzet/inspanning, casusbesprekingen op strategisch niveau, levering aan Rijksrecherche en LTIO, het ontwikkelen van preventie, het ontwikkelen van leerdossiers, centralisatie van screening.
En met bovenstaande gelezen te hebben zijn er pas 2 van de 10 deelopdrachten klaar. We weten dus dat de druk en vraag groter gaat worden. Daarbij is het imago van de Nationale Politie in de

buitenwereld die zich aan het ontwikkelen is. Deze opsomming noopt om aan de knoppen werk en personeel te draaien. Want nu gaat het ten koste van het personeel.
Landelijk is de visie en ambitie (vanuit de review) dat het VIK van een repressieve afdeling zich doorontwikkeld naar een preventieve afdeling die ondersteunt in het leren van onderzoeken en klachten. Deze ontwikkeling kost capaciteit en vraagt om een ander soort functies en dus inrichting van de afdeling. Er liggen veel kansen om aan te haken op onderwerp uit de pf. Politie voor Iedereen, de leerportefeuille van het hoofd bedrijfsvoering en het voorkomen van onderzoeken/klachten door goede voorlichting. Nog steeds blijkt dat de waarden en daarbij behorende normen nog niet voor iedereen duidelijk zijn. Dit vraagt bijscholing en onderhoud van de kennis.
Denk hierbij aan de verschillende preventiebijeenkomsten, leerbijeenkomsten, kennisbijeenkomsten, invulling van groepsdagen, campagnes zoals WAT VIK JE ME NOU?! Deze activiteiten moeten ontwikkeld en opgezet worden. Met de huidige inrichting en formatie is dat een niet haalbare ambitie.

Tegelijk is het besef dat integriteit niet van de afdeling VIK is. Het is een onderwerp waar we als eenheid verantwoordelijk voor zijn. Van laag naar hoog binnen de organisatie heeft iedereen een rol in het aanspreken, begrenzen en bekrachtigen. Wel is de vraag van leidinggevenden om te voorzien in kennis en ondersteuning in het pakken van hun gevraagde rol. Dat is waar de afdeling VIK een belangrijke rol in kan gaan spelen. Ambitie is om te groeien naar een kenniscentrum dat adviseert, ondersteunt, kennis deelt, onderzoekt en klachten behandelt.

Vanuit diverse kanten veranderen processen en wordt er een beroep gedaan op de afdeling VIK. Beroep in de vorm van capaciteit en kennis. Hierin wordt de samenhang gemist. Onduidelijk is welke invloed de verschillende veranderingen op elkaar hebben. Vandaar dat het noodzakelijk is om hierin scherp te blijven en eventuele risico’s met elkaar te bespreken.

5.1.2.e & 5.1.2.e
1 december 2022, Haarlem

5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e [redacted]
Verzonden: donderdag 1 december 2022 13:53
Aan: 5.1.2.e [redacted]
Onderwerp: tijdelijk LTIO

Datum: 01-12-2022

Aanwezig:
5.1.2.e [redacted]

Bespreekpunten

1. duidelijk krijgen welke onhelderheden er kennelijk zijn m.b.t. het tijdelijke LTIO en om deze weg te nemen.
2. gezamenlijk kijken op welke wijze de onderzoeken, die n.a.v. triage aan de LTIO-criteria voldoen, tot de komst van het vaste team opgepakt kunnen worden.

Ad1. Onhelderheden
De volgende onhelderheden worden aangegeven:

- in het document dat naar de BOO is gestuurd staan twee onderwerpen die onduidelijkheid geven: 1) klokkenluidersmeldpunt en 2) de heimelijke teams 3) budgetneutraliteit
- 5.1.2.e geeft aan dat de routing van 1) de klokkenluidersmeldpunt door Henk van Essen, nadat het document was ingediend, is toegevoegd. Meldingen en signalen die bij het klokkenluidersmeldpunt binnen komen volgen hetzelfde proces als andere meldingen en signalen. Hierin kan dus besloten worden dat het LTIO onderzoek gaat doen

Niet onder reikwijdte
[redacted]

- Aangegeven wordt dat in de stukken moeilijk te duiden is wat nieuw is en wat niet. Advies is om het simpel te maken (leesbaar) vooral voor collega's die niet de hele dag hiermee bezig zijn. Ook een korte historie van de besluitvorming zou meegenomen moeten worden.
- De 3) budgetneutraliteit is een continue vraagstuk binnen de organisatie en is niet een specifiek VIK thema.

Ad2. Oppakken LTIO-waardige onderzoeken

- Aangegeven wordt dat een roulatieschema het beste zou werken en het minste impact heeft op de lopende werkzaamheden binnen de eenheden. De TCVIK maken dan een verdeelsleutel en zorgen dat er wordt geleverd zodra er een verzoek komt. Belangrijk is ook dat er een verankering.
- 5.1.2.e schetst 4 mogelijke scenario's
    - adhoc-gelabelde capaciteit,
    - adhoc-niet gelabelde capaciteit,
    - tijdelijk vast team-vaste kern vanuit VIK en
    - tijdelijk vast team-vaste kern vanuit belangstellingsregistratie Nationale Politie Nederland
- afgesproken wordt dat de 4 scenario's kort worden uitgewerkt en morgen tijdens het TCVIK overleg worden voorgelegd.

Verslag

Organisatieonderdeel Korpsstaf
Afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten

Behandeld door 5.1.2.e
E-mail 5.1.2.e @politie.nl

Pagina 1/1

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

Voorzitter 5.1.2.e
Notulist 5.1.2.e

Afwezig
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

Overleg **Verslag Landelijk overleg Teamchefs VIK**
Datum 02-12-2022
Locatie Lookant 2 Driebergen vergaderruimte 1.03

1. **Opening door voorzitter** 5.1.2.e 10.00-10.30
   Om 10:05 uur opent 5.1.2.e de vergadering.
   5.1.2.e stelt aan een ieder de vraag - Hoe zit je erbij? Dit onderdeel is besproken maar wordt niet genotuleerd.

2. **Vaststellen agenda, verslag 02-11-2022 en actielijst** 10.30-10.45
   In verband met uitloop van punt 1 zal dit agendapunt later worden opgepakt. Punt is, door uitloop van verschillende agendapunten, uiteindelijk niet verder opgepakt.

3. **Screening → Implementatie nieuwe wet screening** 10.45-11.30
   5.1.2.e sluit digitaal aan 5.1.2.e sluit fysiek aan.
   5.1.2.e geeft aan dat de vragen met betrekking tot de **inhoud** aan 5.1.2.e gesteld kunnen worden en de vragen met betrekking tot het **programma** aan 5.1.2.e gesteld kunnen worden.
   5.1.2.e stelt de vraag - Hoe ver voelen jullie je op de hoogte over het invoeren van de nieuwe wet? Hierop komen verschillende reacties.
   5.1.2.e → de ANWB heeft lang geduurd.
   5.1.2.e → op 6 oktober naar een werkgroep geweest voor het opstellen van verschillende documenten
   5.1.2.e → is bezig met de afhandeling van de juridische aspecten → laatste definitieve besluit → leidraad vertrouwensfuncties ligt bij 5.1.2.e → vandaag beoordeling door de COR → volgende stap notitie overleg minister en KC vastleggen vertrouwensfuncties
   Communicatie + opleiding → annotatie door TC VIK aangeleverd → m.b.t. opleiding bijv. E-learning.
   Meldplicht is nu beter wettelijk verankerd → herhaalonderzoek inzet zal beperkt blijven → op een laag pitje beginnen dan langzaam opbouwen → niet heel veel druk.
   Continue controle bsn medewerkers → dagelijkse match → gebeurt redelijk automatisch. Registratie bsn nog niet helemaal compleet → screenings niveaus staan er niet altijd bij. Vraag – Wat voor werk ligt hier voor VIK? Antwoordt 5.1.2.e niet, ligt bij HRM
   Procesbeschrijving → Handleiding LG → Communicatie producten zijn allemaal gedeeld → er komt nog wel wat aan.

5.1.2.e Communicatie passief → worden de LG door jullie actief benaderd → aanleveren meetlat. Henk: uitgangspunt is dat de lijn communiceert.
5.1.2.e Wie is de lijn? → KL – EHL – HS – TC VIK
5.1.2.e **:** Wat moet ik melden, wat is het risico? → 5.1.2.e geeft aan dat dit vermeld staat in het basisverhaal (rode draadverhaal + LG verhaal met voorbeelden)
5.1.2.e Capaciteit herhaalonderzoeken → ervaren, kijken, wat als het niet gaat kan het dan verder uitgesteld worden? 5.1.2.e lastig in te schatten → bij red of green lane is het werk voor VIK → uitstellen/afstellen kan niet, er is wel ruimte om er naar toe te groeien.
5.1.2.e Het is belangrijk dat er vanuit de TC`s betrokkenheid is (5.1.2.e).
5.1.2.e zorgen over annotaties wel betrokken niet verantwoordelijk. De capaciteit gaat veel verder dan de VIK capaciteit.
5.1.2.e zorg over de praktijk
5.1.2.e Advies check het basisverhaal → LG pagina → agora pagina screening hier staan ook de formulieren.
5.1.2.e stuurt ons nog een overzicht van de communicatiemiddelen voor leidinggevenden en TC's VIK
Dit agendapunt is 15 minuten uitgelopen. Start agendapunt 4. is 11:45 uur

4. **Presentatie concept ontwikkelplan opleidingen** 11.30-12.15
5.1.2.e geeft een presentatie over het landelijk ontwikkelplan. Deze presentatie zal al bijlage worden meegestuurd met dit verslag. Verder waren 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e ook aanwezig.
Dit agendapunt is 15 minuten uitgelopen. Pauze is van 12:30-13:15

5. **Pauze** 12:30-13:15

6. **Robotisering van het screeningsproces** 13.15-13.30
5.1.2.e te gebruiken voor bepaalde taken die repeterend zijn → 5.1.2.e CLS.
Tips hoe dit aan te vliegen of bespreken met 5.1.2.e CLS? → Kwartiermaker
5.1.2.e is hierin geen optie.
5.1.2.e **:** Haalbaarheidsonderzoek → neerleggen bij 5.1.2.e
5.1.2.e neerleggen bij de kerngroep
5.1.2.e bij meerdere platformen droppen HS, kerngroep → haalbaarheidsonderzoek bij nieuwe inrichting
5.1.2.e HSO
5.1.2.e overleggen met HS

7. **Taken/rol van TC in een project, thema, werkgroep** 13:30-13:45
Wat is de verwachting van een TC, welke rol, welke taken.
5.1.2.e wel afgesproken maar is weggezakt → wel belangrijk.
5.1.2.e lastig → TC VIK deelproject → besproken in de club, grote punten wel bespreken → je bent een vertegenwoordiger. Ben als TC individueel dan vertegenwoordig je alle TC`s in het betreffende overleg/kerngroep ect. Als die TC informeer en reageer je gevraagd en ongevraagd.
5.1.2.e niet beleidsmatig maar inhoudelijk → wat betekent dit voor het bedrijfsvoerings proces.
Screening: Waar kan ik je mee helpen, aangegeven waar je behoefte zit. Proces, meetlat, formulieren → vagen sturen naar 5.1.2.e en 5.1.2.e

8. **Stand van zaken werkgroep** Klachten-IO-Screening-Preventie 13:45-15:00
Cyclus - Vast punt → Geen input komt te vervallen

Hiervoor in de plaats geeft 5.1.2. een presentatie over de verschillende scenario's tijdelijk invulling LTIO
1. Adhoc uitvraag
2. Gelabelde capaciteit (fte)
3. Uitvraag VIK
4. Uitvraag NP-breed

Stemmen scenario:
5.1.2.e **:** pak 2 scenario 's
5.1.2.e pas op de plaats en opnieuw kijken
5.1.2.e in de kern eens met 5.1.2. → financieel gespreek met PC → nadenken op meer regie → stond niet op de agenda dus andere TC`s de gelegenheid geven om hun advies te delen.
5.1.2.e **:** vanuit hier kijken en verder → neerleggen als principieel breekijzer
5.1.2.e eerst bespreken met de andere niet aanwezige TC`s
Conclusie: brede voorkeur van de aanwezige TC`s voor scenario 4
5.1.2.e zal de afwezige TC`s een mail sturen met het keuze model → verzoek om keuze 2 of 4 door te geven. Agenderen voor de regiegroep → reactie voor 09/12/22 naar 5.1.2.e
Uitvraag 5.1.2.e Vanuit de inventarisatie vulling tijdelijke voorziening LTIO is optie 4 (NP brede uitvraag) nagenoeg unaniem gekozen. In vervolg hierop zijn beide Hoofden Staf 5.1.2.e en 5.1.2.e hierin meegenomen. Zij zullen het agenderen op het HSO. Keuze optie 4 vraagt van ons om je Hoofd Staf hierin mee te nemen. Vanuit het BOO zal het besluit om een uitvraag eenheid breed te mogen doen op de KMTO agenda worden belegd. Het is dus ook gewenst om je PC hierin mee te nemen. 5.1.2. hiervan op de hoogte gesteld.
Totdat er een besluit genomen is zal 5.1.2. een personele uitvraag doen bij de betreffende Eenheid waar een eventuele zaak draait met ondersteuning vanuit de rest van het Land als dat aan de orde is.
T.a.v. voorzitter 5.1.2.e Voorstel 5.1.2.e en 5.1.2.e om dit met ons te bekijken. Projectleider inrichting 5.1.2.e

9. **Mededelingen – Rondvraag** 15.00-15.50
5.1.2.e Casusbespreking → Limburg → Den Haag → Brabant en Noord-Nederland. Casus is kort besproken er zal een korte app volgen en een uitgebreide mail maandag 10/12/22
5.1.2.e 5.1.2.e wat ligt er landelijk nog verdeeld → hoe ver gaan we → halen we per eenheid het quotum → zorgen of alles afgehandeld kan worden
5.1.2.e **:** Noord-Nederland gaat het niet redden → verlof niet ingepland → oude medewerkers terug gehaald → samen met de coördinator kijken hoe dit zo goed mogelijk af te handelen.
Trots op hoe we het afgelopen jaar met elkaar gerund hebben!!!

10. **Proces-reflectie** 15:50-15:55
5.1.2.e wederom in een prachtige Sint rijm

11. **Afsluiting** 15:55-16:00
5.1.2.e **.** sluit het overleg af rond 16.00. Volgend overleg is fysiek op woensdag 11 januari 2023