ECLI:NL:CRVB:2014:2197

Instantie	Centrale Raad van Beroep
Datum uitspraak	26-06-2014
Datum publicatie	04-07-2014
Zaaknummer	13-381 AW
Rechtsgebieden	Ambtenarenrecht
Bijzondere kenmerken	Hoger beroep
Inhoudsindicatie	Strafontslag. Tenuitvoerlegging van het bij het eerder genomen besluit gegeven voorwaardelijk ontslag. Plichtsverzuim bestaande uit (leugenachtig over) alcoholgebruik. Uit de brief van de kaanchirurg kan niet worden afgeleid dat de door zijn collega's en leidinggevende bij appellant waargenomen alcohollucht een andere oorzaak had dan het inwendig gebruik van alcoholhoudende drank door appellant. Dat appellant de hem geboden gelegenheid niet heeft benut om via ademanalyse vast te laten stellen of hij alcohol had gebruikt, dient voor zijn rekening en risico te blijven.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

13/381 AW

Datum uitspraak: 26 juni 2014

Centrale Raad van Beroep
Meervoudige kamer

Uitspraak op het hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank Groningen van 18 december 2012, 11/1264 (aangevallen uitspraak)

Partijen:

[appellant] te [woonplaats] (appellant)

de korpschef van politie (korpschef)

PROCESVERLOOP

Ingevolge artikel 5 van de Wet van 12 juli 2012 tot invoering van de Politiewet 2012 en aanpassing van overige wetten aan die wet (Invoerings- en aanpassingswet Politiewet 2012, Stb. 2012, 316) is in dit geschil de korpschef in de plaats getreden van de korpsbeheerder van de politieregio Groningen (korpsbeheerder), ten name van wie het geding aanvankelijk is gevoerd. Waar in deze uitspraak wordt gesproken van de korpschef, wordt daaronder in voorkomend geval (mede) de korpsbeheerder

verstaan.

Namens appellant heeft mr. W.J. Dammingh, advocaat, hoger beroep ingesteld.

De korpschef heeft een verweerschrift ingediend.

Het onderzoek ter zitting heeft plaatsgevonden op 15 mei 2014. Voor appellant is mr. Dammingh verschenen. De korpschef heeft zich laten vertegenwoordigen door mr. M. van der Werf.

OVERWEGINGEN

1.1. Appellant was vanaf 1974 bij de politie werkzaam, laatstelijk in de functie van vakspecialist verkeer.

1.2. In 2001 en 2007 is geconstateerd dat de adem van appellant tijdens zijn dienst rook naar het inwendig gebruik van alcoholhoudende drank. De korpschef heeft appellant daarvoor schriftelijk berispt.

1.3. Op 2 november 2009 is bij appellant tijdens zijn dienst opnieuw een alcohollucht geconstateerd. Blijkens de uitslag van een ademanalyse bevatte zijn adem 225 microgram alcohol per liter uitgeademde lucht. Op die dag heeft appellant voorts een ongeloofwaardige verklaring over zijn drankgebruik gegeven en heeft hij onder invloed van alcoholhoudende drank een bromfiets en een dienstmotor gebruikt. Bij besluit van 15 februari 2010, voor zover van belang, heeft de korpschef appellant om die redenen de straf van ontslag opgelegd onder bepaling dat die straf niet zal worden tenuitvoergelegd indien hij zich de komende drie jaar niet schuldig maakt aan een soortgelijk plichtverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt.

1.4. Nadat de leidinggevende van appellant op 28 september 2010 bij appellant tijdens de uitoefening van zijn dienst opnieuw een lucht van alcoholhoudende drank had waargenomen, heeft de korpschef een disciplinair onderzoek ingesteld. De bevindingen van dat onderzoek zijn neergelegd in een rapport van 25 november 2010. Op grond van de resultaten van het onderzoek heeft de korpschef geconcludeerd dat appellant zich binnen drie jaar na zijn voorwaardelijk ontslag schuldig heeft gemaakt aan toerekenbaar soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor hij voorwaardelijk ontslag heeft gekregen. Nadat hij het voornemen daartoe had geuit en appellant zijn zienswijze had gegeven, heeft de korpschef bij besluit van 16 maart 2011, bij wijze van tenuitvoerlegging van het bij het besluit van 15 februari 2010 gegeven voorwaardelijk ontslag, appellant met ingang van 1 april 2011 onvoorwaardelijk ontslag verleend.

1.5. Bij besluit van 4 november 2011 (bestreden besluit) heeft de korpschef het bezwaar tegen het besluit van 16 maart 2011 ongegrond verklaard. De korpschef heeft appellant verweten:

a. dat bij hem op 21 augustus 2010 en op 27 en 28 september 2010 tijdens zijn dienst een alcohollucht is waargenomen;
b. dat hij voorafgaande aan de onder a genoemde waarnemingen een privémotor en een dienstmotor heeft bestuurd en in contact is geweest met publiek;
c. dat hij leugenachtig is geweest over zijn alcoholgebruik;
d. at hij onder invloed van alcoholhoudende drank op 21 augustus 2010 en 27 september 2010 een

dienstvoertuig en op 21 augustus 2010 en 27 en 28 september 2010 een privémotor heeft bestuurd.

2. Bij de aangevallen uitspraak heeft de rechtbank het beroep tegen het bestreden besluit ongegrond verklaard.

3. Appellant heeft zich in hoger beroep op de hierna te bespreken gronden tegen de aangevallen uitspraak gekeerd.

4. De Raad komt tot de volgende beoordeling.

4.1. De kern van het door de korpschef aan appellant verweten gedrag is dat appellant op

21 augustus 2010 en op 27 en 28 september 2010 met een alcohollucht ten gevolge van zijn aan de dienst voorafgaand gebruik van alcoholhoudende drank op zijn werk is verschenen en heeft gewerkt. Tussen partijen is uitsluitend in geschil of de korpschef dat verwijt aannemelijk heeft gemaakt.

4.2. Het verwijt dat bij appellant op 21 augustus 2010 en op 27 en 28 september 2010 tijdens zijn dienst een alcohollucht is waargenomen berust op de verklaringen van zijn collega's [collega 1] en [collega 2] en leidinggevende [naam]. Appellant heeft niet betwist dat deze getuigen bij hem op de desbetreffende data tijdens zijn diensttijd een alcohollucht hebben waargenomen. Gemachtigde van appellant heeft dat ter zitting van de Raad desgevraagd bevestigd. Appellant heeft, onder verwijzing naar een brief van 15 april 2011 van kaakchirurg-oncoloog

prof. dr. J.L.N. Roodenburg (R), betoogd dat die waarnemingen niet zonder meer impliceren dat hij alcoholhoudende drank heeft gebruikt, maar dat het ook mogelijk is dat de alcohollucht is veroorzaakt door een aandoening van zijn gebit. Verder heeft hij erop gewezen dat toen bij hem de alcohollucht werd waargenomen niet aan de hand van een ademanalyse of een bloedonderzoek is vastgesteld dat hij alcohol had gebruikt.

4.3. De brief van [collega 2] heeft niet die betekenis die appellant daaraan toekent. In die brief wordt vermeld dat zeer aannemelijk is dat bij appellant in oktober 2010 sprake was van een foetor ex ore ten gevolge van parodontitis en dat het bij deze foetor ex ore niet mogelijk is om met het slechts ruiken van de adem objectief vast te stellen of een alcoholgeur aanwezig was. Uit die brief kan niet worden afgeleid dat de door zijn collega's en leidinggevende bij appellant waargenomen alcohollucht een andere oorzaak had dan het inwendig gebruik van alcoholhoudende drank door appellant. Daar komt nog bij dat het aan appellant verweten gedrag heeft plaatsgevonden in augustus en september 2010 en [collega 2] een uitspraak doet over de situatie in oktober 2010.

4.4. Toen bij appellant een alcohollucht werd waargenomen, is niet door middel van ademanalyse of bloedonderzoek vastgesteld of hij alcohol had gebruikt. Dat betekent niet dat onaannemelijk is dat die alcohollucht werd veroorzaakt door het gebruik van alcoholhoudende drank. Van belang is in dit verband dat de leidinggevende van appellant, nadat hij op

28 september 2010 bij appellant een alcohollucht had waargenomen, appellant heeft gevraagd of hij er problemen mee had om op dat moment te blazen op het ademanalyseapparaat. Appellant heeft toen gezegd dat hij dat liever niet wilde. Dat appellant de hem geboden gelegenheid niet heeft benut om via ademanalyse vast te laten stellen of hij alcohol had gebruikt, dient voor zijn rekening en risico te blijven.

4.5. Uit het voorgaande volgt dat het hoger beroep niet slaagt, zodat de aangevallen uitspraak voor bevestiging in aanmerking komt.

5. Voor een veroordeling in de proceskosten bestaat geen aanleiding.

BESLISSING

De Centrale Raad van Beroep bevestigt de aangevallen uitspraak.

Deze uitspraak is gedaan door K.J. Kraan als voorzitter en J.J.A. Kooijman en H.A.A.G. Vermeulen als leden, in tegenwoordigheid van S.K. Dekker als griffier. De beslissing is uitgesproken in het openbaar op 26 juni 2014.

(getekend) K.J. Kraan

(getekend) S.K. Dekker

HD

Notulen

Afzender
Secretariaat Eenheidsleiding
5.1.2.i [redacted] @politie.nl
088-5.1.2.e [redacted]

Aanwezig
5.1.2.e [redacted]

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Afwezig
5.1.2.e [redacted]

Datum 20 juni 2023
Tijdstip Van 09.30 tot 12.00
Locatie Brugzichtzaal

Behandeld door 5.1.2.e [redacted]
Bijlage(n) -

Onderwerp **EMT notulen**

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	Afspraken en besluiten
1.	EMT	Rondje Operatiën	n.v.t.	**Operatien** Niet onder reikwijdte [redacted] • Brief vanuit Netwerken over sanctionering in recente casuïstiek wordt breed verspreid; Peter informeert Frank over hoe wij tegenover een landelijke richtlijn sanctioneringen staan om dit in het KMTO te bespreken. Niet onder reikwijdte [redacted]

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	Afspraken en besluiten
				Niet onder reikwijdte
2.	EMT	Vaststellen notulen	03. Conceptverslag en actielijst EMT 16/05 en 30/05	Na tekstuele aanpassing gaat het EMT akkoord.
3.	HO/PJ	Monitoren projecten Politie voor Iedereen	Het EMT werd gevraagd: • In te stemmen met het voorstel om Rijker Verantwoorden als methodiek te hanteren voor monitoring van de 5 schijven projecten PvI gericht op realiseren/leren/mobiliseren. • In te stemmen om gefaseerd Rijker Verantwoorden als monitoringsinstrument te hanteren voor de schijven met daarin onderscheid naar een tweetal fasen: - De eerste fase (8 Marap) te starten met het gesprek aan de hand van concrete activiteiten van PvI (cf. bijlage 1) én het opleiden van geselecteerde medewerkers binnen de districten om te kunnen begeleiden op het toepassen van Rijker Verantwoorden. - De tweede fase (12-Marap) waarop wordt gestart met een eerste toepassing van Rijker Verantwoorden over de volle breedte van PvI. De verantwoording vindt vanaf dat moment dus zowel in kwalitatieve als kwantitatieve (feiten en cijfers) zin plaats • Te erkennen dat inzet van de methodiek tijd vraagt om ingebed te raken in onze werkwijze. • 12 medewerkers aan de training Rijker Verantwoorden te laten deelnemen en deze	**Monitoren projecten Politie voor Iedereen** Het EMT is akkoord met de voorstellen; enkele opmerkingen • Positief dat het niet alleen kwantitatief wordt opgepakt • Hoe van elkaar te leren? Wordt op een gegeven moment samengebracht; eerst moet men worden opgeleid. • Bij DRR en DRIO werkt men al met tevredenheid met Rijker Verantwoorden; het promoot vakmanschap collega's.

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	Afspraken en besluiten
			hiervoor vanuit de districten/diensten aan te melden. • Kennis te nemen van de financiering van het voorstel en de geborgde projecten.	
4.	SH Staf	Integriteit als briefingitem	**Integriteit als briefingsitem** Het EMT werd gevraagd: akkoord om eens per twee maanden gedurende een week om de dag (dinsdag, donderdag en zaterdag) een briefingsitem over integriteit tijdens de e-briefings op de basisteams te laten behandelen.	Het EMT is akkoord met het voorstel; enkele opmerkingen • Betreft bredere aandacht voor het leren van casuïstiek • Gaat nu alleen nog over de basisteams; de volgende stap is om de diensten mee te nemen. Bekeken wordt wanneer de uitbreiding mogelijk is. • Begeleiding vanuit VIK wordt geboden; ook in het voeren van een gesprek. • Situatie die speelt vanuit de actualiteit kan makkelijk als thema worden opgepakt. • Mogelijk ook collega's (OPCO's bijv.) een rol laten spelen in de video's (ervaringsverhaal). • Iemand met gezag zou het onderwerp moeten brengen. • De briefing kan gebruikt worden om 'snel' een boodschap over te brengen. Het uitgebreidere gesprek kan ook gevoerd worden op een ander moment. • Input vanuit het EMT (tevens advies vragen bij VIK) kan gebruikt worden om een lijst met onderwerpen te maken; deze worden vooraf gedeeld. 5.1.2.e en 5.1.2.e bespreken e.e.a. met VIK. • Er wordt nog een keer kritisch naar de onderwerpen gekeken; daarna komt het onderwerp terug.
5.	HBV	Niet onder reikwijdte	[redacted]	[redacted]

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	Afspraken en besluiten

Niet onder reikwijdte

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	Afspraken en besluiten
				Niet onder reikwijdte
7.	EMT	Mededelingen / rondvraag		-

VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
05 JUNI 2023

Overleg
EMT regulier

Datum
5 juni 2023
Tijdstip
13:00-15:00
Locatie
Maastricht, bureau eenheid
Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg
EMT
Behandeld door
5.1.2.e wnd secr. EMT
E-mail
5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig
5.1.2.e

Afwezig
5.1.2.e

Gasten
-

1. Opening en vaststelling van de agenda

5.1.2.e treedt op als voorzitter. Hij opent de vergadering en stelt de agenda ongewijzigd vast.

2. Verslag en actielijst van diverse overleggen (bijlage 1)

- EMT-verslag d.d. 22-05-2023
  - Ten aanzien van het verslag: 5.1.2.e) moet (meermalen) gewijzigd worden in 5.1.2. en 5.1.2.e moet gewijzigd worden in 5.1.2.e Verder zijn er geen op- of aanmerkingen. Het verslag van het EMT d.d. 22-05-2023 wordt daarmee, met de vorenstaande aanpassingen vastgesteld.

- EMT-actiepuntenlijst d.d. 22-05-2023 (voorraad agenda/actielijst)
  - De actiepuntenlijst werd niet behandeld.

3. Uitwisseling (bijlage 2) (ter informatie – bespreking)

a. <u>Terugkoppeling KMTO</u>

- 5.1.2.e geeft de mondelinge terugkoppeling van 5.1.2.e , wnd politiechef in het KMTO voor de eenheid Limburg. Het 3e rapport van Brouwer voor de Landelijke Eenheid (LE) is ontvangen. Het is een bevestiging van eerdere onderzoeken. Vraag is, wat is binnen LE maar ook elders bruikbaar.

Niet onder reikwijdte

b. Terugkoppeling ELO(S)

- In het tweede deel van het ELO is gesproken over Politie Limburg Beweegt. Het eerste deel: deze week van belang voor de communicatie over met name organisatorische wijzigingen naar aanleiding van de afwezigheid van 5.1.2.e . 5.1.2.e zal aanwezig zijn, maar over zijn komst kan nog niet gecommuniceerd worden, omdat de screening nog niet is afgerond.

- Niet onder reikwijdte [redacted]

c. Terugkoppeling Sectorhoofdenoverleg

- Afgelopen week is er geen sectorhoofdenoverleg geweest. Vanmiddag is pas het volgende sectorhoofdenoverleg.

Niet onder reikwijdte [redacted]

e. Mededelingen

Niet onder reikwijdte [redacted]

- Niet onder reikwijdte [redacted]

- 5.1.2.e is op bezoek geweest bij 5.1.2.e. Medewerkers van ons, die zich onvoldoende gezien en gehoord voelen. Ze verblijven in een hotel. De tijdelijk teamchef heeft regels opgesteld. Een en ander wordt wel begrepen, maar we hebben te maken met een sterk groepsgevoel. Wat er onder zit, dat ze feitelijk vervreemden van de eigen organisatie. Voor dit moment is er aandacht voor ATW-aspecten.

- Niet onder reikwijdte

- Op verzoek van het secretariaat: er is een uitnodiging voor een sectorleidingsdag op 21-06-2023: een dag in het teken van wendigen: turbulentie, kantelpunten en (politie-) leiderschap in beweging. Geïnitieerd door een werkgroep waar 5.1.2.e en 5.1.2.e deel van uitmaken. De uitnodiging is eerder doorgestuurd. 5.1.2.e is (deels) aanwezig. De uitnodiging is rijkelijk laat toegezonden, maar 5.1.2.e merkt op, dat eerder is gewezen op deze sectorleidingsdag. De uitnodiging is daarom niet nieuw. De laatste uitnodiging werd overigens niet doorgeleid aan de OS-E's en zal om die reden aan de orde worden gesteld in het OS-E overleg. Het is goed om aanwezig te zijn. 5.1.2.e vindt, dat voldoende aangesloten moet worden en blijven bij dit soort bijeenkomsten. Ze zou liever zien, dat er meer mensen uit de eenheid zouden gaan.

- Terugkoppeling van de tweedaagse met strategisch netwerk. Het is als het ware een IBT-bijeenkomst voor leidinggevenden. Dat is nodig, om de vertaalslag van korps naar eigen eenheid te kunnen blijven maken. Er waren twee thema's. Diversiteit en inclusie en daarnaast 10 jaar NP. 5.1.2.e was als spreker aanwezig. Discrimineert en werd gediscrimineerd. Er is gekeken naar practices (5.1.2.e). Een invalshoek beschouwen doet altijd een andere kant tekort. 5.1.2.e lichtte traject van 6 collegae van Oost-Nederland in Parijs toe. Zij sprak vooral over 'wij' en niet over 'ik'. Ze schetste dilemma's. Tot slot 5.1.2.e (Amsterdam), die haar eigen ervaringen deelde en van de ene kant klaar is met het issue, maar van de andere kant blijft strijden voor verbeteringen. 5.1.2.e vulde aan. Als je met z'n allen de schouders eronder zet, dan kun je toch iets teweegbrengen? Toch was de respons beperkt. Men viel stil in de handelingsopties. Het gaat dan ook vaak over andere zaken, dan de inhoud van het thema. 5.1.2.e heeft de bijeenkomst ook op zijn manier beleefd. Werd enigszins ongemakkelijk van het ongemak, dat wordt gevoeld. Blijft hoop houden en hoopt, dat stappen vooruit genomen worden. Was ook niet tevreden over de uitkomst tijdfends de tweedaagse. Er moet veel meer naar de werking van het systeem gekeken worden om patronen te doorbreken. Hij is er al lang mee bezig en zal altijd energie houden, om een en ander op te pakken. 5.1.2.e vraagt, of er nog afspraken zijn gemaakt. Er zijn in het grotere geheel geen afspraken gemaakt. Er was veel discussie over de vorm, wat afleidde van de inhoud. 5.1.2.e wijst op de two-pager van 5.1.2.e. 5.1.2.e wijst op het feit, dat we in de eenheid Limburg zeker beschikken over casuïstiek. Zij roept op niet te leren via de lijn van sanctioneren. Het gaat telkens weer om de bewustwording.

- Morgen, tijdens de leiderschapsdag zal het met name gaan over diversiteit en inclusie. 5.1.2.e en 5.1.2.e gaan hierover met elkaar in gesprek. Benieuwd welke

reactie een en ander oproept bij de aanwezigen. 5.1.2.e vraagt aandacht voor het 'gewicht' van het ochtend- en middaggedeelte. Hij veronderstelt, met de aanwezigheid van 5.1.2.e, de nodige impact in de ochtend. Zij ziet er naar uit om iedereen te zien en het stokje over te dragen. Goed om aandacht te hebben voor de impact op de aanwezigen en er wellicht ook naar te vragen. Maar ook goed, om het verhaal van 5.1.2.e te horen. 5.1.2.e vraagt of het voorliggende programma mentaal/emotioneel te doen is. 5.1.2.e geeft aan, dat er niet op voorhand voor gekozen is om het programma te splitsen.

Niet onder reikwijdte

- Beschouwing van thema 'racisme en discriminatie binnen de politie' van 5.1.2.e ter kennis van de EMT-leden. Deze two-pager werd eerder vandaag doorgezonden.

4. Bewaken en beveiligen (bijlage 2) | ter informatie

Niet onder reikwijdte

5. Voorbereiding leiderschapsdag | ter bespreking

- Betreft de voorbereiding op de leiderschapsdag d.d. dinsdag, 06-06-2023

- In het ochtenddeel van de leiderschapsdag op dinsdag, 06-06-2023 komt 5.1.2.e. Ze gaat stokje symbolisch overdragen aan de vier leden van de eenheidsleiding. Ze zal ze laat mogelijk komen vanwege Niet onder reikwijdte Vervolgens gaat men in gesprek over koers en richting: shared leadership. De ochtend is vormvrij. Er wort aandacht gevraagd voor pauze- en reflectiemomenten. 5.1.2.e vult aan, dat er méér ruimte ontstaat, als iedereen ook meer verantwoordelijkheid neemt. Er zal ook aandacht zijn voor het doorvragen en niet alléén het voortborduren op vaste (eigen) patronen. Ze geeft aan, dat leden van het EMT met de leden van de eenheidsleiding méér diepgang kunnen brengen in en waardering kunnen uitspreken voor de bijdrage van aanwezigen. Het is een kwestie van oefenen: nieuwgierig zijn en doorvragen. 5.1.2.e vraagt naar de 'ogen en oren' in de groep 5.1.2.e, 5.1.2.e en anderen kunnen hier een rol in vervullen.

- Niet onder reikwijdte

6. Rondvraag en sluiting

- Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

Einde

- 5.1.2.e [redacted] sluit hierna de vergadering om 15.10 uur.

Besluitenlijst bijgewerkt op 05-06-2023

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum

Actielijst bijgewerkt op 05-06-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
65	20230605.3	06-05-2023	5.1.2.e [redacted]			z.s.m.
66	20230605.4	06-05-2023				

Voorraad agenda/actielijst bijgewerkt op 05-06-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
57	20230206.8	06-02-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]			doorlopend
58	20230213.8	13-02-2023				uni 2023
61	20230403.2d	03-04-2023				doorlopend
63	20230403.7	02-04-2023				opnieuw plannen
64	20230501.4	01-05-2023				afgehandeld

VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
26 JUNI 2023

Overleg
EMT regulier

Datum
26 juni 2023
Tijdstip
13:00-15:00
Locatie
Digitaal (MS Teams)
Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg
EMT
Behandeld door
5.1.2.e – wnd secr. EMT
E-mail
5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig
5.1.2.e [redacted]

Afwezig
5.1.2.e [redacted]

Gasten
-

1. Opening en vaststelling van de agenda

5.1.2.e treedt op als voorzitter en opent de vergadering

5.1.2.e deelt mede, dat 5.1.2.e (5.1.2.e) is overleden. Niet onder reikwijdte [redacted]

2. Verslag en actielijst van diverse overleggen (bijlage 2)

- EMT-verslag d.d. 05-06-2023
  - 5.1.2.e vraagt zin weg te halen: 'er is sprake van ongewenst gedrag' (pagina 3, 1e alinea). Daarnaast komt ze terug op de formulering rondom de stafafdeling (pagina 3, 3e alinea) Ze zal daarin separaat een tekstvoorstel doen. Voor het overige akkoord.

- EMT-actiepuntenlijst d.d. 05-06-2023 (voorraad agenda/actielijst)
  - Geen op- of aanmerkingen.

3. Uitwisseling (bijlage 3) | ter informatie / bespreking

a. Terugkoppeling KMTO

Niet onder reikwijdte [redacted]

b. Terugkoppeling ELO

Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

c. Terugkoppeling Sectorhoofdenoverleg

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted] 5.1.2.e [redacted] gaat in op ontwikkeling van notitie 'van startbekwaam naar vakbekwaam'. Vraagt eerst de nodige afstemming, alvorens naar de OR te gaan.

- 5.1.2.e [redacted] gaat in op de training 'innerlijke racist'. De training (met inmiddels meer dan 10 aanmeldingen) helpt, hoe we op het thema verder komen. In oktober kan een 2-daagse georganiseerd worden. Financiering is in principe rond. De trainer is beschikbaar. Het past ook binnen haar portefeuille en het jaarplan. 5.1.2.e [redacted] geeft aan, dat vanuit zijn DMO al aanmeldingen komen. 5.1.2.e [redacted] ondersteunt. Ze wijst op het feit, dat de intake voor de training kan leiden tot afvallers. Zowel de intake zelf als het afvallen kan impact hebben op medewerkers. Het EMT stemt unaniem in met initiatief.

4. Inzichten personeel (Niet onder reikwijdte

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

- Niet onder reikwijdte
- Niet onder reikwijdte
- Niet onder reikwijdte
- Niet onder reikwijdte
- Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

7. Rondvraag en sluiting

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Einde

- 5.1.2.e sluit hierna de vergadering om 14.50 uur.

Besluitenlijst bijgewerkt op 05-06-2023

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum
2023-21	Niet onder reikwijdte [redacted]		26-06-2023

Actielijst bijgewerkt op 05-06-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
67	20230626.3a	26-06-2023	5.1.2.e [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]		doorlopend
68	20230626.3d	26-06-2023				
69	20230626.3d	26-06-2023				Oktober 2023
70	20230626.4	26-06-2023				doorlopend
71	20230626.5	26-06-2023				z.s.m.
72	20230626.6	26-06-2023				01-08-2023

Voorraad agenda/actielijst bijgewerkt op 05-06-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
57	20230206.8	06-02-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]			doorlopend
58	20230213.8	13-02-2023				juni 2023
61	20230403.2d	03-04-2023				doorlopend
63	20230403.7	02-04-2023				opnieuw plannen
~~64~~	~~20230501.4~~	~~01-05-2023~~				~~afgehandeld~~
65	20230605.3	06-05-2023				z.s.m.
66	20230605.4	06-05-2023				

VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
31 JULI 2023

Overleg
EMT regulier

Datum
31 juli 2023
Tijdstip
13:00-15:00
Locatie
Digitaal (MS Teams)
Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg
EMT
Behandeld door
5.1.2.e – wnd secr. EMT
E-mail
5.1.2.e @politie.nl

5.1.2.e [redacted]

Afwezig
5.1.2.e [redacted].

Gasten
5.1.2.e [redacted] (agendapunt 4: bewaken en beveiligen)

1. Opening en vaststelling van de agenda

5.1.2.e [redacted]j treedt op als voorzitter en opent de vergadering Zij stelt vervolgens de agenda ongewijzigd vast. De agenda wordt vervolgens echter, gegeven de actualiteit en tijdsplanning, in gewijzigde volgorde afgehandeld.

2. Casus 5.1.2.e [redacted]

Met betrekking tot de casus 5.1.2.e [redacted]) werd aan de orde gesteld:
- Stand van zaken met betrekking tot het onderzoek;
- Completeren van het beeld met betrekking tot de casus;
- Communicatie met betrekking tot onderzoek en publicatie van krantenartikel;
- Welke bronnen voor krantenartikel?
- Wat riep het krantenartikel aan reacties op?
- Wat is de andere kant van het verhaal?
- De relatie met andere casuïstieken;
- De inbreng van vertegenwoordigers politievakbonden;
- Wat speelt nog meer met betrekking tot de casus?
- Zitten er ergens verborgen agenda's en hoe zien die eruit?
- Wat staat ons nog te wachten, wat te doen en welke acties uit te zetten?
- De sentimenten bij en zorg voor basisteam(-leden) en andere betrokkenen;
- Hoe is eerder naar het team 5.1.2.e 'gekeken'?
- Wat leidt in deze kwestie tot onrust in de organisatie?
- De samenstelling van en expertise in het BIT;
- Het informeren van partners;
- De behoefte aan transparantie, een zuiver en zorgvuldig traject;
- Hoe doe je het goed, als je iets nooit goed doet?
- Een landelijk onderzoek naar interne onderzoeken (te verspreiden binnen EMT)

3. Bewaken en beveiligen | ter informatie (presentatie) en bespreking

Niet onder reikwijdte
[redacted]

Niet onder reikwijdte

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

Niet onder reikwijdte

- [redacted]
- [redacted]

4. Verslag en actielijst van diverse overleggen (bijlage 2)

Niet onder reikwijdte

[redacted]

5. Uitwisseling (bijlage 3) | ter informatie en bespreking

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

d. Mededelingen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

6. Rondvraag en sluiting

- Er worden geen onderwerpen in de rondvraag aan de orde gesteld.

Einde

- 5.1.2.e [redacted] sluit hierna de vergadering om 14.52 uur.

Besluitenlijst bijgewerkt op 31-07-2023

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum

Actielijst bijgewerkt op 31-07-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline

Voorraad agenda/actielijst bijgewerkt op 31-07-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
57	20230206.8	06-02-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]			doorlopend
58	20230213.8	13-02-2023				juni 2023
61	20230403.2d	03-04-2023				doorlopend
65	20230605.3	06-05-2023				z.s.m.
~~66~~	~~20230605.4~~	~~06-05-2023~~				~~31-07-2023~~
67	20230626.3a	26-06-2023				doorlopend
68	20230626.3d	26-06-2023				
69	20230626.3d	26-06-2023	5.1.2.e [redacted]	Innerlijke racist	Organiseren 2-daagse training in oktober 2023	oktober 2023
70	20230626.4	26-06-2023	Niet onder [redacted]	[redacted]	[redacted]	doorlopend
71	20230626.5	26-06-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	[redacted]	z.s.m.
72	20230626.6	26-06-2023	Niet onder [redacted]	[redacted]	[redacted]	01-08-2023
74	20230710.3b	10-07-2023	5.1.2.e [redacted]	Leiderschap	Documentatie leiderschap uit ELO naar EMT	z.s.m.
75	20230710.3c	10-07-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]			17-07-2023
76	20230710.3c	10-07-2023				**14-08-2023**
77	20230710.7	10-07-2023				z.s.m.
78	20230724.3e	24-07-2023				z.s.m.
79	20230724.4	24-07-2023	5.1.2.e [redacted]	Anders werken	Agenderen voor leiderschapsdag	
80	20230724.5	24-07-2023	5.1.2.e [redacted]	VIK	PK5 tbv klachtenonderzoek en hybride functies VIK	

VERSLAG - ACTIE - BESLUITENLIJST EMT REGULIER
07 AUGUSTUS 2023

Overleg
EMT regulier

Datum
7 augustus 2023
Tijdstip
13:00-15:00
Locatie
Digitaal (MS Teams)
Organisatieonderdeel
Eenheid Limburg
EMT
Behandeld door
5.1.2.e – wnd secr. EMT
E-mail
5.1.2.e @politie.nl

Aanwezig
5.1.2.e [redacted]

Afwezig
5.1.2.e [redacted]

Gasten
-

1. Opening en vaststelling van de agenda

5.1.2.e [redacted] treedt op als voorzitter en opent de vergadering

Niet onder reikwijdte [redacted]

5.1.2.e [redacted] vraagt om de casus 5.1.2.e [redacted] nog aan de agenda toe te voegen. 5.1.2.e [redacted] geeft aan, dat de casus aan de orde komt. Voor het overige wordt de agenda ongewijzigd vastgesteld.

2. Verslag en actielijst van diverse overleggen (bijlage 2)

- EMT-verslag en actiepuntenlijst d.d. 31-07-2023
  - Met betrekking tot het verslag: 5.1.2.e [redacted] adviseert om letterlijke tekst over casus 5.1.2.e [redacted] aan te passen en de inhoud in meer algemene bewoordingen op te nemen. 5.1.2.e [redacted] ondersteunt dit verzoek. Het verslag zal in die zin worden aangepast en opnieuw ter vaststelling voorgelegd aan de EMT-vergadering.
  - Voor het overige zijn er ten aanzien van het verslag van de EMT-vergadering d.d. 31-07-2023 geen op- of aanmerkingen.
  - Met betrekking tot de actiepuntenlijst zijn er geen op- of aanmerkingen.

3. Uitwisseling (bijlage 3) | ter informatie en bespreking

a. <u>Terugkoppeling</u> <u>KMTO</u>

- Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte [redacted]

b. Terugkoppeling ELO

- Niet onder reikwijdte [redacted]

  BIT HPM wacht op de uitspraak van de bestuursrechter. Er komen wel vragen op naar de rol van leidinggevenden, mede naar aanleiding van de casus 5.1.2.e 5.1.2.e vult aan, dat de uitspraak op 22 september a.s. wordt verwacht.

Niet onder reikwijdte [redacted]

c. Terugkoppeling Sectorhoofdenoverleg

- 5.1.2.e koppelt terug. Er was sprake van een kort overleg, vorige week. Er is gesproken over het voertuigenplan: Niet onder reikwijdte [redacted]
- Niet onder reikwijdte [redacted]
- Tot slot is in het overleg de behoefte uitgesproken om nog nader in te gaan om het dossier Niet onder .
- 5.1.2.e gaat nog in het kort in op een buiten functiestelling van een collega. Hier is een bericht over onderweg.

d. Teugkoppeling BOO

Niet onder reikwijdte
[redacted]

e. Casus 5.1.2.e

Met betrekking tot de casus 5.1.2.e zijn de navolgende aspecten aan de orde geweest:
- De feiten rondom het krantenartikel;
- Wat liep er al vóór de publicatie van het artikel in de krant;
- Gebeurtenissen tijdens de afgelopen week;
- Wijziging in samenstelling van het BIT;
- De op te stellen specifieke opdracht voor BIT;
- Communicatie: met wie wordt welke informatie gedeeld?
- Sentimenten binnen het basisteam 5.1.2.e
- Gesprek met voorzitters politievakbonden in eenheid 5.1.2.e d.d. 01-08-2023;
- Het geplande gesprek met de 5.1.2.e -journalist d.d. vrijdag, 11-08-2023;
- Samenstelling en onafhankelijkheid van de afhandelingscommissie;
- De neutrale begeleiding van melder.

f. Mededelingen

Niet onder reikwijdte
[redacted]

4. Rondvraag en sluiting

Niet onder reikwijdte
[redacted]

- Niet onder reikwijdte
  [redacted]
- [redacted]

Einde

- 5.1.2.e sluit hierna de vergadering om 14.48 uur.

Besluitenlijst bijgewerkt op 31-07-2023

Nummer	Betreft	Beschrijving	Datum

Actielijst bijgewerkt op 31-07-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
81	20230807.3a	07-08-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]			21-08-2023

Voorraad agenda/actielijst bijgewerkt op 31-07-2023

#	Agendapunt	Datum	Verantwoordelijk	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
57	20230206.8	06-02-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]			doorlopend
~~58~~	~~20230213.8~~	~~13-02-2023~~				~~juni 2023~~
61	20230403.2d	03-04-2023				doorlopend
~~65~~	~~20230605.3~~	~~06-05-2023~~				~~04-07-2023~~
67	20230626.3a	26-06-2023				doorlopend
68	20230626.3d	26-06-2023				
69	20230626.3d	26-06-2023	5.1.2.e [redacted]	Innerlijke racist	Organiseren 2-daagse training in oktober 2023	oktober 2023
70	20230626.4	26-06-2023	5.1.2.e [redacted]	Niet onder [redacted]	[redacted]	doorlopend
71	20230626.5	26-06-2023	5.1.2.e [redacted]	Niet onder [redacted]	[redacted]	z.s.m.
~~72~~	~~20230626.6~~	~~26-06-2023~~	5.1.2.e [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	~~01-08-2023~~
74	20230710.3b	10-07-2023	5.1.2.e [redacted]	Leiderschap	Documentatie leiderschap uit ELO naar EMT	z.s.m.
~~75~~	~~20230710.3c~~	~~10-07-2023~~	Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	[redacted]	~~17-07-2023~~
76	20230710.3c	10-07-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	[redacted]	14-08-2023
77	20230710.7	10-07-2023	Niet onder [redacted]	[redacted]	[redacted]	z.s.m.
78	20230724.3e	24-07-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	[redacted]	z.s.m.
79	20230724.4	24-07-2023	5.1.2.e [redacted]	Anders werken	Agenderen voor leiderschapsdag	
80	20230724.5	24-07-2023	5.1.2.e [redacted]	VIK	PK5 tbv klachtenonderzoek en hybride functies VIK	

Visiedocument Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

Een schets van de huidige situatie binnen de LE met een visie op de plaatsing binnen de nieuwe eenheden LX/ LO

Door	5.1.2.e [redacted]
Afdeling	Veiligheid, Integriteit en Klachten
Versienummer	1.0
Datum	25 september 2023
Kenmerk	
Status	Concept
Rubricering	Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Samenvatting

In het *Plan van aanpak transitie staf – fase 1* staan vier hoofdvragen welke door de diverse afdelingen dienen te worden beantwoord met als doel een stevig fundament te leggen onder het Ontwerpplan Staf. In dit document worden in grove lijnen de hoofdprocessen van Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) toegelicht, met daarin een schets van de huidige situatie en de gevolgen die de splitsing van de Landelijke Eenheid met zich meebrengt. Daarop vooruitlopend worden er vanuit het team adviezen gegeven hoe de afdeling met de onderliggende teams (Interne Onderzoeken, Screening, Klachten, Preventie, Integrale Beveiliging en Forensisch Digitaal Onderzoek) op de meest effectieve en efficiënte wijze kunnen worden ingericht.

Samengevat komt het erop neer dat het VIK van mening is dat het team de toegewezen taken het beste vanuit één centraal punt voor zowel LX als LO kan uitvoeren. Bij een splitsing vormen met name capaciteit, kennis en expertise kwetsbare risico's waarmee een goede taakuitvoering in het geding komt.

Landelijk heeft VIK LE te maken met verschillende ontwikkelingen, zoals de implementaties van de aanbevelingen uit de Review Interne Onderzoeken en de ontwikkeling van een Directie Integriteit. Hoe deze ontwikkelingen zich verhouden tot de vorming van LX en LO en de positie van VIK is nog niet duidelijk.

Over afdeling VIK

Afdeling VIK LE bestaat uit 6 teams: Interne Onderzoeken (IO), Screening, Klachten, Preventie, Integrale Beveiliging (IB) en Forensisch Digitaal Onderzoek (FDO). FDO is beheersmatig bij VIK LE ondergebracht en werkt voor alle VIK teams in het land, maar ook voor de AIVD, Rijksrecherche, FIOD en Koninklijke Marechaussee.

Landschap (deelvraag 1)

Hoe ziet het landschap van de dienst staf er momenteel uit en met welke maatschappelijke ontwikkelingen, ontwikkelingen LX, LO en haar diensten en ontwikkelingen binnen de NP de komende jaren geconfronteerd?

Algemene maatschappelijke ontwikkelingen die VIK raken
Polarisatie, fake news en groeiend anti-overheidssentiment raken alle afdelingen van VIK. Dit leidt tot risico's en kwetsbaarheden, zowel extern als intern. Hierbij valt te denken aan klachten vanuit burgers die zich soeverein hebben verklaard tot politiemedewerkers die zelf anti-overheidssentiment voelen. Ook het fenomeen doxing kan een risico voor de medewerkers van VIK zijn, waarbij (persoons)gegevens van de medewerkers van VIK openbaar worden gemaakt.
Klachten worden steeds vaker ingediend door advocaten namens klagers. Dit heeft een juridificering van het klachtenproces tot gevolg, wat het primaire doel van klachten (herstellen van vertrouwen) bemoeilijkt. Zowel klagers als politiemedewerkers leveren vaker films of opnames aan, waardoor de aandacht mogelijk verschuift naar waarheidsvinding i.p.v. bemiddeling.
Ambtelijke corruptie heeft meer aandacht, onder meer vanwege de informatie die voortkomt uit de verschillende gekraakte chats en als gevolg van anti overheidssentiment.
Verder wordt meer vergrijzing gezien binnen de maatschappij en daarmee ook binnen de politieorganisatie.
Daarnaast wordt in het werk een veranderde omgang met drugs opgemerkt. Drugs is onder jongeren tegenwoordig bijna genormaliseerd en deze generatie stroomt nu in bij de politie.
Tenslotte wordt een ontwikkeling gezien m.b.t. ziekteverzuim door psychische ziektes als PTSS. Dit zien we onder meer terug bij collega's in een disciplinair onderzoek en vraagt om andere aanpak en deskundigheid.
Het digitale landschap en big data, een toename in het gebruik van sociale media en WhatsApp groepen alsmede artifical intelligence raken ook de VIK's, met name het team FDO. Ook het datagedreven werken zal een belangrijke ontwikkeling zijn voor onder andere FDO en IO.

Ontwikkelingen binnen de Nationale Politie die VIK raken
Het team Screening wordt naar verwachting in juli 2024 gecentraliseerd en ondergebracht bij HRM/PDC. De ontwikkelingen hieromtrent zijn al een aantal jaren gaande. Dit betekent dat de screening niet ondergebracht zal worden in de eenheden LX en LO. Gezien deze ontwikkeling is het niet zinvol om het team Screening te splitsen.
Voor wat betreft Integrale Beveiliging wordt bekeken of mogelijk een verschuiving binnen de Staf wenselijk is, namelijk rechtstreeks onder Hoofd Bedrijfsvoering. Dit onder andere om mandaat te hebben vanuit de lijn als het gaat om beveiligingszaken.
In het algemeen heeft de afdeling VIK nog te maken met de Review Interne Onderzoeken (RIO) uit 2020. Hieruit is een aantal aanbevelingen naar voren gekomen waar nu nog steeds voortgang op is. Voorbeelden zijn de implementatie van triage, nieuwe opleidingen etc. Een andere landelijke ontwikkeling die hieruit voortkomt is de inrichting van een Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO). Qua capaciteit geldt dat het LTIO nog niet is ingericht en dat onduidelijk is waar de capaciteit

vandaan moet komen. Dit kan consequenties hebben voor de VIK's van de eenheden.
De triage is nu per eenheid ingericht. Mogelijk wordt er een landelijke triage ontwikkeld om meer eenduidigheid te creëren. Met een landelijke triage zal de zeggenschap hierover bij de eenheden (deels) verdwijnen.
Gezien de ontwikkelingen die landelijk voor interne onderzoeken spelen en het kleine team met verschillende specialisme en ervaring, is het niet wenselijk om het team IO te splitsen.
Het team Klachten ziet steeds meer interne klachten (medewerkers met klachten tegen medewerkers). Dit levert meer werk op en ook voor deze klachten geldt dat het primaire doel van klachtbehandeling lastig te realiseren is en het zijn vaak complexe trajecten die veel inspanning vragen. Ook zijn meerdere loketten op dit vlak beschikbaar voor de medewerker, waardoor onduidelijkheid ontstaat. Met de verschillende loketten zijn we als VIK niet altijd even goed in verbinding. Het team van Klachten bestaat uit één klachtencoördinator, één klachtenbehandelaar en op dit moment twee tijdelijke klachtenbehandelaren. Dit maakt het onwenselijk en ondoenlijk om dit team te splitsen.
In de eerdergenoemde RIO wordt veel prioriteit gegeven aan preventie en het vergroten van het lerend vermogen. Op het moment van schrijven van dit stuk zitten we in het selectieproces van een tweede preventiecoördinator. In het land wordt op verschillende wijzen invulling gegeven aan deze functie, wat het nodig maakt deze functie inhoudelijk te bekijken in het kader van rolduidelijkheid.
FDO is beheersmatig bij de LE ondergebracht. Het is niet ondenkbaar dat dit team in de toekomst binnen de IV-organisatie wordt geplaatst. FDO werkt voor alle politie-eenheden, zo ook voor LX en LO. Splitsing van FDO is daarmee niet aan de orde.
VIK-breed geldt dat landelijk ontwikkelingen zijn die toezien op de ontwikkeling van een Directie Integriteit. Op dit moment is nog niet in te schatten wat dit betekent voor de VIK's in de eenheden.

Huidige rol/ taak (deelvraag 2)

Hoe is de huidige rol/taak, besturing, werkproces en organisatievorm van de stafdienstverlening ingericht binnen de LE en de regionale eenheden?

Screening
Zoals aangegeven wordt het proces screening gecentraliseerd. Op dit moment kan VIK LE vanuit screening nog enige invloed uitoefenen op doorlooptijden als de screening door VIK LE wordt uitgevoerd. Dit zal na de centralisatie niet meer mogelijk zijn.

IO
Alle oriënterende, disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken worden gedraaid bij het team interne zoeken van het VIK van de LE. Hiervoor is direct contact met de bevoegden gezagen (sectorhoofden, want is door gemandateerd) en hebben wij een adviserende en informerende rol voor de eenheidsleiding.
Vanuit de review is er ook een aanbeveling voor de inrichting van het VIK, hier zullen dus ook nog ontwikkelingen in gaan plaats vinden. De ontwikkeling die nu begonnen is, is dat VIK korpsstaf en de kwartiermakersorganisatie Integriteit zijn samengevoegd in de directie Integriteit. Welke veranderingen dit met zich meebrengt voor de huidige rollen taken is nog onbekend.
Verder heeft het VIK een samenwerking met het OM, eigen VIK OvJ en arbeidszaken, eigen juristen voor de LE.
Tenslotte hebben we nu een triage ingericht op eenheidsniveau en zijn we bezig om een afdoeningsoverleg in te richten op eenheidsniveau.

Klachten
Voor de tweede/ formele fase van de klachtbehandeling bestaat een externe klachtencommissie. Elke eenheid heeft een eigen externe klachtencommissie. Formeel gezien zal bekeken moeten worden of zowel LX als LO een eigen externe klachtencommissie dient te hebben, of dat de huidige

klachtencommissie voor beide eenheden kan werken. De Politiechef wordt geadviseerd door de externe klachtencommissie.

Verder wordt samengewerkt met de Ombudsfunctionaris, Nationale Ombudsman, het OM, het Privacy loket en het Schadeloket.

IB
De positionering en mandaatstelling voor (de toezichthouder) IB is aan verandering onderhevig. IB werkt samen met PDC, Nationale Veiligheid, CISO, CSO en de volledige lijn van EL tot medewerker.

Preventie
Binnen preventie zien we een ontwikkeling van (alleen) het lerend vermogen halen uit de VIK taakvelden naar het bijdragen aan de ontwikkeling van een veilig werkklimaat vanuit de expertise van VIK. Hiermee lijkt een ontwikkeling gaande (landelijk) van coördinator Preventie naar adviseur met een expertise op integriteit in het algemeen.
Preventie werkt samen met onder andere teamcoaches, vertrouwenspersonen, Ombudsfunctionaris, Nationale Veiligheid, VIK KS, preventiecoördinatoren van andere eenheden, de kwartiermakersorganisatie integriteit, geestelijke verzorgers, Bedrijfsmaatschappelijk werk etc.
Binnen de Staf wordt vanuit Preventie aangesloten bij het coördinatorenoverleg van de Staf en wordt continu de verbinding opgezocht.
Preventie levert gevraagd en ongevraagd advies aan de hele eenheid, van PC tot medewerker en wordt steeds vaker gevonden als sparringpartner voor (integriteit)dilemma's.
De komende tijd zal meer duidelijkheid komen over de rol en de invulling daarvan voor de preventiecoördinator/ adviseur integriteit.

FDO
Het team FDO werkt nu al voor alle eenheden en zal derhalve niet exclusief voor LX of LO werken. De vraag is gerechtvaardigd of FDO organisatorisch niet beter past bij VIK PDC of het SOC.
FDO werkt vanuit haar expertise veel samen met het SOC en IM als het gaat om doorontwikkeling. In het kader van het formuleren van logverzoeken is de verbinding met de teams IO in het land belangrijk.

<u>Best practices en knelpunten (deelvraag 3)</u>

Screening
Het hele proces van aanname en screening is lang en verloopt stroperig. Door de tijdsduur in combinatie met de krappe arbeidsmarkt haken mensen af. Dit proces behoeft verbetering.
Daarnaast is het met het oog op de centralisatie al langere tijd lastig mensen te werven. Hierdoor staat de screening onder druk. De LE houdt de ballen nu nog hoog maar we zien landelijk al eenheden door het ijs zakken.

IO
Wat goed gaat is dat we mensgericht zijn en dit is een belangrijk aspect wat we willen behouden. Ook de triage is een mooie ontwikkeling voor meer eenduidig werken binnen de eenheid.
Hierbij moet gekeken worden of er een triage per eenheid ingericht moet worden of juist een triage voor twee eenheden zodat je al richting de mogelijke ontwikkeling van een landelijke triage gaat.
Hierbij bevorder je het eenduidige en objectief beoordelen van meldingen m.b.t. integriteit.
Het lerend vermogen is een onderwerp waar steeds meer de aandacht op komt te liggen. Door middel van sessies en nabesprekingen proberen we hier al de focus op te leggen. Maar zeker gelet op de aspecten van leiderschap, cultuur en omgangsvormen zal hier nog meer aandacht voor komen.
Voortvloeiend hierop willen we ook meer focussen op de rol van leidinggevende in een onderzoek.
Regelmatig komen we tegen dat in de lijn dingen zijn blijven liggen en wat leren we daarvan met

elkaar. Door middel van een warme overdracht willen we daar meer de focus op leggen.
Tenslotte willen we meer met cijfers gaan werken. Hoeveel onderzoeken draaien we nu, bij welke dienst en kunnen we dan een trend ontdekken ook in het soort onderzoeken.

Klachten
Goed en behouden:
Persoonlijk en menselijk contact met burgers, collega's en leidinggevenden, expertise en de formatie op orde houden.
Wat kan beter:
Leren van klachten (onder andere door delen van kennis), doorlooptijden van klachten verminderen door betere samenwerking tussen de eenheden, eenduidig werken, trends m.b.t. klachten delen.
Waar willen we afscheid van nemen:
Minder loketten of meer duidelijkheid in het lokettenlandschap, verschillen in aanpak, onveiligheid voor medewerkers.

IB
IB staat dicht bij de werkvloer en vormt daarmee een belangrijke meerwaarde t.a.v. faciliterende onderdelen van het PDC. De security briefings worden als zeer waardevol ervaren.
Ontwikkeling andere positionering binnen de Staf (Senior) met daarbij een duidelijk mandaat om namens de eenheid beslissingen op het vakgebied te kunnen nemen. Daarnaast bestaat de wens voor beide eenheden voor de juiste BVC (beveiligingscoördinator) capaciteit met voldoende vak volwassenheid.
Op dit moment wordt nog wel eens zijsturing vanuit de lijn ervaren. Dit is onwenselijk.

Preventie
De coördinator Preventie en Integriteit wordt steeds vaker gevonden door medewerkers en leidinggevenden als sparringpartner bij (integriteit)dilemma's. Teams komen steeds vaker op de lijn voor workshops. De Masterclass VIK voor leidinggevenden wordt goed ontvangen. Preventie LE is goed in verbinding met KS en wordt gezien als deskundig op gebied van integriteit. De rol verschuift meer naar adviseur met expertise integriteit algemeen.
Preventie zou beter in verbinding kunnen zijn met de EL en SH. Uitbreiding van capaciteit kan hierin helpen. Daarnaast bestaat de wens om de algemene morele vorming meer aandacht te geven in alle lagen van de organisatie. Nu bestaat soms het beeld dat integriteit de verantwoordelijkheid is van VIK. Door de "basis op orde" te hebben, zou VIK meer vanuit de expertise en als adviseur ingezet kunnen worden.
Preventie, of het vergroten van het lerend vermogen, kan van toegevoegde waarde zijn bij ontwikkelingen als triage en de afdoeningscommissie.

FDO
FDO heeft steeds meer moeite om te voldoen aan een acceptabele termijn van het aanleveren van loggegevens van applicaties aan onderzoekteams binnen en buiten de politie.
Gezien de uitbreiding van het aantal applicaties, de uitbreiding van het digitale landschap en de toename van big data, staat het huidige FDO niet meer in verhouding als het gaat om personele samenstelling; zowel wat capaciteit betreft als de LFNP-functies. Om de ontwikkelingen het hoofd te bieden is er meer behoefte aan digitale kennis.

Toegevoegde waarden (deelvraag 4)

Welke toegevoegde waarden kunnen staven aan de LE's leveren, onder meer in het kader van de genoemde paradigmashifts?

Voor het team Screening zou het goed en effectief zijn als het proces snel gecentraliseerd wordt. Dit geeft duidelijkheid en zorgt ervoor dat mensen niet twee keer verplaatst hoeven te worden.

Vanuit IO geldt: Het VIK kan een toegevoegde waarde leveren vanuit hun expertise op het gebied van integriteit en vanuit het lerend vermogen. Vanuit de onderzoeken kunnen wij de eenheden leren wat er gebeurt op het gebied van integriteit en morele dilemma's. Maar ook zeker met een mate van mensgerichtheid.
Het team interne onderzoeken is nu een breed samengesteld team. Met een dossiervormer, recherchekundige, iemand met ervaring in de heimelijkheid, iemand met veel juridische kennis etc. Dit zorgt voor een mooi divers team, wat gezamenlijk voor kwaliteit staat. Vanuit deze kwaliteit en expertise kunnen we de eenheden goed bedienen. En in zijn geheel zijn wij maximaal effectief.
De zorg om kwaliteitsverlies bij opsplitsing is ook iets wat speelt in het team.

Ook voor Klachten geldt dat een splitsing ten koste gaat van de kwaliteit. Een collectief wordt als sterker gezien. Door meer analyse kan meer geleerd worden van de klachten. De werkdruk moet steeds in balans zijn. Hiervoor is voldoende formatie nodig.

IB is ondersteunend met raad en daad en levert expertise en advies en houdt toezicht op compliance (wet- en regelgeving, referentiekaders, WPG en AVG).

Preventie kan met expertise op het gebied van integriteit een wezenlijke bijdrage leveren aan het basisniveau van morele vorming. Vanuit de pijlers Beschermen en Bekrachtigen kunnen zowel medewerkers als leidinggevenden en organisatie meegenomen worden in ontwikkelingen en trends op het gebied van integriteit. Het lerend vermogen kan zo vergroot worden. Daarvoor is ook een veilig werkklimaat nodig, waaraan VIK vanuit haar taakvelden een bijdrage kan leveren.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: vragen en tips nav ontmoeting met vertrouwenspersonen
Datum: donderdag 21 maart 2024 14:33:57

Hoi 5.1.2.e heb je lekker gefietst? Het was er mooi weer voor

Tijdens de bijeenkomst met vertrouwenspersonen uit de omgeving Arnhem/Nijmegen) vanmorgen, kwamen enkele vragen naar boven waar zij graag een leerzaam antwoord op willen hebben.
Ik heb toegezegd dat ik met antwoorden bij hen terug zou komen.
Wil jij mij hierbij behulpzaam zijn a.u.b.?

Tevens hadden de vertrouwenspersonen enkele aanbevelingen voor onze afdeling, die ik je niet wil onthouden.

Vragen:

1. In welke rangen begeven collega's zich, als zij onderwerp van een interne onderzoek zijn? De indruk bestaat dat het vooral collega's zijn in de schalen 6 en 7. Klopt deze indruk?

Houden wij überhaupt bij in welke rang men werkzaam is als er een I.O. plaats vindt?

2. Tevens bestaat de indruk dat mensen in " hoge" rangen langer door kunnen gaan met ongepast gedrag, voordat zij onderwerp van onderzoek worden. Klopt dit? (graag met argumenten)
3. Wie regelt de buddy's voor collega's die onderwerp van onderzoek zijn? Hier was onduidelijkheid over.
4. Mag je als betrokkene, tijdens een interne onderzoek, je gesprek opnemen op je telefoon? Zo neen, waarom niet? Algemene indruk was dat het wel mocht (ook stiekem) De nationale adviesbalie heeft hierover het volgende stuk gepubliceerd (2022)

Heb jij belangrijk gesprekken met de werkgever, dan kan het slim zijn om deze op te nemen. Op die manier kan je alles later nog eens rustig terugluisteren en kan je bij discussies ook bewijzen wat er precies is gezegd. Maar mag je een gesprek met de werkgever eigenlijk wel opnemen en kun je deze opnames ook gebruiken in de rechtszaal?

Gesprek opnemen toegestaan?
Het staat jou vrij om een gesprek waar jij zelf bij aanwezig bent op te nemen. Dit mag je zelfs doen zonder dit te melden. Het opnemen van een gesprek is dus niet strafbaar. Anders wordt het als je een gesprek opneemt waar jij zelf niet bij aanwezig bent. Je bent dan eigenlijk aan het afluisteren en dat is niet toegestaan.

Besluit je een gesprek met de werkgever op te nemen, dan is het belangrijk om je te realiseren dat dit alleen voor eigen gebruik is. Je mag de opname dus niet met anderen delen via bijvoorbeeld social media. Dit mag alleen met toestemming van alle aanwezigen bij het gesprek.

Wel of niet vertellen?
Juridisch gezien maakt het niet uit of je netjes hebt vermeld dat je het gesprek gaat opnemen of dat je dit stiekem doet. Toch is het verstandig om voor het gesprek wel even aan te geven dat je het gesprek gaat opnemen. Doe je dit niet en komt de werkgever er later achter dat je het gesprek hebt opgenomen, dan kan dit voor een conflict zorgen. Jullie arbeidsrelatie kan hierdoor flink verstoord worden, omdat jij kennelijk geen vertrouwen hebt in de werkgever. Stapt een werkgever hiermee naar de rechter, dan is de kans groot dat deze besluit de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Vraagt de werkgever jou op de man af of je het gesprek aan het opnemen bent, dan is het wel belangrijk hier niet over te liegen. Je hoeft het dus niet van te voren aan te geven, maar wees wel eerlijk als er naar gevraagd wordt.

Waarom zou je een gesprek opnemen?
Heb jij een moeilijk gesprek met de werkgever, dan doet dat iets met je. Misschien ben je wel heel erg zenuwachtig of emotioneel of ben je overdonderd door de boodschap van de werkgever. In dat soort situaties kan het gebeuren dat er tijdens zo'n gesprek het nodige langs je heen gaat. Het is dan heel fijn om het gesprek thuis nog eens rustig terug te luisteren. Daarnaast is het fijn om gemaakte afspraken op band te hebben. Mocht de werkgever zich hier niet aan houden, dan heb je bewijs dat deze afspraken toch echt zijn gemaakt.

Kan een opname gebruikt worden als bewijsmateriaal?
Opnames van gesprekken met de werkgever kunnen in de rechtszaal worden gebruikt als bewijs. Er zijn tal van uitspraken waarbij ook stiekeme opnames als bewijs worden meegenomen in een ontslagzaak. Een opname kan dus worden gezien als bewijsmateriaal.

De volgende punten kwamen naar voren die wij als tips kunnen beschouwen:

- Communiceer bij aanvang van het onderzoek duidelijk, dat wij de 8 weken termijn bijna nooit halen. Dat collega's vaak langer moeten wachten voordat het onderzoek is afgerond.
- Neem tussentijds contact op met degene die onderwerp van onderzoek is en houd hem/haar op de hoogte van de termijnen.
- **Doe aan nazorg**. Als het onderzoek afgerond is, bel de collega nog eens op om te vragen hoe het met hem/haar gaat. Misschien leven er nog vragen bij betrokkene.
- Zorg ervoor dat collega's niet alleen naar het onderzoek komen, maar samen met een belangenbehartiger/vertrouwenspersoon.

5.1.2.e ik begreep van 5.1.2.e . dat het stuk nazorg binnen I.O. ook een onderwerp van gesprek is. Misschien dat het verzoek van de vertrouwenspersonen ondersteunend kan werken bij de uitkomst van jullie besluiten hierover .
Mocht je vragen hebben kom gerust op de lijn en fijn als je bovenstaande vragen wilt beantwoorden
Alvast dank je wel.

Met vriendelijke groeten,
5.1.2.e

5.1.2.e preventie en advies (integriteit).

Politie eenheid Oost-Nederland | Staf| VIK
Bezoekadres, Europaweg 79 te Apeldoorn
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn
Antwoordnummer 1051, 7300 VB Apeldoorn

Telnr. : 06-5.1.2.e
E-mail:5.1.2.e @politie.nl
Bereikbaarheid: dinsdag en donderdag

Duo-collega met:
5.1.2.e
Telnr: 06 - 5.1.2.e of 0900 - 8844
Werkdagen: ma, di, wo, do

Algemeen mailadres preventie: 5.1.2.i @politie.nl
-
Meer weten over VIK preventie? Zie onze agora pagina.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Vragen van TC"s mbt integriteit/ casuïstiek
Datum: donderdag 16 mei 2024 15:22:00
Bijlagen: 20230210_Masterclass VIK versie 12.pptx
handreiking_hulp_bij_financiele_zorgen_leidinggevenden (2).pdf

---

Hoi 5.1.2.e ,

Zoals beloofd bij deze een aantal voorbeelden van vragen waar TC's tegenaan lopen.

1. In de bijlage heb ik een PP gedeeld van de Masterclass VIK (rol van leidinggevenden in de VIK processen). Daar staan al wat verschillende voorbeeld casussen in. Wellicht kun je daar wat mee. Eigenlijk zou het mooi zijn als de Masterclass geïntegreerd zou kunnen worden in de verschillende leidinggevenden opleidingen, maar dat is wellicht iets voor de toekomst. Geen probleem om de casuïstiek uit de PP te delen, maar zou je de PP als geheel niet verder willen verspreiden?

2. De casus m.b.t. tolken/ delen politie informatie. Wat doe je met mogelijke signalen over het lekken van informatie?

3. TC's hebben soms erg grote teams en vinden het lastig om in verbinding te blijven met medewerkers. Ze weten daarom zelden wat er speelt en wat de medewerkers bezighoudt. Hoe blijf je in verbinding? Wat zijn signalen dat een medewerker er niet goed bij zit (bijvoorbeeld financiële problematiek waardoor de medewerker op integriteitsgebied kwetsbaar wordt waardoor ook de organisatie kwetsbaar wordt, nevenwerkzaamheden van medewerkers die schuren met de werkzaamheden voor de politie etc.)

4. Heel actueel: WhatsApp problematiek. Hoe ga je het gesprek aan met medewerkers over "WhatsApp gesprekken"? Hoe krijg je inzicht in welke en wat voor soort WhatsApp groepen er zijn onder de medewerkers, wat als medewerkers de WhatsApp groepen vanaf hun privételefoon bedienen, wat mag en kun je dan doen?

5. TC's geven wel eens aan dat er erg veel op hun bord ligt: ziekteverzuim terugdringen, profchecks en IBT-overzicht houden etc. Daardoor hebben ze voor hun gevoel geen tijd voor het bespreken van integriteitszaken en/ of voelen ze zich onvoldoende in verbinding met de medewerkers. Hoe organiseer je dat in het team (via OE's bijvoorbeeld).

6. Er zijn behoorlijk veel handreikingen, handelingskaders, protocollen, regelgeving etc. Maar TC's kennen ze niet of weten ze niet te vinden. Als ze ze wel hebben, weten ze het niet altijd toe te passen. Vaak is de inhoud van een dergelijk document wel helder, maar vinden ze het lastig om het gesprek erover te voeren (voeren van "het goede gesprek", wanneer en hoe doe je dat)? Bijvoorbeeld bijgevoegde handreiking hulp bij financiële zorgen: signalen zijn vaak niet bekend en blijven daardoor lang onopgemerkt, welke hulplijnen zijn er etc.

7. Vraag die ik ook wel eens krijg: mag ik als leidinggevende de politiesystemen raadplegen voor een medewerker. Bijvoorbeeld de medewerker wil een huis kopen en daarom de buren raadplegen. Hij mag dat zelf niet doen, maar mag je dat als leidinggevende dat dan doen? Of de medewerker wilt thuis een schoonmaakster inhuren, mag ik die voor de medewerker raadplegen?

8. Wat doe je als een medewerker bij jou mogelijk niet-integer gedrag van een andere medewerker meldt? Wat doe je daar dan mee? Hoe voer je de “lastige” gesprekken? Welke juridische mogelijkheden zijn er etc?

Kun je hier iets mee? Mocht je meer of andere/ specifiekere casuïstiek willen, laat het maar weten hoor!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Adviseur integriteit / 5.1.2.e Preventie en Integriteit

06- 5.1.2.e
Werkdagen: ma, di, wo en vrij

Politie I LX/LO I Staf I Veiligheid, Integriteit en Klachten
Lookant 2, 3971PK Driebergen
Postbus 100, 3970AC Driebergen

Triage en Afdoening

Een gezamenlijke verbeterslag

Eenheid Limburg – April 2024

POLITIE

Input

In opdracht van hoofd operatien 5.1.2.e [redacted] komt de portefeuillehouder Integriteit met een verbetervoorstel van het triage en afdoeningsproces.

Dit voorstel is opgebouwd uit:

1. Wat is de huidige situatie?
2. Waar lopen we tegenaan?
3. Hoe doen anderen het?
4. Wat wordt onze werkwijze?

Bronnen:

- Verslag brainstorm kwartiermaker VIK
- Proces-audit
- Eerste inzichten portefeuillehouder integriteit
- Inzichten en kennis van VIK Korpsstaf
- Ervaringen uit andere eenheden
- Review interne onderzoeken
- Gesprekken met betrokkenen: Sectorhoofden, Juristen, Kwartiemaker VIK, VIK onderzoekers etc.

Huidige situatie Limburg

Triage

Deelnemers: Lid EL, jurist, crd. VIK, onafh. TC (meervoudig kijken), optioneel: onderzoeker VIK & TC VIK.

Frequentie wekelijks, Duur 1 a 2 uur, digitaal of fysiek

Afdoening

Deelnemers: Lid EL, jurist, crd VIK, TC en SH waar de casus speelt, onafhankelijk TC (ander dan bij triage), preventie-coördinator VIK , optioneel onderzoeker VIK &TC VIK.

Frequentie 1 keer per vier weken

Mandaat

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

Waar lopen we tegen aan?

- Vanuit historie (en mandaat) ligt de triage en afdoening m.b.t. VIK zaken vooral bij de EHL.
- Er leven veel vragen m.b.t. triage en afdoeningen voor collega's, teamchef en sectorhoofden.
- Er is veel verloop in deelnemers bij triage en afdoening. Rolduiding en duidelijkheid is nodig.
- Sectorhoofden zijn weinig tot niet in positie.
- Afdoeningen en zaken kosten veelal veel tijd.
- Het borgen van het leervermogen van casussen is een blijvend vraagstuk.
- De aanwezigheid van VIK bij de afdoening roept vragen op. Onderzoek en afdoening moet duidelijker gescheiden worden.
- Dit geldt ook voor de scheiding opdrachtgever onderzoek vs personeelszorg.

Hoe doen andere eenheden dit?

Midden Nederland

Afdoening cq strafmaat

Doelstelling: gezamenlijke morele oordeelsvorming en collegiale toetsing.

Frequentie: maandelijks Duur: 1,5 tot 2 uur.

Deelnemers: lid EHL met portefeuille integriteit (vrz.), Bevoegd gezag (EHL, sectorhoofden, plv sh) Jurist AZ, TC VIK (inhoudelijk proces toelichten)

In ieder geval moet het bevoegd gezag van de betrokken medewerker aanwezig zijn. Hiervoor is het mandaat leidend (in MN: SH of formele plv SH, bij zaken waar ontslag dreigt de EL)

facultatief: Alle SH bij complexere onderzoeken kan ook bijvoorbeeld de VIK-onderzoeker uitgenodigd worden. Om het overleg haar beoogde werking te laten hebben, is de aanwezigheid van meerdere facultatieve deelnemers gewenst. Theoretisch kunnen alle EMO leden (SH) aansluiten. Dat is echter nooit de praktijk.

Wat wordt onze werkwijze bij Triage 1 van 2

Triage

We starten per 1 april 2024 met een pilot van zes maanden waarin we onderstaande gaan toetsen in de praktijk.

Deelnemers: Lid EHL, betreffend SH, betreffende teamchef, coördinator interne onderzoeken, AZ, onafhankelijk teamchef en sectorhoofd en afhankelijk van het onderzoek een deskundige bv vertrouwenspersoon, PVI etc. Per deelnemer wordt een vaste vervanger aangewezen. Frequentie 1x per week op vast moment (of indien urgent direct). Bij triage staat de volgende vragen centraal: Is er een vermoeden van plichtsverzuim? Zo ja, moet daar onderzoek naar worden ingesteld en wat voor onderzoek?

Nadere afspraken en werkwijze Triage:

- EHL is het bevoegde gezag en heeft het mandaat om de triage in te zetten en opdracht te geven voor een intern onderzoek. Het betreffende sectorhoofd sluit aan en ondersteunt de betreffende teamchef bij het inbrengen van de casus. Het onafhankelijke sectorhoofd sluit aan vanwege de meervoudige kijk, zuiverheid en rechtvaardigheid.
- De teamchef is in hoofdlijnen van het onderzoek en de maatregelen op de hoogte en neemt de personeelszorg voor zijn rekening (zowel voor de betrokkene als het team en indien nodig het lokale bestuur). De teamchefs heeft, vanwege deze zorg zoveel mogelijk distantie tot de inhoud van het onderzoek en de te nemen onderzoeksmaatregelen. Hierdoor kan hij/zij onafhankelijk personeelszorg blijven uitvoeren. Dit blijft onveranderd.
- Het betreffende sectorhoofd heeft regie op het ingestelde onderzoek (ondersteund door VIK en AZ), daardoor is dit sectorhoofd de spil en houdt zowel de eenheidsleiding als de teamchef op de hoogte. Ook het inzetten van onderzoeksmaatregelen en de voortgang van het onderzoek vindt onder regie van het betreffende sectorhoofd plaats. Hierdoor houdt de eenheidsleiding de handen vrij om, indien nodig, in de escalatielijn te acteren.

Vervolg werkwijze Triage 2 van 2

- Het betreffende sectorhoofd zorgt ook dat communicatie (lokaal en eenheidsbreed, intern en extern) op gepaste tijden wordt ingezet. Het sectorhoofd maakt hierbij gebruik van de (landelijke) communicatieleidraad. Uitgangspunt is dat bij triage NIET wordt gecommuniceerd. In het geval dat een onderzoek een district/dienst overschrijdt, kan gekozen worden om regievoering te beleggen bij meerdere SH of overheveling naar een lid eenheidsleiding.
- VIK informeert de EHL over de lopende onderzoeken zodat ze overall zicht houden. Dit blijft onveranderd.
- Het sectorhoofd staf houdt toezicht op de kwaliteit van de onderzoeken.
- SH en teamchefs krijgen jaarlijks training door VIK en AZ over hun rol.
- Triages zijn wekelijks gepland op een vast moment, maandag voor of na het EMT/SL overleg. Hierdoor is er zo min mogelijk agenda impact voor de sectorhoofden. Indien beschikbaarheid echt onmogelijk is, zorgt het betreffende sectorhoofd voor een vervanger, bij voorkeur zijn eigen OSE.
- Binnen de sectorhoofden wordt bepaald wie als onafhankelijk sectorhoofd deel zal nemen. Bij verhindering dient dit sectorhoofd te zorgen voor vervanging. Indien het onafhankelijk sectorhoofd inbrenger van de casus is, zorgt dit sectorhoofd voor deelname door een onafhankelijk sectorhoofd.

Wat is nodig?

- ELO/EMT/DMO/OR
- Vooraf training sectorhoofden (AZ kan deze aanbieden)
- Tankdag/leiderschapsdag, training en masterclass voor teamchefs op dit thema.

Wordt onze werkwijze bij Afdoening 1 van 2

Afdoening

We starten per 1 april 2024 met een pilot van zes maanden waarin we onderstaande gaan toetsen in de praktijk.

Deelnemers: EL, betreffende SH, betreffende TC, AZ, onafhankelijk teamchef en sectorhoofd, afhankelijk van het onderzoek een deskundige, bv vertrouwenspersoon, PVI etc. Per deelnemer wordt een vaste vervanger aangewezen. Toehoorders mogelijk in de zijlijn (geen rol in besluit): Overige sectorhoofden, preventie-coördinator, TC VIK.

Frequentie minimaal 1x per maand op een vast moment. Bij de afdoening staan de volgende vragen centraal:

Is er sprake van plichtsverzuim? Zo ja, is hier een sanctie op zijn plaats en welke? Wat kunnen we hiervan leren?

Nader afspraken werkwijze afdoening

- Ter voorbereiding op het afdoeningsoverleg wordt het complete dossier verzonden naar alle deelnemers.
- Bij iedere zaak wordt een toelichting gegeven door de teamchef (context betrokkene) en het betreffende sectorhoofd (als regievoerder) en VIK. VIK heeft geen inhoudelijke stem in de afdoening, daar zij onderzoek heeft verricht en hierin onafhankelijk blijft.
- Het onafhankelijke sectorhoofd en teamchef sluiten aan vanwege de meervoudige kijk, zuiverheid en rechtvaardigheid.
- Communicatie over de afdoening loopt via de betreffende lijnverantwoordelijke, gebruik makend van de communicatieleidraad en in afstemming met AZ. Bij ontslagzaken is dit altijd het lid EHL en bij alle overige zaken: sectorhoofd en teamchef.

Wordt onze werkwijze bij Afdoening 2 van 2

- Afdoeningsoverleggen zijn maandelijks gepland (weer op maandag rondom het EMT/SL-overleg) en incidenteel wordt er ad-hoc een overleg gepland. Alle sectorhoofden nemen deze planning over in hun eigen agenda, aangezien het onvoorspelbaar is of er een casus uit de eigen sector aan bod zal komen. Indien beschikbaarheid echt onmogelijk is, zorgt het betreffende sectorhoofd voor een bij voorkeur de betreffende OSE.
- Binnen de sectorhoofden wordt bepaald wie als onafhankelijk sectorhoofd deel zal nemen. Bij verhindering dient dit sectorhoofd te zorgen voor vervanging. Indien het onafhankelijk sectorhoofd betrokken is bij de casus, zorgt dit sectorhoofd voor deelname door een onafhankelijk sectorhoofd, niet zijnde hetzelfde sectorhoofd als degene die bij de triage aanwezig was.
- De teamchef waar de betrokken casus speelt, is ook welkom bij het afdoeningsoverleg. Deze teamchef kan nadere informatie geven over persoonlijke omstandigheden, bijv. financiële omstandigheden, die van invloed kunnen zijn op de afdoening. In tegenstelling tot de sectorhoofden heeft de teamchef vervolgens geen rol op de inhoud en volgt deze het verdere afdoeningsoverleg vanuit de zijlijn. Dit blijft onveranderd.

Concept Plan van Aanpak bevorderen integriteit (werktitel)
Juli 2024

1. Inleiding: het integriteitsbeleid van de politie en leiderschap

Landelijk zijn een integriteitsbeleid en beroepscode vastgesteld. Binnen de politieorganisatie wordt integriteit gezien als de basis van goed politiewerk. Het gaat daarbij om een wezenskenmerk van professionele medewerkers, die zich daarnaar gedragen en handelen. En het gaat om het gezamenlijke zijn, het gedrag en handelen binnen een organisatie, het geheel. Het beschermen en bekrachtigen (stimuleren) van integriteit is een verantwoordelijkheid van iedereen binnen de organisatie, waarbij een ethisch werkklimaat en leiderschap de fundamenten vormen van het "integriteitshuis" (Zie bijlage 1 voor het landelijke integriteitsbeleid 'Samen integer'). Specifiek op die twee fundamenten; het creëren van een ethisch werkklimaat en leiderschap willen wij binnen de eenheid Limburg inzetten. Omdat wij zien dat op deze terreinen stappen bijgezet moeten worden.

<u>Ethisch werkklimaat & leiderschap</u>
Een klimaat waarin medewerkers worden toegerust voor het maken van morele keuzes, weten wat van hen wordt verwacht, hierin worden gefaciliteerd en bijgestaan zien wij als randvoorwaardelijk voor integer handelen en een integere organisatie. Van groot belang daarbij is dat medewerkers elkaar in het dagelijks werk durven aan te spreken op gedrag en (integriteits)risico's, zich durven uitspreken en dilemma's bespreken. De beroepscode en het aanbod van VIK preventie (o.a. dilemmatrainingen) kunnen daarbij als handleiding en hulpmiddelen gebruikt worden.
Leidinggevenden spelen een cruciale rol bij het creëren van dit ethisch werkklimaat. Zij hebben een belangrijke voorbeeldrol richting medewerkers en zij dienen het gesprek over dilemma's en risico's binnen het werk te initiëren en te faciliteren. Dat gesprek kan alleen op een goede manier gevoerd worden wanneer leidinggevenden hun medewerkers voldoende vertrouwen bieden en steunen. Tegelijkertijd moeten zij ondermijnend gedrag begrenzen.[1]

Gezien deze cruciale rol van leidinggevenden, zoals ook de OR in het initiatiefvoorstel terecht opmerkt, zijn wij binnen onze eenheid bezig met de doorontwikkeling van leiderschap. Naar aanleiding van casuïstiek binnen onze eenheid zijn er in de afgelopen periode bepaalde patronen herkend. Het gaat dan om gedragspatronen als het niet-bespreekbaar maken van (morele) dilemma's, non-interventiegedrag en onvoldoende bezinnen en reflecteren. Om deze te doorbreken en om verder te bouwen op de geleerde lessen uit diverse casuïstiek is een geheel aan maatregelen en acties nodig. We zijn daarom begonnen met o.a. het instellen van een Externe Commissie, gesprekken met de Raad van Inspiratie, het aanbieden van de training innerlijke racist, de voorstelling A Seat at the Table en het organiseren van leiderschapsdagen waarin integriteit en morele dilemma's telkens terugkwamen. En ook door middel van blogs is de aandacht gevestigd op het belang van het bespreekbaar maken van zaken, het ongemak durven aangaan en het begrenzen wanneer nodig. Daarnaast hebben we in de memo 'Stand van zaken op Leiderschap binnen de Eenheid Limburg' (zie bijlage 2) uiteengezet op welke manier we de landelijke visie op leiderschap naar de eenheid Limburg door willen vertalen, welke kenmerken wij binnen ons leiderschap wensen en hoe we gaan zorgen voor meer samenhang tussen alles wat er op leiderschapsontwikkeling gebeurt binnen de eenheid.

Naar aanleiding van het initiatiefvoorstel integriteit van de OR willen wij verder gaan op dit pad en hebben wij gekeken op welke manier leidinggevenden verder verstevigd en ondersteund kunnen worden in hun "ethisch leiderschap".[2] Want alleen wanneer leidinggevenden hierin voldoende vaardig en bekwaam zijn en hierin gefaciliteerd worden door de organisatie, kunnen wij van hen verwachten dat zij zorgen voor een ethisch werkklimaat en sociale veiligheid in de teams. In onderstaand Plan van Aanpak hebben wij beschreven welke verdere maatregelen we hiervoor willen nemen.

---

[1] Zie: Integriteitsbeleid Politie. Samen integer.
[2] Integriteitsbeleid Politie. Samen integer.

2. Totstandkoming en focus van dit Plan van Aanpak

De eenheidsleiding heeft aan de portefeuillehouder integriteit 5.1.2.e en 5.1.2.e vanuit leiderschap de opdracht gegeven om een Plan van Aanpak op te stellen, waarin de activiteiten en maatregelen rondom integriteit en leiderschap bij elkaar worden gebracht. Daarbij gaat het om activiteiten die al liepen, maar ook om het verkennen van wat daarop aanvullend nodig is. Daarvoor zijn diverse gesprekken gevoerd met betrokkenen rondom de thema's integriteit en leiderschap, waaronder ook de commissie Bedrijfsvoering van de OR.

Operationeel leidinggevenden
In de diverse gesprekken komt naar voren dat met o.a. de externe commissie, de leiderschapsdagen etc. (zie ook hierboven) een goed begin is gemaakt in de afgelopen periode. Deze activiteiten waren primair gericht op eenheidsleiding, sectorhoofden en teamchefs. Een volgende stap is om ons nu ook dichter op de medewerker te richten, op de operationeel leidinggevenden.

Immers, juist de operationeel leidinggevenden hebben grote invloed op de sfeer in de teams. Ze zijn het eerste aanspreekpunt voor medewerkers, weten wat er speelt in het dagelijkse werk en krijgen direct te maken met ongewenst en ongepast gedrag op de werkvloer. Ook voeren zij de periodieke gesprekken met de medewerkers. In deze rol zijn zij cruciaal in het creëren van weerbare teams en van een sfeer waarin dilemma's en risico's met elkaar besproken kunnen worden.
In het jaarverslag van de Ombudsfunctionaris politie staat het treffend omschreven: "Leiderschap is een van de belangrijkste voorwaarden voor een sociaal veilige werkomgeving. Wetenschappelijke literatuur onderschrijft de stelling dat de relatie tussen de eerstelijns leidinggevenden en de medewerkers de meest bepalende factor is op het welbevinden en presteren."[3] Ook in het document van Korpschef Janny Knol 'Stevig Staan' wordt dit erkend: "Vanuit het perspectief van politiemedewerkers is de eerstelijns leidinggevende de belangrijkste leidinggevende positie. De eerstelijns leidinggevende dient aandacht te besteden aan het welzijn en het functioneren van de medewerker én aan het groepsproces binnen het team". Daarbij geeft zij aan: "We hebben behoefte aan eerstelijns leidinggevenden die *plezier beleven* aan personeelszorg en gespreksvaardig zijn".[4]

Nu met de lijn van eenheidsleiding, sectorhoofden en teamchefs een basis is gelegd met het bevorderen van integriteit binnen de organisatie is nu het moment om dit ook dieper in de organisatie te gaan organiseren en borgen. Naast de reeds ingezette acties willen we daarom ook de operationeel leidinggevenden meer gaan ondersteunen in de belangrijke rol die zij hebben. Want alleen wanneer er een geheel aan maatregelen genomen wordt, op alle niveaus van de organisatie, kunnen de eerder benoemde patronen doorbroken worden. Wij denken dat de basis die in de afgelopen periode is gelegd, daarin ondersteunend zal zijn.

3. Concrete maatregelen

Zoals hierboven aangegeven, ligt de focus in dit plan op het verder verstevigen en ondersteunen van operationeel leidinggevenden. Het gaat volgens ons dan vooral om operationeel leidinggevenden zoals de Operationeel Experts en Operationeel Specialisten en Bedrijfsvoeringspecialisten met een sturende rol. We willen hen in hun functie verstevigen zodat zij kunnen werken aan weerbare, inclusieve teams waarin de dialoog gevoerd wordt over dilemma's die ongewenst gedrag, diversiteit en inclusiviteit en in- en uitsluiting raken. En zodat zij deze dialoog onderdeel van het dagelijks werk kunnen maken. Zodat we op deze manier werken aan het voorkomen van integriteitskwesties. Immers, wanneer we intern het goede gesprek met elkaar voeren over dilemma's en hoe we met elkaar omgaan, zal dat ook impact hebben op de manier waarop we 'buiten' ons vak invullen.
Tot slot zorgen we er met onderstaande maatregelen voor dat operationeel leidinggevenden weten wat hen te doen staat wanneer zij toch te maken krijgen met ongepast gedrag en integriteitskwesties.

[3] Het begint met leiderschap. Jaarverslag 2023 Ombudsfunctionaris politie.
[4] Janny Knol, Stevig Staan. Tussen samenleving en rechtsstaat (februari 2024).

De maatregelen die wij hieronder presenteren, dragen daaraan bij. Een aantal maatregelen is specifiek gericht op operationeel leidinggevenden en een aantal is juist breder, gericht op alle leidinggevenden. Daarnaast zijn sommige maatregelen al vrij concreet, terwijl anderen in de komende tijd verder uitgewerkt moeten worden.
De maatregelen zijn grofweg te onderscheiden in de volgende categorieën:

- Bevorderen van collectief leiderschap door kritisch te kijken naar de wijze van selectie van leidinggevenden en de bijbehorende randvoorwaarden.
- Opleiding, training en handvaten.
- Basis op orde: kennis van integriteit, de waarden binnen onze organisatie en kennis van VIK-processen.

<u>Bevorderen van collectief leiderschap door kritisch te kijken naar de wijze van selectie van leidinggevenden en de bijbehorende randvoorwaarden</u>
In bijlage 2, de 'Stand van zaken op Leiderschap binnen de Eenheid Limburg' wordt aangegeven dat we meer complementariteit gaan bevorderen bij het selecteren van leidinggevende posities. Onder andere door de diversiteit in een team meer te laten meewegen hierin en door kritisch te bekijken wat een team, sector en eenheid op dat moment nodig heeft. Waarbij bovendien structureel naar het eenheidsbrede plaatje van onze leidinggevenden gekeken wordt. Dat vraagt om een helder, transparant en samenhangend MD-beleid (eventueel ook uitgestrekt naar de Operationeel Experts), zoals ook in de notitie aangegeven is. Daaraan wordt momenteel gewerkt door de governance rondom leiderschap en MD-beleid te herijken. Aanvullend daaraan gaan wij in de komende tijd twee zaken uitwerken die volgens ons zullen bijdragen aan het vergroten van het collectief leiderschap:

- **Kritischer kijken naar de termijnen van leidinggevenden**.
  Continuïteit en stabiliteit zijn van groot belang voor het vertrouwen van medewerkers in de leiding. En ook voor de opbouw van kennis en expertise en de effectiviteit van leidinggevenden is dit van belang. Tegelijkertijd is een wisseling van leiderschap eens in de zoveel tijd gezond, niet alleen voor de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van een team en de organisatie, maar ook voor de leidinggevende zelf. Zodat er weer met een frisse blik gekeken kan worden naar het werk en naar teams. En zodat leidinggevenden hun kennis en ervaring verder verrijken. Binnen onze eenheid streven wij naar een goede balans tussen continuïteit/ stabiliteit en verandering/ vernieuwing. In de komende periode willen wij verkennen op welke manier wij mobiliteit tussen leidinggevenden kunnen stimuleren en willen we kritischer kijken naar de termijnen waarop mensen leiding geven aan hetzelfde team. Daarbij willen we op alle niveaus strakker vasthouden aan het gedachtengoed binnen de NP van het 3-5-7-model.[5] Dat vraagt van de direct leidinggevenden in de gehele lijn dat dit onderwerp van gesprek moet worden binnen de R&O gesprekken. Middels de resultaatgesprekken willen wij dit gaan monitoren. In het brede MD-beraad zullen de details van het model (o.a. op wie van toepassing) verder uitgewerkt worden.
- **Stimuleren dat Operationeel Experts zich doorontwikkelen in ander team.**
  Binnen de eenheid zien we dat veel Operationeel Experts vanuit het team waarin ze werkzaam zijn bevorderd zijn tot Operationeel Expert. Dat kan veel voordelen bieden; zij kennen het werkveld en het team waarin ze een leidinggevende functie krijgen goed en hebben nauwelijks inwerktijd nodig. Tegelijkertijd willen wij stimuleren dat mensen juist doorontwikkelen in een ander team. Dat is van belang voor de medewerker zelf, zodat zij hun blikveld verruimen, leren van anderen en meer diverse ervaring opdoen. En het is van belang voor de organisatie en voor de teams, omdat op deze manier collectief leiderschap, ontwikkeling en nieuwe perspectieven meer als vanzelf ontstaan.
  Wij denken dat het daarnaast een effect kan hebben op de legitimiteit en effectiviteit van Operationeel Experts. We zien nu dat bij Operationeel Experts die bevorderd zijn vanuit hun eigen team soms een loyaliteitsconflict ontstaat richting zijn/haar voormalige teamgenoten, o.a. door een gedeelde geschiedenis. Waardoor het extra lastig kan zijn om mensen aan te

[5] Dit model houdt in dat medewerkers zich in de eerste 3 jaar ontwikkelen binnen de functie. Tussen 3 en 5 jaar worden kennis en expertise verbreed en gaan zij nadenken over de toekomst. Na 7 jaar is het tijd voor een nieuwe uitdaging, dat kan een andere functie zijn, of dezelfde functie op een andere plek.

spreken. Wij denken dat wanneer Operationeel Experts zich meer doorontwikkelen in een ander team, er minder sprake zal zijn van dit soort loyaliteitsconflicten.
In de komende tijd zal deze maatregel verder uitgewerkt worden in het brede MD-beraad, incl. de begeleiding die hierbij nodig is vanuit de lijn.

Opleiding, training en handvaten

Het verstevigen van operationeel leidinggevenden in hun rol zien wij als een belangrijke opgave. Een van de manieren om dat te doen, is door structurele opleiding en training. Om de patronen waarover wij eerder spraken te doorbreken, is het allereerst nodig dat mensen zich bewust zijn van het van het belang van integriteit en sociale veiligheid en wat dat van hen vraagt. Ten tweede is het essentieel dat operationeel leidinggevenden de competenties hebben om mensen aan te spreken en om lef, eigenaarschap en collectief leiderschap te tonen. Die competenties ontwikkel je door ervaring, maar om een zekere gedeelde basis te creëren is ook opleiding en training essentieel. Er zijn voor operationeel leidinggevenden diverse opleidingen, trainingen, modules etc. beschikbaar. En hier wordt ook zeker gebruik van gemaakt, zoals van het Ontwikkeltraject 'Leren leidinggeven', het Operationeel Leidingcafé met diverse workshops en de mogelijkheid voor intervisie (zie Bijlage 3: Menukaart OE-ontwikkeltraject). Deze initiatieven zijn ontstaan door bij de doelgroep zelf de ontwikkelbehoefte op te halen. Tegelijkertijd zien wij dat o.a. door werkdruk hiervan niet altijd voldoende gebruik wordt gemaakt. En dat er door teamchefs niet altijd voldoende prioriteit gelegd wordt op de leiderschapsontwikkeling van operationeel leidinggevenden.

- Op de eerste plaats moet de persoonlijke ontwikkeling van leidinggevenden structureel onderwerp van gesprek worden. Wij verwachten daarom van de gehele lijn dat zij **structureel met elke leidinggevende R&O gesprekken voeren,** conform de afspraken die daarover zijn**.** In deze gesprekken wordt teruggekeken op de afgelopen periode, gereflecteerd op hoe het gaat met de leidinggevende en met het team en worden werk- en resultaatgesprekken voor de komende periode gemaakt. Daarnaast wordt besproken welke competenties, kennis en vaardigheden nodig zijn in relatie tot de gemaakte werkafspraken en komt de verdere persoonlijke ontwikkeling (incl. de 3-5-7-richtlijn) aan de orde. Om specifiek de ontwikkeling van operationeel leidinggevenden te stimuleren, willen we dat er een **Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) met elke operationeel leidinggevende** wordt opgesteld, waarin concrete afspraken over de gewenste en benodigde opleiding en training staan. Dat vraagt van teamchefs dat zij op de hoogte zijn van de opleidingsmogelijkheden binnen onze organisatie en daar prioriteit aan geven, ook aan de begeleiding die dit vraagt vanuit bijvoorbeeld de teamchef zelf.
  Concreet willen we dat elke operationeel leidinggevende in Q4 een POP heeft opgesteld en dit heeft besproken met zijn/haar leidinggevende. Dit zal door de lijn verder opgepakt worden en hierop zal middels de resultaatgesprekken strakker gemonitord worden. Ook willen wij in deze resultaatgesprekken strakker monitoren op de R&O-gesprekken: zijn deze gevoerd en heeft daarin het goede gesprek met elkaar plaatsgevonden. Dat betekent dat er een meer kwalitatieve toets gedaan wordt tijdens de resultaatgesprekken, aanvullend op de cijfers.
- Aanvullend aan het Ontwikkeltraject 'Leren leidinggeven', dat vooral gericht is op de zittende Operationeel Experts, willen wij in Limburg een **maatwerktraject ontwikkelen**, als toeleidingstraject voor collega's die zich tot Operationeel Expert willen ontwikkelen. Dit maatwerktraject zal een persoonlijke en professionele leerlijn bevatten en kan gezien worden als een alternatief voor de Leergang Operationele Sturing (LOS), die niet meer aangeboden wordt. Met het ontwikkeltraject willen we mensen die graag Operationeel Expert willen worden ondersteunen in hun ontwikkeling, zodat zij beter geëquipeerd kunnen beginnen aan hun nieuwe uitdaging vanuit een gezamenlijke basis. Dat is ook van belang gezien de plekken die de komende jaren vrij zullen komen op deze positie. In het kader van deze vervangingslijn gaat het brede MD-beraad dit traject verder uitwerken. Onderdeel van dit traject zal o.a. het voeren van (lastige) gesprekken en R&O-gesprekken zijn. En bewustwording van de kwetsbaarheden die afhankelijkheidsposities met zich meebrengen. Het streven is om hiermee in Q4 van 2024 te starten. Hoe de toeleiding van collega's naar dit traject precies vorm zal krijgen, moet de komende tijd verder worden uitgewerkt door het brede MD-beraad.

- Heel concreet willen we operationeel leidinggevenden daarnaast handvaten bieden om in de teams het gesprek aan te gaan over actuele ontwikkelingen die ook in de eenheid Limburg aandacht behoeven. Het gaat dan om casuïstiek waarover we met elkaar in gesprek moeten over normstelling.
  Op dit moment zijn (on)gewenste gedragingen op **social media en whatsappgroepen** actueel en de risico's en dilemma's daarbij. In de afgelopen tijd zijn appgroepen binnen de politie veelvuldig in het nieuws geweest in het kader van grensoverschrijdend gedrag. Wij zien dat dit bij medewerkers vragen oproept; hoe gaan we met elkaar om en wat is hierbij wel en niet geoorloofd? Op het moment ligt er een opdracht vanuit de KL om een handelingskader te schrijven m.b.t. whatsapp. Wij willen daarop echter niet wachten en zijn van mening dat juist het onderlinge gesprek hierover belangrijk is. Om dat gesprek te faciliteren, willen wij daarom **voorbeeldmateriaal** (al dan niet fictief) aan de leidinggevenden beschikbaar stellen.
  Uitwerking: Hierover hebben wij o.a. contact met de eenheid Zeeland West Brabant, die hiermee reeds ervaring heeft en materiaal beschikbaar kan stellen. Het Team VIK zal dit materiaal in de komende periode verder verzamelen en ervoor zorgen dat dit op een goede manier ontsloten wordt richting de (operationeel) leidinggevenden. Ook zal bekeken worden op welke momenten hiervan nog meer gebruik kan worden gemaakt (bijvoorbeeld tijdens leiderschapsdagen, operationeel leiding café, Masterclass VIK, de dilemmatrainingen die VIK Preventie aanbiedt etc.). Daarnaast vraagt het van ons om casuïstiek in de rest van het land actief in de gaten te houden, zodat nieuwe vraagstukken rondom integriteit ook hier op de agenda worden gezet.

<u>Basis op orde: kennis van integriteit, de waarden binnen onze organisatie en van VIK-processen</u>
Ondanks preventieve maatregelen op het gebied van integriteit, zullen zoals in elke organisatie grensoverschrijdend gedrag en integriteitskwesties niet volledig te voorkomen zijn. Het is daarom van groot belang dat leidinggevenden weten wat hen te doen staat, wanneer ze ermee te maken krijgen. Om op die manier ervoor te zorgen dat er een gedeelde basis ontstaat voor de omgang met grensoverschrijdend gedrag en integriteitskwesties. Daarvoor gaan wij een aantal zaken ondernemen:

- **VIK-Masterclass**. Landelijk is er vanuit preventie een VIK-Masterclass ontwikkeld die aangeboden zal worden in elke eenheid. In deze masterclass (twee dagdelen) worden leidinggevenden bekend gemaakt met de VIK-processen en hun rol als leidinggevende daarbij. Het gaat daarbij om vragen als *wanneer zet je welk proces in, wat is de rol en verantwoordelijkheid van de leidinggevende, wie is waarvoor bevoegd* etc. Deze masterclass willen we zelf verder uitbreiden met basiskennis over *wat staat een leidinggevende te doen als hij/zij een vermoeden van plichtsverzuim in het team heeft? Wat is dat überhaupt, wat zijn ongewenste omgangsvormen en wat kun je daaraan doen?* Ook bewustwording over de kwetsbaarheden in een hiërarchische organisatie zoals de politie en afhankelijkheidsposities tussen leidinggevenden en medewerkers zal hierbij aan de orde komen.
  Omdat wij deze kennis zien als 'need to know' voor alle leidinggevenden, willen wij het volgen van deze masterclass **verplicht** stellen voor alle leidinggevenden. Daarnaast willen we in de VIK-Masterclass ook ruimte inbedden voor het goede gesprek over (morele) dilemma's. Tijdens de **Tankdag** op 20 augustus willen we alvast een begin maken met deze thematiek samen met de teamchefs.
  De VIK-masterclass zal in de komende periode verder uitgerold worden door VIK, met als doel hiermee te starten in Q4 2024/ Q1 2025.
- Het onderwerp integriteit heeft al plek in de Blauwe Fase, die in volle gang is. Zodat voor nieuwe politiemedewerkers die van de opleiding komen direct duidelijk gemaakt wordt wat van hen verwacht wordt en wat zij op hun beurt van hun collega's en leidinggevenden mogen verwachten. Daarnaast zijn we aan het verkennen of we de terugkomdagen van de Blauwe Fase rondom diverse onderwerpen ook open kunnen stellen voor andere geïnteresseerden binnen onze organisatie. En of collega's in de landingsbaan PK5 daarin kunnen worden meegenomen. Wij vinden het daarnaast van belang om voor alle medewerkers die binnenkomen in onze organisatie een **introductiedag** te organiseren. Dit soort dagen is in andere eenheden een beproefd en geëvalueerd proces, in aanvulling op het reguliere inwerken van nieuwe collega's. Tijdens de introductiedag maken nieuwe medewerkers kennis

met de organisatie, de waarden en normen waarvoor wij staan, de koers én met elkaar. Ook het belang van integriteit voor onze organisatie komt daarbij aan bod. In de komende periode zal o.a. Bedrijfsvoeringsondersteuning de opzet van deze introductiedag verder uitwerken.

- In de afgelopen periode hebben wij op diverse terreinen het VIK-proces onder de loep genomen, met als doel de doorlooptijden, het leren van de onderzoeken, de transparantie en communicatie, de zorg voor medewerkers en de rolduidelijkheid rondom interne onderzoeken te verbeteren. Dat heeft geleid tot een **verbetervoorstel van het triage en afdoeningsproces** bij interne onderzoeken. Het doel is om het proces duidelijker te stroomlijnen en rol- en taakverdeling nadrukkelijker af te spreken. We willen hiermee beginnen met een pilot van 6 maanden, om daarna de balans op te maken en een besluit te nemen over het vervolg. Het besluitdocument hierover wordt momenteel opgesteld.
  Daarnaast hebben we recent een **buddysysteem** geïntroduceerd voor betrokkenen bij een intern onderzoek, om op deze manier de zorg voor collega's betrokken bij deze onderzoeken te verbeteren.
  Ook hebben we gemerkt dat er behoefte is aan een meer transparante en expliciete **communicatie** rondom interne onderzoeken. Vanzelfsprekend zijn er zaken waarover wij niet kunnen communiceren als het gaat om deze onderzoeken, maar wel hebben wij afgesproken om, met het nieuwe protocol disciplinaire zaken en het daarbij behorende handelingskader communicatie in de hand, meer aan **normexplicitatie** rondom interne onderzoeken te doen.

4. Borging en vervolg

Met bovenstaande maatregelen zetten wij een volgende stap in het bevorderen van integriteit binnen alle lagen van onze organisatie. In het initiatiefvoorstel merkt de OR terecht op dat daarbij ook voldoende aandacht moet zijn voor de borging van maatregelen. In het landelijke integriteitsbeleid is hierover opgenomen dat integriteit regelmatig geagendeerd moet worden tijdens (team)overleggen en dat het onderdeel moet zijn van de management- en resultaatgesprekken. Daarnaast moet het onderwerp zijn binnen de Resultaat- en Ontwikkelcyclus. Zoals aangegeven zullen wij als eenheidsleiding op dit onderwerp strakker gaan sturen bij de resultaatgesprekken. Op elk niveau van de lijn moeten we elkaar tijdens de resultaatgesprekken bevragen: hebben we in onze teams de juiste vraagstukken en dilemma's besproken en (lastige) gesprekken gevoerd? De vrijblijvendheid die hierop nu nog te veel zit, willen we aanpakken. Tegelijkertijd willen we voorkomen dat het – zoals de OR benoemt - een 'afvinkonderwerp' wordt en moet door bovenstaande maatregelen ook voor iedereen duidelijk worden waaróm het van belang is om aan te spreken, uit te spreken en lastige zaken te bespreken. Zodat dit ook meer vanuit intrinsieke motivatie van leidinggevenden gebeurt.

In de komende tijd willen we de maatregelen in dit plan verder uitwerken. Daarbij zullen we de OR nauw betrekken en regelmatig op de hoogte brengen van de voortgang. Wij stellen voor dat de twee opdrachtnemers van deze opdracht structureel met de commissie Bedrijfsvoering van de OR in gesprek gaan over de voortgang van dit plan.
Daarnaast willen wij over de uitwerking van een aantal maatregelen verder in gesprek met de operationeel leidinggevenden, bijvoorbeeld tijdens het Operationeel Leidingcafé.

Tot slot willen wij opmerken dat het doorbreken van patronen een cultuurverandering vergt, en daarmee een lange adem. Dat betekent dat de effecten van de reeds ingezette en voorgestelde maatregelen pas over langere tijd te zien zullen zijn. Het bespreken van morele dilemma's, het elkaar aanspreken en jezelf uitspreken blijkt op alle lagen van de organisatie lastig te zijn en leidinggevenden en medewerkers moeten daarin stap voor stap ondersteund worden. We zullen daarom toe moeten naar een proces waarin we continu beoordelen wat er nodig is in het creëren van een open cultuur, sociaal veilige teams en leiderschapsontwikkeling. En dat zal bovendien per team verschillen. Met dit Plan van Aanpak zetten wij de ingezette route voort.

5. Actielijst

Actie	Korte omschrijving	Planning	Actiehouder
Kritischer kijken naar de termijnen van leidinggevenden	3-5-7-model verder uitwerken en mobiliteit stimuleren		5.1.2.e [redacted] en brede MD-beraad
Stimuleren dat Operationeel Experts zich doorontwikkelen in ander team	Verder uitwerken hoe dit in de praktijk vorm moet krijgen		5.1.2.e [redacted] en brede MD-beraad
Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) met elke operationeel leidinggevende	- Elkaar bevragen op de gevoerde R&O-gesprekken (o.a. in resultaatgesprekken) - Met elke operationeel leidinggevende concrete afspraken maken over opleiding en training	- kan meegenomen worden in volgende ronde resultaatgesprekken - In Q4 2024 met elke operationeel leidinggevende een POP gemaakt	Lijnverantwoordelijkheid: eenheidsleiding, sectorhoofden, teamchefs
Ontwikkelen maatwerktraject OPEX'en	Toeleidingstraject voor medewerkers die operationeel leidinggevende willen worden	Streven is om in Q4 2024 met eerste lichting te starten.	5.1.2.e [redacted], brede MD-beraad
Beschikbaar stellen voorbeeldmateriaal n.a.v. actuele casuïstiek	Voorbeeldmateriaal casuïstiek social media en appgroepen verzamelen en beschikbaar stellen, integreren in trainingen etc.		5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] (VIK-preventie)
Verplichte VIK-Masterclass voor leidinggevenden	Verplichte Masterclass voor leidinggevenden waarin de basis over o.a. ongewenst gedrag, integriteitsschendingen, rollen, verantwoordelijkheden en de VIK-processen aan de orde komen. De landelijke VIK-masterclass (aangevuld met inhoudelijke accenten voor Limburg) zal in de komende periode verder uitgerold worden.	Doel is om hiermee te starten in Q4 2024/ Q1 2025.	5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] (VIK)
Introductiedag voor nieuwe medewerkers	Structureel organiseren van een introductiedag voor nieuwe medewerkers om hen kennis te laten maken met de organisatie en de waarden en normen van de politie		Sector Bedrijfsvoering i.s.m. andere organisatieonderdelen

CONCEPT

DEF Blog van 5.1.2.e [redacted] (Versie van 3 juni 2024.)

5.1.2.e [redacted]. Een prachtig gebied en een prachtig basisteam van politie Limburg. Waar betrokken mensen werken aan een zo veilig mogelijke maatschappij. De naam Niet onder reikwijdte [redacted] is helaas de afgelopen jaren ook verbonden geweest aan een omvangrijk disciplinair onderzoek met meerdere sancties, waaronder strafontslagen tot gevolg.

Vanaf de start van het onderzoek tot nu zijn er vijf jaar verstreken. Een lang en slepend proces; te lang. Het is na ruim vijf jaar dat we nu zeggen: 'Niet alles is gegaan zoals we hadden gehoopt, er is nog pijn, maar we willen weer verder, we willen weer vooruitkijken. Het is genoeg geweest, punt. We weten dat voor veel mensen dit makkelijker gezegd is dan gedaan.'

Waarom dan toch nu een punt zetten? Dat willen we hier toelichten. We zijn niet over één nacht ijs gegaan. Het is een moeilijk besluit, maar wel een besluit waar we als eenheidsleiding achter staan.

We hadden gehoopt dat de punt al eerder gezet zou zijn. Maar de uitspraak van de rechter noodzaakte ons tot een nieuwe afweging; drie ontslagen hielden geen stand omdat sprake was van een te groot vormverzuim en de rechtbank in deze drie gevallen meende dat de overblijvende verwijten een onvoorwaardelijk ontslag niet konden rechtvaardigen. Daarnaast gaf de rechter aan dat het belangrijk was dat we als werkgever ook bleven kijken naar het in het verleden ontbreken van een stabiele leiding, waardoor gedrag te lang kon voortduren. Ook wees de rechter op de impact van het interne onderzoek en het ontslagproces voor de betrokken medewerkers.

We hebben het besluit van de rechter op ons in laten werken. Een nieuw besluitvormingsproces of hoger beroep zou mogelijk nog weer jaren gaan duren. In wiens belang zou dat zijn, welke norm beschermen we dan nog? En welke schade wordt mogelijk nog meer gedaan? Vragen die we onszelf hebben gesteld en die hebben geleid tot het besluit om ons neer te leggen bij de rechterlijke uitspraak, maar wel aan te sturen op een definitief afscheid van alle vijf collega's die zich naar onze mening zodanig gedragen hebben dat het voor ons niet mogelijk was en is om hen in dienst te houden.

We hebben uiteindelijk gekozen voor de menselijke maat en voor alle vijf betrokkenen dezelfde ontslaggrond aangehouden, waarbij we aangeven dat door hun gedragingen in het verleden, wij hen niet langer geschikt achten voor het werken bij de politie. Dus ook voor de twee collega's wiens strafontslag wel stand had gehouden bij de rechter. Hoewel een ieders aandeel verschillend is geweest, was de juridische werkelijkheid die ontstond na de rechterlijke uitspraak aan niemand uit te leggen. Als werkgever hebben we oog te hebben voor de menselijke maat. Om deze reden hebben we gekozen voor 'gelijke monniken, gelijke kappen'. De ontslaggrond veranderde maar ontslag bleef de uitkomst. Zo werd het mogelijk om nu een punt te zetten achter het proces.

Ook voor team HPM leek ons dit het beste. Hier werken ondertussen veel nieuwe medewerkers. En iedereen wil weer vooruitkijken, gewoon aan de slag met politiewerk. Zonder met enige regelmaat met het verleden te worden geconfronteerd.

Maar met het besluit een punt achter het proces te zetten, is niet alles opgelost.

Er zijn collega's, die vinden dat de verkeerde personen zijn gestraft, als voorbeeld zijn gesteld. Terwijl anderen er naar hun gevoel te goed mee weg zijn gekomen. Die vinden dat dit oneerlijk is. Er zijn collega's die hebben geprobeerd in te grijpen en zich niet gehoord hebben gevoeld. En collega's die pijn hebben gehad, en nog steeds hebben, vanwege hoe zij zich in die tijd hebben gevoeld, wat hen is aangedaan. Iedereen vindt dat de lange duur van het onderzoek en het proces hen geen goed heeft gedaan.

Dan zijn er natuurlijk ook de ontslagen medewerkers zelf. Zij vinden dat ze te zwaar zijn gestraft en dat zij ten onrechte anders zijn behandeld dan andere collega's die hier ook bij betrokken zijn geweest. Er zijn dingen niet goed gegaan maar zij vinden dat zij het belang van de politie altijd hebben laten prevaleren. Los van de formele straf hebben zij ook het proces zelf als een zware straf ervaren. Doordat zij het werk waarvan zij hielden niet meer konden en kunnen doen. Door de onzekerheid tijdens het onderzoek. De enorme impact van het langdurige contactverbod waardoor zij collega's niet meer mochten spreken, terwijl dit ook hun echtgenoten, buren, vrienden en dorpsgenoten waren. De berichten in de media, waarbij zij zich machteloos voelden. Het strafontslag betrof hun gedrag op het werk, het proces heeft echter het volledige leven van hen en hun gezinnen de afgelopen jaren beheerst.

Als werkgever hebben we steeds in de spiegel te kijken. Wat is onze rol hierin geweest? Hoe heeft deze situatie kunnen ontstaan en kunnen we zeggen dat dit niet weer zal gebeuren? En hebben we het interne onderzoek op de juiste wijze gedaan? We hebben geconstateerd dat ook wij lessen hebben te trekken. Dat interne onderzoeken meer transparant moeten zijn en we er alles aan moeten doen om deze zo kort mogelijk te laten duren. En hoe belangrijk continuïteit in leiding is. Alsook het stellen van heldere normen binnen een team en het direct aanspreken en bespreekbaar maken wanneer deze normen worden overschreden.

We kunnen niet zeggen dat een situatie als deze zich niet weer voor zal doen in Limburg. We kunnen wel zeggen dat we er alles aan doen om dit te voorkomen. Omdat we zien en weten hoeveel pijn deze situatie op zoveel verschillende manieren, onze mensen heeft gedaan.

Wij zetten nu een punt. Voor iedereen. Laten we vooral met z'n allen ervoor zorgen dat een situatie als deze zich niet weer voor zal doen.

5.1.2.e

namens de eenheidsleiding

Ps: het kan zijn dat deze toelichting je veel doet of dat je nog vragen hebt. We zullen niet alle vragen kunnen beantwoorden. In verband met de afspraken die we hierover hebben

gemaakt. We kunnen je wel een luisterend oor bieden en daar waar het wel kan de vragen beantwoorden. Laat hier je vraag achter 5.1.2.e *@politie.nl) Je kunt ook terecht bij een van de vertrouwenspersonen uit onze eenheid. Je vindt namen en telefoonnummers via de* intranetpagina van het vertrouwenswerk*.*

5.1.2.e

5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e [redacted]
Verzonden: dinsdag 6 augustus 2024 13:12
Aan: 5.1.2.e [redacted]
Onderwerp: FW: inbrengen (leer)casus motorrij opleiding

In kader van WOO-verzoek hierbij de mail wisseling inzake PA en BT Maastricht.
Ik heb geen idee of dit ook daadwerkelijk is uitgevoerd.

5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
Verzonden: donderdag 27 juli 2023 11:15
Aan: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
CC: 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl' 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] ' 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl>
Onderwerp: RE: inbrengen (leer)casus motorrij opleiding

Dank je wel 5.1.2.e [redacted] en ik ben er zelf ook pas weer vanaf 21 augustus dus dat komt goed uit.

Fijne vakantie nog.

Groeten 5.1.2.e [redacted]

Van: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
Verzonden: donderdag 20 juli 2023 09:08
Aan: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
CC: 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl' 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl>; 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl>
Onderwerp: RE: inbrengen (leer)casus motorrij opleiding

Hallo 5.1.2.e [redacted]

Je hebt het goed geraden, het is hier volop vakantietijd. Ik werk deze week nog uit maar mijn collega TC en de coördinator voor de motoropleidingen zijn inmiddels op vakantie. Pas vanaf 21 augustus heb ik hier de club weer compleet. Ik stuur deze mail even in CC naar onze teamassistente met het verzoek om, gezien de fysieke afstand, een Teamsmeeting in te plannen.

5.1.2.e [redacted]: Wil jij bovenstaande afspraak afstemmen en aanmaken?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]
[redacted]

GSM: 06-5.1.2.e [redacted]
Opco TBV: 088-5.1.2.i [redacted]
Werkdagen: ma, di, wo, do, vr

Politieacademie | Vakspecialistisch Politieonderwijs | Beroepsvaardigheden
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

Meer informatie? Kijk op ***Politieacademie.nl***

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: woensdag 19 juli 2023 16:23
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politieacademie.nl' 5.1.2.e @politieacademie.nl>; 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Onderwerp: RE: inbrengen (leer)casus motorrij opleiding

Hallo 5.1.2.e

We kennen elkaar nog niet, maar ben even benieuwd wat handig is om af te spreken. Ga je binnenkort nog met vakantie?

Groeten 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: dinsdag 4 juli 2023 09:52
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politieacademie.nl' 5.1.2.e @politieacademie.nl>; 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Onderwerp: RE: inbrengen (leer)casus motorrij opleiding

Hoi 5.1.2.e

Dank voor de snelle terugkoppeling. Ik neem de teamchef van desbetreffende collega even mee in deze mail. Wellicht dat het handig is dat hij met jullie contact op neemt om e.e.a. verder af te stemmen.

5.1.2.e

5.1.2.e

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

Politie I Limburg I Maastricht / Staf / VIK
Prins Bisschopsingel 53, 6212 AB Maastricht
Postbus 1230, 6201 BE Maastricht

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: dinsdag 4 juli 2023 09:16
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e @politieacademie.nl>; 5.1.2.e @politieacademie.nl>
Onderwerp: RE: inbrengen (leer)casus motorrij opleiding

Hallo 5.1.2.e

Vanuit de motoropleidingen zien wij zeker mogelijkheden om de ervaringen en leermomenten van de collega op te nemen in een leermiddel. Dit leermiddel kunnen we dan vervolgens binnen de motoropleidingen inzetten. Het mooiste is dat dit in alle openheid gebeurd maar er zijn ook zeker varianten mogelijk waarbij een wat meer geanonimiseerde variant wordt ingezet.

Ik hoor graag of de collega hier ook brood in ziet zodat we hem in contact kunnen brengen met de coördinatoren van deze opleidingen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

GSM: 06-5.1.2.e [redacted]
Opco TBV: 088-5.1.2.i [redacted]
Werkdagen: ma, di, wo, do, vr

Politieacademie | Vakspecialistisch Politieonderwijs | Beroepsvaardigheden
Arnhemseweg 348, 7334 AC Apeldoorn
Postbus 834, 7301 BB Apeldoorn

Meer informatie? Kijk op ***Politieacademie.nl***

Van: 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
Verzonden: maandag 3 juli 2023 15:29
Aan: 5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl' <5.1.2.e [redacted] @politieacademie.nl>; 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] @politie.nl>
Onderwerp: inbrengen (leer)casus motorrij opleiding

Hoi 5.1.2.e [redacted],

Naar aanleiding van ons telefoontje vanmiddag hierbij nog aanvullende informatie omtrent het verzoek van eenheid Limburg.

In het kader van leren hebben wij een casus die we graag door de collega zelf zouden willen laten inbrengen, hetzij bij de docenten hetzij bij motorrijders in opleiding.
Deze collega heeft kort geleden een disciplinair onderzoek gehad waarin naar voren is gekomen dat hij tijdens een achtervolging op de motor de verdachte van een scooter een duwtje heeft gegeven waardoor deze lelijk ten val is gekomen.
Onze hoofd Operatien heeft aangegeven dat we niet alleen willen straffen, maar er vooral een leermoment willen uithalen. Daarom willen wij deze collega voorleggen of hij zijn casus zou willen inbrengen bij de motorrijopleiding.

Ik hoor graag van jullie of deze mogelijkheid er is, zodat ik dit met onze hoofd operatien verder kan afstemmen.

Alvast dank,

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

06 – 5.1.2.e [redacted] of 0900 - 8844
Werkdagen: ma, di en vrij

Politie I Limburg I Maastricht / Staf / VIK
Prins Bisschopsingel 53, 6212 AB Maastricht
Postbus 1230, 6201 BE Maastricht

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Ondernemingsraad
Eenheid Limburg
Nationale Politie

Maastricht, 29 januari 2024

Initiatiefvoorstel (conform artikel 23 lid 3 W.O.R.)

Dossier	: Initiatiefvoorstel Praktijk- en kennisgedreven integriteitsbeleid
Ingediend door	: Ondernemingsraad Politie Eenheid Limburg
Pagina's	: 4

- voorstel-

Geachte bestuurder,

Hierbij berichten wij u formeel over ons initiatief tot het verbeteren van het integriteitsbeleid en de aanpak van integriteitkwesties in onze Eenheid Limburg van de Nationale Politie, met het verzoek om de ondernemingsraad Eenheid Limburg (OR) zo spoedig mogelijk en met redenen omkleed te berichten of en in hoeverre u overeenkomstig het voorstel zult besluiten.

Inleiding
In diverse overlegvergaderingen hebben we gesproken over het dossier Basisteam Horst, Peel en Maas (dossier HPM), onder andere in het kader van het toen uitgevoerde onderzoek en de aanpak van deze integriteitskwestie. We hebben onlangs nadere informatie van u ontvangen met betrekking tot de huidige stand van zaken en we hebben kennis genomen van de recente uitspraak van de Rechtbank (uitspraak d.d.13 oktober 2023 Rechtbank Limburg Bestuursrecht nummer ECLI:NL:RBLIM:2023:5862).
Eerder had de OR van de Eenheid Limburg al een oordeel gevormd over het dossier HPM en dit oordeel op dinsdag 7 december 2021 aan de politiechef overhandigd. Vervolgens heeft de OR dit oordeel ook binnen de organisatie gepubliceerd.

Daarnaast heeft de OR kennisgenomen van het onderzoek Moreel kompas van Politiewetenschap nummer 129, auteurs Anton van Wijk, Marjan Olfers, Mark van Vugt en Ard Barends, uitgever © 2023 Sdu B.V., Den Haag; politie & Wetenschap, Den Haag.
Dit onderzoek moreel kompas richt zich op die factoren die van invloed kunnen zijn op het integer handelen. Eveneens acht de OR een recent artikel relevant voor dit initiatief.
(https://www.caop.nl/artikelen/2023/waarom-een-leidinggevende-als-formeel-meldpunt-risicovol-is/)

Het voorstel ziet op integriteitsbeleid en aanpak integriteitskwesties en valt onder de onderwerpen die betrekking hebben op de overlegverplichting en de zorgtaak van de ondernemingsraad ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden, zodat sprake is van een aangelegenheid die de onderneming aangaat. Wij hebben toen afgesproken dat wij zodra ons voorstel voldoende concreet zou zijn, u formeel een uitgewerkt en gemotiveerd initiatiefvoorstel zouden doen toekomen. Dit initiatiefvoorstel inclusief bijlagen treft u hierbij aan.

Toelichting
De achtergrond voor dit initiatiefvoorstel kan worden afgeleid uit de lessen die te trekken zijn uit het dossier HPM. In dit dossier heeft de OR onder andere geoordeeld dat de leiding van onze eenheid op alle niveaus onvoldoende heeft gefunctioneerd en gereageerd.

In het gepubliceerde oordeel van de OR is sprake van wegkijken, onvoldoende sturing, onvoldoende begrenzen, het niet volgen van de R&O cyclus, onvoldoende corrigeren en
onvoldoende aandacht voor een veilige werkplek voor de collega's van het basisteam HPM. Adequaat optreden van de leiding werd gemist. De OR heeft toen al aangegeven betrokken te blijven en te willen meedenken en meedoen om herhaling te voorkomen.

Inmiddels hebben bestuursrechters in eerste aanleg een uitspraak gedaan (uitspraak d.d.13 oktober 2023 Rechtbank Limburg Bestuursrecht nummer ECLI:NL:RBLIM:2023:5862). In deze uitspraak stellen de bestuursrechters onder andere dat er sprake is geweest van weinig sturing of monitoring, lange duur van het onderzoek, een gebrek aan personeelszorg en het gebrek aan leiding en sturing. De OR acht deze overwegingen van de bestuursrechter deels in overeenstemming met het hierboven genoemde oordeel OR.

Gezien het eerdere oordeel van de OR en de recentere uitspraak van de bestuursrechters is de OR van oordeel dat er verbetering nodig is, namelijk op het gebied van de volgende aspecten en elementen:

- duur onderzoek;
- leiding en sturing:
- gebrek aan personeelszorg;
- volgen R&O cyclus;
- aandacht voor veiligheid werkplek;
- adequaat optreden leiding;
- goed werkgeverschap.

Moreel kompas
In opdracht van politie & Wetenschap, is er mei 2023 een onderzoek gepubliceerd (Moreel kompas van Politiewetenschap nummer 129, auteurs Anton van Wijk, Marjan Olfers, Mark van Vugt en Ard Barends, uitgever © 2023 Sdu B.V., Den Haag; politie & Wetenschap, Den Haag).
Dit onderzoek handelt over die factoren die van invloed kunnen zijn op integer handelen. Daarvoor is een grootschalig onderzoek uitgevoerd binnen de gehele politieorganisatie. Het onderzoek beoogde bij te dragen aan het versterken van de professionele cultuur van de politieorganisatie en aan een professionele organisatie waar politiemedewerkers tot hun recht komen en zich blijven inzetten voor een rechtvaardige samenleving.

De OR heeft dit onderzoek bestudeerd en ziet in dat onderzoek aanleiding om de rol van leidinggevenden in integer handelen te betrekken bij dit initiatiefvoorstel. Daarbij acht de OR relevant eveneens te betrekken wat eerder is geoordeeld met betrekking tot het dossier HPM en met betrekking tot de uitspraak van de bestuursrechters zoals hierboven weergegeven. Het onderzoek Moreel kompas stelt namelijk dat integriteit een kernwaarde is van de politie. Het uitdragen, doorleven en voorleven van die kernwaarde in de organisatie is een must die continue aandacht vraagt. Hierbij geldt dat slecht voorbeeldgedrag ander wangedrag in de hand werkt, maar ook dat goed voorbeeld goed doet volgen. De leiding van de politie zou er alles aan moeten doen.

De rol van de leiding komt uitgebreid aan bod in het onderzoek Moreel kompas. Ingedikt in kernwoorden kun je stellen dat:

- leiding vormt het fundament bij bevorderen integriteit;
- belangrijke rol leiding in aansturen, signaleren en bespreekbaar maken integriteitkwesties;
- span of control is groot;
- ontbrekende specialistische kennis en ervaring bij leiding b.v. op gebied van mensgerichtheid en veranderkunde;
- leiding zou meer divers moeten zijn;
- leiding cruciale rol bij versterken integriteitsgevoel;
- noodzakelijke voorwaarde over gezag beschikken en goed voorbeeld geven door leiding tone at the top;
- R&O cyclus beter, is geen afvinkonderwerp;
- leiding dient veilige ruimte te bieden en open cultuur te bevorderen, goede voorbeeldfunctie en een open in plaats van dominante leiderschapsstijl.;
- leiding dient concreter te sturen door middel van werk- en resultaatafspraken en monitoring;
- integriteit is zeker ook een zaak van leiding;
- uitgedragen, doorleven en voorleven van integer gedrag.

Om deze redenen ziet de OR het haar taak om een initiatiefvoorstel te doen om te komen tot verbetering van het integriteitsbeleid en de aanpak van integriteitskwesties.

De OR ziet dit als een noodzaak omdat een verbetering van het integriteitsbeleid en de aanpak van integriteitskwesties een volgend dossier zoals HPM kan voorkomen en er nadrukkelijker geleerd kan worden van integriteitskwesties. Het huidige beleid en aanpak in stand houden is voor de OR geen optie gezien het gegeven dat integriteit voor onze organisatie als een kernwaarde moet worden beschouwd.

Het voorstel van de Ondernemingsraad Eenheid Limburg:
De OR stelt voor dat er voor 1 juli 2024 een plan van aanpak wordt opgesteld door de politiechef Eenheid Limburg. In dit plan van aanpak dient te worden opgenomen hoe de politiechef kijkt naar de verbeterpunten die hierboven in bullits zijn uitgelicht. Wat de OR betreft zijn dit essentiële verbeterpunten die noodzakelijk zijn om te komen tot vernieuwing van het integriteitsbeleid en de aanpak van integriteitskwesties.

Meer concreet stelt de OR dat deze verbeterpunten zoveel als mogelijk opgenomen dienen te worden in opleidingen, scholing of bijscholing van leidinggevenden. Kijk hierbij ook naar relevante aspecten en elementen zoals die aan de orde komen in het recente artikel (https://www.caop.nl/artikelen/2023/waarom-een-leidinggevende-als-formeel-meldpunt-risicovol-is/).

Verder stelt de OR dat de kernwaarde integriteit regelmatig onderwerp van gesprek dient te zijn binnen de teams, sectoren en eenheidsleiding binnen de Eenheid Limburg. Het onderwerp integriteit dient expliciet en periodiek aan de orde te komen, met name ook in de R&O-gesprekken met de medewerkers. Het is nu nog vooral een 'afvinkonderwerp'.
Dit vergroot de bewustwording en maakt integriteitskwesties gemakkelijker bespreekbaar. Met leidinggevende wordt hier bedoeld vanaf het niveau van de organisatorische coördinatie in de teams tot en met het niveau van de eenheidsleiding.

Ter borging en om continuïteit te bieden, overwegende de wisselingen binnen de leiding, stelt de OR voor in het plan van aanpak het ontwikkelen en de invoering van een Integriteitskaart per team, per sector en voor de eenheidsleiding op te nemen. Dit om middels de Integriteitskaart verslag te doen van de opleidingen, scholing of bijscholing van de leidinggevenden, de integriteitsgesprekken en stand van zaken van de R&O gesprekken waarin de kernwaarde integriteit besproken is. De Integriteitskaart kan dan als input dienen en worden besproken tijdens de periodieke managementgesprekken. Op eenheidsniveau zou hierop concreter kunnen worden gestuurd door middel van werk- en resultaatafspraken en monitoring. Integriteit is niet alleen een zaak van de politiemedewerkers op straat, maar zeker ook van leidinggevenden.

De aanpak om het voorstel te bespreken
De OR hoopt u hiermee voldoende inzicht te hebben gegeven in de redenen voor het voorstel tot verbetering van het integriteitsbeleid en de aanpak van integriteitskwesties. De ondernemingsraad nodigt u uit voor overleg om dit voorstel met u te bespreken. Tijdens dit overleg kunnen vragen worden beantwoord, eventuele onduidelijkheden worden weggenomen en kan de OR een nadere toelichting geven op dit initiatiefvoorstel. Uiteraard is de OR zich bewust van de omvang van de voorgestelde verbetering en de organisatorische en financiële gevolgen, de OR acht het belang van de kernwaarde integriteit voor de organisatie hoog en ziet daarin een rechtvaardiging om te komen tot de gewenste verbetering. De OR verzoekt om plaatsing van dit voorstel op de agenda van de eerstvolgende overlegvergadering in maart 2024, teneinde dit voorstel conform artikel 23 lid 3 WOR tijdens deze overlegvergadering te bespreken.

Communicatie
Dit initiatiefvoorstel is nog niet intern gecommuniceerd met de medewerkers van de eenheid. Graag willen wij hiertoe op korte termijn overgaan, zodat alle medewerkers en betrokkenen op de hoogte zijn van de ontwikkelingen. Uiteraard vinden wij het belangrijk een en ander eerst met u te bespreken. Graag stemmen wij de verdere communicatie met u af.

De ondernemingsraad ziet uw reactie graag tegemoet.

De Ondernemingsraad Limburg,

n/d
De voorzitter, 5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Bijlagen

(Genoemde bijlagen zijn niet fysiek bijgevoegd in verband met het grote aantal pagina's maar worden wel digitaal bijgevoegd)

- publicatie oordeel OR overhandigd 7 december 2021

- uitspraak d.d.13 oktober 2023 Rechtbank Limburg Bestuursrecht nummer ECLI:NL:RBLIM:2023:5862

- onderzoek Moreel kompas van Politiewetenschap nummer 129, auteurs Anton van Wijk, Marjan Olfers, Mark van Vugt en Ard Barends, uitgever © 2023 Sdu B.V., Den Haag; politie & Wetenschap, Den Haag.

- https://www.caop.nl/artikelen/2023/waarom-een-leidinggevende-als-formeel-meldpunt-risicovol-is/)

WOO-verzoek RLT

Lerend vermogen vanuit interne onderzoeken, eenheid 5.1.2.e 25 mei 2023 – 20 juni 2024.

				5.1.2.e	
	Woensdag	31-05-23	15.15		Casus waarin filmpje van nieuwe collega van 20 jaar onderling is verspreid. Afdoeningsoverleg gehad. Beslissing: geen sprake van plichtsverzuim. Wordt wel opgepakt in het kader van lerend vermogen m.b.t. de collega's die het filmpje verspreid hebben.
	Dinsdag	25-07-23	14.00		Niet noodzakelijk raadplegen door collega. De betrokken collega heeft ter preventie voor het hele team zijn verhaal verteld en wat het met hem gedaan heeft.
	Vrijdag	28-07-23	12:45		Onderzoek BT WM; Zal morgen een publicatie plaatsvinden in AD/ dan wel gelieerd regionaal dagblad. In het team is deze casus uitgebreid besproken, ter verduidelijking en om ervan te leren.
	14-11-23	Dinsdag	12:00		Casus inzet hond. Tijdens afdoening besloten om deskundige te vragen naar een professioneel oordeel over de gemaakte keuzes in relatie tot de context van de situatie. Uiteindelijk veel punten die aan het BIT en het BT worden overgedragen en die in de leer cirkel worden opgenomen. Een afspraak voor een gesprek tussen aangever en collega wordt gemaakt.
	07-02-24	Woensdag	13.00		Casus baldadigheid gevolgd door aanrijding dienstvoertuig – fiets verdachte. Overleg met voorzitter geweldscommissie. Botsing tussen het dienstvoertuig en de fiets van verdachte en ongelukkige aanrijding is. Het dienstvoertuig is niet als geweldsmiddel ingezet, geen I8. Casus niet ter beoordeling aangeboden bij de commissie geweldsaanwending. Er is wel geconstateerd dat er deze nacht te kort is geschoten in de begeleiding van deze jonge collega's: Waar was de OvD-P, wat vond de OvD-OC hiervan, is er vanuit het betreffende BT een patrouille aangestuurd voor het opnemen van de aanrijding, wie zorgde voor een debriefing naar aanleiding van deze casus, was er opvang tijdens de wissel van de dienst, wie heeft de collega's geholpen met het opmaken van de processen-verbaal en de juiste inhoud hiervan etc. etc. Veel vragen en onduidelijkheden die opgepakt worden. Als de antwoorden duidelijk zijn, zullen we met de betrokken partijen een blauw vakmanschap sessie plannen om hiervan te leren en ons aller voordeel ermee te doen.
	19-02-24	Maandag	10.45		Aangifte aanwenden geweld. Op de camerabeelden is te zien dat één van de verbalisanten t.t.v. de aanhouding langdurig in de telefoon van de verdachte kijkt, terwijl deze op de grond ligt. En uitgebreid scrollend. Te betwijfelen valt of daarmee rechtmatig in de telefoon is gekeken. Dit is in het betreffende team en met de betreffende collega besproken.
	19-02-24	Maandag	11.00		Aangifte mishandeling. Er is bloed afgenomen bij een man, waarbij de vraag naar boven komt of dit had gemogen. Dit is in het betreffende team en met de betreffende collega besproken.

	03-04-24	Woensdag	10.45	5.1.2.e [redacted]	Casus spelen stroomstootwapen. Betrokken collega is reeds in de lijn aangesproken en dit is vastgelegd in een verslag als een formele waarschuwing. Cultuuronderzoek binnen BT wordt opgestart. Dit zal gericht zijn op leren aanspreken. Daarnaast ook aandacht voor situatie melder, betrof een student. Melden in deze is beloond, zonder dat het direct een intern onderzoek als gevolg heeft.
	04-04-24	Donderdag	15.10	[redacted]	Casus taart met foto als dank voor inzet, tussen 2 teams. Gebruikte foto kwam uit politiesysteem. De leiding van beide teams zijn in gesprek met hun teams hierover in kader van lerend vermogen.
	08-04-24	Maandag	09.00	[redacted]	Casus aangiftes optreden ME bij voetbalwedstrijd. Betrof een combi-inzet met peloton uit 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] Beelden zijn bekeken door pelotonscommandant, echter betreffende collega wordt niet herkend. Besloten dat de beiden Peloton Commandanten Mobiele Eenheid een presentatie dienen op te maken in relatie tot de leerpunten welke worden meegenomen in de leercurve, mede ten behoeve van de geweldscommissie.
	29-04-24	Maandag	21:00	[redacted]	Casus vuurwapen. Nagesprekken binnen diverse gremia en met diverse betrokken, teams, zijn belegd.
	16-05-24	Donderdag	14:00	[redacted]	Vermeend inrijden op collegae – zaken waarheidsgetrouw op papier zetten. Te veel vanuit gevoel geregistreerd en te weinig vanuit feitelijkheid. Onervaren collegae. Beide collegae zitten inmiddels in een fg-traject en pakken dit goed op. Belangrijk nu is om het lerend vermogen breder in te zetten dan alleen beide collegae. OVJ op team uitnodigen en laten vertellen wat de consequenties zijn.

Memo

Afzender
5.1.2.e

Ontvanger(s)
Ondernemingsraad Limburg

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum 7 maart 2024

Bijlage Typ Behandeld door

Onderwerp Aanbiedingsbrief initiatiefvoorstel Verbetering integriteitsbeleid

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Op 1 februari 2024 hebben jullie mij tijdens de overlegvergadering het initiatiefvoorstel Verbetering integriteitsbeleid overhandigd. Zoals ik al tijdens het overleg benadrukte, waardeer ik dit initiatief en jullie betrokkenheid bij het thema integriteit. In deze brief reageer ik graag op het voorstel.

Initiatiefvoorstel OR
De OR stelt voor om te komen tot een verbetering van het integriteitsbeleid en de aanpak van integriteitkwesties. De OR ziet dit als noodzaak omdat een verbetering van het integriteitsbeleid en de aanpak van integriteitskwesties een volgend dossier zoals HPM kan voorkomen en er nadrukkelijker geleerd kan worden van integriteitskwesties. Het huidige beleid en aanpak in stand houden is voor de OR geen optie gezien het gegeven dat integriteit voor onze organisatie als een kernwaarde moet worden beschouwd. De bestuurder wordt gevraagd om voor 1 juli 2024 een plan van aanpak op te stellen met een reactie op de door de OR geformuleerde verbeterpunten.

Reactie bestuurder
Laat ik vooropstellen dat de eenheidsleiding de behoefte van de OR onderschrijft en niet stil heeft gezeten. De casussen 5.1.2.i en 5.1.2.i hebben aanleiding gevormd om nadrukkelijk stappen vooruit te zetten. Wij willen en moeten leren van deze casussen. Om die reden is de eenheidsleiding in gesprek met interne en externe stakeholders, zoals medewerkers, sectorhoofden, teamchefs, de externe commissie Limburg en de Raad van Advies en Inspiratie. Waarom gaat het mis? En wat kunnen we eraan doen om dit soort casussen in de toekomst te voorkomen?

Ook zijn stappen gezet in het versterken van het verantwoordelijkheidsgevoel en de professionaliteit van medewerkers en leidinggevenden middels gesprekken op de leiderschapsdagen, de cursus innerlijke racist die breed door de leidinggevenden wordt gevolgd en de theatervoorstelling ‘A Seat at the Table’ inclusief nabespreking. Deze initiatieven vormen slechts een begin van de verandering die moet worden ingezet.

Al deze gesprekken helpen ons bij het stellen van de juiste prioriteiten en veranderingen door te voeren daar waar deze het hardst nodig zijn. Jullie initiatiefvoorstel en de concrete voorstellen die hierin staan dragen hier ook aan bij. Ook met jullie ga ik graag het gesprek aan over waar de verandering het hardst nodig is, want dat er iets moet veranderen staat vast.

Landelijk zijn een integriteitsbeleid en beroepscode vastgesteld. Regionaal is 5.1.2.e als portefeuillehouder integriteit aangewezen en gevraagd om het integriteitsbeleid in Limburg te implementeren. Hij neemt de OR graag mee in de laatste ontwikkelingen en gaat graag in gesprek over de wijze waarop deze implementatie kan worden vormgegeven. Ik stel voor dat in dit gesprek ook concrete afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de verbeterpunten van de OR hierin kunnen worden meegenomen en op welke termijn.

Tot slot
Ik wil benadrukken dat dit onderwerp onlosmakelijk verbonden is met leiderschap en de wijze waarop de lijn invulling geeft aan haar verantwoordelijkheid. De lijn heeft een sleutelrol in het waarborgen van de veiligheid op de werkvloer en in het voeren van de juiste gesprekken met collega's, in R&O gesprekken, maar ook daarbuiten. Het is aan ons als eenheidsleiding om hen daarop aan te spreken als hier niet volgens verwachting invulling aan wordt gegeven.

Het spreekt voor zich dat de implementatie van het landelijke integriteitsbeleid in onze eenheid de komende jaren grote prioriteit heeft. Het stemt mij dan ook positief dat de OR hierin samen wil optrekken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Rode draden nagesprekken Seat at he table

19 oktober 2023.

Van 2-6 oktober 2023 hield de politie-eenheid Limburg in de ECI-cultuurfabriek de voorstelling a Seat at the table. In totaal speelde de voorstelling 7 keer en werden daarvoor 550 collega's schaal 9 en hoger verplicht gepland. De voorstellingen werden in totaal door zo'n 650-700 personen bezocht. Dit bestond uit een mix van voornamelijk collega's en een aantal externe partners. Na elke voorstelling vonden er (verplichte) nagesprekken plaats. Deze nagesprekken hadden geen vooraf gestelde doelen of uitkomsten. Zaak was om het ongemak op tafel te krijgen en dit met elkaar te bespreken. Enerzijds om stoom af te blazen na de voorstelling, anderzijds als oefening om met elkaar het gesprek aan te gaan ook wanneer de onderwerpen moeilijk zijn en er emoties bij komen kijken. Elke facilitator heeft , na elk gesprek een kort en geanonimiseerd gespreksverslag gemaakt. Waaruit we de volgende rode, steeds terugkomende, draden hebben gedestilleerd. Deze rode draden geven een spiegel van de verschillende perspectieven in onze eenheid en kunnen dienen als input voor de verdere ontwikkeling van het leiderschapsprogramma. Ze worden derhalve dan ook aangeboden aan de aanjager PVI, de verandercoaches en de eenheidsleiding van de eenheid Limburg.

Onderstaande rode draden zijn gekozen omdat deze frequent terugkwamen in alle verschillende gespreksverslagen. Daaronder zijn vervolgens de letterlijke teksten geciteerd vanuit de verschillende gespreksverslagen.

Met de facilitators zijn de onderstaande afspraken gemaakt die zij ook uitdroegen tijdens de nagesprekken. Deze zijn iedere dag opnieuw met de facilitators besproken. De facilitators hadden op die manier altijd hetzelfde vertrekpunt:

Wat is ons doel;

1. We faciliteren het gesprek, we helpen jullie bij dit gesprek
2. De veiligheid in de groep bepaalt men zelf
3. We gaan niet in op de inhoud van specifieke casussen
4. We parkeren de weerstand op het verplichte karakter van de voorstelling->dat is nu eenmaal een keuze
5. Als mensen niks willen zeggen mag dat ook
6. Als mensen echt niet willen meewerken dan kun je ze beter laten gaan
7. De opstelling van de stoelen is in cirkelvorm zonder tafel ertussen, drinken en eten staan op tafels aan de zijkant. Lege stoelen worden uit de kring gehaald.
8. De facilitator zit zelf in deze cirkel/kring tijdens het gesprek
9. We geven aan dat we de rode draad uit elk gesprek vastleggen, niet op persoon maar op sentiment
10. Als iemand helemaal uit de bocht vliegt (ongewenste omgangsvormen) dan leggen we dit terug in de groep (zitten immers veel leidinggevenden)
11. Als er nazorg nodig is voor een collega, bespreken we dit tijdens onze evaluatie. In principe is de lijn verantwoordelijk
12. Nadruk zal niet liggen op zwart-wit polarisatie maar omgangsvormen en pijn in bredere zin en het vervolg na deze voorstelling.

1. Het verplichte karakter van de voorstelling en dreigende toon.

2. Het verplichtende karakter van aanwezigheid voelde voor velen niet koosjer, het had daardoor een iets wat 'schools' karakter, die zich in de houding van enkele aanwezigen bij de gesprekken ook wel weerspiegelde.

3. In het begin merkte ik erg veel weerstand op het verplichte karakter bij een aantal collega's. Zoals afgesproken hebben we dat geparkeerd door aan te geven dat ze er ook voor konden kiezen dat men kon gaan. Men bleef.

4. Deze voorstelling zou iedereen moeten zien, goed dat het verplicht is. Wel jammer dat niet ook alle medewerkers verplicht zijn gesteld om de voorstelling te zien.
5. Weinig weerstand op de verplichting, het is nodig dat we dit zien en dit gesprek voeren. Waarbij men ook aangeeft dat het eigenlijk heel triest is dat dit nodig is.
6. Gevraagd naar het verplichte karakter voor de meesten gaven per groep zo'n 3 tot 5 mensen aan niet te zijn gekomen als de verplichting er niet was. Waarbij wel iedere keer werd aangegeven dat de voorstelling en het nagesprek toch als waardevol werd ervaren.

   Noot: Deze rode draad kwam vaak terug dus niet steeds opnieuw benoemd.

2. De keuze voor deze specifieke groep leidinggevenden.

1. Meerdere malen werd aangekaart dat deze voorstelling ook heel, of juist zeer belangrijk was geweest voor de groep operationele collega's. De groep, die overwegend uit leidinggevende bestond, dat het thema juist van toepassing is voor de collega op straat.

2. De verantwoordelijkheid die men heeft als leidinggevende voor de veiligheid in het team en het effect van voorbeeldgedrag is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Als escape werd dan vaker gebruikt dat ook de 'werkvloer' naar de voorstelling moet. Iedereen is verantwoordelijk. Dat weer terugbrengen naar dat je als leidinggevende hier toch wel een andere verantwoordelijkheid in hebt was vaker nodig.

3. In deze groep wordt ook wel gezocht naar de antwoorden op de hoe-vraag. De mening is dat er door de splitsing te maken tussen de schaal 9 en hoger en overige werknemers er juist zelf gezorgd is voor uitsluiting. Er waren genoeg collega's die graag de voorstelling wilden zien, maar in eerste instantie daar geen mogelijkheid voor kregen en last minute was het niet mogelijk meer om het in te plannen. Hierdoor ontstaat er een scheiding tussen de werkvloer en de leiding. In deze groep is men van mening dat de politieorganisatie te veel intern wil gaan oplossen.

4. Aanpak tegen discriminatie moet niet alleen van bovenaf komen. De groep is juist heel belangrijk. Werknemers nemen dingen juist eerder aan van een collega op zijn eigen niveau dan van een leidinggevende.

5. Een deelnemer voelde zich juist erg bezwaard om hier naar toe te komen, omdat juist anderen uit het team vroegen wat ze gingen doen en waarom ze niet mee konden gaan. De organisatie moet op zoek gaan naar samenwerking en geen twee deling.

6. Bij de opening van de eerste inventarisatie kwam nadrukkelijk het ongenoegen naar voren over het feit dat het voor alle medewerkers van schaal 9 en hoger verplicht was gesteld om de voorstelling te bezoeken. Dit heeft duidelijk spanning opgeleverd bij een groot deel van de populatie.

7. Daarnaast begreep hij niet waarom niet alle collega's verplicht aanwezig moesten zijn, terwijl wel specifiek de medewerkers in schalen 9 en hoger aanwezig moesten zijn.

3. De worsteling

1. Centraal stond echter de snelle veranderende wereld, de vraag 'hoe dit bij te benen als organisatie…'? En door onze tijdsgeest steeds grotere teloorgang van de onbevangenheid in de omgang met elkaar.

2. De eigen kramp op het onderwerp, wanneer doe ik het goed, komt ter sprake.

3. Hoe bepaal je de ondergrens?

4. De vraag kwam ook naar boven; "wat is normaal ?". In de zin van slaan we op sommige thema's niet door. Moet elk woord, zin en/of opmerking telkens en constant op de weegschaal gelegd worden

5. Een rode draad is dat er bij veel collega's een ongemakkelijkheid zit op het onderwerp. Niet op dat uitsluiten en discriminatie verkeerd is. Wel op het zich aangesproken voelen op het kennelijk nooit goed doen. Zijn we dan allemaal racisten? Ik ben geen racist. Wanneer doe ik het goed? Afgelopen week zag ik een gesprek in een talkshow over diversiteit bij de media waarin Jörgen Raymann die veel met dit onderwerp een de slag is, ook bij bedrijven, aangaf dat de witte mensen zich als het ware bedreigd voelen als we het over discriminatie hebben. Dat zie ik ook terug in de reacties van collega's tijdens de gesprekken. Ik denk dat dit een gevolg is van het geconfronteerd worden met het (vaak onbewuste) eigen gedrag en het effect daarvan op anderen. Het is goed om hier aandacht voor te blijven houden om verdere verharding te voorkomen.

6. Er heerst een idee dat er binnen de teams te weinig vertrouwen en veiligheid is om aan te geven als er opmerkingen worden gemaakt die niet door de beugel kunnen. De slachtoffers slikken vaak dingen weg en derden die wel iets van vinden worden weg gestempeld als zeikerds en wordt de hele situatie weggelachen. Sommigen van de leidinggevenden spreken de persoon aan maar als het slachtoffer zegt laat maar zitten of ik heb er geen last van dan wordt er verder niets mee gedaan.

7. Een opmerking dat de voorstelling een deelnemer 'onzeker' maakte over wat er nou wel of niet nog kon worden gezegd werd door de overige deelnemers beaamd.

8. In relatie tot de benoemde onzekerheid gevraagd of er binnen de politie een duidelijke ondergrens bestaat die aangeeft welke houding/gedrag/uitspraken (nog) acceptabel zijn. Dit is voor de meeste deelnemers niet duidelijk. Een aanwezig sectorhoofd verwijst hierna naar ieders eigen verantwoordelijkheid, de beroepscode en de in het Wetboek van Strafrecht strafbaar gestelde gedragingen. Opvallend genoeg blijkt desgevraagd dat 80% van de deelnemers de inhoud van de beroepscode niet kan benoemen, laat staan dat deze binnen hun team als leidraad voor een gesprek wordt gebruikt.

9. Een collega geeft aan het moeilijk te vinden om steeds collega's aan te spreken als een soort van oppasser. Er wordt dan vaker gereageerd dat hij zeker weer een cursus heeft gehad of hogerop wil komen.

10. Een deelneemster benoemt dat zij herhaaldelijk thema's heeft aangesproken, maar dat zij hierdoor zelf wordt uitgesloten door andere collega. Aanspreken leidt tot de kwalificatie 'bitch' en daar wil ik niet mee op de auto.

11. De collega die aangeeft dat zijn dochter een relatie heeft met een man uit Ghana. Hij ervaart via zijn dochter, maar ook aan hand van eigen waarnemingen precies datgene waar de voorstelling over gaat. Opvallend genoeg begint hij zijn betoog met te benoemen dat deze man goed is opgevoed en heeft gestudeerd etc. Hij geeft aan dat hij schoon genoeg heeft van het gedrag van anderen t.o.v. deze jongen, maar dat hij er voorheen geen idee bij had dat dit daadwerkelijk gebeurt. Ook bij familie/vrienden is hij uit zijn slof geschoten na een grappig bedelde opmerking dat zij nu beter hun

beurs niet meer op tafel kunnen laten liggen. De deelnemer is geëmotioneerd als hij erover praat. Hierop wordt door de andere deelnemers niet echt op ingegaan.

12. Over het algemeen was men het erover eens dat uitsluiting en discriminatie niet acceptabel zijn. Het viel echter op dat er variatie was in hoe deelnemers deze kwesties ervaarden. Sommigen waren bezorgd over wat ze wel of niet konden zeggen en de mogelijke gevolgen voor hun carrière, terwijl anderen vonden dat alles bespreekbaar moest zijn. Wat opviel, was dat geen van de groepen kon aangeven of de werkomgeving als veilig werd ervaren door medewerkers en of dat dit ooit was gepeild.

4. Hoe nu verder? Aandachtspunten.

1. Bij de meeste gesprekken is de vraag gesteld in hoeverre men zich belemmerd voelt om zich te uiten, zowel over interne als externe kwesties. Een aantal geven aan terughoudend te zijn of op eieren te lopen om datgene te zeggen wat men wilt. Voor alle zekerheid zegt men maar niets en of dat nou goed is? Het ontbreken bij het besef wat nu correct of incorrect is, kiest men voor stilte. Een enkeling is bang voor sanctie en niet zo zeer voor misinterpretatie voor de ander.

2. De centrale vraag bleek echter, 'wat is het vervolg, wat gaan we hiermee verder doen…'? Wat doen jullie daarmee…? 't Zou goed zijn om de collega's uit de operatie, van de BT-'s de gelegenheid te geven om, de voorstelling te zien…'!

3. Veel stiltes en weinig openheid. Eigen rol in het onderwerp werd maar door klein deel gepakt en uitsluiting bekijken in eigen context werd als moeilijk ervaren door de deelnemers

4. In alle groepen wordt er heel veel gesproken over aanspreken en bespreekbaar maken. We durven buiten de burger aan te spreken op gedrag, maar intern blijkt dat veel lastiger. Het is makkelijker óver de ander te praten dan ertegen.

5. 'We hebben geen tijd voor de beschouwende vraag naar 't waarom we de dingen zeggen, doen of juist niet.'

6. Verder vonden beide groepen dat dit het begin was. Het moet niet ophouden bij de leidinggevenden. Hun rol is natuurlijk dat ze de eerst aangewezenen zijn om hier mee aan de slag te gaan, maar dit soort voorstellingen en initiatieven dient ook aan de werkvloer aangeboden te worden. Door dit niet te doen krijg je weer het hullie/zullie verhaal. Dus concreet wat wordt het vervolg.

7. Veel vragen vanuit leidinggevenden over de HOE. Wat doe je op een moment dat je een opmerking in je team hoort die voor jou niet oke is of dat je ziet dat het een ander raakt. Hoe maak ik dat dan het beste bespreekbaar, wat is dan effectief? Afhankelijk hoe men zich die dag voelt wordt er wel of niet ingestapt. Er is ook moed en lef nodig om dan in te stappen, wegkijken lijkt vaak de makkelijke oplossing.

8. Kijken naar de eigen rol hierin blijkt lastig. Leidinggevenden geven aan zelf onbewust onbekwaam te zijn. Vergoelijken het ook dat als de intentie maar goed is dan is het niet zo erg als je met jouw opmerking iemand kwetst, buitensluit of discrimineert.

9. Een aantal leidinggevenden hebben de gedachten dat het ook bij de ander ligt, de ander moet vooral weerbaarder gemaakt worden. Polarisatie is voelbaar, er wordt steeds over wij/zij gesproken.

10. Men geeft aan dat er heel veel tijd nodig is voor de cultuuromslag die nodig is en vergelijken dit met hoe 45 jaar geleden de eerste vrouwen bij de Politie kwamen werken

11. Er is veel onbewustheid in het gebruik van taal en het effect daarvan op anderen.

12. De vraag hoe nu verder kwam regelmatig terug. Samengevat is het antwoord daarop; Blijf met elkaar in gesprek in de teams. Als je iets ziet of hoort, doe er iets mee. Houdt het klein en bespreek het klein. Het zit meestal in kleine dingetjes waarvan men zich niet bewust is. Heb het daarover. En als iemand doelbewust een ander beschadigd, discrimineert, buitensluit etc, dan hoort daar altijd direct een passende interventie bij.

13. Men zoekt coaching in de omgangsvormen en hoe de gesprekken over dit onderwerp aan te gaan binnen bepaalde groepen.

14. De groept vindt dat de aanpak niet juist is. Als er iets verplicht wordt dan zouden er tips en trucks moeten komen hoe om te gaan met in plaats van een voorstelling dat voor de meesten geen nieuw onderwerp is. Ze zijn wel bewust van het bestaan van dit probleem, het is niet meer nodig om ze erop te wijzen.

15. Voor de meesten was het subtiele gebruik van taal (en de wijze waarop) wel een eyeopener. Goedbedoelde opmerkingen die verkeerd/anders opgevat kunnen worden.

16. De meeste aanwezigen waren het erover eens dat veel misstanden kunnen blijven bestaan bij de gratie van de omgeving, lees: collega's binnen teams. Het wegkijken, meelachen, niks te r discussie stellen is herkenbaar, maar tegelijkertijd ook ongrijpbaar. Centraal staat wat niet of wel toelaatbaar is en men richt zich op de context.

17. De rol van de leidinggevende wordt in deze best gevoeld, maar geven ook aan dat er beperkingen aanzitten. Ja, men onderschrijft de uitgangspunten om een inclusief team te willen bestieren, maar onderkent ook dat dit niet alleen van hen moet komen, maar ook van de teamleden. En dat is lastig als je TC of OE veraf staat. Het wordt breed gedragen dat het inclusieve 'in het kleine' omarmd en besproken moet worden en dat daarin nog wel het nodige gedaan kan worden. Maar ja, hoe en wanneer dan. Ook bij hen leeft het vraagstuk: wanneer doe ik het dan goed? En hoe krijg ik mijn MT hierin mee; een MT dat geleefd wordt bij de waan van de dag?

18. Wisselende meningen over de rol van een leidinggevende bij dit thema. Wegkijken is geen optie, maar het is altijd context gebonden of men nou wel of niet moet ingrijpend. Gevraagd of er een ondergrens qua normering kan worden benoemd waarop men altijd zou ingrijpen. Hierop wordt wederom aangegeven dat dit altijd aan de context ligt.

19. De collega's op straat zijn op straat altijd afhankelijk van elkaar en dit maakt aanspreken bij verkeerd gedrag moeilijk. Men weet tegenwoordig ook heel weinig van de mens achter de collega. Er is geen tijd meer om elkaar echter te leren kennen door de grote werkdruk.

20. Men is ook vooral benieuwd hoe dit thema in de toekomst verder zal worden opgepakt.

21. Ze benadrukten dat veiligheid een cruciaal aspect was om uitsluiting en pestgedrag te herkennen en bespreekbaar te maken. De deelnemers spraken van hun verantwoordelijkheid om problematisch gedrag te signaleren, met name ongepaste opmerkingen. Er heerste echter onzekerheid over wat wel en niet gezegd kon worden, en of dit hun loopbaan zou beïnvloeden. Sommigen vroegen zich af of ze op eieren moesten lopen. Zij waren daarnaast van mening dat iedereen elkaar zou moeten aanspreken op gedrag.

22. Wat is nu het plan? Doorvertalen naar de praktijk.

23. Vertaling werd gemaakt naar hoe we met studenten omgaan.

5. De polariserende werking van de voorstelling & weerstand op het onderwerp.

1. Voor velen voegde ASATT weinig tot niets toe aan hetgeen ze al wisten kenden, de nadruk lag nogal zeer op de huidskleur zoals sommigen het benoemden.

2. Ze vinden het moeilijk om de inhoud breder te trekken dan zwart-wit. Tip uit de groep om volgende keer essentie breder te maken met andere voorbeelden.

3. Deze groep kenmerkte zich door een opvallende (non)verbale defensieve houding. Men vond de voorstelling heel erg 'zwart-wit' gericht en het thema omvat veel meer dan dat. Desgevraagd werden 'pesten' en 'uitsluiting' genoemd. Het onderliggende gesprek ging vooral hierover en minder over de onderliggende thema's. Ook het verplichtende karakter kwam voorbij. De groep blijft in dit gevoel een beetje hangen en is kennelijk niet bereid om dan te praten over de andere thema's. Tijdens de nabespreking gaf één collega aan dat hij graag wilde vertrekken omdat zijn parkeerkaart zou aflopen en hij geen bekeuring wilde ontvangen. Dit natuurlijk toegestaan, maar daarna bleek er nog vier andere collega's met hem mee waren gereisd. Een goed nagesprek bleek daarna niet meer mogelijk.

4. Het is een voorstelling voor middelbare school" hiermee werd bedoelt dat we wel verder zijn als organisatie en er belangrijkere dingen zijn dan dit. De voorstelling werd de krap ervaren qua voorbeelden en er zat een vermoeidheid op zwart wit voorbeelden.
5. Sentiment in de groep was "alweer hier over hebben" en "ik heb moeten knokken voor mijn plek dus de andere moet dat ook kunnen".

6. Collega's die zo hard zwegen dat het pin deed. Armen over elkaar, gezicht gebogen naar beneden en maar staren naar de grond. Op een gegeven moment een grapje maken dat door mij niet werd begrepen, maar dat voor anderen heel helder was. "We weten wie het zegt". Live uitsluiting. Op een gegeven moment wel een gesprek over dat collega's vaak ervaren dat zij door hun Limburgse tongval uitsluiting ervaren in andere eenheden.
7. Er was een collega die benadrukte dat er allemaal protocollen zijn en dat daar gewoon naar verwezen moet worden. Collega's reageerde daarop met: Er wordt zo voorbijgegaan aan de pijn die ervaren wordt.

8. Een collega (met zelf een verleden van gepest te zijn ivm niet Nederlandse komaf) gaf aan dat dit hij vond dat (ondanks dat vtv was aangegeven dat de voorstelling niet alleen over zwart en wit gaat) dit soort bijeenkomsten juist polariserend werken.

9. Wat mensen ook bezighoudt is de rol van de reclasseringsman in het stuk. Hij kan ook werkelijk niets goed doen. Een aantal collega's herkenden zich in die rol.

10. Slaan we niet in door in deze onderwerpen?

11. Er was ook begrip dat zogenaamde 'autochtone' Nederlanders soms moeite hadden met alle veranderingen en dat die het gevoel konden hebben dat ze op eieren moeten lopen en dat ze eigenlijk niet meer weten wat ze wel nog kunnen zeggen.

12. Daarbij was er ook nog kritiek op het feit dat de voorstelling vooral de diversiteit in kleur als centraal thema had.

13. De rest van de groep verhoudt zich nogal passief. Hierna valt er echt een stilte. Enkelen zijn met hun gsm bezig. Een deelnemer geeft aan dat hij vindt dat de politie hier helemaal in door slaat. Hij vraag aandacht voor alles wat de collega's op straat allemaal over zich heen moeten laten komen.

14. In deze groep viel op dat er weinig interactie plaatsvond. Slechts enkele collega's namen het woord. Er was een algemene perceptie dat de voorstelling niet goed aansloot op hun dagelijkse werkzaamheden. Eén collega gaf aan dat hij de voorstelling overbodig vond omdat hij al bekend was met het thema. Een andere collega stelde dat hij als blanke man al eens onterecht beschuldigd was van racisme.

15. Tijdens de bijeenkomst waren er enkele collega's die geen bijdrage leverden, ondanks mijn verzoek om hun inbreng. Sommigen zaten met hun armen over elkaar.

6. Impact van de voorstelling & eigen voorbeelden.

1. Die laatste opmerking werd gevolgd door de uitleg dat de voorstelling zoveel indruk had gemaakt dat het de collega tot nadenken had aangezet en eigenlijk nog niet kon reageren.

2. Een collega met Turkse roots gaf aan dat hij de voorstelling heel herkenbaar vond. Hij gaf aan dat hij voor zichzelf een manier had gevonden om negatieve ervaringen te voorkomen. Hij gaf er de voorkeur aan om vooral alleen te eten en te drinken. Hij meed de koffietafel. Opvallend was in ieder geval dat de rest van de deelnemers niet of nauwelijks reageerde op deze opmerking.

3. In de gedachte dat dit ook in onze organisatie voor komt, waren er ook uitspraken als plaatsvervangende schaamte hebben en er niet mee geassocieerd willen worden.

4. De meeste in de groep zeggen dat de bewustwording op wat ze zeggen anders kan binnenkomen bij de ander. Essentie wordt breed besproken door de groep.

5. Eigen kwetsbaarheid komt goed naar voren en er zijn veel zelfonthullingen.

6. Mijn collega's die grapjes maakten in het cellencomplex: Daar zal jij wel bekend mee zijn? De collega's met wie ik daar was en die niets zeiden. Dat deed me nog de meeste pijn. De opmerking zelf raakt minder dan het zwijgen van je collega's.

7. Beide groepen waren enthousiast en onder de indruk van de voorstelling.

In beide groepen klonken tegengestelde geluiden in de zin van:

8. Enerzijds ik ben geraakt, het was pijnlijk om dit te beseffen, confronterend en goed dat dit bij de politie gebracht wordt voor bewustwording
   Anderzijds dit is stereotypering, zwart-wit en overtrokken en we worden weer als schuldigen aangewezen
9. In groepen waarin collega's zelf uit eigen ervaring spraken over wat uitsluiting met hen doet of gedaan heeft was het gemakkelijker om bij de kern te komen door in het hier en nu, op dat moment, interventies te doen op hoe er vanuit de groep op zo'n 'ontboezeming' gereageerd werd. Het blijkt voor veel mensen lastig te zijn om bij de pijn van de ander te komen.

10. Vragend naar de indrukken die men tijdens de voorstelling kwam een medewerker met een donkere huidskleur direct naar voren met haar herkenning van de situaties zoals die in de voorstelling voorbij waren gekomen. Dit maakte dat de realiteit voor de deelnemers niet meer te ontkennen of te nuanceren was.

11. Door de deelname van een leidinggevende van de westelijke mijnstreek, waar zich recent een situatie heeft voorgedaan met betrekking tot uitsluiting en discriminatie, gaf een positieve wending aan het gesprek door aan te geven dat hij zich door dit voorval meer bewust is geworden van het fenomeen en hoe het soms heel subtiel aanwezig kan zijn. Hij gaf aan dat het MT van het team en hijzelf hierdoor meer alertheid hebben ontwikkeld en dat zij direct interveniëren wanneer zich een dergelijke situatie zich voordoet.

12. In deze groep was de participatiegraad groter en ontstond er een waardevol gesprek over de vormen van uitsluiting, racisme en discriminatie binnen onze organisatie. Men lijkt zich in toenemende mate bewust van onze – nog altijd voornamelijk witte populatie en hoe dit onze interne cultuur beïnvloedt.

13. Gesteld kan worden dat bij beide gesprekken bleek dat er een toegenomen bewustzijn is met betrekking tot het onderwerp, maar dat bij beide groepen bleek dat men nog weinig zicht heeft op maatregelen die dit zouden kunnen keren. Interventies in de zin van positieve discriminatie, waarbij er een grotere instroom zou zijn van diversiteitsgroepen, worden met enige scepsis bekeken. Dit met name ingegeven door het feit dat men de eigen loopbaan hierdoor belemmerd zou zien worden.

14. Veel herkenning en voor veel deelnemers een moment van bezinning. Wat men zag, wist men doorgaans wel, maar nu werd het gevoel eraan toegevoegd. Een soort 'kruip in de huid van' belevenis. Het ongemakkelijke gevoel om doorlopend met 2-0 achter te staan, heeft indruk gemaakt. Veel lof voor de acteurs en sketches.

15. Hoewel huidkleur een redelijk dominante factor was in de voorstelling, kostte het alle gespreksgroepen weinig moeite om uitsluiting breder te trekken en dezelfde mechanismes toe te passen op de eigen werkplek. Deze mechanismes waren overigens niet bij iedereen bekend: Racial Freeze (stilvallen-lachen-en verder). Desgevraagd komt men met voorbeelden en dat zorgt er voor dat een soortgelijke pijn of ongemak naar boven komt. En: wordt herkend. Er werden voorbeelden aangehaald naar collega's met ziekteverzuim en/of PTTS.

16. Een collega uit Heerlen benadrukte dat in Heerlen actief werd gewerkt aan het bespreken van inclusie en diversiteit. Hij haalde een incident aan waarbij een racistische opmerking was gemaakt tijdens een vergadering, en dit incident was volgens hem daarna besproken met de zender.

7. Marginaliseren probleem

1. Een andere collega sprak zich zeer sterk uit over het feit dat hij ‘bijvoorbeeld’ (na een vervelend ervaring met bijvoorbeeld een Marokkaan op straat) best op de agentwacht zou kunnen zeggen dat hij te maken had gehad met een ‘kut Marokkaan’ want hij zou net zo goed ‘kut Turk’ of ‘Kut Hollander’ kunnen zeggen. Dit werd op een heel mooie en empathische manier opgepakt door een collega van Turkse komaf die aangaf dat deze uitspraak haar niks deed maar dat zij zich wel kon voorstellen dat de context belangrijk was en dat andere collega’s zo een uitspraken heel anders kunnen opvatten.

2. Ook veel gehoord: Maar ja, je moet ook wel tegen een grapje kunnen.

3. Ook hier weer uitersten zoals het is van alle tijden en alle “lagen” in onze organisatie tot in ons team zie ik het niet. Ik hoor en zie niet dat het bij ons in het team gebeurt!

4. Er gaat ook heel veel goed. Hier moet aandacht voor blijven.

5. De voorstelling had zeker herkenbare momenten maar dan meer privé dan werk gerelateerd. In sommige teams werden al gesprekken aangegaan en was dit niet meer nodig. Sommigen vinden zelfs dat er te veel aandacht besteed wordt aan dit onderwerp. WE moeten geen organisatie worden waar niks meer gezegd mag worden en geen grapjes gemaakt mogen worden. Het gevoel is er nu al op eieren te moeten lopen. Er moet meer aandacht worden gegeven aan de operatien en hoe daarmee om te gaan in plaats van de inclusie zo te prioriteren.

6. In aanvulling op taal/toon: diegene die aangesproken wordt ,hoeft natuurlijk ook niet meteen geagiteerd te reageren (zoals in de voorstelling). Er bestaat een kennelijk mate van ergernis over de witte suprematie bij de ander. Maar hoezo kan die ander niet normaal reageren, even uitleggen wat het men hem/haar doet en zo het dialoog aan gaan.

7. Een deelnemer stelt dat hij verplicht moet deelnemen door de casus in de Westelijke Mijnstreek die in de krant uitgebreid werd genoemd.

8. Een collega geeft aan dat de voorstelling haar heel emotioneel heeft gemaakt. Zij heeft de tranen in haar ogen staan. Opvallend om waar te nemen dat de rest van de groep dit weliswaar ziet, maar hier overheen praat vanuit hun eigen gedachten. Vanuit de gespreksleiding dit benoemt. Ook dit leidt niet tot een noemenswaardige reactie.

9. Een deelnemer geeft aan dat het al lastig genoeg is om als opco überhaupt met zijn team in verbinding te blijven. Dit heeft alles te maken met de capaciteit en de hoge werkdruk en niemand die zich hier druk om maakt.

10. Heel vaak wordt de hoge werkdruk benoemd als reden waarom er geen tijd is om het goede gesprek met elkaar te voeren. Best een grote groep geeft aan dat de politie hierin doorslaat.

11. Een andere collega stelde dat hij als blanke man al eens onterecht beschuldigd was van racisme.

Rode draden nagesprekken Seat at he table

19 oktober 2023.

Van 2-6 oktober 2023 hield de politie-eenheid Limburg in de ECI-cultuurfabriek de voorstelling a Seat at the table. In totaal speelde de voorstelling 7 keer en werden daarvoor 550 collega's schaal 9 en hoger verplicht gepland. De voorstellingen werden in totaal door zo'n 650-700 personen bezocht. Dit bestond uit een mix van voornamelijk collega's en een aantal externe partners. Na elke voorstelling vonden er (verplichte) nagesprekken plaats. Deze nagesprekken hadden geen vooraf gestelde doelen of uitkomsten. Zaak was om het ongemak op tafel te krijgen en dit met elkaar te bespreken. Enerzijds om stoom af te blazen na de voorstelling, anderzijds als oefening om met elkaar het gesprek aan te gaan ook wanneer de onderwerpen moeilijk zijn en er emoties bij komen kijken. Elke facilitator heeft , na elk gesprek een kort en geanonimiseerd gespreksverslag gemaakt. Waaruit we de volgende rode, steeds terugkomende, draden hebben gedestilleerd. Deze rode draden geven een spiegel van de verschillende perspectieven in onze eenheid en kunnen dienen als input voor de verdere ontwikkeling van het leiderschapsprogramma. Ze worden derhalve dan ook aangeboden aan de aanjager PVI, de verandercoaches en de eenheidsleiding van de eenheid Limburg.

Onderstaande rode draden zijn gekozen omdat deze frequent terugkwamen in alle verschillende gespreksverslagen. Daaronder zijn vervolgens de letterlijke teksten geciteerd vanuit de verschillende gespreksverslagen.

Met de facilitators zijn de onderstaande afspraken gemaakt die zij ook uitdroegen tijdens de nagesprekken. Deze zijn iedere dag opnieuw met de facilitators besproken. De facilitators hadden op die manier altijd hetzelfde vertrekpunt:

Wat is ons doel;

1. We faciliteren het gesprek, we helpen jullie bij dit gesprek
2. De veiligheid in de groep bepaalt men zelf
3. We gaan niet in op de inhoud van specifieke casussen
4. We parkeren de weerstand op het verplichte karakter van de voorstelling->dat is nu eenmaal een keuze
5. Als mensen niks willen zeggen mag dat ook
6. Als mensen echt niet willen meewerken dan kun je ze beter laten gaan
7. De opstelling van de stoelen is in cirkelvorm zonder tafel ertussen, drinken en eten staan op tafels aan de zijkant. Lege stoelen worden uit de kring gehaald.
8. De facilitator zit zelf in deze cirkel/kring tijdens het gesprek
9. We geven aan dat we de rode draad uit elk gesprek vastleggen, niet op persoon maar op sentiment
10. Als iemand helemaal uit de bocht vliegt (ongewenste omgangsvormen) dan leggen we dit terug in de groep (zitten immers veel leidinggevenden)
11. Als er nazorg nodig is voor een collega, bespreken we dit tijdens onze evaluatie. In principe is de lijn verantwoordelijk
12. Nadruk zal niet liggen op zwart-wit polarisatie maar omgangsvormen en pijn in bredere zin en het vervolg na deze voorstelling.

1. Het verplichte karakter van de voorstelling en dreigende toon.

2. Het verplichtende karakter van aanwezigheid voelde voor velen niet koosjer, het had daardoor een iets wat 'schools' karakter, die zich in de houding van enkele aanwezigen bij de gesprekken ook wel weerspiegelde.

3. In het begin merkte ik erg veel weerstand op het verplichte karakter bij een aantal collega's. Zoals afgesproken hebben we dat geparkeerd door aan te geven dat ze er ook voor konden kiezen dat men kon gaan. Men bleef.

4. Deze voorstelling zou iedereen moeten zien, goed dat het verplicht is. Wel jammer dat niet ook alle medewerkers verplicht zijn gesteld om de voorstelling te zien.
5. Weinig weerstand op de verplichting, het is nodig dat we dit zien en dit gesprek voeren. Waarbij men ook aangeeft dat het eigenlijk heel triest is dat dit nodig is.
6. Gevraagd naar het verplichte karakter voor de meesten gaven per groep zo'n 3 tot 5 mensen aan niet te zijn gekomen als de verplichting er niet was. Waarbij wel iedere keer werd aangegeven dat de voorstelling en het nagesprek toch als waardevol werd ervaren.

   Noot: Deze rode draad kwam vaak terug dus niet steeds opnieuw benoemd.

2. De keuze voor deze specifieke groep leidinggevenden.

1. Meerdere malen werd aangekaart dat deze voorstelling ook heel, of juist zeer belangrijk was geweest voor de groep operationele collega's. De groep, die overwegend uit leidinggevende bestond, dat het thema juist van toepassing is voor de collega op straat.

2. De verantwoordelijkheid die men heeft als leidinggevende voor de veiligheid in het team en het effect van voorbeeldgedrag is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Als escape werd dan vaker gebruikt dat ook de 'werkvloer' naar de voorstelling moet. Iedereen is verantwoordelijk. Dat weer terugbrengen naar dat je als leidinggevende hier toch wel een andere verantwoordelijkheid in hebt was vaker nodig.

3. In deze groep wordt ook wel gezocht naar de antwoorden op de hoe-vraag. De mening is dat er door de splitsing te maken tussen de schaal 9 en hoger en overige werknemers er juist zelf gezorgd is voor uitsluiting. Er waren genoeg collega's die graag de voorstelling wilden zien, maar in eerste instantie daar geen mogelijkheid voor kregen en last minute was het niet mogelijk meer om het in te plannen. Hierdoor ontstaat er een scheiding tussen de werkvloer en de leiding. In deze groep is men van mening dat de politieorganisatie te veel intern wil gaan oplossen.

4. Aanpak tegen discriminatie moet niet alleen van bovenaf komen. De groep is juist heel belangrijk. Werknemers nemen dingen juist eerder aan van een collega op zijn eigen niveau dan van een leidinggevende.

5. Een deelnemer voelde zich juist erg bezwaard om hier naar toe te komen, omdat juist anderen uit het team vroegen wat ze gingen doen en waarom ze niet mee konden gaan. De organisatie moet op zoek gaan naar samenwerking en geen twee deling.

6. Bij de opening van de eerste inventarisatie kwam nadrukkelijk het ongenoegen naar voren over het feit dat het voor alle medewerkers van schaal 9 en hoger verplicht was gesteld om de voorstelling te bezoeken. Dit heeft duidelijk spanning opgeleverd bij een groot deel van de populatie.

7. Daarnaast begreep hij niet waarom niet alle collega's verplicht aanwezig moesten zijn, terwijl wel specifiek de medewerkers in schalen 9 en hoger aanwezig moesten zijn.

3. De worsteling

1. Centraal stond echter de snelle veranderende wereld, de vraag ‘hoe dit bij te benen als organisatie…’? En door onze tijdsgeest steeds grotere teloorgang van de onbevangenheid in de omgang met elkaar.

2. De eigen kramp op het onderwerp, wanneer doe ik het goed, komt ter sprake.

3. Hoe bepaal je de ondergrens?

4. De vraag kwam ook naar boven; “wat is normaal ?”. In de zin van slaan we op sommige thema’s niet door. Moet elk woord, zin en/of opmerking telkens en constant op de weegschaal gelegd worden

5. Een rode draad is dat er bij veel collega’s een ongemakkelijkheid zit op het onderwerp. Niet op dat uitsluiten en discriminatie verkeerd is. Wel op het zich aangesproken voelen op het kennelijk nooit goed doen. Zijn we dan allemaal racisten? Ik ben geen racist. Wanneer doe ik het goed? Afgelopen week zag ik een gesprek in een talkshow over diversiteit bij de media waarin Jörgen Raymann die veel met dit onderwerp een de slag is, ook bij bedrijven, aangaf dat de witte mensen zich als het ware bedreigd voelen als we het over discriminatie hebben. Dat zie ik ook terug in de reacties van collega’s tijdens de gesprekken. Ik denk dat dit een gevolg is van het geconfronteerd worden met het (vaak onbewuste) eigen gedrag en het effect daarvan op anderen. Het is goed om hier aandacht voor te blijven houden om verdere verharding te voorkomen.

6. Er heerst een idee dat er binnen de teams te weinig vertrouwen en veiligheid is om aan te geven als er opmerkingen worden gemaakt die niet door de beugel kunnen. De slachtoffers slikken vaak dingen weg en derden die wel iets van vinden worden weg gestempeld als zeikerds en wordt de hele situatie weggelachen. Sommigen van de leidinggevenden spreken de persoon aan maar als het slachtoffer zegt laat maar zitten of ik heb er geen last van dan wordt er verder niets mee gedaan.

7. Een opmerking dat de voorstelling een deelnemer ‘onzeker’ maakte over wat er nou wel of niet nog kon worden gezegd werd door de overige deelnemers beaamd.

8. In relatie tot de benoemde onzekerheid gevraagd of er binnen de politie een duidelijke ondergrens bestaat die aangeeft welke houding/gedrag/uitspraken (nog) acceptabel zijn. Dit is voor de meeste deelnemers niet duidelijk. Een aanwezig sectorhoofd verwijst hierna naar ieders eigen verantwoordelijkheid, de beroepscode en de in het Wetboek van Strafrecht strafbaar gestelde gedragingen. Opvallend genoeg blijkt desgevraagd dat 80% van de deelnemers de inhoud van de beroepscode niet kan benoemen, laat staan dat deze binnen hun team als leidraad voor een gesprek wordt gebruikt.

9. Een collega geeft aan het moeilijk te vinden om steeds collega’s aan te spreken als een soort van oppasser. Er wordt dan vaker gereageerd dat hij zeker weer een cursus heeft gehad of hogerop wil komen.

10. Een deelneemster benoemt dat zij herhaaldelijk thema’s heeft aangesproken, maar dat zij hierdoor zelf wordt uitgesloten door andere collega. Aanspreken leidt tot de kwalificatie ‘bitch’ en daar wil ik niet mee op de auto.

11. 5.1.2.e [redacted]. Hij ervaart via zijn dochter, maar ook aan hand van eigen waarnemingen precies datgene waar de voorstelling over gaat. Opvallend genoeg begint hij zijn betoog met te benoemen dat deze man goed is opgevoed en heeft gestudeerd etc. Hij geeft aan dat hij schoon genoeg heeft van het gedrag van anderen t.o.v. deze jongen, maar dat hij er voorheen geen idee bij had dat dit daadwerkelijk gebeurt. Ook bij familie/vrienden is hij uit zijn slof geschoten na een grappig bedelde opmerking dat zij nu beter hun

beurs niet meer op tafel kunnen laten liggen. De deelnemer is geëmotioneerd als hij erover praat. Hierop wordt door de andere deelnemers niet echt op ingegaan.

12. Over het algemeen was men het erover eens dat uitsluiting en discriminatie niet acceptabel zijn. Het viel echter op dat er variatie was in hoe deelnemers deze kwesties ervaarden. Sommigen waren bezorgd over wat ze wel of niet konden zeggen en de mogelijke gevolgen voor hun carrière, terwijl anderen vonden dat alles bespreekbaar moest zijn. Wat opviel, was dat geen van de groepen kon aangeven of de werkomgeving als veilig werd ervaren door medewerkers en of dat dit ooit was gepeild.

4. Hoe nu verder? Aandachtspunten.

1. Bij de meeste gesprekken is de vraag gesteld in hoeverre men zich belemmerd voelt om zich te uiten, zowel over interne als externe kwesties. Een aantal geven aan terughoudend te zijn of op eieren te lopen om datgene te zeggen wat men wilt. Voor alle zekerheid zegt men maar niets en of dat nou goed is? Het ontbreken bij het besef wat nu correct of incorrect is, kiest men voor stilte. Een enkeling is bang voor sanctie en niet zo zeer voor misinterpretatie voor de ander.

2. De centrale vraag bleek echter, 'wat is het vervolg, wat gaan we hiermee verder doen…'? Wat doen jullie daarmee…? 't Zou goed zijn om de collega's uit de operatie, van de BT-'s de gelegenheid te geven om, de voorstelling te zien…'!

3. Veel stiltes en weinig openheid. Eigen rol in het onderwerp werd maar door klein deel gepakt en uitsluiting bekijken in eigen context werd als moeilijk ervaren door de deelnemers

4. In alle groepen wordt er heel veel gesproken over aanspreken en bespreekbaar maken. We durven buiten de burger aan te spreken op gedrag, maar intern blijkt dat veel lastiger. Het is makkelijker óver de ander te praten dan ertegen.

5. 'We hebben geen tijd voor de beschouwende vraag naar 't waarom we de dingen zeggen, doen of juist niet.'

6. Verder vonden beide groepen dat dit het begin was. Het moet niet ophouden bij de leidinggevenden. Hun rol is natuurlijk dat ze de eerst aangewezenen zijn om hier mee aan de slag te gaan, maar dit soort voorstellingen en initiatieven dient ook aan de werkvloer aangeboden te worden. Door dit niet te doen krijg je weer het hullie/zullie verhaal. Dus concreet wat wordt het vervolg.

7. Veel vragen vanuit leidinggevenden over de HOE. Wat doe je op een moment dat je een opmerking in je team hoort die voor jou niet oke is of dat je ziet dat het een ander raakt. Hoe maak ik dat dan het beste bespreekbaar, wat is dan effectief? Afhankelijk hoe men zich die dag voelt wordt er wel of niet ingestapt. Er is ook moed en lef nodig om dan in te stappen, wegkijken lijkt vaak de makkelijke oplossing.

8. Kijken naar de eigen rol hierin blijkt lastig. Leidinggevenden geven aan zelf onbewust onbekwaam te zijn. Vergoelijken het ook dat als de intentie maar goed is dan is het niet zo erg als je met jouw opmerking iemand kwetst, buitensluit of discrimineert.

9. Een aantal leidinggevenden hebben de gedachten dat het ook bij de ander ligt, de ander moet vooral weerbaarder gemaakt worden. Polarisatie is voelbaar, er wordt steeds over wij/zij gesproken.

10. Men geeft aan dat er heel veel tijd nodig is voor de cultuuromslag die nodig is en vergelijken dit met hoe 45 jaar geleden de eerste vrouwen bij de Politie kwamen werken

11. Er is veel onbewustheid in het gebruik van taal en het effect daarvan op anderen.

12. De vraag hoe nu verder kwam regelmatig terug. Samengevat is het antwoord daarop; Blijf met elkaar in gesprek in de teams. Als je iets ziet of hoort, doe er iets mee. Houdt het klein en bespreek het klein. Het zit meestal in kleine dingetjes waarvan men zich niet bewust is. Heb het daarover. En als iemand doelbewust een ander beschadigd, discrimineert, buitensluit etc, dan hoort daar altijd direct een passende interventie bij.

13. Men zoekt coaching in de omgangsvormen en hoe de gesprekken over dit onderwerp aan te gaan binnen bepaalde groepen.

14. De groept vindt dat de aanpak niet juist is. Als er iets verplicht wordt dan zouden er tips en trucks moeten komen hoe om te gaan met in plaats van een voorstelling dat voor de meesten geen nieuw onderwerp is. Ze zijn wel bewust van het bestaan van dit probleem, het is niet meer nodig om ze erop te wijzen.

15. Voor de meesten was het subtiele gebruik van taal (en de wijze waarop) wel een eyeopener. Goedbedoelde opmerkingen die verkeerd/anders opgevat kunnen worden.

16. De meeste aanwezigen waren het erover eens dat veel misstanden kunnen blijven bestaan bij de gratie van de omgeving, lees: collega's binnen teams. Het wegkijken, meelachen, niks te r discussie stellen is herkenbaar, maar tegelijkertijd ook ongrijpbaar. Centraal staat wat niet of wel toelaatbaar is en men richt zich op de context.

17. De rol van de leidinggevende wordt in deze best gevoeld, maar geven ook aan dat er beperkingen aanzitten. Ja, men onderschrijft de uitgangspunten om een inclusief team te willen bestieren, maar onderkent ook dat dit niet alleen van hen moet komen, maar ook van de teamleden. En dat is lastig als je TC of OE veraf staat. Het wordt breed gedragen dat het inclusieve 'in het kleine' omarmd en besproken moet worden en dat daarin nog wel het nodige gedaan kan worden. Maar ja, hoe en wanneer dan. Ook bij hen leeft het vraagstuk: wanneer doe ik het dan goed? En hoe krijg ik mijn MT hierin mee; een MT dat geleefd wordt bij de waan van de dag?

18. Wisselende meningen over de rol van een leidinggevende bij dit thema. Wegkijken is geen optie, maar het is altijd context gebonden of men nou wel of niet moet ingrijpend. Gevraagd of er een ondergrens qua normering kan worden benoemd waarop men altijd zou ingrijpen. Hierop wordt wederom aangegeven dat dit altijd aan de context ligt.

19. De collega's op straat zijn op straat altijd afhankelijk van elkaar en dit maakt aanspreken bij verkeerd gedrag moeilijk. Men weet tegenwoordig ook heel weinig van de mens achter de collega. Er is geen tijd meer om elkaar echter te leren kennen door de grote werkdruk.

20. Men is ook vooral benieuwd hoe dit thema in de toekomst verder zal worden opgepakt.

21. Ze benadrukten dat veiligheid een cruciaal aspect was om uitsluiting en pestgedrag te herkennen en bespreekbaar te maken. De deelnemers spraken van hun verantwoordelijkheid om problematisch gedrag te signaleren, met name ongepaste opmerkingen. Er heerste echter onzekerheid over wat wel en niet gezegd kon worden, en of dit hun loopbaan zou beïnvloeden. Sommigen vroegen zich af of ze op eieren moesten lopen. Zij waren daarnaast van mening dat iedereen elkaar zou moeten aanspreken op gedrag.

22. Wat is nu het plan? Doorvertalen naar de praktijk.

23. Vertaling werd gemaakt naar hoe we met studenten omgaan.

5. De polariserende werking van de voorstelling & weerstand op het onderwerp.

1. Voor velen voegde ASATT weinig tot niets toe aan hetgeen ze al wisten kenden, de nadruk lag nogal zeer op de huidskleur zoals sommigen het benoemden.

2. Ze vinden het moeilijk om de inhoud breder te trekken dan zwart-wit. Tip uit de groep om volgende keer essentie breder te maken met andere voorbeelden.

3. Deze groep kenmerkte zich door een opvallende (non)verbale defensieve houding. Men vond de voorstelling heel erg 'zwart-wit' gericht en het thema omvat veel meer dan dat. Desgevraagd werden 'pesten' en 'uitsluiting' genoemd. Het onderliggende gesprek ging vooral hierover en minder over de onderliggende thema's. Ook het verplichtende karakter kwam voorbij. De groep blijft in dit gevoel een beetje hangen en is kennelijk niet bereid om dan te praten over de andere thema's. Tijdens de nabespreking gaf één collega aan dat hij graag wilde vertrekken omdat zijn parkeerkaart zou aflopen en hij geen bekeuring wilde ontvangen. Dit natuurlijk toegestaan, maar daarna bleek er nog vier andere collega's met hem mee waren gereisd. Een goed nagesprek bleek daarna niet meer mogelijk.

4. Het is een voorstelling voor middelbare school" hiermee werd bedoelt dat we wel verder zijn als organisatie en er belangrijkere dingen zijn dan dit. De voorstelling werd de krap ervaren qua voorbeelden en er zat een vermoeidheid op zwart wit voorbeelden.
5. Sentiment in de groep was "alweer hier over hebben" en "ik heb moeten knokken voor mijn plek dus de andere moet dat ook kunnen".

6. Collega's die zo hard zwegen dat het pin deed. Armen over elkaar, gezicht gebogen naar beneden en maar staren naar de grond. Op een gegeven moment een grapje maken dat door mij niet werd begrepen, maar dat voor anderen heel helder was. "We weten wie het zegt". Live uitsluiting. Op een gegeven moment wel een gesprek over dat collega's vaak ervaren dat zij door hun Limburgse tongval uitsluiting ervaren in andere eenheden.
7. Er was een collega die benadrukte dat er allemaal protocollen zijn en dat daar gewoon naar verwezen moet worden. Collega's reageerde daarop met: Er wordt zo voorbijgegaan aan de pijn die ervaren wordt.

8. Een collega (met zelf een verleden van gepest te zijn ivm niet Nederlandse komaf) gaf aan dat dit hij vond dat (ondanks dat vtv was aangegeven dat de voorstelling niet alleen over zwart en wit gaat) dit soort bijeenkomsten juist polariserend werken.

9. Wat mensen ook bezighoudt is de rol van de reclasseringsman in het stuk. Hij kan ook werkelijk niets goed doen. Een aantal collega's herkenden zich in die rol.

10. Slaan we niet in door in deze onderwerpen?

11. Er was ook begrip dat zogenaamde 'autochtone' Nederlanders soms moeite hadden met alle veranderingen en dat die het gevoel konden hebben dat ze op eieren moeten lopen en dat ze eigenlijk niet meer weten wat ze wel nog kunnen zeggen.

12. Daarbij was er ook nog kritiek op het feit dat de voorstelling vooral de diversiteit in kleur als centraal thema had.

13. De rest van de groep verhoudt zich nogal passief. Hierna valt er echt een stilte. Enkelen zijn met hun gsm bezig. Een deelnemer geeft aan dat hij vindt dat de politie hier helemaal in door slaat. Hij vraag aandacht voor alles wat de collega's op straat allemaal over zich heen moeten laten komen.

14. In deze groep viel op dat er weinig interactie plaatsvond. Slechts enkele collega's namen het woord. Er was een algemene perceptie dat de voorstelling niet goed aansloot op hun dagelijkse werkzaamheden. Eén collega gaf aan dat hij de voorstelling overbodig vond omdat hij al bekend was met het thema. Een andere collega stelde dat hij als blanke man al eens onterecht beschuldigd was van racisme.

15. Tijdens de bijeenkomst waren er enkele collega's die geen bijdrage leverden, ondanks mijn verzoek om hun inbreng. Sommigen zaten met hun armen over elkaar.

6. Impact van de voorstelling & eigen voorbeelden.

1. Die laatste opmerking werd gevolgd door de uitleg dat de voorstelling zoveel indruk had gemaakt dat het de collega tot nadenken had aangezet en eigenlijk nog niet kon reageren.

2. Een collega met Turkse roots gaf aan dat hij de voorstelling heel herkenbaar vond. Hij gaf aan dat hij voor zichzelf een manier had gevonden om negatieve ervaringen te voorkomen. Hij gaf er de voorkeur aan om vooral alleen te eten en te drinken. Hij meed de koffietafel. Opvallend was in ieder geval dat de rest van de deelnemers niet of nauwelijks reageerde op deze opmerking.

3. In de gedachte dat dit ook in onze organisatie voor komt, waren er ook uitspraken als plaatsvervangende schaamte hebben en er niet mee geassocieerd willen worden.

4. De meeste in de groep zeggen dat de bewustwording op wat ze zeggen anders kan binnenkomen bij de ander. Essentie wordt breed besproken door de groep.

5. Eigen kwetsbaarheid komt goed naar voren en er zijn veel zelfonthullingen.

6. Mijn collega's die grapjes maakten in het cellencomplex: Daar zal jij wel bekend mee zijn? De collega's met wie ik daar was en die niets zeiden. Dat deed me nog de meeste pijn. De opmerking zelf raakt minder dan het zwijgen van je collega's.

7. Beide groepen waren enthousiast en onder de indruk van de voorstelling.

In beide groepen klonken tegengestelde geluiden in de zin van:

8. Enerzijds ik ben geraakt, het was pijnlijk om dit te beseffen, confronterend en goed dat dit bij de politie gebracht wordt voor bewustwording
   Anderzijds dit is stereotypering, zwart-wit en overtrokken en we worden weer als schuldigen aangewezen
9. In groepen waarin collega's zelf uit eigen ervaring spraken over wat uitsluiting met hen doet of gedaan heeft was het gemakkelijker om bij de kern te komen door in het hier en nu, op dat moment, interventies te doen op hoe er vanuit de groep op zo'n 'ontboezeming' gereageerd werd. Het blijkt voor veel mensen lastig te zijn om bij de pijn van de ander te komen.

10. Vragend naar de indrukken die men tijdens de voorstelling kwam een medewerker met een donkere huidskleur direct naar voren met haar herkenning van de situaties zoals die in de voorstelling voorbij waren gekomen. Dit maakte dat de realiteit voor de deelnemers niet meer te ontkennen of te nuanceren was.

11. Door de deelname van een leidinggevende van de westelijke mijnstreek, waar zich recent een situatie heeft voorgedaan met betrekking tot uitsluiting en discriminatie, gaf een positieve wending aan het gesprek door aan te geven dat hij zich door dit voorval meer bewust is geworden van het fenomeen en hoe het soms heel subtiel aanwezig kan zijn. Hij gaf aan dat het MT van het team en hijzelf hierdoor meer alertheid hebben ontwikkeld en dat zij direct interveniëren wanneer zich een dergelijke situatie zich voordoet.

12. In deze groep was de participatiegraad groter en ontstond er een waardevol gesprek over de vormen van uitsluiting, racisme en discriminatie binnen onze organisatie. Men lijkt zich in toenemende mate bewust van onze – nog altijd voornamelijk witte populatie en hoe dit onze interne cultuur beïnvloedt.

13. Gesteld kan worden dat bij beide gesprekken bleek dat er een toegenomen bewustzijn is met betrekking tot het onderwerp, maar dat bij beide groepen bleek dat men nog weinig zicht heeft op maatregelen die dit zouden kunnen keren. Interventies in de zin van positieve discriminatie, waarbij er een grotere instroom zou zijn van diversiteitsgroepen, worden met enige scepsis bekeken. Dit met name ingegeven door het feit dat men de eigen loopbaan hierdoor belemmerd zou zien worden.

14. Veel herkenning en voor veel deelnemers een moment van bezinning. Wat men zag, wist men doorgaans wel, maar nu werd het gevoel eraan toegevoegd. Een soort 'kruip in de huid van' belevenis. Het ongemakkelijke gevoel om doorlopend met 2-0 achter te staan, heeft indruk gemaakt. Veel lof voor de acteurs en sketches.

15. Hoewel huidkleur een redelijk dominante factor was in de voorstelling, kostte het alle gespreksgroepen weinig moeite om uitsluiting breder te trekken en dezelfde mechanismes toe te passen op de eigen werkplek. Deze mechanismes waren overigens niet bij iedereen bekend: Racial Freeze (stilvallen-lachen-en verder). Desgevraagd komt men met voorbeelden en dat zorgt er voor dat een soortgelijke pijn of ongemak naar boven komt. En: wordt herkend. Er werden voorbeelden aangehaald naar collega's met ziekteverzuim en/of PTTS.

16. Een collega uit Heerlen benadrukte dat in Heerlen actief werd gewerkt aan het bespreken van inclusie en diversiteit. Hij haalde een incident aan waarbij een racistische opmerking was gemaakt tijdens een vergadering, en dit incident was volgens hem daarna besproken met de zender.

7. Marginaliseren probleem

1. Een andere collega sprak zich zeer sterk uit over het feit dat hij ‘bijvoorbeeld’ (na een vervelend ervaring met bijvoorbeeld een Marokkaan op straat) best op de agentwacht zou kunnen zeggen dat hij te maken had gehad met een ‘kut Marokkaan’ want hij zou net zo goed ‘kut Turk’ of ‘Kut Hollander’ kunnen zeggen. Dit werd op een heel mooie en empathische manier opgepakt door een collega van Turkse komaf die aangaf dat deze uitspraak haar niks deed maar dat zij zich wel kon voorstellen dat de context belangrijk was en dat andere collega’s zo een uitspraken heel anders kunnen opvatten.

2. Ook veel gehoord: Maar ja, je moet ook wel tegen een grapje kunnen.

3. Ook hier weer uitersten zoals het is van alle tijden en alle “lagen” in onze organisatie tot in ons team zie ik het niet. Ik hoor en zie niet dat het bij ons in het team gebeurt!

4. Er gaat ook heel veel goed. Hier moet aandacht voor blijven.

5. De voorstelling had zeker herkenbare momenten maar dan meer privé dan werk gerelateerd. In sommige teams werden al gesprekken aangegaan en was dit niet meer nodig. Sommigen vinden zelfs dat er te veel aandacht besteed wordt aan dit onderwerp. WE moeten geen organisatie worden waar niks meer gezegd mag worden en geen grapjes gemaakt mogen worden. Het gevoel is er nu al op eieren te moeten lopen. Er moet meer aandacht worden gegeven aan de operatien en hoe daarmee om te gaan in plaats van de inclusie zo te prioriteren.

6. In aanvulling op taal/toon: diegene die aangesproken wordt ,hoeft natuurlijk ook niet meteen geagiteerd te reageren (zoals in de voorstelling). Er bestaat een kennelijk mate van ergernis over de witte suprematie bij de ander. Maar hoezo kan die ander niet normaal reageren, even uitleggen wat het men hem/haar doet en zo het dialoog aan gaan.

7. Een deelnemer stelt dat hij verplicht moet deelnemen door de casus in de 5.1.2.i [redacted] die in de krant uitgebreid werd genoemd.

8. Een collega geeft aan dat de voorstelling haar heel emotioneel heeft gemaakt. Zij heeft de tranen in haar ogen staan. Opvallend om waar te nemen dat de rest van de groep dit weliswaar ziet, maar hier overheen praat vanuit hun eigen gedachten. Vanuit de gespreksleiding dit benoemt. Ook dit leidt niet tot een noemenswaardige reactie.

9. Een deelnemer geeft aan dat het al lastig genoeg is om als opco überhaupt met zijn team in verbinding te blijven. Dit heeft alles te maken met de capaciteit en de hoge werkdruk en niemand die zich hier druk om maakt.

10. Heel vaak wordt de hoge werkdruk benoemd als reden waarom er geen tijd is om het goede gesprek met elkaar te voeren. Best een grote groep geeft aan dat de politie hierin doorslaat.

11. Een andere collega stelde dat hij als blanke man al eens onterecht beschuldigd was van racisme.

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

Datum: 13 april 2021

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted]

Gast:
5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Besluit	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Allen		5.1.2.e [redacted] opent het overleg. 5.1.2.e [redacted] zal voor de GPS van morgen het plan van aanpak professioneel controleren nogmaals toezenden. Niet onder reikwijdte [redacted] 5.1.2.e [redacted] meldt dat de Ramadan gestart is. 5.1.2.e [redacted] doet verslag van het debat in de gemeenteraad van Rotterdam over de Whatappgroep. Er zijn diverse moties aangenomen gericht aan de Nationale politie. Eén van de moties is het vormen van een onafhankelijk commissie die de aanpak van de eenheid kan ondersteunen. 5.1.2.e [redacted] doet kort verslag van de voorbereidingen van de Bekerfinale Niet onder [redacted]

5.1.2.e [redacted]

				Niet onder reikwijdte [redacted]
3.	**Vaststelling conclusie- en actiepuntenlijst en concept-agenda**	Secretaris		De conclusie- en actiepuntenlijst van 6 april 2021 en concept- agenda van het EMO van 20 april 2021 zijn vastgesteld.
4.	**Briefing DRIO**	DRIO		Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

6.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

7.

				Niet onder reikwijdte [redacted]
8.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
9.	Niet onderr [redacted]			[redacted] .
10.	**Rondvraag en sluiting**	Secretaris		Niet onder reikwijdte [redacted]
11.	**Reflectie**			Van dit gedeelte wordt geen verslag gemaakt.

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

Datum: 14 juni 2022

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted]

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:

3. 5.1.2.e [redacted]

4. 5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Besluit	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen, inclusief operationeel**	Allen		Niet onder reikwijdte [redacted] Niet onder reikwijdte [redacted]

				5.1.2.e [redacted] meldt dat in het EMO in mei gesproken is over eventuele afschaling van het aantal HOvD-P diensten. Niet onder reikwijdte [redacted] [redacted] [redacted] - [redacted] - [redacted] - [redacted] [redacted] - [redacted] - [redacted] - [redacted]
2.	**Vaststelling conclusie- en actiepuntenlijst en conceptagenda ELO en EMO**	Secretaris		De conclusie- en actiepuntenlijst van 7 juni 2022 is vastgesteld. Op 21 juni a.s. vindt een gecombineerd EMO en eenheidsbriefing plaats.
3.	Niet onder reikwijdte [redacted]			

			Niet onder reikwijdte [redacted]	
4.	**Thematische bespreking programma Politie voor Iedereen**	5.1.2.e [redacted]	Het EMO stemt in met de verdere uitwerking van richting voor PVI voor de komende jaren conform de bijdragen vanuit de 5 pijlers.	5.1.2.e [redacted] licht het vonnis toe tegen de 2 verdachten van openlijke geweldpleging c.q. mishandeling van 3 collega's in de Beekmanstraat te Dordrecht in 2020 en de impact binnen het team. Het EMO staat stil bij dit incident en het filmpje van het KMTO n.a.v. eerdere incidenten en de reacties hierop in de districten en diensten. In de eerdere tweedaagse van het EMO zijn de hoofdonderwerpen binnen het programma Politie voor Iedereen bepaald. Dit zijn 1. Veilige en inclusieve teams 2. Diverse instroom 3. Aanpak van discriminatie 4. Professioneel controleren 5. NDV & Bondgenoten. De afgelopen periode zijn de sectorhoofden met de verdere uitwerking van de pijlers aan de slag gegaan. De ontwikkelrichting per pijler en de voorgenomen activiteiten voor de korte en middellange termijn worden toegelicht. Voor een verdere inhoudelijke toelichting wordt hier verwezen naar de bijgevoegde presentatie. Naar aanleiding van de toelichting per pijlers is o.a. gesproken over: 1. de exitgesprekken (pijler 1). Op dit moment is dit proces onvoldoende geborgd. Het programma PVI komt met een voorstel voor de uitvoering, monitoring en analyse van deze gesprekken.

				2. 4x 2 uur inplannen voor gesprekken in het kader van PVI. Deze activiteiten vallen onder pijler 1, maar worden gezamenlijk met de overige pijlers ingevuld. 3. Vanuit pijler 2 wordt aanvullend een analyse gemaakt van redenen waarom aspiranten stoppen met de opleiding. Aan het eind van de bespreking reflecteert 5.1.2.e [redacted] op de opbrengst. Zij geeft aan dat de eenheid in een korte tijd een aantal mooie stappen gezet heeft om te komen van abstracte uitgangspunten naar concrete activiteiten en van praten naar doen. 5.1.2.e [redacted] vult aan dat kort na de zomer er een samenhangend plan moet liggen inclusief een governance en verantwoordingssystematiek. De bespreking hiervan in het EMO staat al geagendeerd. 5.1.2.e [redacted] benadrukt nogmaals de noodzaak om als eenheid de komende 3 tot 4 jaar echt wezenlijk stappen te zetten in het verbeteren van de interne en externe veiligheid op het vlak van diversiteit en inclusie. Het is goed om te zien dat de eerste contouren van een concrete aanpak nu zichtbaar worden.
5.	**Hamerstukken:** a. Triage VIK b. Verdeelvoorstel trekkingsrechten Bewust Belonen c. Doorontwikkeng MD/PD in de eenheid Rotterdam	Secretaris		a. 5.1.2.e [redacted] geeft aan nog wel enkele vragen te hebben over het voorstel voor Triage VIK. 5.1.2.e [redacted] legt uit dat dit een voorgeschreven werkwijze is die de eenheid voor 1 juli a.s. moet invoeren. Namens de sectorhoofden nemen 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] zitting in de commissie. 5.1.2.e [redacted] biedt aan dat sectorhoofden zich met vragen wenden tot 5.1.2.e [redacted]. Zij kan eventuele vragen beantwoorden. Mocht dit niet afdoende zijn, dan kan het voorstel alsnog geagendeerd worden. b. 5.1.2.e [redacted] meldt namens 5.1.2.e [redacted] dat het MT van DROC vragen heeft over het aan de DROC toegekende budget. 5.1.2.e [redacted] verzoekt het hoofdstaf om hierover contact met 5.1.2.e [redacted] op te nemen ten einde de vragen te beantwoorden.
6.	**Ingekomen stukken:** -	Secretaris		Er zijn geen ingekomen stukken.
7.	**Rondvraag en sluiting**	Secretaris		Er zijn geen vragen

Actiepuntenlijst				
Verg.dat.	Verantw.	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
16 februari 2021	5.1.2.e [redacted]	Review ViK	Notitie over omgang met familiebanden binnen organisatie-onderdelen	
7 juni 2022	5.1.2.e [redacted]	Jaarbeeld 2021 geweldsaanwending	Aanvullende vragen: 1. een analyse op te stellen van het aantal BTGV's (5.1.2.e [redacted]). 2. normen voor de doorlooptijden te formuleren 5.1.2.e [redacted]). 3. nadere uitwerking van de samenloop van beoordeling van geweld met andere procedures (5.1.2.e [redacted]	

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

Datum: 7 juni 2022

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted]

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:

5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Besluit	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Allen		5.1.2.e [redacted] opent het overleg en heet iedereen welkom. Hij stelt 5.1.2.e [redacted] voor. Niet onder reikwijdte [redacted] [redacted] 5.1.2.e [redacted] meldt dat woensdag a.s. uitspraak wordt gedaan in de zaak van de Beekmanstraat. Niet onder reikwijdte [redacted] 5.1.2.e [redacted] meldt dat tijdens de bijeenkomst van het strategisch netwerk (top 61) op 2 en 3 juni jl. besloten is tot een verscherping van het beleid tegen racisme, discriminatie

				en uitsluiting. Onderdelen hiervan zijn o.a. aanscherping van disciplinaire sancties, landelijke coördinatie en communicatie. Ook hebben de deelnemers aan de bijeenkomst in een filmpje een statement gemaakt. Dit filmpje komt morgen beschikbaar. Nadere communicatie hierover volgt. In het EMO van 14 juni a.s. praat het EMT over de volgende te nemen stappen in het programma politie voor iedereen binnen de eenheid. 5.1.2.e [redacted] vult aan dat hij zich afgelopen vrijdag bij Radio Rijnmond op vragen over de afdoening van de Whatsappcasus ook heeft uitgelaten in lijn met het aangescherpte (sanctie)beleid.
2.	**Vaststelling conclusie- en actiepuntenlijst en conceptagenda ELO en EMO**	Secretaris		De conclusie- en actiepuntenlijst van 31 mei 2022 is vastgesteld.
3.	**Briefing DRIO**	5.1.2.e [redacted]		Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte [redacted]

			Niet onder reikwijdte [redacted]	
5.	**Jaarlijks gesprek met de regionale klachtencommissie**	5.1.2.e [redacted]	Het EMO neemt van het jaarverslag van de commissie voor 2021 en bespreekt dit met de voorzitter.	5.1.2.e [redacted] geeft aan dat de klachtencommissie één van de vier onafhankelijke commissie is die de eenheid kent en dat de commissie niet alleen belast is met de afhandeling van klachten van individuele klagers in de tweede fase van het klachtproces, maar ook tot taak heeft aanbevelingen te doen mocht de commissie structurele knelpunten zien. In het jaarverslag doet de commissie verslag van de klachtafhandeling en doet zij aanbevelingen. Afgelopen jaar is er een nieuwe commissie aangetreden omdat de uiterlijke termijn van de oude leden afliep. Dit betekent dat er ook een nieuwe voorzitter is, mevrouw 5.1.2.e [redacted]. 5.1.2.e [redacted] vult aan dat het een goed gebruik is dat de commissie en het EMO eenmaal per jaar met elkaar in gesprek gaan over de bevindingen van de commissie. De nieuwe voorzitter stelt zich voor en geeft aan dat zij recentelijk is aangetreden. Haar beeld van de klachtbehandeling in de eenheid is dus nog beperkt. Aandachtspunten die ze wel alvast wil meegeven zijn om 1. Te blijven investeren in de eerste fase van het klachtproces 2. Een dreigende juridificering van de tweede fase van het klachtproces en 3. Aandacht voor de positie en voorbereiding van beklaagde politieambtenaren ter zitting in de tweede fase. Desgevraagd licht mevrouw 5.1.2.e [redacted] met betrekking tot het eerste punt toe de indruk te hebben dat in de eerste fase niet altijd voldoende het gesprek gevoerd

				wordt met klager, waardoor soms onnodig klachten doorgaan naar de commissie. M.b.t. het derde punt geeft zij aan dat het bij de klachtencommissie moeten verschijnen voor sommige politieambtenaren toch spannend is en dat politieambtenaren soms onvoldoende geïnformeerd zijn over wat er gaat gebeuren. Zij benadrukt het belang van een goede begeleiding en het belang van de rol van de leidinggevenden hierbij. De sectorhoofden verzoeken het hoofd Staf om uitnodigingen van hun medewerkers in het vervolg in cc te mogen ontvangen. M.b.t. het tweede punt merkt mevrouw 5.1.2.e op de proceshouding van klagers emotionele en formeler wordt, terwijl het ook in de tweede fase juist de bedoeling is om klager en politieambtenaar samen te brengen en het gesprek te voeren. Als hier geen bereidheid toe is aan de kant van klager dan heeft verdere behandeling weinig zin. 5.1.2.e vraagt in hoeverre de anonimiteit van politieambtenaren in de klachtenprocedure gewaarborgd kan worden. Mevrouw 5.1.2.e antwoordt dat hiervan wel voorbeelden zijn, maar dat dit echt een uitzondering is en moet blijven. Het doel is immers met elkaar het gesprek te voeren en een transparante procedure te voeren. Afgesloten wordt met de constatering dat het wellicht een goed idee is om aan klachten en het klachtproces binnen de eenheid de nodige aandacht te besteden, bijv. voor aspiranten. 5.1.2.e bedankt mevrouw 5.1.2.e en de overige commissieleden voor hun inzet en voor het jaarverslag en nodigt haar uit volgend jaar weer met elkaar in gesprek te gaan.
6.	**Jaarrapportage geweldsaanwending 2021**	5.1.2.e	Het EMO: - Neemt kennis van het Jaarbeeld 2021 Geweldsaanwendingen eenheid Rotterdam. - Bespreekt dit met de regionaal portefeuillehouder en voorzitters van de commissie geweldsaanwending - Stemt in met de aanbevelingen. - verzoekt de regionaal portefeuillehouder:	5.1.2.e start de bespreking van het onderwerp met complimenten aan alle betrokkenen voor hoe het proces op dit moment loopt en voor de wijze waarop casuistiek wordt afgehandeld. Dit laat onverlet dat er nog wel verbeterpunten zijn. 5.1.2.e is regionaal portefeuillehouder geeft aan dat het nieuwe stelsel enkele jaren geleden is ingevoerd. Dit is het derde jaarverslag. Opvallend in het jaarverslag is het grote aantal geweldsregistraties in de eenheid Rotterdam t.o.v. andere eenheden. Aandachtspunten zijn de kwaliteit in de uitvoering van het proces en het rondmaken van de leercirkel. In beide punten kunnen de invoering van het nieuwe systeem Docuflow en de introductie van de taakaccenthouder geweld en/of kwaliteitsHOvJ ondersteunend zijn. Daarnaast worden er in het jaarverslag aanbevelingen gedaan over de omgang met BTGV's, geweldstoepassing door de ME en slaan op kwetsbare lichaamsdelen. De bedoeling is om in het jaarverslag minder nadruk te gaan leggen op implementatie en meer op leren naar aanleiding van de bevindingen van de commissie. 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn de voorzitters van de commissie en benoemen de volgende verbeterpunten: 1. Kwaliteit van de dossiers, doorlooptijden en individuele leercirkel.

			1. een analyse op te stellen van het aantal BTGV's. 2. normen voor de doorlooptijden te formuleren. - verzoekt het hoofd Staf om een nadere uitwerking van de samenloop van beoordeling van geweld met andere procedures.	Het EMO bespreekt de mogelijke oorzaken van het feit dat het aantal geweldsregistraties in de eenheid zoveel groter is dan in andere eenheden, terwijl het aantal geweldsmutaties gemiddeld is. Het EMO verzoekt de regionaal portefeuillehouder om een nadere analyse. Ook bespreekt het EMO de complexiteit die ontstaat bij samenloop van beoordeling van een geweldstoepassing en een disciplinair of strafrechtelijk traject. De bijgevoegde notitie over dit onderwerp is nog onvoldoende precies om als richtlijn te dienen. Het EMO verzoekt het hoofd Staf om e.e.a. nader uit te werken en te verhelderen. 5.1.2.e [redacted] verzoekt de hulpofficieren en sectorhoofden dan wel OS-E belast met de beoordeling van geweldsregistraties om alert te zijn op de doorlooptijden en hierop te sturen. Hij wijst er op dat met de introductie van Docuflow de doorlooptijden per registratie ook worden bijgehouden en inzichtelijk worden. Hij verzoek 5.1.2.e [redacted] om de normen voor de doorlooptijden nog een keer met het EMO te delen.
7.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
8.	[redacted]			
9.	[redacted]			

Actiepuntenlijst				
Verg.dat.	Verantw.	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
16 februari 2021	5.1.2.e [redacted]	Review ViK	Notitie over omgang met familiebanden binnen organisatie-onderdelen	
31 mei 2022		Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	
31 mei 2022		Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	
7 juni 2022		Jaarbeeld 2021 geweldsaanwending	Aanvullende vragen: 1. een analyse op te stellen van het aantal BTGV's (5.1.2.e [redacted]). 2. normen voor de doorlooptijden te formuleren 5.1.2.e [redacted]). 3. nadere uitwerking van de samenloop van beoordeling van geweld met andere procedures (5.1.2.e [redacted]	

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

Datum: 20 september 2022

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted].

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:

4. 5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Besluit	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Allen		5.1.2.e [redacted] opent het overleg en heet iedereen welkom. 5.1.2.e [redacted] meldt het eindejaarsdiner Niet onder reikwijdte [redacted]. Niet onder reikwijdte [redacted]
2.	**Conclusie- en actiepuntenlijst**	Secretaris		De conclusie- en actiepuntenlijst van het EMO van 6 september 2022 is vastgesteld.

3.	**Briefing DRIO**	5.1.2.e [redacted]		Niet onder reikwijdte [redacted] 5.1.2.e [redacted] staat stil bij het overlijden van een arrestant, die op 8 september jl. in Rhoon is aangehouden. Na aanhouding werd hij naar het ziekenhuis gebracht, waar hij onwel werd en enkele dagen later overleden is. De Rijksrecherche doet onderzoek. Na overlijden zoekt de familie media-aandacht en sluiten bepaalde groeperingen zich hierbij aan. Voor zondag 25 september a.s. is een demonstratie aangekondigd in het centrum van Rotterdam tegen overheidsgeweld. Er is een BIT ingesteld en SGBO o.l.v. 5.1.2.e [redacted] voor de herdenking, uitvaart en demonstratie i.s.m. de betrokken districten. Niet onder reikwijdte [redacted]
4.	**Thematische bespreking: Programma PVI**	5.1.2.e [redacted]	Het EMO stemt in met de voorgestelde besluiten per schijf (zie hiernaast).	5.1.2.e [redacted] licht het doel van de bespreking toe, namelijk korte uiteenzetting per schijf van ambities, doelstellingen, werkwijze en fasering en dan besluitvorming over de beslispunten die voorliggen. 5.1.2.e [redacted] blikt terug op de start van het programma en waar we nu staan. De ambitie is helder. In 2025 is de eenheid Rotterdam meer divers en inclusief: 1. Waarin getalenteerde professionals willen komen (instroom), blijven werken (retentie) en doorstromen (promotie), en waar zij een representatie zien van de regio. 2. Die actief is in het verwijderen van zichtbare en onzichtbare barrières die in de weg kunnen zitten voor collega's om volwaardig mee te kunnen doen in onze politieorganisatie.

				3. Waarin proactief beleid, processen en werkwijzen ontwikkeld worden om een inclusieve cultuur te stimuleren binnen de eenheid Rotterdam. Om dit te realiseren gaat het de komende tijd om het ondernemen van concrete acties zodat we over enkele jaren meetbaar verschil kunnen aantonen en men dit buiten ook merkbaar ervaart. Het gaat erom dat 1. men buiten merkt dat de politie stappen heeft gezet in die zin dat vertrouwen gestegen is, met name bij doelgroepen waar vertrouwen achterblijft, en 2. de eenheid intern meer divers en inclusief is. Daarvoor moet vandaag een aantal keuzes gemaakt worden en commitment uitgesproken worden voor de vervolgstappen, of bij twijfel juist niet. Zelf is hij samen met 5.1.2.e [redacted] verantwoordelijk voor <u>schijf 0. Coordinatie en Samenhang</u>. Vanuit schijf 0 wordt het overzicht en de voortgang bewaakt, ondersteuning geboden en tegelijkertijd fasering aangebracht. Een doelstelling is o.a. dat het gedachtegoed in alle HR-processen verweven raakt. Voor deze schijf zijn er geen beslispunten. <u>Schijf 1. Veilig en inclusieve teams</u>: 5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]. 5.1.2.e [redacted] legt uit dat deze schijf gaat over gedrag en de rol van leidinggevenden, over trainen, gezamenlijke normformulering en tijd nemen om met elkaar het goede gesprek te voeren. De schijf richt zich op verbeteren van inclusief leiderschap en kennis van de gedragscode onder alle medewerkers en het organiseren van PVI momenten over diversiteit en inclusie. De schijf start met een 0 meting voor de hele eenheid, gezamenlijke formulering van 'wat is een veilig en inclusief team', leiderschapstraining (i.s.m. programma Leiderschap) en gesprekken in teams. Gevraagde besluiten: A. Thema bespreking PVI op teams 4x 2 uur per jaar: akkoord. B. Vaststellen elementen Veilige Inclusieve Teams door een eenheidsbrede enquête uit te voeren: akkoord. C. Na pilot in 5 teams volgt 3 daagse training voor alle TC en OE's: akkoord. D. Vastgestelde gedragskenmerken laten terugkomen in de R&O gesprekken: akkoord. Verzocht wordt om gespreken e.d. zoveel mogelijk op natuurlijke wijze te combineren met al geplande momenten als werkbesprekingen e.d. <u>Schijf 2. Diverse werving</u>; 5.1.2.e [redacted]. Dit is een reeds lopend traject dat nu niet apart besproken wordt omdat het regelmatig terug komt in het EMO. De doelstellingen m.b.t. diverse werving voor komende jaren zijn bekend. Deze doelstellingen worden tot nu toe gehaald, maar staan door o.a. krapte op de arbeidsmarkt wel onder druk. De vraag of hiervoor extra inspanningen nodig zijn. Een andere discussie is of er nieuwe collega's

				geworven, geselecteerd en opgeleid gaan worden voor alleen de opsporing. Beide discussies komen t.z.t. terug in het EMO. <u>Schrijf 3. aanpak discriminatie</u>; 5.1.2.e . 5.1.2.e geeft aan dat deze schijf draait om het vertrouwen van de samenleving dat de aanpak van discriminatie bij de politie in goede handen is. Het aantal meldingen/aangiften is hoog, maar dit leidt zelden tot vervolging. De afhandelingsduur is lang en de wijze van afdoening vaak onduidelijkheid. 5.1.2.e stelt de retorische vraag of deze houding t.a.v. aangiften en meldingen van discriminatie nog acceptabel in deze tijd ? Hij maakt hierbij de vergelijking met de aanpak van huiselijk geweld in het verleden. Hij stelt voor om de doelstellingen voor de aanpak van discriminatie aan te passen door hiervoor concrete targets te benoemen en de realisatie te monitoren in eenheidsbriefing. Gevraagde besluiten A. Gaan wij discriminatie intern aanpakken en extern prioriteren: akkoord. B. Interne discriminatie: normstelling wordt in nauwe samenhang met het land verder ontwikkelt; akkoord. C. Herijking op wijze van omgang met incidenten, benadering en houding t.a.v. incidenten en handelingskader daarbij: akkoord. <u>Schijf 4. Professioneel controleren</u>; 5.1.2.e en 5.1.2.e . 5.1.2.e legt uit dat op deze schijf een aantal activiteiten al loopt, sommige activiteiten herijkt zullen worden en nieuwe activiteiten worden toegevoegd. Doel is vertrouwen onder burger te bestendigen of te vergroten dat controles rechtmatig en rechtvaardig (op basis van objectieve criteria) worden uitgevoerd. De activiteiten zijn gericht op kennis en vaardigheden (leren), ook van basisbevoegdheden, en conform handelen (doen) door bewustwording, opleiden en reflectie, en op bestendigen van de werkwijze. Gevraagd besluit: A. Faciliteren training t.a.v. professioneel controleren en de aanpak van discriminatie tijdens IBT door RADAR (ism aanpak discriminatie): Akkoord B. VR training doorontwikkelen en uitbreiden (ism Veilig en inclusieve team): Akkoord. C. Draaiboeken en werkwijzen van thematisch geplande controles herijken langs handelingskader professioneel controleren: Akkoord. 5.1.2.e vraagt hoe aan te sluiten vanuit OC en RCS op deze schijf. 5.1.2.e geeft aan dat hiervoor Veilige Inclusieve Teams meer voor de hand ligt, gezien de focus op handhaving in deze schijf.

				5.1.2.e vraagt of dit beslispunt 3A al is afgestemd met IBT, aangezien het IBT programma voor 2023 al bijna gereed is. Hij zal dit alvast bespreken met IBT en wijst erop dat andere onderwerpen dan komen te vervallen in het IBT programma. 5.1.2.e vraagt om de effectiviteit van grote controle-acties te verbinden aan deze schijf. 5.1.2.e vraagt binnen deze schijf verbinding gelegd wordt met buiten, bijv. met gecontroleerden ? Dit zal in verdere uitwerking worden meegenomen en krijgt zeker een plek in de te organiseren buitenspiegels.. <u>Schrijf 5. NDV & Bondgenoten</u>; 5.1.2.e en 5.1.2.e . 5.1.2.e legt uit dat deze schijf ziet op in verbinding blijven en komen met alle geledingen van de samenleving via NDV en kennis hierover hebben. Door bondgenoten te zoeken in tijden van rust ontstaat er verbinding in tijden van onrust. Dit draagt bij aan goed politiewerk. Ook merken collega's via het NDV met unieke achtergronden of kennis dat hun inbreng gewaardeerd worden en blijven zij behouden voor de organisatie. Tijdens een recente werksessie met het NDV is commitment uitgesproken voor een doorontwikkeling. Komende periode worden dit in 4 werksessie uitgewerkt in concrete producten die ter besluitvorming terugkomen in het EMO besluitvorming. Daarnaast is er hernieuwde aandacht voor de bondgenotensystematiek door het aanwijzen van een nieuwe eenheidscoördinator, netwerkspecialisten en (her)start in twee pilotteams. Bondgenotensystematiek komt ook terug in de 3-daagse training voor TC's en OE's. Gevraagd besluit: A. Doorontwikkeling NDV samen met huidige leden NDV en producten agenderen voor EMO ter besluitvorming: akkoord. 5.1.2.e licht de vervolgstappen kort toe. Het programmaplan gaat nu naar de OR en wordt op 14 oktober a.s. besproken met de externe commissie. Daarvoor wordt het gepresenteerd in het landelijk aanjagersoverleg. De bedoeling is om komende jaren stap voor stap verder te bouwen aan de realisatie van het programma, o.a. ook aan bekendheid van programma PVI onder de collega's. Het is daarbij zaak om standvastig te blijven en vast te houden aan de uitgezette lijn en ons niet te veel te laten leiden door incidenten, die ongetwijfeld nog zullen komen. 5.1.2.e meldt nog dat er samenwerking met 5.1.2.e gezocht is voor advisering en trainingen. Het programmateam zal alle teams bezoeken om een beeld te krijgen bij de stand van zaken, ondersteuningsbehoefte, etc. Dit beeld komt begin 2023 terug in het EMO. 5.1.2.e geeft aan dat de keuzes die vandaag gemaakt zijn ook capacitaire consequenties hebben. Hij vraagt of hiervan een overzicht kan komen zodat hier in de teamplannen rekening mee gehouden kan worden. 5.1.2.e meldt dat CM en Control hiermee bezig zijn en dat dit 1 november a.s. terugkomt in het EMO.

				Tot slot reflecteren 5.1.2.e en 5.1.2.e op het proces. 5.1.2.e geeft aan dat de eenheid veel werk verzet heeft en van inspiratie naar een georganiseerde aanpak gegroeid is. Zij geeft aan onder de indruk te zijn van het pakket wat er ligt en constateert dat de intrinsieke motivatie om hiermee aan de slag te gaan groot is. Zij wenst de eenheid toe om zich niet te laten afleiden door incidenten, maar gestaag, systematisch, meetbaar en transparant c.q. uitlegbaar te gaan bouwen aan een nieuwe eenheid. Zij benadrukt dat de vaststelling van dit plan niet alleen bijzonder is binnen de politie, maar bijzonder voor de meeste bedrijfssectoren in Nederland. Zij adviseert het EMT om succes ook te laten zien. Er ligt nu een goed programma waarmee de eenheid een volgende stap kan zetten. 5.1.2.e geeft aan blij te zijn met de commitment aan het programma dat er nu ligt en de kritische, maar vooral constructieve wijze waarop hier deze ochtend over gesproken is. Hij zegt er van overtuigd te zijn dat dit programma de komende jaren het verschil kan maken in de ontwikkeling van de eenheid. Er is nog veel te doen, maar vandaag is een grote en belangrijke stap gezet. De presentatie wordt nagezonden.
5.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
6.	**a. Brief over start voetbalseizoen 2022 - 2023**			
7.	**Rondvraag en sluiting**	Secretaris		5.1.2.e vraagt of er nog eenheidsbrede afspraken gemaakt moeten worden over eventuele eindejaarspresentjes per team of per districten. 5.1.2.e antwoordt dat teamchefs of sectorhoofden hierover binnen het eigen budget zelf keuzes in kunnen maken.

Actiepuntenlijst				
Verg.dat.	Verantw.	Onderwerp	Toelichting	Status / deadline
16 februari 2021	5.1.2.e [redacted]	Review ViK	Notitie over omgang met familiebanden binnen organisatieonderdelen	
7 juni 2022	5.1.2.e [redacted] / 5.1.2.e [redacted]	Jaarbeeld 2021 geweldsaanwending	Aanvullende vragen: 1. een analyse op te stellen van het aantal BTGV's (5.1.2.e [redacted]). 2. normen voor de doorlooptijden te formuleren 5.1.2.e [redacted]. 3. nadere uitwerking van de samenloop van beoordeling van geweld met andere procedures (5.1.2.e [redacted]	

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 21 November 2022

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted]

Afwezig met kennisgeving: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:

5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Conclusie	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Voorzitter		5.1.2.e [redacted] opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom. Niet onder reikwijdte [redacted]
a.	**Vaste bespreekpunten Operationele aangelegenheden**	Secretaris		Het ELO blikt terug op de incidenten en andere operationele gebeurtenissen van afgelopen week. In Zuidland heeft een schietincident plaatsgehad met dodelijke afloop. Naar aanleiding hiervan wordt verzocht om een overzicht met het aantal dodelijk geweldsincidenten in 2021 en 2022. Het ELO staat stil bij het vonnis van de politierechter waarin het OM niet-ontvankelijk verklaard is omdat de betrokken collega het toegepaste geweld niet, niet volledig of niet juist in het proces verbaal heeft beschreven. Hiervoor is er een BIT. Een woordvoeringslijn e.d. zijn voorbereid. Naar aanleiding van dit vonnis verzoekt het ELO aan 5.1.2.e [redacted] om interne communicatie voor te bereiden over de wijze waarop toegepast geweld tegen een verdachte gemeld moet worden in het proces-verbaal.
b.	**KMTO & Nationale Briefing van 16 november 2022**	Secretaris		Niet onder reikwijdte [redacted]

				Niet onder reikwijdte
c.	Niet onder reikwijdte			
d.				
e.				
2.	Niet onder reikwijdte			
Pnt				
3a.	Niet onder reikwijdte			

				Niet onder reikwijdte [redacted]
3b.	**Terugblik leiderschapsbijeenkomsten 2022**	HO	Het ELO stemt in met de planning van de leiderschaps-bijeenkomsten in 2023.	Het ELO kijkt terug op een serie mooie en waardevolle bijeenkomsten gehouden in 2022. ELO spreekt haar waardering uit voor de wijze waarop alle sectoren hier op eigen wijze invulling aan hebben gegeven. Om recht te doen aan die eigenheid zal de invulling van de bijeenkomsten in 2023 worden overgelaten aan de sectoren. Wel blijft het de bedoeling om te werken van een gezamenlijk en eenheidsbreed thema. Het ELO verzoekt om een notitie te agenderen voor het EMO met een terugblik en om te bespreken wat het centrale thema's voor alle leiderschapsbijeenkomsten in 2023 wordt.
4.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
5a.				
5.1.2.i [redacted]				
5c.	**Terugblik**	Secretaris		-
5d.	**Vooruitblik**	Secretaris		-
6.	**Ingekomen stukken:**	Secretaris		Er zijn geen ingekomen stukken.
7.	**Rondvraag en sluiting**			Er zijn geen vragen.
8.	**P-zaken**			Hiervan is geen verslag gemaakt.

Actielijst

Nr.	Onderwerp	Verantwoordelijke	Gremium	Datum
2.	Niet onder reikwijdte	[redacted]	ELO	
3.	[redacted]	[redacted]	ELO	Eind 2022
4.	[redacted]	[redacted]	ELO	12 december 2022
5.	[redacted]	[redacted]	ELO	
7.	[redacted]	[redacted]	ELO	16 januari 2023

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 28 november 2022

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Conclusie	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Voorzitter		5.1.2.e [redacted] opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom. ELO staat stil bij het overlijden van collega Niet onder reikwijdte [redacted].
a.	**Vaste bespreekpunten Operationele aangelegenheden**	Secretaris		Niet onder reikwijdte [redacted] ELO bespreekt de berichtgeving over de niet ontvankelijk verklaring van OM in een verzetszaak.
b.	**TELO 8 december 2022**	Secretaris		ELO blikt vooruit naar het TELO van 8 december 2022. Het verzoek is om punten ter bespreking aan te leveren bij de secretaris
c.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
d.	[redacted]			

				Niet onder reikwijdte [redacted]
2.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
Pnt				
3a.				
3b.				
3c.	**Communicatie over Verantwoorden van Geweldsaanwendingen in Proces Verbaal**	Toegev. HBV	Het ELO neemt kennis van het ontwikkelde CONCEPT communicatieproducten over het verantwoorden van geweldsaanwendingen in het proces verbaal.	Op basis van de aanwijzing van het OM is een landelijke werkinstructie opgesteld die duidelijkheid biedt over de vraag wat er over een geweldsaanwending moet worden vastgelegd in een proces-verbaal en hoe gedetailleerd dit dan moet zijn. 5.1.2.e [redacted] geeft aan dat samen met Team Communicatie en in afstemming met de taakaccenthouders geweld en kwaliteitshovj´s na besprekking in het ELO en EMO aan de werkinstructie aandacht besteed zal worden. Gezien de urgentie op het onderwerp besluit het ELO de stukken als nazending toe te voegen aan de agenda van het EMO van 29 november a.s.
4.	**Hamerstukken**	Secretaris		Niet onder reikwijdte [redacted].
5a.	**Concept-agenda ELO 5 december 2022**	Secretaris		Van de agenda is kennisgenomen.

5.1.2.f [redacted]

5.1.2.i

5c.	**Terugblik**	Secretaris		-
5d.	**Vooruitblik**	Secretaris		-
6a.	Niet onder reikwijdte			
7.	**Rondvraag en sluiting**			Er zijn geen vragen.
8.	**P-zaken**			Hiervan is geen verslag gemaakt.

Actielijst

Nr.	Onderwerp	Verantwoordelijke	Gremium	Datum
1.	Afhandeling en beoordeling van geweldsmeldingen in de eenheid	Arnoud Baris	ELO	14 november 2022
2.	Niet onder reikwijdte	[redacted]	ELO	
3.	[redacted]	[redacted]	ELO	Eind 2022
4.	[redacted]	[redacted]	ELO	12 december 2022
5.	[redacted]	[redacted]	ELO	
6.	[redacted]	[redacted]	ELO	Streefdatum?
7.	[redacted]	[redacted]	ELO	

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

Datum: 24 januari 2023

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted].

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:

5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Besluit	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Allen		5.1.2.e [redacted] opent het overleg en heet iedereen welkom. Niet onder reikwijdte [redacted] 5.1.2.e [redacted] meldt dat aan een medewerker van het district strafontslag is opgelegd. In samenwerking met preventie VIK wordt gekeken naar waardevolle leerpunten uit deze casus. 5.1.2.e [redacted] meldt dat de campagne om de verstandshouding met journalisten in het werk te verbeteren gestart is. Tevens verzoekt zij aan de districten en diensten om mooie onderwerpen of cases die spelen te melden bij team communicatie. Niet onder reikwijdte [redacted] Niet onder reikwijdte [redacted]

				Niet onder reikwijdte [redacted]
				5.1.2.e [redacted] meldt dat de leiding van district Rijnmond Noord het besluit genomen heeft om de bindingsdagen van het district zonder alcohol te laten plaatsvinden. Hij wijst er op dat dit conform de beroepscode is. De vraag is nog wel hoe om te gaan met andere werkgerelateerde bijeenkomsten. Een voorstel voor de hele eenheid volgt voor een volgend EMO. 5.1.2.e [redacted] vraagt hoe de communicatie richting het bestuur verloopt over het aangescherpte handelingskader preventief fouilleren. 5.1.2.e [redacted] zegt dat hij dit zal melden in het DB RVO van 30 januari a.s. Daarna kan het in het lokale overleg met het bestuur door de teamchefs verder besproken worden. 5.1.2.e [redacted] meldt dat het aangescherpte kader binnenkort geagendeerd kan worden.
				Niet onder reikwijdte [redacted]
				Niet onder reikwijdte [redacted]
				Tevens meldt hij dat 5.1.2.e [redacted] stopt als stadsmarinier Discriminatie. Er wordt gezocht naar een opvolger.

				Niet onder reikwijdte [redacted]
				Niet onder reikwijdte [redacted]
2.	**Conclusie- en actiepuntenlijst**	Secretaris		De conclusie- en actiepuntenlijst van het EMO van 20 december 2022 is vastgesteld.
3.	**Briefing DRIO**	5.1.2.e [redacted]		Niet onder reikwijdte [redacted]

				Niet onder reikwijdte [redacted]
4.	Niet onder reikwijdte [redacted]			

5.			
6.			

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

7.		
8.		
10.		

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

				Niet onder reikwijdte [redacted] [redacted] [redacted] [redacted] [redacted].

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

Datum: 31 januari 2023

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted].

Afwezig: 5.1.2.e [redacted].

Gasten:

5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Besluit	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Allen		5.1.2.e [redacted] opent het overleg en heet iedereen welkom. 5.1.2.e [redacted] doet verslag van de betrokkenheid vanuit basisteam Stad en Netwerk Divers Vakmanschap bij de Chinese gemeenschap in Rotterdam Centrum ter gelegenheid van het Chinees Nieuwjaar. Niet onder reikwijdte [redacted]

				Niet onder reikwijdte [redacted]
2.	**Conclusie- en actiepuntenlijst**	Secretaris		De conclusie- en actiepuntenlijst van het EMO van 24 januari 2022 is vastgesteld.
3.	**Briefing DRIO**	5.1.2.e [redacted]		Niet onder reikwijdte [redacted]
4.	Terugblik 2022 commissie geweldsaanwending en SHG	5.1.2.e [redacted], 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted]		5.1.2.e [redacted] licht het jaarbeeld van de commissie toe. Uit de jaarcijfers blijkt dat het aantal incidenten waarbij politieambtenaren geweld toepassen in de eenheid gemiddeld is t.o.v. andere eenheden. Alleen met het hoge aantal geweldsregistraties valt de eenheid in het landelijke overzicht op. Er volgt nog een nader onderzoek naar de oorzaken hiervan.

				5.1.2.e meldt dat de afhandeling van geweldsregistraties het afgelopen jaar in de eenheid verbeterd is. Ook de doorlooptijden, al zijn die zijn nog wel een aandachtspunt. Op dit moment ontbreekt hiervan nog een actueel overzicht, maar dit volgt en wordt nagezonden. 5.1.2.e benoemt als aandachtspunten op basis van alle adviezen die de commissie het afgelopen jaar heeft uitgebracht m.n.: • Afronding van de kleine leercirkel en nazorg richting burgers die met geweld te maken hebben gehad. • Registratie van geweldstoepassing bij grootschalig optreden. • Slaan op kwetsbare lichaamsdelen. • Gebruik van het stroomstootwapen op een wegrennende verdachte en proportionaliteit tussen strafbaar feit en toepassing van het stroomstootwapen. • Aantal BTGV´s in de eenheid en het aantal vuurlijnen bij een BTGV. Een aantal aandachtspunten is geadresseerd bij OBT en andere kunnen door de regionaal portefeuillehouder SHG worden opgepakt. 5.1.2.e geeft aan dat een aantal aandachtspunten eerder ook al gemeld is en dat het blijkbaar niet lukt om in de eenheid opvolging te geven aan de aanbevelingen. 5.1.2.e wijst erop dat de verantwoordelijkheid hiervoor primair bij de sectorhoofden en hun lijn ligt en niet bij een regionaal portefeuillehouder. Zij roept alle EMO leden op om de presentatie en de aanbevelingen in het DMT te bespreken en collectief als DMT aan te geven dat het belangrijk is dat collega´s nog zorgvuldiger omgaan met de inzet van het stroomstootwapen en BTGV´s. Met betrekking tot dit laatste is er ook een belangrijke rol weg gelegd voor het OC. Ook heeft de lijnj een rol in een zorgvuldige terugkoppeling van het eindoordeel naar de betrokken collega´s. In de Terugblik wordt melding gemaakt van een eerdere discussie over de juiste vermelding van toegepast geweld in een PV van aanhouding of bevindingen. Gevraagd wordt of de aanwijzing hieromtrent ook voldoende bekend is bij het OM. 5.1.2.e zal dit nagaan. 5.1.2.e stelt 5.1.2.e voor. 5.1.2.e is toegevoegd aan de eenheidsstaf en zij zal de werkzaamheden van de commissie Geweldsaanwending gaan coördineren en de regionaal portefeuillehouder SHG gaan ondersteunen bij de invoering van het nieuwe stelsel voor geweldstoepassing in de eenheid.
5.	Plan van aanpak Slachtofferbescherming	5.1.2.e		5.1.2.e haalt terug in herinnering dat de eenheid enkele jaren geleden gestart is met het uitvoeringen van Individuele Beoordeling en van slachtoffers en het uitreiken van slachtofferrechten. De uitvoering hiervan was onderwerp van onderzoek door de Inspectie en hieruit bleek dat de politie hier onvoldoende uitvoering aan geeft. Daarom ligt er nu een

				opdracht (en een kans) en een plan van aanpak om op basis van maatwerk per team te herstellen wat op dit moment in de dienstverlening nog onvoldoende is. De verbeterpunten voor de eenheid worden door 5.1.2.e kort toegelicht alsmede het plan van aanpak dat zich niet alleen richt op de basisteam, maar ook op het RSC en de opsporing. Na het opstellen van een zgn. GAP analyse volgt een aanpak langs 3 sporen: 1. Uitvoeren van de veranderopdracht in de teams 2. Gedragsverandering en 3. Experimenten. 5.1.2.e geeft aan dat er ondersteuning beschikbaar is vanuit het projectteam en Z&V en dat er geld is voor de inhuur van 2 tijdelijke coaches. Voor de verdere uitvoering van het plan van aanpak worden ook twee interne coaches aangezocht, waarbij aansluiting wordt gezocht bij de coaches voor Agile werken. Een profiel voor deze coaches volgt. 5.1.2.e vraagt of bekend is hoe het komt dat de beoogde verandering ondanks alle inspanningen niet is doorgevoerd. 5.1.2.e meldt dat hier zicht op is en noemt een aantal factoren. Deze inzichten worden ingezet in spoor 2. 5.1.2.e vraagt of slachtofferbescherming nu alleen draait om het doen van Individuele Beoordelingen en uitreiking van slachtofferrechten. 5.1.2.e legt uit dat hier nu de primaire opdracht ligt, maar dat slachtofferbescherming uiteraard breder is. Hier is in het plan van aanpak ook aandacht voor. Maar slachtofferbescherming start veelal wel met een IB. Gevraagd hoe komend jaar de voortgang in de uitvoering van het plan van aanpak gemonitord wordt. 5.1.2.e antwoordt dat samen met Control gekeken wordt of IB kan worden opgenomen in de Integrale Monitor van het EMO. Daarnaast is het ook de bedoeling om met Control te kijken naar meting van het effect. 5.1.2.e vraagt hoe e.e.a. gaat werken binnen een district en hoe lang zo´n aanpak gaat duren. 5.1.2.e biedt aan om in de DMT´s hierover een nadere toelichting te geven. 5.1.2.e vraagt zich af of deze taak nu niet teveel primair bij de politie komt te liggen. Zij mist een aantal partners hierin. 5.1.2.e geeft aan dat dit aspect in deze opdracht niet is meegenomen en dat dit gemis ook terug gegeven is aan het landelijke project. 5.1.2.e geeft aan ook te verwachten dat dit gemis uit spoor 3 zal blijken. 5.1.2.e concludeert dat er een mooie kans ligt om de tevredenheid onder aangevers en slachtoffers te verbeteren. Aan de ene kant is het wel weer een extra taak, aan de andere kant zijn de afbreukrisico´s voor met name onze eenheid te groot om deze kans niet met beide handen aan te grijpen en nu echt voortgang op dit thema te boeken. Hij stelt voor om het onderwerp later dit jaar terug te laten komen op de EMO agenda.
6.	Niet onder reikwijdte			

				Niet onder reikwijdte [redacted]
7.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
8.				
10.	**Rondvraag en sluiting**	Secretaris		

+

.

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsleidingoverleg (ELO)

Datum: 27 maart 2023

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:
5.1.2.e [redacted]

Punt	Onderwerp	Lid	Conclusie	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Voorzitter		5.1.2.e [redacted] opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom. Het ELO bespreekt de mediaberichtgeving betreffende collega's uit de eenheid Oost-Nederland die ongepaste uitlatingen hebben gedaan tijdens een privétripje naar de wedstrijd Frankrijk - Nederland. Niet onder reikwijdte [redacted]
a.	**Operationele aangelegenheden**			Niet onder reikwijdte [redacted]

	Niet onder reikwijdte			
b.				
c.				
2.				
Punt	**Onderwerp**	**Lid**		
3a.	Niet onder reikwijdte			
3b.				

			Niet onder reikwijdte
3c.	Niet onder reikwijdte		

	Niet onder reikwijdte [redacted]			
4.	[redacted]			
5a.	[redacted]			
5.1.2.i [redacted]				
5c.	**Terugblik**	Secretaris		Niet onder reikwijdte [redacted]
5d.	**Vooruitblik**	Secretaris		[redacted]
6.	**Ingekomen stukken** a. Discriminatiemonitor 2022 eenheid Rotterdam b. Samenvatting DB RVO 13 maart 2023	Secretaris		a. De discriminatiemonitor 2022 eenheid Rotterdam zou worden nagezonden, maar deze is nog niet beschikbaar voor bespreking. b. Van de samenvatting van DB RVO is kennisgenomen.
7.	**Rondvraag en sluiting**			Niet onder reikwijdte [redacted]
8.	**P-zaken**			Niet onder reikwijdte [redacted]

Actielijst

Nr.	Onderwerp	Verantwoordelijke	Gremium	Datum
1.	Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	ELO	

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

Datum: 28 maart 2023

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted]

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:
5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Besluit	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Allen		5.1.2.e [redacted] opent het overleg en heet iedereen welkom. Niet onder reikwijdte [redacted] 5.1.2.e [redacted] meldt dat er per 1 mei a.s. 4 coaches starten in het kader van het verbeterplan Slachtofferzorg. 5.1.2.e [redacted] zal e.e.a. in de DMT's komen toelichten,

				5.1.2.e [redacted] meldt dat deelnemers aan de documentaire `De Blauwe familie´ een gesprek gehad hebben met de minister. Tijdens dit gesprek is een situatie aangehaald uit het basisteam Schiedam uit 2017. Dit heeft geleid tot nadere vragen gesteld. De beantwoording hiervan is opgepakt. 5.1.2.e [redacted] doet kort verslag van de vakdag voor jeugdcoördinatoren, waarbij de LVB problematiek centraal stond. Het was een leuke, interessante en interactieve dag. Het EMO staat stil bij de uitspraken die gedaan zijn door collega's van eenheid Oost Nederland op weg naar Parijs voor de wedstrijd Frankrijk – Nederland. Het EMO bespreekt of deze casus meegenomen moet worden in de gesprekken binnen de teams over inclusie en diversiteit. Hiervoor volgt een voorstel.
2.	**Conclusie- en actiepuntenlijst**	Secretaris		Niet onder reikwijdte [redacted]
3.	**Briefing DRIO**	5.1.2.e [redacted]		Niet onder reikwijdte [redacted]

				Niet onder reikwijdte [redacted]
4.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
5.	**Geweldstoepassing:** **A. Afsluiting invoering stroomstootwapen**	5.1.2.e [redacted]	Het EMO neemt kennis te nemen van de afsluiting van het project implementatie SSW en verleent decharge.	5.1.2.e [redacted] licht in een presentatie de invoering van het SSW toe in de eenheid, de resultaten tot op heden en de resterende aandachtspunten. Hij geeft aan dat de opdracht was om binnen de aangewezen doelgroepen 90 % van de collega´s op te leiden. In de eenheid zijn 1935 collega's inmiddels opgeleid van de beoogde 2045 (94 %). Daarnaast zijn de benodigde stroomstootwapens, kasten e.d. beschikbaar gesteld aan de basisteams. In 2023 worden de laatste collega´s apart opgeleid alsmede de aspiranten. Daarna wordt het meegenomen in het reguliere trainingsaanbod. Ook volgen er nog de

				nodige evaluaties, waaronder een medisch onderzoek. 5.1.2.e blijft hiervoor als aanspreekpunt binnen de eenheid beschikbaar. 5.1.2.e vraagt om nadrukkelijk aandacht te blijven houden voor de inzet van het stroomstootwapen in de praktijk. Het onderwerp heeft de aandacht van politiek, media en maatschappelijke organisaties. 5.1.2.e geeft aan dat de eenheid Rotterdam met gemiddeld 30 daadwerkelijke inzetten per maand de eenheid met de meeste registraties is. Verhoudingsgewijs blijft het in 80 % van de gevallen overigens bij een waarschuwing (mondeling, door te richten of te laten knetteren) en komt het in 20 % van de gevallen daadwerkelijk tot inzet. Op dit moment is nog onbekend of invoering van het stroomstootwapen geleid heeft tot minder gebruik van vuurwapen. Dit zal verder onderzoek moeten uitwijzen. De indruk is wel dat er schietincidenten voorkomen zijn dankzij de beschikbaarheid en inzet van het SSW. Andere aandachtspunten zijn 5.1.2.e noemt tot slot enkele resterende discussiepunten o.a. of het SSW niet op de persoon moet worden uitgereikt, of er ook geen SSW moeten komen op de LOP's en welke andere doelgroepen in aanmerking komen, zoals TPE, INFRA, FLEX en TAR. Deze punten worden op een geschikt moment geagendeerd voor de landelijk overleggen. 5.1.2.e bedankt iedereen voor hun bijdrage, inzet en samenwerking voor de succesvolle invoering van het SSW in de eenheid. 5.1.2.e geeft 5.1.2.e i namens het EMO complimenten voor de wijze waarop het stroomstootwapen in de eenheid is ingevoerd.
	B. Steekproef vermelding geweldsaanwending in PV	5.1.2.e	Het EMO neemt kennis te nemen van de quick scan naar vermelding van geweldstoepassing in het proces verbaal van aanhouding of proces verbaal van overtreding en bespreekt.	5.1.2.e brengt terug in herinnering dat in het EMO van 29 november jl. aandacht besteed is aan de OM aanwijzing geweldsaanwending opsporingsambtenaar. Hierin is de verplichting opgenomen om in een proces verbaal van aanhouding of bevindingen het toegepaste geweld voldoende toe te lichten en concreet te omschrijven. Naar aanleiding van twee rechterlijke uitspraken is aan deze richtlijn binnen de eenheid de nodige aandacht besteed. 5.1.2.e heeft aan de hand van een steekproef onderzocht of in de praktijk deze richtlijn nu ook gevold wordt. Zij geeft aan dat de steekproef periodiek herhaald zal worden. Uit de resultaten blijkt dat in het PV slechts beperkt (ongeveer 30% van de PV's van bevindingen) tot niet (PV's van aanhouding) melding wordt gemaakt van het gebruikte geweld conform de richtlijn. 5.1.2.e geeft aan geschrokken te zijn van deze resultaten. Hij vraagt om meer urgentie voor dit onderwerp en voor de noodzaak om hierin verandering te brengen. Aangegeven wordt dat een langjarige praktijk, zoals deze in de eenheid Rotterdam op dit vlak bestond, zich niet in enkele maanden laat veranderen. Ook heeft de communicatie blijkbaar niet iedereen bereikt. Er zal meer gedaan moeten worden om de noodzakelijk verandering te bewerkstelligen. 5.1.2.e zal dit oppakken in afstemming met 5.1.2.e

				5.1.2.e (DPD), taakaccenthouders geweld op de districten en team communicatie. In de tussentijd is het verzoek om hier nadrukkelijk aandacht aan te besteden in de DMT's.
6.	**Alcoholpreventiebeleid werkgerelateerde bijeenkomsten**	5.1.2.e	Het EMO bekrachtigt het uitgangspunt dat er tijdens bijeenkomsten die plaatsvinden in diensttijd geen alcohol genuttigd mag worden. Met betrekking tot het gebruik van alcohol tijdens andere aan het werkgerelateerde (maar niet in diensttijd vallende) besluit het EMO dit eerst te bespreken met de OR en via medewerkersparticipatie alvorens tot een standpunt te komen.	5.1.2.e leidt het onderwerp kort. De vraag is in hoeverre de werkgever het gebruik van alcohol moet faciliteren tijdens door het werk georganiseerde bijeenkomsten. Hij benoemt de verschillende elementen die hierbij een rol spelen zoals andere incidenten uit het verleden, vermenging van diensttijd en privetijd en de rol van social media en imago. Binnen district Rijnmond Noord is de afspraak gemaakt om als werkgever geen alcohol meer te bekostigen voor werkgerelateerde bijeenkomsten. De vraag is hoe het EMO hierover denkt. 5.1.2.e vult aan dat dit onderwerp ook besproken is in het ELO en dat het ELO hierover nog geen standpunt heeft ingenomen. Hiervoor wilde hij eerst dit gesprek met het EMO afwachten. 5.1.2.e en 5.1.2.e, de preventiemedewerkers van VIK, geven in een presentatie een toelichting over de werking van alcohol en mogelijke overwegingen en argumenten voor omgang met alcohol tijdens diensttijd en werkgerelateerde bijeenkomsten buiten diensttijd. Tijdens diensttijd (de gewerkte uren die wij verantwoorden in BVCM) geldt de beroepscode: in diensttijd is het gebruik van alcohol niet toegestaan. Zij geven aan dat ook na diensttijd je als politieambtenaar een vertegenwoordiger van de politie blijft en je een voorbeeldfunctie hebt. Daarnaast geldt voor leidinggevenden de verplichting zorg te dragen voor een veilige werkomgeving van medewerkers, ook bijv. als medewerkers na het alcoholgebruik willen gaan autorijden. Zij geven aan dat de 17 andere organisatie die zij bevraagd hebben, meestal wel regels hebben voor het gebruik van alcohol tijdens werktijd, maar minder vaak voor werkgerelateerde bijeenkomsten. Met name bedrijven die bang zijn voor imagoschade hebben regels voor beide soorten bijeenkomsten. Maatregelen variëren van het benoemen van regels omtrent alcoholgebruik op uitnodigingen, organiseren van vervoer, bieden van alcoholvrije alternatieven, aanwijzen van toezichthouders tijdens bijeenkomsten tot het uitdelen van consumptiebonnen. 5.1.2.e vraagt of de beroepscode zo strikt bedoeld is voor bindingsdagen e.d., of meer alleen voor het dagdagelijkse werk. Zij vraagt zich af of er niet meer naar de geest van de code gehandeld moet worden dan naar de letter. Met betrekking tot het gebruik van alcohol tijdens andere aan het werkgerelateerde (maar niet in diensttijd vallende) bijeenkomsten bespreekt het EMO de verschillende argumenten voor en tegen, o.a. eigen verantwoordelijkheid van collega's en voorkomen van bevoogding, mogelijkheden van aanscherping om overmatig alcoholgebruik te voorkomen/maximeren en te normeren en aanpakken van excessen, behoefte aan heldere richtlijnen, maar ook voorkomen van grote verschillen in regime per bijeenkomst en medewerkerstevredenheid versus extern imago. Andere aspecten die aan bod komen zijn de vele verschillende soorten bijeenkomsten, de gevolgen als je alcoholhoudende

				drank niet meer bekostigt als de werkgever, de wenselijkheid om eerst het gesprek met elkaar aan te gaan over excessief alcoholgebruik alvorens maatregelen te treffen, eerdere ervaringen uit het verleden en de vraag wat het gewenste normbesef c.q wat je identiteit is als organisatie. De vraag is ook of de eenheid hiertoe zelfstandig moet besluiten. 5.1.2.e [redacted] constateert aan het eind van de discussie dat het merendeel van de leden het uitgangspunt deelt dat er tijdens bijeenkomsten die plaatsvinden in dienstijd en bijeenkomsten die plaatsvinden in politielocaties geen alcohol genuttigd mag worden. Over de vraag of de eenheid alcoholgebruik tijdens andere werkgerelateerde bijeenkomsten die niet in diensttijd plaatsvinden moet bekostigen, bestaat verschil van mening. Zelf geeft hij aan wel voorstander te zijn van het voorstel, los van het feit dat collega's zelf de vrijheid hebben om op eigen kosten alcohol te bestellen. Omdat dit echter geen gedeelde opvatting is van het EMO en het wel wenselijk is om tot een collectief besluit komen, stelt 5.1.2.e [redacted] voor om tot een vervolgproces te komen door dit voorstel breder in de eenheid voor te bespreken o.a. met OR en medewerkersparticipatie. In de tussentijd kan district Rijnmond Noord de gekozen lijn tot nadere besluitvorming vasthouden.
6.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
7.				
8.				

Conclusie- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

Datum: 6 februari 2024

Aanwezigen: 5.1.2.e [redacted]

Afwezig met kennisgeving: 5.1.2.e [redacted]

Tevens aanwezig:

5. 5.1.2.e [redacted]

Pnt	Onderwerp	Lid	Besluit	Toelichting
1.	**Opening en mededelingen**	Allen		5.1.2.e [redacted] heet alle aanwezigen van harte welkom. Niet onder reikwijdte [redacted] 5.1.2.e [redacted] meldt dat een collega van district 5.1.2.e [redacted] buiten functie gesteld is voor deelname aan een Whatsappgroep waar grensoverschrijdende uitspraken werden gedaan. Het onderzoek van VIK loopt. 5.1.2.e [redacted] geeft aan dat veel collega´s behoefte hebben aan meer duiding over het grijze gebied tussen wat wel en wat evident niet kan. Hij zou graag de mogelijkheden verkennen om hierin meer inzicht te bieden, bijvoorbeeld aan de hand van reeds openbare voorbeelden van de commissie AGFA. 5.1.2.e [redacted] wijst erop dat dit vraagstuk ook landelijk speelt. Hij stelt voor om samen met het land en VIK te bekijken hoe hierover het gesprek gevoerd kan worden teneinde bewustwording te creëren en handvatten mee te geven. 5.1.2.e [redacted] zal dit samen met 5.1.2.e [redacted] en VIK/ 5.1.2.e [redacted] oppakken in afstemming met 5.1.2.e [redacted]. 5.1.2.e [redacted] geeft aan dat er bij leidinggevenden ook behoefte is aan toelichting over de verschillende aspecten die komen kijken bij een disciplinair traject. 5.1.2.e [redacted] benadrukt het bredere belang van een goede ´onboarding´ van startende teamchefs en OS-E's en stelt voor om dit element daarin mee te nemen.

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

5.1.2.e [redacted] meldt dat het na lang vragen het er nu toch echt van gaat komen dat jeugdagenten via de diensttelefoon op social media kunnen. In een korte cursus krijgen zij een toelichting over het professionele kader.

5.1.2.e [redacted] meldt dat 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] in de MD commissie en 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] in de commissie Triage VIK.
5.1.2.e [redacted] verzoekt om EMT-leden die mee willen doen aan de voorbereidingen van de volgende Tweedaagse op 15 en 16 april 2024. Eén dagdeel over neutraliteit en professionaliteit wordt ingevuld samen met 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

				Niet onder reikwijdte [redacted]
2.	**Vaststelling conclusie- en actiepuntenlijst Concept-agenda's ELO en EMO**	Secretaris		De conclusie- en actiepuntenlijst van het EMO van 30 januari 2024 is vastgesteld. Van de concept-agenda van het ELO is kennisgenomen. Niet onder reikwijdte [redacted]
3.	**Briefing DRIO**	5.1.2.e [redacted]		Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte

4.

Niet onder reikwijdte

				Niet onder reikwijdte [redacted]
	Beeld exitgesprekken 2023		Het EMO neemt kennis van het beeld van de exitgesprekken 2023. Het EMO maakt de volgende afspraken: - in 2024 wordt met elke collega die de eenheid verlaat een exitgesprek gevoerd. - dit gesprek wordt vastgelegd. - 5.1.2.e [redacted] zal elke 3 maanden rapporteren over de voortgang. - 5.1.2.e [redacted] gaat na of het proces van verslaglegging vereenvoudigd kan worden. - het voorliggende beeld wordt aangevuld met de ontbrekende gesprekken dan wel de beelden van de sectoren over redenen waarom collega´s de	5.1.2.e [redacted] brengt de afspraak uit het EMO van 20 december 2022 terug in herinnering om exitgesprekken toe voeren met collega's die de eenheid verlaten. Vorig jaar is al geconstateerd dat er verschillen waren tussen de sector over de mate waarin de exitgesprekken gevoerd waren. Daarbij werd aangegeven dat ook als de gesprekken niet (allemaal) vastgelegd zijn er wel zicht is op de (hoofd)beweegredenen waarom collega's de eenheid verlaten. Op basis van de exitgesprekken die gevoerd zijn en (indien aanwezig) de opgemaakte verslagen en op basis van een uitvraag bij de sectoren is door HRM, Control en PVI is getracht inzichtelijk te maken waarom collega´s de eenheid verlaten en wat de eenheid van de exitgesprekken kan leren. 5.1.2.e [redacted] licht de uitkomsten toe. 44 % van de uitstromende collega's heeft een exitgesprekken gehad, waarbij overigens niet altijd een verslag is opgemaakt. Motieven om de vertrekken zijn 1. Pensioen (42 %) 2. Loopbaanstap (17 %) en 3. Betere arbeidsvoorwaarden elders (16 %). Over aspecten als arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden zijn de respondenten tevreden tot zeer tevreden. Aandachtspunten die genoemd worden zijn o.a. begeleiding van nieuwe collega's, onveilige werkomgeving buiten op straat, werkdruk en parkeergelegenheid. 98 % van de respondenten denkt met plezier terug aan hun team en zou andere collega's werken bij dit team aanbevelen. Desgevraagd hebben vier sectoren aangegeven hoe zij de uitkomsten voor hun sector oppakken. 5.1.2.e [redacted] wijst er op dat in het EMO de afspraak gemaakt is dat met vertrekkende collega's een exitgesprek gevoerd zou worden en dat dit een verslag zou worden vastgelegd dan wel dat de sectoren een beeld zouden geven van de beweegredenen waarom collega's de eenheid verlaten. Hij stelt nu vast dat aan beide aspecten onvoldoende uitvoering gegeven is. Voor 2024 moet dat echt anders.

			eenheid verlaten - de sectoren die dit nog niet gedaan hebben, geven door welke vervolgstappen zij gaan zetten op basis van het beeld voor hun sector.	5.1.2.e [redacted] refereert aan de eerder gemaakte afspraak dat zij samen met 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] het proces zou doorlopen en zou kijken hoe dit vereenvoudigd kan worden. 5.1.2.e [redacted] geeft aan dat de vragenlijst al is aangepast en in de toolbox zit. Gezien het percentage collega's waarvan de respons in dit beeld is meegenomen, is het de vraag of op basis van deze respondentengroep voldoende betrouwbare uitspraken gedaan kunnen worden. Om de basis hiervan te verstevigen wordt afgesproken dat de sectorhoofden de niet vastgelegde gesprekken over de periode 1 januari en 1 oktober 2023 alsnog ophalen dan wel de rapportage aanvullen met hun eigen beelden en wat zij met de uitkomsten gaan doen. Verder wordt afgesproken dat de sectorhoofden de rapportage over hun eigen sector bespreken in de DMT's. 5.1.2.e [redacted] zal tussentijds rapporteren hoeveel gesprekken er gevoerd zijn. Ook komt het onderwerp aan bod in de leiderschapsdagen.
6.	**Voortgang eenheidsbrede aanpak Excessief geweld**			Het onderwerp is in verband met tijdsgebrek doorgeschoven naar het thematisch EMO van 19 maart 2024 dat in het teken staat van de opsporing.
7.	Niet onder reikwijdte [redacted]			
8.				
9.	**Rondvraag**	Secretaris		Niet onder reikwijdte [redacted]

				5.1.2.e [redacted] informeert of de procedure m.b.t. vermelden van toegepast geweld in PV van bevindingen, die eerder in het EMO besproken is, al is afgeprocedureerd of nog een keer in het EMO terugkomt. 5.1.2.e [redacted] geeft aan dat de afdoening in het EMO gepland staat voor een volgend EMO.

2024-4 Marap Eenheid Rotterdam

2024

4-maandsrapportage

Versie 3-4-2024

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2

Managementsamenvatting 3

1. De eenheid- Ambities Strategisch meerjarenbeleidsplan 6
   1. Politie voor Iedereen 7
   1.2 Ontwikkeling opsporing en aanpak ondermijning en drugscriminaliteit 14
   1.3 Digitale Transformatie 16

2. Landelijke monitoring 18
   2.1 Operationele doelstellingen 19
   2.2 Bedrijfsvoeringsdoelstellingen 29

3. Financiën 41
   1. Samenvatting 42
   2. Exploitatie 44
   3. Investeringen 49
   4. Trekkingsrechten 50
   5. Financiële issue- en risicoparagraaf 51
      5.5.1 Financieel kader operationeel handelen 52
      5.5.2 Demarcatie PDC/ Eenheden Waterwerpers 52
      5.5.3 Demarcatie PDC/ Eenheden Thuiswerkplek voorziening 2de Beeldscherm 52

Managementsamenvatting

De eenheid heeft met het lokaal bestuur en het OM een nieuwe strategische agenda voor 2023-2026 afgesproken. De komende drie jaar gaat de eenheid Rotterdam samen met het bestuur en het OM verder met het realiseren van haar ambities: samen werken aan veiligheid, vertrouwen en verbinding. In het meerjarig beleidsplan heeft de eenheid voor de komende jaren haar belangrijkste uitdagingen vastgelegd:

1. Politie voor Iedereen
2. Digitale transformatie
3. Ontwikkeling van de opsporing en aanpak van ondermijning en drugscriminaliteit
4. Verbeteren duurzame inzetbaarheid *(bedrijfsvoering)*

In deze rapportage schets de eenheid de voortgang van de eerste vier maanden 2024 op de geprioriteerde operationele ontwikkelthema's uit het strategisch meerjarig veiligheidsplan (thema's 1 t/m 3, zie hoofdstuk 1). De landelijke doelstellingen uit de veiligheidsagenda, de ketennormen uit het BKB en de korpsinterne veiligheidsdoelstellingen (hoofdstuk 2.1). De doelstellingen van de bedrijfsvoering zijn opgenomen in hoofdstuk 2.2. Hierin zijn ook de doelstellingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid verwerven. In hoofdstuk 3 worden de financiën toegelicht.

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

1. De eenheid- Ambities Strategisch meerjaren-beleidsplan

1. Politie voor Iedereen

Inleiding

Politie voor Iedereen werkt in de basis met twee modellen die richting geven aan de ontwikkeling. Het gaat hier om het volwassenheidsmodel voor diversiteit en inclusie (D&I) in organisaties en het congruentiemodel voor organisatiecultuur.

De vijf volwassenheidsniveaus voor D&I in organisaties zijn als volgt kort samen te vatten:

1. Compliance "We doen wat nodig is om niet in de problemen te komen"
2. Opkomend "Wat zijn de acute gebieden waar mijn eigen team nu aan kan werken om meer divers te zijn"
3. Omarmend "Hoe ondersteunen we ons divers personeelsbestand zo goed mogelijk"
4. Samenwerken "Hoe betrekken we de diversiteit aan medewerkers en hoe zorgen we dat zij zich gewaardeerd voelen"
5. Inclusief "Hoe halen we het beste uit onze diversiteit aan medewerkers?"

Omdat we als eenheid Rotterdam ons realiseren dat de opgave een cultuurverandering betreft, heeft de eenheid naast het volwassenheidsmodel voor D&I in Organisaties ook gebruik gemaakt van het Congruentiemodel voor Organisatiecultuur. Het Congruentiemodel biedt een lens waarlangs een organisatie bekeken kan worden als het gaat om het verhaal wat verteld wordt, de stijl waarop dingen gedaan worden binnen de organisatie en de organisatie van beleid, processen en structuren om gedrag te ondersteunen, te belonen en te waarderen.

Het gedachtengoed hierachter is dat al deze elementen congruent, of in ieder geval niet tegenstrijdig met elkaar, moeten zijn om D&I volledig te omarmen binnen de politieorganisatie van de eenheid Rotterdam. Wat je zegt, wat je doet en wat je hebt als organisatie moet elkaar versterken. Door op die manier aan het werk te zijn met D&I willen we van niveau twee (Opkomend) via niveau drie (Omarmend) groeien naar minimaal niveau vier (Samenwerken) waarin elke medewerker binnen de eenheid het verhaal van Politie voor Iedereen kan uitdragen en dit congruent is in de stijl van werken en leidinggeven en in de organisatie van HR-processen en systemen binnen de eenheid. Dit betekent dat we als eenheid meer divers en inclusief zijn.

Doelstellingen

Met het programma Politie voor Iedereen investeert de eenheid in vijf thema's:

1. Veilige en inclusieve teams
2. Diverse instroom
3. Aanpak van discriminatie
4. Professioneel controleren
5. Bondgenoten en netwerk divers vakmanschap

Hieraan is een zesde thema toegevoegd. Namelijk die van Samenhang en Coördinatie om de voortgang en samenhang van de thema's te bewaken en te stimuleren.

Thema 1: Veilige en inclusieve teams

Doelstellingen:

1. Vanaf 2024 tonen de (operationeel) leidinggevenden van de eenheid Rotterdam, inclusief leiderschap, naar de norm zoals die binnen de eenheid is vastgesteld.
2. Vanaf 2024 houdt elk team jaarlijks minimaal 4 'Politie voor Iedereen momenten' van circa 2 uur (4 x 2 Politie voor Iedereen momenten). Tijdens deze momenten gaan (operationeel) leidinggevenden met hun team in gesprek over diversiteit en inclusie.

Stand van zaken:

- 3-daagse leiderschapstraining is in volle gang, 18 teams hebben inmiddels de training gevolgd. De andere teams zijn ingepland. Na elke ronde wordt de training geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- 4 x 2 uur Politie voor Iedereen momenten ook in 2024 capacitair beschikbaar en gelabeld met projectcode in BVCM.
- De voortgang en geplande activiteiten worden door deze pijler besproken met de opgerichte focusgroep Veilige en Inclusieve teams.
- In samenwerking met Leren en Ontwikkelen wordt door het regionale programmateam onderzocht om externe coaches aan te stellen, met een achtergrond vanuit defensie en/of politie, die de teams, daar waar gewenst, kunnen begeleiden in de bespreking van de film RAUW.
- VR- training in ontwikkeling om zo veilig & inclusief gedrag te kunnen trainen op de teams. De eenheid Den Haag is aangesloten bij deze ontwikkeling. De scenario's worden geschreven in afstemming met de twee eenheden.
- Voor training van teams zijn trainingen ingekocht met het principe van een strippenkaart. Hier wordt door teams gebruik van gemaakt in samenwerking met HR Ontwikkelen en Opleiden (HRO).
- Door TNO wordt een onderzoek gedaan naar de mentale weerbaarheid van jong gediplomeerden. Als eenheid zijn we hierbij aangesloten
- In juni zal de voorstelling 'A Seat at the Table' worden gespeeld voor collega's uit de eenheid Rotterdam. Deze voorstelling zal 4 dagen te zien zijn voor 150 collega's per dag. Na deze voorstelling zal er een nagesprek plaatsvinden.
- De waarden van veilige & inclusieve teams zijn aan de hand van een eenheidsbrede enquête en na een kleine toevoeging vanuit het EMO vastgesteld, inclusief de daarbij behorende gedragskenmerken.

Medio 2024 zullen de R&O gesprekken, mede aan de hand van die inmiddels vastgestelde waarden en de daarbij behorende gedragskenmerken, worden gehouden.

Thema 2: Diverse instroom

Eenheden en teams zijn een voor hun omgeving herkenbare politie. Dit is afgestemd op wat door de maatschappij gevraagd wordt en passend bij de lokale bevolkingssamenstelling en de lokale veiligheidsvraagstukken. De politie is een aantrekkelijke werkgever met een stevige positie op de arbeidsmarkt. Een werkgever waar iedereen zich met behoud van eigenheid welkom voelt, op talenten wordt gewaardeerd, ingezet en uitgedaagd. Leren en reflecteren staan centraal.

Doelstellingen:

1. Boeien voor het vak. Het behouden van een proactief recruitment gericht op diversiteit dat samen met medewerkers uit de praktijk wordt uitgevoerd.
2. Binden met de organisatie. Potentiële nieuwe medewerkers worden gedurende hun sollicitatie ondersteund en begeleid met maatwerk, trainingen en voorschakeltrajecten.
3. Behouden tijdens de opleiding. Het creëren van diverse en inclusieve leerteams en leer- en opleidingsbureaus, waar gewerkt wordt aan een veilig en kwalitatief goede leeromgeving.

Stand van zaken

Inmiddels is het project Diverse instroom omgedoopt in het Team Diverse Instroom (TDI). Het team en heeft een eigen operationeel expert gekregen die kan terugvallen op een operationeel specialist D van Leren en Ontwikkelen. Beide teams (In-, Door- en Uitstroom (IDU) en TDI) zijn inmiddels goed op elkaar ingespeeld en het team is druk bezig om concepten te vernieuwen of door te ontwikkelen.

Boeien

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Thema 3: Aanpak discriminatie

De burger heeft het vertrouwen bij de politie terecht te kunnen wanneer deze te maken krijgt met discriminatie. Als eenheid Rotterdam wordt er een een betekenisvolle opvolging aan discriminatiezaken gegeven. De eenheid Rotterdam accepteert geen enkele vorm van discriminatie en pakt dit aan.

Doelstellingen:

1. Aangiftes ter zake discriminatie worden altijd opgenomen. Politiemedewerkers zijn hierbij zorgvuldig. In overleg met onze partners (RADAR en het OM) worden alle aangiftes betekenisvol afgehandeld.
2. De politie is een natuurlijke gesprekspartner voor burgers die te maken krijgen met discriminatie. Alle politiemedewerkers weten dat discriminatie niet geaccepteerd wordt. Geanonimiseerde casuïstiek wordt beschreven en besproken om het lerend vermogen van politiemedewerkers te bevorderen.
3. Wanneer discriminatie plaats vindt in de eenheid Rotterdam weet de leiding dit vanuit daadkracht en rust zorgvuldig en onafhankelijk te onderzoeken. Er wordt adequaat en passend opgetreden.

<u>Stand van zaken:</u>

- Naar aanleiding van verschillende casussen zijn er kleine leertafels ingericht om de bewustwording onder de collega's te verbeteren.
- Het aangifteproces in eenheid Rotterdam is geborgd en zal continu worden verbeterd. Vanuit de portefeuille wordt op landelijk niveau meegedacht over de werkwijze binnen andere eenheden. Een belangrijk aandachtspunt zijn de commune feiten met een discriminatie effect (CODIS)-feiten; hier zal extra op ingezet moeten worden.
- Het Landelijk expertisecentrum advies discriminatie - Politie (Ecad-P) faciliteert inzicht in zaak overzichten per basisteam. Er worden rode lijnen aangegeven, zodat een basisteam gericht aan de slag kan. Dit wordt door de taak-accenthouders opgepakt.
- Om casuïstiek geanonimiseerd te beschrijven en om laagdrempelig ondersteuning te kunnen bieden bij het oppakken van zaken is het nodig om capaciteit aan te trekken. Vanuit de portefeuille is het plan twee discriminatierechercheurs voor de eenheid in te richten, welke voor 50% van hun tijd hiervoor beschikbaar zullen zijn.
- In 2024 zal er voor de ambassadeurs discriminatie een vakdag worden georganiseerd.

Thema 4: professioneel controleren

De burger vertrouwt erop dat de eenheid Rotterdam proactieve controles rechtmatig, rechtvaardig en professioneel uitvoert.

Doelstellingen:

1. Eind 2024 hebben operationele politiemedewerkers van de eenheid Rotterdam, de kennis en vaardigheden om een proactieve controle, professioneel uit te voeren. Dat wil zeggen: De controles zijn rechtmatig, rechtvaardig en op grond van objectieve maatstaven.
2. Eind 2025 voert het merendeel van de operationele politiemedewerkers, binnen de eenheid Rotterdam, een proactieve controle, professioneel uit. Dat wil zeggen, rechtmatig, rechtvaardig en op grond van objectieve maatstaven.

<u>Stand van zaken:</u>

- Eind 2023 zijn er binnen de eenheid Rotterdam 8 gespreksleiders Professioneel controleren opgeleid. In 2024 zal wederom deze opleiding worden gegeven.
- Tijdens een werksessie van teamchefs zullen de teamchefs kennismaken met de VR-training en zij zullen tijdens deze sessie worden bijgepraat over de laatste ontwikkelingen met betrekking tot dit onderwerp.

- Oriëntatie op doorontwikkeling Professioneel Controleren (Nudging, Impliciet leren)
- Er zijn nieuwe scenes opgenomen voor de VR-training (bijgedragen aan de landelijke ontwikkeling)
- Er zal in 2024 vanuit het programmateam extra focus komen op het organiseren van de dialoogsessie voor de zgn. buitenspiegel.
- In 2024 zal een vakdag voor de ambassadeurs worden georganiseerd.
- In 2024 zal het nieuwe handelingskader voor controles op homo-ontmoetingsplaatsen worden uitgerold middels VR-training.

Thema 5: NDV en bondgenoten

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

Thema 6: Regie en coördinatie

Niet onder reikwijdte

1.2 Ontwikkeling opsporing en aanpak ondermijning en drugscriminaliteit

Niet onder reikwijdte

Opsporen

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Ondermijning

Niet onder reikwijdte

Aanpak Excessief Geweld

Niet onder reikwijdte

1.3 Digitale Transformatie

Niet onder reikwijdte

Versterken aanpak digitale criminaliteit

Niet onder reikwijdte

Online politiewerk (OPW)

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Generatieve AI in de operatie

Niet onder reikwijdte

Internationale samenwerking

Niet onder reikwijdte

2. Landelijke monitoring

Hieronder zijn de doelstellingen opgenomen uit de veiligheidsagenda of de afgesproken ketennormen door de Korpschef in het Breed Ketenberaad.

2.1 Operationele doelstellingen

Niet onder reikwijdte

Mensenhandel

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Digitale criminaliteit

Niet onder reikwijdte

Cybercrime

Niet onder reikwijdte

Gedigitaliseerde criminaliteit

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

2.1.1 Ketennormen voor doorlooptijden (Besluit: BKB)

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Kinderpornozaken

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

2.1.2 Korpsinterne veiligheidsdoelstellingen

Actief handhaven

Niet onder reikwijdte

BOSZ

Niet onder reikwijdte

Slachtofferbescherming

Doelstelling
Uitvoeren van het verbeterplan Slachtofferrechten en -bescherming (2022-2025). Dit betekent:

- Ieder basisteam heeft een lokaal 'plan van aanpak' opgesteld op basis van de lokale verbeternoodzaak;
- Ieder basisteam voert de activiteiten uit het lokale plan van aanpak;
- In de eenheid loopt het uitvoeren van de lokale plannen van aanpak volgens planning.

Stand van zaken
Het door de eenheidsleiding geaccordeerde verbeterplan in de eenheid Rotterdam behelst een integrale aanpak tussen meerdere slachtoffer gerelateerde veranderopgaven en een overkoepelende cultuurverandering met een looptijd tot eind 2025. Het projectteam Slachtofferbescherming binnen het regionale programma Zorg en Veiligheid vervult een belangrijke rol in de ondersteuning binnen de gehele eenheid.

In de (basis)teams loopt de uitvoering van de GAP-analyses die de basis vormen voor de lokale verbeterplannen. Deze verbeterplannen zijn vertaald naar initiatieven en verbeterinterventies die geborgd worden in de dagelijkse praktijk. Het tempo waarin dit gebeurt verschilt per team. Dit past bij de aanpak in Rotterdam waarbij gekozen is voor maatwerk per team, ook in de planning.

In alle basisteams worden momenteel activiteiten uitgevoerd om de uitvoering van de slachtofferrechten en -bescherming te verbeteren. Binnen de hele eenheid is een positieve flow m.b.t. slachtofferaandacht merkbaar.

Daar waar de Slachtoffermonitor (cognosrapportage) actief wordt gebruikt wordt een verbetering van de vastlegging van de Individuele Beoordeling (IB) zichtbaar. Door het nog ontbreken van meer sturingsinstrumenten zijn de verdere effecten niet concreet te maken. Dit wordt een knelpunt in de verdere uitrol van het verbeterplan. Het landelijk project Slachtofferrechten werkt momenteel aan kwalitatieve en kwantitatieve sturingsinstrumenten. Zodra deze beschikbaar zijn, wordt het mogelijk om de voortgang van de verbeteractiviteiten beter te monitoren.

2.2 Bedrijfsvoeringsdoelstellingen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

2. Sturen op uren

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

3. R&O gesprekken

Niet onder reikwijdte

4. Arbeidsverzuim < 5,9%

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

5. Formatie en bezetting

De formatie en bezetting in de eenheid laat momenteel ruimte voor circa 100 fte. De eenheid verwacht dat met de oplopende onderbezetting in de opsporing deze ruimte niet opgevuld zal worden. Tevens heeft de eenheid de betaalbaarheid voor langere termijn op een rij gezet en knelpunten geïnventariseerd in afstemming met de klankbordgroep. Een update hiervan is afgelopen maand in het EMO besproken.
Daaruit vloeit voort dat de eenheid de komende tijd het inrichtingsvraagstuk voor de afdeling arrestantentaken verder oppakt. Momenteel vindt hier een werklastmeting plaats waarin nadrukkelijk de trend van personen met verward gedrag meegenomen wordt. Het afgelopen jaar is voor de inzet op de rechtbank Dordrecht en de extra beveiligde zittingszaal bij de rechtbank van Rotterdam de inrichting en daarmee de betaalbaarheid op orde gebracht. Een tweede vraagstuk dat de eenheid oppakt, is de inrichting van de sector bedrijfsvoering. Hierbij volgt de eenheid de landelijke ontwikkelingen.

Sterkte (fte) periode 3	*For*	*Bez*	*Bez - For*	*%*
Aspirant	521	671	150	29%
Operationeel (excl.asp.)	5.500	5.330	-170	-3%
Operationeel (OS)	6.021	6.001	-20	0%
Niet-operationeel (NOS)	227	277	51	22%
Totaal	**6.248**	**6.278**	**31**	**0%**
Aspiranten in beheer PDC (RA gelden)	138	0	-138	
Totaal	**6.386**	**6.278**	**-107**	**-2%**

6. Wet poortwachter dossiers 80%

Niet onder reikwijdte

2.2.2. Vakbekwaamheid

Niet onder reikwijdte

Kennistoets

Niet onder reikwijdte

Doorstroom N2

De invulling van de scholingsplekken in het doorstroomtraject N2 is in de eenheid 100%.

Locatie RI&E's

Niet onder reikwijdte

2.2.3. Overige doelstellingen bedrijfsvoering

Niet onder reikwijdte

[1] Overzicht december 2023

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

4. Integriteit

Binnen het team VIK is er aandacht voor de doorlooptijden dan wel het toegenomen aanbod van zaken bij zowel veiligheid, als klachten en integriteit. Hiertoe is er bij alle onderdelen capaciteit toegevoegd op basis van 2-jarige tijdelijke tewerkstellingen. Het werven op vaste vacatures verloopt moeizaam vanwege de harde 4-jarige HBO-eis.

Samen met de DRR en DRIO loopt er bij het VIK een fieldlab corruptie (Nemesis). In deze samenwerking wordt gezocht naar een vernieuwende aanpak van politiële corruptie. Binnen de eenheid Rotterdam is gekozen voor een systematiek die op zoek gaat naar mogelijke corruptie rondom de vele bomaanslagen in de eenheid.

5. Anders werken

Niet onder reikwijdte

3. Financiën

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

2. Exploitatie

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Toelichting

Externe inhuur kosten arrestantenzorg

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

3. Investeringen

Niet onder reikwijdte

4. Trekkingsrechten

Niet onder reikwijdte

5. Financiële issue- en risicoparagraaf

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

4-maandsrapportage Politieacademie

2024

Door	Staf
Afdeling	Control
Versienummer	Versie 4
Datum	1 mei 2024
Kenmerk	Typ Kenmerk
Status	Definitief
Rubricering	Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Politieacademie
Arnhemseweg 248 Apeldoorn

1 mei 2024
Kenmerk

Samenvatting

(1) Financiering Politieacademie met een Bijzondere Bijdrage

Niet onder reikwijdte

[redacted]

(2) Behoeftestelling 2025

Niet onder reikwijdte

[redacted]

(3) Vernieuwing Wetboek van Strafvordering

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

(4) VVC-kwalificatie

Niet onder reikwijdte

[redacted]

(5) Inschaling kwalificatie Politieagent GGP op NLQF-niveau 4

Niet onder reikwijdte

[redacted]

(6) Summit

Niet onder reikwijdte

[redacted]

(7) Visitatie in het kader van accreditatie

Niet onder reikwijdte

[redacted]

(8) Financiën

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Budget:

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Bijzondere Bijdrage 2024:

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

(9) Prestaties korpsbrede doelen

Doelstelling	Norm	Realisatie	Kleurscore 4 MARAP
Sociale agenda			
Niet onder reikwijdte [redacted]			
Leren en ontwikkelen *))			
Integriteit: registratie in Delta			
Integriteit: Triage			
Integriteit: Lerend Vermogen			
PVI: Sociale Veiligheid			
PVI: Inclusieve communicatie			
PVI: Grensoverschrijdend gedrag			
Overige bedrijfsvoering			
Niet onder reikwijdte [redacted]			

**) = met de sectoren zijn afzonderlijke afspraken gemaakt voor de realisatie van de R&O doelstelling. De huidige procedure van up-loaden R&O verslagen, maakt dat de registratie niet 100% volledig is.*
**)) = met de sectoren zijn afzonderlijke afspraken gemaakt voor leren en professionalisering*
**))) = met de sectoren zijn afzonderlijke afspraken gemaakt voor de realisatie van de RTGP-doelstelling*

Inhoudsopgave

1. Kerntaken van de Politieacademie 7
1.1 Uitvoering van Basis Politieonderwijs (BPO) 7
1.2 Hoger Politieonderwijs (HPO) 11
1.3 Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO) 12
1.4 Uitvoering van Kennis & Onderzoek (K&O) 17

2. Landelijke monitoring 19
2.1 Doelstellingen kaderbrief 19
2.1.1. Sociale agenda 19
2.1.2. Overig bedrijfsvoering 23
2.2 Actualiteiten 26

3. Financiën 28
3.1 Exploitatie 28
3.2 Investeringen 33
3.3 Trekkingsrechten 33
3.4 Financiële issue- en risicoparagraaf 34
3.5 Financiën ZBO Politieacademie 37

Bijlage 1. Totaaloverzicht doelstellingen 39

Bijlage 2. Monitor PO21 40

1. Kerntaken van de Politieacademie

1.1 Uitvoering van Basis Politieonderwijs (BPO)

Uitvoeren van het instroomarrangement BPO 2024 conform afspraak KMTO	

PO21

Opdracht en realisatie PO21 (regulier en PO21 DKDB) t/m 8 april 2024

PO21 Instroomarrangement BPO	Opdracht Instroom-arrangement	Aangeboden bij en uitgevoerd door PA 2024	Prognose volledig jaar	Verschil Prognose - Opdracht
Basispolitieopleiding PO21 - GGP		424	1.699	
Basispolitieopleiding PO21 - VVC		103	419	
PO21 voor de DKDB			27	
TOTAAL PO21	**2.184**	**527**	**2.145**	**-39**

Voor PO21 stromen op vier momenten in het jaar nieuwe studenten in. Voor heel 2024 zijn er 2.184 opleidingsplaatsen beschikbaar, verdeeld over de vier instroommomenten. Tijdens het eerste instroommomenten in week 2024-5 en 2024-17 zijn er 1 c.q. 38 studenten minder ingestroomd (m.n. eenheden Den Haag en Oost-Brabant), dan van tevoren is afgesproken.

Niveau	Opdracht Instroom-arrangement	Aangeboden bij en uitgevoerd door PA 2024	Prognose volledig jaar	Verschil Prognose - Opdracht
Praktijkbegeleider BPO	246	113	224	0
TOTAAL	**246**	**113**	**224**	**0**

De prognose voor 2024 is 224 kandidaten, 10 opleidingen in 1e helft 2024 en 10 opleidingen in de 2e helft 2024.

Uitstroomprofielen GGP/VVC

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Inschaling kwalificatie Politieagent GGP op NLQF-niveau 4

Niet onder reikwijdte

[redacted]

van hun opleidingen.

Monitor PO21

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Overige opleidingen instroomarrangement BPO

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Traject N3-generalist

Niet onder reikwijdte

[redacted]

BOA

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.2 Hoger Politieonderwijs (HPO)

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.3 Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1. Belangrijke resultaten VPO

Behoeftestelling

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Kerntaak opsporing

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Opleiding Persoonsbegeleider

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Grote bijdrage aan landelijke programma's

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Politieleiderschap: Uit de vele sessies met vertegenwoordigers uit de eenheden blijkt een grote behoefte aan uitbreiding van het bestaande onderwijs, met name voor de modules Het Fundament, Professionele Groei en Operationele Sturing. Tegen deze achtergrond is het advies van de Raad van Advies Leiderschap (RAL), om de Leergang Operationele Sturing (LOS) te stoppen. Vanaf augustus wordt er geen nieuwe LOS meer opgestart, en worden bestaande leergangen afgerond.

Niet onder reikwijdte

3. Overige onderwerpen

Niet-benutte opleidingsplekken

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.4 Uitvoering van Kennis & Onderzoek (K&O)

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

2. Landelijke monitoring

Niet onder reikwijdte

2.1 Doelstellingen kaderbrief

2.1.1. Sociale agenda

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Politie voor iedereen (PVI) heeft de afgelopen maanden steeds meer gezicht gekregen binnen de Politieacademie. Het jaarplan PVI Politieacademie 2024 krijgt uitvoering via 'de schijf van vijf', die het korps hanteert voor initiatieven en maatregelen. Focus is het verstevigen van de professionele beroepsidentiteit. Dit komt o.a. tot uiting door borging in het curriculum, professionalisering van leidinggevenden, docenten, medewerkers en traject- en praktijkbegeleiders. Ook is er aandacht geweest voor PVI tijdens leiderschapsbijeenkomsten en is er een iftar georganiseerd. Teamchefs sturen op diversiteit in de personele bezetting van teams door te selecteren op kandidaten die het team meer divers maken.

Op verschillende manieren wordt een bijdrage geleverd aan de realisatie van een politie voor iedereen, zoals een veilige en inclusieve leeromgeving. Er is een actieplan opgesteld om de ongewenste en onnodige uitstroom van aspiranten en jonge politiemensen met een migratieachtergrond te voorkomen. Hoewel de veilige en inclusieve leeromgeving voor studenten de afgelopen periode centraal heeft gestaan, is er ook aandacht geweest voor veilige en inclusieve teams binnen de Politieacademie. PVI is geïntegreerd in de marapgesprekken en de R&O-gesprekken. PvI wordt dit alles ondersteunen door o.a. het Netwerk Divers Vakmanschap, Kennis & Onderzoek, HR en de Universiteit Leiden.

Doelstellingen

Registratie reden overuren

Niet onder reikwijdte

[redacted]

R&O gesprekken

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Verzuim

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Wet Poortwachter

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Integriteit: Registratie in Delta

Doelstelling	Kleurscore
In Delta worden alle afgesproken cijfers mbt interne onderzoeken juist en tijdig geregistreerd.	100%

VIK PA voldoet sinds Q4 2023 volledig aan de afspraken m.b.t. de registratie in Delta, zo ook in Q1 2024.

Integriteit: Triage

Doelstelling	Kleurscore
Bij meldingen met betrekking tot integriteit vindt altijd triage plaats conform het afgesproken proces.	100%

Elke melding die binnenkomt die mogelijk duidt op plichtsverzuim wordt in de triage gebracht.

Integriteit: lerend vermogen

Doelstelling	Kleurscore
Investeer aantoonbaar in het vergroten van het lerend vermogen en bewustzijn van medewerkers i.r.t. integriteit in afstemming met landelijk beleid. Hieronder vallen ook activiteiten op het gebied van preventie.	

De TC VIK PA is vanuit het landelijke TC-overleg gekoppeld aan dit onderwerp en neemt deel aan de netwerkoverleggen met de overige preventiecoördinatoren van de eenheden en VIK KS. Het lerend vermogen wordt verwerkt in de concrete activiteiten waaronder advisering van het bevoegd gezag ten aanzien van VIK casuïstiek. Tevens wordt er actief geïnvesteerd in relatiebeheer met alle teams en locaties van de PA zodat deze concrete activiteiten binnen alle teams van de PA-ruimte krijgen. Daarnaast is de VIK masterclass voor leidinggevenden in ontwikkeling. Tot slot is de preventiecoördinator aangehaakt bij de ontwikkeling van integriteit binnen PO21 en LOS en bij de uitwerking van bepaalde deelopdrachten voortkomend uit de VIK review.

PVI: Sociale veiligheid

Niet onder reikwijdte

[redacted]

PVI: Inclusieve communicatie

Niet onder reikwijdte

[redacted]

PVI: Grensoverschrijdend gedrag

Doelstelling	Kleurscore
Rapporteer over de voortgang op het gebied van het blijvend het gesprek aangaan met medewerkers om grensoverschrijdend gedrag in het korps tegen te gaan waaronder het gesprek over normering van gedrag en hoe met grensoverschrijdend gedrag om te gaan bij disciplinaire onderzoeken.	

Na ieder disciplinair onderzoek geeft de preventie coördinator VIK (vanaf Q1 2024) een schriftelijk advies mee. Hierin worden aanbevelingen gedaan met als doel om te werken aan het lerende vermogen van de organisatie en diens medewerkers. Daarnaast is er een masterclass voor leidinggevenden in ontwikkeling door het VIK preventie, waarbij nader wordt ingegaan op gezamenlijke normvinding van casuïstiek o.a. grensoverschrijdend gedrag.

2.1.2. Overig bedrijfsvoering

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Transparantie en extern vertrouwen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

2.2 Actualiteiten

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

3. Financiën

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Exploitatie per sector

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1 mei 2024
Kenmerk

Toelichting VPO

Prognose gelijk aan budget

Niet onder reikwijdte

[redacted]

[redacted]

3.2 Investeringen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

3. Risico op onvoorziene behoeftestelling Korps zonder de benodigde mensen en middelen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

4. *Risico op niet realiseren benodigde opleidingscapaciteit (formatie en bezetting)*

De Politie kent beheersregels voor de aanpassing van formatie en LFNP-functies en voor de werving en selectie op de betreffende functies c.q. vacatures. Denk wat het eerste bijvoorbeeld aan de Process Flow, het nieuwe handelingskader, de procedure voor KL-opdrachtbrieven en de harde scheiding tussen materiële en personele budgetten. Het risico daarvan is dat het voor de PA niet altijd mogelijk is om tijdig de formatie aan te passen om flexibel in te kunnen spelen op de veranderende opleidingsbehoeften van het Korps.

Ook als er formatie beschikbaar is, is de vervulling van vacatures buitengewoon lastig in een krappe arbeidsmarkt en met de huidige beperkingen en doorlooptijden van IDU en screening. De feitelijke bezetting van docentfuncties is al langere tijd dan ook lager dan de beschikbare formatie. Tegelijkertijd is de uitstroom van (ervaren) docenten groot, als gevolg van de vergrijzing. Daarbij gaat het om docenten zowel in de basisopleidingen als in de vakspecialistische opleidingen. Naast een schaarste aan docenten is er schaarste aan praktijkbegeleiders en examinatoren binnen de eenheden. Personele tekorten (onvoldoende docent-, begeleidings- en examineringscapaciteit) leveren grote risico's op voor de uitvoering van de onderwijsopdracht 2024.

Een specifieke risico in dit verband Is nog de IBT-capaciteit die nodig is om te voldoen aan vrijwel alle soorten opleidingsvragen van het Korps; de IBT-capaciteit is het knooppunt vele opleidingsvragen. De vraag naar goed opgeleide mensen die vaardigheidsonderwijs kunnen geven binnen een geweldsbeheersingscontext is fors gegroeid en zal de komende jaren groot blijven. De capaciteit van de IBT-docentopleidingen is het knooppunt van vele opleidingsbehoeften en het gebrek aan voldoende IBT-capaciteit een risico voor de uitvoering van veel onderdelen van de onderwijsopdracht 2024.

5. *Risico op bereiken grenzen absorptievermogen organisatie en docenten*

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

3.5 Financiën ZBO Politieacademie

Niet onder reikwijdte

Overige bedrijfskosten

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1 mei 2024
Kenmerk

Bijlage 1. Totaaloverzicht doelstellingen

Doelstelling	Norm	Realisatie	Kleurscore 4 MARAP
Niet onder reikwijdte			
Leren en ontwikkelen *))			
Integriteit: registratie in Delta			
Integriteit: Triage			
Integriteit: Lerend Vermogen			
PVI: Sociale Veiligheid			
PVI: Inclusieve communicatie			
PVI: Grensoverschrijdend gedrag			
Overige bedrijfsvoering			
Niet onder reikwijdte			

**) = met de sectoren zijn afzonderlijke afspraken gemaakt voor de realisatie van de R&O doelstelling. De huidige procedure van up-loaden R&O verslagen, maakt dat de registratie niet 100% volledig is.*
**)) = met de sectoren zijn afzonderlijke afspraken gemaakt voor leren en professionalisering*
**))) = met de sectoren zijn afzonderlijke afspraken gemaakt voor de realisatie van de RTGP-doelstelling*

1 mei 2024
Kenmerk

Bijlage 2. Monitor PO21

Memo
Stuurgroep 5.1.2.i [redacted]

Aanleiding

Na diverse stuurgroep overleggen ligt de vraag voor:

Wat stellen wij als werkgroep voor om collega's te bereiken op dit onderwerp en wat is daarvoor nodig?
Richt je niet alleen op leidinggevende maar zorg voor een groot bereik.

5.1.2.i [redacted] gaat naar ons idee over uitspreken, aanspreken, doorvragen, aanjagen en daadwerkelijk handelen of doorpakken

Andere vragen die de hoofdvraag raken zijn:
- Wat halen we uit relevante momenten?
- Leg uit wat er ligt en waar we voor staan?
- Wat willen we bereiken of toevoegen vanuit 5.1.2.i [redacted]
- Past vrijblijvendheid of niet?

Advies/voorstel

In NH zijn drie hoofdthema's vastgelegd in het jaarplan voor 2024:
Politie voor Iedereen, Digitale Transformatie en Jeugd

Het lijkt dat Politie voor Iedereen al veel in zich heeft wat overeenkomt met 5.1.2.i [redacted]
Een voorstel kan zijn om het programma Politie voor Iedereen uit te breiden met het onderwerp: 'uitspreken, aanspreken, etc'.

Betrek de commissie moreel beraad (?), de geestelijk verzorger om mee te denken bij deze werkgroep. Dit kan resulteren in meer samenhang en focus te krijgen en acties te kunnen uitzetten.

Op dit onderwerp is wat ons betreft niet één passende oplossing. Verschillende ingrediënten maken het tot een geslaagde cocktail. Zowel op het niveau van leidinggevenden als operationeel.

Een pakket van maatregelen zou kunnen bestaan uit:

1. I.h.k.v. lerende organisatie
a. licht praktijkvoorbeelden uit en deel dat met teams
Actief delen van casuïstiek dat heeft gespeeld en leer- en ontwikkelpunten bespreken.
Zoals het vuurwapen in de broeksband van een arrestant in Zaandijk.

b. faciliteer medewerkers om zich cultureel en persoonlijk te ontwikkelen en verrijken
Denk daarbij bijvoorbeeld aan een museumjaarkaart of een bezoek aan een theatervoorstelling op dit thema. Echter realiseren we ons ook dat je daar waarschijnlijk maar een klein deel van de collega's bereikt en niet degene die je zou willen bereiken.

2. Ambassadeurs op teams

Zorg voor collega's (met name informele leiders) die binnen het team: uitspreken, aanspreken, het moeilijke en ook het nieuwsgierige gesprek, kunnen bevorderen op informele wijze. Geef heen tools en training en leg uit waarom dit nodig is.

3. Themahouder op team voor ontwikkeling team en P-zorg

Generieke Opsporing heeft OE's met uitsluitend P-zorg. In basisteams is dat niet.
Met collega's die zich meer op P-zorg en ontwikkeling focussen zal dat meerwaarde hebben.
Deze collega kan ook adviserend zijn aan de teamleiding en is toegankelijk voor alle medewerkers.

4. Medewerkersmonitor

In de medewerkersmonitor die elke twee jaar wordt gehouden, kunnen specifiekere vragen worden opgenomen over dit thema. Zoals: Durf jij je uit te spreken? Ben jij aanspreekbaar? Zie je ongewenst gedrag zoals kwetsende opmerkingen onder het mom van een grap? Is de sfeer in het team dusdanig dat je elkaar kunt aanspreken of feedback geven?

5. Opnemen in R&O cyclus

- Vraag van collega's om 2 keer per jaar activiteiten te ondernemen op het vlak van culturele ontwikkeling.
  Denk daarbij aan een bezoek aan een moskee, synagoge, kerk, etc. laat collega's daarbij aansluiten bij bv een wijkagent. Een andere optie is om het in een teamuitje of werkoverleg op te nemen.
- Laat terugkomen of de medewerker aanspreekbaar is, zich uitspreekt of bang is voor de eigen positie in de groep, hoe hij/zij daarmee om gaat, vraag naar moeilijke of schurende gesprekken en wat hij/zij daarin geleerd heeft of nog te leren heeft.

6. Trainers en begeleiders beschikbaar voor teams

Zorg voor trainers en begeleiders die teams kunnen ondersteunen net zoals bij Politie voor Iedereen.
Zorg voor een professionele ontwikkeldag voor collega's lijkend op een IBT dag.

Wij hopen dat er een werkgroep met deze input aan de slag kan en dit verder kan concretiseren en uitwerken.

Door	5.1.2.e *en* 5.1.2.e Typ Afdeling
Versienummer	*01*
Datum	*20 september 2023*
Kenmerk	*Memo stuurgroep* 5.1.2.i
Status	*Concept*
Rubricering	*Politie INTERN - Bedrijfsvoering*

4-maandsrapportage Eenheid Midden Nederland

2023

Door	Team Control
Afdeling	Staf
Versienummer	1.1
Datum	28 april 2023
Kenmerk	4-mnds
Status	Definitief
Rubricering	Politie INTERN - Bedrijfsvoering

28 april 2023
4-mnds

Inhoudsopgave

Samenvatting **2**

1. Landelijke monitoring **5**
1.1 Operationele doelstellingen 2023 5
1.2 Bedrijfsvoeringsdoelstellingen 2023 14
1.3 Overige onderwerpen / specifieke aandachtspunten 26

2. Financiën **30**
2.1 Exploitatie 30
2.2 Investeringen 39
2.3 Trekkingsrechten 40
2.4 Financiële risico's en issues 41

Samenvatting

Doelstellingen

In onderstaand overzicht is de status van de doelstellingen van de eenheid Midden Nederland (MNL) opgenomen.

Doelstelling	4-mnds
Doelstelling is gerealiseerd	3
Doelstelling wordt in 2023 gerealiseerd	17
Doelstelling wordt gerealiseerd na 2023	3
Doelstelling wordt niet gerealiseerd	5
Doelstelling is niet gerapporteerd	2
Totaal aantal doelstellingen	**30**

Niet onder reikwijdte

Financiën

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

het budget.

Investeringen

Niet onder reikwijdte

1. Landelijke monitoring

Doelstelling	Huidige status 4-maands
OPERATIONELE DOELSTELLINGEN 2023	
Niet onder reikwijdte	

Doelstelling	Huidige status 4-maands
BEDRIJFSVOERINGSDOELSTELLINGEN 2023	
Capaciteit	
Niet onder reikwijdte	
Formatie & bezetting in balans	
Diverse Instroom	
Capaciteitsmanagement	
Niet onder reikwijdte	
Overige bedrijfsvoeringsdoelstellingen	
Niet onder reikwijdte	

Doelstelling is gerealiseerd
Doelstelling wordt in 2023 gerealiseerd
Doelstelling wordt gerealiseerd na 2023
Doelstelling wordt niet gerealiseerd
Doelstelling is niet gerapporteerd

1.1 Operationele doelstellingen 2023

Niet onder reikwijdte

belang.

Niet onder reikwijdte [redacted].

1.1.1.2. Waardebeslag

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.1.3. Verdachten mensenhandel

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

[redacted].

1.1.1.4. Reguliere Cybercrimeonderzoeken

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.1.5. Onderzoeken gedigitaliseerde criminaliteit

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.2. Ketennormen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.2.2. Zeden: overige zedenzaken

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.2.3. Zeden: kinderporno zaken

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.2.4. Ernstige verkeersmisdrijven (art. 6 WVW)

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.2.5. Jeugd

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.3. Executie

1.1.3.1. Vrijheidsstraffen en vervangende taakstraffen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.3.2. Geldboetevonnissen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.3.3. DNA-V gesignaleerden

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.1.4. Overig

1.1.4.1 Individuele beoordeling slachtofferrechten

Doelstelling	Kleurscore
Uitvoeren van het verbeterplan slachtofferrechten en -bescherming (2022-2025). Voor 2023 betekent dit: ▪ Ieder basisteam heeft een lokaal 'plan van aanpak' opgesteld op basis van de lokale verbeternoodzaak (Q1 2023); ▪ Ieder basisteam is gestart met het uitvoeren van de activiteiten in het lokale plan van aanpak (Q2 en Q3 2023); ▪ In de eenheid loopt het uitvoeren van de lokale plannen van aanpak volgens planning en worden de eerste resultaten zichtbaar (praktijkvoorbeelden) (Q4 2023).	

De voortgang van de doelstelling is iets vertraagd doordat de landelijke op te leveren benodigde middelen later gereed waren. In de basisteams wordt het uitvoeren van een GAP-analyse voorbereid of is het uitvoeren al gestart. Op basis van de uitkomsten van de GAP-analyses wordt per basisteam een verbeterplan opgesteld. Streven is de verbeterplannen medio juli 2023 gereed te hebben waarna vanaf Q3 2023 gestart kan worden met het uitvoeren van de plannen. Er worden op dit moment geen risico's gezien. Voor het uitvoeren van een aantal onderdelen van de verbeterplannen is de eenheid afhankelijk van de ontwikkeling en levering van middelen vanuit de landelijke portefeuille dienstverlening. Er is nog geen planning bekend voor het opleveren van deze landelijke middelen.

1.1.4.2. Actief handhaven

Niet onder reikwijdte

1
e
t
r
g

1.1.4.3. Voortgang implementatie portfolio opgaven

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.2 Bedrijfsvoeringsdoelstellingen 2023

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.2.1.2. Wet Poortwachter

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.2.1.3. Formatie en bezetting in balans

Doelstelling	Kleurscore
Formatie en bezetting (NOS en OS) uiterlijk 2024 in balans. Kader per eenheid voor de NOS-begrenzing is het budget, financiering inclusief CA-gelden, afspraken departement en afspraken KL.	

Niet Operationele Sterkte

Ultimo maart 2023 was er binnen de eenheid sprake van 16 fte overbezetting NOS. Vergeleken met de bezetting in de 12-maandsrapportage is de overbezetting ongeveer gelijk gebleven. In de komende periode zal de overbezetting NOS licht toenemen als gevolg van aanstelling van medewerkers op urgente vacatures die door het Hoofd Bedrijfsvoering toegestaan zijn. De eenheid volgt de opdracht om de formatie en bezetting NOS uiterlijk eind 2024 in balans te brengen. Dit betekent dat alle vacatures NOS voor openstelling kritisch worden beoordeeld en dat eventuele vacatures alleen na instemming van het Hoofd Bedrijfsvoering worden opengesteld. Voor het jaar 2023 zet de eenheid in om de overbezetting NOS te verminderen tot maximaal 10 fte. Om dit te kunnen realiseren zullen scherpe keuzes gemaakt moeten worden. De eenheid heeft hierbij wel de hoop dat extra middelen t.b.v. de NOS beschikbaar komen, bijvoorbeeld om de basisvoorziening bedrijfsvoering mee te kunnen financieren.

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.2.1.4. Diversiteit instroom

Doelstelling	Kleurscore
Inspanningsverplichting om te komen tot een zo hoog mogelijk % initiële instroom met een migratieachtergrond. Specifieke streefgetallen / normen worden herzien, tot die tijd graag aangeven wat de beelden zijn en wat de inzet hierop is.	

Het doel is om, zoals afgesproken in het Programmaplan 2021-2024, Politie voor Iedereen, Diverse Instroom R4, structureel een diverse instroom te realiseren. Voorgaande met als doel dat de samenstelling van de eenheid Midden-Nederland een afspiegeling wordt van de culturele samenstelling van het verzorgingsgebied. Hierbij geldt dat uiterlijk in 2025 de afgesproken 35% diverse instroom wordt gerealiseerd.

Uitgaande van een zo hoog mogelijke instroom van diverse kandidaten in het initieel politie onderwijs, is de huidige verwachte instroom in de reeds gevulde klassen voor de weken t/m week 33 een percentage van 17,2% diverse instroom in MNL. Ter vergelijking voor diezelfde week laten de overige R4 eenheden de volgende resultaten zien: Amsterdam 18,2%, Rotterdam 20,3%, Den Haag 15,5%.

<u>Huidige capaciteit</u>

Op dit moment heeft de eenheid op dit onderwerp 1,5 fte ingericht (1,0 fte ondersteuner en 0,5 projectleider).

<u>Ingezette acties</u>

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Projectteam (inclusief uren en rolverdeling)

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.2.1.6. Banenafspraak/participatiewet

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.2.1.7. Inzetbaarheid monitoring

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Formatie en bezetting: deze lijken steeds beter in balans te komen, waarbij de indruk kan ontstaan dat daarmee de druk op de capaciteit afneemt. Dit is echter niet het geval. Op dit moment komen alleen de basisteams ogenschijnlijk meer in balans. Binnen de opsporing zijn door de gemaakte keuzes om GGP op orde te houden, grote gaten gevallen. De basisteams kennen ten opzichte van de periode van inrichten van de NP een verandering in de uit te voeren taken, zonder dat daarbij sprake is van wijziging van de formatie. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de praktijkbegeleiders die vanuit de teams vrijgemaakt

moeten worden, de BE-ers die uit de bezetting zijn gehaald en het nog uitblijven van het samengaan van de meldkamers waardoor aanvulling vanuit de eenheid noodzakelijk is. Door de druk op de basisteams, worden keuzes gemaakt ten laste van de bezetting in de opsporing. Inmiddels worden vacatures binnen de opsporing opengesteld. De uitstroom is echter ook daar groot. Dat betekent dat de eenheidsbrede druk op capaciteit zal blijven.

Niet onder reikwijdte

1.2.2.2. Certificering

Niet onder reikwijdte

1.2.2.3. Fysieke Vaardigheidstoets (FVT)

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

1.2.2.4. Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT)

Niet onder reikwijdte

1.2.2.5. Parate kennis basisbevoegdheden

Niet onder reikwijdte

1.2.3. Overige bedrijfsvoeringsdoelstellingen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.2.3.2. Financiële onrechtmatigheid

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

1.3 Overige onderwerpen / specifieke aandachtspunten

1.3.1. Anders werken

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]