Tafel voor Iedereen

Veilige en inclusieve teams

Eenheid [redacted]

Contactpersoon	[redacted]@politie.nl
Wat is het en voor wie?	De politiechef van de eenheid gaat 6 keer "aan tafel" met collega's om te praten over uiteenlopende onderwerpen binnen het thema Politie voor Iedereen. Afhankelijk van het onderwerp, vindt het gesprek plaats op een passende locatie. In deze gesprekken willen we graag meer zicht krijgen op wat er speelt binnen zo'n thema bij onze collega's. Waar loop je tegenaan, waar heb je last van of wat gaat juist goed? Bij ieder gesprek nodigen we ook een leidinggevende uit om nog meer betrokkenheid op deze thema's te creëren bij leidinggevenden.
Doel	Deze gespreken hebben als doel om waardevolle informatie over verschillende thema's rondom Politie voor Iedereen te ontvangen. Deze informatie wordt vervolgens meegenomen als input voor de verbetering van de veiligheid binnen en buiten onze organisatie
Hoe voer je het uit?	Er wordt zes keer per jaar een moment en een thema gekozen waar de politiechef (of ander persoon) in gesprek gaat met collega's. Afhankelijk van de behoefte en het moment wordt de keuze gemaakt. Verder wordt er een programma gemaakt met sub-gespreksonderwerpen. Na deze voorbereiding wordt het gesprek vormgegeven door een gesprekvoorzitter. De inzichten worden vervolgens (anoniem indien gewenst) op papier gezet.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	• Politiechef • Eventueel gespreksleider • Collega's die erover willen praten • Leidinggevenden • Eventueel externe organisatie als het om een specifiek onderwerp gaat. • Kernteam Politie voor Iedereen • Eventueel een HR-adviseur
Ik heb daarvoor nodig (wat)	• Een gespreksthema • Een inspirerende locatie • Intrinsieke motivatie

Café Intégrité

Veilige en inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

Contactpersoon	5.1.2.i [redacted] @politie.nl – 5.1.2.e [redacted] @politie.nl
Wat is het?	Café Intégrité is een laagdrempelige en interactieve toneelvoorstelling over het thema integriteit. Vol humor en scherpte worden collega's gespiegeld op diverse en herkenbare dillema's rondom integriteit. Zaken als omgangsvormen, gedragscode, beeldvorming en elkaar aanspreken; niets blijft onbesproken. Deze dilemma's worden gespeeld door acteurs.
Doelgroep	Dit initiatief is voor elke collega bedoeld; van aspirant tot aan politiechef. Van executief tot niet-executief. Vooral geschikt om met het hele team naartoe te gaan.
Doel	Dit initiatief heeft als doel om op een laagdrempelige en interactieve manier zaken rondom integriteit bespreekbaar te maken. Als men na de voorstelling nog behoefte heeft om verder in dit onderwerp te duiken, kunnen teams die er verder mee aan de slag willen daarbij ondersteuning krijgen van de collega's van VIK preventie.
Hoe voer je het uit?	Dit het programma van dit initiatief is ontstaan vanuit de afdeling VIK in de eenheid Limburg. De inhoudelijke opzet is als volgt; er worden een aantal dilemma's bedacht. Bijvoorbeeld: *Het checken van een vriendje van je dochter in het systeem tot het ongewenst gedrag van een collega. Wat doet het met je? En hoe ga je hier mee om?* Hierna komt het groepje collega's bij elkaar en gaat men het gesprek met elkaar aan. De ruimte waarin dit zich afspeelt is hier speciaal voor gebouwd door de groep acteurs. Deze zijn te vinden op de volgende website: 5.1.2.i [redacted]
Ik heb daarvoor nodig (wie)	• College van VIK preventie • Acteurs die casussen naspelen • Gespreksvoorzitter • Kernteam Politie voor Iedereen • Eventueel HR-adviseur

Ik heb daarvoor nodig (wat)	• Verschillende dilemma's rondom het thema integriteit • Een ruimte (gezien de naam een café) • Kosten voor ruimte • Kosten voor acteurs

Leerteam adoptie

Veilige en inclusieve teams

Eenheid [redacted]

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

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

Lunchsessies	
Veilige en Inclusieve teams	
Eenheid Niet onder reikwijdte	
Contactpersoon	5.1.2.e @politie.nl
Wat is het en voor wie?	Tijdens de lunchsessies gaan collega's van verschillende afdelingen en directies met elkaar in gesprek over bepaalde specifieke onderwerpen. De lunchgesprekken worden zo verdeeld dat iedere collega met een voor hen onbekende andere collega is. Tijdens de gespreken gaat het over 'Wat gebeurt er om ons heen?' 'Wat doet het mij jou als persoon?' 'Waar maak jij je zorgen over?' e.d.
Doel	Deze gesprekken leveren volgens de werkgroep 'Politie voor Iedereen Staf KL mooie inzichten en momenten op. De gesprekken dragen bij aan het verder implementeren van het gedachtegoed rondom Politie voor Iedereen.
Hoe voer je het uit?	In tijden van lunch wordt er een moment uitgekozen waar collega's bij elkaar worden gebracht in groepjes. In de ideale situatie worden de groepjes zo gevormd dat collega's bij nieuwe (onbekende) andere collega's in het groepje zitten. Vervolgens wordt met elkaar de dialoog aangegaan.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	• Kernteam Politie voor Iedereen • Eventueel een gespreksleider
Ik heb daarvoor nodig (wat)	• Een ruimte Niet onder reikwijdte

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

Teamscan veilige en inclusieve teams	
Veilige en inclusieve teams	
Eenheid Noord – Nederland	
Contactpersoon	5.1.2.e [redacted] @politie.nl
Wat is het?	Een tool om te onderzoeken hoe veilig en inclusief de teams zijn, bestemd voor sturingsteams (TC's en OES).
Doelgroep	Sturingsteams (TC's en OE's)
Doel	Inzicht te verkrijgen met welke verbeteringen teams veiliger en inclusiever kunnen worden.
Hoe voer je het uit?	Er wordt in eerste instantie een 'foto' gemaakt van hoe een team ervoor staat. Er zijn 8 dimensies met betrekking tot veilig en inclusief. D.m.v. een 'schuif' kan men aangeven waar men staat binnen de 8 dimensies. De schuif kan van helemaal naar links - ondoorzichtig- naar helemaal rechts -transparant- en alles daar tussenin, worden geschoven. Het sturingsteam scoort de dimensies en bespreek wat er nodig is aan verbeteringen om een team veilig(er) en inclusief te maken.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	TC's en OE's
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Geen extra middelen

Appnormaal	
Veilige en inclusieve teams	
Eenheid Niet onder reikwijdte [redacted]	
Contactpersoon	5.1.2.e [redacted] @politie.nl
Wat is het en voor wie?	Video's die i.s.m. VIK zijn gemaakt en die zich richten op grensoverschrijdend WhatsApp gedrag. Bestemd voor leidinggevenden en medewerkers.
Doel	Grensoverschrijdend WhatsApp verkeer tegen te gaan en bewustmaking waarom grensoverschrijdende appjes niet integer zijn en dus niet bij het vakmanschap horen.
Hoe voer je het uit?	Filmpjes bevatten app berichten van collega's, die laten zien wat- en wanneer WhatsApp berichten grensoverschrijdend zijn en waarom het niet past bij het vakmanschap, integriteit. Hierover wordt binnen de teams de dialoog gevoerd.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	VIK
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Middelen om de video's te maken

Theatervoorstelling ‘Rauw’	
Veilige en inclusieve teams	
Eenheid Niet onder reikwijdte [redacted]	
Contactpersoon	5.1.2.i [redacted]@politie.nl
Wat is het en voor wie en wat is het doel?	Rauw is een theatervoorstelling van Theatermakers Radio Kootwijk, in opdracht van en in coproductie met VIK Korpsstaf. De voorstelling is ontwikkeld om te inspireren tot het goede gesprek. Een gesprek over wat ons drijft en waar we tegenaan lopen in het dagelijks werk. De rauwe kanten van het werk. **Waar gaat het over?** Over integer, betrouwbaar, moedig en verbindend willen zijn. Willen? Moeten. Over mooie woorden versus de realiteit. Over zien en gezien worden. Over ruim 60.000 mensen, 24 uur per dag, 7 dagen in de week. Blauw en niet blauw. Gevraagd en ongevraagd. Over de hoeksteen van een veilige samenleving. Over werk, over leven, over de rauwe werkelijkheid.
Doelgroep	Rauw is geschikt voor teams of medewerkers die zelf deze voorstelling willen beleven. Het voordeel van het bijwonen van de voorstelling met directe collega’s is dat je een gezamenlijke ervaring hebt waarover je kunt praten. Er zijn ook mogelijkheden de voorstelling te bezoeken met je partner.
Hoe voer je het uit?	Meld je aan via het bovenstaande mailadres
Ik heb daarvoor nodig (wie)	• Tijd om naar Radio Kootwijk te gaan • Verder geen extra middelen
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Geen extra middelen

Webinars over inclusief leiderschap

Veilige en inclusieve teams

[redacted]

Contactpersoon	[redacted]@politie.nl
Wat is het en voor wie en wat is het doel?	Er worden drie Webinars gehouden waarin college wordt gegeven over inclusief leiderschap, bestemd voor alle leidinggevenden inclusief Oe's en OS-en. Na drie Webinars kunnen de laatsten zich, i.o.m. de teamchef, inschrijven voor korte vervolgtrainingen. Samenwerking met HRA en HRO. Thema's die besproken worden zijn onder andere: • Ongemak in gesprekken • Inclusief leiderschap
Hoe voer je het uit?	Dit programma is afgeleid van het inclusief leiderschapsprogramma dat het PDC i.s.m. de Hogeschool van Leiden is gestart, maar is kleinschaliger van opzet en daardoor goedkoper [redacted].
Ik heb daarvoor nodig (wie)	• Hogeschool van Leiden • Deel leiderschapsprogramma PDC
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Naast de hierboven genoemde financiële middelen, geen extra middelen.

Masterclass Inclusief Leiderschap

Veilige en Inclusieve teams

Eenheid Niet onder reikwijdte

Contactpersoon	5.1.2.e [redacted] @politie.nl
Wat is het?	We willen de collega's van het PDC die verantwoordelijk zijn voor een team (leidinggeven, coördineren), tools aanreiken om een inclusieve werkomgeving te creëren. Leiders die overeenkomsten en verschillen in hun teams stimuleren en benutten. De deelnemers aan deze Masterclass zijn hierna nog meer in staat om een inclusief werkklimaat te creëren binnen hun team. We willen hiermee het bewustzijn van de leidinggevende en de eigen rol en verantwoordelijkheid voor omgangsvormen, veiligheid en inclusiviteit in het team verrijken.
Doelgroep	Coördinatoren, Teamchefs, Sectorhoofden, Trajectbegeleiders OBT/IBT en HR-HRO adviseurs.
Doel	Er zijn 6 leerdoelen: 1. De deelnemer is in staat een gesprek te voeren met collega's om effectief samen te werken 2. De deelnemer krijgt inzicht in cultureel vakmanschap en leert onbevooroordeeld te handelen. 3. De deelnemer weet een inclusieve werkomgeving te creëren waar verschillenden talenten en competenties tot hun recht kunnen en mogen komen. 4. De deelnemer kan met gesprekstechnieken beter inzicht krijgen in de belevingswerelden van de collega's en weet dit in te zetten binnen het team voor het creëren van wederzijds begrip. 5. De deelnemer is weerbaar en stelt, waar nodig, grenzen. 6. De deelnemer bevordert inclusieve besluitvorming. Deze leerdoelen zijn verder uitgewerkt door dr. 5.1.2.e [redacted], lector Diversiteit aan de Hogeschool Leiden. Zij werkt als adviseur en is gecertificeerd coach op het gebied van diversiteit, inclusie en leiderschap. Zij heeft leertrajecten ontwikkeld en verzorgt voor de Politieacademie (onder andere politiek bestuurlijk krachtenveld voor teamchefs) en geeft opleidingen en trainingen voor politieleiders en andere publieke leiders.

Hoe voer je het uit?	• Het leertraject start met een sessie (de aftrap) met de groepen deelnemers. Tijdens deze sessie zal uitgelegd worden wat het leertraject gaat inhouden, welke interventies er naast het volgen van de masterclass ingezet worden, de praktijkopdrachten en de samenwerking die van de deelnemers verwacht wordt. Daarnaast worden de deelnemers meegenomen in de visie op Leren & Ontwikkelen, het non-formeel leren en de praktijkopdrachten die daarbij horen. Los van deze sessie zal men individueel van de Hogeschool Leiden een online intake krijgen, bestaande uit een korte vragenlijst voorafgaand aan de masterclass. • We vinden het belangrijk dat de deelnemers theoretisch en praktisch de 'diepte' ingaan en de tools meekrijgen waar ze zelf om hebben gevraagd. Daarom wordt er hierna een tweedaagse sessie georganiseerd met de lector aan de Hogeschool Leiden en worden de bovenstaande leerdoelen behandeld. • De laatste dag is de terugkomdag. De deelnemers komen weer terug bij 5.1.2.e om te bespreken wat hun ervaringen in de praktijk zijn geweest. Welke rol hebben ze vervuld, hoe ging dat en hoe ziet men dit in de toekomst? Waar zijn ze tegenaan gelopen en wat heeft eenieder hierin nog te ontwikkelen? Casuïstiek uit de praktijk wordt besproken en in kleine groepjes wordt daarop gereflecteerd. Dit kan d.m.v intervisie worden gedaan.
Ik heb daarvoor nodig (wie)	Iemand die volledig verantwoordelijk is voor de organisatie van dit traject. HR(O)
Ik heb daarvoor nodig (wat)	Zie contactpersoon bovenaan.

Team Diagnose

Veilige en inclusieve teams

Eenheid [redacted] Niet onder reikwijdte

Contactpersoon	5.1.2.e [redacted] @politie.nl
Wat is het en voor wie?	Als we kijken naar veilige teams is het interessant is om te onderzoeken hoe het leiderschap binnen het team eruitziet en hoe dit bijdraagt aan de (psychologische) veiligheid. Dit sluit aan op de veranderingen welke binnen het landelijke programma *Politie voor iedereen/veilige teams* wordt aangehaald. Maatwerk leveren omdat teams zich in diverse ontwikkelstadia bevinden, is de onderliggende gedachte van deze teamdiagnose. De teamdiagnose zal plaatsvinden aan de hand van het persoonlijkheidsmodel van Bateson (Niveaus van denken, leren en ontwikkelen) waarbij info uit basisbronnen worden gebruikt. De basisbronnen zijn gecategoriseerd, te weten; • Organisatieontwikkeling, • Gezondheidsmanagement • Leren-en ontwikkelen. Preparatie van het diagnoseteam is van belang om het thema Sociale Veiligheid op een juiste wijze te bevragen. De teamdiagnose is een teamscan die samengevoegd is met onder andere de medewerkersmonitor, verzuimcijfers en andere HR gerelateerde metingen. Daarnaast worden gegevens als: klachtenbeeld VIK, melden m.b.t. etnisch profileren, trendbeeld vertrouwenspersonen en gesprekken met de teamleiding en met medewerkers als input gebruikt. Zo'n team diagnose meet de stand van zaken in een team rondom HR en Politie voor iedereen indicatoren. Zo kan er gericht gewerkt worden aan uitdagingen in het team op het gebied van Politie voor Iedereen.
Doel	De teamdiagnose heeft als doel om de huidige stand van zaken omtrent HR en Politie voor Iedereen indicatoren te meten. Zo wordt de vraag beantwoord: wat speelt er zich op een team af? Het feitelijke doel is om meer gericht te kunnen werken met tools en interventies vanuit de toolbox/cafetariamodel van Politie voor Iedereen.
Hoe voer je het uit?	Bestaande (harde) gegevens (HR) gegevens worden gecombineerd met (zachte) gegevens m.b.t. beeld van een team vanuit verschillende perspectieven. Dit levert een "diagnose" van het team op waarna een gerichte aanpak/interventie kan volgen.

Ik heb daarvoor nodig (wie)	• “Diagnoseteam” • HRA • Verandercoach • TC van betreffende team • Medewerkers/medewerkersparticipatie
Ik heb daarvoor nodig (wat)	HRM gegevens en indicatoren

Bijlage: Aanbevelingen leerbijeenkomst 5.1.2.e

Hieronder staan de aanbevelingen uit het rapport van bevindingen leerbijeenkomst 5.1.2.e

1. Operationele aanbevelingen

Met betrekking tot de aanhouding

- Tijdens een aanhouding de focus op de aanhouding. Een eventuele identiteitscontrole kan nadat de verdachte geboeid en gefouilleerd is.
- Blijf je bewust van je taak op het moment en denk niet te veel stappen vooruit.
- Eerst de boeien omleggen, daarna fouilleren: werken vanuit controle.
- Bewust zijn van gedachten en/of gevoelens die van invloed kunnen zijn op het (automatisch) handelen.
- Geen aannames doen *("Hij zal wel geen vuurwapen hebben.")*

Met betrekking tot de insluitingsfouillering

- Het vierogen principe toepassen: ten alle tijden zijn er tenminste vier ogen op de verdachte gericht tijdens de insluittingsfouillering.
- Ogen zijn gericht op de handen op de muur. Handen omlaag? Opnieuw beginnen met fouilleren.
- De verdachte standaard staand laten uitkleden en staand fouilleren.
- Het detectiepoortje en/of handscanner zou standaard gebruikt moeten worden als eindcontrole.
- Bewust zijn van gedachten en/of gevoelens die van invloed kunnen zijn op het (automatisch) handelen.
- Uit aannames blijven.
- Benoemen wat je ziet bij de verdachte.
- Goed communiceren met elkaar: BPZ vertelt aan AAT waarvoor de verdachte is aangehouden.
- Het AAT is opgeleid voor de insluitingsfouillering, indien mogelijk voeren zij de insluitingsfouillering uit en de BPZ ondersteund hierbij (in plaats van andersom).

Met betrekking tot het verblijf in het cellencomplex

- Cellen zouden gecontroleerd moeten worden tijdens momenten dat de verdachte niet in de cel aanwezig is (douchemomenten of tijdens gesprek met advocaat).
- Vieze kleding zou na het douchemoment moeten worden gecontroleerd op eventuele verboden voorwerpen die via deze weg door de verdachte weggedaan wordt.
- Bij elke locatieverplaatsing standaard wél fouilleren (in plaats van standaard niet).
- Altijd gebruik maken van ondersteunende middelen, zoals een detectiepoortje, bij het fouilleren.

2. Aanbevelingen IBT

- Meer focus op het aanleren en onderhouden van de (insluitings)fouillering bij zowel AAT-medewerkers als BPZ-medewerkers.
- Meer focus op het 'bij je taak blijven' en de gevaren van gewoonten tijdens je werkzaamheden.
- Meer focus op het elkaar aanspreken en elkaar een spiegel voorhouden.
- Er zou geborgd moeten worden dat onderhavig thema en hieruit voorvloeiende aanbevelingen aan de operationele laag besproken blijven worden, zodat de oplettendheid niet wegzakt bij de operationele laag.

3. Aanbevelingen gericht op inrichting en borging

Inrichting

- Er zou een werkgroep moeten worden opgericht vanuit de operationele laag, die gezamenlijk bedenken hoe de fouilleerkamers zo efficiënt mogelijk kunnen worden ingericht. (Zo is er bijvoorbeeld tijdens de bijeenkomst al geopperd dat het handig zou kunnen zijn om de tafel en stoelen weg te halen uit de fouilleerkamer en dit te vervangen voor één vaste, hoge 'sta-kast', waaraan formulieren kunnen worden ingevuld en waar benodigdheden voor fouilleren in kunnen worden opgeruimd.)
- Er zou een werkgroep moeten worden opgericht die uitgebreid kijken hoe wij de insluitingsfouillering in de praktijk het beste zouden kunnen vormgeven.

- De uitkomsten van de werkgroep(en) voor zo efficiënt mogelijk ingerichte fouilleerkamers en een zo efficiënt mogelijke uitvoering van de insluitingsfouillering zouden moeten worden gefaciliteerd.
- Het is zeer wenselijk dat de bezetting van AAT-medewerkers van standaard twee, naar standaard drie medewerkers zou gaan, zoals de insluitingsfouillering kan worden uitgevoerd door medewerkers die daartoe zijn opgeleid. De BPZ wordt namelijk niet opgeleid voor een insluitingsfouillering.
- Er zouden voor de operationele laag goede hulpmiddelen moeten worden aangeschaft, zoals goed werkende detectiepoortjes. Goed werkende ondersteuningsmiddelen zullen een groot deel van de 'menselijke fouten' kunnen wegnemen. Dit is een onmisbaar deel van de fouillering.

Borging

- Uitzoeken én communiceren wie er verantwoordelijk is voor de insluittingsfouillering.
- Na een incident, zoals onderhavige casus, zou de nazorg voor betrokken (AAT)-medewerkers geborgd moeten worden.
- Er zou geborgd moeten worden dat onderhavig thema en hieruit voorvloeiende aanbevelingen aan de operationele laag besproken blijven worden, zodat de oplettendheid niet wegzakt bij de operationele laag.
- Er zou meer gestimuleerd moeten worden dat wij elkaar aanspreken op elkaars handelen en elkaar een spiegel voorhouden.

Rechterlijke macht

- De medewerkers van het AAT zouden willen zien dat zij hun vuurwapen weer mogen dragen tijdens voorgeleidingen bij de Rechter-Commissaris. Hierover zou het gesprek aangegaan moeten worden met de rechterlijke macht.

Monitoren op de aanbevelingen ligt in onze ogen bij het sectorhoofd van de Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS).

Eind vorig jaar hebben mij diverse verontrustende signalen bereikt m.b.t. de omgang met goederen en apparatuur door collega's van AO. Gedrag dat naar onze mening onacceptabel is en kennelijk al langere tijd plaats vindt. Het raakt niet alleen de kernwaarde integriteit, het zorgt er ook voor dat het onze collega's van het operationeel magazijn in een hele lastige positie kan brengen.

Alle goederen in het operationeel magazijn alsmede van de werkplaats zijn bedoeld voor zakelijk gebruik. De uitgifte hiervan vindt plaats volgens vastgestelde procedures en door medewerkers van het operationeel magazijn. Privégebruik van goederen / apparatuur is niet toegestaan. Goederen die bestemd zijn om te worden afgevoerd dienen te worden vernietigd. We kunnen ons voorstellen dat dit in sommige gevallen vragen oproept maar dit gebeurt met een reden. Zeker in het geval van gegevensdragers.

Daarnaast blijken er veel projecten, welke al operationeel beëindigd zijn, nog niet administratief afgerond te zijn voor wat betreft de middelen die vanuit het magazijn zijn gebruikt. Er staan 8 operationeel afgeronde projecten open, waarvan onduidelijk is waar de gebruikte materialen op dit moment zijn. Dit kan niet en moet opgelost worden. Ook voor lopende projecten zal beter en frequenter gemonitord gaan worden mbt uitgifte, doorlooptijd, verwachte eindtijd, etc.
Uiteraard moet de administratie op orde zijn en op orde worden gehouden. Daarvoor is de bijdrage van iedereen nodig. Als er materialen nog niet terug zijn moeten er weer nieuwe aangeschaft worden, wat leidt tot enorme en vaak onnodige kostenposten.
Afronding van een project, een operatie, een oefening, etc. waarbij zaken uit het magazijn zijn gebruikt, dient altijd plaats te vinden door het inleveren van gebruikte materialen of verantwoording rondom de eventuele schade en vermissing.
Afboeken kan niet mondeling medegedeeld worden bij de medewerkers van het magazijn maar dient ook aan de teamleider verantwoord te worden.
Eigenaarschap is hierbij een belangrijk gegeven. Dit gaan we strakker inrichten om stappen in de gewenste verbetering te kunnen zetten. Administratieve rompslomp is iets waar niemand op zit te wachten maar is in een beheersrol wel noodzakelijk om overzicht te houden.
Hierin vragen en verwachten we van jullie je volle medewerking.

Hierbij doe ik direct een dringend beroep op een ieder die materialen onder zich heeft en die vallen in de hierboven gedane beschrijving qua gebruik deze per omgaande in te leveren in het magazijn.
Dit beroep op jullie is niet vrijblijvend!
Indien er verantwoording van schade, vermissing of afboeking plaats dient te vinden moet dat schriftelijk bij je teamleider.

Bovenstaande situaties zijn ongewenst en dit heeft geresulteerd in een aantal directe interventies. Te weten:

De autorisatie ivm toegang tot het Operationeel Magazijn is per direct beperkt.

De toegang tot het magazijn is uitsluitend voorbehouden aan medewerkers van het magazijn en hun leidinggevenden. Zij begeleiden waar nodig een ieder individueel die spullen op komt halen uit het magazijn. Wachten op uitgifte van materialen dient in principe buiten het magazijn plaats te vinden.

Uitgifte goederen

Uitgifte van materialen:

- Dit vindt uitsluitend plaats na het invullen van de daarvoor bestemde formulieren met daarop de verantwoordelijk **project/zaaksverantwoordelijke** die toezicht heeft op en verantwoordelijk is voor het project alsmede voor de ontvangst, het gebruik en inleveren van de materialen.
- Deze formulieren worden voorafgaand aan de uitgifte ingevuld door de ontvanger en afgegeven aan de medewerker van het magazijn.
- Materialen worden niet uitgegeven ten behoeve van het inrichten van een eigen voorraad binnen de teams.
- Verantwoording voorafgaand aan ontvangst materialen:

Medewerkers van het magazijn kunnen vragen stellen over uit te leveren goederen, reden van inzet en nut- en noodzaak, zonder daarbij in de professie van de ander te treden.

- Inleveren van materialen na gebruik:
  Inleveren vindt plaats onder verantwoording van de **projectleider** / **zaaksverantwoordelijke**
  De gebruikte lijsten bij de uitgifte worden gebruikt om te controleren of alles terug komt. Na akkoord wordt door beide partijen de lijst getekend.
  Over defecte of vermiste materialen wordt schriftelijk verantwoording afgelegd, waardoor de administratie kloppend kan worden gemaakt.
- Invoering nieuwe materialen:
  Materialen die aangeschaft zijn moeten te allen tijde eerst ingevoerd worden in de systemen van het magazijn. Uitgifte van die materialen vindt niet eerder plaats dan dat dit is gebeurd.

Daarnaast wil ik ook het onderwerp onderlinge bejegening benoemen. Ondanks dat dit onderwerp zich vooral leent voor warme communicatie in bv teamoverleg moet me daar in deze mail iets over van het hart.
Binnen een afdeling als de onze is samenwerking van cruciaal belang. Die samenwerking overstijgt de belangen van verschillende teams, een ieder heeft hier een rol in en daar zijn we met elkaar aanspreekbaar op. Met elkaar leveren we een bijdrage aan de professionaliteit van onze afdeling.
De reden dat ik dat hier benoem is het signaal dat ik kreeg over bejegening van de medewerkers van het magazijn. Zij willen hun werk zo goed mogelijk doen en moeten daarvoor vragen stellen, administratieve handelingen verrichten, nieuw ontvangen materialen inboeken voordat er uitgifte plaatsvindt, etc.
Dat kost tijd, dat kan vervelend zijn, soms zelfs lastig, maar het is altijd bedoeld om duidelijkheid te krijgen en om hun werk zo goed mogelijk te kunnen doen. Voor hen voelt het soms of zij onder druk gezet worden om zaken anders te regelen dan hoe het zou moeten en afgesproken is.
Dit hoort niet en het past niet om hen daarop negatief aan te spreken, op welke manier dan ook. Dit is ook besproken met de medewerkers van het magazijn en voor hen geldt uiteraard hetzelfde uitgangspunt. **Waarbij ook voor hen geldt dat ze zich dienstbaar opstellen t.b.v de operatie**. Als je vindt dat het werk niet goed gedaan wordt kan je het daar op een normale manier over hebben en kom je er met elkaar toch niet uit, dan zijn de teamleiders altijd beschikbaar om te zoeken naar oplossingen.

Laten we vooral hierover met elkaar in gesprek gaan tijdens koffiemomenten, briefings en werkoverleggen. Graag sluit ik daarbij aan om te kijken hoe we hier allemaal van kunnen leren en in kunnen verbeteren. Ik reken op jullie.

Oplegnota ELO

Akkoord van:
5.1.2.e
[redacted]@politie.nl

Onderwerp
Leerdossier 5.1.2.e

Let op: de inbrenger/referent EHL moet alle stukken geaccordeerd hebben

Rubricering
Politie GEHEIM - Politietaak

Datum overleg In te vullen door secretaris
Agendapunt In te vullen door secretaris

Behandeld door 5.1.2.e
5.1.2.e [redacted]@politie.nl
06-5.1.2.e
Bijlage(n) 3

Doel Ter besluitvorming

Het ELO wordt gevraagd
- Een besluit te nemen over de afronding en aanbevelingen van de leercasus 5.1.2.e

---

Samenvatting
In opdracht van het bevoegd gezag is er afgeweken van de 'standaard' methode van onderzoek door het VIK. De nieuwe methode en de uitkomsten daarvan kunnen intern, maar ook buiten de organisatie tot vragen leiden. Het ELO wordt gevraagd om kennis te nemen van het verslag over de leerbijeenkomst en de daar uitgekomen aanbevelingen. Ook is de vraag om een besluit te nemen over de brief voor externe partner over de afhandeling, samen met de begeleidende aanbevelingen die door het wnd. Politiechef verstuurd kunnen worden.

Aanleiding voor bespreking
Op 13 april 2023 is er door de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) van Noord-Holland een oriënterend onderzoek uitgevoerd in opdracht van het bevoegd gezag. Dit onderzoek vond plaats na een melding van de penitentiaire inrichting (PI) van Leeuwarden. Op 11 april 2023, werd bij de afdeling visitatie een vuurwapen aangetroffen bij een in te sluiten verdachte. Deze verdachte werd verdacht van *'afpersing met een vuurwapen'* en heeft in de periode van 7 april 2023 tot en met 11 april 2023, kans gezien een vuurwapen op zijn lichaam te dragen in het cellencomplex, zonder dat het wapen bij diverse fouilleringen was aangetroffen. De verdachte zat in de periode van 7 april 2023 tot en met 11 april 2023 vast in de cellencomplexen van Noord-Holland en is na de voorgeleiding aan de Rechter-Commissaris in Haarlem, overgebracht naar de penitentiaire inrichting van Leeuwarden in het kader van zijn inbewaringstelling.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat er geen sprake was van enige vorm van plichtsverzuim en/of een strafbaar feit gepleegd door de betrokken medewerkers.

In te vullen door secretaris

Echter is hetgeen dat is voorgevallen niet iets om als organisatie zomaar af te doen. Afdeling VIK heeft om deze reden in opdracht van het bevoegd gezag, met het streven van de politieorganisatie om zich steeds beter te ontwikkelen als lerende organisatie, een leerbijeenkomst gehouden. Dit met als doel om de betrokken medewerkers deel uit te laten maken van het proces om te komen tot aanbevelingen.

Uit de leerbijeenkomst zijn aanbevelingen gekomen. Deze aanbevelingen zijn voor zowel intern in de organisatie en voor de ketenpartners. Opgesteld is daarom een brief voor externe met uitleg en afhandeling van de casus 5.1.2.e Bij de brief hoort het document 'opsomming aanbevelingen' om mee te sturen. Voor (intern) gebruik is een verslag gemaakt van de leerbijeenkomst om de leermomenten op te pakken in de organisatie en aan de slag te gaan met de aanbevelingen. De drie documenten worden nu voor het ELO gehouden om een besluit te nemen of dit voldoet en door de Eenheid Noord-Holland geïmplementeerd kan worden.

Voortraject
Reeds besproken in: Afstemmingsoverleg van het VIK tussen 5.1.2.e en 5.1.2.e, op 20 juni 2023.

Toelichting
Het beoogd resultaat zou zijn dat de aanbevelingen die zijn voortgekomen uit de leerbijeenkomst worden opgepakt om een soort gelijke incident te voorkomen, de scherpte tijdens fouilleringen hoog te houden en de afhandeling van een verdachte veilig te kunnen uitvoeren.

Realisatie/ consequenties
Het incident heeft in de krant gestaan en meerdere partijen zijn in kennis gesteld. De documenten die door het VIK zijn opgesteld geven openheid over het onderzoek en biedt de betrokkenpartijen inzichten om op te pakken. Dit op een neutrale en objectieve wijze om de dialoog open te houden en de kans op slagen van de aanbevelingen te vergroten.

Consequenties	**Toelichting (sta o.a. stil bij de volgende punten, indien relevant)**	**Akkoord van referent EHL:**
☐ Personeel/ HRM:	Zijn er consequenties t.a.v. rechtspositie medewerkers, personeelscapaciteit van het korps, raakt het voorstel het huidige HRM-beleid of is er bijv. werving nodig?	n.v.t.
☐ Financieel:	Hoe wordt het voorstel financieel gedekt en zijn er evt. fiscale consequenties?	Ja/nee of n.v.t.
☐ Informatievoorziening:	Vraagt het voorstel om wijzigingen op IV-gebied	Ja/nee of n.v.t.
☑ Facility Management:	Huisvesting o.a. detectiepoortje	Ja/nee of n.v.t.
☑ Communicatie:	Zowel intern als extern te gebruiken in de communicatie	Ja/nee of n.v.t.
☐ Juridisch:	Wat zijn de uitkomsten van de juridische toets van het voorstel? (denk bijvoorbeeld aan gegevensbescherming of geweldstoepassing)	Ja/nee of n.v.t.
☑ Politiek-bestuurlijk:	Er is een melding gedaan door de PI van Leeuwarden naar het Ministerie van Veiligheid en justitie en de arbeidsinspectie kijkt mee.	Ja/nee of n.v.t.
☐ CM:	Wat zijn de capacitaire consequentes van het voorstel	Ja/nee of n.v.t.
☐ Anders …..		

In te vullen door secretaris

Implementatie en monitoring

Verantwoordelijk voor de implementatie intern is het Sectorhoofd van het DROS. De monitoring van een aantal aanbevelingen kan in samenwerking met het VIK, die na een halfjaar vragen om een evaluatie moment.

Bijlagen

- Rapport van bevindingen leerbijeenkomst 5.1.2.e
- Brief aanbevelingen naar externe
- Bijlage met aanbevelingen voor de brief

(Vervolgtraject

Aankruisen wat van toepassing is.

☐ EMO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☐ ELO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☐ OR	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☐ Anders, namelijk	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming

Duiding en vervolg

Risicoanalyse integriteit en ondermijning – team Generieke opsporing

In 2021 hebben wij – Stuurgroep risicoanalyse integriteit en ondermijning – op initiatief van VIK ZWB en onder leiding van de portefeuillehouder ondermijning ZWB, opdracht gegeven tot het uitvoeren van een risicoanalyse integriteit en ondermijning. Eind 2021 heeft Governance & Integrity samen met de coördinator Integrale beveiliging de analyse uitgevoerd bij het team Generieke opsporing (GO) van de Dienst Regionale Recherche, waarvoor zij 20 medewerkers hebben gesproken. De analyse heeft geleid tot het bijgevoegde rapport. Wij zien de uitvoering van deze analyse als een pilot om te beoordelen of de risicoanalyse als instrument waardevol is. We waarderen dan ook de bereidheid van GO om hieraan deel te nemen.

Het rapport en de aanbevelingen

Het rapport schetst ons inziens een duidelijk beeld van de risico's – de kans op een gebeurtenis die de veiligheid bedreigt maal de schadelijke effecten die daarvan het gevolg zijn – en geeft een behoorlijk aantal aanbevelingen. De stuurgroep herkent en erkent de risico's. Het rapport bevestigt ons beeld van de risico's – niet alleen bij GO maar ook elders, zogenaamde inherente en meer specifieke risico's voor GO en in dit tijdgewricht. De aanbevelingen zijn geformuleerd richting korpsleiding, eenheidsleiding en GO. Wij beschouwen de aanbevelingen voor de eenheids- en korpsleiding als onderschrijving van drie grote, eerder ingezette, richtingen:

I. **Onderkenning van de risico's van en de noodzaak tot weerbaarheid tegen corrumpering.**
Weerbaarheid tegen benadering is van belang en kan beter om corrumpering, ondermijning en integriteitsschendingen te voorkomen. Het rapport geeft aanbeveling hoe de aandacht, het gesprek en de weerbaarheid beter kan en moet. Korpschef Henk van Essen heeft recent de portefeuille integriteit ingesteld en Paul Entken benoemd als uitvoerend portefeuillehouder. Graag brengen we de relevante delen van het rapport en de aanbevelingen onder zijn aandacht.

II. **Onderstreping van de belangrijke rol die leidinggevenden daarbij zouden moeten hebben.**
Integriteit en anti-ondermijning zijn belangrijke onderwerpen: het is "chefsache". Tegelijkertijd is het werken aan anti-ondermijning nog te zeer iets van VIK als specialistische afdeling. Het is nog te weinig geborgd in de dagelijkse praktijk en omgang tussen leidinggevenden en hun medewerkers. Het rapport doet constateringen en concrete aanbevelingen om de taken, competenties en ondersteuning van leidinggevende op dit punt te verbeteren. In de eenheid ZWB werkt de portefeuillehouder leiderschap, Frederiek Schouwenaar, aan de visie op ethisch leiderschap en de taakomschrijving van leidinggevenden. We brengen de relevante delen van het rapport en de aanbevelingen onder haar aandacht.

III. **Transitie van VIK: beter benaderbaar en van onderzoek- naar brede integriteitsafdeling.**
Collega's zien VIK veelal binnen de context van 'onderzoek, wat stigmatiserend werkt. Hoewel het collegiaal is om fouten te bespreken en te melden, zien politiemedewerkers het nog te vaak als niet collegiaal. De review disciplinaire onderzoeken (2019) was de aanleiding om na te denken over 'VIK nieuwe stijl'. VIK moet niet alleen repressief, maar ook preventief werken, en VIK moet dichterbij en laagdrempeliger worden voor politiemedewerkers. De risicoanalyse geeft adviezen die verdere hervorming van VIK noodzakelijk maken. VIK ZWB beweegt al naar de nieuwe stijl en zal ook de risicoanalyse gebruiken om deze beweging te verstevigen.

De methodiek

De risicoanalyse heeft de risico's helder in beeld gebracht. Medewerkers van GO hebben hierover vrijuit gesproken. Uiteraard hangt het effect van de analyse sterk af van de mate waarin de aanbevelingen uitgevoerd zullen worden. Het rapport en de aanbevelingen vragen nog om de realisatie van een aantal acties bij GO. GO heeft aangegeven begin 2023 een terugkoppeling te geven aan de afdeling, waarin de resultaten en de aanbevelingen uit de risicoanalyse gepresenteerd worden. Aan de hand van medewerkersparticipatie wil GO de

aanbevelingen uitwerken, omdat veel van de aanbevelingen gaan over gedragswijzigingen die ze niet ‘top-down’ gaan opleggen.
Procesmatig hebben wij van deze eerste pilot geleerd. De interviews vonden snel plaats, maar het proces van rapporteren, reviewen en stuurgroep kostte meer tijd dan gedacht. Doordat de aansturing bij de stuurgroep lag, was daarnaast het contact met de direct leidinggevende onvoldoende intensief.

De stuurgroep evalueert dit eerste deel van de pilot positief: de methodiek bleek goed toepasbaar en een waardevolle aanvulling op het assortiment van integrale beveiliging Het instrument levert diepgaande inzichten op in de risico’s van politiewerk en onderscheidt zich daarmee van bestaande instrumenten. Het lijkt de organisatie in staat te stellen om overtuigingen, waarden en motieven van medewerkers – die anders onbewust of onzichtbaar waren gebleven – bloot te leggen, kwetsbaarheden hierin te signaleren en er lerend op te acteren.

Het vervolg

We bespreken de resultaten, de methodiek en de opbrengsten in de stuurgroep en met GO. Met oog voor de vertrouwelijkheid delen we de relevante onderdelen van het rapport zoals in deze duiding beschreven. In overleg met de eenheidsleiding ZWB zoeken we naar een passend proces en een goede, wat beperktere scope voor een tweede analyse in 2023. We passen de geformuleerde procesverbeteringen toe bij de uitvoering van deze tweede analyse.

De stuurgroep,

5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e

Collega's met financiële zorgen.

Hoe herken je de signalen en wat kun je doen om te helpen?

Handreiking voor leidinggevenden en HR-adviseurs

Koopkrachtverlies

Energieprijzen stijgen, de inflatie is hoog en de prijzen van producten zullen vermoedelijk niet snel dalen. Ondanks de maatregelen die het kabinet heeft aangekondigd, zullen de gevolgen ervan veel mensen treffen. Misschien ook collega's uit jouw team. Het korps maakt zich hier zorgen over en wil hulp bieden.

Financiële zorgen kunnen grote impact hebben op het werk en de gezondheid van je medewerkers. Als leidinggevende kun je veel betekenen in het voorkomen van uitval. Je kunt er zijn voor je collega's door actief met hen het gesprek aan te gaan en hen te wijzen op de verschillende mogelijkheden voor hulp.

Hiervoor is het voor jou als leidinggevende belangrijk om vroegtijdig de signalen te herkennen, het gesprek aan te gaan en te weten welke mogelijkheden er zijn om je collega's te ondersteunen. Doe dit eventueel in samenspraak met de HR-adviseur en/of het Team Veilig en Gezond Werken (VGW).

Mogelijke signalen

Mensen met geldzorgen melden zich meestal niet snel, het is dus belangrijk om signalen te herkennen. Let op collega's die:

- meer op het bureau willen werken dan thuis;
- vaker op het bureau douchen dan thuis;
- vaker een dienstauto gebruiken;
- niet meedoen aan gezamenlijke uitgaven voor bijvoorbeeld verjaardagen of uitjes met collega's;
- minder betrokkenheid, productiviteit en kwaliteit tonen dan je van hen gewend bent;
- bezorgd praten over stijgende energiekosten en prijzen;
- mopperen, cynisch en/of onvriendelijk zijn;
- vermoeid zijn, zich vaker ziek melden of stressgevoeliger zijn;
- er onverzorgd uitzien, minder fris ruiken;
- loonvoorschotten vragen;
- meer uren willen werken;
- extra (nacht)diensten willen draaien;
- vragen stellen over te late uitbetaling van overuren of declaraties;
- niet willen overstappen naar een functie of tijdelijke tewerkstelling (TTW) zonder toelages.

Wees ook alert bij ingrijpende gebeurtenissen, zoals een verhuizing, echtscheiding, overlijden van een dierbare en gezondheidsproblemen. En als een partner zijn of haar baan verliest, heeft dat ook gevolgen voor het gezinsinkomen. Veel mensen komen dan in een 'overlevingsstand' en kunnen het (financieel) overzicht kwijtraken.

Bij veel mensen met financiële problemen neemt het vermogen af om er zelf iets aan te doen. Houd daar rekening mee. Vraag je medewerkers wat hun plan is, wat ze wanneer gaan doen en welke mogelijkheden ze zien. Als ze daar geen antwoord op hebben, is dat een extra signaal om alert te zijn.

Bespreekbaar maken

Schaamte kan een rol spelen en medewerkers ervan weerhouden om over financiële zorgen te praten of hulp te zoeken. Als leidinggevende heb je een rol om dit onder de aandacht te brengen. Maak dit bespreekbaar binnen jouw team (bijvoorbeeld tijdens een teambijeenkomst of briefing), in een een-op-eengesprek of op enig ander moment als het gesprek over stijgende prijzen gaat.

Gevoelens

Houd rekening met de gevoelens van je medewerkers. Hieronder een paar tips hoe je dat kunt doen:

- Benoem dat het heel normaal is dat de collega zich zorgen maakt over prijsstijgingen en dat het lastig is om hiermee om te gaan.
- Geef aan dat het juist verstandig is om hulp te vragen.
- Geef aan dat er vaak te lang wordt gewacht om dit bespreekbaar te maken. Dat het juist belangrijk is om in een vroeg stadium aan de bel

te trekken, ook als je je alleen maar zorgen maakt.
- Geef aan dat iedereen deze zorgen heeft.

Politiemensen zijn gewend om verantwoordelijkheid te nemen en willen dat doorgaans ook graag. Als dat even niet lukt, is het belangrijk dat zij dat bij zichzelf herkennen, dat zij zich daarover uitspreken en dat zij om hulp vragen.

Als leidinggevende moet je er voor je medewerkers zijn en met hen in gesprek gaan. Soms zijn dat moeilijke gesprekken, bijvoorbeeld als je de risico's van financiële zorgen moet bespreken of wanneer de deurwaarder beslag op het loon heeft gelegd. Er is een ***handreiking loonbeslag*** beschikbaar die jou bij dat gesprek kan helpen.

Ondersteuning bieden

Niet iedere collega met geldzorgen heeft dezelfde behoefte. Je kunt je collega's wijzen op de verschillende mogelijkheden die er zijn om hulp te krijgen. Het helpen van collega's met geldzorgen is maatwerk. Als leidinggevende kun je altijd advies inwinnen bij je HR-adviseur.

Schuldhulproute en Geldfit

Op de site van de ***Nederlandse Schuldhulproute*** staan tips en Webinars over het voorkomen en oplossen van financiële problemen. Ook kun je bellen met ***Geldfit*** bij vragen over bijvoorbeeld toeslagen en aanvullende lokale initiatieven. Het telefoonnummer is 0800 - 8115.

Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)

Medewerkers kunnen zich wenden tot een bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW) in jouw eenheid. Dit is een vertrouwensfunctie. BMW biedt psychosociale ondersteuning en begeleiding aan medewerkers die in hun werk worden geconfronteerd met knelpunten, al dan niet van financiële aard. In een aantal coachgesprekken wordt de medewerker gecoacht en geholpen om weer grip op de financiële situatie te krijgen. Tegelijkertijd wordt ook breder gekeken of er andere hulp of ondersteuning nodig is. De collega en het BMW zoeken samen naar de beste oplossing. Het BMW kan indien nodig het externe bureau GRIP inschakelen voor budgetbeheer en schuldsanering. Het korps heeft hier een contract mee.
> Kijk voor meer informatie op de ***intranetpagina Bedrijfsmaatschappelijk Werk***

Sociaal fonds

Elke eenheid heeft een sociaal fonds. Dit is een onafhankelijke stichting die hulp kan bieden aan collega's in geldnood. Het fonds kan ook helpen wanneer collega's zich zorgen maken over hun financiële situatie of wanneer zij advies willen. Het is een vertrouwelijk vangnet voor en door collega's. Tijdens een intakegesprek wordt bekeken of en hoe iemand hulp kan krijgen. Denk aan een budgetcoach of financiële steun. Ook kunnen de sociaal fondsen collega's doorverwijzen naar Bedrijfsmaatschappelijk werk, gemeente of schuldhulpverlening.
> Kijk voor meer informatie op de ***intranetpagina Sociaal fonds***.

Overige mogelijkheden

Andere mogelijkheden die collega's *) extra inkomsten op kunnen leveren, zijn:

Bovenwettelijk verlof laten uitbetalen
Voor de jaren 2022 en 2023 kan bovenwettelijk verlof worden uitbetaald. Dit kan begin december aangevraagd worden. De medewerker krijgt dan ook te zien hoeveel uren uitbetaald zouden kunnen worden.
> Ga voor meer informatie naar het ***nieuwsbericht van 29 september 2022*** op intranet.

Voorschot op vakantiegeld
Er kan een voorschot op de vakantie-uitkering worden gevraagd. Het uit te keren bedrag is daarbij nooit hoger dan het tot dan toe opgebouwde brutorecht. Houd wel rekening met de doorlooptijd; deze is drie tot zeven weken.
Wijs de medewerker er wel op dat het voorschot weer verrekend bij de reguliere uitbetaling van de vakantietoeslag.
> Meer informatie vind je op ***deze intranetpagina***.
> Verwijs de collega naar Youforce > Self service > Overige > een voorschot op je vakantie-uitkering aanvragen.

Overwerk laten uitbetalen
Overwerkuren en overwerktoeslag kunnen uitbetaald worden.
> Op de pagina Overwerk vind je ***deze informatie*** hierover.
> Verwijs de collega naar Youforce > Self Service > Start > Salaris en toelagen.

Aankondiging anoniem meldpunt
Er komt een anoniem meldpunt waar collega's hulp kunnen krijgen. Dit meldpunt is onafhankelijk van de politie en wordt buiten de politie georganiseerd. Nadere informatie hierover volgt.

Meer informatie

- Alle informatie hierover vind je op de nieuwe intranetpagina ***Hulp bij financiële zorgen***.
- Voor tips bij het voeren van gesprekken, zie ***toolkit leiderschapscommunicatie***, dia 15 t/m 17.

**) Aspiranten zijn hiervan uitgezonderd. Voor hen wordt momenteel bekeken welke mogelijkheden er zijn.*

Verslag

Overleg
Notulen landelijk coördinatoren-overleg VIK

Datum
10 november 2022
Tijdstip
10:00
Locatie
Leusden

Organisatieonderdeel
Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Behandeld door
5.1.2.e

E-mail
5.1.2.e @politie.nl

Pagina
1

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

Aanwezig:
5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e ,

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

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

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

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

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

7. GEB (VIK Korpsstaf)
GEB (=gegevenseffectbeoordeling) betreft een wettelijke landelijke privacy-verplichting. We hebben niet goed gescoord bij de eerdere GEB (er wordt te veel opgeslagen op verschillende schijven, ook bij FDO). Over de huidige GEB is al een mail gestuurd, op 16 november a.s. is een Teams-afspraak gepland voor meer uitleg. Op basis van de uitkomst van deze GEB zal een advies worden geformuleerd.

8. Feitenonderzoek en Summ-IT (VIK Korpsstaf)
5.1.2.e geeft aan dat zij bezig zijn met het bouwen van een bestuursrechtelijke tool in Summ-IT. Zij lopen daarvoor ook de juridische grondslag uit. Hierover zullen zij een terugkoppeling geven binnen het landelijke coördinatorenoverleg.

Rondom het feitenonderzoek is het templaid van de Rijksrecherche doorgenomen door VIK Korpsstaf. Er wordt nog wat aan gewijzigd en de uitkomst daarvan wordt met AZ besproken. Daarnaast zijn de 'rollen' in Summ-IT ook onderwerp van gesprek. Verder mogen de verklaringen in het feitenonderzoek in het bijbehorende strafrechtelijke onderzoek worden gebruikt.

5.1.2.e geeft aan dat zij in een zaak op verzoek van de OvJ twee dossiers in Summ-IT heeft aangemaakt tav een feitenonderzoek (politieambtenaar als betrokkene) en een verduisteringscasus (politieambtenaar als getuige). Let op: dit dient dan wel als twee aparte zaken in Delta te worden geregistreerd.

5.1.2.e geeft aan dat zij alleen vorderen (126nda Sv) indien er sprake is van letsel.

De vraag is hoe te handelen rondom bodycambeelden: wel/niet vorderen (is er hierbij wel/geen sprake van verwerking?). Hetzelfde geldt voor het uitlezen van het SSW. 5.1.2.e pakt dit punt op met de privacy-adviseur en koppelt de uitkomst hiervan terug.

Benoemt wordt dat een p-v bevindingen rondom geweld niet meer in het dossier mag worden gevoegd. Geweldsrapportages mogen sowieso niet met het OM worden gedeeld, aangezien dat als intern document moet worden gezien. De vraag doet zich voor of nu wel of geen p-v bevindingen moet worden opgemaakt als dit belastende informatie zou bevatten. 5.1.2.e geeft aan dat zij de betreffende tekst dan mailen aan de OvJ en dan om kaders vragen hoe dit vast te moeten leggen. 5.1.2.e en 5.1.2.e verwijzen hieromtrent naar het document van het Wetenschappelijk Bureau OM over belastende en ontlastende verklaringen.

Vervolgens wordt de aanwezigheid van de 'geweldsconsulenten' binnen de eenheden besproken. Zij zijn belast met de taak om het toegepaste geweld (I8) te monitoren.

9. Vorderen meldkamergegevens (VIK Korpsstaf)
Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte
[redacted]

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

5.1.2.e brengt het punt rondom Slachtofferhulp Nederland (SHN) in naar aanleiding van het TC's VIK-overleg. Gebleken is dat er maar twee VIK-eenheden (Amsterdam en Noord-Holland) Terwee-informatie doorzetten naar SHN en niet iedere aangever de bijbehorende folder schijnt te ontvangen, terwijl dit wel een landelijke verplichting is. 5.1.2.e gebruikt hiervoor een vaste format en stuurt deze aan ons allen door. 5.1.2.e adviseert één onderzoeker binnen het team verantwoordelijk te maken voor deze taak.
Meerdere eenheden geven aan die informatie wel degelijk aan te leveren aan SHN, maar kennelijk is dat niet bekend of wordt dat niet geregistreerd. Iedere eenheid heeft een eigen 'SHN-loket'.

11. Bespreking casus (5.1.2.e [redacted])
In overleg wordt de inhoud van de besproken casus niet vastgelegd in de notulen.

12. Kennisoverdracht (5.1.2.e [redacted])
5.1.2.e brengt het onderwerp van opvragen van logginggegevens van portofoons in: deze kunnen tot één jaar terug worden opgevraagd.

13. Rondvraag

Niet onder reikwijdte
[redacted]

Niet onder reikwijdte

5.1.2.e benoemt dat een politieambtenaar in een disciplinair onderzoek bij hen als getuige is gehoord omtrent ongewenst gedrag. In dat onderzoek zijn de WhatsApp-contacten uit de privételefoon gedeeld. Dit zou mogelijk zijn gebeurd onder druk van VIK, volgens de teamchef heeft de betrokken politieambtenaar daarna spijt gekregen dat deze informatie eerder is afgegeven. 5.1.2.e vraagt om ervaringen hieromtrent uit het land. Geadviseerd wordt AZ hierover een standpunt te laten innemen.

5.1.2.e vraagt verder om de ervaringen vanuit het land rondom de afdoeningscommissie vanuit de eenheden in relatie tot het mandaat van het sectorhoofd met betrekking tot de afdoening. Het doel van de afdoeningscommissie binnen de eenheid is meer eenduidigheid te krijgen. 5.1.2.e vraagt naar de ervaringen van AGFA (Adviescommissie Grondrechten en Functie-uitoefening Ambtenaren)-zaken. Aangegeven wordt dat dit veelal bij de juristen ligt en dergelijke zaken lang duren.

5.1.2.e vraagt naar het gebruik van OSINT-specialisme. Hier wordt in het land veelal gebruik van gemaakt.

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

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

5.1.2.e uitnodigen voor volgend overleg ivm triagebespreking.	5.1.2.e / 5.1.2.e	10-11-2022
Nagaan wat de juiste werkwijze is van het vastleggen en bewaren van lijnafdoeningen (hoe, waar en hoe	5.1.2.e	10-11-2022
Niet onder reikwijdte [redacted]		
Uitnodigen 5.1.2.e en 5.1.2.e voor fysieke overleg op 17-03-23 ivm stavaza corruptie.	5.1.2.e / 5.1.2.e	10-11-2022
Navraag doen bij privacy-adviseur wat juiste werkwijze is rondom bodycambeelden en uitlezen SSW (wel/niet vorderen).	5.1.2.e	10-11-2022
Opvragen input tav huidige VIK-folders (kort en lang) tbv update door 5.1.2.e / 5.1.2.e	Allen	10-11-2022
Niet onder reikwijdte [redacted]		

Voorstel planning overleg:

Datum:	Voorzitter:	Notulist:		Voorstel data
09-06-2022	ZW Brabant	Noord-Nederland	Fysiek	
01-09-2022	Noord-Nederland	LE	MS Teams	
10-11-2022	LE	Oost-Nederland	Fysiek	
	Oost-Nederland	Korpsstaf		12-01-2023
	Korpsstaf	Midden-Nederland		17-03-2023
	Midden-Nederland	Noord-Holland		12-05-2023
	Noord-Holland	Rotterdam		13-07-2023
	Rotterdam	KMAR		07-09-2023
	KMAR	Den Haag		16-11-2023
	Den Haag	Oost-Brabant		11-01-2024

Planning Casus + Kennis delen

Datum:	**Casus**	**Kennis**
10-11-2022	Amsterdam	ZW-Brabant
12-01-2023	ZW-Brabant	Noord-Nederland
17-03-2023	Noord-Nederland	LE
12-05-2023	LE	Oost-Nederland
13-07-2023	Oost-Nederland	Korpsstaf
07-09-2023	Korpsstaf	Midden-Nederland
16-11-2023	Midden-Nederland	Noord-Holland
11-01-2024	Noord-Holland	Rotterdam
	Rotterdam	KMAR
	KMAR	Den Haag
	Den Haag	Oost-Brabant

Verslag

Zeeland-West-Brabant
Eenheidsstaf

POLITIE

Besluitenlijst

Overleg: ELO
Datum: 25 juli 2023
Aanwezig: 5.1.2.e [redacted] **(verslaglegging)**
Afwezig: 5.1.2.e [redacted] **)**
Gasten: 5.1.2.e [redacted]

	Onderwerp	Verantwoorde-lijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
1.	**Opening**	5.1.2.e [redacted]	5.1.2.e [redacted] heet de aanwezigen welkom.	
2.	**Besluiten- en actiepuntenlijst**			
2.1	Besluiten- en actiepuntenlijst 11 juli 2023	Allen	Besluiten- en actiepuntenlijst wordt doorgenomen. Opm. 5.1.2.e [redacted] Punt 5 • Er wordt onder andere <u>doorgesproken</u> ivm invullen kwaliteitsgroepen. Niet onder reikwijdte [redacted]	De besluiten- en actiepuntenlijst van 11 juli wordt aangepast en vastgesteld.

Niet onder reikwijdte [redacted]

			Niet onder reikwijdte [redacted]	
4.	**Bedrijfsvoering**			
4.1	Interne Kaderbrief ZWB	5.1.2.e / 5.1.2.e	5.1.2.e krijgt de complimenten over zijn de presentatie en geeft vervolgens een toelichting. Er zijn vragen over het gebruik van de woorden belangrijk en urgent, 5.1.2.e licht dit toe. Er zijn 6 prioriteiten gekozen. 5.1.2.e geeft zijn visie op Urgent en belangrijk. Urgente zaken staan belangrijke zaken vaak in de weg. Strategische focuspunten zouden hierin leidend moeten zijn. Ook moeten er nog een paar punten scherp gemaakt worden (binder p. 15). 5.1.2.e wil daar graag opleidingen en investeringen in opgenomen hebben. Er komt een aanbeveling hierover (5.1.2.e en 5.1.2.e). Sheet 27, er is onduidelijkheid over wat er precies gevraagd wordt.	Opleidingen en investeringen opnemen. Liaisons benaderen over sheet 27. Financiële deel oplegger aanvullen.

			Mogelijk via de liaisons e.e.a. uitlopen. Als er onduidelijkheid blijft bestaan dan moeten we de sectorhoofden er niet mee belasten. Opleidingen e.d. er loopt parallel een proces via 5.1.2.e en 5.1.2.e . De kaderbrief kan als e.e.a. is geaccordeerd als bijlage naar de districten en diensten. 5.1.2.e zal de oplegger voor het financiële deel nog aanvullen. Presentatie gaat mee met de stukken.	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

4.3	Tijdpad afronding disciplinair onderzoek Vlissingen	5.1.2.e	Dit onderwerp is in petit comité besproken.	
5.	**Terugblik / vooruitblik over-**	Allen		

Niet onder reikwijdte

[redacted]

	KMTO 25-7	5.1.2.e	5.1.2.e neemt de agenda door van het KMT.	
6.	**Rondvraag en mededelingen**	Allen		

Niet onder reikwijdte

[redacted]

		Niet onder reikwijdte		
7.	**Sluiting**	5.1.2.e	5.1.2.e sluit de vergadering.	

Actiepuntenlijst Bijgewerkt tot 25-07-2023					
Nr.	**Status / deadline**	**Vergader-datum**	**Onderwerp**	**Verantwoordelijke**	**Toelichting**
58	Jan.	29-11-2022	Niet onder reikwijdte		
12	Q1 2023	21-02-2023	Diversiteit en plaatsing studenten	5.1.2.e / 5.1.2.e	Er zal met het EMT een keer gesproken worden over onze eigen verantwoordelijkheid i.k.v. diversiteit en plaatsing van studenten.
23	Juli	04-04-2023 13-06-2023	Vervolgstap Risicoanalyse integriteit en ondermijning	5.1.2.e	Stukken zullen onder de aandacht van de OR worden gebracht.
26	19-06-23	02-05-2023	Niet onder reikwijdte		
31	Juni	30-05-2023			
33	Juli	13-06-2023			
37	Q3 2023	13-06-2023			
39	Juli	27-06-2023			
41	Aug.	27-06-2023			
43	Aug.	11-07-2023	Preventie met Gezag	5.1.2.e	Na verdere uitwerking zal het onderwerp geagendeerd worden in het EMO en de overlegvergadering OR. Ook zal het geagendeerd worden op de bestuurlijke tafels.
44	Aug.	11-07-2023	Niet onder reikwijdte		
46	Sept.	25-07-2023			
47	Aug.	25-07-2023	Interne kaderbrief ZWB	5.1.2.e /5.1.2.e	Opleidingen en investeringen opnemen. Liaisons benaderen over sheet 27. Financiële deel oplegger aanvullen.
48	Aug.	25-07-2023	Niet onder reikwijdte		
49	Aug.	25-07-2023			

Verslag

Zeeland-West-Brabant
Eenheidsstaf

Besluitenlijst

Overleg: EMO

Datum: 5 juni 2023

Aanwezig: 5.1.2.e [redacted] (secretaris)

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]

Gasten: 5.1.2.e [redacted] (agendapunt 3.1)
5.1.2.e [redacted] (agendapunt 4.2)

	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies / besluiten
1.	**Opening**	5.1.2.e		
			Welkom aan 5.1.2.e die voor de eerste keer aansluit. Agenda wordt met een onderwerp aangevuld. 5.1.2.e geeft aan dat het EMT voortaan regelmatig een leesmap zal ontvangen met verslagen van KMTO, KLO, BOO en BBVO.	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

3.	**Operatie**			
3.1	Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning	5.1.2.e	Welkom aan 5.1.2.e 5.1.2.e geeft een korte toelichting op het onderwerp. Vanuit de portefeuille Ondermijning is er in 2021 een pilot RIO gestart en uitgevoerd bij GO DRR. Dit heeft geleid tot een actieplan. Veel van de uitkomsten zijn grotendeels in andere teams ook te gebruiken. E.e.a. is in een roadmap opgenomen en daarin is aangegeven wat we op middellange termijn kunnen doen. Er zal een tweede pilot worden uitgevoerd bij de tijdelijke werkorganisatie Zeehavenpolitie ZWB.	Afgesproken wordt dat de roadmap nog een keer terugkomt in het EMO.

			5.1.2.e geeft verdere toelichting. Het gaat bij de RIO om risico's op integriteit en ondermijning en het richt zich op onderliggende motieven van medewerkers. Waar zijn medewerkers kwetsbaar, in welke onderzoeken, op welke momenten? Dit heeft geleid tot een behoorlijk aantal aanbevelingen die in de roadmap zijn opgenomen. De uitvoering van een risicoanalyse duurt zo'n 3 maanden. Er worden 2 medewerkers binnen de staf opgeleid om de analyse uit te kunnen voeren. Het is een mooi instrument dat de kans geeft om aan de voorkant van het werk terecht te komen en bezig te gaan met risicobeheersing. 5.1.2.e geeft aan dat momenteel de enige eenheid zijn die dit instrument specifiek gebruiken op het thema ondermijning. Vanuit de vergadering wordt gereageerd dat de term ondermijning wat misleidend is en de lading niet helemaal dekt. Het zou een gemiste kans zijn als je ook niet een basisteam meeneemt. Ook wordt gevraagd hoe het zit met de fysieke beveiliging. Dat is een aspect dat meegenomen kan worden in risicobeheersing. RIO is een heel waardevol instrument, de wens is om dat instrument ook in een blauw team uitgevoerd gaat worden. Zorg dat het niet in de scope van ondermijning blijft hangen. 5.1.2.e geeft aan dit te herkennen. Liefst had hij een basisteam direct meegenomen, maar de doorlooptijd is vrij lang en vraagt veel tijd van team het dat meedoet. Bedoeling is om na de tweede pilot snel door te stappen. 5.1.2.e vraagt daarbij te kijken of en hoe we dit dan kunnen integreren in bestaande RI&E's. Besluitvorming hierover komt later. Vanuit de vergadering wordt gevraagd om na te denken hoe je ook onderdelen en medewerkers binnen de DROS mee kan nemen zoals de risicoadviseurs van RCCB. Opgemerkt wordt dat de roadmap niet over de pilot maar over doorontwikkeling gaat. Het is een serieus probleem waar we echt mee aan de slag moeten gaan. Hoe gaan we aan de slag met de roadmap? Hoe verhoudt zich dat tot de pilot? 5.1.2.e geeft aan dat het twee aparte stromen zijn, waar we het zeker over moeten hebben. Er is nu nog geen besluit genomen over uitvoering van de roadmap. Dat komt terug ter besluitvorming, na uitvoering van de tweede pilot. Ook zal gekeken worden naar landelijke ontwikkelingen. Aangegeven wordt vanuit de vergadering dat er ongetwijfeld generieke aanbevelingen en risico's in beeld zullen wanneer de RIO in meerdere teams is uitgevoerd. Gevraagd wordt wat de rol van de preventiecoördinator VIK in dit kader is. 5.1.2.e geeft aan dat die er vanaf het begin bij betrokken is. 5.1.2.e geeft aan dat er ook een koppeling is met bestaande programma's zoals Politie voor Iedereen, leiderschapsprogramma e.d.. Vanuit de vergadering wordt geadviseerd om i.k.v. de pilot bij de Zeehavenpolitie ZWB ook ervaringen op te halen bij de Zeehavenpolitie in Rotterdam. Verstandig om dit te doen.	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

4.	**Bedrijfsvoering**			

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

		Niet onder reikwijdte [redacted]	
5.	**Terugblikken op overleggen**	Niet onder reikwijdte [redacted] 5.1.2.e koppelt terug uit het strategisch discriminatieoverleg. Er is een nieuwe discriminatieofficier OM aangesloten. Die is een aantal dingen echt goed aan het oppakken zodat 'het spel weer goed op de wagen komt'. 5.1.2.e koppelt terug uit het tweedaagse strategisch netwerk. Eerste dag stond vooral in het teken van inclusie en diversiteit. De nadruk heeft de afgelopen tijd nogal gelegen op sancties en minder op het leren. Op mooie manier is geprobeerd om daar iets mee te doen. Tweede dag is vooral teruggekeken op 10 jaar nationale politie en agenda voor de komende jaren.	
6.	**Rondvraag en mededelingen**		
	Theatervoorstelling A seat at the table	5.1.2.e geeft aan dat er een theatervoorstelling i.k.v. diversiteit is gemaakt. Deze zal in 2024 ook in onze eenheid georganiseerd worden. Aantal data komt beschikbaar. Bezien zal worden hoe dit georganiseerd wordt.	
	Ambassadeurs Politie voor Iedereen	5.1.2.e vraagt nogmaals aandacht voor de ambassadeurs Politie voor Iedereen in de teams. I.k.v. de versterking van de instroom is het van belang om meer prioriteit aan deze rol te geven. Daar Moet in enkele districten echt nog aan getrokken worden.	

Niet onder reikwijdte [redacted]

6.1	Niet onder reikwijdte [redacted]			
	Projectteam Leren & Ontwikkelen	5.1.2.e	5.1.2.e deelt mee dat er een nieuwe algemeen projectleider L&O is gevonden in de persoon van 5.1.2.e . Op functies van deelprojectleider is het nog niet gelukt om invulling te vinden. Eventuele potentiële kandidaten graag melden bij 5.1.2.e	
7.	**Sluiting**		5.1.2.e sluit de vergadering en dankt ieder voor de inbreng.	

Actiepuntenlijst EMO
Bijgewerkt tot en met: 5 juni 2023

De actiepuntenlijst wordt bijgewerkt door een mail met voortgang of afhandeling te versturen naar de secretaris: 5.1.2.e @politie.nl

Nr.	Status / deadline	Vergaderdatum	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting
31	Q2 2023	29-08-2022	Niet onder reikwijdte		
05	Q2 2023	30-01-2023			
09	Febr.	13-02-2023			
14	Q2 2023	27-02-2023			
16	Mei	27-03-2023 / 24-04-2023			
17	Q2 2023	27-03-2023			
22	Juli	08-05-2023			
24	Q4 2023	05-06-2023	Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning	5.1.2.e / 5.1.2.e	Afgesproken wordt dat de roadmap nog een keer terugkomt in het EMO.
25	December	05-06-2023	Niet onder reikwijdte		
26	Juni	05-06-2023			
27	Juni	05-06-2023			
28	Juni	05-06-2023			
29	Juni	05-06-2023			

Verslag

Zeeland-West-Brabant
Eenheidsstaf

Besluitenlijst				
Overleg: EMO				
Datum: 6 mei 2024				
Aanwezig: 5.1.2.e [redacted] (secretaris) **Afwezig:** 5.1.2.e [redacted] **Gasten:** 5.1.2.e [redacted] – agendapunt 3.1, 41 en 4.2				
	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies/ besluiten
1.	**Opening**	5.1.2.e [redacted]	5.1.2.e [redacted] heet de aanwezigen welkom.	
2.	**Besluiten- en actiepuntenlijst**			
2.1	Besluiten- en actiepuntenlijst 22 april 2024	Allen	Besluiten- en actiepuntenlijst wordt met enkele aanpassingen vastgesteld.	De Besluiten- en actiepuntenlijst van 22-04-2024 wordt vastgesteld.

Niet onder reikwijdte

[redacted]

5.1.2.e

5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

4.	**Bedrijfsvoering**			

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte [redacted]

5.	**Hamerstukken / ter kennisgeving**			
			5.1.2.e geeft een terugkoppeling vanuit het KMTO. Er is o.a. stil gestaan bij professioneel controleren. Het landelijke handelingskader is nog onvoldoende bekend. Onderwerp zal in de managementgesprekken terugkomen, mogelijk ook een thema voor het 24 uurs EMO. Er wordt gewerkt aan een actualisering van de ambtseed en ambtsbelofte. Het opiniestuk van de nieuwe korpschef zal op een geschikt moment in het EMO geagendeerd worden om een eigen strategie te bespreken met focus naar de toekomst.	
7.	**Rondvraag en mededelingen**	Allen		
7.1				

Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte [redacted]

Actiepuntenlijst EMO
Bijgewerkt tot en met: 6 mei 2024

De actiepuntenlijst wordt bijgewerkt door een mail met voortgang of afhandeling te versturen naar de secretaris:5.1.2.e [redacted] **politie.nl**

Nr.	Status / deadline	Vergaderdatum	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting
03	Febr. 2024	29-01-2024	Niet onder reikwijdte	[redacted]	[redacted]
04	Q1 2024	29-01-2024	[redacted]	[redacted]	[redacted]
05	Q1 2024	29-01-2024	[redacted]	[redacted]	[redacted]
10	Q2 2024	25-03-2024	[redacted]	[redacted]	[redacted]
12	Mei 2024	22-04-2024	[redacted]	[redacted]	[redacted]
15	Juni 2024	06-05-2024	[redacted]	[redacted]	[redacted]
16	Q3 2024	06-05-2024	[redacted]	[redacted]	[redacted]
17	Juni 2024	06-05-2024	[redacted]	[redacted]	[redacted]

Verslag

Zeeland-West-Brabant
Eenheidsstaf

Besluitenlijst				
Overleg: EMO				
Datum: 10 juni 2024				
Aanwezig: 5.1.2.e [redacted] (secretaris) **Afwezig:** 5.1.2.e [redacted] **Gasten:** 5.1.2.e [redacted] (agendapunt 3.1)				
	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Conclusies/ besluiten
1.	**Opening**	5.1.2.e [redacted]	5.1.2.e [redacted] heet de aanwezigen welkom.	
2.	**Besluiten- en actiepuntenlijst**			
2.1	Besluiten- en actiepuntenlijst 6 mei 2024	Allen	De Besluiten- en actiepuntenlijst wordt met enkele aanpassingen vastgesteld.	De Besluiten- en actiepuntenlijst van 06-05-2024 wordt vastgesteld.
3.	**Operatie**			
3.1	Evaluatie casus Walcheren	5.1.2.e [redacted]	5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] geven een presentatie. Vanuit de tijdlijn worden een aantal evaluatiepunten benoemd en besproken.	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

4.	**Bedrijfsvoering**			
5.	**Hamerstukken / ter kennisgeving**			
6.	**Terugblikken op overleggen**	Allen		

Niet onder reikwijdte

Actiepuntenlijst EMO
Bijgewerkt tot en met: 10 juni 2024

De actiepuntenlijst wordt bijgewerkt door een mail met voortgang of afhandeling te versturen naar de secretaris: 5.1.2.e [redacted] **@politie.nl**

Nr.	Status / deadline	Vergaderdatum	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting
03	Febr. 2024	29-01-2024	Niet onder reikwijdte [redacted]		
04	Q1 2024	29-01-2024			
05	Q1 2024	29-01-2024			
10	Q2 2024	25-03-2024			
12	Mei 2024	22-04-2024			
15	Juni 2024	06-05-2024 / 10-06-2024			
16	Q3 2024	06-05-2024			
17	Juni 2024	06-05-2024	Landelijk handelingskader professioneel controleren	Paul	Onderwerp zal in de managementgesprekken terugkomen, mogelijk ook een thema voor het 24 uurs EMO.
18	Juni 2024	10-06-2024	Niet onder reikwijdte [redacted]		
19	Q3 2024	10-06-2024			

Roadmap Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning (RIO)

Eenheid Zeeland-West-Brabant

Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning

Definitief

Versie 1.0

Datum: 07 maart 2023

« waakzaam en dienstbaar »

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
1.0	24-02-2023	Eerste concept 5.1.2.e [redacted]	
	01-03-2023	Verwerken FB 5.1.2.e [redacted]	
	03-03-2023	Verwerken FB 5.1.2.e [redacted]	
	03-03-2023	Verwerken FB 5.1.2.e [redacted]	
	03-03-2023	Definitieve versie	
	22-03-2023	Definitieve versie in stuurgroep RIO	

Inhoudsopgave

Documentinformatie 2

Inhoudsopgave 3

Toelichting Roadmap eenheid (RIO) 4

1. Morele kwesties en professionele twijfels 5

2. Leiderschap skills 6

3. Het integriteitssysteem (de doorontwikkeling) 7

Additionele informatie 8

Opvolging van het instrument (RIO) 9

Toelichting Roadmap eenheid (RIO)

Ondermijning gaat verder dan het aanpakken van lucratieve netwerken en patronen achter de georganiseerde criminaliteit. Het heeft niet enkel betrekking op verdringende en onrechtvaardige effecten van de onder- en bovenwereld of antidemocratische inmengingen in onze samenleving. Ondermijning kent een bredere scope zo blijkt uit de Risicoanalyse Integriteit en Ondermijning (RIO). Gebleken is dat medewerkers vanwege hun uiteenlopende werkzaamheden te maken krijgen met oneigenlijke beïnvloeding van buitenaf (extern) met alle morele (handeling) dilemma's tot gevolg.

De grootste eyeopener gaat over de ondermijning van ons interne integriteitssysteem (mens en middelen). Ons interne integriteitssysteem is onderhevig aan allerlei risico verhogende factoren. Het is een veelal sluimerend en ongrijpbaar proces binnen onze bedrijfs- en primaire processen. Er is nog onvoldoende zicht op waar de inherente kwetsbaarheden zich bevinden in relatie tot de werkzaamheden in onze eenheid. De risicoanalyse heeft een aantal factoren weten bloot te leggen wat resulteert in extra interne aandacht voor de weerbaarheid en veiligheid van onze medewerkers. Het is dan ook van groot belang dat zowel het korps als de eenheid Zeeland-West-Brabant beheersmaatregelen onderzoeken dan wel toepassen om de veerkracht van onze medewerkers te vergroten. Dit komt ten goede van ons interne integriteitssysteem (en de interne veiligheid).

De Risicoanalyse kent een veelvoud aan aanbevelingen en vraagt op veel thema's aandacht. Op verzoek van de eenheidsleiding en portefeuillehouder zijn de aanbevelingen teruggebracht naar drie hoofdrichtingen die interessant zijn voor de eenheid om nader te onderzoeken als preventieve beheersmaatregel.

Hoofdrichtingen:

- Morele kwesties en professionele twijfel
- Leiderschap skills
- Het integriteitssysteem (de doorontwikkeling)

In het vervolg op deze toelichting lezen jullie kort en overzichtelijk de samenhang van deze thema's in relatie tot ondermijning en de aanpak die het vergt. Tot slot de zienswijze met betrekking tot opvolging en inzetting van de risicoanalyse als instrument.

1. Morele kwesties en professionele twijfels

Medewerkers kunnen om uiteenlopende redenen te maken krijgen met (be)dreigingen in de uitoefening van hun taak en hier last van ondervinden. Zowel qua veiligheid als veiligheidsgevoelens. In het borgen van veiligheden hebben zowel de werkgever als de werknemer een rol. Voor elke collega gelden standaardmaatregelen en procedures, die ook gekoppeld zijn aan veiligheidsbesef en hieraan gerelateerde gedragingen. Maatregelen die erop gericht zijn om kwaliteitsstandaarden na te leven die we als politieorganisatie hebben opgesteld. Uit de risicoanalyse komt naar voren dat deze maatregelen te theoretisch, abstract of onvoldoende zichtbaar zijn. Er is bij de medewerkers behoefte aan duiding en voorlichting wat de inherente kwetsbaarheden (risico's) zijn die het werk met zich meebrengt en hoe hier op een juiste manier mee om te gaan. Dit raakt niet enkel de medewerkers maar ook de organisatorische (ethische) werkprocessen van onze organisatie.

Middellange termijn doel *(Zaken die we als eenheid al zouden kunnen gaan onderzoeken en vormgeven)*	• Organiseer minimaal drie keer per jaar een morele debriefing en leg de geleerde lessen structureel vast voor de toekomst en draag deze over *(informatiedeling – inrichting moreel leerproces)* • Het voeren en uitleren van moreel beraad *(bespreken dilemma's)* • Herdefinieer de term collegialiteit • Benoem en gebruik de Beroepscode blauw en draag deze structureel uit met voorbeelden en toelichting *(zowel bij nieuwe instromers als bij zittende medewerkers)* • Zorg voor overzicht en structuur naar de (hulp) loketten in de vorm van een routewijzer *(bv: de teamchef is eerste lijn aanspreekpunt en in tweede lijn de vertrouwenspersoon of geestelijk verzorger en mogelijk in de toekomst een ambassadeur Ethiek & Privacy)*
Lange termijn doel *(Toekomst)*	• Van projecten naar structurele verankering in bedrijfs- en primaire processen • Leren, doorontwikkeling en blijven vernieuwen van (projectmatige) bewustwording programma's *(anders dan de leidinggevenden laag)* • Organiseer structureel beleid- en bewustwordingsbijeenkomsten *(bv: het opnemen van onboardingsprogramma's)*
Actueel/ projectmatige aansluiting *(Het heden)*	• Ontwikkeling morele weerbaarheid nieuwe medewerkers *(inclusief lesprogramma's moreel kompas)* • Introductie integriteit zij-instromers • Sociaal loket *(pilot)*

2. Leiderschap skills

Integriteit is een wezenskenmerk van professionele medewerkers en van een gezonde organisatie. Het is onderdeel van het dagelijkse werk. Daarom is een klimaat nodig waarin medewerkers voldoende worden toegerust voor het bespreken van morele kwesties, professionele twijfels en morele keuzes. Dit vraagt tegelijkertijd de nodige professionaliteit en bekwaamheid van leidinggevenden. Dit vraagt om structurele aandacht en borging van deze soms complexe thema's. Immers, wat is nu een juiste keuze? Zijn we in staat als professional te reflecteren op de spanning die zich weerhoudt tussen morele en juridische kwesties? Hoe borgen we deze wijze van reflecteren en de opvolging van Lessons Learned voor leidinggevenden.

Middellange termijn doel *(Zaken die we als eenheid al zouden kunnen gaan onderzoeken en vormgeven)*	• Zorg voor een (landelijke) toolbox met handvatten voor leidinggevenden omtrent integriteitsthema's • Organiseer structureel beleid en bewustwordingsbijeenkomsten voor leidinggevenden. *(Bv: een verplichte training/ cursus ethisch leiderschap/ moreel beraad voor leidinggevenden)*
Lange termijn doel *(Toekomst)*	• Van projecten naar structurele verankering in bedrijfs- en primaire processen • Benoem integriteit als competentie en geef het een plek in de taakomschrijving zodat het een vast (en hiermee een normaal en geaccepteerd) gespreksonderwerp wordt voor in de gesprekscyclus (R&O). *(Bv: het opnemen van onderwerpen als moreel kompas, financiële situatie, beleggingen, gokken, cryptocurrencies en kansspelen)* • Doorontwikkeling, vernieuwen van projectmatige bewustwording programma's en tools voor leidinggevenden
Actueel/ projectmatige aansluiting *(Het heden)*	• Het geven van masterclasses *(bespreken van integriteit en dilemma's)*

3. Het integriteitssysteem (de doorontwikkeling)

De eerdere twee aangehaalde hoofdrichtingen hebben beide aansluiting op de doorontwikkeling van ons integriteitssysteem. Er wordt gepleit voor betere en gestructureerde gesprekken op het gebied van integriteit. Niet alleen leidinggevenden hebben die behoefte, ook de specialisten (vanuit het VIK). Een eigen opleiding en voldoende tijd om uitvoering te geven aan integriteitsvraagstukken helpt hierbij. Integriteit is een verantwoordelijkheid van iedere leidinggevenden en iedere medewerker en niet specifiek gerelateerd aan een functie of afdeling. Daar dienen de verwachtingen ook naar 'gemanaged' te worden. Hierbij is passende ondersteuning en verdere professionalisering noodzakelijk van ons integriteitssysteem.

Middellange termijn doel *(Zaken die we als eenheid al zouden kunnen gaan onderzoeken en vormgeven)*	• Verstevig team VIK: in het bijzonder op het terrein van preventie en integrale beveiliging. Zorg voor optimalisatie van risicoanalyses (zoals de RIO) waardeer en ondersteun de herstructurering van VIK v.w.b. gerelateerde thema's • Zorg voor passende training en opleiding voor integriteitsbewakers *(o.a. specialisten)* • Onderzoek hoe de lage meldingsbereidheid bevordert kan worden en neem hierin mee de Lessons Learned • Draag zorg voor periodieke herhaalonderzoeken • Structureer en veranker intervisie momenten • Zichtbaardere positionering van vertrouwenspersonen en/of werkcoach *(inclusief voorlichting)*
Lange termijn doel *(Toekomst)*	• Van projecten naar structurele verankering in bedrijfs- en primaire processen • Zorg voor passende training en opleiding van integriteitsbewakers • Verstevig team VIK t.b.v. preventie en integrale beveiliging • Onderzoek naar de meldingsbereidheid
Actualiteit/ projectmatige aansluiting *(Het heden)*	• Nieuwe wet screening v.w.b. herhaalonderzoeken • Herinrichting VIK • Lesprogramma 3 moreel kompas v.w.b. zichtbare aansluiting vertrouwenspersonen

Additionele informatie

Uit de RIO komen meerdere thema's naar voren die aandacht vragen voor de toekomst. Het advies is om daar kennis van te dragen en daar waar kansen zich ontplooien deze resterende thema's op toegevoegde waarde te schatten en thuis te brengen op mogelijk bestaande platforms, ontwikkelprogramma's en/of portefeuilles. Immers, dit draagt bij aan de gezamenlijke slagkracht voor de vele belangrijke onderwerpen waar wij ons als eenheid sterk voor maken. Hierbij valt te denken aan: ethiek en privacy, politie voor iedereen, de landelijke portefeuille integriteit en de review interne onderzoeken waarbij preventie veelal de rode draad is.

De RIO heeft plaatsgevonden binnen het team Generieke Opsporing (GO). Logischerwijs hebben veel van de onderzoeksresultaten betrekking op de afdeling GO. Echter, van groot belang is om te realiseren dat de onderzoeksresultaten eenheids- en organisatiebreed toepasbaar zijn. Genoemde constateringen zijn aanwezig in alle aderen van onze organisatie. Waardegericht denken en risicomanagement staan hiermee in verbinding.

Opvolging van het instrument (RIO)

De risicoanalyse is geëvalueerd en bleek goed toepasbaar en een waardevolle aanvulling op bestaande instrumenten. Het instrument heeft een veelvoud aan aanbevelingen teweeggebracht. Dat is een eerste signaal over de waarde van dit instrument en waar het zich onderscheid van bestaande instrumenten. Het levert diepgaande inzichten op in de risico's van het politiewerk. Het stelt de organisatie in staat om overtuigingen, waarden en motieven van medewerkers- die anders onbewust of onzichtbaar waren gebleven, bloot te leggen, kwetsbaarheden hierin te signaleren en er lerend op te acteren.

Lessons learned waren er ook in deze eerste risicoanalyse (pilot) wat kracht bij zet voor een efficiënter en effectiever vervolg. De geleerde lessen bestaan uit:

- Plan, met inachtneming van deze geleerde lessen, een tweede pilot analyse
- Zorg voor korte doorlooptijden
- Zorg voor aanbevelingen die zo concreet mogelijk zijn (aanvullend een Roadmap)
- Zorg voor duiding in betrokkenheid, commitment en verwachtingen vanuit opdrachtgever
- Zorg voor blijvende betrokkenheid van opdrachtgever en eenheidsleiding
- Leidt een tweede risicoanalist om de taken en werkzaamheden horende bij het onderzoek en opstellen ervan evenwichtig te verdelen dan wel te borgen, zodat externe inzet niet meer nodig is
- Zorg dat de continuïteit van het proces gewaarborgd blijft
- Leg de terugkoppeling van de rapportage aan de geïnterviewde medewerkers bij de risicoanalisten en niet bij de opdrachtgever in het kader van onafhankelijkheid

De wens bestaat om een tweede pilot uit te voeren binnen een operationeel basisteam. De voorkeur gaat uit naar team Haven (ook wel het Haventeam genoemd). Team Haven is in ontwikkeling, de processen en gewoonten zijn hier in opbouw en de risico's en modus operandi zijn nog niet geheel bekend. De RIO kan hier een concrete bijdrage aanleveren. Het kan van grote meerwaarde zijn om de opbrengsten uit een tweede pilot, bij team Haven, mee te laten wegen in de verdere opbouw. Op deze wijze zetten we een proactieve benadering in om onze medewerkers, weerbaarder te maken tegen corrumpering, ondermijning en integriteitsschendingen in de havens. Een uitgelezen kans een volgende stap te maken in de veiligheidscultuur van onze eenheid (reactief naar proactief).

Gedrag in vrije tijd

Themablad 5 bij de beroepscode

Inleiding

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

Kader

Ik zorg dat mijn gedrag en mijn uitlatingen ook in mijn vrije tijd geen imagoschade opleveren voor de politie.

Ik gebruik geen hard- of softdrugs. Ik heb het niet in bezit en handel er ook niet in.

Alcohol heeft geen invloed op mijn functioneren. Ik voorkom dat ik onder invloed van alcohol ben tijdens mijn werk. Ik voorkom dat ik door alcohol gedrag vertoon dat in strijd is met wat van een politiemedewerker in privétijd mag worden verwacht.

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

Dilemma's

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

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

Jij gebruikt absoluut geen drugs, maar in je vriendenkring zijn wel een aantal mensen die af en toe drugs gebruiken, bijvoorbeeld op een feestje. Hoe ga je daarmee om als je met hen naar een festival gaat?

Casuïstiek

Uitkeringsfraude

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

De hele uitspraak lezen?
Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op: ECLI:NL:CRVB:2012:BX8109

Loonbeslag

Een politiemedewerker heeft nieuwe (vooraankondigingen van) loonbeslagen niet voorkomen en heeft onvoldoende inzicht gegeven in haar financiële situatie. Dit wordt aangemerkt als plichtsverzuim.
Zie: ECLI:NL:CRVB:2017:3167.

Diefstal van snoep

Een politiemedewerker heeft snoep uit een winkel gestolen. De rechter ziet dit als ernstig plichtsverzuim. Dat het snoepgoed weinig financiële waarde heeft, doet hier niets aan af. Onvoorwaardelijk ontslag is niet onevenredig. De politie mag volgens de rechter strenge eisen stellen aan de integriteit van haar medewerkers, ook als deze werkzaam zijn in een niet-executieve functie.
Zie: ECLI:NL:RBGEL:2016:401 & ECLI:NL:CRVB:2021:2647

Interne richtlijnen en handreikingen

Onderwerppagina vertrouwenspersoon
https://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/v/vertrouwenspersoon/overzicht

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

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp
Art. 6 lid 1 Ambtenarenwet 2017
Art. 125 Ambtenarenwet 2017

Gerelateerde themabladen

- Contacten in de privésfeer
- Nevenwerkzaamheden
- Social media

Sociaal jaarbeeld 2023

Een jaarlijkse integrale rapportage in ontwikkeling

voor een betere (blik op de) sociale staat van het korps

Door	Kolom HRM, VIK, COMM e.v.a.
Afdeling	Regie: Directie HRM
Versienummer	3
Datum	26 maart 2024
Kenmerk	Sociaal jaarbeeld 2023
Status	Definitief
Rubricering	Politie CONFIDENTIEEL - Bedrijfsvoering

Politie Nederland - Directie HRM
Postbus 17107 – 2502 CC Den Haag

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave **2**

1 Inleiding **4**
1.1 Wat, voor wie en waarom? 4
1.2 De wijk, wereld en web in 2023 4

Managementsamenvatting **6**

2 Fysiek welbevinden **7**
2.1 Wat is het beeld? 7
2.2 Verzuim 7
2.3 Beroepsincidenten, -ziekten en dienstongevallen 10
2.4 Zicht op arbeidsgerelateerde risico's 12
2.5 Aspiranten en jonggediplomeerden 13

3 Mentaal welbevinden **14**
3.1 Wat is het beeld? 14
3.2 Mentaal welbevinden en inzetbaarheid 14
3.3 Ontwikkelmogelijkheden 15
3.4 Roosterdruk en hersteltijd 16
3.5 Behoefte aan ondersteuning 17
3.6 Zicht op arbeidsgerelateerde risico's 17
3.7 Aspiranten en jonggediplomeerden 18

4 Moreel welbevinden **20**
4.1 Wat is het beeld? 20
4.2 Morele weerbaarheid 20
4.3 Bespreekbaarheid morele stress en -verwonding 21
4.4 Zicht op arbeidsgerelateerde risico's 21
4.5 Aspiranten en jonggediplomeerden 22

5 Welbevinden in omgang met elkaar **23**
5.1 Wat is het beeld? 23
5.2 Grensoverschrijdend gedrag en -omgangsvormen 23
5.3 Uitsluiting, discriminatie en racisme 26
5.4 Integriteit 27
5.5 Zicht op arbeidsgerelateerde risico's 29
5.6 Aspiranten en jonggediplomeerden 29
5.7 Organiseren van verandering 30

6 Rode draden en reflectie **32**

Bijlage 1: Personeelsbestand en -stromen **33**
1.1 Personeelsbestand 33
1.2 Diversiteit 37
1.3 Instroom 40
1.4 Doorstroom 42
1.5 Uitstroom 44

Bijlage 2: Infographic RI&E 46

Bijlage 3: Medewerkersnetwerken 47

Bijlage 4: Wat loopt er landelijk al?..... 49

Bijlage 5: Sociale agenda 2023-2027 50

1 Inleiding

1.1 Wat, voor wie en waarom?

Het *Sociaal jaarbeeld* geeft jaarlijks een update van de sociale staat van het korps. Het poogt integraal en multidisciplinair antwoord te geven op de vraag: hoe is het met onze medewerkers, fysiek, mentaal, moreel en in de omgang met elkaar? Integraal betekent hier dat het is gebaseerd op alle beschikbare informatie, zoals gedeelde praktijkervaringen, professionele duiding, geregistreerde kentallen, onderzoeksresultaten en expertise. Dit jaarbeeld gaat over het jaar 2023 en is dus retrospectief.

Het *Sociaal jaarbeeld* wordt gemaakt voor iedereen met (eind)verantwoordelijkheid voor personeel en zij die hen daarbij ondersteunen. Het heeft als doel om het gesprek intern en met de medezeggenschap te stimuleren over goed werkgeverschap en dit gesprek te voeden met de juiste en integrale informatie, gebaseerd op feiten.

Het maakt onderdeel uit van de PDCA-cyclus en doet de 'check' of datgene wat we doen binnen het korps ook het gewenste effect heeft. Het *Sociaal jaarbeeld 2023* is het tweede jaarbeeld dat de politie maakt. Het verschijnt een half jaar na het vorige jaarbeeld over 2022 (KMTO, 04-10-2023). Belangrijk om in het achterhoofd te houden is dat dit een jaarbeeld in ontwikkeling is; het is een andere manier van kijken naar de prestaties van het korps met de medewerker centraal.
Om de PDCA-cyclus rond te maken, is op basis van het vorige jaarbeeld de *Sociale agenda 2023-2027* vastgesteld (KMTO, 04-10-2023). Hierin zijn vier prioriteiten opgenomen om medewerkers veilig en gezond, duurzaam inzetbaar te houden en daarmee goed politiewerk te leveren. Een leidende vraag daarbij is: doet de politie in alle redelijkheid wat van een goed werkgever mag worden verwacht? De *Sociale agenda* wordt jaarlijks opgenomen in de Kaderbrief en wordt in de eenheids- en teamplannen vertaald naar passende, lokale inzet. Als het jaarbeeld daartoe aanleiding geeft, wordt de Sociale agenda verdiept of bijgesteld.

De vraag 'hoe is het met onze medewerkers' kan onafhankelijk van visie en beleid worden beantwoord vanuit de wil een goede werkgever te zijn. Goed werkgeverschap stond fragmentarisch beschreven in verschillende visies, beleidsdocumenten en agenda's. Dit heeft tot het initiatief geleid om een integrale visie op veilig en gezond politiewerk te formuleren, die in de eerste helft van 2024 wordt vastgesteld.

Voor een overzicht van wat het korps landelijk georganiseerd heeft op het gebied van preventie, hulp, ondersteuning, zorg, waardering en erkenning, wordt verwezen naar de Zorgwijzer 2022/2023 en de Arbocatalogus (binnenkort vernieuwd en Risicowijzer geheten). In de Jaarverantwoording is verwoord wat de politie doet om de organisatie daarvan te verbeteren.

1.2 De wijk, wereld en web in 2023

Het welzijn en de gezondheid van medewerkers kan niet los gezien worden van de context waarin de politie haar werk doet. De samenleving bevindt zich – net als in 2022 – in een periode van maatschappelijke, nationale en internationale ontwikkelingen en onzekerheden die (politieke en maatschappelijke) spanningen opleveren. Denk hierbij aan oorlogen, issues rondom stikstof, woningmarkt, asielketen en klimaat. Dit stelde de politie voor de vraag hoe we hier in het politiewerk en als werkgever mee omgaan. Dit zal in 2024 ook nog een vraagstuk zijn; hoe zorgen we als korps ervoor dat medewerkers goed een afweging kunnen maken tussen privé en professie, bijvoorbeeld als

ze willen demonstreren of sympathiseren met bepaalde doelgroepen of overtuigingen. In het laatste kwartaal van 2023 domineerde de oorlog in het Midden-Oosten en de Nederlandse verkiezingsuitslag. Het riep bij onze medewerkers en leidinggevenden de nodige (morele) vraagstukken op over hoe we met elkaar omgaan, hoe we ons als mens en politiemens verhouden en hoe het goede goed te blijven doen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 tot en met 5 wordt een beeld gegeven van het fysiek, mentaal, moreel welbevinden en het welbevinden in de omgang met elkaar. In hoofdstuk 6 'Rode draden en reflectie' staan de observaties opgenomen die bij meerdere of alle onderdelen terugkwamen en bevat een reflectie op de prioriteiten van de Sociale agenda 2023-2027.

Kwantitatieve informatie over het personeelsbestand en de personele stromen (in-, door- en uitstroom) en diversiteit zijn opgenomen in Bijlage 1: Personeelsbestand en -stromen.

Managementsamenvatting

Het *Sociaal jaarbeeld* is een jaarlijkse integrale rapportage in ontwikkeling voor een betere (blik op de) sociale staat van het korps. Het poogt integraal en multidisciplinair antwoord te geven op de vraag: hoe is het met onze medewerkers, fysiek, mentaal, moreel en in de omgang met elkaar? Het *Sociaal jaarbeeld* wordt gemaakt voor iedereen met (eind)verantwoordelijkheid voor personeel en zij die hen daarbij ondersteunen. Het heeft als doel om het gesprek intern en met de medezeggenschap te stimuleren over goed werkgeverschap en dit gesprek te voeden met de juiste en integrale informatie, gebaseerd op feiten.

Voorop gesteld: op basis van meerdere bronnen kan worden gesteld dat veruit de meeste medewerkers zich in 2023 gezond en wel genoeg voelen om te werken en met de meeste medewerkers gaat het goed.

Niet onder reikwijdte

Zo'n 75% van de politiemedewerkers is tevreden met het werk en 82% is trots op het werk (§3.2). Er is meer aandacht nodig voor doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden (§3.3) en de ervaren autonomie in de uitvoering van het werk (§3.4). Er is nog onvoldoende systematische aandacht voor morele sensitiviteit en weerbaarheid op alle niveaus: individuele medewerkers, teams, leidinggevenden en de organisatie als geheel (§4.4).

Het grootste deel van grensoverschrijdende omgangsvormen en –gedrag gaat over arbeidsgerelateerde zaken (40%), gevolgd door pesten (25%). Vertrouwenswerk signaleert – net als in 2022 – dat bij een substantieel aantal meldingen en consulten leidinggevenden hierbij een negatieve rol spelen. Er is veel werkdruk bij leidinggevenden en personeelszorg komt door andere taken al snel in de knel. Daarnaast is de span-of-support vaak te groot (§5.2).
Vanuit het opgaveteam *Politie voor iedereen* komt het signaal dat de aandacht voor uitsluiting, discriminatie en racisme bij individuele collega's oud zeer naar boven brengt, opgelopen in eerdere ervaringen met alle vormen van grensoverschrijdend gedrag. Zoals pesten, intimidatie, agressie en geweld en seksuele intimidatie (§5.3).

Afgezet tegen het Sociaal jaarbeeld 2022 geeft het Sociaal jaarbeeld 2023 geen aanleiding om de prioriteiten van de Sociale agenda 2023-2027 te herzien.

2 Fysiek welbevinden

Onder fysiek welbevinden wordt in dit jaarbeeld verstaan: de lichamelijke gezondheid van de politiemedewerker.

2.1 Wat is het beeld?

Voorop gesteld: op basis van meerdere bronnen die in dit hoofdstuk worden aangehaald kan worden gesteld dat veruit de meeste medewerkers zich in 2023 fysiek gezond genoeg voelen om te werken. Tegelijkertijd zijn er signalen dat er meer aandacht moet komen voor het in kaart brengen van de algemene fysieke gezondheid binnen de politie. Uitkomsten van de zelfscan Duurzame Inzetbaarheid[1], laten zien dat de algemene gezondheid binnen de politie iets minder goed is dan die van de algemene beroepsbevolking.

In dit hoofdstuk wordt een algemeen, landelijk beeld geschetst van het fysiek welbevinden van medewerkers. Extra hoog op agenda in 2023 stond gehoorschade bij onze medewerkers door met name illegaal vuurwerk. Daarnaast zijn er zorgen dat ook binnen de politie – net als in de Nederlandse samenleving – overgewicht een groeiend probleem wordt. Harde data binnen de politie zijn daarvoor niet voor handen.
Aspiranten beoordelen hun eigen gezondheid als goed. Echter, de hogere werk- en roosterdruk maken aspiranten en jonggediplomeerden extra kwetsbaar en dit kan leiden tot gezondheidsrisico's. In de paragrafen hierna is dit verder uitgediept.

2.2 Verzuim

Niet onder reikwijdte

[redacted]

[1] Van Vuuren, T., Ybema, J. F., van Dorssen-Boog, T. & Wolswijk, A. (2024). Analyse Zelfscan Duurzame Inzetbaarheid Nationale Politie 2023. Loyalis, Inkomen en Zekerheid.

Niet onder reikwijdte

[2] Proefschrift Koopmans (2009): Recurrence of sickness absence a longitudinal study.

26 maart 2024
Sociaal jaarbeeld 2023

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

[3] Beoordeling geluidniveaus en gehoorbescherming Cobra 6 vuurwerk. Rapportnummer EA-R-2023-468-1

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

3 Mentaal welbevinden

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

3.4 Roosterdruk en hersteltijd

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

3.5 Behoefte aan ondersteuning

Niet onder reikwijdte

3.6 Zicht op arbeidsgerelateerde risico's

Niet onder reikwijdte

3.7 Aspiranten en jonggediplomeerden

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

4 Moreel welbevinden

Moreel welbevinden gaat over de mate waarin iemand in staat is om evenwicht te behouden of om te herstellen na ingrijpende, langdurige of frequent voorkomende ervaringen van morele dilemma's en morele stress. Een moreel dilemma ontstaat als er een botsing is tussen verschillende waarden: kiezen voor het een, gaat ten koste van het andere. Morele stress is het wrange gevoel dat politiemensen ervaren wanneer zij hun waarden en visie op goed politiewerk niet in praktijk kunnen brengen. Morele verwonding ontstaat wanneer morele overtuigingen geweld wordt aangedaan of bepaalde ethische grenzen worden doorbroken. Uiteindelijk leidt dit tot minder werktevredenheid, verzuim of zelfs voortijdige uitstroom.

Moreel welbevinden hangt samen met morele weerbaarheid: beseffen dat het eigen optreden vragen van morele aard oproept én in staat zijn om die vragen op adequate wijze te beantwoorden. Met adequaat beantwoorden wordt bedoeld: een duidelijke keuze maken, bereid zijn om die keuze uit te leggen en daarover met anderen in gesprek te gaan. Morele weerbaarheid heeft niet alleen betrekking op individuele politiemensen, maar ook op processen en de organisatie als geheel.

4.1 Wat is het beeld?

Het afnemend vertrouwen in de overheid, de onrust en (maatschappelijk) ongenoegen in de samenleving heeft impact op de mentale veerkracht en morele weerbaarheid van politiemensen als vooruitgeschoven post van de overheid. Politiemensen moeten hun weg vinden tussen groepen die tegenover elkaar komen te staan. Dit is ook zichtbaar en voelbaar op de werkvloer. Collega's hebben vanzelfsprekend het volste recht op een persoonlijke mening en het uiten van kritiek, maar moeten tegelijkertijd neutraal en professioneel hun werk doen: waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de rechtsstaat.

In toenemende mate is er aandacht voor hoe om te gaan met medewerkers die in gewetensconflict raken bij de uitvoering van de politietaken. Bijvoorbeeld bij demonstraties, bij uithuiszetting en uitzetting van gezinnen met kinderen.

Werken bij de politie vraagt ook iets van het gedrag van de werknemer in de vrije tijd. De politiemedewerker behoort niets te doen wat het imago van de politie schaadt. Eigen opvattingen kunnen soms botsen met wat het korps van een politiemedewerker verwacht. Er zijn steeds meer signalen dat medewerkers en leidinggevenden hiermee worstelen.

De publiciteit en interne aandacht voor racisme, discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag leidden bij veel collega's tot een herijking welke normen en waarden in omgangsvormen gangbaar of passend zijn.
Ook werpen nieuwe technologische mogelijkheden vragen op over ethiek en privacy: wat kan, wat mag en wat vind ik daar als politiemedewerker en als mens van?

4.2 Morele weerbaarheid

Met de tijd is meer aandacht gekomen voor ethiek in het politiewerk. Zo kent de politie een portefeuille privacy en ethiek. Deze richt zich echter voornamelijk op de ethische implicaties van de inzet van nieuwe technologieën en op de privacy van burgers en niet zozeer op de morele vragen die dit bij collega's oproept.

Ook is binnen de strategische top van de organisatie beginnende interesse en zijn er voorzichtige initiatieven genomen tot een waardendialoog, bijvoorbeeld over de aanpak van discriminatie en racisme. Van een structurele aandacht in elk team is echter nog weinig sprake.

In 2023 zagen geestelijk verzorgers de morele weerbaarheid van politiemensen verder onder druk komen te staan onder meer door:

- inzetten bij demonstraties, boerenprotesten, klimaatprotesten en de asielcrisis;
- doxing;
- groeiend wantrouwen vanuit de samenleving in de overheid en de politie;
- aandacht voor interne, sociale veiligheid binnen teams;
- interne focus op culturele diversiteit en het afstraffen van racisme;
- minder tijd voor bezinning en reflectie door capaciteitsdruk.

4.3 Bespreekbaarheid morele stress en -verwonding

De afdelingen VIK in de eenheden wordt regelmatig gevraagd expliciet aandacht te geven aan dilemma's die maatschappelijk ongenoegen met zich meebrengt. Dat impliceert dat daaraan behoefte is. Geestelijk verzorgers spreken veel politiemensen die vaak, langdurig of in hoge mate morele stress ervaren, zowel door het politiewerk zelf als door interne beleidskeuzes en omgangsvormen.

Morele stress op zich is niet negatief. Wanneer een politiemens morele stress ervaart, toont dit aan dat die moreel betrokken is. De aanwezigheid van morele stress is ook positief in die zin dat het kan leiden tot reflectie op het eigen handelen en vragen stellen over – en daarmee bijdragen aan – de kwaliteit van politiewerk. Maar morele stress kan, zeker als er sprake is van langdurige of chronische morele stress, tal van negatieve gevolgen hebben: fysieke en psychische klachten en morele verwonding.

Politiemensen zoeken weliswaar individueel hulp, bijvoorbeeld door een gesprek aan te vragen met een geestelijk verzorger, maar om bij te dragen aan morele veerkracht en weerbaarheid is het belangrijk dat morele stress ook bespreekbaar is binnen een team en in de organisatie als geheel. Bespreekbaarheid hangt samen met een veilige cultuur en prettige omgangsvormen. Capaciteitsdruk en gebrek aan sociale veiligheid zijn de meest genoemde redenen voor het niet aangaan van dit gesprek op andere niveaus dan enkel individueel.

Bij morele stress, morele dilemma's, morele bezwaren en gewetensconflicten wordt voornamelijk gekeken naar de leidinggevende. Deze is aan zet om te signaleren, bespreekbaar te maken en waar nodig te interveniëren. Maar niet alle leidinggevenden zijn hierin voldoende toegerust. Dat blijkt ook uit diverse onderzoeken die vermeld staan in *De staat van Politieleiderschap* van mei 2022. Hieruit komt naar voren dat er onvoldoende (structurele) aandacht wordt ervaren voor het gegeven dat leidinggevenden zelf ook medewerkers zijn die morele stress ervaren, juist in hun rol van leidinggevende.

4.4 Zicht op arbeidsgerelateerde risico's

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

4.5 Aspiranten en jonggediplomeerden

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5 Welbevinden in omgang met elkaar

In dit hoofdstuk gaan we in op het welbevinden in de omgang met elkaar. Daaronder vallen twee kanten van dezelfde medaille: het beste in elkaar naar boven halen en inclusie, maar ook: grensoverschrijdend omgangsvormen/-gedrag oftewel het bespreken van sociale veiligheid. De omgang met elkaar is de omgang tussen medewerkers onderling, en tussen leidinggevenden en medewerkers.
Grensoverschrijdende omgangsvormen is gedrag van een of meerdere personen waardoor schade op mentaal, emotioneel of fysiek vlak wordt toegebracht aan een ander. Wat hierin medebepalend is, is de ervaring van deze ander. In de Arbowet worden als grensoverschrijdende omgangsvormen genoemd: agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie.
Sociale veiligheid verwijst naar een werkklimaat waarin medewerkers zich vrij voelen hun professionele mening naar voren te brengen en niet bang zijn voor vernedering of intimidatie door collega's of leidinggevenden. Dit is een noodzakelijke voorwaarde om effectief samen te werken, te leren en te presteren (Groeneveld, 2022). Inclusie gaat over wie ergens aan mag meedoen, wie mag meepraten en wie vanuit diens rol meebeslist. En wie vooral niet. Inclusie is het omgaan met grenzen, leiderschap, macht, privileges, conflicten, verschillen en overeenkomsten (Kramer, 2019).

5.1 Wat is het beeld?

In het landelijke totaalbeeld gaat het grootste deel van de grensoverschrijdende omgangsvormen en –gedrag over arbeidsgerelateerde zaken (40%), gevolgd door pesten (25%). Vertrouwenswerk signaleert – net als in 2022 – dat bij een substantieel aantal meldingen en consulten leidinggevenden een negatieve rol spelen bij grensoverschrijdende omgangsvormen of -gedrag. Er is veel werkdruk bij leidinggevenden en personeelszorg komt door andere taken al snel in de knel. Daarnaast is de span-of-support vaak te groot.

5.2 Grensoverschrijdend gedrag en -omgangsvormen

De ontwikkelingen die zich voordoen in de samenleving doen zich in meer of mindere mate ook voor binnen het korps. Dat geldt ook voor hoe we met elkaar omgaan en voor onderlinge spanningen die voortkomen uit maatschappelijke ontwikkelingen en (geo)politieke bewegingen.

Uit een sfeerbeeld Interne effecten maatschappelijk ongenoegen van 2023-2024 van de hoofden Operatiën ontstaat het beeld dat er in relatief rustige periodes onvoldoende herstel is, waardoor spanningen tussen collega's zich opstapelen. En het omgekeerde doet zich ook voor: als er meer ruimte en aandacht is voor (zelf)reflectie en nieuwsgierigheid naar elkaars standpunten, lopen de spanningen niet te hoog op.

In de Risico-inventarisatie & Evaluatie PsychoSociale Arbeidsbelasting (RI&E PSA), onderdeel van de Medewerkersmonitor, wordt inclusiviteit, sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag (sociale integriteit) gemeten. Uit een secundaire analyse van de meest recente Medewerkersmonitor (2020-2021) op landelijk niveau blijkt dat de uitkomsten op sociale veiligheid en inclusie positiever waren dan bij de eerdere meting (2016), maar dat de politie alle vormen van grensoverschrijdend gedrag ongunstiger scoort ten opzichte van het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking.
De percentages verschillen per team en per doelgroep. Zo zijn bepaalde groepen binnen het korps extra vatbaar, bijvoorbeeld collega's met een migratieachtergrond, vrouwen of aspiranten. Dit is met name het geval als ze binnen het eigen team een kleine minderheid vormen (minder dan 30%).

Afbeelding 13: Grensoverschrijdend gedrag en inclusie, gemeten in de MeMo 2016 en 2020-2021

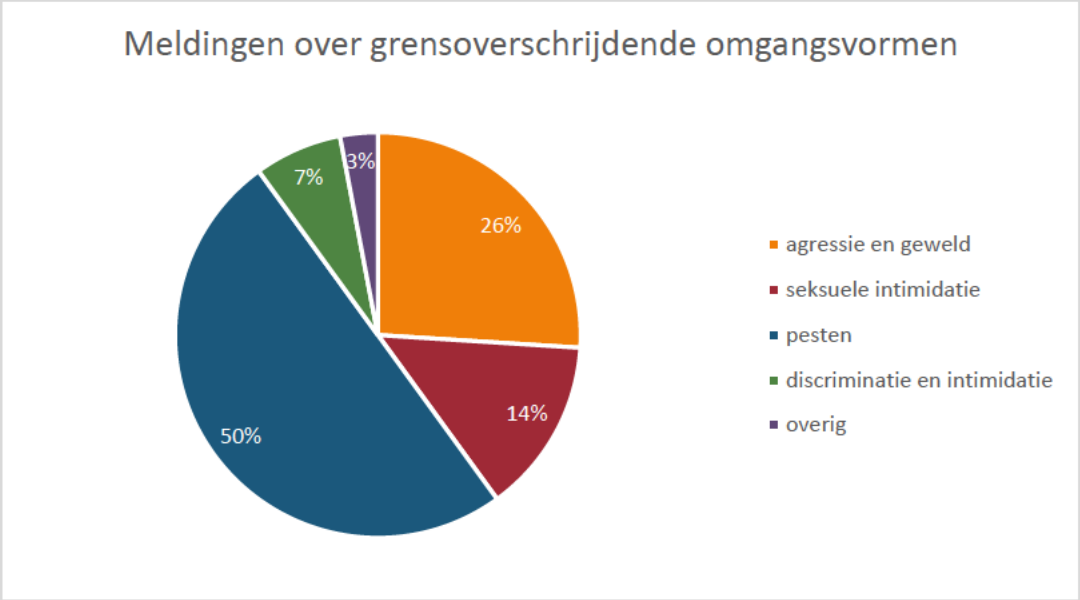
Afbeelding 14: Inclusie, gemeten in de MeMo 2016 en 2020-2021

Bijna alle teams binnen de politie hebben op basis van de uitslagen van de Medewerkersmonitor een plan van aanpak geformuleerd, waarbij de aanpak van grensoverschrijdende omgangsvormen een vast onderdeel is. Hieraan wordt momenteel in de meeste teams uitvoering gegeven. Echter, uit de RI&E van de basisteams blijkt dat er over het algemeen weinig opvolging gegeven wordt aan de aanpak van de psychosociale arbeidsbelasting.
De volgende Medewerkersmonitor (MEMO 2.0) wordt vanaf Q3 2024 gefaseerd in het korps uitgevoerd, gekoppeld aan de meerjarenplanning van de RI&E's.

Grensoverschrijdende omgangsvormen blijft altijd aandacht behoeven. Het is dynamisch, afhankelijk van tijd en context en kost tijd. Blijvend bewustzijn en het met elkaar erover hebben, blijven noodzakelijk. Dit geldt voor alle vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen. Het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld van regeringscommissaris Mariëtte Hamer wijst op de noodzaak van structurele aandacht voor deze vorm van grensoverschrijdende omgangsvormen. Uit onderzoek blijkt dat de politie wereldwijd – door de aard en context van het werk - verhoogd risico loopt op (seksueel) grensoverschrijdend gedrag (o.a. UN Taskforce sexual harassment, 2019). Dat is ook het geval bij de Nederlandse politie.

In 2023 waren er 1291 collega's die een beroep deden op het vertrouwenswerk en een of meer gesprekken voerden met een vertrouwenspersoon. Deze meldingen gingen *over grensoverschrijdende omgangsvormen*: discriminatie of intimidatie, agressie & geweld, pesten en seksuele intimidatie. Dit zijn de vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen die genoemd worden in de Arbowet. In deze gevallen spreken we binnen het vertrouwenswerk over *meldingen* die collega's doen (als melder). Hierbij valt op dat arbeidsgerelateerde kwesties de grote meerderheid vormen.

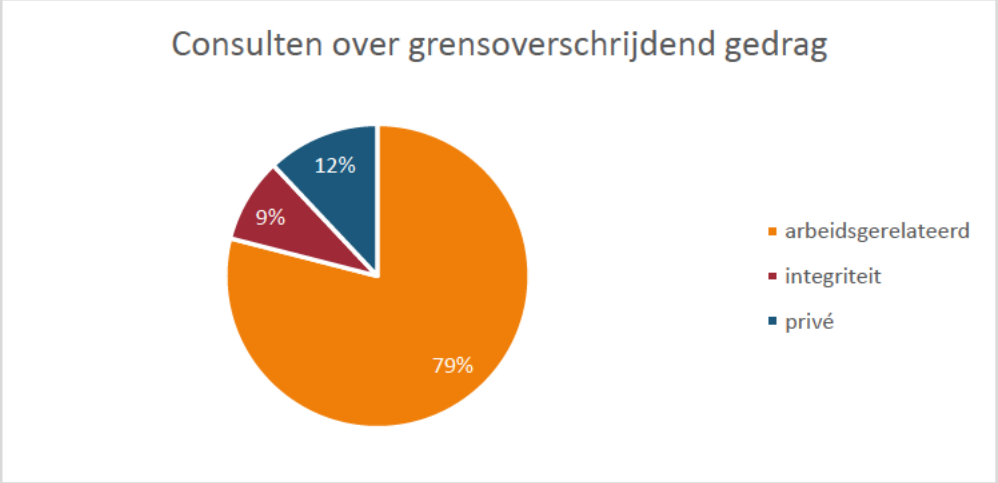
Tabel 15: Meldingen ervaren grensoverschrijdende omgangsvormen



(bron: EBO Vertrouwenswerk)

Niet alle gesprekken gingen over deze grensoverschrijdende omgangsvormen. We onderscheiden hiernaast *grensoverschrijdend gedrag:* dit zijn vormen die niet in de Arbowet genoemd worden en betrekking hebben op arbeidsgerelateerde zaken zoals bijvoorbeeld arbeidsconflicten en problemen in iemands privéleven zoals huiselijk geweld of financiële problemen. Daarnaast komen collega's met situaties die over integriteit gaan. In het geval van grensoverschrijdend gedrag spreken we over consulten i.p.v. meldingen.

Tabel 16: Consulten grensoverschrijdend gedrag



(bron: EBO Vertrouwenswerk)

In het landelijke totaalbeeld gaat het grootste deel van de grensoverschrijdende omgangsvormen en –gedrag over arbeidsgerelateerde zaken (40%), gevolgd door pesten (25%). Pesten kent vele verschijningsvormen zoals bijvoorbeeld machtsmisbruik, roddelen, onzorgvuldige communicatie, kleineren, belachelijk maken, buitensluiten, negeren, kwaadspreken, schreeuwen en respectloos behandelen.

Bij verschillende meldpunten en ondersteunende diensten zoals de Ombudsfunctionaris politie, het meldpunt klokkenluiders, VIK, vertrouwenswerk, bedrijfsmaatschappelijk werk, geestelijke verzorging, maar ook bij medewerkersnetwerken[16] en de medezeggenschap, wordt aandacht gevraagd voor de impact en de mate van grensoverschrijdend gedrag en omgangsvormen: pesten, uitsluiting, intimidatie, ongewenste seksuele aandacht, discriminatie en racisme.

Vertrouwenswerk signaleert dat bij een substantieel aantal meldingen en consulten leidinggevenden veroorzaker zijn van grensoverschrijdende omgangsvormen of -gedrag. Hierbij wordt directief, autoritair of soms zelf agressief leiderschap ervaren door melders. Ook onzorgvuldigheid in het aangaan of uitvoeren van functioneringstrajecten is een reden van collega's om contact te zoeken met het vertrouwenswerk. Er is veel werkdruk bij leidinggevenden en personeelszorg komt door andere taken al snel in de knel. Daarnaast is de span-of-support vaak te groot.
Vanuit vertrouwenswerk zijn er vraagtekens of er in de praktijk en de politiecultuur voldoende ruimte is voor leren en ontwikkelen: Is het mogelijk om fouten te maken, deze te erkennen en ervan te leren zonder al te grote consequenties? Hoe veilig is het? Het eigen aandeel kunnen en durven herkennen, erkennen en benoemen. Dit hangt samen met de psychologische veiligheid binnen de politieorganisatie. De aanbeveling die in het vorige jaarbeeld stond, is dat nog steeds actueel: Naast aandacht voor sociale veiligheid is psychologische veiligheid in dit verband een belangrijke factor. Hierbij gaat het onder andere om de vrijheid van medewerkers om hun mening te uiten in de groep en geen angst te hebben om fouten te maken. Leiderschap dat openstaat voor tegenspraak of dit zelfs georganiseerd heeft is een aandachtspunt.

Zowel studenten als andere politiemedewerkers zoeken naar wat de maatschappelijke aandacht naar grensoverschrijdende omgangsvormen voor hén betekent. Men ervaart angst om gedragingen transparant te bespreken met elkaar, of hun leidinggevende. Men kan niet overzien hoe de organisatie zal reageren, mede gevoed door de casussen die in de media komen op het gebied van disciplinaire onderzoeken naar politiemedewerkers. Collega's hebben vragen als: wat gebeurt er met mijn melding, welke gevolgen heeft de melding voor mijzelf en/of voor degene over wie ik iets meld, en wat doe ik met tegenstrijdige adviezen die ik krijg binnen de organisatie?

5.3 Uitsluiting, discriminatie en racisme

Na de documentaire *De blauwe familie* is er door de strategische top van de politie een statement uitgesproken. De essentie van dit statement luidt 'nooit meer wegkijken'; nooit meer wegkijken van gedrag dat afwijkt of zelfs haaks staat op de verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor een sociaal veilig werkklimaat. Aansluitend is er in de hulpstructuur *Politie voor iedereen* een landelijk coördinator aanpak Uitsluiting, Discriminatie en Racisme (UDR) aangewezen. Deze coördinator kreeg de opdracht het expliciteren van de norm en een rechtvaardige en eenduidige aanpak te ontwikkelen bij de behandeling van meldingen waarbij ook het lerend effect van belang is. Daarbij moet er meer ruimte zijn voor erkenning van benadeelden van een normschending. Ook wordt de coördinator betrokken bij ontwikkelprogramma's voor leidinggevenden en geeft zwaarwegend advies in situaties waarin er binnen casuïstiek sprake is van uitsluiting, discriminatie of racisme.

Er werd samenwerking gevonden met de Afdeling integriteit SKL. De leidde bijvoorbeeld tot een aanscherping van het themablad Veilig sociaal werkklimaat van de Beroepscode. In het verlengde daarvan is er, als onderdeel van een methode, een gespreksbord ontwikkeld dat is beproefd in verschillende basisteams. Inmiddels worden facilitators opgeleid om deze methodiek voor een aanzienlijk groter aantal teams beschikbaar te stellen.

[16] Zie bijlage 3 voor een overzicht van de medewerkersnetwerken.

Beschreven inspanningen hebben er toe geleid dat er een einde is gekomen aan de straffeloosheid. Dat is een belangrijke vaststelling in en voor een organisatie die er op gericht is om discriminatie in de samenleving te bestrijden. Klaar zijn we daarmee geenszins. Het gaat om een brede aanpak die verder gebracht moet worden. Die brede aanpak richt zich niet alleen op veroorzakers. Het is van belang om met elkaar goed te kijken naar de context waarin het ongewenste gedrag kon ontstaan en wellicht gedurende langere tijd in stand kon blijven. Dit is een opgave voor zowel het team als voor het leiderschap.

5.4 Integriteit

Het korps heeft in 2023 extra ingezet op een beter integriteitstelsel, de aanpak van politiële corruptie en de organisatie van compliance op interne onderzoeken. Het doel van dit nieuwe integriteitsstelsel is om te komen tot een betere samenhang tussen het versterken van het welbevinden van medewerkers enerzijds en een betere samenwerking in de gehele keten anderzijds.

De toename van het aantal onderzoeken is niet eenduidig te verklaren. Mogelijk ligt het aan de invoering van de Triage, waarbij alle meldingen besproken worden, waar er voorheen wellicht meldingen eerder in de lijn werden afgedaan. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat er beter geregistreerd wordt en er dus logischerwijs meer onderzoeken in de systemen terug te vinden zijn.

Tabel 17: Aantal afgeronde disciplinaire- en lijnonderzoeken

Jaar	Aantal afgeronde disciplinaire en lijnonderzoeken
2022	332
2023	490[17]

(bron: Delta)

De meest voorkomende gedragingen van afgeronde disciplinaire en lijnonderzoeken van 2022 en 2023 zijn opgenomen in onderstaande tabel. Het totaal aantal gedragingen komt in 2023 uit op 705. Dit betekent dat in de 490 afgeronde onderzoeken meerdere gedragingen voorkomen. De verdriedubbeling van het aantal gedragingen in 2023 ten opzichte van 2022, is enerzijds te verklaren door een stijging van het aantal disciplinaire en lijnonderzoeken (van 332 naar 490), en anderzijds door een verbetering in de kwaliteit van registratie van interne onderzoeken in Delta. Aangezien Delta geen analysesysteem, maar een registratiesysteem voor interne onderzoeken is, zijn de cijfers niet altijd indicatief voor hoe de organisatie er daadwerkelijk voor staat. Op dit moment wordt er hard gewerkt om de kwaliteit van registratie te verbeteren.

[17] Bij de 490 afgeronde disciplinaire en lijnonderzoeken zijn 504 collega's betrokken. Sinds 2023 wordt er significant beter geregistreerd. In 2022 werd in 40% van de gevallen een betrokkene gekoppeld aan een onderzoek. In 2023 is dit gestegen naar ruim 80%. Vanwege deze sterke stijging wordt het aantal betrokkenen hier wel vernoemd, maar kan hier geen trend aan worden verbonden.

Tabel 18: Meest onderzochte vermeende misdragingen afgeronde disciplinaire en lijnonderzoeken

Aantal gedragingen 1 jan 2023 tot 1 jan 2024	Aantal gedragingen 2022	Aantal gedragingen 2023
Ongepaste gedragingen in privésfeer	79	235
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	65	162
Informatie & Inlichtingen. Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	43	146
Ongewenste omgangsvormen	29	77
Misbruik positie en belangenverstrengeling	4	29
Financiële schendingen	1	24
Misbruik geweldsbevoegdheid	10	16
Misbruik bevoegdheden	2	10
Ongepaste communicatie	3	6
Eindtotaal	236	705

(bron: Delta)

In 2023 hebben 71 medewerkers zich gemeld bij het KlokkenluidersMeldpunt Politie (KMP). Het ging hierbij om adviesvragen, verhaal kwijt willen en integriteitsissues. Dit leidde tot 35 meldingen (per melding kunnen meerdere melders zijn) op de onderwerpen:

- Een ervaren verkeerde of onveilige cultuur binnen het team of afdeling.
- Ervaren van onvoldoende personeelszorg.
- De manier van bejegen door de leidinggevende.
- Niet integere of ongewenste omgangsvormen binnen een team of afdeling.
- Misbruik van middelen van de dienst.

Van de 35 meldingen, werden er 20 in overleg met de melders teruggeleid naar de leidinggevende of doorgeleid naar een ander vertrouwensloket binnen de politie. In totaal 4 meldingen kregen het label “vermoeden van een misstand”. Het onderzoek van deze meldingen loopt nog. In totaal 11 meldingen moesten nog gewogen en/of gevalideerd worden.

Er zijn verschillende onderzoeken ingezet naar aanleiding van de misstanden. Hierbij moet gedacht worden aan een lijnonderzoek, cultuuronderzoek en soms een intern onderzoek (disciplinair of oriënterend). Door een interventie plaats te laten vinden op de situatie die niet gewenst is of die zorgt voor een slecht werkklimaat, wordt een luisterend oor geboden en wordt er zichtbaar iets met de melding gedaan. Het doel van deze interventies is dat melders beter in hun vel komen te zitten en zich erkend voelen. Ook kan het in sommige gevallen positieve effecten in het hele team of op de gehele werkomgeving van de melder bewerkstelligen.

Een punt van aandacht blijft echter wel de mate waarin informatie gedeeld kan worden. Het KMP is er voor de bescherming, het welzijn en de belangen van de melder. Op het moment dat het KMP een melding oppakt, mag een leidinggevende ervan uitgaan dat er uitermate zorgvuldig is gekeken en gewogen of de melding valide is. De informatie die vervolgens gedeeld wordt is die informatie die nodig is om de melding op te pakken. Het is raadzaam om hier meer en beter te voorzien in een duidelijkere communicatiestrategie, zodat het betrokken team weet wat er speelt, zónder de belangen en de privacy van de melder te schaden.

Het KMP is een van de instituten die mede zorgt voor een veilig werk- en meldklimaat binnen de organisatie. Door laagdrempelig benaderbaar te zijn weten medewerkers meldpunt steeds beter te vinden. Ten opzichte van 2022 zien we in 2023 een stijging van zowel het aantal melders (van 46 naar 71) als het aantal meldingen (van 24 naar 35). Dit kan zowel positief als negatief worden

uitgelegd. Enerzijds betekent dit een stijging en dus dat er meer meldingen zijn dan in 2022, anderzijds kan het ook zijn dat collega's de weg naar het KMP beter weten te vinden.

5.5 Zicht op arbeidsgerelateerde risico's

De gevolgen van grensoverschrijdende omgangsvormen kunnen ontwrichtend en verstrekkend zijn. Binnen het vertrouwenswerk zien we onder meer de volgende consequenties die zich uiten in uitval door ziekteverzuim; ontslag/uitstroom (melders zien als enige uitweg te vertrekken); sociale onveiligheid op de werkvloer (sociale onveiligheid versterkt zichzelf) en verminderde arbeidstevredenheid en daardoor minder productiviteit.

5.6 Aspiranten en jonggediplomeerden

Aspiranten ervaren voldoende sociale steun vanuit zowel het leerteam als het basisteam. Ook geven zij aan een veilige cultuur en voldoende inclusie te ervaren[18]. In het belevingsonderzoek uitstroom aspiranten (2024) komt ook naar voren dat vertrekkende aspiranten – die op eigen verzoek de organisatie hebben verlaten – over het algemeen tevreden waren over hun relatie met studiegenoten/collega's en begeleiders/teamchef[19]. Meer dan tweederde van de vertrekkende aspiranten geeft aan hier (zeer) tevreden over te zijn. Ex-aspiranten kijken ook positief terug op de sociale contacten die zij hebben opgedaan tijdens de opleiding. Een deel van de ex-aspiranten geeft aan niet het gevoel had erbij te horen (20%) en niet zichzelf kon zijn (13%) tijdens de praktijkstage/in de eenheid.

Het pilot-onderzoek naar de weerbaarheid van aspiranten toont aan dat aspiranten over het algemeen weinig intern ongewenst gedrag ervaren van collega's en/of docenten. Daarnaast laat het belevingsonderzoek uitstroom aspiranten (2024) zien dat ongeveer drie op de 20 ex-aspiranten aangeeft een enkele keer te maken te hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag door aspiranten, collega's en/of docenten (in de afgelopen 12 maanden).

Uit kwalitatief onderzoek naar vertrekredenen *Daarom vertrekken ze* (Celik, 2022) blijkt dat een deel van de aspiranten en jonggediplomeerden uitvallen omdat er onvoldoende aandacht is onder meer voor een sociaal veilige, inclusieve leer-werkomgeving en inclusief leiderschap en begeleiding. Dit is zorgelijk omdat aspiranten een kwetsbare afhankelijkheidsrelatie hebben met hun beoordelaars. Deze inzichten hebben ertoe geleid dat in oktober 2022 het plan van aanpak *Daarom blijven ze!* in het KMTO is geaccordeerd. Dit plan brengt een aantal lopende activiteiten en nieuwe maatregelen met elkaar in samenhang, gericht op: veilige, inclusieve leer- en werkomgeving, versterken mentale veer-/draagkracht van aspiranten, betere voorbereiding op de start van studenten binnen een politieteam en structurele monitoring van de uitval en vertrekmotieven. Ook het stimuleren van betere omgangsvormen en inclusie tijdens de opleiding maken hiervan deel uit.

De helft van de meldingen en consulten van het Politiedienstencentrum bij vertrouwenswerk zijn van studenten. Zij bevinden zich in een kwetsbare positie; ze komen in het korps om het werk te leren en zij zijn daardoor zeer afhankelijk van hun omgeving. Ze voelen zich afhankelijk van beoordelingen en hebben nog geen vaste aanstelling. Sommigen melden bij het vertrouwenswerk dat ze last hebben van een onzorgvuldige manier van feedback geven of zich niet veilig voelen in het leerteam waar ze in werken. In 20% van de meldingen en consulten is het leerteam de aanleiding.

---

[18] Eikenhout, L., & Delahaij, R., (2023). *Rapportage Pilot MEMO 2.0 Aspiranten 2023*

[19] De Lijster, C., Lodder, C., & Van der Meer, D. (2024). *Vertrokken! Waarom verlaten aspiranten de organisatie? De beleving van aspiranten, die op eigen verzoek de organisatie verlaten, in kaart gebracht 2023.* [POLITIE INTERN – Dienst HRM, bedrijfsbureau, Cluster onderzoek]

5.7 Organiseren van verandering

Vanuit de korpsleiding en eenheidsleidingen is er toegenomen aandacht voor grensoverschrijdende omgangsvormen. Ook is er groeiend besef dat de politie de neiging heeft om – vaak onder politiek-bestuurlijke druk – de aanpak op te knippen naar deelfenomenen, bijvoorbeeld discriminatie. Dit leidt veelal tot discussies over definities, afbakening en verschil van inzicht over de beste aanpak. Het (groeiende) aantal betrokken onderdelen in de hoofd- en hulpstructuur maakt het druk op het speelveld. Dit doet zich ook voor bij andere opgaven.
Hoe belangrijk hulpstructuren ook zijn in het versneld vaart maken, de samenwerking tussen betrokken teams is vaak complex door overlappende opdrachten, meerdere opdrachtnemers en onduidelijke sturingsstructuren. Deze context maakt de kans groter op kwaliteitsverlies in de aanpak van projecten, op discussies en onmin tussen collega's en kan ertoe leiden dat medewerkers zich onmachtig, buitengesloten en gefrustreerd voelen. Het raakt veelal hun professionele taakopvatting, zingeving en kan leiden tot mentale klachten.
Dit inzicht heeft geleid tot de beslissing om het aantal hulpstructuren te beperken en binnen de Staf korpsleiding een extra expertisegebied Cultuur & Leiderschap in te richten. Dit expertisegebied is in Q3 operationeel en gaat zich richten op duurzame, integrale organisatie- en beleidsontwikkeling op leiderschap(sontwikkeling), cultuur, houding en gedrag en de daarbij behorende kennis en strategische rol in de parlementaire dynamiek.

<u>Bronnen- en literatuurlijst:</u>

- Çelik, S. (2023). Een politie voor iedereen door diversiteit en inclusie. In E.R. Muller, N. Kop & E.J. van der Torre (red.). Handboek Politie (4e editie). Deventer: Wolters Kluwer.
- Çelik, S., Veenstra, M., van Oijen, J., & Sabajo, N. (2022). Daarom stappen ze op. Vertrekmotieven van aspiranten en jong- afgestudeerden bij de politie. Leiden: Hogeschool Leiden.
- E., Andersson M., Bernhard Andresen, J. & Graugaard, C. (2019). Sex in Denmark. Key Findings from Project Sexus 2017-2018. Aalborg, Denmark: State Serum Institute. Department of Epidemiological Research.
- Groeneveld, S. (2022) Sociale veiligheid.
- Haenen, M. (2019, 12 juli). 'Moslimfobie, intimidatie bij politie – en de top kijkt weg', NRC Handelsblad.
- Kramer, J. (2019). Jam cultures.
- Mor Barak, M.E., Lizano, E.L., Kim, A., Duan, L., Rhee, M., Hsiao, H., & Brimhall, K.C. (2016). The promise of diversity management for climate of inclusion: A state-of-the-art review and meta-analysis. Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 40 (4), 305-333.
- Nationale Politie (2020). Politie voor iedereen: veilige, competentie en effectieve teams. Een vernieuwd perspectief op diversiteit, inclusie en divers vakmanschap. Den Haag.
- Nationale Politie, Van Renswoude, J. (2022). Nooit meer wegkijken. Plan van aanpak Uitsluiting, Discriminatie en Racisme.
- Nationale Politie, Leo Schaap (2022). Daarom blijven ze. Plan van aanpak beperken onnodige uitval aspiranten en jonggediplomeerden.
- Nationale Politie, Opgave Maatschappelijk Ongenoegen (2022). Redeneerlijn Interne effecten maatschappelijk

ongenoegen.
- Van Knippenberg, D., De Dreu, C.K.W. & Homan, A.C. (2004). Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda. Journal of Applied Psychology, 89, 1008-1022.
- Willis, S. (2014). Toward a model of diversity leadership: Examining leadership's role in creating an inclusive workplace. (Proefschrift). ProQuest Dissertations Publishing.
- Onderzoek 'het glazen huis' 2021
- Review interne onderzoeken 2020
- NPO-documentaire De blauwe familie, 2022
- Reactie strategische top statement Uitsluiting, discriminatie en racisme
- UN Taskforce sexual harassment, 2019
- Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (RCGOGSG)

6 Rode draden en reflectie

De rode draden die te trekken zijn uit de beelden over fysiek, mentaal, moreel welbevinden en het welbevinden in de omgang met elkaar, wijken niet of nauwelijks af van die uit het Sociaal jaarbeeld 2022. De reden hiervan is dat organisatie- en cultuurveranderingen meer tijd nodig hebben om tot wasdom te komen. Dat is ook de reden waarom de Sociale agenda 2023-2027– waarin de belangrijkste rode draden zijn vertaald naar prioriteiten – een meerjarige agenda is.
Het Sociaal jaarbeeld 2023 geeft dus geen aanleiding om de prioriteiten aan te passen.

Afbeelding 19: Prioriteiten uit Sociale agenda 2023-2027

Er zijn echter een aantal punten die we nauwlettend in de gaten moeten houden.
Het gaat hier om:

- Mogelijke gezondheidsrisico's door leefstijl (benadrukt noodzaak amplitie, preventie), maar onderzoek hiernaar binnen de politie ontbreekt (nog).
- En er is een inhaalslag nodig in aandacht voor morele weerbaarheid (gewetensbezwaren).

Een onverminderd groot aandachtspunt blijft het welbevinden in de omgang met elkaar. Dit is in de Sociale agenda vertaald naar de prioriteit: Stimuleer (zelf)reflectie en versterk inclusief, sociaal veilig leer-/werkklimaat.

Er gebeurt al veel op landelijk niveau en bij de eenheden. Om beter zicht te krijgen op wat er aanvullend vanuit korps of de eenheid kan worden ondernomen, is in bijlage 4 een overzicht opgenomen met wat er landelijk al loopt aan initiatieven die bijdragen aan de Sociale agenda.

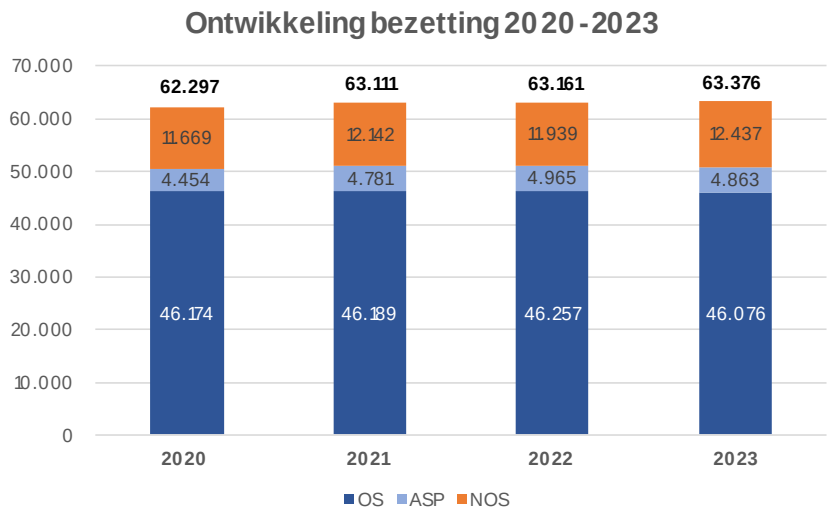
Bijlage 1: Personeelsbestand en -stromen

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Formatie en bezetting

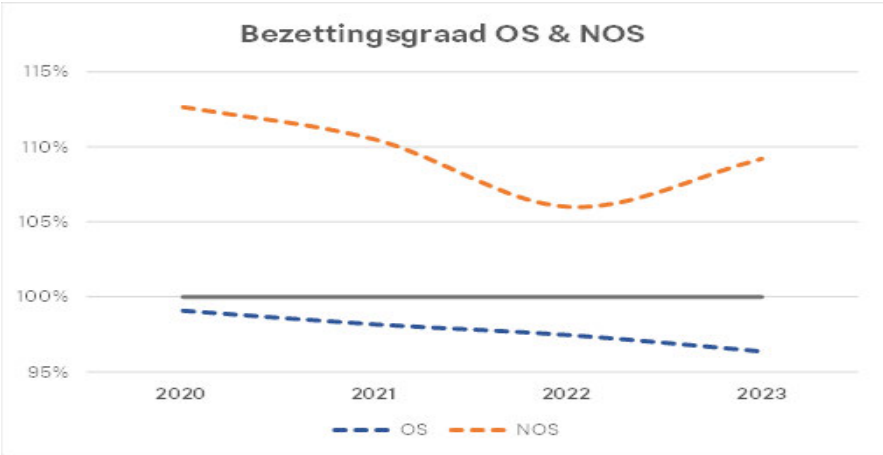
In de periode 2020-2023 is de bezetting van de politie toegenomen met 1.079 fte. Was ultimo 2020 de bezetting nog 62.297 fte, eind 2023 bedroeg de omvang 63.376 fte. Alhoewel de totale bezetting in de afgelopen vier jaar met 1,7% is toegenomen, is de bezetting van de Operationele Sterkte (OS) zonder Aspiranten (ASP) met 98 fte afgenomen (= - 0,2%).
De totale OS nam toe met 311 fte (= + 0,6%) en de bezetting van de Niet-Operationele Sterkte (NOS) steeg met 768 fte (= + 6,6%).



De formatieafwijking ontwikkelde zich in de betreffende periode van een overbezetting (met 682 fte) in 2020 naar een onderbezetting (met 502 fte) in 2023. Zoals hiervoor al gememoreerd nam de totale bezetting toe. Echter omdat de toename van de formatie met 2.262 fte in die vier jaar fors hoger was dan de bezettingstoename, kantelde de overbezetting in een onderbezetting.

ONO	Type	2020	2021	2022	2023
OS	Formatie	46.600	47.049	47.458	47.807
	Bezetting	46.174	46.189	46.257	46.076
	Verschil	-426	-860	-1.201	-1.732
ASP	Formatie	4.655	4.679	4.680	4.680
	Bezetting	4.454	4.781	4.965	4.863
	Verschil	-201	102	284	183
NOS	Formatie	10.360	10.991	11.264	11.390
	Bezetting	11.669	12.142	11.939	12.437
	Verschil	1.309	1.151	675	1.047
Totaal	**Formatie**	**61.615**	**62.719**	**63.402**	**63.877**
	Bezetting	**62.297**	**63.111**	**63.161**	**63.376**
	Verschil	**682**	**393**	**-241**	**-502**

De OS-formatie nam met 1.207 fte toe en de NOS-formatie groeide met 1.030 fte. Het gevolg van die forse formatie-aanwas is dat de bezettingsgraad van de OS in de afgelopen vier jaar daalde van 99% (- 426 fte) naar 96% (- 1.732 fte). De bezettingsgraad van de NOS ontwikkelde zich in die periode van 113% (+ 1.309 fte) naar 109% (+ 1.047 fte).



Soorten arbeidsrelatie

Niet onder reikwijdte

1.2 Diversiteit

De hogere instroomruimte in het korps wordt benut om de kwalitatieve bezetting meer in evenwicht te brengen. Zo stijgt het aandeel vrouwen ieder jaar en komt het korps langzaam meer in balans, al is het aandeel mannen nog steeds een stuk groter, vooral in de operationele sterkte. Daarnaast zet de verjonging van het korps, die de afgelopen jaren al zichtbaar was, door in 2023. Ten slotte stijgt ook het aandeel HBO-WO functies weer ligt, waardoor het aandeel MBO-HBO-WO meer in evenwicht komt.

Gender / geslacht

Bij de Nationale Politie is 63% van de medewerkers man, en 37% van de medewerkers is vrouw (let op: op basis van fte en niet aantal medewerkers). Deze verdeling verschilt per sterktesoort: in de OS is het aandeel vrouwen van 32% in 2019 gestegen naar 36% in 2023. In de NOS is het aandeel vrouwen van 41% in 2019 gestegen naar 44% in 2023. Bij de aspiranten is het aandeel vrouwen van 34% in 2019 de afgelopen jaren gestabiliseerd op 35% in 2023.
Binnen vakgebieden zijn er veel verschillen. Zo zijn Administratie & Secretariaat en Intake & Service vakgebieden waar voornamelijk vrouwen werken (respectievelijk 89% en 79% in 2023). Aan de andere kant zijn Techniek (91%), Operationele Begeleiding (90%), Huisvesting, Services en Middelen (83%), Observatie (81%), Informantenrunnen (76), GGP (76%) en Beveiliging (75%) vakgebieden waar de ruime meerderheid van de medewerkers man is.

Culturele diversiteit[20]

De eenheden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Midden-Nederland streven ernaar dat uiterlijk vanaf 2025 de instroom van aspiranten met een herkomstland buiten Nederland tenminste 35 procent bedraagt. Voor de overige eenheden is het streefcijfer 25 procent. Door de krapte op de arbeidsmarkt en de grootte van de instroombehoefte ervaart de politie grote moeite om deze streefcijfers te behalen. In 2023 is dat dan ook niet gelukt. Binnen de arbeidsmarktstrategie neemt de politie verschillende maatregelen om de cultureel diverse instroom te verhogen en deze medewerkers te behouden.

In 2023 had 12,4 procent van de ingestroomde aspiranten een land van herkomst buiten Nederland. In 2022 was dat nog 14,2 procent. Dit heeft ook effect op de bezetting van aspiranten: in 2022 had 17,2 procent van de aspiranten herkomstland buiten Nederland; in 2023 was dit 15 procent. Kijkend naar de uitstroom van aspiranten valt op dat het aandeel aspiranten met een land van herkomst buiten Nederland is gedaald van 24,2 procent in 2022 naar 21,2 procent in 2023.

Op 31 december 2023 bedroeg het totaal aantal medewerkers met een herkomstland buiten Nederland 9.740. Dat is 15,1 procent van de totale bezetting. Ten opzichte van vorig jaar is dit een stijging met 0.1 procentpunt. Van de totale uitstroom bij de politie is het percentage medewerkers met een herkomst buiten Nederland 14,3 procent. In 2022 was dat 14,0 procent.
Het percentage ingestroomde medewerkers met een herkomstland buiten Nederland bedroeg in 2023 16,0 procent en is daarmee lager dan het aandeel in 2022, wat 16,5 procent was.
Tenslotte is het aandeel leidinggevenden met een land van herkomst buiten Nederland gestegen van 13,4 procent in 2022 naar 14,3 procent in 2023.

Het totale percentage vrouwen dat is ingestroomd ligt de laatste jaren boven de 40 procent. Van 44 procent in 2021 en 2022 naar 46 procent in 2023 (NOS: 49 procent, OS exclusief aspiranten 61 procent, aspiranten 32 procent). Dit zorgt ervoor dat het aandeel vrouwen bij de politie gegroeid is van 39 procent in 2022 naar 40 procent in 2023.

[20] Vanaf 2023 hanteert CBS een nieuwe indeling van de bevolking naar herkomstland ter vervanging van de westerse en niet-westerse migratieachtergrond. Deze indeling wordt vanaf 2023 overgenomen door de politie en heeft een kleine trendbreuk in de cijfers tot gevolg.

Het percentage vrouwelijke leidinggevenden is ook gegroeid, van 35 procent in 2022 naar 37 procent in 2023. In de strategische top is momenteel 49 procent vrouw. Dat is hoger dan in 2022, toen 46 procent van de strategische top vrouw was.

Diversiteit bij de politie

Bezetting 31 dec 2023	Eenheden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Midden-Nederland	Landelijk
Bezetting aspiranten met herkomst buiten Nederland ten opzichte van de totale bezetting aspiranten	18,4%	15,0%
Nieuwe medewerkers met herkomst buiten Nederland ten opzichte van alle nieuwe medewerkers	18,8%	16,0%
Totaal bezetting met herkomst buiten Nederland ten opzichte van de totale bezetting van het korps	17,8%	15,1%
Leidinggevenden met herkomst buiten Nederland ten opzichte van alle leidinggevenden *(vakgebied Leiding)*	16,7%	14,3%
Uitstroom aspiranten met herkomst buiten Nederland ten opzichte van de totale uitstroom aspiranten	Te kleine aantallen – niet geleverd door CBS i.v.m. risico op herleidbaarheid	21,2%

Percentages vrouwen en herkomst buiten Nederland in personeelsbestand politie 1995-2023

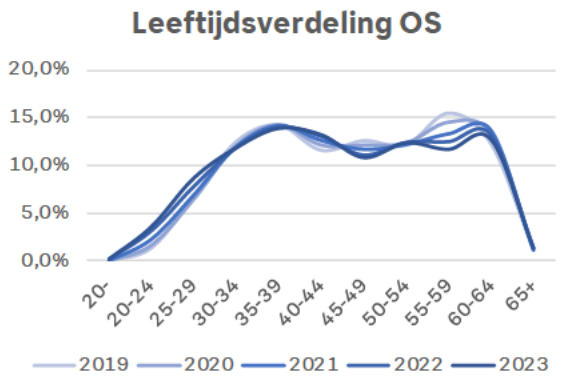
Diversiteit in	2023	2022	2021	2017	2016	2013	2011	1999	1995
Vrouwen	40%	39%	39%	33%			35%		12%
Herkomst buiten Nederland	15%	15%	14%	13%				<5%	
Strategische top									
Vrouwen	49%	46%	49%	40%	33%		22%		
Herkomst buiten Nederland*									
Leidinggevende functies									
Vrouwen	37%	35%	34%	26%		19%			
Herkomst buiten Nederland	14%	13%	10%	9%					

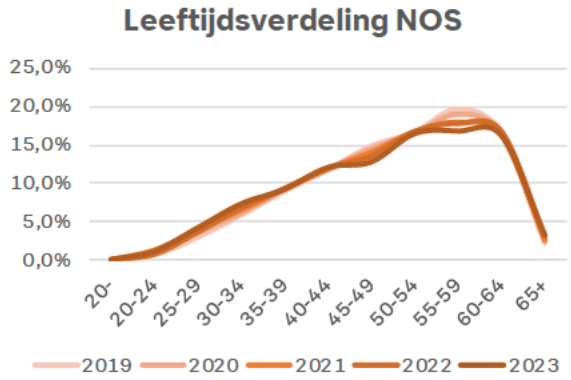
NB: percentages herkomst buiten Nederland van voor 2017 zijn indicatief omdat niet dezelfde definitie werd gehanteerd.

*: Voor de strategische top is i.v.m. privacywetgeving geen onderscheid te maken naar herkomst buiten Nederland, omdat de groep te klein is om herleidbaarheid te voorkomen.

Leeftijd

Er is een duidelijk verschil in de leeftijdsverdeling tussen de OS en NOS. Bij de OS is het merendeel van de medewerkers tussen de 30 en 65 jaar, en zijn de leeftijdsgroepen ongeveer even groot. In voorgaande jaren was er sprake van een lichte piek in het aandeel van de leeftijdsgroep 55-59, maar deze is inmiddels afgevlakt naar een gelijke verdeling tussen de leeftijdsgroepen. Bij de NOS zit het merendeel van de medewerkers in de oudere leeftijdsgroepen vanaf 40 jaar. Het aandeel jongere collega's neemt de laatste jaren enigszins toe ten opzichte van de oudere collega's, maar het zwaartepunt licht nog altijd bij de medewerkers tussen de 50 en 65 jaar





Opleidingsniveau

Het hoogste opleidingsniveau van een medewerker wordt niet geregistreerd in de politiesystemen. Wel is elke LFNP-functie beoordeeld op een bepaald opleidingsniveau. Hier kennen we drie categorieën: MBO, Associate Degree (AD) en HBO+. Het merendeel van de functies is gewaardeerd op MBO-niveau. Het aandeel MBO-functies neemt licht af over de jaren: van 74% MBO-functies in 2019 naar 71% MBO-functies in 2023. Het aandeel HBO+ neemt licht toe over de jaren: van 19% in 2019 naar 22% in 2023.

Leiding

Het aandeel vrouwen in het vakgebied Leiding (OS+NOS) is gegroeid van 35% in 2022 naar 37% in 2023. Daarnaast zet de verjonging binnen het vakgebied zich verder door. In 2022 was 55% van medewerkers jonger dan 55 jaar, en in 2023 is 58% van de medewerkers in het vakgebied Leiding jonger dan 55 jaar.

Strategische Top

Het aantal vrouwen neemt de afgelopen jaren toe in de Strategische Top. In 2020 was 41% van de medewerkers in de Strategische Top vrouw, in 2022 was 46% vrouw en in 2023 was 49% van de 74 medewerkers in de Strategische Top vrouw. De verjonging binnen de Strategische Top die in 2022 is ingezet blijft in 2023 rond hetzelfde niveau hangen. In 2020 was 31% van de medewerkers jonger dan 55 jaar, in 2022 was 56% van de medewerkers jonger dan 55 jaar en in 2023 was 53% van de medewerkers in de Strategische Top jonger dan 55 jaar.
Migratieachtergrond binnen de Strategische Top kan i.v.m. de privacywetgeving niet weergegeven worden.

Tabel: percentage vrouwen in Strategische Top 2023)

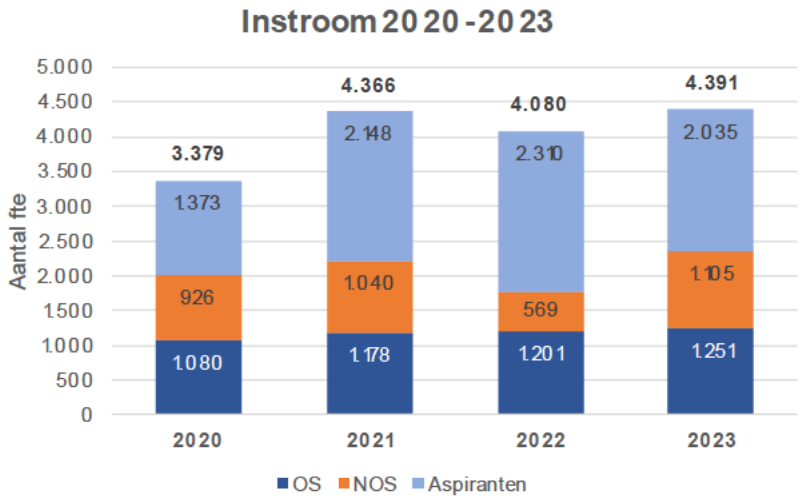
Functie	Percentage vrouw
Korpschef (1)	0%
Lid korpsleiding (4)	75%
Politiechef (10)	40%
Hoofd Operatiën (27)	37%
Hoofd Bedrijfsvoering (15)	73%
Toegevoegd lid (3)	67%
Directeur (Staf, PDC en LMS) (9)	33%
Diensthoofd (PDC) (5)	60%

Afstand tot arbeidsmarkt (Banenafspraak)

Niet onder reikwijdte

1.3 Instroom

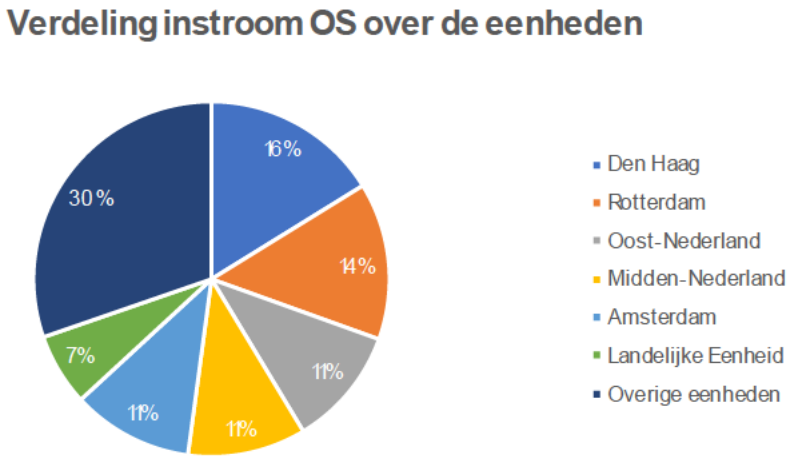
De instroom van nieuwe collega's van buiten de organisatie is in de afgelopen jaren sterk gestegen door de flinke aanwas van aspiranten en andere instroom. Na een dip in 2022 is de instroom in 2023 weer doorgestegen ten opzichte van 2021.
De komende jaren zullen blijvend in het teken staan van de verhoogde instroom en draait de ondersteuning op werving- & selectie, het onderwijs en de begeleiding van de studenten op volle toeren.



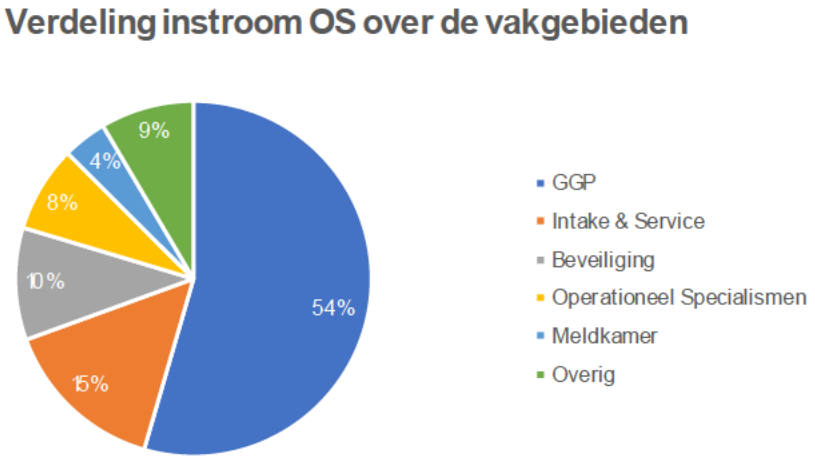
In de jaren 2020 en 2021 stijgt de instroom van buiten de politie in het korps, waarna deze in 2022 weer wat daalt. Dit wordt veroorzaakt door de instroom NOS. De instroom NOS is na aantal jaren van groei in 2022 afgenomen met 45% ten opzichte van het jaar ervoor. Een onderliggende reden is de ingestelde vacaturestop als gevolg van bezuinigingen. In 2023 is de vacaturestop opgeheven,

waardoor de instroom NOS weer toegenomen is en hoger dan in 2021. De instroom OS stijgt nog steeds jaarlijks. De instroom aspiranten had een dip in 2020, maar steeg in 2021 en 2022 weer flink. In 2023 is de instroom aspiranten weer wat afgenomen. Het potentieel op de arbeidsmarkt is hier de beperkende factor.

Instroom operationele sterkte



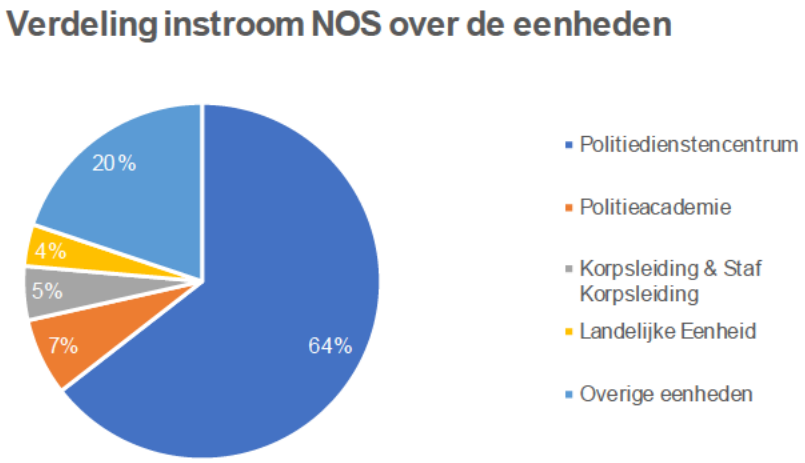
Het grootste gedeelte van de werknemers (incl. aspiranten) in de OS stroomt in, in de randstad en Oost-Nederland. Voor deze eenheden is de instroom vrij gelijkmatig verdeeld.
De eenheden Den Haag en Rotterdam hebben over de jaren 2020-2023 gemiddeld de grootste instroom met 16% en 14% van het totaal.



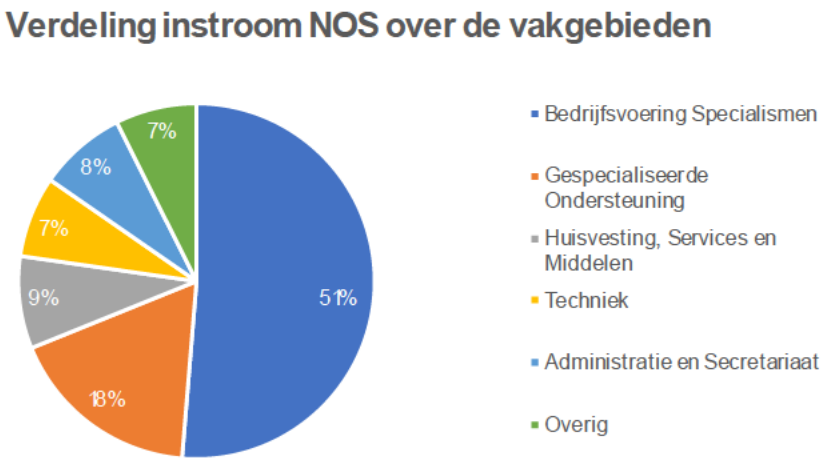
Gemiddeld 54% van de werknemers OS stroomt binnen in de GGP. Grotendeels betreft dit aspiranten die na de opleiding aan het werk gaan. De twee daaropvolgende vakgebieden met gemiddeld de grootste instroom zijn Intake & service en Beveiliging.

Instroom niet-operationele sterkte

Hieronder is de instroom van medewerkers (incl. doorstroom vanuit Aspiranten) in de NOS weergegeven.



Gemiddeld 64% van de werknemers NOS stroomt binnen in het politiedienstencentrum. Gemiddeld 16% van de werknemers NOS stroomt in bij de politieacademie, korpsleiding + staf korpsleiding of landelijke eenheid. De overige 20% aan instroom NOS is verdeeld over de regionale eenheden en de LMS.



Meer dan 75% van de werknemers NOS stroomt binnen in de vakgebieden bedrijfsvoering specialismen, gespecialiseerde ondersteuning en huisvesting, service en middelen.

1.4 Doorstroom

De verhoogde uitstroom binnen het korps zorgt voor de medewerkers voor meer ruimte en kansen om zich door te ontwikkelen. Er was in 2023 dan ook ruimte voor interne arbeidsmobiliteit. Er heeft veel doorstroom plaatsgevonden tussen vakgebieden en tussen eenheden. Zo zijn er vakgebieden waar ieder jaar meer doorstroom binnen het vakgebied plaatsvindt dan dat er naar andere vakgebieden gaat. Dit zijn vaak vakgebieden die veel doorstroommogelijkheden binnen het vakgebied bieden, zoals de GGP en de Bedrijfsvoeringspecialismen, of specialistische vakgebieden zoals Observatie. Ook liet 2023 weer de trend zien van voornamelijk Randstedelijke eenheden waar meer medewerkers doorstromen naar andere eenheden dan er binnenkomen via doorstroom. De Landelijke Eenheid verzamelt veel van deze doorstromers, en heeft per saldo dan ook de meest doorstromers in de eenheid.

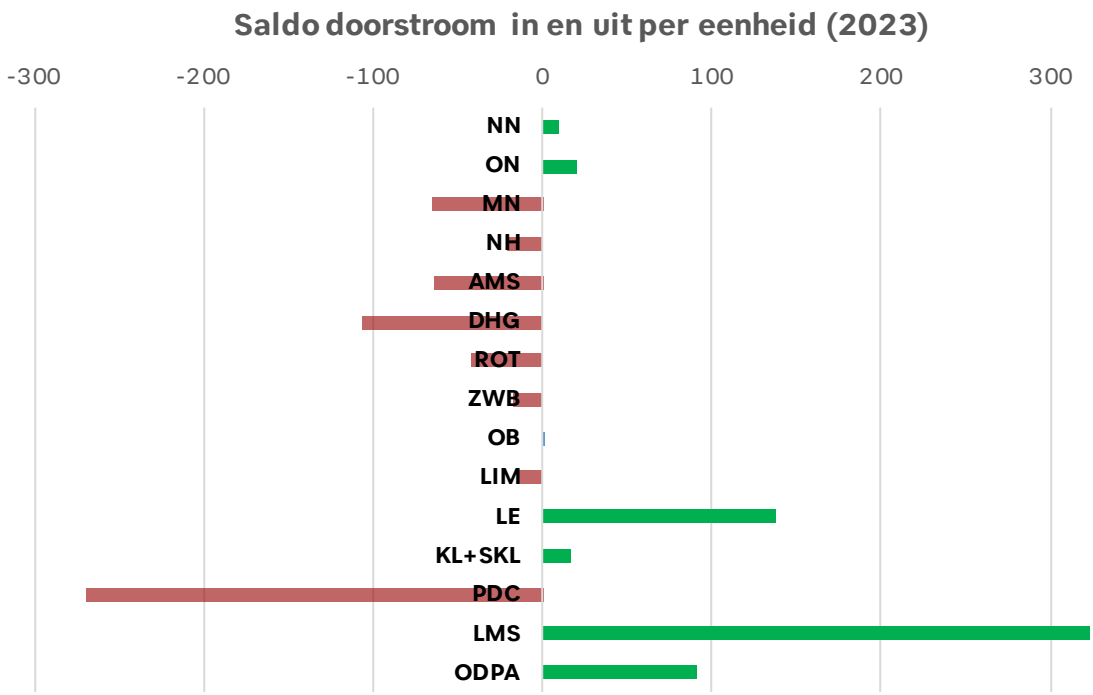
Binnen en tussen vakgebieden

Als een medewerker doorstroomt kan dit binnen het eigen vakgebied gebeuren of naar een ander vakgebied toe. Als het binnen het eigen vakgebied gebeurt houdt dit in dat een medewerker naar een andere functie binnen hetzelfde vakgebied doorstroomt.

Er zijn een aantal vakgebieden waarbij meer doorstroom is naar buiten het vakgebied dan dat er doorstroom is binnen het vakgebied. Dit geldt voor de vakgebieden Meldkamer, Administratie en Secretariaat, Techniek, Intelligence en Gespecialiseerde Ondersteuning.
Aan de andere kant zijn er ook vakgebieden waarbij er juist meer doorstroom is binnen het vakgebied dan naar buiten het vakgebied. Dit geldt voor de vakgebieden Bedrijfsvoering Specialismen, HSM (Huisvesting, Services en Middelen), Operationeel Specialismen, GGP, Tactische Opsporing, Forensische Opsporing en Intake & Service. Hier blijven medewerkers dus meer binnen het gekozen vak zitten. Dit kan zijn omdat het vakgebied veel doorstroommogelijkheden binnen het vakgebied biedt, of omdat het een specialistisch vakgebied betreft waarbij doorstroom naar een ander vakgebied niet of minder van toepassing is.
Interregionale Mobiliteit (IRM)

Er vindt ook doorstroom plaats tussen eenheden. Dit noemen we interregionale mobiliteit (IRM). Er zijn een aantal eenheden waarvandaan meer medewerkers naar een andere eenheid doorstromen dan dat er medewerkers vanuit een andere eenheid binnenkomen. Dit gaat om de meer Randstedelijke regionale eenheden: Midden-Nederland, Noord-Holland, Amsterdam, Den Haag en Rotterdam Ook Zeeland-West-Brabant en Limburg laten deze trend zien.
Aan de andere kant zijn er eenheden waar juist meer medewerkers vanuit een andere eenheid binnenkomen dan dat er doorstromen naar andere eenheden. Dit gaat om Noord-Nederland, Oost-Nederland en de Landelijke Eenheid, die vooruit uit de regionale eenheden put.

Verder zijn de hoge aantallen uit het PDC en in het LMS (Landelijke Meldkamer Samenwerking) opvallend. Het gaat hier om een eenmalige beweging die in 2023 heeft plaatsgevonden, waarbij het Meldkamerdienstencentrum (MDC) vanuit het PDC is overgegaan tot de aparte eenheid LMS.



1.5 Uitstroom

Niet onder reikwijdte

8,
7,
6,
5,
4,
3,
2,
1,

Niet onder reikwijdte

Bijlage 2: Infographic RI&E

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Niet onder reikwijdte

Bijlage 3: Medewerkersnetwerken

De politie is met ruim 65.000 mensen een gemeenschap op zich. En net als in de 'gewone' samenleving hebben mensen de behoefte om elkaar op te zoeken en te socializen, samen iets te doen en/of met gelijkgestemden van gedachten te wisselen. Meestal buiten diensttijd, soms erbinnen. Soms gebeurt dit min-of-meer georganiseerd via netwerken, (personeels)verenigingen, alumniclubs etc. De ondersteuning is per regionale eenheid, en soms per district verschillend.

De politie maakt in netwerken onderscheid tussen enerzijds het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) dat formeel onder de sturing valt van de politie en zich richt op de ontwikkeling van het (divers) vakmanschap. En medewerkersnetwerken anderzijds, waar collega's zich thuis en begrepen voelen en die zich meer als community, stichting of vereniging gedragen met een zelfgekozen voorzitter of coördinator. In de praktijk werken het NDV en de medewerkersnetwerken nauw samen en zijn ze met elkaar verweven.

Netwerk Divers Vakmanschap
Het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) is een inclusief netwerk met meer dan 1.000 leden verspreid over heel Nederland. Het heeft kenmerken van een expertisecentrum en wordt dagelijks geconsulteerd of ingezet bij de uitvoering van de politietaak. Bijvoorbeeld: bij incidenten, een crisis, bij maatschappelijke onrust, voorbereidingen op demonstraties, rechercheonderzoeken en ter ondersteuning van de wijkagent. Werkende weg draagt het NDV in de praktijk bij aan het vergroten van (divers) vakmanschap bij alle collega's. Daarnaast werkt ze mee aan wetenschappelijke onderzoeken en verzorgt ze themasessies om de kennis bij politiemensen over bepaalde onderwerpen te vergroten. Bijvoorbeeld: met masterclasses en webinars over de ontwikkelingen in het Midden-Oosten, boerenprotesten en de diepere betekenis van het vernielen van heilige geschriften.
In toenemende mate wordt het NDV ook ingeschakeld bij bedrijfsvoeringsvraagstukken, zoals de werving en selectie van nieuwe agenten, de uitwerking van beleidsregels rond rouwverlof en de voorbereidingen op en uitwerking van cao-afspraken over inclusieve arbeidsvoorwaarden.
Het NDV staat in nauw contact met relevante medewerkersnetwerken en maakt gebruik van hun kennis, inzetbare capaciteit en hun netwerk binnen en buiten het korps.

Medewerkersnetwerken
De medewerkersnetwerken zijn ontstaan vanuit medewerkers zelf die de behoefte hebben aan een veilige haven om met gelijkgestemden samen te komen voor o.m. uitwisseling, empowerment, belangenbehartiging. Gelijkgestemden rond bijvoorbeeld thema's als geloof, afkomst, neurodiversiteit, gezondheid of arbeidsbeperking, werkervaring of oriëntatie.
Sommige netwerken hebben naast empowerment ook een rol in de versterking van het (divers) vakmanschap. Ze onderhouden contacten buiten het korps, bijvoorbeeld met vakbonden, soortgelijke politienetwerken in het buitenland, met de gemeenschap, het maatschappelijk middenveld in de Nederlandse samenleving of politiek en bestuur. Hierin werken ze nauw samen met het NDV; zij delen hun divers vakmanschap met collega's in de uitvoering en zorgen voor verbinding met hun achterban in de samenleving.

Sommige medewerkersnetwerken opereren enkel en alleen lokaal binnen een eenheid, andere hebben landelijke dekking. De landelijk opererende medewerkersnetwerken binnen de politie zijn (in willekeurige volgorde, maar geclusterd naar thema):

- Netwerk Turkije
- Marokkaans Netwerk Politie

- Caribisch Netwerk Politie
- Netwerk Divers Vakmanschap Molukse en Indische Expertise
- Chinees netwerk
- Armeens netwerk
- Pools netwerk

- Joods Politie Netwerk
- Christennetwerk
- Kennisnetwerk Bijbelgordel

- Roze in Blauw (LHBTI+)

- Netwerk Missie experts
- NOVA (veteranen)

- Autisme Ambassade
- Hoogbegaafden netwerk
- Neurodiversiteit netwerk

Bronnen (intern):

- Politie Nederland (2024), Politie intranet, themapagina Netwerk Divers Vakmanschap. (18-01-2024)
- Politie Nederland, Netwerk Divers Vakmanschap (2024). Overzicht medewerkersnetwerken.

Bijlage 4: Wat loopt er landelijk al?

Hieronder is een niet-uitputtend overzicht opgenomen van wat er landelijk al loopt aan initiatieven die bijdragen aan de *Sociale agenda 2023-2027*.

- Een goed werkende pdca-cyclus arbeidsgerelateerde risico's, waarbij de verantwoordelijkheden adequaat belegd en helder zijn. Betere samenhang tussen risicomanagement, preventie en amplitie.
- Werkgeverscommunicatie en gezondheidsvoorlichting aan leidinggevenden, collega's en partner/familie
- Leiderschapsagenda: Versterking en toerusting Operationeel Expert (OE), onderzoek naar span of control/support/care, verbeteren selectieproces, R&O-gesprekken, voldoende HR-ondersteuning, stimuleren leren en ontwikkelen.
- Preventie-/versterkingsaanbod (borging MDIEU-Samen inzetbaar)
- Beschikbaar maken "Risicowijzer politie" (voorheen: Arbocatalogus politie)
- Doorontwikkeling en aanvullende promotie Gezond-werken-app.
- Preventieve medische onderzoeken (PMO) voor relevante doelgroepen. En betere koppeling tussen uitslagen PMO en voorzieningen korps.
- Implementeren nieuw stelsel beroepsgerelateerd letsel
- Vereenvoudiging van toegang tot het ondersteuningsaanbod (zie: pilot Sociaal loket, Pfh Integriteit)
- Terugdringen verzuim en borging aanpak
- CM 3.0
- Verder doorvoeren Sociaal roosteren en sociaal plannen
- Optimaliseren HR-advisering leidinggevenden, incl. OE's
- Korpsopgave Politie voor iedereen (veilige, inclusieve teams, aanpak UDR)
- Realisatie Visie Leren & Ontwikkelen: Naar een ontwikkelgerichte cultuur
- Aanpak 'Daarom blijven ze' t.b.v. behoud aspiranten
- Betere monitoring aspiranten
- Exitgesprekken structureel gevoerd, exitmonitor beschikbaar

Bijlage 5: Sociale agenda 2023-2027

Sociale agenda 2023-2027

Wij allemaal zijn ons grootste kapitaal

Behoud en versterk gezondheid en welbevinden (preventie en risicomanagement)

Maak voldoende ruimte voor herstel

Stimuleer (zelf)reflectie en versterk inclusief, sociaal veilig leer-/werkklimaat

Geef extra aandacht aan aspiranten en jonggediplomeerden

POLITIE

Sociaal agenda 2023-2027

Ad. 1: Behoud en versterk gezondheid en welbevinden

- De meeste politiemedewerkers voelen zich fysiek en mentaal gezond en fit genoeg om te werken. En dat moet zo blijven; voorkomen is beter dan genezen. Daarom zetten we extra in op het versterken van de gezondheid en het welbevinden van medewerkers (amplitie) en het voorkomen van klachten en uitval (risicomanagement en preventie).

- Het aanbod en de voorzieningen op het gebied van preventie, ondersteuning/begeleiding en zorg binnen de politie is groot en breed. Zie Zorgwijzer voor een overzicht. Een concreet voorbeeld is de gezond -werken-app waar (gezondheids)voorlichting, tips, oefeningen en zelftesten centraal staan over o.a. slaap, voeding, (werk)stress, bewegen, ingrijpende gebeurtenissen, beeldschermwerk, ongewenste omgangsvormen, gehoorschade etc.
- Ook is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in een betere afhandeling van meldingen en cases en in de aanpak van verzuim.

Daarom agenderen we de volgende vragen:

- Wat is nodig voor een betere samenhang tussen risicomanagement, preventie en amplitie , en een betere samenwerking in de gehele keten zodat de juiste maatregelen worden genomen?
- Hoe zorgen we voor continu signaleren, inzichtelijk maken van werkgerelateerde risico's, zodat ervan wordt geleerd en bijdraagt aan het voorkomen en beperken ervan?
- Wat is er nodig om leidinggevenden meer ruimte te geven voor P -zorg aan medewerkers en voor teamontwikkeling?
- Aandacht, steun en erkenning door leidinggevenden (en collega's) is de eerste lijn van preventie. Hoe kunnen leidinggevende en collega's sneller signaleren dat het met een collega minder of niet goed gaat en de weg weten en kunnen wijzen naar de benodigde ondersteuning en zorg? (communicatie, cultuur)
- Collega's en partner/familieleden merken vaak het eerste als het welbevinden of gezondheid onder druk komt. Hoe de partner/familieleden te betrekken bij het voorkomen, beperken en aanpakken van werkgerelateerde klachten?

Sociaal agenda 2023 - 2027

Ad. 2:
Maak voldoende ruimte voor herstel

- **Het merendeel van de medewerkers bij de politie kan nog voldoende ontspannen na of tijdens het werk en zich weer opladen. Maar in deze jaren van onderbezetting en hoge werkdruk lopen medewerkers het risico om op langere termijn uitgeput te raken. Dit zet het welbevinden van medewerkers en de kwaliteit van het politiewerk onder druk. Dus geef ruimte voor herstel.**
- Voldoende hersteltijd - even 'uit' kunnen staan - is een voorwaarde om het werk goed te doen en het langer vol te kunnen houden. Evenals het zelf invloed hebben op je rooster. Er zal altijd meer werk zijn dan dat er politiemensen zijn; er moeten impactvolle keuzes worden gemaakt wat de politie wel en niet doet. Even een stapje extra doen, is soms nodig. Maar het inperken van de hersteltijd van politiemedewerkers moet het allerlaatste middel zijn om aan die vraag te voldoen.

Daarom agenderen we de volgende vragen:

- Hoe zorgen we ervoor dat we bij het maken van keuzes oog houden voor het welbevinden van medewerkers?
- Hoe kunnen de capaciteitbevorderende maatregelen maximaal benut worden voor voldoende hersteltijd?
- Wat is er nodig om keuzes te maken waardoor een betere balans ontstaat tussen wat er aan werk ligt en de mensen die het moeten doen (capaciteitsvraag en –aanbod)?
- Wat is er nodig om in cultuur en gedrag de juiste stappen te zetten?

Sociaal agenda 2023 - 2027

Ad. 3:
Stimuleer (zelf)reflectie en versterk inclusief, sociaal veilig leer -/werkklimaat

- **We willen het werkklimaat versterken waarin (zelf)reflectie gewoon is en onderdeel is van het vakmanschap. Reflecteren op eigen gedrag en handelen, maar ook op eigen gedachten en gevoel ter bevordering van mentaal en moreel welbevinden.**
- Om mee te bewegen op sociale veranderingen en veranderingen in het vak is een ontwikkelgerichte cultuur nodig waarbij iedere collega elke gelegenheid benut om te leren in het werk en van elkaar. Te kunnen anticiperen. Een cultuur waarin (zelf)reflectie normaal is, fouten maken mag en dagelijkse gesprekken over 'werkt het, deugt het en doet het deugd' gewoon zijn.

- **We willen het welbevinden in de omgang met elkaar versterken door een inclusief en sociaal veilig werkklimaat waarin ongewenst gedrag en omgangsvormen zoals racisme, discriminatie, pesten, (seksuele) intimidatie en misbruik van voorzieningen wordt aangepakt en voorkomen.**

Daarom agenderen we de volgende vragen:

- Wat is er nodig om meer ruimte te geven aan mensgericht, ontwikkelgericht, inclusief leiderschap?
- Wat heeft een medewerker nodig om te reflecteren op eigen gedachten, gevoelens en gedrag en het beter kunnen inleven in en begrijpen van elkaar?
- Wat is er nodig om in cultuur - en gedragsverandering de juiste stappen te zetten? (ontwikkelgerichte cultuur, teamontwikkeling naar inclusie en sociale veiligheid)

Sociaal agenda 2023 -2027

Ad. 4:
Geef extra aandacht aan aspiranten en jonggediplomeerden

- **We investeren extra in de gezondheid en welbevinden van aspiranten en jonggediplomeerden en een ontwikkelgerichte cultuur.**
- Een maximaal aantal aspiranten dat een diploma haalt en tenminste een aantal jaren bij de politie blijft werken, is van groot belang om de vicieuze cirkel van roosterdruk en inzetbaarheid te doorbreken. Tegelijkertijd is er zorg over hun mentale en morele welbevinden en vorming, sociale veiligheid én over een vruchtbaar leer-/werkklimaat.

Daarom agenderen we de volgende vragen:

onnodige vroegtijdige uitstroom van aspiranten en jonggediplomeerden te voorkomen? Wat is er nodig om aspiranten en jonggediplomeerden in hun kracht te houden, te versterken wie ze zijn? De realisatie van het plan *Daarom blijven ze* maakt daarvan onderdeel uit.

- Hoe zorgen we ervoor dat we bij het maken van keuzes extra oog houden voor het welbevinden van aspiranten en jonggediplomeerden?
- Wat kan er gedaan worden om de mentale weerbaarheid en het moreel welbevinden te versterken?

OPLEGNOTITIE

Agendapunt: 7
Datum overleg: 21 februari 2022

Onderwerp: Landelijke ontwikkelingen Integriteitsbevordering

Aangeboden door/namens (cf. portefeuilleverdeling of referent schap):
SH Staf 5.1.2.e 5.1.2.e

Reeds besproken in: n.v.t.

Steller / behandeld adviseur: 5.1.2.e

Doel: Informerend

Het ELO wordt gevraagd:
Kennis te nemen van het voornemen om te komen te een Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie (NBIAC) waarbij een aantal aandachtspunten van belang zijn t.w.:

- Financiering NBIAC
- Politieke verplichtingen
- (De financiering van) Het Team complexe disciplinaire onderzoeken
- Aantasting autonomie, uitholling van verantwoordelijkheden / taakstelling VIK's
- Financiering overige ambities en verbeteringen
- Centralisering screening
- Gebrek aan samenhang

In voorbereiding van de bespreking ervan in het BOO 18/02 en BBVO 24/02 is het e.e.a. uitgediept m.b.t. het voornemen om een centraal integriteitsbureau op te richten voor de aanpak van corruptie.

Naar aanleiding van diverse ontwikkelingen waaronder de contouren van de Minister van Justitie en Veiligheid m.b.t. een verbeterd integriteitstelsel, de Review, het Masterplan en besluitvorming in het KMTO en KLO, is besloten om een Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie (NBIAC) op te richten. Het NBIAC wordt een nieuw organisatieonderdeel op nationaal niveau o.l.v. Paul Entken. Onder het NBIAC hangen momenteel 4 kwartieren t.w.:

Nationaal Bureau Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie (NBIAC) 5.1.2.e					
4 kwartieren	**kwartiermaker**	**Onderdelen**			**Andere ontwikkelingen**
Integriteitsbevordering + integriteitsonderzoeken	5.1.2.e	Integriteitsonderzoeken			
		Team complexe disciplinaire onderzoeken (landelijk team)			
		Loketten			Inrichten van een frontoffice bij het VIK voor loketten (loopt nu een pilot)
		Beleid			
		Review	1a	Triage**	
			1b	Registratie – monitoring**	
			1c	Kaders en richtlijnen processtappen	
			2a	Landelijk team**	Centralisering screening
			2b	Inrichting afdelingen VIK	Opheffing ongelijkheid in waardering van klachtbehandelaren
			3a	Herijken zorg en rechten betrokkenen	Interne klachten
			3b	Betrokkenen	
			4a	Lerend vermogen	
			4b	Opleidingen en bijscholing	
			4c	Preventie	
			5a	Rol mandaat VIKKS	
			5b	Governance	
			5c	Landelijke afspraken OM	
		Compliance*			
Anti corruptie	5.1.2.e				
Bedrijfsvoering	5.1.2.e				
Communicatie	?				

De *opdracht integriteitsbevordering en aanpak corruptie*, *het narratief* en *de Kwartier Integriteit begroting 2022* leveren, als het de wijze betreft waarop de doelstellingen gerealiseerd moeten worden, een beeld op dat verre van compleet is. Op basis van deze documenten kunnen in ieder geval een aantal belangrijke aandachtspunten worden geformuleerd. De aandachtpunten zijn:

Financiering NBIAC
Uit de bijgevoegde stukken blijkt dat er budget is vrijgemaakt voor de financiering van het kwartiermaken voor 2022. De begroting kenmerkt zich voor het *overgrote deel* uit kwaliteiten (fte) uit de organisatie die reeds beschikbaar zijn gesteld. Onduidelijk is hoe de rest van de genoemde kwaliteiten gefinancierd zullen worden dan wel waar die vandaan moeten komen en in hoeverre dat ten laste zal komen van de eenheden.

Politieke verplichtingen
Aan de basis ligt een ambitieus plan dat veel onderwerpen omvat die allen een eigen ontwikkellijn en doorlooptijd hebben. Door toezeggingen en afspraken met o.a. de minister en de Tweede Kamer hebben sommige onderwerpen meer prioriteit dan anderen. Het gevolg van deze druk is dat verbeteringen enerzijds gefragmenteerd in gang worden gezet en anderzijds ingrijpende gevolgen kunnen hebben voor de eenheden. Een voorbeeld hiervan is de eerste verbetering van velen, de inrichting van de landelijke voorziening met de naam *Team complexe disciplinaire onderzoeken.*

(De financiering van) Het Team complexe disciplinaire onderzoeken
Op basis van een uitwerkingsdocument is besloten voor de inrichting van dit team te kiezen voor één van de vier scenario's t.w. een kleine vaste kern met een flexibele schil. Onlangs is besloten dat het landelijk team uit 7 fte moet gaan bestaan. Voorst is besloten dat het team naast de definieerde complexe disciplinaire onderzoeken, ook de LMM-meldingen gaan oppakken. Dit zijn centrale besluiten met gevolgen voor de eenheden.

Buiten de financiering van het NBIAC om, is er blijkens de begroting, geen financiering voor het Team complexe disciplinaire onderzoeken. Voor de invulling van de 7 fte wordt momenteel in eerste instantie gedacht een belangstellingsregistratie bij de VIK's met een TTW-constructie. Nu het met de capaciteit niet overal erg dik bezaaid is bij de VIK's, is de kans aanwezig dat de bereidheid om hier medewerking aan te verlenen niet overal even groot zal zijn. In dat geval wordt vanwege de politieke druk een verplichte levering op basis van een nog te bepalen verdeelsleutel niet uitgesloten. Dat zou kunnen betekenen dat de grotere eenheden/VIK's eerder aangeslagen kunnen gaan worden.

Aantasting autonomie, uitholling van verantwoordelijkheden / taakstelling VIK's
In het KMTO van 08-09-21 zijn er opmerkingen gemaakt over de functionele sturing. In het KMTO van 03-11-21 is het Strategisch advies integriteitsbevordering omarmd en is daarmee de veelbesproken inrichting van functionele- en lijnsturing en compliance aangenomen. De eenheden zijn straks gehouden het door het NBIAC vastgestelde beleid uit te voeren (actieve compliance).

De formulering van de opdracht aan het NBIAC is zeer algemeen en daardoor veel en/of alles omvattend. Sturing op centraal niveau is nodig om meer uniformiteit in beleid en uitvoering te realiseren maar onduidelijk is waar deze centrale sturing eindigt en waar de ruimte voor de eenheid voor een lokale invulling begint. Eveneens is onduidelijk hoe de verschuiving van deze scheidslijn als die er is, zal worden bewaakt. Immers, de inrichting van het Team complexe disciplinaire onderzoeken is hier reeds een goed voorbeeld van hoe centrale (uitvoerings)beslissingen ingrijpend kunnen doorwerken in de eenheden.

Financiering overige ambities en verbeteringen
Net als het gebrek aan een financieringsparagraaf voor het Team complexe disciplinaire onderzoeken, is het vooralsnog onduidelijk hoe de financiering van de uitwerking van de vele andere plannen zal plaatsvinden. Destijds is aangegeven dat veranderingen zoveel mogelijk budgetneutraal zullen moeten geschieden maar dat is gelet op de ambities niet erg realistisch. De *Opdracht Integriteitsbevordering en aanpak corruptie* benoemd de financiering alleen als een risico voor de haalbaarheid. Wat zullen de gevolgen voor de eenheden zijn als de financiering uitblijft?

Centralisering screening
Een andere zeer belangrijke ontwikkeling *geen* deel uitmaakt van het NBIAC maar wel ingrijpend is voor het VIK, is de centralisatie van de screening. Er is besloten dat er één screeningorganisatie komt en dat het werk weggaat bij de VIK's. Logischerwijs wordt in dit verband dan ook gesproken over het overhevelen van VIK-formatie naar het PDC.

Gebrek aan samenhang
Andere ontwikkelingen die er aan zitten te komen houden verband met o.a. de uitwerking van de overige deelopdrachten uit het Masterplan naar aanleiding van de Review (zie bijlage NBIAC en kwartieren). Hierbij kunnen worden genoemd (verbetering van) preventie en leren (van interne onderzoeken en klachten) en kwaliteitsverbetering (o.a. opleidingen). Maar ook het beleggen van interne klachten bij de VIK's en het inrichten van een frontoffice t.b.v. het lokettenlandschap. Verder gaat er een onderzoek lopen naar de functie en functiewaardering van de klachtbehandelaren waarbij het advies om de functie hoger in te schalen een mogelijke uitkomst zou kunnen zijn. Al deze verbeteringen vragen juist een extra investering.

Vooralsnog ontbreekt het aan een compleet beeld hoe de verschillende verbeteringen en ambities in elkaar grijpen. Onduidelijk is hoe alles zal worden bekostigd en wat de consequenties zijn voor de taakstelling van én voor de formatie van de VIK's.

Het verdient daarom aanbeveling niet zonder meer in te stemmen met besluitvorming over geïsoleerde onderdelen zonder dat deze onderdeel in breder verband worden bezien.

Bijgevoegde stukken:
- 20220218, 08. 01. Oplegger integriteitsbevordering en anti-corruptie.docx
- 20220218, 08. 02. Opdracht Integriteitsbevordering en aanpak corruptie versie 1.2.docx
- 20220218, 08. 03. narratief versie 1.2.docx
- 20220218, 08. 04. vastgestelde Besluitenlijst KMTO d.d. 3 nov. 2021.pdf
- NBIAC en kwartieren.pdf
- 20220218 08. 06. Kwartier Integriteit begroting 2022 1.1 (003).xlsx

Besluit: < in te vullen door secretaris >

Vervolgtraject: < in te vullen door secretaris >

☐ OR (WOR)	☐ ter informatie ☐ voor instemming ☐ voor advies	☐ Driehoek	☐ ter bespreking/advisering ☐ ter kennisgeving
☐ EMT	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving	☐ ELO	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving
☐ ECMO	☐ ter bespreking/advisering ☐ ter kennisgeving	☐ <naam persoon dienst, afdeling of district>	☐ ter bespreking/advisering ☐ ter kennisgeving ☐ ter implementatie ☐ ……

OPLEGNOTITIE

Agendapunt: 8.
Datum overleg: 18 februari 2022

Onderwerp: Integriteitsbevordering en anti-corruptie

Aangeboden door/namens c.q. akkoord van (cf. portefeuilleverdeling):
Hanneke Ekelmans
5.1.2.e, Kwartiermaker Integriteitsbevordering & Anti-Corruptie

Steller / behandeld adviseur:
5.1.2.e, Kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering & Anti-corruptie

Doel: Ter informatie
Status: Intern

Het BOO / BBVO wordt gevraagd:
1. Kennis te nemen van het narratief en opdrachtbeschrijving van de kwartiermaker integriteitsbevordering & anti-corruptie
2. Input te leveren voor de invulling van de sponsorgroep

In september 2021 is in het KLO besloten tot het aanstellen van 5.1.2.e als kwartiermaker integriteitsbevordering naar aanleiding van het strategisch advies 'Omdat het om onze mensen gaat'. De kwartiermaker gaat zich o.a. richten op de inrichten van een centraal organisatie onderdeel, de inrichting van lijnsturing en compliance op het integriteitstelsel en de aanpak van corruptie (politiemedewerkers).
In het laatste kwartaal van 2021 is door de kwartiermaker in afstemming met de referent van de korpsleiding, Hanneke Ekelmans, verder invulling gegeven aan de opdracht en bedoeling van de kwartiermakersorganisatie.

Het onderwerp heeft raakvlakken met de hele organisatie en diverse lopende ontwikkelingen. Er wordt daarmee veel waarde gehecht aan het nauw betrekken van de verschillende stakeholders in de verdere ontwikkeling van (de kwartiermakersorganisatie) integriteitsbevordering.

In het BOO van 18 februari en het BBVO van 24 februari wordt beoogd om alle aanwezigen mee te nemen in de bedoeling van de kwartiermakersorganisatie integriteitsbevordering. De onderliggende opdracht en aanpak[1], de eerste contouren van de opstart en het narratief[2].

Voorafgaand aan het BOO worden deze documenten ook nog voorgelegd aan het I-KLO, wat mogelijk wijzigingen kan opleveren. Derhalve betreft het hier concept versies. Eventuele wijzigingen zullen worden toegelicht.

---

[1] Zie bijlage opdracht integriteitsbevordering en aanpak anti corruptie versie 1.2
[2] Zie bijlage narratief v1.2

Narratief

Het narratief betreft een bron document waar een kernboodschap op geformuleerd zal worden. Het schetst een beeld van het vraagstuk rondom integriteit, het belang, de ambitie en de koers. Het beoogd zeker niet alles omvattend te zijn.

Opdracht en aanpak

De opdrachtbeschrijving is geformuleerd op basis van de verschillende elementen uit het strategisch advies en de daarop gevolgde besluitvorming. Het beoogd een overzicht te geven van de omvang van de opdracht, de verschillende rollen die worden vormgegeven, de aanpak van de opdracht waarvoor gekozen is en de begroting voor 2022 waar in de beginfase van kwartiermaken rekening mee wordt gehouden.
Met deze beschrijving wordt beoogd om de contouren van de aanpak te duiden en hier commitment op te bereiken. De toekenning van faciliteiten en budget zijn, zoals gebruikelijk, afhankelijk van verdere besluitvorming t.a.v. de hoofdbesluitvorming. Dit zal voor 2023 ev. worden vorm gegeven. Ten aanzien van het lopende jaar zal afstemming plaatsvinden met de korpsleiding en op basis van bestaande budgetten.

Sponsorgroep

Op verzoek van de kwartiermaker wordt een sponsorgroep ingericht waarbij op strategisch niveau belangrijke stakeholders worden vertegenwoordigd. De sponsorgroep zal onder leiding van Hanneke Ekelmans worden bevraagd op diverse strategische vraagstukken t.a.v. de kwartiermakersorganisatie, besluitvorming getoetst en gevraagd om een ambassadeursrol te vervullen als verbinding tussen de kwartiermakersorganisatie en de vakgenoten in de organisatie.
Naast de sponsorgroep zal worden gewerkt met referenten op relevante niveaus zoals het bv DAG, PIO en TAO. Hier zullen de vraagstukken voornamelijk in gaan op inhoud en specialisatie.

Op voorhand zijn een aantal stakeholders benaderd om deel te nemen aan de sponsorgroep. De voorlopige samenstelling is als volgt:

Naam	vertegenwoordiging
Hanneke Ekelmans	KL
Martin Sitalsing	Politiechefs
5.1.2.e [redacted]	Hoofden operatien (opsporing/Intel)
[redacted]	Hoofden operatien (GGP/Blauw)
[redacted]	Hoofden bedrijfsvoering
[redacted]	Politieacademie
[redacted]	Portefeuilles en programma's
[redacted]	COR
[redacted]	Kwartiermakersorganisatie

<u>Voortraject</u>
Afgestemd met Hanneke Ekelmans
Reeds besproken in:

<u>Vervolgtraject</u>

☑ KMTO	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter integrale toetsing/impactanalyse ☐ ter kennisgeving ☐ ter ….	☑ KLO	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter integrale toetsing/impactanalyse ☐ ter kennisgeving ☐ ter ….
☑ BBVO	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming	☐ BOO	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming

	☐ ter integrale toetsing/impactanalyse ☐ ter kennisgeving ☐ ter ….		☐ ter integrale toetsing/impactanalyse ☐ ter kennisgeving ☐ ter ….
☑ COR (WOR)	☐ ter informatie ☐ voor instemming ☐ voor advies	☑ Vakbonden	☐ formeel, via CGOP ☐ informeel via overleg KL-vakbonden
☑ Combi MT	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving	☑ MKCO	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving

Bijgevoegde stukken

- Opdracht integriteitsbevorderingen en aanpak corruptie
- Narratief
- Besluitenlijst KMTO 3 november 2021
- Strategisch advies ‘omdat het om onze mensen gaat’

Investeringen productiecapaciteit Programma Integriteit 2022

Versie	1.0/ december '21			BVCM code	OE code.....	
OPERATIE - Projectmanagement						
Vakgebied	***Resultaatgebied***	***Functie***	***Schaal***	***FTE '22***	***Cap. Intern***	
Leiding	*Programma Management*	*Directeur*	*16*	*1*	*€ 168.332,99*	
Operationeel Specialisme	*Programma Management*	*OS-C*	*11*	*1*	*€ 116.412,84*	
Administratie	*Programma Management*	*MA*	*8*	*1*	*€ 76.790,27*	
Bedrijfsvoeringspecialisme	*Deel-kwartier*	*SH*	[illegible]	*0,4*	*€ 50.245,25*	
Leiding	*Deel-kwartier*	*TC-C*	[illegible]	*2,5*	*€ 314.032,83*	vacatures
Operationeel Specialisme	*Oplosteam*	*OS-C*	[illegible]	*5*	*€ 582.064,20*	vacatures
			sub totaal	*10,9*	*€ 1.307.878,38*	
PDC - Bedrijfsvoering						
Vakgebied	***Resultaatgebied***	***Functie***	***Schaal***	***FTE '22***	***Cap. Intern***	
SPOC BV PDC	*Relatiemanager*	*BVS-E*	*12*	*0,05*	*€ 6.280,66*	
HRM advies	*Adviseur HRM*	*BVS-B*	*10*	*0,2*	*€ 18.294,76*	
Organisatie- & PM advies	*Org. Ontwerp en inrichting*	*BVS-D*	*12*	*0,6*	*€ 69.847,70*	
PIOFAC	*Advies BV*	*BVS-C*	*11*	*1*	*€ 103.404,09*	
ICT - IV	*FCC Implem. & support.*	*BVS-C*	*11*	*0,2*	*€ 20.680,82*	
Projectmanagement	*Scrum-master*	*BVS-C*	*11*	*1*	*€ 103.404,09*	vacatures
Plaatsing	*Adviescommissie PAC/BAC*	*BVS-C*	*11*	*0,6*	*€ 62.042,45*	
Verandermanagement	*Veranderkundig coach*	*BVS-D*	*12*	*0,2*	*€ 23.282,57*	
Kennisontwikkeling	*Lector*	*BVS-F*	*14*	*1*	*€ 136.259*	vacatures
			sub totaal	*4,85*	*€ 543.495,73*	
					totaal t.b.v. interne verrekening	***€ 1.851.374***

INHUUR					
vakgebied	**uren**	**tarief**			
tekennen werkproces	300	€ 100,00	€ 30.000,00		vacature
Ondersteuning onvoorzien	250	€ 140,00	€ 35.000,00		vacature
			subtotaal investeringen	**€ 65.000,00**	
MIDDELEN					
middel					
Events, seminar, dialoog			€ 60.000,00		
Vergaderen faciliteiten			€ 40.000,00		
Communicatiemiddelen, dtp, drukwerk, et.			€ 30.000,00		
Teambuilding			€ 10.000,00		
Onvoorzien			€ 10.000,00		
			subtotaal investering	**€ 135.000,00**	
				totale investering	**€ 200.000,00**

Concept

LFNP functie	domein	vakgebied / reeks	schaal	ONO	EXAT	LKPF
Directeur (OS)	Leiding	Leiding (OS)	16	O	Executief / ATH	€ 168.333
Sectorhoofd (OS)	Leiding	Leiding (OS)	14	O	Executief / ATH	€ 153.718
Teamchef C (OS)	Leiding	Leiding (OS)	12	O	Executief / ATH	€ 125.613
Operationeel Specialist F	Uitvoering	Operationeel Specialismen	14	O	Executief	€ 153.718
Operationeel Specialist C	Uitvoering	Operationeel Specialismen	11	O	Executief	€ 116.413
Operationeel Specialist B	Uitvoering	Operationeel Specialismen	10	O	Executief	€ 103.404
Bedrijfsvoering Specialist F	Ondersteuning	Bedrijfsvoeringspecialismen	14	N	ATH	€ 136.259
Bedrijfsvoering Specialist E	Ondersteuning	Bedrijfsvoeringspecialismen	13	N	ATH	€ 125.613
Bedrijfsvoering Specialist D	Ondersteuning	Bedrijfsvoeringspecialismen	12	N	ATH	€ 116.413
Bedrijfsvoering Specialist C	Ondersteuning	Bedrijfsvoeringspecialismen	11	N	ATH	€ 103.404
Bedrijfsvoering Specialist B	Ondersteuning	Bedrijfsvoeringspecialismen	10	N	ATH	€ 91.474
Directiesecretaresse / Officemanager	Ondersteuning	Administratie en Secretariaat	8	N	ATH	€ 76.790
Lector	Ondersteuning	Onderzoek en Kennisontwikkeling	14	N	ATH	€ 136.259
Wetenschappelijk Onderzoeker C	Ondersteuning	Onderzoek en Kennisontwikkeling	12	N	ATH	€ 116.413

Conclusie- en actiepuntenlijst EMT

Datum: 18 september 2023
Locatie: Bureau Asten

Aanwezig: 5.1.2.e [redacted] (secretaris)

Afwezig: 5.1.2.e [redacted] zou vervangen maar is ook afwezig)

Gasten: 5.1.2.e [redacted]

	Onderwerp	Toelichting	Conclusie/ actie
1.	**Opening en vaststelling van de agenda**	**1.0 Agenda EMT 18 september 2023** De voorzitter opent de vergadering.	De agenda wordt conform vastgesteld.
Niet onder reikwijdte [redacted]			
		• Regiegroep leiderschap ([redacted] 5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e [redacted] hoe verhoudt e.a. tot elkaar? 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] hebben gesproken over hoe e.a. met elkaar samenhangt. 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] hebben een voorstel gemaakt. Dit is in de regiegroep besproken. Er volgt nog een aanpassing en komt het ook terug in het EMT = november.	**Voorraadagenda:** 5.1.2.e [redacted] agendeert voor ergens in november het onderwerp samenhang leiderschapsactiviteiten.
3.	**Behandeling conclusie en actiepuntenlijst**	Niet onder reikwijdte [redacted] N.a.v. de actiepuntenlijst van het EMT van 11 september 2023: • Actiepunt (heroverweging) geweldsregistraties schokstroomtoepassingen (5.1.2.e [redacted] Duidelijk en tevens opvallend is dat sinds 2022 minder schokmodus inzetten zijn geweest. 5.1.2.e [redacted] verdiept hierop en komt dan terug met een voorstel wat dan	Het verslag wordt conform vastgesteld. **Actiepunt (heroverweging) geweldsregistraties schokstroomtoepassingen** wordt aangevuld met het actiepunt dat 5.1.2.e [redacted] in oktober een voorstel oplevert. **Conclusie profcheck n.a.v. vraag EMT**

		terugkomt in het EMT. Deadline is oktober. Niet onder reikwijdte [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]
4.	**Mededelingen**	**4.1 Schriftelijke mededelingen ELO EMT 18 september 2023** Niet onder reikwijdte [redacted]	
		4.2 Overige mededelingen • 5.1.2.e geeft aan n.a.v. de nieuwe whatsappgroep-casus Rotterdam het interessant te vinden als eenheid hiervan te leren. Deze casus heeft een andere dimensie dan de vorige keer. Dit keer zou het gaan om vrouwonvriendelijke opmerkingen. 5.1.2.e verwijst naar de preventiecampagne integriteit die VIK en communicatie aan het opzetten zijn en in november in EMT aan de orde zal komen. Wellicht is er in die campagne ook ruimte voor preventie t.a.v. whatsappgroepen. 5.1.2.e stelt de vraag over 1,5 maand aan Rotterdam. • N.a.v. de vraagarticulatie meldt 5.1.2.e dat een groot deel van de aanvragen zelf via zelfregelen aangevraagd kunnen worden. Van een aantal zaken is aangegeven die niet kunnen o.b.v. landelijk beleid. T.a.v. opleiden en inhuur is een forse overvraag. Half oktober volgt er een voorstel vanuit HR (5.1.2.e) op dit vlak. Dan mogen de sectoren de aanvragen opstarten. Investeringen worden in november december duidelijk. De sectoren krijgen voor alle verzoeken een terugkoppeling over wat daarop besloten is. Niet onder reikwijdte [redacted]	**Actiepunt nieuwe whatsappgroep casus Rotterdam** (5.1.2.e 5.1.2.e bevraagt de eenheid Rotterdam over 1,5 maand (eind oktober) over de casus en uitkomsten van hun BIT ter lering voor de Eenheid Oost-Brabant. **Conclusie vraagarticulatie:** De sectoren krijgen voor alle verzoeken een terugkoppeling over wat daarop besloten is.

		Niet onder reikwijdte [redacted]
5.	**Informatief**	Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

		Niet onder reikwijdte [redacted]	
7.	**Rondvraag, reflectie en sluiting**	Gevraagd wordt naar het beleid voor het eten rond de feestdagen. Niet onder reikwijdte [redacted] Reflectie op de vergadering door 5.1.2.e Niet onder reikwijdte [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]

		De voorzitter sluit de vergadering.	

CONCEPT

Actiepuntenlijst EMT 18 september 2023

	Onderwerp	Actiepunt	Actiehouder	Datum
Niet onder reikwijdte [redacted]			[redacted]	2 oktober 2023
[redacted]			[redacted]	2 oktober 2023
3.	Opleidingsdruk en benchmarking	Analyse in de context van inzetbaarheid	[redacted]	September 2023
Niet onder reikwijdte [redacted]			[redacted]	9 oktober 2023
[redacted]			[redacted]	16 oktober 2023
6.	Uitkomsten verbeterplan IBB	GAP analyse rechten Slachtoffers	[redacted]	30 oktober 2023
7.	Leren van uitkomsten onderzoek nieuwe whatsappgroep casus Rotterdam	5.1.2.e [redacted] bevraagt de eenheid Rotterdam over 1,5 maand (eind oktober) over de casus en uitkomsten van hun BIT ter lering voor de Eenheid Oost-Brabant.	[redacted]	30 oktober 2023
8.	(Heroverweging) geweldsregistraties schokstroomtoepassingen	~~Actiepunt~~ 5.1.2.e [redacted] ~~Is het beleid t.a.v. het opmaken van een geweldsregistratie na een schokstroomtoepassingen gewijzigd? Heeft de heroverweging plaatsgevonden?~~ 5.1.2.e [redacted] ~~vraagt dit na bij de ondersteuner op dit onderwerp.~~ UPDATE 18/09/2023: Duidelijk en tevens opvallend is dat sinds 2022	[redacted]	~~18 september~~ Oktober 2023

		minder schokmodus inzetten zijn geweest. 5.1.2.e [redacted] verdiept hierop en komt dan terug met een voorstel. 5.1.2.e [redacted] levert in oktober 2023 een voorstel op wat dan terugkomt in het EMT.	5.1.2.e [redacted]	
Niet onder reikwijdte [redacted]				December 2023 (12-MARAP)
[redacted]				n.t.b.
11.	Professioneel controleren	Het EMT heeft kennisgenomen van de presentatie inzake PROCO 2024. Het EMT komt tot de conclusie dat zij zich weliswaar kan vinden in de ambitie m.b.t. PROCO voor het resterende deel van 2023 en 2024, maar dat voor 2024 onduidelijk is hoe dit zich verhoudt tot de kaderbrief. Afgesproken is dat dit naast elkaar gelegd wordt. Wat daarvan overblijft dient in een EMT terug te komen.	[redacted]	-
12.	Drugs en evenementen/ Skip the trip	5.1.2.e en 5.1.2.e stellen (i.s.m. de portefeuillehouder Z&V en Opsporing en met 5.1.2.e [redacted] een position paper op t.a.v. de vraag "hoe wil je je als politie gaan positioneren i.r.t. de-normalisering en welke agenda ga je voeren?"	[redacted]	-
13.	Notitie relaties op het werk	5.1.2.e stelt een notitie op t.a.v. relatie op het werk n.a.v. de bespreking tijdens de EMT 2-daagse en stemt dit af met 5.1.2.e m.n. t.a.v. afhankelijkheidsrelaties (vb. praktijkbegeleider-student of anderszins hiërarchisch ondergeschikte). Zodra gereed brengt 5.1.2.e de notitie richting het EMT.	[redacted]	-
Niet onder reikwijdte [redacted]				-

Conclusie- en actiepuntenlijst EMT

Datum: 13 november 2023
Locatie: Digitaal

Aanwezig: 5.1.2.e [redacted]

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]

Gasten:
- Voor het hele EMT: 5.1.2.e [redacted]
- T/m agendapunt 4: 5.1.2.e [redacted]
- Voor agendapunt 6.2 & 6.3: 5.1.2.e [redacted]

	Onderwerp	Toelichting	Conclusie/ actie
1.	**Opening en vaststelling van de agenda**	Niet onder reikwijdte [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]
3.	**Behandeling conclusie en actiepuntenlijst**	**3.0 Conclusie en actiepuntenlijst EMT 30 oktober 2023** N.a.v. de actiepuntenlijst: - **Geweldsregistraties stroomstootwapen:** dit was eerder een vraag van Niet onder [redacted] Er zijn twee zaken bekend, waarvan één binnen het district van Niet onder [redacted] Er is geen sprake van een zorgelijk beeld, aldus Niet onder reikwijdte [redacted] De portefeuillehouder GDPA blijft hier aandacht	Het verslag en de actiepuntenlijst worden conform vastgesteld.

		voor vragen onder de hovj's tijdens de hovj-vakdagen. Niet onder was benieuwd of het oude beleid gehandhaafd wordt. Ja, als de schokmodus gebruikt wordt, dan een registratie. Niet onder benadrukt dat ze het fout ziet gaan in de praktijk, wat betekent: schokmodus toepassingen waar geen registratie opgemaakt wordt. Hier blijft aandacht voor tijdens de vakdagen. Het actiepunt kan daarmee van de actiepuntenlijst af. Niet onder reikwijdte [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]
4.	**Ter bespreking**	**4.1 Dashboard Besturing & Beheer (Jan Kuijken, Anouk de Ronde)** Het EMT: I. Heeft kennisgenomen van het dashboard besturing & beheer, waarbij de volgende opmerkingen en vragen aan bod gekomen zijn: - 5.1.2.e Ontstaat er een onevenredige opleidingsdruk op de huidige bezetting als het gemiddelde daalt en dat exclusief de aspiranten is? Die vraag neemt 5.1.2.e mee terug. - Knelpunten planning RTGP-certificering wordt in de praktijk niet herkend. Binnen D1 is er aandacht geweest waarom collega's niet gepland zouden staan, maar dat lijkt een registratie probleem te zijn. Grote aantallen die in het dashboard vermeld staan, worden in de praktijk niet herkend. - Staf blijft achter in e-learning Ben jij Altijd Alert? Niet onder reikwijdte [redacted]	

		Niet onder reikwijdte [redacted]	
5.	**Ter informatie**	**5.1 Preventiecampagne integriteit (5.1.2.e [redacted])** 5.1.2.e [redacted] heeft aan de hand van de meegestuurde presentatie een toelichting gegeven op de aanstaande campagne preventiecampagne integriteit. Het EMT heeft kennisgenomen van de presentatie en ziet deze campagne als een mooi initiatief om de regels inzake bevragingen op te frissen. 5.1.2.e [redacted] meldt tot slot dat het de bedoeling is een dergelijke campagne het komend jaar op meerdere thema's te gaan doen. Deze campagne dient als proefballon.	**Conclusie preventiecampagne integriteit:** Het EMT heeft kennisgenomen van de opzet van de campagne en het idee om dit als proefballon voor meerdere campagnes rond integriteitsthema's te gebruiken.
6.	**Ter advisering/ besluitvorming**	Niet onder reikwijdte [redacted]	

		Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted] .e , 5.1.2.e)

Ni

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

		Niet onder reikwijdte [redacted]
7.	**Rondvraag, reflectie & sluiting**	Niet onder reikwijdte [redacted]

Actiepuntenlijst EMT 13 november 2023

*Actuele onderwerpen zijn geel gemarkeerd

	Onderwerp	Actiepunt	Actiehouder	Datum
1.	Projectleider Individuele Beoordeling en Bescherming slachtoffers	Het EMT concludeert dat het EMT het eens is over het nut en de noodzaak van een projectleider en dat er de wens is een projectleider aan te wijzen totdat de kwaliteits-hovj er is en hiermee belast kan worden (tot ongeveer 2025) en spreekt af dat de diverse opties door genoemde EMT-leden uitgelopen worden. Te weten: • Collega vanuit DROS (loopt 5.1.2.e uit) • Een kwaliteits-hovj die nog niet goed genoeg is als kwaliteits-hovj maar daar wel heen kan groeien via een leerontwikkelplek (kan nog niets over gezegd worden, is voor nu dan ook nog geen optie) • Collega uit de staf (5.1.2.e zoekt uit wat de opties zijn en ten koste van wat dat dan zou gaan) • Collega vanuit ZSM (loopt 5.1.2.e uit)	5.1.2.e	November 2023
Niet onder reikwijdte				November 2023
3.	Leren van uitkomsten onderzoek nieuwe whatsappgroep casus Rotterdam	5.1.2.e bevraagt de eenheid Rotterdam over 1,5 maand (eind oktober) over de casus en uitkomsten van hun BIT ter lering voor de Eenheid Oost-Brabant.		November 2023
Niet onder reikwijdte				November 2023
				December 2023 (12-MARAP)

CONCEPT

Niet onder reikwijdte

[redacted]			5.1.2.e [redacted]	
[redacted]			[redacted]	n.t.b.
[redacted]			[redacted]	n.t.b.
8.	Professioneel controleren	Het EMT heeft kennisgenomen van de presentatie inzake PROCO 2024. Het EMT komt tot de conclusie dat zij zich weliswaar kan vinden in de ambitie m.b.t. PROCO voor het resterende deel van 2023 en 2024, maar dat voor 2024 onduidelijk is hoe dit zich verhoudt tot de kaderbrief. Afgesproken is dat dit naast elkaar gelegd wordt. Wat daarvan overblijft dient in een EMT terug te komen.	[redacted]	-
9.	Drugs en evenementen/ Skip the trip	5.1.2.e en 5.1.2.e stellen (i.s.m. de portefeuillehouder Z&V en Opsporing en met 5.1.2.e een position paper op t.a.v. de vraag "hoe wil je je als politie gaan positioneren i.r.t. de-normalisering en welke agenda ga je voeren?"	[redacted]	-
10.	Notitie relaties op het werk	5.1.2.e stelt een notitie op t.a.v. relatie op het werk n.a.v. de bespreking tijdens de EMT 2-daagse en stemt dit af met 5.1.2.e m.n. t.a.v. afhankelijkheidsrelaties (vb. praktijkbegeleider-student of anderszins hiërarchisch ondergeschikte). Zodra gereed brengt 5.1.2.e de notitie richting het EMT. UPDATE 23/10/2023: memo is in het EMT besproken. Geconcludeerd dat het stuk absoluut niet gereed is voor vaststelling. Afgesproken is dat: • 5.1.2.e neemt de reflecties meeneemt in de aanpassing van het stuk. • Koppeling met de beroepscode dient gemaakt te worden. • De aanleiding en de *why* (signaal vertrouwenspersonen en het probleem in dezen/ excessen) dienen beter in het stuk verwoord te worden. • Er wordt juridisch advies en advies vanuit HR ingewonnen.	[redacted]	-

		• Er dient niet gesproken te worden van een gedragscode, maar van een handreiking om het goede gesprek te voeren. Belangrijk is het creëren van bewustzijn van de gevolgen in dit soort situaties onder zowel leidinggevenden als werknemers en het goede gesprek hier onderling over te kunnen voeren.		
Niet onder reikwijdte [redacted]			5.1.2.e [redacted]	-

CONCEPT

Conclusie- en actiepuntenlijst EMT

Datum: 11 december 2023
Locatie: Vogelstraat 's-Hertogenbosch, 4.12

Aanwezig: 5.1.2.e [redacted]

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]
Gasten: 5.1.2.e [redacted]

	Onderwerp	Toelichting	Conclusie/ actie
1.	**Opening en vaststelling van de agenda**	Niet onder reikwijdte [redacted] • 5.1.2.e [redacted] attendeert op een grote zaak uit Noord-Nederland, maar een landelijk netwerk betreft en derhalve zal gaan landen bij de dierencoördinatoren van de BT's. Niet onder reikwijdte [redacted] **1.0 Agenda EMT 11 december 2023** De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt conform vastgesteld. Niet onder reikwijdte [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]

2.	**BILA**	Niet onder reikwijdte [redacted]	
3.	**Behandeling conclusie en actiepuntenlijst**	**3.0 Conclusie en actiepuntenlijst EMT 20 november 2023** Update actiepunten: Niet onder reikwijdte [redacted] • **Leren van uitkomsten onderzoek nieuwe whatsappgroep casus Rotterdam**: Willen we iemand uitnodigingen of een samenvatting van de leerpunten opvragen? Dat laatste. Pakt 5.1.2.e op. Niet onder reikwijdte [redacted] • **Projectleider Individuele Beoordeling en Bescherming slachtoffers (**5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e De optie van 5.1.2.e vervalt, optie 5.1.2.e idem maar kijkt nog naar een alternatief. Het actiepunt blijft voorlopig op de actiepuntenlijst staan.	
4.	**Mededelingen/ ter informatie**	**4.1 Schriftelijke mededelingen ELO EMT** • 5.1.2.e is benieuwd naar brief t.a.v. gebruik wapenstok door de BOA's. 5.1.2.e snort deze KMTO-stukken op en deelt ze met het EMT. • Idem voor de stukken van de nieuwe TGO-regeling (besproken in het BOO). **4.2 Overzicht landelijke overlegtafels** **4.3 Besluiten EL:** • Niet onder reikwijdte [redacted]	**Actiepunt:** 5.1.2.e deelt de brief wapenstok BOA's en TGO-stukken van het BOO van 24 november jl. NB Betreffende brief en bijbehorende bijlages zijn d.d.14 december per mail gedeeld.

		Niet onder reikwijdte [redacted]	
		4.4 Overige mededelingen Er zijn verder geen mededelingen.	
5.	**Ter besluitvorming**	**5.1 Budgetverdeling 2024** 5.1.2.e Niet onder reikwijdte [redacted]	
6.	**Ter bespreking**	Niet onder reikwijdte [redacted]	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

		Niet onder reikwijdte	
7.	**Rondvraag & sluiting**	Rondvraag: er zijn geen vragen voor de rondvraag.	

		Reflectie van 5.1.2.e Niet onder reikwijdte [redacted]	

CONCEP

Actiepuntenlijst EMT 11 december 2023

	Onderwerp	Actiepunt	Actiehouder	Datum
Niet onder reikwijdte [redacted]			5.1.2.e [redacted]	Januari 2024
2.	**Leren van uitkomsten onderzoek nieuwe whatsappgroep casus Rotterdam**	5.1.2.e [redacted] bevraagt de eenheid Rotterdam over 1,5 maand (eind oktober) over de casus en uitkomsten van hun BIT ter lering voor de Eenheid Oost-Brabant. UPDATE 11/12/2023: Willen we iemand uitnodigingen of een samenvatting van de leerpunten opvragen? Dat laatste. Pakt 5.1.2.e [redacted] op.	[redacted]	Januari 2024
3.	**Projectleider Individuele Beoordeling en Bescherming slachtoffers**	Het EMT concludeert dat het EMT het eens is over het nut en de noodzaak van een projectleider en dat er de wens is een projectleider aan te wijzen totdat de kwaliteits-hovj er is en hiermee belast kan worden (tot ongeveer 2025) en spreekt af dat de diverse opties door genoemde EMT-leden uitgelopen worden. Te weten: • Collega vanuit DROS (loopt 5.1.2.e [redacted] uit) • Een kwaliteits-hovj die nog niet goed genoeg is als kwaliteits-hovj maar daar wel heen kan groeien via een leerontwikkelplek (kan nog niets over gezegd worden, is voor nu dan ook nog geen optie) • Collega uit de staf (5.1.2.e [redacted] zoekt uit wat de opties zijn en ten koste van wat dat dan zou gaan) • Collega vanuit ZSM (loopt 5.1.2.e [redacted] uit) UPDATE 11/12/2023: De optie van 5.1.2.e [redacted] vervalt, optie 5.1.2.e [redacted] idem maar kijkt nog naar een alternatief. Het actiepunt blijft voorlopig op de	[redacted]	Januari 2024

CONCEPT

		actiepuntenlijst staan.		
Niet onder reikwijdte [redacted]				Januari 2024 (12-MARAP)
Niet onder reikwijdte [redacted]				Zodra gereed.
				n.t.b.
				n.t.b.
8.	**Professioneel controleren**	Het EMT heeft kennisgenomen van de presentatie inzake PROCO 2024. Het EMT komt tot de conclusie dat zij zich weliswaar kan vinden in de ambitie m.b.t. PROCO voor het resterende deel van 2023 en 2024, maar dat voor 2024 onduidelijk is hoe dit zich verhoudt tot de kaderbrief.		-

5.1.2.e

		Afgesproken is dat dit naast elkaar gelegd wordt. Wat daarvan overblijft dient in een EMT terug te komen.	5.1.2.e [redacted]	
9.	**Drugs en evenementen/ Skip the trip**	5.1.2.e en 5.1.2.e stellen (i.s.m. de portefeuillehouder Z&V en Opsporing en met 5.1.2.e [redacted] een position paper op t.a.v. de vraag "hoe wil je je als politie gaan positioneren i.r.t. de-normalisering en welke agenda ga je voeren?"	[redacted]	-
10.	**Notitie relaties op het werk**	5.1.2.e stelt een notitie op t.a.v. relatie op het werk n.a.v. de bespreking tijdens de EMT 2-daagse en stemt dit af met 5.1.2.e [redacted] m.n. t.a.v. afhankelijkheidsrelaties (vb. praktijkbegeleider-student of anderszins hiërarchisch ondergeschikte). Zodra gereed brengt 5.1.2.e [redacted] de notitie richting het EMT. UPDATE 23/10/2023: memo is in het EMT besproken. Geconcludeerd dat het stuk absoluut niet gereed is voor vaststelling. Afgesproken is dat: • 5.1.2.e [redacted] neemt de reflecties meeneemt in de aanpassing van het stuk. • Koppeling met de beroepscode dient gemaakt te worden. • De aanleiding en de *why* (signaal vertrouwenspersonen en het probleem in dezen/ excessen) dienen beter in het stuk verwoord te worden. • Er wordt juridisch advies en advies vanuit HR ingewonnen. • Er dient niet gesproken te worden van een gedragscode, maar van een handreiking om het goede gesprek te voeren. Belangrijk is het creëren van bewustzijn van de gevolgen in dit soort situaties onder zowel leidinggevenden als werknemers en het goede gesprek hier onderling over te kunnen voeren.	[redacted]	-
Niet onder reikwijdte [redacted]				-

CONCEPT

Afspraken- en actiepuntenlijst Eenheidsmanagementoverleg (EMO)

21-11-2023 – MS Teams

Aanwezig: 5.1.2.e [redacted]

Afwezig: 5.1.2.e [redacted]

Afsprakenlijst EMO

Agenda punt	Onderwerp	Verantwoordelijke	Toelichting	Afspraak
1	Opening en mededelingen			
2	Niet onder reikwijdte [redacted]			
3.1	Huisvesting Niet onder reikwijdte [redacted]			

3.2	Niet onder reikwijdte
3.3	Niet onder reikwijdte
4.1	

			Niet onder reikwijdte [redacted]	
4.2	Plan van Aanpak Politie voor Iedereen	5.1.2.e 5.1.2.e	Er is weinig bijgehouden, dus is monitoren lastig, maar de indruk is dat dit niet structureel is ingebed. Gemaakte afspraken zijn niet altijd opgevolgd en ontwikkelde instrumenten worden weinig gebruikt. Sectorhoofden hebben een ander beeld; het wordt vaak besproken; in R&O- en management-gesprekken. Het is vooral een gedrags- en cultuurverandering. We hebben veel georganiseerd en we bespreken veel, maar verandering kost veel tijd. We zijn wel goed op weg, er is verandering te zien op allerlei plekken. Haakjes worden door TC's zelf opgepakt, zonder signaal van bovenaf. Men is zich er al wel veel meer bewust van. In de groep OE is nog wel het nodige werk te doen. Ook in professioneel controleren en etnisch profileren zijn nog steeds stappen te maken. De teksten over 'we doen te weinig en we lopen achter' doen te kort; veranderen in 'we doen veel, maar is nog niet genoeg, we hebben nog flinke stappen te maken'. Koppeling naar leiderschap is goed. Over het verbinden aan de vijf pijlers is nog niet iedereen enthousiast. Bezwaren zijn o.a. liever voor het geheel gaan, lijkt op oude portefeuille-houderschap en wekt de indruk van verschuiven van verantwoordelijkheden (bijv. voortgang controleren). Het is bedoeld als aanjager voor de eenheid, maar zoals het nu beschreven is, wekt het een andere indruk. Helder maken wat de bedoeling is. Eenheidsverantwoordelijkheid op een pijler. Is geen sturingsvraag met resultaatverantwoordelijkheid. Gaat om commitment. Mee aan de slag gaan; experimenteren.	EMO-leden omarmen het plan Sectorhoofden komen nog terug op verbinden aan een pijler. **Actie SH**
5	Diverse overleggen			
6	Afspraken- en actielijst 07-11-2023	Allen	Niet onder reikwijdte [redacted]	
5	Rondvraag	Allen		

Verslag Eenheidsleidingoverleg (ELO) 12 december 2023 Deelnemers: 5.1.2.e [redacted] Afwezig: 5.1.2.e [redacted]	**ACTIE EN WOR-status**
1. Opening	
2. Stand van zaken Programma C *Met* 5.1.2.e [redacted] *en* 5.1.2.e [redacted] Er wordt teruggeblikt op het EMTO van gisteren, waar het gesprek werd gevoerd over Programma C en de rode draden uit de EL tour. 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] lichten de stand van zaken toe inzake de workshop onderstroom voor leidinggevenden en de bewustwordingscampagne. De workshop onderstroom wordt positief ervaren door de collega's. De bewustwordingscampagne gaat de tweede fase in. De derde fase start in januari. Door 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted] wordt aan de leden EL de vraag voorgelegd of zij volgend jaar weer een EL tour willen. Het ELO geeft aan volgend jaar in elk geval op dit thema iets te willen doen. Dit kan een EL tour zijn, een leiderschapsdag per dienst/district waarbij de EL aansluit of een combinatie van beide. Een leiderschapsdag is eerder met succes georganiseerd in district G. 5.1.2.e [redacted] haalt bij 5.1.2.e [redacted] informatie hierover op en maakt een voorstel om te bespreken in het EMTO. Tot slot wordt toegelicht dat de roadmap PVI in de maak is.	**Actie** 5.1.2.e [redacted]
3a. Verslag ELO 5-12-2023 Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld. **3b. Actiepuntenlijst 12-12-2023** De actiepunten worden doorgenomen.	
4. Actualiteiten Er wordt teruggeblikt op een aantal incidenten van afgelopen weekend en de bijzonderheden van aankomende week worden kort besproken.	
5. Beslis- en bespreekpunten Niet onder reikwijdte [redacted] Niet onder reikwijdte [redacted] **Voorgenomen besluit:** De EL gaat akkoord met de gevraagde beslispunten.	**OR ter advies**

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

5.06 BF2023.051 Beslisnotitie formatiewijzigingen Team Zeden

Niet onder reikwijdte

[redacted]

OR ter advies

OR ter info

OR ter advies

Niet onder reikwijdte

[redacted]

6. Terugkoppelingen en vooruitblik vergaderingen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

7. Rondvraag

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Verslag EMT Oost-Brabant

Voorzitter
5.1.2.e [redacted]

Genodigden
EMT-leden + voorzitter OR

Afwezig
5.1.2.e [redacted]

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Gasten
5.1.2.e [redacted]

Datum 6 mei 2024
Tijdstip Van 13:00 tot 15:00
Locatie MS Teams

Behandeld door 5.1.2.e [redacted]
Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp EMT Besturing & Beheer

Punt	Agendapunt
1.	**Opening en vaststelling agenda**
	Agendapunt 4 en 6 worden omgewisseld i.v.m. het later aansluiten van Jan.
2.	**Ter vaststelling: Verslag en actiepuntenlijst**
	2.1 Verslag EMT 29 april 2024
	Conform vastgesteld.
	2.2 Actiepuntenlijst EMT 29 april 2024
	Update actiepunten:
	Niet onder reikwijdte [redacted]
3.	**Mededelingen**
	3.1 Schriftelijke mededelingen ELO EMT & ingekomen stukken
	N.a.v. de schriftelijke mededelingen:
	Niet onder reikwijdte [redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

- N.a.v. het KMTO: 5.1.2.e verwijst naar de opmerkingen over een Whatspappcasus. Het zou helpen als er meer gecommuniceerd wordt wat de inhoud van die berichten was. Dat helpt in stukje normvinding. Wordt hier op die manier ook zo over gesproken? Precies dit is ook door 5.1.2.e tijdens het KMTO ingebracht. Die opmerking wordt meegenomen, maar lastig is wel dat de privacy van de betreffende collega's daarmee geschonden wordt. Er wordt nog gekeken dus op welke wijze hier meer lering uit getrokken kan worden.
  5.1.2.e merkt naar aanleiding hiervan op dat in het EMT eerder ook al eens gesproken is over het laten toelichten en bespreken van de whatsappcasus Rotterdam. 5.1.2.e had dit beet. Wat is er met dit actiepunt gebeurd? Hier is nooit een vervolg aan gegeven. *NB* 5.1.2.e *heeft dit tijdens het EMT nagezocht en teruggekoppeld onder de rondvraag.*

3.2 (Voorgenomen) besluiten EL (mondelinge toelichting)

Niet onder reikwijdte

[redacted]

3.3 Overige mededelingen

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

5. Niet onder reikwijdte [redacted])

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Vragen, opmerkingen en reflecties:

Niet onder reikwijdte

[redacted]

- 5.1.2.e hoe kan dit team lokale casuïstiek versterken? Op welke stuurtafel gaan we elkaar vinden om de juiste dingen met elkaar te doen?
  Hier is een start mee gemaakt tijdens het OSE-overleg. Bij specifieke vragen, graag delen met 5.1.2.e en 5.1.2.e zodat ze hiervan kunnen leren.
  5.1.2.e hoopt op kiezen vanuit overzicht. Dit werkt volgens 5.1.2.e twee kanten op: het team draagt immers ook bij aan het grotere plaatje. 5.1.2.e doet de suggestie dit mee te nemen naar de DMT's, zodat ook vanuit de districten de verbinding met het team gelegd wordt. Zij denkt hier ook graag over mee.
- 5.1.2.e sluit aan de opmerking en suggestie van 5.1.2.e maar bespreken in het OSE-overleg.

Niet onder reikwijdte

[redacted]

4.

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

8. **Rondvraag & reflectie**

Rondvraag:

- 5.1.2.e komt terug op de afspraken t.a.v. Whatsappcasus Rotterdam.
  5.1.2.e *bevraagt de eenheid Rotterdam over 1,5 maand (eind oktober) over de casus en uitkomsten van hun BIT ter lering voor de Eenheid Oost-Brabant.*
  UPDATE 11/12/2023: Willen we iemand uitnodigingen of een samenvatting van de leerpunten opvragen? Dat laatste. Pakt 5.1.2.e *op.*
  UPDATE 22/01/2024: 5.1.2.e *doet de uitvraag nog een keer en draagt het actiepunt daarna over aan* 5.1.2.e
  UPDATE 29/01/2024: 5.1.2.e *heeft contact gehad met de eenheid Rotterdam. Zij zijn meer dan bereid om de leerpunten te delen op schrift of a.d.h.v. een presentatie. Hoofd Staf kan daarvoor gevraagd worden. Daarmee wordt dit een actiepunt voor* 5.1.2.e *Opties: uitnodigingen tijdens een inspiratiecafé of tijdens een thematisch EMT.*
  UPDATE 26/02/2024: Actiepunt staat nog open.
  UPDATE 04/03/2024: Er is contact geweest met Rotterdam. 5.1.2.e *pakt het contact verder op en er komt met een concreet voorstel richting de EL. Het actiepunt kan daarmee van de actiepuntenlijst af.*

- Niet onder reikwijdte

  [redacted]

	Niet onder reikwijdte [redacted] Reflectie 5.1.2.e [redacted] Niet onder reikwijdte [redacted]
9.	**Sluiting**

Concept Notulen

Afzender
Secretariaat Eenheidsleiding
5.1.2.e [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 11 juni 2024
Tijdstip Van 09.30 tot 12.00
Locatie Brugzichtzaal

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

Onderwerp **EMT concept notulen**

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	

Niet onder reikwijdte
[redacted]

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	
				Niet onder reikwijdte [redacted]
				Overig • Lijsten met rollen vakbekwaamheid worden gedeeld met de TC's om deze na te lopen en YF up to date te brengen.
				Niet onder reikwijdte [redacted]
				• Formatie en bezetting; beeld is iets verbeterd. • Initiële instroom; goed beeld. Diversiteit is nog niet op het gewenste niveau. Op de BT's een verbeterd beeld.
				Niet onder reikwijdte [redacted]
2.	Niet onder reikwijdte [redacted]			**Operationeel deel** Niet onder reikwijdte [redacted]

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	
				Niet onder reikwijdte Niet onder reikwijdte
3.	Niet onder reikwijdte			*Verwarde personen* Niet onder reikwijdte
4.		Mededelingen/ Rondvraag		**Mededelingen** Niet onder reikwijdte

	Verantw.	Onderwerp	Gevraagd besluit	
				• Communicatie Whatsapp-casus; voor districten en diensten wordt voor het leren van de casus een presentatie gemaakt; het voorstel is om deze in juli, augustus en september te geven. Presentatie, toelichting en ondersteuning worden z.s.m. gedeeld. Graag aandacht in het DMT voor het ondersteunen van de Teamchefs die de presentatie moeten verzorgen. Mocht verdere ondersteuning nodig zijn dan kan dit bij 5.1.2.e worden aangegeven worden. Het EMT is akkoord. Niet onder reikwijdte [redacted]

	Datum EMT	Verantw	Onderwerp	Toelichting	Deadline
1.	09012024	5.1.2.e [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]	01092024
2.	06022024	[redacted]	[redacted]	[redacted]	01102024
3.	13022024	[redacted]	[redacted]	[redacted]	08102024
4.	13022024	[redacted]	[redacted]	[redacted]	08102024
5.	16012024	[redacted]	[redacted]	[redacted]	01122024

2022 Teamplan Veiligheid, Integriteit en Klachten

Opsteller: MT VIK LE

Status: Concept

Versie 0.2

23-07-2021

Rubricering: Politie intern

«waakzaam en dienstbaar»

POLITIE

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3
1.1. Algemeen 3
1.2. Kerndoelstellingen VIK LE 2022 (algemeen) 4

2. Afdeling VIK binnen de Nationale Politie 7
2.1. Verantwoordelijkheid Korpsstaf VIK 7
2.2. VIK PDC 7
2.3. VIK binnen de LE 7
2.4. Ontwikkelingen 7

3. Afdeling VIK-LE 9
3.1. Kerntaken VIK Landelijke Eenheid 9
3.2. Preventie en Integriteit 9
3.3. Team Betrouwbaarheidsonderzoeken (VIK-BO) 13
3.4. Team Interne Onderzoeken (VIK-IO) 16
3.5. Team Forensisch Digitaal Onderzoek (VIK-FDO) 18
3.6. Team Klachtbehandeling 20
3.7. Integrale Beveiliging 21

4. Bezetting en formatie 23
4.1. Formele inrichting VIK 23
4.2. Medewerkersmonitor 24
4.3. Ontwikkelingen 2022 24
Teamontwikkeling 24
Inrichting en bezetting afdeling 24

©2017 Politie, all rights reserved.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

1. Inleiding

1.1. Algemeen

Voor een groot deel ontleent de politie haar legitimiteit aan het vertrouwen dat de burger in haar heeft. Het vertrouwen in de politie is niet vanzelfsprekend. Dagelijks moet de politie werken aan het verkrijgen en behouden daarvan. Integriteit is niet iets wat de politie 'erbij doet', maar het is verbonden aan vakmanschap en professionaliteit.

Het politiewerk stelt ons regelmatig voor (morele) dilemma's. Het is van belang dilemma's die we ervaren in ons dagelijks werk te bespreken en aan te kaarten. Het maken van afgewogen keuzes en daarover verantwoording willen afleggen en bijdragen aan het lerend vermogen van de organisatie is onderdeel van onze professionaliteit.

De afdeling VIK beoogt vanuit de kernwaarden; moedig, integer, betrouwbaar en verbindend, een bijdrage te leveren aan goed en betrouwbaar politiewerk. Zowel preventief als waar nodig repressief.

De afdeling VIK is als afdeling onderdeel van de staf, de Landelijke Eenheid en de Nationale Politie. Het waarmaken van de ambities van VIK maken daarmee deel uit van dit geheel. Het teamplan VIK past in het teamplan van de staf LE en het integriteitsbeleid van de Nationale Politie. Op te pakken activiteiten worden, daar waar het kan, in verbinding met anderen opgepakt: met medewerkers binnen de afdeling, binnen de staf, binnen de eenheid, landelijk dan wel extern.

Binnen de afdeling wordt voor 2022 onderstaande plaat als leidend toegepast en uitgedragen.

Figuur 1: dit zijn wij!

Als bijdrage aan goed en betrouwbaar politiewerk kan de afdeling VIK:

- betrouwbaarheidsonderzoeken verrichten;
- integriteitsonderzoeken verrichten voor de eigen eenheid en waar nodig landelijk;
- klachten van burgers over politiemedewerkers en van politiemedewerkers over politiemedewerkers behandelen;
- een rol spelen in het signaleren van trends op het gebied van gewenst en ongewenst gedrag van politiemedewerkers;
- n.a.v. casuïstiek knelpunten in processen of procedures signaleren en hierop adviseren;
- een essentiële bijdrage leveren aan cultuurverandering en aan de behoefte tot het zijn van een lerende organisatie;
- integriteitsbewustwording (awareness) van de politiemedewerker vergroten;

- bijdrage leveren aan de veiligheid van de organisatie en medewerkers.

Waar voorheen de focus lag op repressie is nu meer aandacht voor preventie, bewustwording en vergroten van lerend vermogen. Integriteit wordt steeds meer gezien als onderdeel van professioneel handelen in ons dagelijkse werk. Dit is niet slechts 'iets van VIK', maar een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers, leidinggevenden en de organisatie.

Deze gedeelde verantwoordelijkheid op het gebied van integriteit komt nadrukkelijk tot uiting in de thema's beschermen, bekrachtigen en begrenzen.

- Beschermen van de medewerkers en organisatie door onder andere bewustwording op risico's, uitvoeren van betrouwbaarheidsonderzoeken, bespreken van dillema's, stellen van kaders en duidelijke protocollen;
- Het bekrachtigen is gericht op het lerende vermogen, opleidingen, stimuleren van integer gedrag; en
- het begrenzen van medewerkers en organisatie door het aanspreken van norm afwijkend gedrag, het uitvoeren van onderzoeken naar norm afwijkend gedrag en sanctioneren en het verzorgen van nazorg en eventueel rehabilitatie.

1.2. Kerndoelstellingen VIK LE 2022 (algemeen)

Als afdeling ligt onze focus op het continueren en verder uitbouwen van het goede en professionaliseren daar waar nodig. Het professionaliseren zal voornamelijk gericht zijn op vakmanschap, processen en de verbinding aangaan. Ook de focus naar pro-activiteit zal nadrukkelijk de aandacht krijgen.

Wij richten ons op expertise en de juiste kwaliteit. Het is essentieel om voldoende expertise beschikbaar te hebben binnen de grote variëteit aan kennisgebieden binnen VIK. Mede hierdoor is het noodzakelijk om het vergaren van kennis binnen deze kennisgebieden goed te organiseren en de medewerkers breder inzetbaar te maken. Relevante ervaringen en alert blijven op bijvoorbeeld de nieuwe technieken, opsporingsmethoden en wet- en regelgeving is daarvoor noodzakelijk. Het moge duidelijk zijn dat dit tijd kost.

Kerndoelstellingen afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

1. Vergroten lerende organisatie	Binnen de afdeling wordt in 2022 instrumenten ingezet om de cyclus van de lerende organisatie te bevorderen en beter invulling te geven aan de signaalfunctie. Voortdurend zal de aandacht gericht zijn op het leren van wat is gebeurd en de borging van eventuele verbeteringen binnen de organisatie. • Na een intern onderzoek kan het instrument nabespreking ingezet worden om met betrokkene, leidinggevende (en eventueel het team) het onderzoek na te bespreken met als doel er van te leren. Zowel voor VIK als voor de organisatie; • Na elke klacht wordt bekeken wat de organisatie ervan kan leren. Leerpunten worden door de coördinator besproken met de betrokken leidinggevende. De verbeterpunten zullen soms specifiek zijn voor een bepaald team, maar kunnen ook de gehele organisatie raken; • Leerpunten uit beveiligingsincidenten worden met de lijn besproken; • Leerpunten uit screeningen worden binnen het team screeningen besproken. • Elke vier maanden (gekoppeld aan de marapcyclus) heeft het MT van VIK (eventueel aangevuld met andere stafmedewerkers) een sessie om de nieuwe leerpunten van

	de afgelopen 3 maanden met elkaar te delen en te bespreken welke acties nog moeten plaatsvinden (bijvoorbeeld in communicatie, afstemming lijn, bewustwordingssessies). De coördinator preventie en integriteit heeft hierin een trekkende rol. De resultaten van deze sessie zijn input voor de Marap en gesprekken met de leidinggevenden van de LE en/of binnen het nationale domein van het integriteitsstelsel.
2. Ontwikkeling professionals	Als het gaat over professionaliseren dan wordt daarmee bedoeld: • Vergroten van de integrale/flexibele inzetbaarheid; uitwisselbaarheid in taken en generieke taakstelling daar waar het kan; • Uitgangspunt van de operationeel specialisten is dat ze specialist zijn op hun eigen vakgebied. Voor de specialisten is het essentieel bij te blijven bij de ontwikkelingen op het eigen vakgebied. Hierin heeft de medewerker een eigen verantwoordelijkheid; • Het verder ontwikkelen van de eigen kennis op het gebied van moreel kompas. Dit doen we door een training moreel kompas te volgen en met elkaar dilemma's en integriteitscasussen te bespreken, waarbij de basis je eigen waardensysteem is. • Doorontwikkelen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwerp preventie (preventie is een cruciaal onderdeel van je eigen proces); • Het motiveren, situmeren en elkaar uitdagen in het nemen van initiatieven, het ontplooien van creativiteit en in het vernieuwend handelen; • Aansluiten bij relevante kenniskringen en • Goed in verbinding met de stakeholders. • vakmanschap en professionaliteit wordt doorontwikkeld door het volgen van trainingen, cursussen en opsporingsworkshops/kennisdagen; • Als MT gaan we meedoen aan het leidersschapsprogramma "Meer kleur aan de top"; • Profchecks worden uitgevoerd door de OS A's; • Er wordt structureel overleg gevoerd met rechercheteams binnen de LE (LR en Infra). Naast eventuele operationele zaken worden ontwikkelingen besproken; • Er is structureel overleg met de informatieorganisatie (DLIO). Naast eventuele operationele zaken worden ontwikkelingen besproken.
3. Adviesrol integriteit	In 2022 zal VIK meer zichtbaar worden in de adviesrol ten aanzien van integriteit. Medewerkers van de afdeling gaan de leiding actief ondersteunen in het bevorderen van moreel leiderschap en het ethisch werkklimaat en daarnaast ondersteunen bij de taak die de leiding heeft binnen de integriteitsthema's beschermen, bekrachtigen en begrenzen. Daarnaast zitten bij organisatievraagstukken vaak morele vraagstukken en/of integriteitsrisico's. VIK gaat hierin een actieve adviserende rol vervullen zowel door medewerkers van VIK zelf

	te positioneren als door het uitdragen van het integriteitsbeleid bij de adviseurs van de diensten.
4. Actieve bijdrage aan preventie	• Alle medewerkers van VIK leveren een actieve bijdrage op het gebied van preventie door signalen en bijzonderheden op het gebied van integriteitskwesties en norm afwijkend gedrag met elkaar te bespreken en tevens te bespreken met de coördinator preventie; • Medewerkers van VIK (vanuit alle disciplines) doen actief mee aan bewustwordingssessies binnen de organisatie of zetten zich op een andere manier in om preventie binnen de organisatie naar een hoger niveau te brengen; • De bijdrage aan preventie is een vast onderdeel binnen de R&O gesprekken.

2. Afdeling VIK binnen de Nationale Politie

De afdeling VIK heeft ten doel de politiechef te ondersteunen in de uitvoering van het beleid op de taakvelden veiligheid, integriteit en klachten.

- Elke eenheid heeft een afdeling VIK
- Binnen de korpsstaf is een afdeling VIK en
- Binnen de PDC is een afdeling VIK.

De afdelingen VIK zijn binnen de staven gepositioneerd en hebben een directe lijn naar politiechef, directeuren of korpschef.

2.1. Verantwoordelijkheid Korpsstaf VIK

Korpsstaf VIK is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van kader stellend beleid en het opstellen van richtlijnen op het taakveld veiligheid, integriteit en klachten. Dit beleid en de richtlijnen zijn landelijk gedragen en opgesteld in nauwe samenwerking en afstemming tussen VIK's eenheden, VIK PDC en VIK korpsstaf. De VIK hoofden komen maandelijks bij elkaar en werken volgens een werk- en overlegstructuur waarin de gezamenlijke activiteiten worden bepaald en uitgevoerd.

2.2. VIK PDC

VIK PDC functioneert als een VIK van een eenheid. Daarnaast heeft het VIK PDC een coördinerende rol met betrekking tot betrouwbaarheidsonderzoeken. Via het Centraal Loket Screeningen (CLS) worden de betrouwbaarheidsverzoeken over de eenheden verdeeld. Hiervoor is een verdeelsleutel afgesproken. De VIK's van de eenheden hebben in het kader van screeningen slechts een uitvoerende rol.

2.3. VIK binnen de LE

Binnen de Landelijke Eenheid is de afdeling VIK een onderdeel van de staf. De directe beheersmatige aansturing vindt dan ook plaatst in die lijn. In het kader van interne onderzoeken en klachten heeft VIK direct contact met desbetreffend sectorhoofd en rapporteert aan de politiechef.

2.4. Ontwikkelingen

Het jaar 2022 staat in het teken van diverse veranderopgaven en ontwikkelingen die van invloed zijn op de taken en werkzaamheden van de afdeling VIK:

- Binnen een deelopdracht, naar aanleiding van de *Review Interne onderzoeken,* wordt gewerkt aan een nieuwe organisatiestructuur voor de afdelingen VIK (als onderdeel van een nieuw te ontwerpen integriteitsstelsel). In 2022 zal duidelijk worden wat dit gaat betekenen;
- Daarnaast zal er binnen het proces disciplinaire onderzoeken nationale eenduidigheid en rechtsgelijkheid worden nagestreefd en ligt er een veranderopgave op het gebied van triage, protocollering, registratie en monitoring, opleidingen en bijscholing en preventie. In 2022 zullen de nationale uniforme uitwerkingen worden geïmplementeerd;
- Binnen het onderdeel betrouwbaarheidsonderzoeken en integrale beveiliging (rol BVC) is sprake van verdere centralisering bij het onderdeel PDC. In 2022 zal hierover meer duidelijkheid komen.
- Per 1 januari 2022 zal de nieuwe wet screeningen van kracht gaan. Voor 2022 is het belangrijk dat het proces conform deze wet wordt uitgevoerd en dat de afdeling afscheid neemt van alle "oneigenlijke" naslagen;
- Vanuit de nieuwe wet screeningen zal er in 2022 ook een proces moeten worden ingeregeld mbt het omgaan met de meldplicht en de continue controle;
- Het thema anti-corruptie krijgt steeds meer aandacht binnen de nationale politie. Op nationaal niveau is in 2021 gewerkt aan de aanpak van anti-corruptie. Deze aanpak zal in 2022 worden geïmplementeerd en heeft invloed op de werkzaamheden binnen de afdeling VIK;
- Het thema interne veiligheid (insider risks) zal in 2022 nadrukkelijker op de agenda komen. VIK zal hierin een actieve rol spelen;

- De ontwikkeling van repressie naar preventie zal in 2022 worden doorgezet. Het is belangrijk als VIK daarin mee te ontwikkelen.

3. Afdeling VIK-LE

3.1. Kerntaken VIK Landelijke Eenheid

De kerntaken van VIK-LE worden uitgevoerd binnen verschillende onderdelen van de afdeling. Dit kan als volgt worden samengevat:

1. Preventie & Integriteit: signaleren van trends op het gebied van gewenst en ongewenst gedrag van politiemedewerkers en leren t.a.v. preventie en integriteit, adviseren in het kader van preventie en de integriteits-awareness van de politiemedewerker vergroten
2. Team Betrouwbaarheidsonderzoeken: uitvoeren van betrouwbaarheidsonderzoeken en uitvoeren naslag ten behoeve van veiligheidsonderzoeken van de AIVD;
3. Team Interne Onderzoeken: inhoudelijke aansturing en uitvoering van disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken;
4. Team Forensisch Digitale Opsporing: opvragen en onderzoeken van loggingen op de politiesystemen, vanuit de expertise actieve betrokkenheid bij lopende onderzoeken;
5. Team Klachtenbehandeling: het behandelen van klachten van burgers over politiemedewerkers van de LE en het behandelen van klachten van politiemedewerkers over politiemedewerkers. Het betreft zowel het coördineren van de klachtbehandeling en de klachtbehandeling zelf (inclusief bemiddeling en verzoening); en
6. Integrale Beveiliging: adviseren en coördineren van beveiligingsissue's

In de volgende paragrafen zijn de doelstellingen van de verschillende onderdelen opgeschreven. Deze doelstellingen en het monitoren hierop maakt onderdeel uit van de managementafspraken tussen de TC en haar coördinatoren/MT.

3.2. Preventie en Integriteit

Investeren op preventie is een van de kerndoelstellingen binnen de afdeling. Het onderwerp preventie en integriteit komt in alle VIK taakvelden terug en is een duidelijk genoemd in de doelstellingen van de verschillende teams.

Overall kunnen de volgende speerpunten voor 2022 worden benoemd:

Wat?		Hoe?
1. Vanuit de VIK taakvelden bijdragen aan het ontwikkelen van leiderschap en ethisch werkklimaat	Bewustwording verschuiven naar leiderschap;	• Gevraagd en ongevraagd adviseren; • Ondersteuning leveren in de stimuleringsstrategie; • Uitvoering geven aan VIK Masterclass; • Film Rauw beschikbaar stellen en eventueel begeleiden
2. Vergroten morele sensitiviteit	Om mogelijk kwetsbare processen en integriteitsrisico's in een zo vroeg mogelijk stadium te herkennen, is het belangrijk dat iedere medewerker en leidinggevende in staat is deze te signaleren en bespreekbaar te maken	• In de contacten blijven medewerkers van VIK continu aandacht geven aan het bespreken van dilemma's en het herkennen en bewustzijn van kwetsbaarheden; • voortzetten (en uitbreiden) van bewustwordingssessies voor medewerkers en leidinggevenden om op deze

		wijze de voortdurende aandacht te houden op professioneel handelen naar eigen en professionele waarden. • het bevorderen van bewustwording en bespreekbaar maken van het signaleren van kwetsbare processen en situaties.
3. Vergroten lerend vermogen	Preventie en het vergroten van het lerend vermogen krijgen meer nadruk binnen VIK.	• Iedere medewerker van VIK moet in staat zijn op welke wijze dan ook een bijdrage te leveren aan het lerend vermogen op de VIK taakvelden. Primair is dat vanuit het eigen proces van de VIK medewerker; • verschillende landelijke en eenheidsbrede taken, die gericht zijn op het vergroten van het lerend vermogen, worden opgepakt; • De coördinator Preventie en Integriteit zal de medewerkers van VIK meenemen in de (landelijke) ontwikkelingen, verschillende projecten activeren en de medewerkers coachen, daar waar nodig; • De coördinator Preventie en Integriteit zal doelgroepgericht medewerkers van de Staf meenemen in het integriteitsbeleid en hun eigen rol hierin. Tevens zullen de dilemma's en kwetsbaarheden van die doelgroep worden besproken.

Bovenstaande speerpunten worden in deze paragraaf verder uitgewerkt.

1. <u>Vanuit de VIK taakvelden bijdragen aan het ontwikkelen van leiderschap en ethisch werkklimaat</u>.
   Waar in de voorgaande jaren vooral aandacht is uitgegaan naar het bewustmaken van medewerkers op het gebied van integriteit, zien we nu een verschuiving naar leiderschap. Dat betekent niet dat we bewustwording niet meer richten op medewerkers, integendeel. Voor medewerkers blijft het belangrijk in grote mate bewust te zijn van hun professionaliteit en kwetsbaarheid. Voor het maken van een

goede keuze is het noodzakelijk dat zij beschikken over voldoende kennis en bewustwording op het gebied van integriteit, de Beroepscode en de bijbehorende themabladen.

Leidinggevenden hebben een belangrijke rol in deze bewustwording. Integriteit en bewustwording valt immers niet onder VIK qua eigenaarschap. Integriteit is primair een verantwoordelijkheid van de medewerker zelf. Maar leidinggevenden hebben een groot aandeel in het bewustwordingstraject. De leidinggevenden zijn het eerste aanspreekpunt voor de medewerkers. Idealiter zullen medewerkers met hun vragen en dilemma's op het gebied van integriteit als eerste bij hun leidinggevenden aankloppen. Ook voor de leidinggevende is niet altijd duidelijk hoe te handelen in een dergelijke situatie. Van leidinggevenden wordt verwacht dat zij de juiste gesprekken weten te voeren, ook als die gesprekken lastig zijn. Zij moeten integriteitsrisico's in hun team en proces herkennen en weten te adresseren. Daarnaast zullen zij zich bewust moeten zijn van hun eigen subjectiviteit om zo objectief mogelijk gesprekken te kunnen voeren met hun medewerkers over dilemma's en integriteitsrisico's.

Van leidinggevenden wordt dus veel verwacht. Veel zaken, waaronder integriteit, zijn (deels) in de lijn belegd. Leidinggevenden hebben echter niet altijd de juiste kennis en expertise in huis, weten niet altijd wat er speelt of krijgen onvoldoende handvatten of tools aangereikt om adequaat te kunnen inspelen op ontwikkelingen. Een voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van anti-overheidssentiment in de Covid-periode en de complottheorieën die we ook binnen de organisatie zien. Een ander voorbeeld is de verschillende handelswijzen van leidinggevenden bij mogelijke norm afwijkend gedrag.

Vanuit VIK willen we leidinggevenden adviseren (gevraagd en ongevraagd) vanuit onze expertise. Niet vanuit een docerende rol, maar vanuit het voeren van het goede gesprek, gericht op bewustwording. Op deze wijze willen we leidinggevenden helpen te zorgen voor verbinding tussen medewerkers op basis van gezamenlijke waarden. Door een werkklimaat te creëren waarin medewerkers zich veilig voelen en optimale resultaten kunnen neerzetten.

Waar eerder vooral de nadruk lag op het volgen van regels en procedures, zien we de laatste jaren een verschuiving naar een stimuleringsstrategie (sturing op basis van richtinggevende principes, het ontwikkelen van het morele denkproces en het nemen van eigen verantwoordelijkheid). Professionele ruimte is hiervoor een belangrijk begrip, waarbij openheid, transparantie, verantwoordelijkheid en uitlegbaarheid sleutelwoorden zijn.

In 2021 is een eerste aanzet geweest met de digitale leiderschapsdag, waar VIK een belangrijke bijdrage voor heeft geleverd. In 2022 willen we dit verder ontwikkelen en stimuleren.

Uitvoering:

- In 2021 zijn we gestart met het ontwikkelen van een **Masterclass** VIK taakvelden voor leidinggevenden. In 2022 zullen we deze Masterclass aanbieden aan leidinggevenden.
- De film **Rauw** is beschikbaar als middel om het goede gesprek in een team te stimuleren.
- Ook de **VIK Toolkit Preventie** blijft beschikbaar voor leidinggevenden en zal waar nodig geactualiseerd en uitgebreid worden.
- Leidinggevenden weten VIK steeds beter te vinden als **sparringspartner** om casuïstiek en dilemma's te bespreken. VIK blijft dit stimuleren.

2. <u>Vergroten morele sensitiviteit door vergroten kennis en bewustwording op de VIK taakvelden</u>.
   Met morele sensitiviteit bedoelen we het bewustzijn van eigen, professionele en organisatie (morele en ethische) waarden en het hier professioneel naar handelen. Bij het vorige speerpunt werd het begrip professionele ruimte aangehaald. Om op een juiste manier gebruik te kunnen maken van de professionele ruimte is het zowel voor de medewerker als de leidinggevende van belang dat zij voldoende kennis en bewustwording hebben op het gebied van de Beroepscode. Met andere woorden, om van richtlijnen, regels en protocollen af te kunnen wijken, moet eerst bekend zijn wat de richtlijnen, regels en protocollen zijn. En als iets kan en mag, moeten we dat dan ook willen? Het

stimuleren van onszelf en van elkaar om het goede te doen, maakt dat we continu aandacht moeten blijven geven aan het bespreken van dilemma's en het herkennen en bewustzijn van kwetsbaarheden.
Een integere politieorganisatie is van fundamenteel belang. De politie dient de rechtsstaat en heeft bevoegdheden die rechtstreeks ingrijpen in het leven van burgers. Voor de legitimiteit van het handelen is het vertrouwen van de samenleving essentieel.[1]
De organisatie gaat uit van professionaliteit en vertrouwen. Dit schept wel een verantwoordelijkheid voor een ieder om onderling aan te spreken en te signaleren. Om mogelijk kwetsbare processen en integriteitsrisico's in een zo vroeg mogelijk stadium te herkennen, is het belangrijk dat iedere medewerker en leidinggevende in staat is deze te **signaleren** en bespreekbaar te maken.
Dit speerpunt komt voort uit twee behoeftes. Enerzijds het voortzetten (en uitbreiden) van bewustwordingssessies voor medewerkers en leidinggevenden om op deze wijze de voortdurende aandacht te houden op professioneel handelen naar eigen en professionele waarden. Anderzijds het bevorderen van bewustwording en bespreekbaar maken van het signaleren van kwetsbare processen en situaties.

Uitvoering:

- **Bewustwordingssessies** aanbieden, waarbij naast uitleg van de VIK processen ook volop ruimte is voor het bespreken van casuïstiek en dilemma's. Ook de Beroepscode en themabladen zullen steeds onder de aandacht worden gebracht.
- Het **leren van klachten** zal aandacht blijven krijgen.
- Leidinggevenden zullen nadrukkelijker worden gestimuleerd om bij disciplinaire onderzoeken een **nabespreking** te organiseren, zodat er meer en breder geleerd kan worden van onderzoeken. VIK kan leidinggevenden hierin ondersteunen.
- **Adviseurs van de Staf LE** zullen meegenomen worden in het integriteitsbeleid en gestimuleerd worden om mogelijk kwetsbare situaties te signaleren en bespreekbaar te maken.

3. <u>Vergroten lerend vermogen door meer nadruk te leggen op preventie binnen VIK.</u>
Integriteit en bewustwording is niet een verantwoordelijkheid van VIK, maar VIK heeft wel een belangrijke taak hierin. De taakvelden veiligheid, integriteit en klachten leveren een expertise die het lerend vermogen binnen de organisatie kan vergroten. Ook de review van interne onderzoeken geeft als aanbeveling om meer (structureel) aandacht te geven aan het lerend vermogen.
Iedere medewerker van VIK moet in staat zijn op welke wijze dan ook een bijdrage te leveren aan het lerend vermogen op de VIK taakvelden. Primair is dat vanuit het eigen proces van de VIK medewerker. Daarnaast kunnen verschillende landelijke en eenheidsbrede taken opgepakt worden die gericht zijn op het vergroten van het lerend vermogen.
De coördinator Preventie en Integriteit zal hiervoor de medewerkers van VIK meenemen in de (landelijke) ontwikkelingen, verschillende projecten activeren en de medewerkers coachen, daar waar nodig.

Uitvoering:

- Naast het verder ontwikkelen van het **signaleren** van leerpunten in de VIK processen zullen medewerkers van VIK meegenomen worden in landelijke ontwikkelingen op het gebied van preventie.
- Binnen VIK LE zullen **werkgroepjes** gevormd worden waar een VIK medewerker vanuit eigen kracht kan aansluiten. Te denken valt aan bewustwording, zodat het aantal bewustwordingssessies vergroot kan worden en actiever aangeboden kan worden. Daarnaast zal de AGORA pagina verbeterd en geactualiseerd worden, wordt nagedacht over de VIK bijdrage aan Politie voor Iedereen en wordt gekeken naar het verbeteren en vergroten van de verbinding binnen de eenheid.
- Medewerkers van VIK zijn steeds alert op verbeterpunten en kwetsbare situaties en kaarten dit aan bij hun coördinator en / of de coördinator preventie en integriteit, zodat in gezamenlijkheid dit als leerpunt teruggebracht kan worden in de eenheid.

[1] Bron: Integriteitsbeleid Politie

Resultaten meten
In de basis is het lastig om bewustwording in het algemeen meetbaar te maken. Zo kunnen we het aantal bewustwordingssessies uiteraard uitbreiden. Dat is in aantal sessies meetbaar, maar het effect op bewustwording in veel mindere mate. Onderstaande activiteiten zijn meetbaar:

- Het aantal bewustwordingssessies neemt toe in 2022 (in vergelijking met 2021) en wordt door meerdere medewerkers uitgevoerd en uitgedragen binnen de eenheid;
- De Masterclass VIK Taakvelden wordt aangeboden aan leidinggevenden binnen de LE;
- De adviseurs van de Staf LE worden in een kennissessie meegenomen in het integriteitsbeleid en gestimuleerd om dilemma's bespreekbaar te maken;
- Binnen VIK zijn in 2022 meerdere werkgroepjes waarin medewerkers van VIK samenwerken aan het vergroten van het lerend vermogen.

Netwerkend werken en stakeholders
De coördinator Preventie en Integriteit heeft al een groot netwerk opgebouwd in de afgelopen jaren, zowel binnen de LE als landelijk. Dit netwerk wordt steeds actief onderhouden en uitgebreid. Door het organiseren van bewustwordingssessies wordt VIK verder op de kaart gezet en daarmee de drempel voor vragen aan het VIK verlaagd.
VIK werkt op het gebied van preventie voor alle medewerkers, inclusief leidinggevenden, van de LE.

Stakeholders (in willekeurige volgorde)
- Leidinggevenden en medewerkers LE
- Teamcoaches (Politieprofessie)
- Organisatie- en leiderschapsontwikkeling (Bestuursondersteuning)
- Medewerkers VIK
- Adviseurs Staf LE
- Preventiecoördinatoren VIK landelijk
- Communicatie LE
- Coördinatoren Staf LE
- VGW

3.3. Team Betrouwbaarheidsonderzoeken (VIK-BO)

De medewerkers van het Team VIK-BO verrichten in 2022 taken met betrekking tot betrouwbaarheidsonderzoeken en naslagen: Voor 2022 is het van belang dat de taken en verantwoordelijkheden van het VIK-BO duidelijk worden vastgesteld en dat de taken worden uitgevoerd binnen de geldende wet- en regelgeving.

De speerpunten binnen Team VIK-BO richten zich in 2022 op het uitvoeren van de juiste taken, met de juiste kwaliteit en binnen de juiste doorlooptijden. Dit zal bijdragen aan een efficiënte inrichting van VIK-BO, een soepele overgang mbt de werkzaamheden conform de nieuwe wet screening en het vergemakkelijken van de voorgenomen centralisatie van het proces in 2023.

De volgende speerpunten zijn voor 2022 benoemd:

Wat?		Hoe?
verdere verbetering van kwaliteit en eenduidigheid.	In 2022 worden alle rapportages op eenzelfde wijze aangeleverd, conform het daarvoor opgestelde format.	• Met het team wordt besproken en vastgesteld wat de speerpunten / prioriteiten zijn die in het interviewverslag aan de orde moeten komen, zodat dit te allen tijde terug komt in het verslag; • Binnen het team wordt (conform landelijke protocollen) het format eenduidig opgesteld; • De (kwaliteits)bewerkers zien er op toe dat alle benodigde onderdelen van het gesprek zijn besproken en dat het gesprek op eenzelfde wijze is vastgelegd. • Eenmaal per kwartaal zullen de coördinator en een (kwaliteits)bewerker steekproefsgewijs onderzoeksverslagen beoordelen. De bevindingen zullen vervolgens individueel worden besproken met de onderzoeker en de algemene bevindingen worden in het teamoverleg besproken.
verkleinen kwetsbaarheid	Er moet worden nagegaan welke “oneigenlijke” taken worden uitgevoerd door de medewerkers van VIK-BO. De volgende activiteiten worden uitgevoerd binnen VIK-BO, welke niet behoren in het standaard takenpakket. • Uitvoeren BOA screeningen; • Naslag Justis lijsten; • naslag van monteurs voor afgeschermde operaties; • pre-screening van medewerkers die werken onder dekmantel; • AIVD – lijsten.	• overleg met betrokken politieonderdelen over het (her)beleggen, continueren en/of stoppen van de “oneigenlijke” taken; • besluitvorming laten plaatsvinden binnen het juiste gremium mbt tot de afspraken in het kader van de “oneigenlijke” taken.
het verhogen van het kennis niveau	Het verhogen van het kennisniveau stimuleert de professionaliteit van de medewerker waardoor	• Voor de verbreding van de huidige kennis wordt drie keer per jaar gewisseld van taken, gedurende 3 weken. • Om specialisme te verdiepen worden cursussen, seminars en

		het meekijken met collega's extra gestimuleerd. De specialist hierin zelf actief; • Gezien de veranderingen in de maatschappij is het van belang om kennis up to date te houden. Hiervoor moet er meer gebruik gemaakt worden van de expertises binnen de Nationale Politie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan input van Financieel Rechercheurs of de afdeling CTER. Binnen de werkoverleggen zullen deze onderwerpen nadrukkelijker aan de orde komen.
Medewerkers in balans	Door de Covid pandemie is het thuiswerken de norm geworden. Voor 2022 zal actief gekeken worden in hoeverre de verdeling tussen thuiswerken en kantoorwerken zal bijdragen aan een juiste balans voor de medewerkers.	• Om ervoor te zorgen dat collega's elkaar niet uit het oog verliezen, krijgen alle medewerkers de ruimte om op gezette tijden naar kantoor te komen (voor het collegiale praatje, kennis overdragen en overleg.)
Implementeren van de nieuwe wet screeningen	Per 01 januari 2022 volgt er een aanpassing op de politiewet 2012: *screening ambtenaren van politie en politie-externen. Tevens* .zegt de AIVD het mandaatschap op betreffende de P-Veiligheidsonderzoeken.	• Vanuit een landelijke coördinatie, zijn alle Onderzoekers in het najaar van 2021 opgeleid voor de "Nieuwe Wet Screening". In 2022 is het van belang de eenduidigheid en de toepassing van deze wet in de betrouwbaarheidsonderzoeken te monitoren en de kwaliteit te borgen. De coördinator zal hierin, samen met de (kwaliteits)bewerker een actieve rol vervullen.
Optimaal ondersteunen van de centralisatie	Om het éénduidig werken te versterken en het proces van de doorlooptijden van de onderzoeken te verkorten zal er in 2023 een "samensmelting" van de Screenings-eenheden plaatsvinden.	• De inhoud en de tewerkstelling is nog onbekend, maar tot eind 2022 blijven de medewerkers werkzaam vanuit hun huidige standplaats. De teams blijven vooralsnog decentraal gehuisvest; • Medewerkers VIK-BO zullen actief worden geïnformeerd over de ontwikkelingen rondom de centralisatie.
Bijdragen aan preventie		• Alle medewerkers leveren een actieve bijdrage op het gebied van preventie door signalen en bijzonderheden op het gebied van integriteitskwesties en norm afwijkend gedrag met elkaar te bespreken en tevens te bespreken met de coördinator preventie; • Medewerkers doen actief mee aan bewustwordingssessies binnen de

		organisatie of zetten zich op een andere manier in om preventie binnen de organisatie naar een hoger niveau te brengen;

3.4. Team Interne Onderzoeken (VIK-IO)

Binnen het team interne onderzoeken vinden naast strafrechtelijke onderzoeken ook disciplinaire onderzoeken plaats. De onderzoeken worden uitgevoerd door medewerkers van het VIK naar gedragingen van medewerkers van de Landelijke Eenheid.
Dit vraagt in houding en gedrag van interne onderzoekers VIK dat zij zich bewust zijn van hun bijzondere positie. Dit is niet altijd even gemakkelijk, maar door op een respectvolle, objectieve en professionele manier het werk te doen, zijn ze waardevol voor collega's die ze in hun taakuitoefening ontmoeten.

Na rechtelijke uitspraken van de afgelopen jaren op het gebied van "niet werk gerelateerde bevragingen" in de politiesystemen, het kraken van diverse versleutelde chatdiensten door de Dienst Landelijke Recherche is een stijging te zien in het aantal strafrecht- en disciplinaire onderzoeken naar schenden ambtsgeheim c.q. computervredebreuk. Ook het feit dat de AIVD het (oneigenlijk) raadplegen van politiesystemen meeneemt in veiligheidsonderzoeken heeft tot een toename in het aantal onderzoeken geleid.

Bij het team interne onderzoeken zijn eind 2020, begin 2021 drie nieuwe medewerkers geworven. Dit heeft een zeer positieve bijdrage geleverd aan de capaciteit en heeft een positief impuls gegeven aan de kwaliteit van de onderzoeken.

De volgende speerpunten zijn voor 2022 benoemd:

Wat?		Hoe?
verdere verbetering van kwaliteit.	Kwaliteit in de onderzoeken en in dossiers en rapportages waarbij alle onderzoeksmogelijkheden zijn benut zonder open eindjes of zaken die multi-interpretabel zijn	• feedback vragen bij de afnemers van de producten (het openbaar ministerie, bevoegd gezag en de juristen van arbeidszaken) Het is in het taakveld van interne onderzoeken een must om een hoge kwaliteit na te streven en te leveren; • Uitvoering geven aan de verbeterpunten voortkomend uit de Review interne onderzoeken. Eind 2022 wil interne onderzoeken: • tevreden(ere) stakeholders: • beter sturen op doorlooptijden door middel van betere monitoring.
het verhogen van het kennis niveau	Het verhogen van het kennisniveau stimuleert de professionaliteit van de medewerker	• het volgen van opleidingen door de onderzoekers. Op digitaal vlak zal deze stap gemaakt worden doordat er twee onderzoekers de opleiding Uitlezen Communicatiemiddelen (UCO) en Verdieping Uitlezen Communicatiemiddelen (VUCO)

		opleiding gaan volgen. De opgedane kennis zal door hen verder verspreidt worden binnen het team. • de nieuwe onderzoekers de basis cursus VIK en de verdiepingsmodule interne onderzoeker VIK gaan volgen. • Eén onderzoeker gaat de opleiding organisatie psychologie volgen. • Tevens zal er (weer) gekeken worden naar de mogelijkheid om recherchekundige i.o in te zetten bij het VIK, interne Onderzoeken. • Ook de samenwerking met het Crypto Analyse Team Corruptie zal het kennis niveau verbeteren en het netwerk van het VIK LE uitbreiden.
Stimuleren netwerkgericht werken	Binnen het kleine clubje van interne onderzoekers kunnen niet alle expertises aanwezig zijn.	• In 2022 wordt netwerkgericht werken verder vorm gegeven. • De samenwerking tussen de verschillende disciplines binnen de opsporing en de andere VIK's wordt extra gestimuleerd.
Bijdragen aan preventie		• Het participeren in het nabespreken van onderzoeken wordt verder uitgebreid; • interne onderzoekers sluiten aan bij preventie sessies; • Er wordt gekeken naar de meerwaarde van ambassadeurs onder de intern onderzoekers voor de verschillende diensten. Indien deze verkenning een positief beeld oplevert zal gekeken worden naar de mogelijkheid om dit in 2022 bij de Landelijke Eenheid in te gaan voeren.

3.5. Team Forensisch Digitaal Onderzoek (VIK-FDO)

Het team Forensisch Digitaal Onderzoek (FDO) ontvangt aanvragen voor het opvragen van logginggevens uit de politiesystemen. Onderzoekt. Team FDO is daarmee een belangrijk onderdeel van de bewijsvoering/onderbouwing of een medewerker van de Nationale Politie wel/niet correct bevragingen doet/heeft gedaan.

De doelen van FDO voor 2022 zijn:

Wat?		Hoe?
overzicht in werkaanbod, statussen en doorlooptijden	Het administratie-voortgangssysteem met volledige ondersteuning voor wat betreft registratie, administratie, communicatie, archivering en termijnbewaking zal moeten voldoen aan wet-, en regelgeving.	• Via verschillende kanalen zal getracht worden te komen tot een fatsoenlijk admi/voortgangssysteem. Hierbij zal aansluiting gezocht worden met het VIK review deelproject Registratie en Monitoring en zal Leo Uijlenbroek betrokken blijven vanwege zijn contacten en ingezette koers.
Doorontwikkeling FDO loket 2.0	FDO loket 2.0 adviseert de aanvrager met de aanwezige kennis en ervaring welke data uit de politiesystemen gehaald kan worden om het lopende interne/strafrechtelijke onderzoek zo goed mogelijk te ondersteunen; het zogenaamde Intake Maatwerkverzoek.	• Het team FDO blijft standaard rapportages opleveren. • Intake zal plaatsvinden op basis van een standaard intakeformulier óf op basis van de onderzoeksvraag (maatwerk). • FDO blijft doorbouwen aan een betere verbinding met de IV-organisatie om meer aan de voorzijde van ontwikkelingen te komen en problemen sneller te tackelen waar men alle (technische) (log)bevragingen kan neerleggen ten behoeve van stakeholders. •
Maximalisering van eenduidigheid (bestands)formaten in loggingen	De Agorapagina van FDO bevat onderwerpen als procesbeschrijvingen, intakeformulieren maar ook een uitgebreide wiki. Daarnaast is de site zo ingericht dat ervaringen gedeeld kunnen worden.	• De productencatalogus, beschikbaar op Agorasite, wordt up to date gehouden met duidelijk omschreven werkprocessen; • Loggegevens,worden, indien nodig, opgeleverd en voorzien van uitleg, desgewenst worden deze in de eenheid gepresenteerd; • Om de eenzijdige logging (met haar veelvoud aan gefragmenteerde systemen) te structureren, zal een verdere uitbreiding van het aantal applicaties dmv gestandaardiseerde bevragingen plaatsvinden.
Team FDO op orde houden	Voor 2022 zien wij een toename van het aantal onderzoeken	• Het team FDO is niet op sterkte, er zullen nog activiteiten moeten

	naar aanleiding van de verbeterde monitoring, de personele uitbreiding bij de rijksrecherche en de veranderende omgangsvormen en leeftijdsopbouw van de medewerkers binnen de Nationale Politie.	worden ondernomen om de personele invulling van het team te kunnen voltooien; • Naast het vervullen van de vacatures zal er nadrukkelijk aandacht zijn aan het opleiden en begeleiden van de nieuwe medewerk(st)ers.
Bijdragen aan preventie en het vergroten van het lerend vermogen.		• Een actieve bijdrage te leveren aan diverse technische ontwikkelingen, zoals Protective Monitoring, waarbij product en werkwijze technisch gereed zijn. Er zal bij implementatie aandacht zijn voor preventie en voorlichting. • Tanium, merken van documenten, honeypots etc. • Actieve bijdrage aan de Masterclass VIK • De informatie die komt uit opgedane ervaringen in het land nav onderzoeken/casussen te gebruiken om eigen processen bij te sturen en te verbeteren. Dit dan vervolgens weer meenemen en teruggeven aan de organisatie. Dat kan op verschillende manieren die nog nader uitgewerkt moeten worden. Bewustwordingssessies vanuit VIK taak. • vaker aan te sluiten bij preventie sessies voor verbinding LE, verbreding kennis en awareness • teamleden beter te positioneren in hun rol en taak door introductie bij partners en eventueel scholing.

Stakeholders
Naar aanleiding van de in eind 2016, door de afdelingen VIK van de Nationale Politie, geformuleerde conclusies en aanbevelingen en de daaruit voortvloeiende 9 opdrachten kan worden gesteld dat deze voor een groot gedeelte zijn gerealiseerd. Het team heeft zich operationeel weten te positioneren binnen de teams Interne Onderzoeken van de VIK's, KMAR en Rijksrecherche (RR). Daarnaast staat het FDO ook binnen het PDC op de kaart. Naast genoemde partijen is er ook een nauwe samenwerking ontstaan met de TCI's in het land en de AIVD.

Voor FDO zijn de volgende stakeholders van belang:

<u>VIK eenheden, rijksrecherche, KMar of andere partijen</u>
Team FDO voorziet de aanvragers van (log)gevens en denkt mee in oplossingsrichtingen. Daarnaast inventariseert team FDO trendverschuivingen in de behoefte van de aanvragers.

<u>SOC</u>
Verdere toenadering tot het SOC om te komen tot werkverlichting en verbeterde ontsluiting van logging zonder tussenkomst derden. Aan(ont)sluiting op (via) hun bronnen. Door nauwere band zal er door techneuten actief kunnen worden meegedacht in de actuele grilligheid van verwerking logging. Het SOC fungeert als vraagbaak, daarnaast ondersteunt het SOC team FDO bij het leveren en interpreteren van een deel van de (log)gegevens. Door toegang tot de bron cq ophalen extract van de bron en de vertaling van de sleutels is het SOC FDO behulpzaam bij leesbare rapportages. Duiding in de logging (entiteiten met beperkte set aan attributen) is noodzakelijk voor onderzoek door VIK én vanuit beveiligings-

perspectief vanuit SOC, niet alleen van belang vanuit Cybersecurity, maar zeker ook vanuit Corruptiebestrijding en onderzoek. Daarnaast partner bij het monitoren van afwijkende accountactiviteiten.

Beheerders Dienst IM en ICT
Team FDO levert logcriteria aan t.b.v. (ver)nieuw(d)e systemen, zodat de diensten IM en ICT deze kunnen implementeren. De beheerders binnen de diensten IM en ICT leveren een deel van de (log)gegevens en fungeren daarbij, indien nodig, als vraagbaak.

Juridische zaken
De jurist fungeert als vraagbaak voor team FDO bij vragen op gebied van wet-, en regelgeving en toetst de werkprocessen hieraan.

CISO
CISO stelt het vigerend informatiebeveiligingsbeleid en kaders vast, team FDO kan hieraan uitvoering geven d.m.v. het monitoren van afwijkende accountactiviteiten. Team FDO rapporteert ad hoc waargenomen schendingen van het informatiebeveiligingsbeleid.

Beleidsmaker
De beleidsmaker van VIK KS stelt de kaders waarbinnen VIK LE FDO haar diensten mag leveren. Team FDO geeft input omtrent de gewenste richting die het team wil geven aan haar ontwikkeling en taak-, en doelstelling.

We zullen onze bestaande contacten binnen de IV organisatie aanhalen en structureel onderhouden door bijvoorbeeld aan te sluiten bij werkoverleggen, het beleggen van bijeenkomsten, actief vragen om terugkoppeling van zaken aan FDO en wat onze werkzaamheden hebben bijgedragen aan onderzoek.

3.6. Team Klachtbehandeling

Binnen het onderdeel klachtbehandeling worden de klachten van burgers over medewerkers van de LE behandeld. Tevens worden interne klachten behandeld.

De speerpunten voor klachten in 2022 zijn:

Wat?		Hoe?
Verhogen van het kennisniveau van het team en de organisatie	Het verhogen van het kennisniveau stimuleert de professionaliteit van de medewerker en organisatie	• Het volgen van de relevante opleidingen; • Casussen door middel van intervisie bespreken met andere eenheden. • Bijdrage leveren aan de masterclass VIK
Verder professionaliseren van kwaliteit klachtbehandeling		• De adviezen in de rapporten van de Nationale ombudsman waar nodig opvolgen • Casussen bespreken met het team Klachten, betrokken medewerkers en dienstleiding • Aandacht hebben voor de doorlooptijden, gezien het toenemend aantal klachten en de te summier ingerichte afdeling klachten. Dit kan worden gemeten in het systeem

Vergroten netwerk		• Verbinding met de organisatie versterken door te netwerken in- en extern
Actief stakeholdermanagement	Stakeholders zijn: De burger, de politiemedewerkers, de sectorhoofden, de politiechef/ eenheidsleiding, De Nationale ombudsman, de klachtencommissie	• Team klachtbehandeling is in verbinding met de stakeholders door op de politiebureaus te werken (ambassadeur voor VIK), casus nabespreken, overleg met de sectorhoofden en eenheidsleiding. 2x per jaar overleg met de klachtencommissie, 6x per jaar overleg met de Nationale ombudsman. Persoonlijke klachtgesprekken met de politiemedewerkers.
Bijdragen aan preventie		• Trendanalyse op klachten binnen de LE bespreken met de coördinator preventie • Deelname aan bewustwordingssessies; • Deelname aan werkgroep binnen preventie; • Aanbevelingen doen vanuit klachten aan de dienstleiding; • Gegronde klachten onderzoeken en met betrokken politiemedewerker en/of met leiding bespreken

3.7. Integrale Beveiliging

Binnen de Landelijke Eenheid is IB in verbinding met de diensten en Eenheidsleiding in het kader van monitoring en advisering.

Voorbeelden van een aantal langlopende dossiers zijn:
- DKDB, nieuwbouw Brasserskade Den Haag (Defensieterrein), nadruk op samenwerking met Defensie;
- Dienst Infra, afdeling Luchtvaart. Op orde brengen Thermiekstraat en mogelijke nieuwbouw Defensie locatie Volkel;
- PRIMO, op orde brengen locatie Lookant en afstemming onderhouden met ketenpartners ten aanzien van dreiging (ID, MIVD, AIVD, OM, NCTV) op het dossier;
- DSO, Manages. Op orde houden van locaties en transitie naar definitieve locaties;
- DSO/PDC afdeling LAFA, op orde brengen van nevenlocaties in verband met zeer hoog afbreukrisico;
- MIT, tbv THTC meewerken aan totstandkoming van nieuwe entiteit, veiligheidsbeleid.
- E.v.a.

In 2022 zal VIK-Integrale Beveiliging:
- Actief de netwerkorganisatie m.b.t. integrale beveiliging verder uitbouwen;
- Aansluiting houden bij relevante overlegstructuren van interne en externe stakeholders;
- N.a.v. casuïstiek knelpunten in processen of procedures signaleren en hierop adviseren;
- Uitvoering geven aan landelijke doelstellingen onder verantwoordelijkheid van de CSO en adviseren op de doorontwikkeling in het kader van Korpsstaf 2.0;
- Kennis uitwisselen en wederzijdse ondersteuning onderhouden met Defensie;
- Interdepartementale samenwerkingen verder stimuleren.
- Aansluiten bij Focusgebied 4 van het programma Fysieke Beveiliging (Andre Ekkelboom) en mede ontwikkelen van landelijke catalogus Te Beschermen Belangen;

- Door de aansluiting bij het PDC programma Fysieke Beveiliging bijdragen aan het spreken van de zelfde taal. Dit kan door nauw betrokken te blijven bij de ontwikkelingen en implementatiefase van methodieken als ISO 31000, DHM, Bowtie, SRM en andere relevante modellen.
- Verbeteren van de zichtbaarheid op Intranet, Blueportaal en AGORA.

Voor het aandachtsgebied Integrale Beveiliging is het van groot belang om altijd bij de (wijzigende) interne- en externe stakeholders aangesloten te blijven. Dit doet IB ondermeer door het actueel houden van onze stakeholder analyse en het bijbehorende overzicht van overlegvormen. Dit stelt IB tevens in staat om in te springen op situaties waar wordt gesignaleerd dat stakeholders niet of onvoldoende in gesprek zijn met elkaar.

Vanuit Integrale Beveiliging wordt integriteit (preventie) standaard meegenomen. Dit is een belangrijk onderdeel van de Organisatorische beveiligingsmaatregelen. IB ondersteunt de Coördinator Preventie door aan te sluiten bij, of het verzorgen van, awareness sessie bij teams. Tijdens Security Risk Assessments is integriteit een vast onderdeel.
Tevens zet IB zich in als Facilitator Rauw om ook deze film beter beschikbaar te maken voor de organisatie.

4. Bezetting en formatie

In dit hoofdstuk wordt aangegeven in welke mate er sprake is van disbalans tussen de huidige bezetting en de doelformatie volgens de vastgestelde inrichting, zowel in aantallen als ten aanzien van benodigde deskundigheden.

4.1. Formele inrichting VIK

De afdeling VIK LE staat onder leiding van een teamchef. De totale formatie van de afdeling is in 2020 opgehoogd met 3 fte operationeel specialist A en bedraagt (incl. de teamchef) 32 fte. Hiervan is 21 fte operationele sterkte en 11 fte niet-operationele sterkte.

Binnen de afdeling VIK zijn formeel twee teams ingericht. De formatie en bezetting ziet er, per team, als volgt uit:

Team VIK	schaal	doel formatie	bezetting per 01-01-2022	formatie verschil
operationeel specialist B	10	3	4	+1
operationeel specialist A BO	9	7	7	0
operationeel specialist A IO	9	7	7	0
bedrijfsvoeringspecialist B	10	4	3	-1
bedrijfsvoeringspecialist A	9	1	2	+1
secretarieel administratief medewerker	6	4	3	-1
Generalist Intelligence	7	0	1	+1
		26	***27***	***+1***

Team FDO	schaal	doel formatie	Bezetting Per 01-01-2022	formatie verschil
operationeel specialist B	10	1	1	0
operationeel specialist A	9	2	2	0
gespecialiseerd medewerker C	9	1	1	0
secretarieel administratief medewerker	6	1	1	0
		5	***5***	***0***

Functie	schaal	Doel formatie	huidige bezetting	Formatie verschil
teamchef C	12	1	1	0

VIK totaal	schaal	Doel formatie	huidige bezetting	Formatie verschil
		32	**33**	**+1**

4.2. Medewerkersmonitor

In 2020 is een MEMO uitgevoerd. Het plan van aanpak wordt in een apart document toegevoegd.

4.3. Ontwikkelingen 2022

Binnen de afdeling moeten er voor 2022 een aantal ontwikkelingen op het gebied van inrichting en personeel worden voortgezet.

Teamontwikkeling

- Binnen de afdeling VIK wordt van elke medewerker verwacht dat hij/zij een bijdrage levert aan preventie & integriteit. Om een goede rol te kunnen vervullen in het kader van preventie is het belangrijk kennis te hebben over jezelf, je eigen normen- en waardensysteem. Dit zal in 2022 terug komen op de agenda.
- Gezamenlijk volgen van opleidingen zoals IBT. Opleiding en training blijft een belangrijk deel uitmaken van de teamactiviteiten. Gezamenlijk deelnemen aan opleidingen en trainingen levert niet alleen meer kennis en vaardigheden op maar zorgt ook voor verbondenheid in het team.
- Team activiteiten: Door Corona is het onderling contact minder frequent, maar ook gewoon anders. Binnen de verschillende onderdelen is veel contact met elkaar, maar met medewerkers waar je niet direct mee hoeft samen te werken is het contact minder. Om toch verbonden te blijven met elkaar (als afdeling) worden naast zakelijke ook sociale en gezellige ontmoetingsactiviteiten georganiseerd.

Inrichting en bezetting afdeling

De formatie en bezetting binnen de afdeling is goed op orde. In 2022 zal er vanuit de review Interne onderzoeken een voorstel worden gedaan over de inrichting van de afdeling VIK.

In de verwerving is rekening gehouden met de diversiteit in de teamsamenstelling. Bij eventuele vacatures in 2022 zal de diversiteit in teamsamenstelling een belangrijk uitgangspunten zijn.

Deze pagina is speciaal leeg voor aantekeningen en opmerkingen

Rapport procesaudit Triage

2023

Door	5.1.2.e [redacted]
Afdeling	Concernaudit
Versienummer	1.0
Datum	2 mei 2023
Kenmerk	Typ Kenmerk
Status	Definitief
Rubricering	Politie INTERN – Bedrijfsvoering

Typ Naam Dienst of Naam Eenheid
Typ Postadres Dienst of Postadres Eenheid

Managementsamenvatting

Naar aanleiding van het interne onderzoeksrapport 'Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik' in opdracht van het Ministerie van J&V van oktober 2020 is een triageproces uitgewerkt voor de keuze van het soort interne onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk) naar mogelijk plichtsverzuim en eventueel strafbaar handelen. In april 2022 heeft dit geleid tot het 'Besluit Invoering Triage', dat door de regiegroep Review Interne Onderzoeken is geaccordeerd. In dit besluit is een procesbeschrijving triage en de werkwijze opgenomen die door VIK binnen de eenheden in het tweede kwartaal 2022 moesten zijn ingevoerd. Op verzoek van de directeur Korpsstaf en de ph integriteit heeft CA een procesaudit uitgevoerd naar de implementatie van het Triageproces over een mogelijke integriteitsschending binnen de eenheden.

Deze managementsamenvatting geeft antwoord op de gestelde onderzoeksvragen. Daarnaast worden de belangrijkste bevindingen, observaties en adviezen weergegeven. In hoofdstuk 2 zijn de detailuitkomsten opgenomen.

Beantwoording centrale vraag:
In welke mate hebben de eenheden, Staf KL, PDC en PA geborgd dat Triage conform de procesbeschrijving en werkwijze Triage is geïmplementeerd en dat blijvend (centrale) monitoring en sturing hierop plaatsvindt?

- Het proces en de werkwijze triage is in alle eenheden en binnen Staf KL, PDC, PA en het LTIO geïmplementeerd.
- Binnen de eenheden heeft het triageproces gezorgd voor meer eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijk maat. Echter op landelijk niveau is er beperkt sprake van eenduidigheid en uniformiteit. De doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau wordt daarom mogelijk nog niet gerealiseerd.
- Blijvende (centrale) monitoring en sturing op het triageproces is nog niet voldoende ingericht en geborgd.

Belangrijkste bevindingen en observaties van de deelvragen:
In de procesaudit hebben wij de volgende deelvragen beantwoord:

1. Algemeen: Is de proces- en werkbeschrijving Triage voldoende helder, gecommuniceerd en toegepast binnen de eenheden, Staf KL, PDC, PA en LTIO?
2. En specifiek: op welke wijze is geborgd dat:
    a. bij Triage altijd bevoegd gezag, een jurist van Arbeidszaken en vertegenwoordiger van het VIK zijn betrokken met eventueel aanvullend bijvoorbeeld een expert op het gebied van financiën, psychologie, culturen, etc.
    b. de toetsingscriteria worden gehanteerd waarbij ook de menselijke maat en leren richtinggevend zijn.
    c. de beschreven uniforme werkwijze wordt toegepast.
    d. de compliance afspraken over registratie triage worden nageleefd en monitoring en sturing hierop plaatsvindt.

3. Welke kansen en belemmeringen ervaren de eenheden bij het uitvoeren van het Triageproces?

Beantwoording van de deelvragen is hieronder uitgewerkt in bevindingen en observaties met betrekking tot **uniformiteit, registratie en monitoring en sturing**.

Uniformiteit
Het proces- en de werkwijze triage is in alle eenheden, Staf KL, PDC, PA en binnen het LTIO geïmplementeerd en wordt door de betrokkenen als positief ervaren. Bij alle eenheden, inclusief het LTIO-team, is er sprake van een kernbezetting bestaande uit Bevoegd Gezag (BG), VIK en Arbeidszaken (AZ). Als de casus zich daarvoor leent, wordt dit uitgebreid met een expert. Binnen de eenheden heeft het triageproces gezorgd voor meer eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijk maat.

Borging in hoeverre er zichtbaar wordt getoetst aan de toetsingscriteria (plichtsverzuim, beroepscode, Wetboek van strafrecht, context, LTIO) is niet eenduidig door CA vast te stellen omdat dit niet door alle eenheden wordt vastgelegd. In alle interviews is bevestigd dat de VIK-coördinatoren en juristen van AZ veel kennis en ervaring hebben en deze criteria worden meegenomen tijdens triage.
Het is nog niet in alle gevallen duidelijk wat wel of niet moet worden ingebracht voor triage waardoor of wel onnodig veel meldingen bij VIK binnenkomen dan wel dat er nagelaten wordt om een melding te doen bij VIK.

De eisen gesteld aan de uniforme werkwijze[1] wordt bij de meeste eenheden gevolgd. Drie eenheden passen wel enige vorm van preselectie/veredeling toe.

CA heeft niet kunnen vaststellen welke overwegingen zijn gemaakt die hebben geleid tot het triagebesluit omdat deze niet zichtbaar worden vastgelegd in het Excelbestand en Delta (op basis van de deelwaarneming) en afstemming van deze overwegingen op landelijk niveau nog niet plaatsvindt. Hierdoor is er op landelijk niveau nog niet voldoende inzicht of er sprake is van eenduidigheid en uniformiteit ten aanzien van de overwegingen en het daaruit afgeleide triagebesluit.

Registratie
Slechts een deel van de compliance afspraken ten aanzien van registratie worden nageleefd:
- Meldingen worden in Delta geregistreerd. Echter de besluiten worden beperkt in het journaal van Delta geregistreerd.
- Ook wordt '#triage' niet door alle eenheden in de titel en/of het journaal vermeld.

Volgens het besluit invoering triage zijn de compliance afspraken tijdelijk, alsook het invullen van het Excel overzicht, totdat Delta hierop is aangepast. De eenheden zijn nog niet geïnformeerd dat aanpassing van Delta niet op de korte termijn gaat plaatsvinden.

---

[1]
- geen preselectie, geen veredeling, niet geanonimiseerd, kernbezetting, input persoonlijke omstandigheden,
- besluitvorming navolgbaar vastgelegd in journaal Delta,
- alle meldingen komen op 1 punt binnen,
- het proces doorloopt verplichte stappen

- Het Excel overzicht wordt door alle eenheden ingevuld naast de registratie in Delta maar dit wordt als een extra belasting ervaren. Ook worden er vragen gesteld over het Excel overzicht met betrekking tot nut en noodzaak van het invullen hiervan.
- Een aantal eenheden maakt gebruik een checklist/verslag voor de terugkoppeling van het triageoverleg. Een formulier, waaruit blijkt dat er is getoetst aan de toetsingscriteria en waarin de overwegingen worden vastgelegd die hebben geleid tot het triagebesluit, kan helpen om landelijk meer uniformiteit en eenduidigheid in de werkwijze te realiseren en de compliance afspraken beter na te leven.

Monitoring en sturing

- De decentrale[2] monitoring en sturing op het triageproces varieert sterk van: geen monitoring, periodiek overleg tussen teamchef VIK en VIK-coördinatoren, tot overleg tussen teamchef VIK en BG.
- Blijvende centrale monitoring en sturing op het triageproces door VIK KS beperkt zich tot de verwerking van Exceloverzichten die door de eenheden worden aangeleverd. De uitkomsten hiervan worden nog niet teruggekoppeld aan de eenheden.
- De ontwikkeling van een landelijk dashboard is onderhanden.

Kansen en belemmeringen

Alle geïnterviewden ervaren het triageproces als positief. De implementatie van het proces triage heeft gezorgd voor meer aandacht voor menselijke maat, meer eenduidigheid en meer uniformiteit binnen de eenheden. Aan de andere kant wordt het proces als tijdrovend en arbeidsintensief ervaren.

Adviezen

Adviezen aan VIK KS en VIK met betrekking tot **uniformiteit**:

- Verbeter de eenduidigheid en uniformiteit op landelijk niveau, bijvoorbeeld door het centraal beoordelen van vergelijkbare casuïstiek om de rechtsgelijkheid te borgen.
- Maak duidelijke afspraken over de vastlegging van de overwegingen die hebben geleid tot het triagebesluit en zie toe op de naleving hiervan.
- Creëer meer duidelijkheid voor de lijn zodat ze begrijpen wat ze wel/niet moeten inbrengen voor triage en wat er op de triagetafel moet komen.
- Bepaal op welke wijze het proces- en werkwijze triage mogelijk verduidelijkt kan worden onder andere door een evaluatie uit te voeren met de betrokkenen in het triageproces. Betrek hierin de verbeterpunten zoals genoemd in 2.1, 2.2.1 en 2.2.3.

Adviezen aan VIK KS met betrekking tot **registratie**:

- Ontwikkel een landelijk formulier (AVG-proof) ten behoeve van triage zodat transparante en eenduidige vastlegging van gegevens wordt geborgd.
- Zorg voor meer aandacht en bewustwording voor het belang van goede registratie:
    - Goede registratie van gegevens kan een eenheid inzicht gegeven in de resultaten van meldingen en onderzoeken.
    - Het voorkomt veel handwerk en vragenlijsten achteraf bij vragen vanuit politiek, media, enz.;

[2] Binnen de eenheden.

    - Faciliteer de hulp van VIK-collega's binnen de eenheden en VIK KS die de registratie van Delta goed onder de knie hebben. Een simpel stroomschema van de invoer in Delta kan hierbij zeker helpen (met name voor nieuwe collega's).
    - Betrouwbare invoer van gegevens leidt tot betere sturingsinformatie en monitoring;
- Verbeter de tijdigheid en transparantie van communicatie vanuit VIK KS over zaken met betrekking tot registraties en de status Delta. Betrek hierin de verbeterpunten zoals genoemd in 2.2.5.

Adviezen aan Teamchefs VIK met betrekking tot **registratie**:

- Spreek de VIK-coördinatoren aan op (goede) registratie in Delta. Je registreert niet voor VIK KS maar voor jezelf als VIK en voor de Eenheidsleiding (EHL).

Adviezen aan VIK KS met betrekking tot **monitoring en sturing**:

- Verbeter de communicatie over de centrale monitoring en sturing door vanuit VIK KS terug te koppelen aan de eenheden wat er met de cijfers/Exceloverzichten wordt gedaan en welke informatie dat heeft opgeleverd.
- Maak het bespreken van casuïstiek een vast agendapunt tijdens het VIK-coördinatorenoverleg en het VIK teamchefsoverleg om de doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau meer te borgen.
- Waarborg voorafgaand aan de implementatie van een landelijk dashboard dat voldoende maatregelen zijn getroffen ten aanzien van de betrouwbaarheid van de primaire registratie.

Managementreactie

Beste 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Wij willen jullie hartelijk danken voor de uitgevoerde procesaudit rondom het triageproces en de door jullie gegeven adviezen en verbeterpunten. Wij herkennen grotendeels de observaties en de adviezen en zullen deze waar nodig overnemen voor de verbetering van het triageproces.

De implementatie van de triage en hierdoor de eenduidigheid, uniformiteit en aandacht voor de menselijke maat in dit proces, zien wij als een resultaat dat voortkomt uit de aanbevelingen vanuit de review interne onderzoeken. Wij zien dat (landelijke) eenduidigheid en uniformiteit in het triageproces beter kan. Een van de resultaten was immers dat de rechtsgelijkheid zou worden geborgd. Tot op heden is om juridische redenen, schending van de privacy van betrokken medewerkers, het vastleggen en delen van de overwegingen van het triagebesluit nog niet optimaal. Het advies om een landelijk AVG-proof formulier te ontwikkelen t.b.v. de triage nemen wij over. Dit doen we in afstemming met de privacy deskundigen.

Jullie geven aan dat niet in alle gevallen duidelijk is welke meldingen er wel of juist niet in de triage moeten worden gebracht. Dit zullen wij samen met de VIK's verder gaan monitoren, bijsturen en voorlichten daar waar nodig, want ook hier is het uitgangspunt eenduidigheid en uniformiteit.

Voor de leidinggevenden moet duidelijk zijn wat een mogelijke normschending (melding) is en hoe hij dient te handelen. In enkele eenheden wordt hier aandacht aan geschonken, in bijvoorbeeld (VIK) masterclasses voor leidinggevenden. We gaan ook bewerkstelligen in de Masterclass VIK voor leidinggevenden triage onderdeel van het programma wordt. De door jullie genoemde veredeling of preselectie zal in ieder geval in het teamchefs VIK, het thema-overleg interne onderzoeken en de overleggen met de AZ-juristen aan de orde komen.

Onlangs zijn de coördinatoren interne onderzoeken weer geïnstrueerd en is met hen de nut en noodzaak van goede registratie besproken. Er zullen 4-maandelijks registratie- en monitoringsrapportages, met o.a. type en aantal onderzoeken, triage en in de toekomst wellicht doorlooptijden, worden opgemaakt. Deze worden gedeeld met de hoofden Staf, teamchefs VIK en coördinatoren, zodat zij hier binnen hun eigen eenheid op kunnen sturen.

Er wordt een eenvoudig stroomschema ontwikkeld voor de triage en de invoer in Delta die als leidraad kan dienen.
De aanbevelingen gelden ook voor het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO).

Naar aanleiding van deze procesaudit zal de procesbeschrijving triage en het besluit invoering triage worden geactualiseerd. Tevens zullen deze documenten goed vindbaar op Agora of Intranet worden gepubliceerd.

Mede namens de directeur Korpsstaf en de Portefeuillehouder Integriteit dank voor jullie adviezen.

Met vriendelijke groet,
5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting **2**

Managementreactie **6**

Inhoudsopgave **8**

1 Inleiding **9**

1.1 Aanleiding voor de onderzoeksvraag 9
1.2 Onderzoeksvraag 9
1.3 Scope 10
1.4 Werkwijze onderzoek 10
1.5 Rapportage 10

2 Detailuitkomsten **11**

2.1 Doelstelling van het proces triage 11
2.2 Detailuitkomsten deelvragen 12

2.2.1 De proces- en werkbeschrijving triage 12
2.2.2 Kernbezetting 13
2.2.3 Gebruik toetsingscriteria en aandacht voor de menselijke maat en leren 14
2.2.4 Uniforme werkwijze 17
2.2.5 Naleving compliance afspraken en monitoring en sturing 19
2.2.6 Kansen en belemmeringen 22

2.3 Aanvullende observaties 22

Bijlage 1 Documentatie **23**

1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor de onderzoeksvraag

In oktober 2020 is het interne onderzoeksrapport 'Kwaliteit interne onderzoeken, review en vooruitblik' gepubliceerd in opdracht van het Ministerie van JenV. Een van de aanbevelingen in het rapport luidde:
"Stel een vorm van triage in voor de keuze van het soort onderzoek (lijnonderzoek, oriënterend, disciplinair en/of strafrechtelijk).

In april 2022 is het 'Besluit Invoering Triage' met de teamchefs VIK gedeeld. In dit besluit is een procesbeschrijving van en werkwijze voor de Triage uitgewerkt. Met dit proces wordt beoogd om een eenduidig proces van weging van meldingen en het vervolg hierop te bewerkstelligen. Het niet eenduidig uitvoeren van triage kan mogelijk leiden tot rechtsongelijkheid voor medewerkers en reputatieschade voor de politie. De eenheden dienden deze werkwijze uiterlijk tweede kwartaal 2022 te hebben ingevoerd. Verder is intern afgesproken dat een halfjaar na de implementatie van triage een procesaudit zou worden uitgevoerd door VIK KS.

Het doel van deze procesaudit is om vast te stellen op welke wijze de verschillende eenheden het triageproces hebben geïmplementeerd, en de monitoring en sturing hierop. Tevens is in dit onderzoek aandacht besteed aan mogelijke kansen en belemmeringen in de uitvoering van het Triageproces.

1.2 Onderzoeksvraag

In welke mate hebben de eenheden, Staf KL, PDC en PA geborgd dat Triage conform de proces- en werkwijze Triage is geïmplementeerd en dat blijvend (centrale) monitoring en sturing hierop plaatsvindt?

In de procesaudit zijn de volgende deelvragen beantwoord:

1. Algemeen: Is de proces- en werkbeschrijving Triage voldoende helder, gecommuniceerd en toegepast binnen de eenheden, Staf KL, PDC en PA?
2. En specifiek: op welke wijze is geborgd dat:
    a. bij Triage altijd bevoegd gezag, een jurist van Arbeidszaken en vertegenwoordiger van het VIK zijn betrokken met eventueel aanvullend bijvoorbeeld een expert op het gebied van financiën, psychologie, culturen, etc.
    b. de toetsingscriteria worden gehanteerd waarbij ook de menselijke maat en leren richtinggevend zijn.
    c. de beschreven uniforme werkwijze wordt toegepast.
    d. de compliance afspraken over registratie triage worden nageleefd en monitoring en sturing hierop plaatsvindt.
3. Welke kansen en belemmeringen ervaren de eenheden bij het uitvoeren van het Triageproces?

1.3 Scope

De scope van ons onderzoek richt zich op alle VIK afdelingen binnen de eenheden, Staf KL, PDC en PA en het triageproces binnen het LTIO.

In dit onderzoek is **geen** aandacht besteed aan:
- In hoeverre het triageproces en de vastlegging hiervan AVG-/Wpg-proof is.
- De (onderzoeks)werkzaamheden en activiteiten die door VIK na afronding van het triageproces worden uitgevoerd.

1.4 Werkwijze onderzoek

Voor de uitvoering van het onderzoek is gebruik gemaakt van:
- Interviews met teamchefs VIK en VIK-coördinatoren van eenheden, PDC en PA, juristen Arbeidszaken, medewerkers van VIK KS, LTIO (naamgeving hiervan in besluit is: team complexe disciplinaire zaken) en één bevoegd gezag van een eenheidsleiding.
- Documentenonderzoek: uitgangspunt is het 'Besluit Invoering Triage' van 4 april 2022.
- Deelwaarneming vastlegging triage in Delta per eenheid op basis van een selectie van de Excel overzichten van de maand november 2022, met uitzondering van de Politieacademie (Nb Excel overzicht van de maand december 2022).

CA heeft de medewerking van de eenheden, juristen AZ en VIK KS als positief en constructief ervaren. Dankzij deze goede medewerking en beschikbaarheid van betrokkenen is CA in staat geweest om alle interviews in een kort tijdsbestek af te nemen.

1.5 Rapportage

Dit rapport is tot stand gekomen op basis van interviews, documentenonderzoek en een deelwaarneming. Op 2 maart jl. heeft CA de observaties, bevindingen en adviezen gepresenteerd aan het sectorhoofd VIK KS en deelkwartiermaker Integriteitsbevordering. Dit maakte onderdeel uit van de afstemming (hoor- en wederhoor) en de ontvangen feedback is meegenomen in dit rapport.

De rapportage is als volgt opgebouwd:
- Managementsamenvatting.
- Ruimte voor de managementreactie.
- Hoofdstuk 1 Inleiding.
- Hoofdstuk 2 Detailuitkomsten.
- Bijlage 1 Documentatie.

2 Detailuitkomsten

2.1 Doelstelling van het proces triage

Context

Triage is het wegen c.q. beoordelen van meldingen met betrekking tot gedrag en handelen van politiemedewerkers (ten aanzien van integriteit en zorg), op basis van genormeerde criteria, om te besluiten welke vervolgstap wordt ingezet. Dat kunnen zijn:

1. *lijnonderzoek;*
2. *oriënterend onderzoek;*
3. *disciplinair onderzoek;*
4. *strafrechtelijk onderzoek;*
5. *geen onderzoek;*
6. *andere interventies zoals een (functionering)gesprek met de betrokken medewerker, of het in gang zetten van een zorgtraject of aanbieden van een cursus of training;*
7. *melding ter overname doorzetten naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken (heet nu: Landelijk Team Interne Onderzoeken).*

In de uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van de regiegroep Review Interne Onderzoeken staat dat er aanbevelingen worden gedaan die gekoppeld zijn aan de zes leidende principes zoals benoemd in het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken, te weten: eenduidigheid, menselijke maat, transparantie, professionele maat, lerend vermogen en rechtvaardigheid (zie voorbeeld hieronder) om te komen tot rechtsgelijkheid.

Bevindingen
Niet alle zes leidende principes en het voorbeeld komen expliciet terug in het 'Besluit Invoering Triage'. De principes professionele maat en rechtvaardigheid worden niet vermeld in de procesbeschrijving en werkwijze triage. Het principe transparantie waarbij openheid wordt gegeven en rekenschap wordt afgelegd over het proces en de resultaten wordt niet als zodanig benoemd. Verder hebben wij vastgesteld dat in het besluit niet wordt benoemd waarom eenduidigheid en uniformiteit van belang zijn, namelijk om te komen tot rechtsgelijkheid. Ook het uiteindelijke doel van triage, gelijke gevallen gelijk dienen te worden behandeld en ongelijke gevallen verschillend naar de mate van het verschil, is onvoldoende benadrukt in de werkwijze en procesbeschrijving triage.

Verbeterpunt
Actualiseer de huidige procesbeschrijving triage en de werkwijze waarbij de zes leidende principes en het voorbeeld expliciet worden opgenomen.

2.2 Detailuitkomsten deelvragen

2.2.1 De proces- en werkbeschrijving triage

Context
In het besluit invoering triage van 4 april 2022 (hierna het besluit) staat dat de procesbeschrijving en werkwijze triage deels uniform is, maar deels ook vrije ruimte geeft aan de eenheden om in te richten. Het proces triage moest ingevoerd worden in het tweede kwartaal van 2022.

Bevindingen
Op basis van ons onderzoek hebben wij vastgesteld dat het proces en de werkwijze triage bij alle eenheden, Staf KL, PA, PDC en binnen het LTIO bekend is en geïmplementeerd is. Alle geïnterviewden ervaren het triageproces als positief en voldoende helder.

Draagvlak voor het proces en de werkwijze is vooraf gecreëerd doordat een drietal eenheden[3] zijn betrokken bij de pilot. Daarnaast zijn teamchefs VIK van eenheden[4] betrokken bij de deelopdracht triage. De uitkomsten van de evaluatie en de deelopdracht triage hebben geleid tot het uiteindelijke besluit triage. Daarnaast is het proces triage ook besproken tijdens het landelijke teamchefs VIK-overleg. Communicatie over en deling van het besluit invoering triage en het Excel sjabloon VIK KS heeft plaatsgevonden via een email van 11 april 2022 aan de teamchefs VIK met de aankondiging dat de implementatie van triage van start kan gaan. Het besluit invoering triage of een verwijzing hiernaar is echter niet gepubliceerd op intranet.

De eenheden, het PDC en de Politieacademie (PA) hebben intern aandacht besteed aan de proces- en werkbeschrijving triage door: het delen van het besluit invoering triage, overleggen met sectorhoofden/eenheidsleiding, en presentaties aan Dienst Management teams of het Districtelijk management overleg.

Een aantal eenheden heeft een eigen procesbeschrijving gemaakt op basis van de werkwijze en

[3] de Landelijke Eenheid, Limburg en Oost-Nederland.
[4] Amsterdam, Rotterdam, Oost-Brabant en Zeeland-West-Brabant

procesbeschrijving triage en dit intern binnen de eenheid gecommuniceerd. Dit heeft vooral betrekking op de vrije ruimte die eenheden hebben om het proces in te richten, namelijk waar het mandaat van het BG wordt belegd, de wijze waarop de triage wordt uitgevoerd en de rol en het takenpakket van de VIK-coördinator.

De meeste triages worden uitgevoerd via MS Teams, maar ook fysiek, en in een enkele situatie telefonisch of via email. Bij triage via email worden er geen documenten gedeeld via de email. De eenheden maken gebruik van een (afdelings-)schijf waar alleen deelnemers aan het triageoverleg voor geautoriseerd zijn. CA heeft niet van alle eenheden een printscreen met autorisaties ontvangen en derhalve niet daadwerkelijk kunnen vaststellen in hoeverre deze autorisaties correct zijn toegekend.
Iets meer dan de helft van de eenheden heeft een vast triagemoment, bij de rest van de eenheden vindt triage ad hoc plaats.

Voor Staf KL ontbreekt de triage in de procedure en werkbeschrijving. Het Bevoegd Gezag (hierna BG) voor de triage is belegd bij de directeur Korpsstaf. De triage zelf en het onderzoek wordt uitgevoerd bij/door de eenheid Den Haag. Deze werkwijze is goedgekeurd door de directeuren Korpsstaf. In de procedure- en werkbeschrijving wordt het team complexe disciplinaire zaken benoemd echter inmiddels is de naamgeving hiervan veranderd in Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO).

Verbeterpunten
- Vergroot de vindbaarheid van het besluit invoering triage door plaatsing of verwijzing hierna op intranet.
- Actualiseer de huidige procesbeschrijving en werkwijze Triage door (zie ook verbeterpunt 2.1):
    - Naamgeving team complexe disciplinaire zaken te vervangen in LTIO.
    - Voeg Staf KL toe aan de werkbeschrijving.

2.2.2 Kernbezetting

Context
In het besluit staat dat er aan triage in ieder geval deelnemen:
- *Het bevoegd gezag.*
- *Een jurist van Arbeidszaken.*
- *Een vertegenwoordiger van het VIK (i.c. de coördinator).*

Afhankelijk van de casus kan dit proces uitgebreid worden met:
- *Een expert bijvoorbeeld op het terrein van financiën, psychologie, culturen, etc.*

Bevindingen
Bij alle eenheden is er sprake van een kernbezetting bestaande uit BG, VIK en Arbeidszaken (hierna AZ). Als de casus zich daarvoor leent, wordt dit uitgebreid met een expert. Eén eenheid laat altijd een vertrouwenspersoon aansluiten. In een aantal eenheden sluit de teamchef van de betrokken medewerker aan.

De rol van AZ houdt in dat vanuit de juridische kant wordt gekeken of er meldingen zijn waarbij mogelijk sprake is van plichtsverzuim. AZ houdt daarbij landelijke uniformiteit in het oog. AZ houdt rekening met het Strafmaatoverleg (hierna SMO) en op basis daarvan is er een database ontstaan

waardoor je zaken met elkaar kan vergelijken.

De VIK-coördinatoren geven aan dat zij de melding in Delta registeren, verzamelen de documenten, archiveren deze in de map op een schijf (waar alleen deelnemers van het triageoverleg toegang toe hebben), bereiden de triage voor en leggen het besluit van triage vast in Delta.
Het mandaat van het bevoegd gezag (BG) is deels belegd bij de EHL (politiechef of hoofd Operatien) of bij één of meerdere sectorhoofden. Het BG is vaak voorzitter van het triageoverleg. Hij/zij neemt een beslissing mede op basis van het advies van VIK en AZ.

Voorafgaand aan de implementatiedatum van het besluit triage werkte meer dan de helft van de eenheden al met een vorm van triage waarbij overleg plaatsvindt tussen BG, VIK en AZ. Met de implementatie van het besluit triage wordt het triageoverleg nu explicieter vastgelegd.

Bij het LTIO is eveneens sprake van een kernbezetting triage. De afdeling zelf is nog niet geformaliseerd. Hiervoor ligt er een voorstel wat moet worden goedgekeurd door een lid van de korpsleiding. Dit valt echter buiten de scope van de procesaudit.

Het proces en de werkwijze triage is geborgd doordat:
- Het mandaat van het BG is belegd, hetzij bij de eenheidsleiding, hetzij bij één of meer sectorhoofden.
- Bij elke eenheid een kernteam aanwezig is met verschillende expertises.
- Communicatie van het proces triage binnen de eenheden plaatsvindt bijvoorbeeld bij het informeren van nieuwe politiechefs, het geven van presentaties en het bespreken van casuïstiek.

<u>Verbeterpunten</u>
Geen

2.2.3 Gebruik toetsingscriteria en aandacht voor de menselijke maat en leren.

<u>Context</u>
In het besluit staat dat bij het triëren een aantal toetsingscriteria gehanteerd worden. Deze criteria bevatten open normen die enerzijds voldoende richting geven om tot een goede beoordeling te komen. Anderzijds biedt het voldoende ruimte om maatwerk mogelijk te maken. Hieronder zijn de stappen benoemd die gezet moeten worden bij toetsing van meldingen:
- *Plichtsverzuim: bekijk of het vermelde gedrag en/of handelen in de melding is beschreven en toets dit vervolgens aan de elementen van artikel 76 Barp.*
- *Beroepscode politie met de daarbij behorende themabladen: toetsing aan de daarin vermelde hoofdcategorieën zoals financiële schendingen, misbruik positie of (gewelds)bevoegdheden, ongewenste omgangsvormen.*
- *Wetboek van Strafrecht: gedraging waarbij sprake is van een evident strafbaar feit dat strafrechtelijk onderzocht moet worden.*
- *Context: aspecten die van belang zijn in de weging te betrekken (zoals duur gedraging/handelen, privé- en/of werk gerelateerd, aard gedraging en/of handelen i.r.t. de functie van de medewerker en/of werkzaamheden).*
- *Team complexe disciplinaire onderzoeken: het gedrag en/of handelen toetsen aan de hand van de harde criteria die bepalen of de verdere behandeling door het Team complexe disciplinaire*

onderzoeken wordt uitgevoerd (zoals eenheid overstijgend, eenheidsleiding/strategische top/COR-leden betrokken, aanhoudende landelijke publiciteit).

Het is aan het BG, VIK en de jurist van AZ om de uniformiteit te bewaken en te waarborgen.

Bevindingen
Borging in hoeverre er zichtbaar wordt getoetst aan de toetsingscriteria (plichtsverzuim, beroepscode, Wetboek van strafrecht, context, LTIO) is niet eenduidig door CA vast te stellen, omdat veel kennis en ervaring in de hoofden van VIK-coördinatoren en juristen van AZ zit waardoor deze criteria als vanzelfsprekend tijdens triage worden meegenomen en niet expliciet worden vastgelegd. De eenheden geven aan dat de aanwezigheid van een kernbezetting ook zorgt voor uniformiteit in toetsingscriteria.

Good practices:
- Eenheid Oost-Brabant maakt gebruik van een checklist triage met toetsingscriteria.
- Eenheid Rotterdam heeft een format terugkoppeling triage commissie.
- Eenheid Den Haag heeft blanco formulier verslag triage.

Ad Plichtsverzuim
In interviews is aangegeven dat de toetsing van het vermelde gedrag aan BARP artikel 76 altijd in het triage overleg plaatsvindt. Dat is ook het doel van het triage overleg – om in een kernbezetting het gesprek aan te gaan of er sprake is van een mogelijk plichtverzuim. De juristen die aan het overleg deelnemen bezitten voldoende kennis en ervaring om te beoordelen of het gedrag onder mogelijk plichtverzuim valt. Of het definitief onder plichtverzuim valt wordt vastgesteld door een onderzoek te starten. VIK-coördinatoren en AZ kijken ook naar vergelijkbare casuïstiek (elke casus is maatwerk) en de afdoening ervan.
De toetsing en de uitkomsten hiervan wordt echter niet zichtbaar vastgelegd, behalve bij de bovengenoemde good practices.

Een extra waarborg is dat alle zaken van alle vier typen onderzoeken (Barp artikel 77, schriftelijke berisping) ook worden voorgelegd aan het Strafmaatoverleg (SMO). Hierin zitten drie onafhankelijke juristen van Juridische Zaken die de voorgestelde straf bekijken en aangeven of ze het eens zijn met het voornemen waarin de straf is benoemd.

Ad Beroepscode
Toetsing aan de beroepscode wordt volgens de VIK-coördinatoren altijd meegenomen tijdens de triage. De beroepscode is een vanzelfsprekend iets en is een onderdeel van elk onderzoek. Hier speelt de jurist ook een belangrijke rol in. De toetsing aan de beroepscode wordt echter niet zichtbaar vastgelegd. Dit blijkt ook uit de deelwaarneming vastlegging triage in Delta waarbij CA heeft geconstateerd dat er niet op de hoofdcategorie van de beroepscode wordt geregistreerd maar op een verdieping lager van deze categorie conform het Excel sjabloon. Dit wijkt af van het besluit triage.

Ad Wetboek van strafrecht
De toetsing van dit criterium vindt landelijk niet uniform plaats. Uit de interviews blijkt dat de eenheden hier verschillend mee omgaan. Door sommige VIK-coördinatoren is aangegeven dat als er duidelijk sprake is van een strafbaar feit, dit direct met het OM wordt besproken. Hierover wordt geen

triage uitgevoerd. Dit komt niet overeen met het besluit triage. Als het echter over aangiftes gaat, worden deze direct met het OM gedeeld en niet getrieerd wat in lijn is met het besluit. Bij andere eenheden wordt het vermelde gedrag, waarbij sprake is van een strafbaar feit, eerst in het triageoverleg ingebracht. Één eenheid gaf aan dat niet alle strafbare feiten ter beoordeling aan het OM worden voorgelegd. Dat zijn met name de meldingen waarvan de eenheid weet dat die tot een sepot zullen leiden. Vergelijkbaar met de andere toetsingscriteria, is het toetsen van het gedrag aan het wetboek van strafrecht ook niet zichtbaar vastgelegd.

Ad Context
De context in de zin van persoonlijke omstandigheden wordt volgens VIK-coördinatoren meegenomen tijdens de triage. In de context wordt er ook rekening gehouden welke standpunten de strategische top van politie inneemt bijvoorbeeld over onderwerpen als uitsluiting, racisme en discriminatie. Deze aspecten worden meegenomen in de context van de casus. Hierin wordt ook de opmerking van de korpschef “Iedereen verdient een 2e kans” meegenomen. De aspecten die bij de toetsing van een melding meegenomen moeten worden, worden niet zichtbaar vastgelegd. Hierdoor kan CA niet vaststellen of alle benoemde aspecten in het besluit meegenomen worden tijdens het triage overleg.

Ad LTIO
Uit de interviews blijkt dat de eenheden bekend zijn met het LTIO-team en welke casussen naar het LTIO team doorgezet moeten worden volgens het besluit. Niet alle eenheden hebben casussen gehad die aan deze criteria zoals vermeld in het besluit voldoen. Voor de eenheden die dat wel hebben ingebracht, blijkt dat aan de voorkant de meldingen met het LTIO zijn besproken waarbij besloten wordt of ze overgedragen moeten worden aan het LTIO of toch binnen de desbetreffende eenheid blijven. CA heeft niet kunnen vaststellen of de overwegingen zichtbaar vastgelegd worden. Een aantal eenheden heeft aangegeven dat casussen die door het LTIO-team behandeld moesten worden, uiteindelijk door de eenheden zelf zijn behandeld vanwege gebrek aan capaciteit bij het LTIO. Als tijdens de LTIO triage besloten wordt dat de melding leidt tot een onderzoek, vraagt het LTIO de desbetreffende eenheid om capaciteit.

Menselijke maat:
Met de invoering van het triageproces is bevestigd door de teamchefs VIK, VIK-coördinatoren en AZ dat er meer aandacht is voor de menselijke maat. Elke casus wordt individueel beoordeeld – wat past het best bij de collega waarover de melding gaat. AZ heeft aangegeven altijd al naar de menselijke maat te kijken. Dit komt vooral terug in de besluitvorming. Eenheden streven ook naar minder disciplinaire onderzoeken, waardoor het aantal lijnonderzoeken omhoog is gegaan.

In de Uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van de regiegroep staat dat triage bijdraagt aan rechtsgelijkheid en eenduidigheid in de beoordeling van casuïstiek. In de Review interne onderzoeken staat dat alle signalen van mogelijk plichtsverzuim in triage moeten worden gebracht. Dit voorkomt willekeur en een (soms) onnodige inbreuk op de (vertrouwens)relatie tussen werkgever en medewerker.

In het oorspronkelijke Excel sjabloon zouden de overwegingen die hebben meegewogen van de betreffende gedraging worden vastgelegd. Volgens geïnterviewden is het registreren van de overweging/motivatie en de gedraging in het Excel-overzicht om juridische en privacy redenen op

aangedragen door AZ niet doorgevoerd. CA heeft hier geen besluitvorming over of bevestiging van gezien.

Op basis van onze werkzaamheden heeft CA niet kunnen vaststellen welke overwegingen zijn gemaakt in het triage besluit omdat deze niet zichtbaar zijn vastgelegd in het Excelbestand en Delta (op basis van de deelwaarneming).

Lerend vermogen:
In de Uitwerkingsnotitie triage ten behoeve van regiegroep is aangegeven dat de inzet van triage verder het lerend vermogen van de betrokkenen op individueel niveau versterkt maar ook de organisatie als geheel. Een tweetal eenheden heeft het triageproces geëvalueerd en één eenheid gaat het proces nog evalueren. De evaluatie was vooral bedoeld om te kijken hoe het triageproces verloopt en om ervan te leren. Eenheden doen ook veel aan preventie, waarin ze van bestaande casuïstiek leren.

Verbeterpunten
- Ontwikkel een landelijk formulier (AVG-proof) ten behoeve van triage zodat transparante en eenduidige vastlegging van gegevens wordt geborgd.
- Evalueer vanuit VIK KS het proces triage in het teamchefs VIK-overleg en het VIK-coördinatorenoverleg zodat het lerend vermogen ook landelijk wordt vergroot.

2.2.4 Uniforme werkwijze

Context
In het besluit triage zijn aspecten opgenomen om de vereiste uniformiteit in werkwijze binnen het hele korps te borgen. Dit zijn:
1. *Er wordt **geen preselectie** uitgevoerd als stap voorafgaand aan de feitelijke triage.*
2. *Er wordt **geen veredeling** van meldingen uitgevoerd. Wat nodig is voor een triage is de naam en locatie waar hij/zij werkt en de context van wat is voorgevallen.*
3. *In de dossiers wordt in principe **niet geanonimiseerd** gewerkt, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet. Daarbij kan worden gedacht aan onderzoeksbelang, afbreukrisico, betrokkenheid van een externe die niet bekend mag zijn met de naam. In de werkwijze c.q. behandeling van het dossier moet altijd zorgvuldigheid worden betracht en moet het conform de regels van de AVG zijn. Dossiers worden niet per mail verstrekt maar via een schijf (mappenstructuur) toegankelijk gemaakt voor degenen die toegang moeten hebben.*
4. *In de triage wordt gewerkt met een **kernbezetting** bestaande uit het BG, de VIK-coördinator en een vertegenwoordiger van AZ. Daarnaast is het optioneel om, afhankelijk van de casus, incidenteel bijvoorbeeld externe deskundigen toe te voegen.*
5. *De **teamchef** van de betrokken politiemedewerker wordt, ten behoeve van de triage, altijd gevraagd om **input te leveren**. Het gaat dan over **persoonlijke omstandigheden** die de politiemedewerker in kwestie betreffen die relevant kunnen zijn voor de weging in de triage en de besluitvorming op basis daarvan door het BG. Het meewegen van de omstandigheden van persoonlijke aard kan bijdragen aan vergroting van de menselijke maat en vermindering van belasting die onderzoeken hebben op medewerkers.*
6. *Het proces van triage **doorloopt verplicht de stappen** zoals toetsing aan artikel 76 Barp en de toetsing aan criteria als Beroepscode, Wetboek van Strafrecht, Context en Team complexe*

disciplinaire onderzoeken (Landelijk Team Interne Onderzoeken).

7. *Alle **besluitvorming** in de triage (net als het dossier) **wordt transparant en navolgbaar vastgelegd** in het journaal van Delta.*
8. ***Alle meldingen komen op één punt binnen** (i.c. bij de VIK-coördinator). Hij/zij bereidt de triage voor waarin de meldingen worden besproken en zorgt ook voor de vastlegging van het besluit en de archivering.*

Bevindingen

De eisen gesteld aan de uniforme werkwijze (geen preselectie, geen veredeling, niet geanonimiseerd, kernbezetting, input persoonlijke omstandigheden, besluitvorming navolgbaar vastgelegd in journaal Delta, alle meldingen komen op 1 punt binnen, proces doorloopt verplichte stappen) worden bij de meeste eenheden gevolgd. CA heeft vastgesteld dat de uniformiteit binnen een eenheid voldoende is geborgd, echter op landelijk niveau zijn nog onvoldoende maatregelen getroffen om dit punt te borgen. Ook volgens AZ is uniformiteit op landelijk niveau nog een aandachtspunt. Het delen van de uitkomsten van deze audit en meer aandacht voor het onderwerp op intranet zouden hierin kunnen helpen.

Ad 1 en 2 Preselectie en veredeling

Uitgangspunt in het besluit is onder andere dat er geen triage voor triage plaatsvindt. Bij drie eenheden vindt een beperkte vorm van triage voor triage plaats, hetzij door preselectie of veredeling van informatie om de triage effectiever uit te kunnen voeren, vanwege het grote aantal meldingen en onvoldoende capaciteit.

Ad 3 Dossier niet geanonimiseerd

In interviews is aangegeven dat eenheden de dossiers niet anonimiseren wat ook in lijn is met het besluit. Tot nu toe hebben de eenheden geen casussen gehad waarbij het anonimiseren nodig is geweest.

Ad 4 Kernbezetting

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.2.

Ad 5 Betrokkenheid teamchef betreffende medewerker

De wijze van betrokkenheid van de teamchef van de betreffende medewerker varieert van: niet betrokken/gevraagd om input, sectorhoofd/VIK-coördinator haalt input op bij de teamchef, tot de teamchef neemt deel aan triage.

Ad 6 Triageproces doorloopt verplicht alle stappen

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.3.

Ad 7 Besluitvorming wordt transparant en navolgbaar vastgelegd

Zie bevindingen bij paragraaf 2.2.5.

Ad 8 Alle meldingen komen op één punt binnen

Niet alle meldingen komen op één punt binnen bij de VIK-afdelingen. Meldingen komen telefonisch of per e-mail bij de VIK-coördinator, teamchef VIK, het BG of bij een VIK interne onderzoeker. Alle meldingen die binnenkomen, worden wel in Delta geregistreerd. De VIK-coördinatoren hebben geen

zicht in hoeverre alle meldingen bij de VIK-eenheden binnen komen. Wat niet bij VIK wordt gemeld, ziet VIK niet. Bijvoorbeeld als een teamchef/leidinggevende in het kader van een goed gesprek een medewerker aanspreekt op grensoverschrijdend gedrag.

Verbeterpunten
- Verbeter de eenduidigheid en uniformiteit op landelijk niveau door het beoordelen van vergelijkbare casuïstiek.
- Creëer meer duidelijkheid voor de lijn zodat ze begrijpen wat ze wel/niet moeten inbrengen voor triage en wat er op de triagetafel moet komen, om te voorkomen dat niet onnodig veel meldingen bij VIK binnenkomen, maar ook om te voorkomen dat er meldingen ten onrechte niet bij VIK binnen komen.

2.2.5 Naleving compliance afspraken en monitoring en sturing

Context
Om alle stappen binnen triage op een goede manier te registreren wordt gekeken naar de aanpassing van Delta. Om op korte termijn het werkproces triage in te voeren, zal tot de aanpassing van Delta gewerkt worden met een tijdelijke vorm van gecombineerde registratie in Delta en een Excel overzicht. Zodra de aanpassingen in Delta zijn doorgevoerd, vervalt de tijdelijke registratievorm en wordt overgegaan op volledige registratie in Delta.

Tijdelijke registratievorm:
a) Iedere melding wordt geregistreerd in Delta.
b) In de titel van de melding moet het woord #triage worden vermeld.
c) Alle besluitvorming in de triage (net als het dossier) wordt transparant en navolgbaar vastgelegd in het journaal van de melding in Delta.
d) Een separaat vastgesteld Excel sjabloon wordt bijgehouden door de VIK-coördinator in de eenheden. Het betreft niet naar personen herleidbare informatie. Deze staan in Delta.
e) Consolidatie naar de portefeuillehouder vindt plaats bij de Korpsstaf.

Overige afspraken:
- *Een half jaar na de implementatie van triage wordt een procesaudit gedaan door VIK KS.*
- *Na de implementatie van triage wordt door de eenheden een overzicht gemaakt waarin naar voren komt wat de werkwijze is in die eenheid. Dit zal worden gedeeld met VIK KS.*
- *Uit de registratie zal iedere eerste maandag van de maand een overzicht worden gemaakt en gedeeld met VIK KS. In het overzicht staat geanonimiseerd: de datum van binnenkomst van een melding, de datum van triage, de datum besluit triage, besluit afhandeling, de werkvorm triage, de deelnemers triage, bij wie ligt het mandaat en de doorlooptijd.*

Bevindingen
CA heeft een deelwaarneming uitgevoerd op de vastlegging triage per eenheid in Delta op basis van een selectie van de Excel overzichten van de maand november 2022, met uitzondering van de PA (Nb Excel overzicht van de maand december 2022). Het Excel overzicht wordt gebruikt omdat de informatie met betrekking tot triage niet eenvoudig uit Delta te halen is. Samen met VIK KS heeft CA vervolgens naar de vastlegging van de triage gekeken in Delta. CA heeft vastgesteld dat de

zoekfunctie op dossiernummer in Delta niet efficiënt werkt en verbetering behoeft. Daarnaast is Delta niet gebruikersvriendelijk vanwege performanceproblemen.

Ad a)
In interviews is aangegeven dat alle meldingen die bij VIK binnenkomen, worden geregistreerd in Delta. De VIK-coördinatoren hebben geen zicht in hoeverre alle meldingen bij de VIK-eenheden binnen komen. Wat niet bij VIK wordt gemeld, ziet VIK niet. Bijvoorbeeld als een teamchef/leidinggevende in het kader van een goed gesprek een medewerker aanspreekt op grensoverschrijdend gedrag.

Ad b)
Zowel uit de interviews als uit onze deelwaarneming vastlegging triage blijkt dat niet iedere eenheid '#triage' gebruikt in de titel en/of het journaal van Delta. Hierdoor ontbreekt een landelijk eenduidig inzicht in het aantal gevoerde triages.

Ad c)
De triagebesluiten worden beperkt in het journaal van Delta vastgelegd (op basis van de deelwaarneming triage in Delta). Tijdens de interviews bleek ook dat verschillende eenheden de dossiers op verschillende manieren vastleggen – sommige eenheden leggen de melding, het besluit, en de documentatie vast, terwijl andere eenheden alleen de melding registreren en de rest op de afgeschermde schijf bewaren. Voor veel eenheden wordt de afdelingsschijf als primaire locatie gebruikt en worden dossiers achteraf in Delta in één keer geüpload vanuit noodzaak vanuit het besluit.

Ad d)
Het Excel overzicht wordt door de eenheden, PDC en PA ingevuld en verstuurd aan VIK KS, echter niet altijd op de eerste maand van de maand. De eenheden ervaren het als een extra belasting om zowel in Delta als in het Exceloverzicht te registreren.
Volgens het besluit invoering triage zijn de compliance afspraken tijdelijk, ook het invullen van het Excel overzicht, totdat Delta hierop is aangepast. De eenheden zijn nog niet geïnformeerd dat aanpassing van Delta niet op de korte termijn gaat plaatsvinden.

Ad e)
VIK KS consolideert de verkregen cijfers van de eenheden en rapporteert aan de deelkwartiermaker Integriteit. De laatst beschikbare rapportage is van de periode juli-sept 2022. De uitkomsten zijn niet gedeeld met de VIK afdelingen binnen de eenheden.

Ad Overige afspraken
De overige afspraken worden nageleefd (door de eenheden):
- VIK KS heeft CA verzocht om een procesaudit uit te voeren.
- Na de implementatie van de triage is een overzicht opgesteld waarin naar voren komt wat de werkwijze per eenheid is. Het overzicht is ingevuld door bijna alle eenheden.
- Elke eenheid vult het Excel sjabloon maandelijks in en stuurt deze naar VIK KS. Zie voor verdere details Ad d) hierboven.

Monitoring en sturing:
De decentrale[5] monitoring en sturing op het triageproces varieert sterk van geen monitoring, periodiek overleg tussen teamchef VIK en VIK-coördinatoren tot overleg tussen teamchef VIK en BG. Een tweetal eenheden heeft het triage proces geëvalueerd en één eenheid gaat het proces nog evalueren.

De centrale monitoring en sturing is tot op heden gebaseerd op de aangeleverde Exceloverzichten door eenheden. Het Exceloverzicht wordt door de VIK-eenheden ingevuld ten behoeve van VIK KS en meestal op tijd gestuurd zoals in het besluit aangegeven. Wel worden hier vragen over gesteld over:

- Hoe lang het Exceloverzicht moet worden ingevuld? Volgens VIK KS is er geen sprake van verlenging maar moet het Excel overzicht voortaan altijd worden ingevuld. Eenheden aan de andere kant hebben de indruk dat het Excel overzicht alleen het eerste half jaar na het uitvoeren van het besluit gebruikt zou worden. In het besluit is het aangegeven dat het gebruik van het Excel tijdelijk is. Communicatie vanuit VIK KS hierover heeft niet plaatsgevonden.
- Wat is het nut en noodzaak van het invullen? Dit wordt als dubbel werk ervaren bij de eenheden.
- Wat doet VIK KS met de informatie die de eenheden aanleveren?
- Er vindt geen terugkoppeling plaats vanuit VIK KS naar de eenheden.

De ontwikkeling van een landelijk dashboard is onderhanden. Het plan van aanpak hiervoor wordt opgesteld. CA heeft dit nog niet ontvangen en niet kunnen beoordelen. Het voordeel van het landelijk dashboard is volgens VIK KS dat het kan helpen om de registratie te verbeteren, niet alleen op landelijk niveau maar ook op eenheidsniveau omdat je realtime kunt zien of je wel of niet goed registreert. CA heeft echter niet kunnen vaststellen in hoeverre voldoende maatregelen aan de voorkant zijn getroffen om een betrouwbare primaire registratie te borgen.

De werkgroep 1b registratie en monitoring is opgeheven. Doorontwikkeling hiervan is belegd bij de staande organisatie. Voor monitoring is dit belegd bij VIK KS, naast het verbeteren van het registratiesysteem. De eenheden zelf zijn verantwoordelijk voor een goede registratie.

Verbeterpunten

- Verbeter de tijdigheid en transparantie van communicatie vanuit VIK KS over zaken met betrekking tot registraties, Delta (bijvoorbeeld dat er een gegevens effect beoordeling (GEB) onderhanden is op Delta waarin wordt meegenomen in hoeverre Delta AVG-/Wpg-proof is), en het nut en de noodzaak van/voor de Exceloverzichten.
    - Transparantie en communicatie dat Delta vooralsnog de komende drie jaar nog niet wordt vervangen maar dat er wel wordt gekeken in hoeverre Delta verbeterd kan worden.
    - Koppel vanuit VIK KS terug wat er met de cijfers/Exceloverzichten wordt gedaan en welke informatie dat heeft opgeleverd.
- Maak het bespreken van casuïstiek een vast agendapunt tijdens het VIK-coördinatorenoverleg en het VIK teamchefsoverleg om de doelstelling van het besluit triage van meer rechtsgelijkheid op landelijk niveau meer te borgen.
- Neem LTIO ook mee in het monitoringsproces vanuit VIK KS.

[5] Binnen de eenheden.

2.2.6 Kansen en belemmeringen

CA heeft de volgende kansen en belemmeringen van de invoering van de procesbeschrijving en werkwijze Triage met de eenheden besproken.

Kansen:
- Door het proces triage is er meer aandacht voor menselijke maat. Elke melding is maatwerk waarbij rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de betreffende medewerker.
- Door het proces triage is er ook meer eenduidigheid en uniformiteit binnen een eenheid.
- Het triageproces- en werkwijze is een landelijke kapstok en is voor alle politiemedewerkers herkenbaar.
- Nog eenduidiger registratie in Delta zorgt voor betere monitoring en sturingsinformatie, mits er wordt voldaan aan betere gebruikersvriendelijkheid, performance, functionaliteit en zoekfunctie.

Belemmeringen:
- Het triageproces is tijdrovend en arbeidsintensief, vraagt veel tijd en capaciteit zowel bij VIK als bij BG.
- Alle meldingen moeten worden ingebracht voor triage, ook meldingen waarbij van tevoren duidelijk is wat het vervolgtraject moet zijn.
- Zorgen en onduidelijkheid over in hoeverre Delta AVG-/Wpg-proof is.
- Veel dubbele registratie en archivering (Delta, Excel overzicht, Summ-IT, mappen). Er worden workarounds gecreëerd om gegevens te kunnen registreren.

2.3 Aanvullende observaties

Naast de bevindingen met betrekking tot triage heeft CA ook aanvullende observaties gedaan en geconstateerd dat er door de eenheden veel in preventie wordt geïnvesteerd:

Preventie: een kerntaak van VIK volgens de korpschef
- Veel eenheden investeren in preventie en willen zich ontwikkelen van onderzoeksafdeling naar een preventie afdeling.
- Meer bewustwording en awareness door preventievoorlichting.
- Als een casus zich daarvoor leent kan door de VIK-coördinator interne onderzoeken samen met een preventie-coördinator een preventieadvies gegeven worden aan het BG.
- Integriteit komt ook terug in de 3-maandelijks gesprekken tussen KL en politiechefs.

Hierbij zijn verder geen verbeterpunten naar voren gekomen.

Bijlage 1 Documentatie

Naam document	Versie	Datum	Opsteller
Besluit invoering triage		4 april 2022	5.1.2.e [redacted]
Proces Triage.pdf		9 april 2021	[redacted]
Kwaliteit interne onderzoeken	Definitief	29 oktober 2020	[redacted]
Verslag regiegroep		13 juni 2022	[redacted]
Presentatie KMTO Kwartiermakersorganisatie		14 december 2022	[redacted]
Codes Delta, email aan TC's VIK		28 februari 2022	[redacted]
Totaaloverzicht triage eenheden, juli, augustus en september			[redacted]
Besluit uniforme registratie Delta		27 december 2021	[redacted]
Uitwerkingsnotitie deelopdracht 1b registreren en monitoren	Concept	28 juni 2022	[redacted]
Uitwerkingsnotitie triage t.b.v. regiegroep	Definitief	16 februari 2022	[redacted]
Verslag landelijk coördinatorenoverleg		12 januari 2023	[redacted]

Landelijke Eenheid

AGENDAPUNT:

OPLEGGER BESLUITVORMING EENHEIDSLEIDING EENHEIDSLEIDINGOVERLEG (ELO)			
Onderwerp	Advies mbt Landelijk team interne onderzoeken (LTIO)		
Adviseur dienst		Adviseur EL	5.1.2.e [redacted]
Besproken met diensthoofd		Besproken met lid EL	5.1.2.e [redacted]
Datum ELO		Besluitnummer	20230[volgnummer]

Verantwoordelijk lid EL: 5.1.2.e [redacted]

Aard ingebracht stuk: meningvormend

Gevraagd standpunt:

De eenheidsleiding wordt gevraagd om een gezamenlijk standpunt te bepalen over het verzoek dat is voorgelegd aan het BOO (via schriftelijke consultatie):

Het BOO en BBVO wordt gevraagd:
• positief te adviseren op doorgeleiding naar het KMTO van het inrichtingsplan LTIO.
• te **adviseren over de financiering van de inrichting van het LTIO** en doorgeleiding naar het KMTO

Samenvatting notitie/voorstel:

Bijlage(n):
Oplegnotitie Inrichting en financiering LTIO tbv BOO
Organisatierapportage LTIO

Doel:
Te komen tot een standpunt van de EL met betrekking tot de financiering van het LTIO. Waarbij twee uitgangspunten zijn meegegeven:

- Eén van de meegegeven kaders voor de uitwerkingsnotitie is dat de inrichting van het LTIO niet ten koste mag gaan van de huidige capaciteit van de VIK afdelingen.
- De korpsleiding heeft besloten dat er geen extra formatie wordt aangevraagd bij het Departement. Dit betekent dat de financiering van de formatie voor de inrichting van de vaste kern van het LTIO uit de bestaande formatiebegroting van de politieorganisatie komt.

Aanleiding:

De uitvoering van interne onderzoeken bij de politie staat al een aantal jaar in de belangstelling. Zowel de bonden als de Tweede Kamer hebben regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van dit proces. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie1 op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.

Het resultaat van die opdracht is de Review interne onderzoeken2 die het hele proces heeft geëvalueerd en een achttal concrete aanbevelingen voor de toekomst van interne onderzoeken heeft gedaan. Eén van de aanbevelingen is: “het inrichten van een landelijke organisatorische voorziening voor complexere interne onderzoeken” .

De review constateert dat zeer complexe zaken een bovengemiddeld beroep doen op de tijd en dossiervorming binnen de huidige afdelingen VIK. Het vraagt veel van de politie om bij complexe onderzoeken de juiste kwaliteit op het juiste moment inzetbaar te krijgen. De respondenten in de review geven aan dat er behoefte is aan een structurele oplossing. Een Landelijke Voorziening3 voor complexe interne onderzoeken zou volgens de respondenten zo’n oplossing zijn.

Context:

Het inrichten van het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) is één van de deelopdrachten van het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken. Eén van de deelgroepen heeft deze opdracht in een uitwerkingsnotitie4 opgesteld. Daarin zijn vier scenario’s beschreven voor de inrichting van het LTIO.

De deelgroep is, na consultatie bij de teamchefs VIK en de Hoofden Staf, tot een advies van één van deze scenario’s gekomen. Hierbij zijn de meegegeven kaders van de opdracht, leidende principes uit het Masterplan, alle voor- en nadelen en de politiek bestuurlijke verwachtingen afgewogen. Op 22 november 2021 is in de regiegroep besloten om het geadviseerde scenario Bravo over te nemen.

Bijgevoegde organisatierapportage betreft het realisatiedocument en dient als input en onderbouwing voor de beoogde besluitvorming over het LTIO. In deze notitie is het volgende opgenomen over financiering:

4.1 Financiering (bron Organisatierapportage LTIO)

HR heeft d.m.v. een rekentool inzichtelijk gemaakt welke personeelskosten voor het LTIO gelden als de beoogde inrichting gevolgd wordt. In tabel 2 is dit inzichtelijk gemaakt.

Formatie versus bezetting												
Dienst/ District	*Team*	*LFNP_functie*	*Domein*	*Vakgebied / reeks*	*Schaal*	*OIIO*	*EXAT*	*LKPF*	*Formatie*	*Huidig budget loonkosten*	*In te leveren formatie*	*Daadwerkelijke loonkosten*
Staf KL	Staf KL	Operationeel Specialist C	Uitvoering	Operationeel Specialismen	11	O	Executief	€ 113.221	1,00	€ 113.221		
Staf KL	Staf KL	Operationeel Specialist B	Uitvoering	Operationeel Specialismen	10	O	Executief	€ 102.660	1,00	€ 102.660		
Staf KL	Staf KL	Operationeel Specialist A	Uitvoering	Operationeel Specialismen	9	O	Executief	€ 94.855	4,00	€ 379.419		
Staf KL	Staf KL	Gespecialiseerd Medewerker	Ondersteuning	Gespecialiseerde Ondersteuning	7	N	ATH	€ 70.925	1,00	€ 70.925		
									7,00	**€ 666.225**	**0,00**	**€ -**
										Verschil met budget		**€ 666.225**

Tabel 2: Rekentool fomatie vs bezetting, versie 23-02-2023

Ten behoeve van de financiering van het LTIO speelt een tweetal uitgangspunten mee:

- Eén van de meegegeven kaders voor de uitwerkingsnotitie is dat de inrichting van het LTIO niet ten koste mag gaan van de huidige capaciteit van de VIK afdelingen.
- De korpsleiding heeft besloten dat er geen extra formatie wordt aangevraagd bij het Departement. Dit betekent dat de financiering van de formatie voor de inrichting van de vaste kern van het LTIO uit de bestaande formatiebegroting van de politieorganisatie komt.

PIOFACH consequenties. ***Advies over het gevraagde besluit kan worden gevraagd aan de genoemde personen. Indien het aspect niet van toepassing is, dit s.v.p. expliciet vermelden.***

nvt

BESLISSING: kies status

WOR status: kies status

Traject na besluit door EL

☐ OR	datum OR	
☐ EMT overleg	datum EMT overleg	
☐ Referentgesprek	datum referentgesprek	
☐ KMTO/KLO		☐ anders, nl

Uitkomst EMT-overleg

AGENDAPUNT:

Uitkomst OR

Besluit politiechef LE

Politiechef LE:

Datum:

Oplegnota KLO / KMTO / BBVO / BOO

Ingebracht door/ Akkoord van:
Erik de Vries

Typ Telefoonnr. afzender

Let op: de inbrenger moet alle stukken geaccordeerd hebben

Onderwerp
Herijkt protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum overleg 10 augustus 2023
Agendapunt 4

Behandeld door 5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl
06-5.1.2.e
Bijlage(n) 1

Doel Ter advisering

Het BBVO wordt gevraagd
- Kennis te nemen van het ingebrachte document 'Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023'en de wijzigingen die hierin ten opzichte van het protocol 2018 zijn aangebracht.
- Een standpunt in te nemen over het ingebrachte document en dit na positief advies door te geleiden aan het KMTO.

Samenvatting
Het protocol onderzoek in disciplinaire zaken 2018 is herijkt. Deze herijking is uitgevoerd naar aanleiding van de uitkomsten van de review interne onderzoeken, als onderdeel van de deelopdracht kaders en richtlijnen.
In het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023 zijn werkwijzen toegevoegd, zoals de triage, het lijnonderzoek en het feitenonderzoek naar geweldsaanwending (511 Sv).

Aanleiding voor bespreking
Van de politieorganisatie mag als goed werkgever worden verwacht dat zij een melding van mogelijk plichtsverzuim door een politiemedewerker, zorgvuldig, goed en met de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit behandelt. Met het oog daarop is op 23 april 2019, door de toenmalige korpschef de heer Akerboom, het protocol onderzoek in disciplinaire zaken 2018 vastgesteld en inwerking gesteld.

Doel
In dit protocol wordt aandacht geschonken aan de positie van de politiemedewerker die subject van onderzoek is. Zowel een melding van mogelijk plichtsverzuim als daaropvolgend onderzoek zal voor de desbetreffende ambtenaar van politie immers ingrijpend zijn. De uiteindelijke beslissing dient daarom goed uitlegbaar te zijn, transparant en zorgvuldig te zijn voorbereid.
Met dit protocol zijn de hoofdlijnen van de procedure ten aanzien van de onderzoeken die plaats kunnen vinden in disciplinaire zaken vastgelegd. Met aandacht voor ieders verantwoordelijkheden, de wijze van onderzoek en de uitkomst daarvan. Zo is voor eenieder helder wanneer en langs welke weg dergelijke onderzoeken plaatsvinden.

Review interne onderzoeken en herijking protocol
Zowel de vakbonden als de leden van de Tweede Kamer hebben de afgelopen jaren regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van de interne onderzoeken bij de politie. In 2019 stelde het kamerlid Van Dam een notitie op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven een evaluatie uit te voeren. Het resultaat van die opdracht was de 'Review kwaliteit interne onderzoeken' waarin het hele proces van intern onderzoeken is geëvalueerd en waar acht aanbevelingen uit zijn voortgekomen. Deze acht aanbevelingen zijn uitgewerkt in deelopdrachten, zoals triage, zorg en rechten van betrokkene, het inrichten van een Landelijk Team Interne Onderzoeken, landelijke afspraken met het OM én kaders en richtlijnen. De aanbevelingen uit de review en de adviezen uit verschillende deelopdrachten zijn aanleiding geweest voor het herijken van het protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2018. Het doel van het protocol is ongewijzigd.

Een werkgroep, bestaande uit een teamchef VIK, arbeidsjuristen en adviseurs van VIK KS heeft, met in achtneming van adviezen uit de verschillende deelopdrachten, het protocol van 2018 herijkt.
Zo is o.a. de triage, het lijnonderzoek en het feitenonderzoek naar geweldsaanwending (511 Sv) toegevoegd. Ook is meer de nadruk gelegd op de zorg voor en de rechten van de betrokkene.
Voor wat betreft het gebruik van onderzoeksmethoden; de adem- en haartest zijn uit het huidige protocol verwijderd, daar deze onderzoekmethoden niet zijn toegestaan in het disciplinaire traject. Wat is gebleken uit recente jurisprudentie.

Landelijk Team Interne Onderzoeken
Er heeft nog geen besluitvorming plaatsgevonden over de inrichting van het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO). De werkgroep heeft geadviseerd om niet te wachten met de implementatie van het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023 tot de besluitvorming van het KMTO over de inrichting van het LTIO. Voorgesteld is om de paragraaf met betrekking tot het LTIO na besluitvorming te verwerken in een bijlage van het protocol. De regiegroep Review interne onderzoeken heeft hiermee ingestemd. Om die reden is het LTIO in het herijkte protocol alleen kort benoemd.

Communicatieleidraad bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers
De directie Communicatie zal, n.a.v. het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023, het Communicatieprotocol disciplinaire- en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers februari 2019, vervangen door een Communicatieleidraad bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers. De hierboven genoemde werkgroep is betrokken bij het opstellen van deze communicatieleidraad. Zowel de regiegroep Review interne onderzoeken als de werkgroep hebben ingestemd met de uitwerking van deze communicatieleidraad. De directie Communicatie is eindverantwoordelijke voor deze leidraad en zal deze op korte termijn formaliseren.

Het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023 wordt nu aan het BBVO voorgelegd om te komen tot een positief advies, dat kan worden doorgeleid naar het KMTO.

Voortraject
Het concept van het herijkte protocol is voorgelegd aan de volgende partijen:
- eind mei 2023 zijn de teamchefs VIK akkoord gegaan met de inhoud;
- 30 mei 2023 is de Regiegroep review Interne onderzoeken akkoord gegaan met de inhoud;
- tevens heeft de Regiegroep review ingestemd met het advies om de paragraaf m.b.t. het LTIO, na besluitvorming op te nemen in een bijlage;
- 15 juni 2023 heeft Team juridische zaken van de korpsstaf het concept ontvangen en op 28 juni 2023 ontving de werkgroep deze, met enkele kleine opmerkingen, retour. Deze opmerkingen zijn inmiddels verwerkt.

Toelichting
Het is van belang dat het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023 op korte termijn geïmplementeerd wordt, daar het huidige protocol niet (meer) up tot date is en er cruciale informatie over de

werkwijze bij onderzoek in disciplinaire zaken ontbreekt.

Realisatie/ consequenties
Het voorstel moet voorafgaand aan behandeling zijn afgestemd zijn met de relevante directeuren (integrale afstemming). Geef hieronder aan wat de consequenties zijn van de realisatie van dit voorstel en wat daarover besproken is.

Consequenties	Toelichting (sta o.a. stil bij de volgende punten, indien relevant)	Akkoord van directeur:
☑ Personeel/ HRM:	Twee juristen HRM, team Arbeidszaken, zijn betrokken bij het herijken van het protocol. Het protocol ziet meer op het proces van disciplinaire zaken dan op rechtsposities. Er zijn, t.o.v. het huidige protocol, geen rechtspositionele veranderingen.	
☐ Financieel:	Hoe wordt het voorstel financieel gedekt en zijn er evt. fiscale consequenties?	Ja/nee of n.v.t.
☐ Informatievoorziening:	Vraagt het voorstel om wijzigingen op IV-gebied en hoe past het voorstel dan in het portfolio IV?	Ja/nee of n.v.t.
☐ Facility Management:	Zijn er consequenties t.a.v. huisvesting, uniformen of uitrusting?	Ja/nee of n.v.t.
☑ Communicatie:	De directie Communicatie zal, n.a.v. het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023, het Communicatieprotocol disciplinaire- en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers februari 2019, vervangen door een Communicatieleidraad bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers	
☑ Juridisch:	Afdeling Juridische zaken heeft meegelezen en de opmerkingen/ aanpassingen zijn opgenomen in conceptversie 16 van het protocol.	
☐ Politiek-bestuurlijk:	Wat is de uitstraling van het voorstel op politiek en bestuur (Tweede Kamer, burgemeesters, etc.)?	Ja/nee of n.v.t.
☐ Operatie:	Wat is de impact van het voorstel op de taakuitvoering van de politie?	Ja/nee of n.v.t.
☐ PDC:	Is het voorstel uitvoerbaar (uitvoeringstoets)?	Ja/nee of n.v.t.
☑ Anders Integriteit	Het protocol is gelet op artikel 47 Politie 2012 en met inachtneming van het vigerende integriteitsbeleid van de politie en de Beroepscode Politie opgesteld.	Ja

Risico's en maatregelen
n.v.t.

Implementatie en monitoring
VIK KS is verantwoordelijk voor het opstellen van en het zorgen voor implementatie van het protocol (kaderstellend beleid).

Bijlagen
Conceptversie 16 - Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023

Vervolgtraject
Aankruisen wat van toepassing is.

☑ KMTO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☑ ter besluitvorming	☐ KLO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☑ BBVO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☑ ter advisering ☐ ter besluitvorming	☐ BOO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☑ COR (WOR)	☐ ter informatie ☑ voor instemming ☐ voor advies	☑ Vakbonden	☐ formeel, via CGOP ☑ informeel via overleg KL-vakbonden
☐ Combi MT	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving	☐ LOVP	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter besluitvorming

Archivering
VIK KS

Notitie Aanstelling en opleiding leidinggevenden zij-instroom

Datum: 26 juli 2023

Inleiding
Binnen de politie is op dit moment sprake van krapte als het gaat om het vervullen van leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau. Het is daarom noodzakelijk ook kandidaten van buiten de politie te kunnen werven voor deze functies. Voor een groot deel van deze leidinggevende functies is dit niet mogelijk omdat deze zijn aangemerkt als functie waarvoor een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak is vereist. Het gaat dan om functies die in de organisatie leidinggeven aan een organisatieonderdeel dat uitvoering geeft aan de politietaak. Binnen de huidige aanstellingsmogelijkheden is een generieke aanstelling voor de uitvoering van de politietaak, inclusief bewapening, niet mogelijk zonder dat een brede basispolitieopleiding is afgerond.

De korpsleiding heeft vorig jaar opdracht gegeven een executieve aanstellingsvariant te ontwikkelen die specifiek is gericht op de zij-instroom van leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau met een passende opleiding die gebaseerd is op een deeldiploma uit de Kwalificatiestructuur Politieonderwijs (KSP 2021). Deze afzonderlijke aanstellingsvariant voor de uitvoering van de politietaak, inclusief bewapening en het operationeel uniform, wordt toegevoegd aan de rechtspositie. Dit maakt het mogelijk om leidinggevenden van buiten executief aan te stellen mits zij voldoen aan de geschiktheidseisen en na het succesvol voltooien van een passende opleiding.

Met de zij-instroom van leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau vanaf wordt een eerste verkennende stap gezet naar een leidinggevende die executief is maar niet een volledige basispolitieopleiding heeft afgerond. Het maatwerk dat in het verleden hiervoor werd toegepast voor kandidaten voor functies in de strategische top wordt rechtspositioneel geborgd en er wordt een passende scholing samengesteld. Dit ligt om een aantal bekende redenen gevoelig en heeft daarom in zekere zin een experimenteel karakter. Reden ook om nu eerst in te zetten op leidinggevenden in schaal 14 en hoger en later op basis van de ervaringen met dit traject te bezien of er draagvlak is om ook voor de functie van teamchef een daarvoor passend traject te ontwikkelen.

De doelstelling hiervan is drieledig:
- Een oplossing voor de huidige krapte bij de invulling van leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau.
- Het realiseren van meer diversiteit in de meest brede betekenis van het woord, binnen de leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau.
- De overweging dat voor functies op dit niveau een opleiding in brede variant niet een noodzakelijke voorwaarde is gelet op de taken die worden uitgevoerd.

Hieronder volgt een uitwerking van de verschillende onderdelen van de aanstellingsvariant voor de zij-instroom van leidinggevenden. Dit betreft 1) de bepaling van de doelgroep, 2) de aanstelling en inzet en 3) de opleiding.

1. Bepaling van de doelgroep

Leidinggevende functies schaal 14 en hoger
Bij de uitwerking wordt bepaald op welke leidinggevende functies deze aanstellingsvariant van toepassing wordt. Uitgangspunt is dat het hierbij primair gaat om leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau vanaf schaal 14, waarvoor volgens het LFNP op dit moment een generieke executieve aanstelling is vereist. De actuele ontwikkelingen van het LFNP en het nieuwe domein Leiding worden hierin meegenomen. In het nieuwe domein Leiding wordt naar verwachting ook een functie van aangewezen plaatsvervanger op schaal 13 opgenomen. Ook deze kan worden meegenomen bij de bepaling van de doelgroep. De aanstellingsvariant richt zich op leidinggevenden van buiten de organisatie (zij-instroom), maar kan ook van toepassing zijn op interne doorstroom van de bedrijfsvoering (en ESI-aanstelling) naar de uitvoering.

Nadere overweging executieve aanstelling met bewapening
In de opdracht wordt uitgegaan van een executieve aanstelling met bewapening en het operationeel uniform. Dit is in lijn met de executieve status die aan deze leidinggevende LFNP-functies voor de betreffende teams is toegekend. Argumenten voor een executieve aanstellingsvariant inclusief bewapening worden vooral ingegeven doordat een executieve leidinggevende, bewapend en in uniform, meer gezaghebbend en gezichtsbepalend is voor de politie. Het gaat hierbij om acceptatie binnen en buiten de organisatie, representativiteit, het zijn van

boegbeeld van de organisatie en inclusie. Bij de uitoefening van de functie is naar verwachting echter weinig sprake van inzet in het publieke domein en optreden in de praktijk. Advies aan het KMTO is om nogmaals goed te overwegen in welke mate een executieve aanstelling inclusief bewapening noodzakelijk/wenselijk is voor deze zij-instromers.

Leidinggevende functies schaal 10 tot en met schaal 12
Vanuit de organisatie neemt ook de vraag toe mensen van buiten aan te kunnen stellen voor leidinggevende functies op het niveau van teamchef schaal 10 tot en met schaal 12. Ook voor deze groep is sprake van een probleem in de opvolgingsplanning. In een aantal eenheden draaien al pilots en in het laatste SIO is gevraagd een verkort opleidingstraject te ontwikkelen voor teamchefs die generiek executief inzetbaar zijn.

Onderscheid leidinggevende functies schaal 14 en hoger en schaal 10 tot en met schaal 12
We maken vooralsnog onderscheid tussen de doelgroep leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau vanaf schaal 14 en de doelgroep teamchefs schaal 10 tot en met 12. Zoals aangegeven wordt nu een eerste verkennende stap gezet waarbij het maatwerk dat in het verleden hiervoor werd toegepast in de rechtspositie wordt geborgd en er een passende scholing wordt samengesteld. Op basis van de ervaringen met dit traject wordt vervolgens bezien of ook voor de functie van teamchef een passend traject kan worden ontwikkeld. Hierbij is relevant dat de doelgroep teamchefs veel groter is en rekening moet worden gehouden met de begrensde capaciteit van de PA.

Doorstroommogelijkheden
Begin april 2023 is afgesproken om met de betrokken partijen te inventariseren aan welke voor doorstroomopties behoefte bestaat, welke mogelijkheden daarvoor beschikbaar zijn en welke voorwaarden daarbij moeten gelden. Belangrijk punt van bespreking hierbij is ook de capaciteit van de PA. Binnen het korps bestaan de volgende wensen om doorstroommogelijkheden voor zittende doelgroepen te realiseren:

- Het *Traject 'Blauw op maat'* van de eenheden Den Haag en Amsterdam kent een andere doelgroep dan de zij-instroom leidinggevenden S14 en hoger. In dit plan worden bacheloropgeleide interne collega's (ATH en ESI) via een individueel leerplan begeleid naar een politiediploma. In eerste instantie was het idee om daar niet-ingevulde PO21-opleidingsplaatsen voor te benutten. Het Traject 'Blauw op maat' heeft op dit moment geen verder vervolg gekregen vanwege capaciteitstekort aan de kant van de PA om de doelgroep passend onderwijs aan te bieden dat toegang geeft tot het uitoefenen van het politieberoep zoals in de Politiewet is vastgelegd.

- Doorstroom van Ath, Ath-boa en ESI naar een executief generieke aanstelling. In de behoeftestelling voor 2024 is voor maximaal 25% de gelegenheid geboden Ath-, Ath-boa- en ESI-collega's op te geven voor de verkorte bacheloropleiding Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider onder de voorwaarde dat ze analoog aan het loopbaanpad bij deze opleiding worden geplaatst. Deze collega moet in het bezit zijn van een bachelordiploma. Per doelgroep moet nader onderzoek plaatsvinden wat de opleidingsmogelijkheden zijn bij de PA.

- Teamchef S10-12 kunnen opvullen met mensen die van buiten de politie komen op een vergelijkbare manier als nu wordt voorgesteld voor leidinggevenden van buiten voor S14 en hoger.

- Doorstroomopleiding voor politie-N4-opgeleide collega voor een overstap naar een OS-functies.

Tijdpad/proces
- Gelet op het bovenstaande en vanwege de begrensde capaciteit van de PA, richt de nieuw te ontwikkelen aanstellingsvariant (op basis van een deeldiploma) zich in eerste instantie op de hierboven genoemde doelgroep vanaf schaal 14.

- In het najaar 2023 start een onderzoek naar versnelde (individuele) trajecten voor collega's, die al relevante werkervaring hebben opgedaan in onze organisatie en daarmee een versnelling kunnen aanbrengen in de verkorte bachelor. Ook deeltijdvarianten worden in dit onderzoek meegenomen. Een ESI-collega met digi-werkervaring binnen de tactische opsporing heeft bijvoorbeeld minder opleiding nodig om de overstap te maken naar een generiek executief opgeleide bachelor Rechercheur. Wil dezelfde ESI-collega overstappen naar het basisteam (politieagent of wijkagent), dan is meer opleiding nodig. In het onderzoek worden ook eventuele mogelijkheden in het LFNP meegenomen. Denk hierbij

aan uitbreiding van de status van bepaalde leidinggevenden met een ESI-aanstelling of een ESI Operationeel Specialist, die ook het voeren van functioneringsgesprekken in het kader van organisatorische coördinatie voor zijn/haar rekening kan nemen.

- In bovenstaand onderzoek wordt ook de invulling van vacatures voor de functie van Teamchef S10-12 meegenomen door mensen van buiten de politie.

- In 2024 vindt de implementatie plaats van de verkorte bachelor-politieopleidingen voor Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider.

- Vanaf 2025 worden de bachelor-politieopleidingen voor Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider aangeboden in een doorstroomvariant voor politie-N4 opgeleide collega's.

2. Aanstelling en inzet

De aanstelling voor de uitvoering van de politietaak mits wordt voldaan aan de aanstellings-/geschiktheidseisen, is op dit moment mogelijk via twee routes (artikel 2c Barp, lid 1 en 2):

a. Na het voltooien van een politieopleiding als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel s onder 1, van de Politiewet 2012 (basispolitieopleiding, generieke aanstelling).

b. In een functie in een van de door de Minister aangewezen vakgebieden in het domein Uitvoering, indien betrokkene enkel een aangewezen politieopleiding als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel s onder 2, van de Politiewet 2012 heeft voltooid (deze route wordt gebruikt voor de ESI-aanstelling).

Algemeen beeld bij de zij-instromende leidinggevende is dat het gaat om het geven van leiding. We gaan ervan uit dat de zij-instromer op dat punt niets hoeft te leren. De zij-instromende leidinggevende moet wel de politiecontext en de politiespecifieke aspecten van de functie bijgebracht krijgen. Dit is temeer van belang omdat de leidinggevende vanwege zijn of haar operationele bijdrage/ representatieve rol/ acceptatie organisatie geacht wordt het uniform te dragen en bewapend te zijn.

De keuze voor een specifieke aanstelling (route b) betekent dat de regelgeving zodanig moet worden aangepast dat ook voor de interne of externe zij-instroom van leidinggevenden een afwijking van de hoofdregel (volledige basispolitieopleiding) mogelijk wordt. De rechtvaardiging voor die afwijking kan worden gevonden door te onderbouwen dat het specifieke aspect van deze aanstelling het geven van leiding is. Het Barp moet worden aangepast onder andere door aan artikel 2c, tweede lid, (deeldiploma) ook het domein leiding toe te voegen. Verschil met de ESI-aanstelling is dat uniformering en bewapening mogelijk moeten zijn. Ook de regeling vaststelling LFNP moet worden aangepast (onder andere vakgebied/functies en bewapening). Bij de uitwerking wordt ook de aanstelling gedurende de opleiding meegenomen.

Vanuit J&V is ten aanzien van de aanpassing van de regelgeving aangegeven dat het lastig is een haakje in de regelgeving te vinden voor de uitzondering, aangezien de functiebeschrijving geen onderscheid geeft ten aanzien van de inzet en de bevoegdheden en bekwaamheden die nodig zijn. Ten aanzien van de inzet moet daarom duidelijk beargumenteerd worden waarom het gerechtvaardigd is dat voor deze doelgroep een korte opleiding met een deeldiploma volstaat. Dit moet worden onderbouwd vanuit de gedachte dat niet alle bekwaamheden noodzakelijk zijn. Dit zal mogelijk moeten leiden tot afbakening in de functiebeschrijving.

Voor wat betreft de bewapening is het uitgangspunt dat deze conform generieke inzetbaarheid wordt gerealiseerd. Ook de aanstellingseisen zijn naar verwachting conform generieke executieve inzetbaarheid. De Regeling aanstellingseisen politie wordt mogelijk aangepast (toevoeging doelgroep).

Voor deze aanpassingen in regelgeving is instemming van en samenwerking met J&V (wetgeving) nodig, waarbij ook zal worden gekeken naar de functies (LFNP), de aanstellingseisen, de inzet en de benodigde bevoegdheid en bekwaamheid. Daarnaast is voor deze aanstellingsvariant overeenstemming met de vakorganisaties nodig. Aangezien het gaat om een executieve aanstelling, inclusief bewapening, na het volgen van een "korte" opleiding afgerond met een deeldiploma, is de verwachting dat de vakorganisaties zich terughoudend zullen opstellen.

3. Opleiding: opzet scholingstraject leidinggevenden S14 (en hoger) van buiten

Ten aanzien van het scholingstraject voor leidinggevenden is een voorstel uitgewerkt waarbij gebruik gemaakt wordt van de Politiemedewerker Specifieke Inzetbaarheid (PSI) uit de KSP 2021. De PSI levert een diploma op, dat in termen van het Barp gezien kan worden als deeldiploma.

De basis van dit opleidingstraject wordt gevormd door het deeldiploma dat verkregen wordt met het behalen van de Politiemedewerker Specifieke inzetbaarheid (PSI). Na het behalen van de PSI dient de leidinggevende de opleidingen ten behoeve van de RTGP, PRVT en FVT te behalen en, afhankelijk van de achtergrond van de kandidaat, een aantal aanvullende modules/opleidingen die nodig zijn voor het vervullen van de betreffende leidinggevende functie in de context van de politie. De duur van de opleiding is circa 9-12 maanden. Na het volgen van de PSI-opleiding in de eerste drie maanden gaat de zij-instromer aan de slag in de functie. De rest van de opleiding wordt gevolgd terwijl de leidinggevende al aan het werk is.

Dit scholingstraject voor instromende leidinggevenden wordt langs de volgende onderdelen opgebouwd:

1. De aanstelling vraagt een deeldiploma (artikel 2c, tweede lid, van het Barp). We gaan uit van Politiemedewerker Specifieke Inzetbaarheid (PSI), die geborgd is in de KSP 2021. Dit deeldiploma is voorwaardelijk voor de aanstelling in de functie. Duur van de PSI-opleiding is ongeveer drie maanden. Alle aanstellingseisen voor executief generiek zijn van toepassing. Onderzocht wordt of aanpassing van de casuïstiek binnen de PSI-opleiding noodzakelijk is voor de doelgroep tactisch/strategisch leidinggevenden. Ook wordt bezien of jaarlijks één PSI-opleiding kan starten met leidinggevenden uit de doelgroep.

2. Daarnaast is een aantal functiegerichte opleidingen noodzakelijk om een bepaalde rollen of taken binnen de functie te mogen uitvoeren. Dit betreft maatwerk en is qua inhoud afhankelijk van de uit te oefenen functie. Te denken valt aan de RTGP-certificering. Hierbij wordt afgewogen of het behalen van de RTGP voor de uitoefening van de functie prioriteit heeft of op termijn kan worden behaald. Ná het behalen van de RTGP moet de vaardigheid ook onderhouden worden. Daarnaast kunnen de FVT en rollen in het (N)SGBO van toepassing zijn. Alle opleidingen in deze categorie vallen onder modaliteit 2 van de KSP 2021. Het volgen van een opleiding is afhankelijk van de beschikbaarheid van een opleidingsplaats. Vooral op de RTGP zit een wachtlijst.

3. Afhankelijk van de eerder opgedane kennis en ervaring wordt maatwerk geboden op wat voor deze collega aanvullend nodig is. Hierbij kan worden gedacht aan de OVD-opleiding en het opdoen van relevante werkervaring binnen de politie door diensten mee te draaien bij verschillende operationele onderdelen. De regie voor het inwerkprogramma binnen de eenheid ligt bij de leidinggevende van de instromende nieuwe collega. Voor leidinggevenden, die de RTGP behaald hebben, is het noodzakelijk extra IBT-lessen te volgen om ook bekwaam te worden in het wel of niet moeten gebruiken van de geweldsmiddelen. Het gaat erom dat de leidinggevenden voldoende bekwaam worden gemaakt voor het kunnen toepassen van de bevoegdheden. Dat gaat breder dan alleen RTGP. Bij de Politieacademie loopt een aantal ontwikkelingen waarbij mogelijk goed bij aangesloten kan worden. Het idee is de nieuwe collega's (uit het hele land) bij elkaar te brengen op de Politieacademie voor extra verdieping, toegesneden op strategisch niveau en daarbij gebruik makend van voor de doelgroep passende onderdelen uit de curricula van de bachelor en master-politieleider. Een voorbeeld hiervan is de mediatraining voor strategisch leidinggevenden. Intervisie kan hier onderdeel van uitmaken. Op een later moment kan bekeken worden wat de mogelijkheden zijn.

4. Voor de nieuwe leidinggevende is er een onboarding-traject beschikbaar, waarin de meer specifieke leidinggevende aspecten aan bod komen als ziekteverzuim, HRM-instrumenten (zoals R&O, LFNP), arbeidsvoorwaarden, capaciteitsmanagement, financiën, korps-governance, etc. Hierbij kan gedacht worden aan het korpsintroductieprogramma en de Masterclasses Bedrijfsvoering. Daarnaast is het van belang om kennis te dragen van strategische onderwerpen als politie voor iedereen, visie op leiderschap, etc. Voor de schaal 14 en schaal 15 ligt de regierol van het inwerktraject bij lokale MD in afstemming met de Politiechef; voor de schaal 16 en hoger ligt de regierol van het inwerktraject bij de Strategische top in afstemming met de Politiechef. Een buddy-systeem (sparringpartner) helpt de startende leidinggevende alsmede intervisie.

Het starten in de beoogde leidinggevende functie kan direct na afronding van de PSI-opleiding. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het bestaande aanbod binnen de Politieacademie en het korps. Daarnaast wordt ook in het onboarding-traject gebruik gemaakt van bestaand materiaal.

Duur en implementatiemoment van het scholingstraject
Dit scholingstraject kan direct starten, zo gauw besluitvorming en aanpassing van wet- en regelgeving een feit is. Ná de PSI van drie maanden heeft het scholingstraject een doorlooptijd van ongeveer 9-12 maanden voor één à twee dagen per week. Na de PSI kan de nieuwe collega aan het werk in de functie.

De duur van onderdeel 1 (PSI) is ongeveer drie maanden fulltime. Voor de onderdelen 2/ 3/ 4 wordt gebruik gemaakt van bestaand aanbod van de PA en PDC, waarbij veel gebruik gemaakt wordt van digitaal materiaal. Daarnaast kunnen naar behoefte intervisie, buddyschap, meedraaien van diensten worden ingepland. In de start kost dit ongeveer twee dagen per week, na een half jaar kan dit teruggebracht worden naar één dag per week. De totale doorlooptijd is ongeveer één jaar.

Verslag ELO

Eenheid Limburg

Datum	Maandag, 6 november 2023
Tijd	10:00 – 12:00 uur
Locatie	Venlozaal, Maastricht
Afmelding	5.1.2.e [redacted]
Gast(en)	

Nr.	Onderwerp	Tijd
1.	**Opening en vaststelling agenda**	**10:00 uur**
	De agenda wordt vastgesteld.	
2.	**Ter vaststelling: Concept verslag 30-10| bijlage 2**	**10:05 uur**
	Naar aanleiding van de vorige notulen: Niet onder reikwijdte [redacted] Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.	
3.	**Mededelingen**	**10:10 uur**
	5.1.2.e [redacted] • Deelt een personele casus, waarbij wordt bezien of de collega van onze eenheid naar de eenheid 5.1.2.e [redacted] kan worden verplaatst. Het vertrek heeft diverse redenen, waaronder uitsluiting binnen het team. • Niet onder reikwijdte [redacted] •	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Niet onder reikwijdte

[redacted]

4.	Ter bespreking: notitie resultaatgesprekken | bijlage 4	10:45 uur

Niet onder reikwijdte

[redacted]

5.	Bespreekpunten zonder bijlagen	10:45 uur
	Ter informatie: voorbereiding EMT/OS-E dag 27 november	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

[redacted]

Niet onder reikwijdte [redacted]

Terugkoppeling BOO 2daagse | 5.1.2.e en 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte [redacted]

Borging leiderschapsprogramma | 5.1.2.e

De vraag is wie nu formeel verantwoordelijk is voor deze opdracht. 5.1.2.e was in de veronderstelling dat 5.1.2.e deze opdracht had aangenomen, maar volgens de recent verstuurde portefeuilleverdeling is de referent 5.1.2.e het sectorhoofd 5.1.2.e en de adviseurs 5.1.2.e en 5.1.2.e Het verzoek is om de verantwoordelijkheid te beleggen waar deze hoort.

5.1.2.e heeft laten weten alleen PLB en PVI op te kunnen pakken, ze moet eerst dossiers afstoten voordat ze de portefeuille leiderschap erbij kan doen. Er wordt uitgebreid gesproken over wie nu welke rol pakt en waar zaken blijven liggen. Diverse spelers komen hierbij voorbij, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e HO, de (nieuwe) PC en de OS-E. Er is behoefte aan een plan met focuspunten voor 2024 en ondersteuning in de uitwerking hiervan. 5.1.2.e gaat 5.1.2.e vragen om een voorstel te doen en een sessie te beleggen met ELO, 5.1.2.e en 5.1.2.e om een visie op leiderschap te ontwikkelen. [5.1.2.e gevraagd dit punt te noteren voor het ELO BOT van 12 december]. Na deze sessie kan de uitkomst worden voorgelegd aan de regietafel voor een vertaalslag. Gevraagd wordt wie dit voorbereid.

Geconstateerd wordt dat het niet goed gaat. Iedereen lijkt van dit onderwerp weg te willen blijven, er zit emotie en historie op dit onderwerp en tussen mensen. De ambitie is om begin 2024 een visie te hebben op leiderschap. De regie ligt bij de PC, de portefeuille bij HO (5.1.2.e en leiderschap MD bij HBV. 5.1.2.e biedt aan mee te denken op inhoud. Ook geeft 5.1.2.e aan ideeën te hebben over het proces en de inhoud. Er is vooralsnog geen sectorhoofd aan dit dossier gekoppeld, dat gat moet nog worden opgelost. Tot die tijd zullen 5.1.2.e en 5.1.2.e hiervoor aan de lat staan.

In het verlengde van dit onderwerp wordt ook gesproken over Tour d Limbourg. Dit onderwerp zal een volgend ELO op de agenda komen.

6.	**Terug- en vooruitblik**	**11:15 uur**

Piket

Niet onder reikwijdte [redacted]

7.	**Stand van zaken** Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]

	Niet onder reikwijdte [redacted]	
	BIT 5.1.2.e **–** 5.1.2.e **via** 5.1.2.e Het disciplinair onderzoek is aangezegd, de collega begrijpt dit. Verder loopt er een onderzoek naar mogelijk discriminerende opmerking. Het leren gaat door via blauw vakmanschap. Bekeken wordt nu hoe de burger hierbij kan worden betrokken.	
8.	**Actie- en besluitenlijst |** bijlage 10	**11:45**
	Allen Niet onder reikwijdte [redacted]	
9.	**Ter bespreking: p-zaken**	**-**
10.	**Einde**	**12:00 uur**

Verslag ELO

Eenheid Limburg

Datum	Maandag 18 december 2023
Tijd	11:00 – 12:00 uur
Locatie	Venlozaal, Maastricht
Afmelding	5.1.2.e [redacted]
Gast(en)	5.1.2.e [redacted] (waarneming 5.1.2.e [redacted]

Nr.	Onderwerp	Tijd
1	**Opening en vaststelling agenda**	**11:00 uur**
	Voorzitter: 5.1.2.e [redacted]	
2	**Ter vaststelling: concept verslag 11-12 | bijlage 2**	**11:05 uur**
Niet onder reikwijdte [redacted]		
3	**Mededelingen**	**11:10 uur**
Niet onder reikwijdte [redacted]		
4	**Ter besluitvorming:** Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]
	[redacted]	
	[redacted]	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

5	**Ter besluitvorming:** Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]
	[redacted]	

6	Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]
	[redacted] [redacted] [redacted] [redacted] - [redacted] - [redacted] - [redacted] - [redacted] - [redacted].	
7	**Ter bespreking | geen bijlagen**	**13:50 uur**
	Informele kennismaking 5.1.2 | **allen** Niet onder reikwijdte [redacted]	
8	**Terug- en vooruitblik**	**14:07 uur**
	Niet onder reikwijdte [redacted]	

	Niet onder reikwijdte [redacted]	
9	**PM Stand van zaken** Niet onder reikwijdte [redacted]	[redacted]
	[redacted]	
	[redacted]	
	BIT 5.1.2.e – 5.1.2.e via 5.1.2.e Het BIT loopt nog even door. Er is een document geschreven met leeraspecten. Een aantal zaken miste nog dus 5.1.2.e gaat helpen vanuit haar expertise een en ander aan te vullen.	
10	**Rondvraag**	**14:55 uur**
	Niet onder reikwijdte [redacted]	
11	**Einde**	**15:00 uur**

Oplegnota KMTO

Ingebracht door/ Akkoord van:
Mw. H Ekelmans

Onderwerp
Moreel beraad drugsgebruik

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum overleg 10 januari 2024
Agendapunt 5

Behandeld door 5.1.2.e, Directeur Integriteit

Bijlage(n) 1

Doel Kennisnemen en opinievorming

Het KMTO wordt gevraagd:
1. Kennis te nemen van bijgevoegde notitie m.b.t. drugsgebruik
2. Te reflecteren op de centrale vraag in de notitie.
3. Te adviseren (indien wenselijk) over een vervolgroute t.a.v. het vraagstuk.

Samenvatting
N.a.v. diverse casussen (plichtsverzuim, screening) blijkt een behoefte aan een heldere (organisatie)opvatting m.b.t. drugsgebruik door medewerkers en de (disciplinaire) afdoening hiervan. Aan de hand van een aantal criteria kan een handreiking worden gedaan aan het bevoegd gezag om, vanuit de 6 leidende principes rond integriteit (eenduidigheid, rechtvaardigheid, menselijke maat, transparantie, professionele maat en lerend vermogen), te zorgen voor een werkbare lijn voor betrokken professionals.
Daarbij blijft de **context** zeer relevant: gelijke gevallen bestaan nagenoeg niet.

Aanleiding voor bespreking
Binnen de eenheden zijn meerdere teams of afdelingen bezig met de weging van het gebruik van soft-/harddrugs. De discussie gaat steeds over de gradaties daarbij (joint-pil-coke/heroïne) in relatie tot de situatie: bv eenmalig, zelf gemeld, medicinaal, t.b.v (herhaal) screening. Het beleidskader is op zich helder, het morele kader verschilt per bevoegd gezag/eenheid. Vervolgens ontstaat een 'veelduidigheid'. Dat is op zich ongewenst en vraagt om een heroverweging, mede vanuit meerdere perspectieven en benchmarking met andere organisaties.

Voortraject
Bespreking over dit onderwerp heeft reeds eerder plaatsgevonden in het KMTO van 21 februari 2021, het BOO van 26 oktober 2023 en in een tweetal subgroepen (BOO) op 20 december 2023 en 2 januari 2024.
De uitkomsten hiervan zijn verwerkt in de bijgevoegde notitie.

Toelichting
De centrale vraag is:
Willen we als Nationale Politie (met inachtneming van de perspectieven en uitgangspunten) komen tot een handelingsperspectief met bandbreedte voor de afdoening?

Afdeling Integriteit (SKL)
3 januari 2024

Afgeleide vragen:

1. Bij welke (combinatie van) criteria kan bandbreedte in de afdoening zitten?
2. Hoe verhoudt zich dit tot het zijn van 24/7 politiemens? -> gaan we het privédeel anders wegen?
3. Tot welke afdoening leidt dit?
4. Hoe verhouden deze bandbreedte en bijbehorende afdoening zich tot andere gedragingen in privétijd?
5. Hoe verhoudt dit handelingsperspectief zich tot andere overheidsorganisaties met een "zero tolerance-norm"?

Aan de hand van diverse invalshoeken en beleid is een eerste aanzet (advies) vanuit het BOO gedaan om te komen tot afdoeningslijn.
De cijfers over specifieke gedragingen en afdoeningen zijn niet opgenomen in de notitie, maar kunnen ter vergadering worden gedeeld.

Realisatie/ consequenties

Het vorm en inhoud geven aan een handelingsperspectief dient in afstemming plaats te vinden met o.a. HRM, Arbeidszaken, Afdeling Integriteit, Juridische Zaken, de regionale eenheden (VIK), Bevoegd gezag en de COR.

Consequenties	Toelichting (sta o.a. stil bij de volgende punten, indien relevant)	Akkoord van directeur:
☑ Personeel/ HRM:	Bijdragen aan de inhoud van een handelingsperspectief	Ja/nee of n.v.t.
☐ Financieel:		Ja/nee of n.v.t.
☐ Informatievoorziening:		Ja/nee of n.v.t.
☐ Facility Management:		Ja/nee of n.v.t.
☑ Communicatie:	Interne communicatie over de uitkomst van het moreel beraad.	Ja/nee of n.v.t.
☑ Juridisch:	Bijdragen aan de inhoud van een handelingsperspectief	Ja/nee of n.v.t.
☐ Politiek-bestuurlijk:		Ja/nee of n.v.t.
☑ Operatie:	VIK regionale eenheden zullen bijdragen aan de inhoud van een handelingsperspectief en in afstemming met het bevoegd gezag	Ja/nee of n.v.t.
☑ PDC:	Bijdragen aan de inhoud van een handelingsperspectief (t.a.v. screeningsproces)	Ja/nee of n.v.t.
☐ Anders …..		

Risico's en maatregelen

N.t.b. na uitkomst moreel beraad.

Bijlagen
20231222_Moreel beraad gebruik verdovende middelen

Vervolgtraject

☐ KMTO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming	☐ KLO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☐ BBVO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming	☐ BOO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☐ COR (WOR)	☐ ter informatie ☐ voor instemming ☐ voor advies	☐ Vakbonden	☐ formeel, via CGOP ☐ informeel via overleg KL-vakbonden
☐ Combi MT	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving	☐ LOVP	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter besluitvorming

Archivering

Memo

Afzender
5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl
06 5.1.2.e

Ontvanger(s)
Leden KMTO d.t.v. referent KL

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum	3 januari 2024	**Behandeld door**	5.1.2.e
Ons kenmerk		**Kopie aan**	
Uw kenmerk		**Bijlage(n)**	

Onderwerp Moreel beraad gebruik verdovende middelen

De norm omtrent het gebruik van soft- en harddrug is binnen de politie duidelijk:
"Ik gebruik geen soft- en harddrugs" (Beroepscode).

De centrale vraag is:
Willen we als Nationale Politie (met inachtneming van de perspectieven en uitgangspunten) komen tot een handelingsperspectief met bandbreedte voor de afdoening?

1. Wat voorafging.

In **februari 2021** sprak het KMTO thematisch over integriteit (bijlage 3). Daarin is onder andere aan de hand van een ingebrachte casus gesproken over drugsgebruik en de rol/opvatting van het bevoegd gezag.
Het volgende is naar voren gekomen:
- Aan de norm wordt niet getornd, het gaat om de straftoemeting;
- Er wordt uitgegaan van de bestaande norm (geen harddrugs) en de staande praktijk (strafmaat = ontslag).
- Desondanks moet er maatwerk geleverd worden, met het idee van 'leren integer te handelen als politieorganisatie en als mensen';
- Dus context moet meegewogen worden.

In het BOO van **oktober 2023** is, aan de hand van een praktijkcasus (zie bijlage 1, casus 2), aan de deelnemers gevraagd de casus met elkaar te bespreken als zijnde een triagecommissie en vervolgens als afdoeningscommissie. In de terugkoppeling bleek veel verschil in hoe de casus werd gewogen en afgedaan zou moeten worden. Dit leidde vervolgens tot de vraag of een handreiking kan helpen met betrekking tot gebruik van verdovende middelen. Het gesprek ging niet over het herijken van de geldende norm (*ik gebruik geen soft- en harddrugs*) maar het creëren van bandbreedte in de strafmaat/afdoening in casussen over verdovende middelen.
Aan de Directeur Integriteit is gevraagd hieraan vorm te gaan geven en een handreiking met mogelijkheid tot bandbreedte te maken over het gebruik van verdovende middelen.
De triagecommissies zijn bevraagd op hun bevindingen eind 2023.
Deze notitie diende als input voor het gesprek met 6 leden van het BOO; hun advies staat benoemd op pagina 5.

2. Perspectieven op drugsgebruik bij de politie.

In bijlage 2 wordt een opsomming gegeven van bestaand beleid, wetgeving en kaders. Naast het beleidskader kan vanuit verschillende perspectieven naar het onderwerp worden gekeken, zoals:

Maatschappelijk perspectief

- Het gebruik van harddrugs wordt normaler. Ze worden ook wel *cocaïne yogi's* genoemd. Twintigers en dertigers die doordeweeks supergezond leven met smoothies, sport en yoga, en in het weekend helemaal losgaan met drank, cocaïne en verschillende pillen.
- Het gebruik van XTC op bijvoorbeeld muziekfestivals is een door velen geaccepteerd fenomeen. Drugs worden geassocieerd met een 'happy time', alsof het erbij hoort.
- De legalisering van de wietteelt via het overheidsexperiment (gesloten coffeeshopketen).

Strafrechtelijk perspectief

Omdat softdrugs minder schadelijk zijn voor de gezondheid dan harddrugs, gelden hiervoor soms andere regels. Coffeeshops kunnen onder strenge voorwaarden wiet en hasj verkopen. Zij worden daarvoor niet strafrechtelijk vervolgd. Dit is de essentie van het gedoogbeleid. Ook vervolgt het Openbaar Ministerie personen niet als zij kleine hoeveelheden softdrugs bezitten. Het gaat hier om:

- maximaal 5 gram cannabis (wiet, hasj);
- maximaal 5 hennepplanten.

Harddrugs (XTC, cocaïne, heroïne etc.) bezitten, verhandelen, verkopen of maken is geheel verboden. Het is niet strafbaar om harddrugs te gebruiken. De justitiële reactie op het bezit van een pilletje is mild, namelijk afstand en onttrekking aan het verkeer. Er wordt geen vervolging ingesteld.

Gezondheidsperspectief

- Door drugsgebruik merken mensen vermoeidheid, pijn en honger vaak minder snel op. Hierdoor kunnen ze hun lichaam uitputten. Mogelijke gevolgen zijn gewichtsverlies, oververmoeidheid, hoofdpijn en toegenomen vatbaarheid voor infectieziekten.
- Drugs zijn middelen die de hersenen prikkelen. Ze kunnen ontspannen, verdoven, oppeppen en je waarneming veranderen, waardoor je de wereld anders ziet en beleeft. Mensen gebruiken drugs voor hun plezier, om zich beter te voelen of om in een roes te komen.
- Nawerking harddrugs: Mensen die harddrugs hebben gebruikt kunnen zich bijvoorbeeld ziek voelen in de dagen na gebruik. Deze klachten gaan meestal vanzelf weer weg. Het lichaam moet dan even 'beter worden' na gebruik. Soms begint het meteen nadat de pil is uitgewerkt, met nergens zin in hebben, geïrriteerd zijn, moeheid, misselijkheid, duizeligheid, hoofdpijn, huilbuien, ongeconcentreerd zijn, een slechter geheugen of even niet goed meer kunnen zien. Ook slapen sommige mensen slecht de dagen na XTC gebruik of hebben ze last van hartkloppingen. Het detoxen van drugs duurt meestal één tot twee weken, maar kan bij sommige drugs (vooral opiaten) ook soms maanden duren.
- Nawerking softdrugs: Meestal blijven symptomen een 14-tal dagen voelbaar. Na intens gebruik kan dit oplopen tot 4 of 6 weken. De symptomen op zich zijn niet gevaarlijk en gaan vanzelf weer voorbij. Ze verschillen in feite niet zo veel van de symptomen wanneer iemand onder stress staat.

Imago/politieorganisatie-perspectief

- Drugs zijn het fundament van een ondermijnend systeem, en de acceptatie van drugs maakt de drempel lager om dat systeem in stand te houden; zowel hard- als softdrugs
- Drugsgebruikers vormen het sluitstuk van een criminele keten en houdt deze daarmee in feite in stand.
- Drugsgebruik is onverenigbaar met datgene waar de politieorgánisatie voor staat, die immers belast is met de opsporing van strafbaar feiten, waarbij de aanpak van druggerelateerde feiten hoog op de prioriteitenlijst staat;
- Achter een pil of lijntje schuilt een wereld van keiharde criminaliteit; liquidaties, witwassen, corruptie, fraude en milieucriminaliteit;

- Iedereen heeft constant een mening over de politie en haar medewerkers. Het doen en laten van politiemedewerkers ligt onder een vergrootglas. Het is daarom ook belangrijk dat politiemedewerkers niets doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.

***Benchmark andere overheden, 2 voorbeelden**:*

- Ook Defensie hanteert een ‘zero tolerance’-beleid als het gaat om drugsgebruik. Het gebruik hiervan is verboden en leidt tot ontslag. Militairen bij Defensie zijn bekend met dit strenge beleid. Zij beschikken over (zware) wapens, zijn opgeleid om in missies en andere zware omstandigheden te opereren en krijgen mogelijk te maken met levensbedreigende situaties. Hierin moeten moeilijke keuzes gemaakt worden. Dit valt niet te rijmen met het bezit en gebruik van drugs.
- Bij DJI is het verboden om onder werktijd onder invloed te zijn van alcohol of drugs (gedragscode 2016). Als je daar even bij stil staat, zie je in dat dit verbod terecht en logisch is, want het heeft gevolgen voor je reactievermogen, je fysieke en mentale weerstand en het is slecht voor je geloofwaardigheid. De kwaliteit van je werk en daarbij de bijzondere zorgplicht die je hebt tegenover justitiabelen komen in het geding. Voor het gebruik en bezit van drugs buiten werktijd volgt DJI de geldende wet- en regelgeving. Voor het gebruik van alcohol tijdens werktijd bestaat één uitzondering: bij een receptie en diner door of vanwege je werk aan het einde van je werkdag. Maar ook daarbij geldt: je bent nog steeds op je werk.

3. Moreel beraad.

Uitgangspunten:
- Aan de norm wordt niet getornd;
- Eenduidigheid -> rechtsgelijkheid;
- Leren van integriteitscasussen -> moresprudentie;
- …

De centrale vraag is:
Willen we als Nationale Politie (met inachtneming van de perspectieven en uitgangspunten) komen tot een handelingsperspectief met bandbreedte voor de afdoening?

Afgeleide vragen:
1. *Bij welke (combinatie van) criteria kan bandbreedte in de afdoening zitten?*
2. *Hoe verhoudt zich dit tot het zijn van 24/7 politiemens? -> gaan we het privédeel anders wegen?*
3. *Tot welke afdoening leidt dit?*
4. *Hoe verhouden deze bandbreedte en bijbehorende afdoening zich tot andere gedragingen in privétijd?*
5. *Hoe verhoudt dit handelingsperspectief zich tot andere overheidsorganisaties met een "zero tolerance-norm"?*

Ad 1 Criteria
Het handelingsperspectief is afhankelijk van een aantal criteria. Op basis van de casussen en gesprekken moeten de volgende criteria meegenomen worden om te komen tot het handelingsperspectief. Elk criterium op zich en de combinatie van criteria kunnen een ander handelingsperspectief geven.

	Criteria				
1	Type drugs	1a	Softdrugs (lijst II Opiumwet)	1b	Harddrugs (lijst I Opiumwet)
2	Bewust/onbewust	2a	Onbewust gebruik	2b	Bewust gebruikt
3	Soort gebruik	3a	Medisch	3b	Niet medisch
4	Frequentie van het gebruik	4a	Eenmalig	4b	Frequent/ meermalig
5	Wanneer drugs gebruikt	5a	Voor aanstelling bij de politie	5b	Tijdens aanstelling bij de politie
6	Privé tijd/ werktijd	6a	Gebruik in privé tijd	6b	Gebruik tijdens diensttijd/ tijdens piket
7	Bekendheid van het drugsgebruik	7a	Bij een beperkt aantal mensen	7b	Bij een grote groep
8	Waar/ omgeving	8a	In privé omgeving	8b	Publiekelijk - openbaar
9	Openheid over het gebruik	9a	Medewerker geeft openheid van zaken	9b	Medewerker geeft geen openheid van zaken
10	Reflectie medewerker / transparantie	10a	Inzicht in de onjuistheid van handelen en daar verantwoordelijkheid voor nemen	10b	Geen inzicht in de onjuistheid van handelen en daar geen verantwoordelijkheid voor nemen
11	Meldingsbereidheid	11a	Zelf gemeld (bij leidinggevende) -> uit eigen beweging	11b	Niet zelf gemeld (bij leidinggevende)
12	Actualiteit	12a	Gebruik is nog actueel	12b	Gebruik is niet meer actueel
13	Persoonlijke omstandigheden	13a		13b	
14	Lokale context	14a		14	
15	Uitwerking		Buiten diensttijd		In diensttijd nawerking

In het handelingsperspectief moet een onderscheid worden gemaakt tussen medewerkers die een aanstelling hebben/ in dienst zijn van de politie en kandidaten die geen aanstelling hebben. Voor medewerkers met een aanstelling hebben geldt dat drugsgebruik in principe een integriteitsschending, plichtsverzuim en een betrouwbaarheidsrisico is.

Voordat een medewerker een aanstelling krijgt bij de politie vindt er een screeningsonderzoek plaats. Tijdens dit screeningsonderzoek wordt de *betrouwbaarheid* van de kandidaat onderzocht. Naast of de kandidaat wel/niet drugs heeft gebruikt is het belangrijk te onderzoeken of de kandidaat hierover open, eerlijk en transparant is tijdens het onderzoek (zowel op de OPG als in het gesprek). Bij screeningsonderzoeken wordt gebruik gemaakt van een meetlat.

Daarin staat de volgende afweging ten aanzien van nieuwe politiemedewerkers:
Er wordt in ieder geval negatief geadviseerd als:

- gedrag in de vrije tijd imagoschade voor de politie kan opleveren;
- betrokkene in de vrije tijd hard-/ softdrugs gebruikt;
- Het druggebruik hoeft in dit geval geen verslaving te betekenen.

Uitzondering op bovenstaande:
In geval van *incidenteel drugsgebruik in het verleden* waarover betrokkene *open, eerlijk en transparant* is en betrokkene bovendien aangeeft niet meer te gebruiken *vanaf het moment* dat hij/ zij weet dat hij werkzaamheden bij/ voor de politie gaat verrichten.

4. Advies afvaardiging BOO

Leidende noties vanuit het BOO:

1. Gelijke gevallen bestaan eigenlijk niet, in de triage en in de afdoening is de context essentieel;
2. De beschreven criteria zijn belangrijk om het gesprek over te voeren en in de triage en afdoening mee te nemen. De hoofdcriteria (in onderlinge samenhang) zijn:
   a) Type drugs: joint – pil - cocaïne/heroïne: type drugs bepaalt zeker mede de aanpak;
   b) Gebruik in privé tijd of in diensttijd: gebruik van drugs tijdens diensttijd moet altijd disciplinair worden opgepakt en leiden tot onvoorwaardelijk ontslag. In het drugsgebruik in privé tijd zit de nuancering; let op de uitwerking in diensttijd van gebruik in privé!
   c) Frequentie van het gebruik: voor eenmalig gebruik zou ruimte moeten komen in de afdoening;
   d) Meldingsbereidheid: het wel/niet zelf melden van het eigen drugsgebruik is tevens een belangrijk criterium. Hierin zit ook meteen een dilemma: als organisatie willen we openheid, eerlijkheid en transparantie stimuleren. Een medewerker gaat gebruik niet snel melden omdat hij/zij weet dat het mogelijk disciplinaire gevolgen heeft.
3. Het beeld van eerdere onderzoeken geeft aan dat een onderzoek, naast drugsgebruik, regelmatig op meerdere gedragingen is gericht. De afdoening vindt plaats op de meerdere gedragingen samen;
4. In het huidige systeem zit een aantal regels die leidend zijn. Zo wordt in de organisatie bij screeningsonderzoeken en in de triagecommissies de regel gehanteerd dat er bij een vermoeden van drugsgebruik mogelijk sprake is van ernstig plichtsverzuim met mogelijk ontslag als strafmaat. Het gevolg is dat er dan een disciplinair onderzoek wordt gestart terwijl het ook bijvoorbeeld een lijnonderzoek had kunnen zijn. Als je als bevoegd gezag wil afwijken vindt er escalatie plaats naar de KC via de nader af te spreken compliance route.
5. Verbreden SMO conform Triage opzet. (bredere aanzit)
6. De organisatie moet actief blijven hameren op bewustwording/ preventie en het leren.

Bijlage 1: Casussen

Casus 1
Tijdens een screeningsonderzoek blijkt dat de betrokkene hard- of softdrugs gebruikt. Conform de geldende norm wordt er een negatief advies gegeven. Dit op basis van themablad 5 van de beroepscode (Gedrag in vrije tijd). Daarin staat: Ik gebruik GEEN hard- of softdrugs. Ik heb het niet in bezit en handel er ook niet in. Dat is voor het proces screening het kader om iemand af te wijzen.

In een aantal gevallen wordt afgeweken van deze norm. Zo werd recentelijk iemand die van buiten de politie solliciteerde in eerste instantie afgewezen. Dit omdat hij met zijn vriendin (om rustig te worden) wel eens een jointje rookte. Echter nadat aan de kandidaat aanvullende vragen werden gesteld en de kandidaat aangaf hiermee te stoppen (en zijn vriendin ook omdat zij zijn carrière binnen de politie niet in de weg wil zitten) kwam hij alsnog door de screening.

Casus 2
Een collega van 35 jaar oud is werkzaam op de afdeling 5.1.2.e [redacted] Hij gaat werken op een operationele afdeling als 5.1.2.e [redacted]. In verband met de nieuwe wetgeving geldt dat hij opnieuw een screening krijgt. 1 van de vragen is of hij drugs heeft gebruikt. Hij meldt hier dat hij ongeveer eens in de twee weken een paar trekjes van een joint rookt. Hij wordt hier rustig van omdat hij altijd een druk hoofd heeft. Hij haalt de wiet niet zelf, 5.1.2.e [redacted] Hij beseft zich door de vragen dat dit niet past bij het werken bij de politie. Eerder heeft hij hier niet bij stil gestaan omdat het immers legaal te verkrijgen is. Deze collega is een goed functionerende collega zonder verdere problemen en er is nooit eerder een melding over hem gedaan. Doordat hij het formulier voor de screening eerlijk heeft ingevuld, komt dit op de triage tafel. De screening wordt stil gelegd totdat er een uitkomst is.

Bijlage 2: Bestaand beleid soft- en harddrugs

Bestaande norm en staande praktijk: geen harddrugs met als strafmaat "ontslag".

Wetten/kaders	Toelichting	
Ambtseed/belofte	Ik zweer (beloof) dat ik mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat ik zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.	
Barp	Ingevolge artikel 76, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) kan de ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, disciplinair worden gestraft. Ingevolge artikel 76, tweede lid, van het Barp omvat plichtsverzuim zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen. In artikel 77: eerste lid, van het Barp zijn de straffen genoemd die aan de ambtenaar kunnen worden opgelegd, zijnde: a. schriftelijke berisping; b. buitengewone dienst op andere dagen dan op zondag en de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen en vrije dagen zonder beloning of tegen een lagere dan de normale beloning en wel voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag; c. vermindering van het recht op een jaarlijkse vakantie met ten hoogste een vierde gedeelte van het aantal uren, bedoeld in artikel 17, waarop in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak bestaat; d. geldboete van ten hoogste € 22; e. gedeeltelijke inhouding van salaris tot een bedrag van ten hoogste het salaris over een halve maand; f. vermindering van het salarisnummer met ten hoogste twee jaren, voor de tijd van niet langer dan twee jaren; g. het niet meetellen van een verdere diensttijd van ten hoogste vier jaren voor de vaststelling van het salarisnummer; h. schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van de bezoldiging; i. plaatsing in een salarisschaal waarvoor een lager maximumsalaris geldt; of j. ontslag.	
Algemene wet bestuursrecht	Ingevolge artikel 3:4, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) weegt het bestuursorgaan de rechtstreeks bij het besluit betrokken belangen af, voor zover niet uit een wettelijk voorschrift of uit de aard van de uit te oefenen bevoegdheid een beperking voortvloeit. Ingevolge artikel 3:4, tweede lid, van de AWB mogen de voor een of meer belanghebbenden nadelige gevolgen van een besluit niet onevenredig zijn in verhouding tot de met het besluit te dienen doelen.	
Politiewet	Wettelijke meldplicht	
Kernwaarden nationale politie	De 4 kernwaarden (integer, betrouwbaar, moedig en verbindend) zijn bepalend voor de uitstraling en professionaliteit van de Nationale Politie	*Integer* Politiemedewerkers zijn onafhankelijk in hun oordeel en handelen. Zij beschermen burgers en bewaken de rechtsstaat, zonder voorbehoud en zonder aanzien des persoons. Politiemedewerkers zijn eerlijk en transparant. Zij spreken onder alle omstandigheden de

		waarheid en leggen verantwoording af over hun handelen. Medewerkers van de politie gedragen zich beschaafd, fatsoenlijk en respectvol naar eenieder. *Betrouwbaar* De politie is betrouwbaar. Politiemedewerkers zijn professionals waarop je kunt rekenen. Politiemedewerkers zijn duidelijk in wat ze doen en doen ook wat ze toezeggen. Met de politie kan je afspraken maken over de resultaten van het werk. De politie is consequent en rechtvaardig in haar optreden.
Beroepscode -> Themablad -> gedrag in vrije tijd	Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik *geen soft- en harddrug*s en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Ik gebruik geen alcohol in diensttijd.”	Van een politiemedewerker wordt ook in privétijd, juist vanwege zijn voorbeeldfunctie, betrouwbaar en integer gedrag verwacht. Door het gebruik van drugs wordt het vertrouwen dat in de politie moet kunnen worden gesteld en het imago van de politieorganisatie geschaad. Het gebruik van harddrugs is binnen de politieorganisatie niet toegestaan
Screeningsonderzoek	Iedereen die bij en voor de politie werkt, tijdelijk of in dienst, wordt gescreend. Een positieve screening is voorwaarde voor een aanstelling of contract. In het screeningsformulier "Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek lang (BGO lang)" staat bij een vraag met als onderwerp Beroepscode Politie het volgende vermeld: *"Ik ben wilskrachtig en voorkom verslavingen. Ik gebruik geen soft- en harddrugs en voorkom dat alcohol invloed heeft op mijn functioneren. Geen alcohol in diensttijd:"* Er kan een herhaalonderzoek plaatsvinden bij een verandering in je persoonlijke situatie. Deze veranderingen in je persoonlijke situatie geef je altijd door aan je direct leidinggevende.	Bij constatering van gebruik van soft- en/of harddrugs leidt dat tot een negatief advies (BGO/BGO+) Indien de politiemedewerker reeds in dienst is van de politie, zal de melding vanuit het screeningsonderzoek worden ingediend bij de triagecommissie ter beoordeling/weging.

Disciplinair onderzoek	Door tussenkomst van de triagecommissie kan het bevoegd gezag (indien er mogelijk sprake is van plichtsverzuim) besluiten tot het laten uitvoeren van een disciplinair onderzoek.	Onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers - er door het VIK een oriënterend onderzoek zal worden ingesteld; - er door het VIK een disciplinair onderzoek zal worden ingesteld; - het VIK de melding ter toetsing bij OM zal neerleggen - er door de lijnchef een lijnonderzoek zal worden ingesteld; - het feitencomplex dusdanig helder is dat er geen aanvullend onderzoek nodig is en de melding na overleg/afstemming met AZ (jurist) en hoor en wederhoor van de betrokken politiemedewerker kan worden afgehandeld; - een andere interventie (zie hierboven definitie triage onder punt 6) moet worden gepleegd; - de melding moet worden doorgezet naar het Team complexe disciplinaire onderzoeken.
Strafmaat	Bij de aannemelijkheid dat er sprake is van gebruik van soft- en/of harddrugs is er sprake van (ernstig) plichtsverzuim. Bepalend voor de strafmaat is de ernst van de gedraging, alsmede of de verweten gedraging aan de politiemedewerker toe te rekenen is. Plus de omstandigheden zoals beschreven in het schema op pagina 4.	toetsing plichtsverzuim ↓ toetsing toerekenbaarheid ↓ toetsing evenredigheid* ↓ strafmaat

*Jurisprudentie bestuursrecht (evenredigheid)
De aard van het politiewerk en het noodzakelijk vertrouwen in het politiekorps brengen met zich mee dat aan politieambtenaren hoge eisen van integriteit, betrouwbaarheid en verantwoordelijkheid mogen worden gesteld. Het in het openbaar gebruiken van harddrugs door een politieambtenaar valt aan te merken als ernstig plichtsverzuim. De omstandigheden die eiser naar voren heeft gebracht doen hieraan niet af. Hierbij is mede van belang dat de politie juist belast is met de opsporing van strafbare feiten zoals de productie van en handel in harddrugs. Het gebruik van drugs vormt het sluitstuk van deze criminele keten en houdt deze mede in stand. Dit is onverenigbaar met de uitoefening van een functie als politieambtenaar.
Naar het oordeel van de rechtbank had eiser ook moeten beseffen dat hij zich door het gebruik van een XTC-pil op het festival in de zomer van 2019 schuldig maakte aan ernstig plichtverzuim. Hieraan doet niet af dat het gebruik van XTC op muziekfestivals een door velen geaccepteerd fenomeen is, dat de justitiële reactie op het bezit van een pilletje mild is en dat er geen vervolging wordt ingesteld, zoals eiser betoogt. Eiser was immers geen gewone burger maar een politieambtenaar. Met verweerder en anders dan eiser en de bezwaaradviescommissie, is de rechtbank van oordeel dat eiser zich dan ook had moeten realiseren dat dit plichtsverzuim tot ernstige rechtspositionele gevolgen voor hem zou kunnen leiden. De omstandigheid, waarop eiser heeft gewezen, dat niet in een gedragscode of ander kenbaar document is neergelegd dat het gebruik van harddrugs leidt tot onvoorwaardelijk strafontslag, doet hieraan niet af.

Bijlage 3: eerder moreel beraad

Moreel beraad Casus drugsgebruik, 12-02-2021, ingebracht door KC. Het gaat om 3 collega's vanuit verschillende eenheden waarbij 2 als getuige worden gehoord in het disciplinaire onderzoek. Het blijkt dan dat de 2 getuigen ook verklaren (eenmalig) drugs gebruikt te hebben. Het SMO adviseert beide PC's om tot voorwaardelijk strafontslag over te gaan. De PC van één betrokkene wil hiervan afwijken en legt dit zoals voorgeschreven aan de KC voor.

Overwegingen:
- Aan de norm wordt niet getornd, het gaat om de straftoemeting:
    - Omstandigheden waarin drugs gebruikt is: mogen die meewegen?
    - Is de lokale context van belang?
    - Transparantie: op welke wijze legt de betrokkene verantwoording af; wanneer meldt hij het druggebruik?
    - Is het relevant of het druggebruik één of meerdere keren heeft plaatsgevonden?
    - Hoe wordt dit in de media, de politiek maar ook intern geframed?
    - Het moet breder dan alleen juridisch benaderd worden.
    - Ook de betrokkene moet in de besluitvorming een stem krijgen als besloten wordt tot een onvoorwaardelijk strafontslag, dit kan zowel intern als extern (negatieve) aandacht generen
- Het uiteindelijke besluit ligt bij de PC

Hoewel ook werd gezegd dat je naar de norm zou kunnen kijken (is die nog bij de tijd?) werd in dit gesprek uitgegaan van een bestaande norm en staande praktijk; geen harddrugs met als strafmaat "ontslag". Er moet maatwerk geleverd worden; ondanks dat dat ook lastig was om uit te leggen. KC realiseert zich de verleiding van de makkelijke/ standaard weg. Maatwerk zou in verband gebracht moeten worden met idee van "leren integer te handelen als politieorganisatie/ mensen. Is het aannemelijk/ geloofwaardig dat deze persoon daadwerkelijk leert van deze zaak en van de strafmaat? Kortom: context en "historie" meewegen. Verder van belang om gebruik te gaan maken van de opgebouwde "moresprudentie".

Bijlage 4: opgehaald vanuit de triagecommissies

Via de TC's VIK is aan de triagecommissies de in het BOO besproken casus voorgelegd. Gevraagd is aan te geven tegen welke dilemma's/uitdagingen de commissies aanlopen ten aanzien van casussen over verdovende middelen. Welke overwegingen/keuzes maken de triagecommissies om een melding/signaal te wegen en in een bepaalde routing (lijnafdoening, lijnonderzoek, oriënterend/disciplinair, anders…) te brengen?

De eenheden Midden-Nederland, Oost-Brabant, Oost-Nederland, Landelijke Eenheid, Limburg, Amsterdam, Noord-Nederland, Noord-Holland en Rotterdam hebben reactie gegeven welke is verwerkt in de voorliggende notitie.

Bijlage 5: Zes leidende principes

Leidende principes

Omdat het om ónze mensen gaat!

Recht doen **aan de** *persoonlijke beleving* **van hetgeen wat** *juist en eerlijk* **(fair) is, alsmede het recht én de verplichting dat** *gelijke gevallen* **gelijk dienen te worden behandeld en** *ongelijke gevallen* **verschillend naar de mate van het verschil (Rechtsgelijkheid). Rechtszekerheid is geborgd in professionele standaards.**

Eenduidigheid
Uniformiteit van aanpak, geborgd in professionele standaards.

Transparantie
Openheid geven en rekenschap afleggen over het proces en de resultaten, rekening houdend met privacy belangen

Professionele Maat
De juiste vraag leiden naar de juiste aanpak op het juiste moment

Menselijke Maat
Oog hebben voor de persoonlijke omstandigheden; het perspectief op menselijk handelen in balans met de professionele maat.

Lerend Vermogen
Opgedane kennis, leermomenten en ervaringen van de betrokkenen (effectief) toepassen in de organisatie. Waarbij het lerend vermogen van de organisatie zijn weerspiegeling vindt in het leiderschap.

Advies: Wijziging van de naam "Insider Threat" naar "Protective Monitoring"

Inleiding

In de huidige digitale omgeving is het essentieel om interne systemen te hebben die atypisch raadpleeggedrag kunnen signaleren en alarmeren. Echter, de benaming van deze systemen speelt een cruciale rol in hoe ze worden waargenomen en geaccepteerd binnen de organisatie. De term "insider threat" roept negatieve connotaties op, terwijl een meer neutrale en positieve benaming zoals "protective monitoring" kan bijdragen aan een betere bewustwording en acceptatie. Hieronder geef ik een onderbouwd advies om de naam te veranderen van "insider threat" naar "protective monitoring".

1. Taal Doet Veel

De woorden die we kiezen om onze systemen en processen te beschrijven, hebben een enorme invloed op hoe ze worden gezien en begrepen door medewerkers. De term "insider threat" impliceert dat er altijd sprake is van een dreiging van binnenuit, wat kan leiden tot een cultuur van wantrouwen binnen de organisatie. Daarentegen heeft "protective monitoring" een neutralere en positievere lading. Het suggereert bescherming en zorg, zonder direct te impliceren dat er een dreiging aanwezig is.

2. Bewustwording en Acceptatie

Een positief geformuleerde naam kan helpen bij het verhogen van de bewustwording en acceptatie van het systeem onder medewerkers. "Protective monitoring" benadrukt de proactieve en beschermende rol van het systeem, in plaats van een reactieve en dreigende benadering. Hierdoor zullen medewerkers eerder geneigd zijn om het systeem te omarmen als een hulpmiddel dat hen helpt en beschermt, in plaats van iets dat hen in de gaten houdt en wantrouwt.

3. Signalen Zijn Niet Altijd Dreigingen

Het is belangrijk om te benadrukken dat een signaal niet per definitie een dreiging hoeft te zijn. Atypisch gedrag kan vele oorzaken hebben die niet altijd negatief zijn. Door te spreken van "protective monitoring" wordt er ruimte gelaten voor een bredere interpretatie van de signalen, wat kan leiden tot een meer genuanceerde en constructieve benadering van het analyseren en reageren op deze signalen.

Conclusie

Het veranderen van de naam "insider threat" naar "protective monitoring" is een strategische keuze die kan bijdragen aan een positievere werkcultuur, verhoogde bewustwording en acceptatie van het systeem, en een meer evenwichtige benadering van het omgaan met signalen. De woorden die we gebruiken doen ertoe, en door te kiezen voor een benaming die minder beladen is, kunnen we een omgeving creëren waarin veiligheid en vertrouwen hand in hand gaan.

Ik raad dan ook sterk aan om de naam van het systeem te veranderen naar "protective monitoring" om de voordelen van een positieve en constructieve benadering volledig te benutten

Memo

Afzender
5.1.2.e en 5.1.2.e
VIK - Politieacademie
5.1.2.e @politie.nl
06-5.1.2.e

Ontvanger(s)
MT-PA

Rubricering
Kies een item uit de lijst

Datum	19 april 2024	**Behandeld door**	5.1.2.e & 5.1.2.e VIK Politieacademie
Ons kenmerk	Typ Ons kenmerk	**Kopie aan**	Typ Kopie aan
Uw kenmerk	Typ Uw kenmerk	**Bijlage(n)**	Typ Aantal bijlagen (getal)

Onderwerp Advies 5.1.2.e

Beste leden van het MT PA,

Dit advies is geschreven als vervolg op het intern onderzoek 5.1.2.e en het op basis daarvan op 8 april 2024 gehouden Moreel Beraad binnen het MT PA.

Casuïstiek 5.1.2.e

In 2021 doen vier studenten van de Politieacademie melding over grensoverschrijdend gedrag door een IBT-docent werkzaam bij de Politieacademie te 5.1.2.e. In dit onderzoek worden meerdere getuigen (in totaal twintig) geïnterviewd. Uit deze interviews is naar voren gekomen dat in 2012 een getuige ongewenst gedrag heeft ervaren door een betrokken docent en dat in 2017 en 2019 meerdere gesprekken zijn gevoerd met de betrokken IBT-docent door o.a. een vertrouwenspersoon en getuigen in verband met zijn gedrag in de richting van studenten. Betrokkene verklaarde in dit onderzoek geen grensoverschrijdend gedrag te hebben vertoond. Zowel de politieorganisatie als de rechtbank (5.1.2.e /5.1.2.e) zijn van mening dat de gedragingen aan zijn te merken als plichtsverzuim.

Adviezen

In verband met bovengenoemde casuïstiek en het gehouden Moreel Beraad adviseren wij vanuit VIK PA het volgende:

- deel de leerervaringen uit deze casuïstiek op een IBT-professionaliseringsdag, waarbij nader wordt ingegaan op het uitvoeren van fysieke correcties bij studenten in vaardigheidsonderwijs en de factor van de afhankelijkheidspositie van de student;
- faciliteer en borg intervisie-/feedbackmomenten met het docententeam betreffende het vaardigheidsonderwijs, waarbij een veilige leer- en werkomgeving de basis vormen;
- draag zorg voor een effectieve onderlinge samenwerking tussen leidinggevenden van de Politieacademie op het gebied van grensoverschrijdend gedrag en sociale onveiligheid met als uitgangspunt “een signaal is van ons allemaal”;
- professionaliseer alle (gast)docenten van de Politieacademie, waarbij gewenste en ongewenste omgangsvormen, afhankelijkheidsrelaties en bespreekbaarheid van signalen binnen het vaardigheidsonderwijs onderwerpen zijn. De test van www.movisie.nl/grenzenophetwerk[1] kan daarbij ondersteunend zijn;
- vergroot de weerbaarheid van studenten als het gaat om een sociaal veilige leer- en werkomgeving;
- evalueer en bespreek leerervaringen met het netwerk vertrouwenspersonen Politieacademie (mogelijk in samenhang met de vertrouwenspersoon (integriteit)).

[1] Betreft een betrouwbare organisatie in de psychologie. Gelieve deze website middels een andere device dan NP/PA te bezoeken i.v.m. mogelijk monitoring op de achtergrond van de website.

Memo

Afzender
5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl
06 5.1.2.e

Ontvanger(s)
5.1.2.e

Rubricering
Politie INTERN - Politietaak

Datum	5 juni 2023	**Behandeld door**	5.1.2.e
Ons kenmerk	5.1.2.e	**Kopie aan**	Typ Kopie aan
Uw kenmerk	nvt	**Bijlage(n)**	Rapport 5.1.2.e

Onderwerp Aanbevelingen met betrekking tot proces inbeslagname en opslag naar aanleiding melding vermissing speed bureau 5.1.2.e

Geachte heer de 5.1.2.e ,

Hierbij ontvang je het rapport van het oriënterend onderzoek naar vermissing van 5 zakjes vermoedelijk speed vanuit het politiebureau 5.1.2.e Naar aanleiding van dit onderzoek, volgt hier een opsomming van aanbevelingen zoals omschreven in het oriënterend rapport, alsmede een aanvulling hierop met inachtneming van het omschreven beleid omtrent inbeslagnames verdovende middelen.

<u>De algemene aanbeveling uit de rapportage is:</u>
Volg voor wat betreft de inbeslagnames het protocol zoals omschreven.

<u>Uit ons onderzoek is het volgende gebleken:</u>

- De administratieve afhandeling van de verdovende middelen werd niet volgens het “4 ogen principe” uitgevoerd.
  - Vastleggen.
  - Verpakken en dichtplakken.
  - Overdragen.
  - Opbergen.
- De HOvJ heeft te weinig toezicht gehouden op de verwerking van de inbeslagname van de verdovende middelen.
  - Nakijken/natellen. KVI met inhoud vergelijken.
  - Zak sluiten en toezicht houden.
  - Niet zelf uit beslagkamer halen.
  - Toegangspas door derden laten gebruiken.
- De medewerker beslagbeheer heeft onvoldoende controle gehad op de verdovende middelen.
  - Teveel soorten verdovende middelen in één zak, waardoor te weinig overzicht;
  - Controle op de inhoud van de zak middels 4 ogen principe.

<u>Advies:</u>

- Draag zorg voor het volgen van het proces inbeslagnames.
  - Zoals hierboven benoemd.
- Draag zorg voor kennis op dit gebied onder de medewerkers en HOvJ’s.

  - Internet geeft veel informatie.
  - Een E-learning is beschikbaar.
- Zie toe op het beslagproces en stuur bij waar nodig.
  - Wijs eventueel een verantwoordelijke toezichthouder aan die deze sturing op zich neemt.
- Controleer of de tijdelijke beslagkamer op de juiste wijze is ingericht en pas aan waar nodig in inrichting, danwel proces.
  - Hoe zit het met de autorisaties van de toegangsdeur?
  - Is deze deur en ruimte voldoende beveiligd? Alleen met pas te openen, geen openingen zoals brievenbus, luik, grote kieren etc.
  - Is er een geld stortkluis aanwezig?
  - Is er een verdomi stortkluis aanwezig?
  - Zijn de juiste formulieren hiervoor aanwezig?

Ik adviseer u deze aanbevelingen aan de teamchef van het basisteam Zuid-Oost Drenthe over te dragen.

Het rapport wordt als bijlage bij deze aanbeveling gevoegd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted] Interne onderzoeken
Politie Noord-Nederland.

Memo

Afzender
5.1.2.e (TC VIK 5.1.2.e)
5.1.2.i @politie.nl
088 5.1.2.i

Ontvanger(s)
5.1.2.e (TC OBT 5.1.2.e

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum	15 augustus 2023	**Behandeld door**	5.1.2.e
Ons kenmerk	-	**Kopie aan**	n.v.t.
Uw kenmerk	-	**Bijlage(n)**	0

Onderwerp Advies verstrekking patroonhouders

Beste 5.1.2.e

Het Team Veiligheid, Integriteit en Klachten van de eenheid 5.1.2.e (VIK 5.1.2.e heeft dit jaar een disciplinair onderzoek uitgevoerd waaruit is gebleken dat aan de betrokkene in kwestie, door een IBT-docent, een extra (3e) gevulde patroonhouder was verstrekt. Deze verstrekking had buiten de Wapenkamer om plaatsgevonden. Daarnaast was deze betrokken politiemedewerker niet op basis van enige (beleids)regel gemachtigd om een 3e gevulde patroonhouder in zijn bezit te hebben.

Hierbij het advies om maatregelen te nemen zodat dit soort verstrekkingen alleen plaatsvinden conform de geldende regels en via de juiste kanalen, zodat deze ook op de juiste wijze worden geregistreerd.

Voor meer informatie kan contact opgenomen worden met onderzoeker 5.1.2.e .

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Teamchef VIK 5.1.2.e

Agenda

POLITIE

Organisatieonderdeel Bestuurszaken

Behandeld door 5.1.2.e [redacted]
E-mail 5.1.2.i [redacted] @politie.nl

Pagina 1

Overleg **Breed Bedrijfsvoerings Overleg**
Datum **10 augustus 2023**
Tijdstip **13:00 – 15:00 uur**
Locatie

1.	**Opening en vaststelling agenda ***	**13.00 uur**
2.	**Mededelingen/actualiteiten**	**13.00 – 13.15 uur**
3.	**Actielijst BBVO***	**13.15 – 13.20 uur**
4.	**Herijkt protocol disciplinaire zaken *** Erik de Vries, 5.1.2.e [redacted]	**13.20 – 13.40 uur**
5.	**Aanstelling en opleiding leidinggevenden zij-instroom *** 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]	**13.40 – 14.10 uur**
6.	**Ter kennisname: planning BBL *** 5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]	**14.10 uur**
7.	**Rondvraagen afsluiting**	**14:10 – 14:30 uur**

*) Stukken bijgevoegd

GEANNOTEERDE Agenda

POLITIE

Organisatieonderdeel Bestuurszaken

Behandeld door 5.1.2.e [redacted]
E-mail 5.1.2.i [redacted] @politie.nl

Overleg **Breed Bedrijfsvoerings Overleg**
Datum **10 augustus 2023**
Tijdstip **13:00 – 15:00 uur**
Locatie Digitaal

1. **Opening en vaststelling agenda *** **13.00 uur**

2. **Mededelingen/actualiteiten** **13.00 – 13.15 uur**

3. **Actielijst BBVO*** **13.15 – 13.20 uur**

4. **Herijkt protocol disciplinaire zaken *** **13.20 – 13.40 uur**
   Erik de Vries, 5.1.2.e [redacted]

Het BBVO wordt gevraagd

1. Kennis te nemen van het ingebrachte document 'Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023'en de wijzigingen die hierin ten opzichte van het protocol 2018 zijn aangebracht.
2. Een standpunt in te nemen over het ingebrachte document en dit na positief advies door te geleiden aan het KMTO.

Toelichting

Het protocol disciplinaire zaken regelt de hoofdlijnen van de procedures bij interne onderzoeken. Het protocol is in 2018 vastgesteld. De aanbevelingen uit de review VIK en recente jurisprudentie geven aanleiding om het protocol te herijken. Een werkgroep bestaande uit een teamchef VIK, arbeidsjuristen en adviseurs van VIK KS hebben deze herijking ter hand genomen. Het herijkte protocol ligt nu voor.

Het protocol van 2018 is niet meer up to date en cruciale informatie ontbreekt. De (bovengenoemde) werkgroep adviseert daarom om niet te wachten met de implementatie van het herijkte protocol tot na besluitvorming over LTIO. Voorgesteld wordt om de paragraaf met betrekking tot het LTIO t.z.t. te verwerken in een bijlage van het protocol. Om die reden is het LTIO in het herijkte protocol alleen kort benoemd.

5. **Aanstelling en opleiding leidinggevenden zij-instroom *** **13.40 – 14.10 uur**
   5.1.2.e [redacted] en 5.1.2.e [redacted]

Het BBVO wordt gevraagd:

1. Een besluit te nemen over:
- De uitwerking met de vakorganisaties om leidinggevenden zij-instroom vanaf S14 via een deeldiploma en met uniform en uitrusting te kunnen aanstellen en daarvoor een maatwerk scholingstraject te ontwikkelen.

- Een onderzoek starten naar versnelde (individuele) trajecten voor collega's, die al relevante werkervaring hebben opgedaan in onze organisatie.

Toelichting
Binnen de politie is op dit moment sprake van krapte als het gaat om het vervullen van leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau. Het is daarom noodzakelijk ook kandidaten van buiten de politie te kunnen werven voor deze functies. Voor een groot deel van deze leidinggevende functies is dit niet mogelijk omdat deze zijn aangemerkt als functie waarvoor een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak is vereist. Het gaat dan om functies die in de organisatie leidinggeven aan een organisatieonderdeel dat uitvoering geeft aan de politietaak. Er wordt daarom voorgesteld om een maatwerktraject uit te werken (met bonden en J&V) om zijinstroom op leidinggevende functies vanaf S14 mogelijk te maken.

Daarnaast wordt voorgesteld om een onderzoek te starten naar versnelde individuele trajecten voor collega's die al relevante werkervaring hebben in onze organisatie.

6. Ter kennisname: planning BBL * **14.10 uur**
5.1.2.e en 5.1.2.e

Toelichting
Op 13 april jl. is in het BBVO de notitie 'BBL opleiding/Aanvullend op de arbeidsmarktstrategie' besproken en is ingestemd om een verdere integrale verkenning uit te voeren in afstemming met de relevante stakeholders waaronder HRM, Politieacademie, ketenregie ath-boa, het werkveld en F&C. Daarbij is afgesproken om een planning voor te leggen aan het BBVO. Deze planning wordt hierbij ter kennisname aangeboden.

7. Rondvraagen afsluiting **14:10 – 14:30 uur**

*) Stukken bijgevoegd

CONCEPT- Besluitenlijst BBVO
13 juli 2023
Digitaal

aanwezig:
5.1.2.e [redacted]

afwezig:
5.1.2.e [redacted]

gasten:

nr.	verantwoordelijk:	onderwerp:	besluit: cursief = voorgenomen besluit*	toelichting:
1.	Mw. 5.1.2.e [redacted]	**Opening en vaststelling agenda**		Mevr. 5.1.2.e [redacted] opent de vergadering om 13u.
2.	Dhr. 5.1.2.e [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]		

				Niet onder reikwijdte [redacted] Bij het thema leiderschap en intern vertrouwen wordt opgemerkt dat sociale veiligheid, menselijke maat en het ondersteunen van de leidinggevenden belangrijke focuspunten. Daarbij wordt opgemerkt dat bedrijfsvoering onderdeel moet zijn van (operationeel) leiderschap. Investeren in leiderschapskwaliteiten is belangrijk. Ook het verminderen van besluitvormingslagen en regels en het daardoor vergroten van vertrouwen en ruimte worden genoemd als aandachtspunten Niet onder reikwijdte [redacted] Niet onder reikwijdte [redacted]

				Thema 6 gaat over verbonden in vakmanschap. Daar wordt gevraagd om meer integraliteit en samenspel. Niet onder reikwijdte [redacted]
3.	Dhr. 5.1.2.e [redacted]	Niet onder reikwijdte [redacted]		

Niet onder reikwijdte

				Niet onder reikwijdte [redacted]
4.	Mevr. 5.1.2.e	Niet onder reikwijdte [redacted]		
5.	Mw. 5.1.2.e			

			Niet onder reikwijdte [redacted]	
6.	Mw. 5.1.2.e	**Concept Besluiten- en actielijsten BBVO 22 juni 2023**	<u>De voorzitter gehoord hebbende het BBVO:</u> Stelt de besluiten- en actielijsten van het BBVO van 22 juni 2023	Geen bijzonderheden
7.	Dhr. 5.1.2.e	Niet onder reikwijdte [redacted]		
8.	Mw. 5.1.2.e			

9.	Mevr. 5.1.2.e	**Sluiting**	

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Actiepuntenlijst BREED BEDRIJFSVOERINGSOVERLEG (BBVO)

(rood is nieuw)

nr.	oorsprong:	verantwoordelijk:	onderwerp:	toelichting:	status/deadline:
1.	BBVO 27 jan 2022, BBVO 28 april 2022 en BBVO 19 mei 2022	Dir HRM / dhr. 5.1.2.e	Formatie en bezettingsbeheer	Bij de verdere interne verdeling van middelen is het belangrijk om de exacte relatie tot het rapport van 5.1.2.e te weten. Dhr. 5.1.2.e zegt toe om in het verlengde hiervan het vraagstuk van formatie en bezettingsbeheer te bespreken in het BBVO t.b.v. transparantie en verdere verdeling.	Besproken in Driehoek HRM 13/04 (onderwerptitel: *Proces verdeling fte's Van 5.1.2.e -gelden*). Afspraken: • Het proces 'van claim naar formatie' moet transparanter. Dir. HRM neemt dit mee naar de referent KL. Dir. HRM is ook bezig met een stuk hierover, dit komt terug in de Driehoek HRM. Dir. HRM onderzoekt de mogelijkheid van een stuurgroep om betrokkenheid eenheden & dienst HRM bij dit proces te vergroten.
			Niet onder reikwijdte		
			Themasessie casuïstiek en handelingskader organisatieontwikkeling	N.a.v. een vraag van mevr 5.1.2.e wordt afgesproken om samen (directie HRM en hoofden bedrijfsvoering) op basis van casuistiek te verbeteren en vernieuwen. Dhr. 5.1.2. suggereert om een themassessie te organiseren over de casuistiek en het handelingskader.	
2	BBVO 24 november 2022	HRM (directie en dienst) / dhr. 5.1.2.e	Niet onder reikwijdte		Besproken 22-9
3	BBVO 13 april 2023	Dir. HRM / Dhr. 5.1.2.e			Gepland voor 10-8

4	BBVO 13 april 2023	Dhr. 5.1.2.e	Niet onder reikwijdte [redacted]
5.	BBVO 26 april 2023	Dhr. 5.1.2.e en Dhr. 5.1.2.e	[redacted]
6.	BBVO 25 mei 2023	Dhr. 5.1.2.e	[redacted]

(rood is nieuw)

Actiepuntenlijst voor driehoeken

Met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2023

nr.	oorsprong:	welke driehoek	onderwerp:	inbrenger:	status/deadline:
1	BBVO 12-01-2023	Niet onder reikwijdte [redacted]			
2	BBVO 26-01-2023	[redacted]			
3.	BBVO 23-2-2023	[redacted]			

		Niet onder reikwijdte	
4	BBVO 9-3-2023		ntb
5	BBVO 9-3-2023		ntb
6	BBVO 11-5-2023		ntb
7	BBVO 13-7-2023		10 augustus of 24 augustus

Oplegnota KLO / KMTO / BBVO / BOO

Ingebracht door/ Akkoord van:
Erik de Vries

Typ Telefoonnr. afzender

Let op: de inbrenger moet alle stukken geaccordeerd hebben

Onderwerp
Herijkt protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum overleg 10 augustus 2023
Agendapunt 4

Behandeld door 5.1.2.e [redacted]
5.1.2.e [redacted]@politie.nl
06-5.1.2.e [redacted]
Bijlage(n) 1

Doel Ter advisering

Het BBVO wordt gevraagd
- Kennis te nemen van het ingebrachte document 'Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023'en de wijzigingen die hierin ten opzichte van het protocol 2018 zijn aangebracht.
- Een standpunt in te nemen over het ingebrachte document en dit na positief advies door te geleiden aan het KMTO.

Samenvatting
Het protocol onderzoek in disciplinaire zaken 2018 is herijkt. Deze herijking is uitgevoerd naar aanleiding van de uitkomsten van de review interne onderzoeken, als onderdeel van de deelopdracht kaders en richtlijnen.
In het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023 zijn werkwijzen toegevoegd, zoals de triage, het lijnonderzoek en het feitenonderzoek naar geweldsaanwending (511 Sv).

Aanleiding voor bespreking
Van de politieorganisatie mag als goed werkgever worden verwacht dat zij een melding van mogelijk plichtsverzuim door een politiemedewerker, zorgvuldig, goed en met de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit behandelt. Met het oog daarop is op 23 april 2019, door de toenmalige korpschef de heer Akerboom, het protocol onderzoek in disciplinaire zaken 2018 vastgesteld en inwerking gesteld.

Doel
In dit protocol wordt aandacht geschonken aan de positie van de politiemedewerker die subject van onderzoek is. Zowel een melding van mogelijk plichtsverzuim als daaropvolgend onderzoek zal voor de desbetreffende ambtenaar van politie immers ingrijpend zijn. De uiteindelijke beslissing dient daarom goed uitlegbaar te zijn, transparant en zorgvuldig te zijn voorbereid.
Met dit protocol zijn de hoofdlijnen van de procedure ten aanzien van de onderzoeken die plaats kunnen vinden in disciplinaire zaken vastgelegd. Met aandacht voor ieders verantwoordelijkheden, de wijze van onderzoek en de uitkomst daarvan. Zo is voor eenieder helder wanneer en langs welke weg dergelijke onderzoeken plaatsvinden.

Review interne onderzoeken en herijking protocol
Zowel de vakbonden als de leden van de Tweede Kamer hebben de afgelopen jaren regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van de interne onderzoeken bij de politie. In 2019 stelde het kamerlid Van Dam een notitie op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven een evaluatie uit te voeren. Het resultaat van die opdracht was de 'Review kwaliteit interne onderzoeken' waarin het hele proces van intern onderzoeken is geëvalueerd en waar acht aanbevelingen uit zijn voortgekomen. Deze acht aanbevelingen zijn uitgewerkt in deelopdrachten, zoals triage, zorg en rechten van betrokkene, het inrichten van een Landelijk Team Interne Onderzoeken, landelijke afspraken met het OM én kaders en richtlijnen. De aanbevelingen uit de review en de adviezen uit verschillende deelopdrachten zijn aanleiding geweest voor het herijken van het protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2018. Het doel van het protocol is ongewijzigd.

Een werkgroep, bestaande uit een teamchef VIK, arbeidsjuristen en adviseurs van VIK KS heeft, met in achtneming van adviezen uit de verschillende deelopdrachten, het protocol van 2018 herijkt.
Zo is o.a. de triage, het lijnonderzoek en het feitenonderzoek naar geweldsaanwending (511 Sv) toegevoegd. Ook is meer de nadruk gelegd op de zorg voor en de rechten van de betrokkene.
Voor wat betreft het gebruik van onderzoeksmethoden; de adem- en haartest zijn uit het huidige protocol verwijderd, daar deze onderzoekmethoden niet zijn toegestaan in het disciplinaire traject. Wat is gebleken uit recente jurisprudentie.

Landelijk Team Interne Onderzoeken
Er heeft nog geen besluitvorming plaatsgevonden over de inrichting van het Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO). De werkgroep heeft geadviseerd om niet te wachten met de implementatie van het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023 tot de besluitvorming van het KMTO over de inrichting van het LTIO. Voorgesteld is om de paragraaf met betrekking tot het LTIO na besluitvorming te verwerken in een bijlage van het protocol. De regiegroep Review interne onderzoeken heeft hiermee ingestemd. Om die reden is het LTIO in het herijkte protocol alleen kort benoemd.

Communicatieleidraad bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers
De directie Communicatie zal, n.a.v. het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023, het Communicatieprotocol disciplinaire- en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers februari 2019, vervangen door een Communicatieleidraad bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers. De hierboven genoemde werkgroep is betrokken bij het opstellen van deze communicatieleidraad. Zowel de regiegroep Review interne onderzoeken als de werkgroep hebben ingestemd met de uitwerking van deze communicatieleidraad. De directie Communicatie is eindverantwoordelijke voor deze leidraad en zal deze op korte termijn formaliseren.

Het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023 wordt nu aan het BBVO voorgelegd om te komen tot een positief advies, dat kan worden doorgeleid naar het KMTO.

Voortraject
Het concept van het herijkte protocol is voorgelegd aan de volgende partijen:
- eind mei 2023 zijn de teamchefs VIK akkoord gegaan met de inhoud;
- 30 mei 2023 is de Regiegroep review Interne onderzoeken akkoord gegaan met de inhoud;
- tevens heeft de Regiegroep review ingestemd met het advies om de paragraaf m.b.t. het LTIO, na besluitvorming op te nemen in een bijlage;
- 15 juni 2023 heeft Team juridische zaken van de korpsstaf het concept ontvangen en op 28 juni 2023 ontving de werkgroep deze, met enkele kleine opmerkingen, retour. Deze opmerkingen zijn inmiddels verwerkt.

Toelichting
Het is van belang dat het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023 op korte termijn geïmplementeerd wordt, daar het huidige protocol niet (meer) up tot date is en er cruciale informatie over de

werkwijze bij onderzoek in disciplinaire zaken ontbreekt.

Realisatie/ consequenties
Het voorstel moet voorafgaand aan behandeling zijn afgestemd zijn met de relevante directeuren (integrale afstemming). Geef hieronder aan wat de consequenties zijn van de realisatie van dit voorstel en wat daarover besproken is.

Consequenties	Toelichting (sta o.a. stil bij de volgende punten, indien relevant)	Akkoord van directeur:
☑ Personeel/ HRM:	Twee juristen HRM, team Arbeidszaken, zijn betrokken bij het herijken van het protocol. Het protocol ziet meer op het proces van disciplinaire zaken dan op rechtsposities. Er zijn, t.o.v. het huidige protocol, geen rechtspositionele veranderingen.	
☐ Financieel:	Hoe wordt het voorstel financieel gedekt en zijn er evt. fiscale consequenties?	Ja/nee of n.v.t.
☐ Informatievoorziening:	Vraagt het voorstel om wijzigingen op IV-gebied en hoe past het voorstel dan in het portfolio IV?	Ja/nee of n.v.t.
☐ Facility Management:	Zijn er consequenties t.a.v. huisvesting, uniformen of uitrusting?	Ja/nee of n.v.t.
☑ Communicatie:	De directie Communicatie zal, n.a.v. het herijkte protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023, het Communicatieprotocol disciplinaire- en strafrechtelijke zaken betreffende politiemedewerkers februari 2019, vervangen door een Communicatieleidraad bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers	
☑ Juridisch:	Afdeling Juridische zaken heeft meegelezen en de opmerkingen/ aanpassingen zijn opgenomen in conceptversie 16 van het protocol.	
☐ Politiek-bestuurlijk:	Wat is de uitstraling van het voorstel op politiek en bestuur (Tweede Kamer, burgemeesters, etc.)?	Ja/nee of n.v.t.
☐ Operatie:	Wat is de impact van het voorstel op de taakuitvoering van de politie?	Ja/nee of n.v.t.
☐ PDC:	Is het voorstel uitvoerbaar (uitvoeringstoets)?	Ja/nee of n.v.t.
☑ Anders Integriteit	Het protocol is gelet op artikel 47 Politie 2012 en met inachtneming van het vigerende integriteitsbeleid van de politie en de Beroepscode Politie opgesteld.	Ja

Risico's en maatregelen
n.v.t.

Implementatie en monitoring
VIK KS is verantwoordelijk voor het opstellen van en het zorgen voor implementatie van het protocol (kaderstellend beleid).

Bijlagen
Conceptversie 16 - Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023

Vervolgtraject
Aankruisen wat van toepassing is.

☑ KMTO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☑ ter besluitvorming	☐ KLO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☑ BBVO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☑ ter advisering ☐ ter besluitvorming	☐ BOO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☑ COR (WOR)	☐ ter informatie ☑ voor instemming ☐ voor advies	☑ Vakbonden	☐ formeel, via CGOP ☑ informeel via overleg KL-vakbonden
☐ Combi MT	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving	☐ LOVP	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter besluitvorming

Archivering
VIK KS

Protocol: onderzoek in disciplinaire zaken politie

2023

« waakzaam en dienstbaar »

Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie

De korpschef van de politie,

Gelet op de bevoegdheden op grond van artikel 47 Politiewet 2012;

Met inachtneming van het vigerende integriteitsbeleid van de politie en de Beroepscode Politie;

Gehoord hebbende de COR;

Besluit vast te stellen het navolgende Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2023.

Inleiding

Politie en Integriteit

Nederland heeft recht op een betrouwbare politie. Hoewel van de gehele overheid mag worden verwacht dat zij integer handelt, rust er een bijzondere plicht op de politie. Een organisatie die regels handhaaft, moet zelf het goede voorbeeld geven. Daarnaast scheppen het geweldsmonopolie en de mogelijkheid om burgers rechtens hun vrijheid te ontnemen een extra verantwoordelijkheid. Legitiem politieoptreden is daarom cruciaal voor het bestaansrecht van de politie. De politie ontleent haar legitimiteit aan het vertrouwen dat de burger in haar heeft. Dat vertrouwen kan alleen verkregen worden wanneer de politie integer handelt.

In de Ambtenarenwet 2017 (hierna: Aw) is vastgelegd dat de overheidswerkgever een integriteitsbeleid voert dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie (artikel 4 lid 1 Aw).
Medewerkers zetten zich dagelijks op uiteenlopende wijze in om gedragingen die kunnen leiden tot aantasting van de integriteit van de politie en de ambtenaren van politie te onderkennen, voorkomen, onderzoeken en bestrijden. Er is binnen de politie een integriteitsbeleid van kracht. Iedere ambtenaar van politie heeft een voorbeeldfunctie en weet dat integriteit een kernwaarde van de politie is. Niet integer gedrag van een politieambtenaar kan aangemerkt worden als plichtsverzuim, als bedoeld in artikel 76 van het Besluit algemene rechtspositie politie (hierna: Barp). Plichtsverzuim is het niet nakomen van de aan de ambtenaar opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen. Bij plichtsverzuim is de werkgever bevoegd om op te treden tegen de betreffende ambtenaar van politie met disciplinaire- of andere rechtspositionele maatregelen.[1]

Review Interne onderzoeken

Zowel de vakbonden als de leden van de tweede kamer hebben de afgelopen jaren regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van de interne onderzoeken bij de politie. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie[2] op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.

---

[1] Art 76 Barp. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
[2] Van Dam, 'Onveilig buiten? Veilig binnen', 2019
https://d14uo0i7wmc99w.cloudfront.net/CDA/Actueel/Nieuws/Onveilig buiten veilig binnen.pdf

Het resultaat van die opdracht was de Review kwaliteit interne onderzoeken[3] waarin het hele proces is geëvalueerd en waar een achttal aanbevelingen uit voort zijn gekomen. Deze acht aanbevelingen zijn uitgewerkt in deelopdrachten, zoals "triage" en "zorg en rechten betrokkene". De adviezen uit de verschillende deelopdrachten worden geïmplementeerd en zijn waar nodig opgenomen in dit protocol.

Zorgvuldig onderzoeken

Van de politie mag als goed werkgever worden verwacht dat ze een melding van mogelijk plichtsverzuim door een ambtenaar van politie, zorgvuldig behandelt. De korpschef hecht er belang aan dat bij een dergelijke melding de relevante feiten zo spoedig mogelijk goed worden onderzocht. Bij het uitvoeren van een onderzoek staat zorgvuldigheid voorop en moet rekening gehouden worden met de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Met het oog daarop is dit protocol vastgesteld voor het verrichten van onderzoeken in disciplinaire zaken binnen de politie.
In dit protocol wordt aandacht geschonken aan de positie van de politiemedewerker die subject is van onderzoek. Zowel een melding van mogelijk plichtsverzuim als daaropvolgend (oriënterend-, disciplinair- of lijn-) onderzoek zal voor de desbetreffende ambtenaar van politie immers ingrijpend zijn. De uiteindelijke beslissing dient daarom goed uitlegbaar te zijn, transparant en zorgvuldig te zijn voorbereid.

Met dit protocol zijn de hoofdlijnen van de procedure ten aanzien van de onderzoeken die plaats kunnen vinden in disciplinaire zaken vastgelegd. Met aandacht voor ieders verantwoordelijkheden, de wijze van onderzoek en de uitkomst daarvan. Zo is voor eenieder helder wanneer en langs welke weg dergelijke onderzoeken plaatsvinden.

1. Begripsbepalingen

AP: Autoriteit Persoonsgegevens
AZ: Arbeidszaken
Aw: Ambtenarenwet
AWB: Algemene wet bestuursrecht
Barp: Besluit algemene rechtspositie politie
COR: Centrale Ondernemingsraad van de politie
LTIO: Landelijk Team Interne Onderzoeken
Politiegegevens: Elk persoonsgegeven dat wordt verwerkt in het kader van de uitvoering van de politietaak, bedoeld in de artikelen 3 en 4 van de Politiewet 2012, met uitzondering van:
- de uitvoering van wettelijke voorschriften anders dan de Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften;
- de bij of krachtens de Vreemdelingenwet 2000 opgedragen taken bedoel in artikel 1, eerste lid, onderdeel i, onder 1e en artikel 4, eerste lid, onderdeel f, van de Politiewet 2012.

PW: Politiewet 2012
WvSr: Wetboek van Strafrecht
WvSv: Wetboek van Strafvordering
VIK: Team Veiligheid, Integriteit en Klachten
WPG: Wet politiegegevens
AVG: Algemene verordening gegevensbescherming

Aanvang onderzoek: een onderzoek in disciplinaire zaken vangt aan vanaf het moment waarop de onderzoeker de onderzoeksopdracht van het bevoegd gezag heeft ontvangen.

AZ-jurist: jurist van Team Arbeidszaken, HRM PDC.

Betrokkene: de op grond van de Politiewet 2012 aangestelde ambtenaar van politie (inclusief de aspirant en de vrijwillige ambtenaar van politie) die onderwerp is van onderzoek in verband met mogelijk plichtsverzuim.

[3] Mos, Kwaliteit interne onderzoeken.
https://intranet.politie.local/downloads/0000/review-interne-onderzoeken-2022.html

Bevoegd gezag: de korpschef van politie en de functionarissen binnen het korps, die volgens de mandaatbesluiten bevoegd zijn om namens de korpschef disciplinaire straffen op te leggen.

Direct leidinggevende: de teamchef of hoofd van het team die eindverantwoordelijk is voor de personele zorg.

Disciplinair onderzoek: een onderzoek met een gerichte opdracht, van het bevoegd gezag, waarbij gegevens worden verzameld en vastgelegd met het oog op de vraag of op basis van relevante feiten en omstandigheden sprake is van een vermoeden van plichtsverzuim door betrokkene gepleegd. Het onderzoek vindt plaats na triage.

Disciplinaire zaken: zijn zaken die leiden of hebben geleid tot een oriënterend-, disciplinair- of lijnonderzoek aangaande medewerkers van de politie.

Feitenonderzoek: onderzoek (ex artikel 511a van het Wetboek van strafvordering, dat in opdracht en onder (eind-)verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht. Het onderzoek is gericht op de beoordeling of het geweld dat door de politiemedewerker is gebruikt overeenkomstig de geweldsinstructie is.

Hoorgesprek: het gesprek dat in het kader van een onderzoek in disciplinaire zaken plaatsvindt tussen de onderzoekers en getuige(-n) en/of betrokkene(-n).

Intakegesprek: het eerste gesprek dat plaatsvindt tussen de onderzoekers en betrokkene, nadat betrokkene het disciplinaire onderzoek is aangezegd. Het doel van dit gesprek is betrokkene op de hoogte te brengen van de procedure, de rol van de onderzoekers, en de wederzijdse rechten en plichten.

Interne onderzoeken: niet juridisch gespecificeerde verzamelterm voor alle vormen van onderzoek naar gedragingen door medewerkers in vaste of tijdelijke dienst bij de politie.

Lijnonderzoek: een eenvoudig onderzoek dat wordt uitgevoerd naar gedragingen waarbij er een vermoeden bestaat van plichtsverzuim, verricht door de lijn (leidinggevende) namens bevoegd gezag en niet door VIK. Het onderzoek vindt plaats na triage.

Lijnafdoening: afdoening door de lijn (leidinggevende), na beoordeling van het onderzoek door het bevoegd gezag en advies van jurist Arbeidszaken (AZ).

Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO): behandelt grote, complexe, politiek gevoelige of eenheidoverstijgende disciplinaire zaken. Het bevoegd gezag is in specifieke gevallen de korpschef, maar over het algemeen is het bevoegd gezag de gemandateerde leidinggevende in de eenheid/eenheden van de betrokkene(en).

Onderzoeker: degene die in opdracht van het bevoegd gezag en onder regie van de teamchef VIK, leiding of uitvoering geeft aan een onderzoek in disciplinaire zaken.

Onderzoeksopdracht: schriftelijke opdracht van het bevoegd gezag tot het verrichten van een onderzoek in disciplinaire zaken. In de opdracht dient het doel en de reikwijdte van het onderzoek duidelijk te zijn vastgelegd.

Oriënterend onderzoek: een onderzoek met een gerichte opdracht, dat tot doel heeft inzicht te verkrijgen in het feitencomplex en/of de mogelijke rol hierin van een of meer medewerkers om vast te stellen of al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim. Het onderzoek vindt plaats, na triage.

Persoonsgegevens: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon (artikel 4.1 AVG).[4]
Plichtsverzuim: het niet nakomen van de aan de ambtenaar opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen (artikel 76 Barp).

---

[4] Art 4.1 AVG. Als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon;

Strafrechtelijk onderzoek: onderzoek dat in opdracht en onder (eind-)verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht in verband met een verdenking van strafbare feiten.

Triage: onder triage wordt verstaan het beoordelen/wegen van meldingen m.b.t. gedrag en handelen van politiemedewerkers op basis waarvan er wordt besloten of en welk onderzoek zal gaan plaatsvinden.

Aan het triageproces nemen in ieder geval deel:

- het bevoegd gezag;
- jurist Arbeidszaken;
- vertegenwoordiger van het VIK;
- afhankelijk van de casus kan dit proces worden uitgebreid met een expert op relevante terreinen.

2. Algemene uitgangspunten

Een onderzoek in disciplinaire zaken dient aan een aantal eisen te voldoen. De volgende paragrafen belichten de belangrijkste facetten hiervan.

2.1. Onafhankelijkheid en distantie onderzoekers

Er is professionele en functionele distantie tussen de onderzoeker en de bij een onderzoek betrokken politiemedewerker. De onderzoeker mag op geen enkel moment een (persoonlijk) belang hebben bij het onderzoek en de daarbij betrokken medewerkers.
Onderzoekers die betrokken zijn geweest bij disciplinaire onderzoeken of andere (soorten) onderzoek, waarbij sprake is van een zekere verantwoordingsplicht voor de politiemedewerker, worden niet ingezet bij een eventueel daaropvolgend strafrechtelijk – of feitenonderzoek (511a WvSr) naar dezelfde gedraging.
Wanneer een disciplinair onderzoek volgt op of samenloopt met een eerder ingesteld strafrechtelijk - of feitenonderzoek wordt *gestreefd* naar de inzet van andere onderzoekers.[5] Op de onderzoeker rust de plicht tot geheimhouding van onderzoeksgegevens, tenzij uit wet of taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit (art. 2:5 Awb).

2.2. Uitgangspunten onderzoek

Het onderzoek in disciplinaire zaken richt zich op het verkrijgen van alle relevante feiten en omstandigheden naar aanleiding van het mogelijke plichtsverzuim.[6] Het geschiedt professioneel, proportioneel, zonder vooringenomenheid en zonder aanzien des persoons. Het vindt plaats op basis van de aanstelling als ambtenaar van politie binnen de daaruit voortvloeiende rechtspositionele (dus ook bestuursrechtelijke) kaders. Dit betekent dat de uitoefening van de werkgeversbevoegdheid tot het verrichten van een onderzoek in disciplinaire zaken wordt ingekleurd en gekaderd door wetten, regelingen en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur; in het bijzonder de beginselen van zorgvuldigheid, fair play en evenredigheid (proportionaliteit en subsidiariteit). Verder wordt, met het oog op de gewenste voortvarendheid, de doorlooptijd tussen start en afronding van een onderzoek zo kort mogelijk gehouden. Onderzoekers houden het bevoegd gezag op de hoogte van het onderzoek. Het bevoegd gezag draagt zorg voor het informeren van betrokkene hierover.

2.3. Triage

[5] De cursief gedrukte bepaling is toegevoegd/ gewijzigd na interne vaststelling van dit Protocol naar aanleiding van vragen in de Tweede Kamer, een Kamerdebat en een toezegging van de Minister van J en V. Zie zijn brief aan de Tweede Kamer van 15 januari 2019 met als onderwerp 'interne onderzoeken en strafrechtelijke onderzoeken bij politie'.

[6] Artikel 3:2 Awb: Bij de voorbereiding van een besluit vergaart het bestuursorgaan de nodige kennis omtrent de relevante feiten en de af te wegen belangen.

Bij het triageoverleg is artikel 76 Barp[7] het vertrekpunt waarbij het vermelde gedrag en/of handelen in de melding wordt getoetst aan de elementen van dit artikel.
Daarbij wordt een aantal toetsingscriteria gehanteerd. Deze criteria bevatten open normen die enerzijds voldoende richting geven om tot een goede beoordeling te komen. Anderzijds biedt het voldoende ruimte om maatwerk mogelijk te maken, een uitkomst te hebben die persoonlijk is en waarbij o.a. de menselijke maat en leren richtinggevend is.

Er volgt toetsing aan onderstaande criteria:

- Beroepscode politie met de daarbij behorende themabladen: toetsing aan de daarin vermelde hoofdcategorieën zoals financiële schendingen, misbruik positie of (gewelds)bevoegdheden, ongewenste omgangsvormen;
- Wetboek van strafrecht: gedraging waarbij sprake is van een evident strafbaar feit dat strafrechtelijk onderzocht moet worden;
- context: aspecten die van belang zijn in de weging te betrekken (zoals duur gedraging/handelen, privé- en/of werk gerelateerd, aard gedraging en/of handelen in relatie tot. de functie van de medewerker en/of werkzaamheden);
- Landelijke Team Interne Onderzoeken: het gedrag en/of handelen toetsen aan de hand van de harde criteria (zie §3.4) die bepalen of de verdere behandeling door het LTIO wordt uitgevoerd.

De besluitvorming vanuit de triage wordt schriftelijk vastgelegd.

2.4. Opdracht bevoegd gezag

Het vermoeden van plichtsverzuim wordt onderzocht in opdracht van het bevoegd gezag van het betreffende korpsonderdeel. Het feitelijke onderzoek wordt uitgevoerd onder regie van de teamchef VIK van dat korpsonderdeel. Als de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan het bevoegd gezag bepalen dat het onderzoek uitgevoerd wordt door een team VIK van een ander korpsonderdeel. Als de zaak voldoet aan de LTIO-criteria vindt er afstemming met het LTIO plaats. In gevallen van overdracht van het onderzoek worden in principe alle onderzoekshandelingen ook door of onder verantwoordelijkheid van dat andere korpsonderdeel of het LTIO uitgevoerd (bv. technisch, financieel of digitaal onderzoek).

2.5. Zorg betrokkene gedurende een onderzoek

De direct leidinggevende is formeel verantwoordelijk voor de P-zorg van de betrokkene. Om de P-zorg en de formele rollen te scheiden kan, eventueel in overleg met betrokkene, de P-zorg bij een andere dan de formele leidinggevende worden belegd. Als betrokkene er juist prijs op stelt en de leidinggevende hierdoor niet voor dilemma's komt, kan hiervan worden afgeweken.
De leidinggevende blijft tijdens het onderzoek verantwoordelijk voor het bieden van goede personeelszorg aan betrokkene en diens omgeving en houdt periodiek contact. De leidinggevende zorgt ook voor de eventuele verwijzing naar het bedrijfsmaatschappelijk werk, geestelijke verzorger of één van de andere zorgloketten.

2.6. Informeren betrokkene gedurende een onderzoek

Betrokkene wordt gedurende een onderzoek in disciplinaire zaken door of namens het bevoegd gezag over de stand van zaken en de inhoud van het onderzoek geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang of de belangen van derden zich daartegen verzetten.

2.7. Openheid en transparantie naar betrokkene

[7] Artikel 76 Barp.
1.De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
2.Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Betrokkene wordt, voorafgaand aan het hoorgesprek, door de onderzoekers zo volledig mogelijk geïnformeerd over het onderzoeksproces en de onderzoekresultaten. Als het belang van het onderzoek of de (privacy-)belangen van derden zich daartegen niet verzetten wordt betrokkene - op diens verzoek - inzage gegeven in onderliggende documentatie waaronder de informatie waarop het vermoeden van plichtsverzuim is gebaseerd. Indien betrokkene geen inzage kan krijgen in de (volledige) onderzoeksresultaten, dan wordt dit voorafgaand aan het hoorgesprek door of namens het bevoegd gezag aan betrokkene medegedeeld.

2.8. Beheer van persoonsgegevens

Het bevoegd gezag draagt in het kader van een onderzoek in disciplinaire zaken op grond van de AVG zorg voor het behoorlijk en zorgvuldig verwerken van alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Rekening houdend met de aard, de omvang, de context en het doel van verwerking, alsook met de qua waarschijnlijkheid en ernst uiteenlopende risico's voor de rechten en vrijheden van een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. De persoonsgegevens worden met in achtneming van de AVG verwerkt.

Op de politiegegevens of de uit een strafrechtelijk onderzoek verstrekte gegevens die in een onderzoek in disciplinaire zaken worden ingebracht, blijft de wettelijke geheimhouding rusten (art. 7 Wpg en art. 272 Sr). [8]

Het bevoegd gezag bewaart de bij de politie berustende archiefbescheiden van het onderzoek in goede, geordende en toegankelijke staat. Het draagt zorg voor archivering en vernietiging van de daarvoor in aanmerking komende archiefbescheiden volgens de geldende wet- en regelgeving.

2.9. Bewaartermijn onderzoeksresultaten/disciplinaire besluiten.

De resultaten van een onderzoek in disciplinaire zaken:

- worden in beginsel gedurende een termijn van maximaal 10 jaar na sluitingsdatum van het rapport bewaard;
- indien behoud van de onderzoeksresultaten na deze termijn niet meer noodzakelijk is voor het doel waarvoor ze zijn gebruikt (er lopen bijvoorbeeld geen bezwaar-/ of beroepsprocedures dan wel andere procedures tegen een evt. strafbesluit), worden de desbetreffende onderzoeksresultaten vernietigd;
- als binnen deze termijn ten aanzien van betrokkene een nieuwe aanleiding tot het instellen van een onderzoek is geweest en de eerdere onderzoeksgegevens daarmee (in-)direct in verband staan, kan deze termijn worden verlengd. De gegevens van het eerdere onderzoek worden dan onderdeel van het nieuwe onderzoek.

De bewaartermijnen voor disciplinaire besluiten zijn:

- (voorgenomen) besluit Bezwaar, ingangsdatum plus 5 jaar (besluiten inzake bezwaar)
- (voorgenomen) besluit Beroep, ingangsdatum plus 5 jaar (besluiten inzake beroep)

De bewaartermijn voor de disciplinaire besluiten vallen onder de wetgeving van de Archiefwet[9].

3. Soorten onderzoek

Meldingen over gedragingen van medewerkers die - als de juistheid ervan zou blijken - als plichtsverzuim zouden kunnen worden aangemerkt dienen onderzocht te worden. Het onderzoek vindt plaats, nadat dit in de triage is besloten.

In disciplinaire zaken zijn de volgende onderzoeken te onderscheiden:

3.1. Oriënterend onderzoek

[8] Artikel 7 WPG. (Geheimhoudingsplicht)
[9] Generieke selectielijst voor de informatie van de politie, vanaf 1 januari 2013

Het oriënterend onderzoek is een onderzoek dat tot doel heeft inzicht te krijgen in het feitencomplex en/of de mogelijke rol hierin van een of meerdere medewerkers, om vast te stellen of al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim.
Het bevoegd gezag geeft schriftelijk opdracht om een oriënterend onderzoek in te laten stellen. Dit nadat dit in de triage is besloten.

3.1.1. Procedure oriënterend onderzoek

Degene(-n) aan wie door het bevoegd gezag opdracht is gegeven tot het verrichten van een oriënterend onderzoek voert dit onderzoek zo spoedig mogelijk uit. Van de onderzoeksresultaten wordt een rapport opgemaakt. Het bevoegd gezag zal op basis van de bevindingen in het rapport, na advisering door een AZ-jurist, de te nemen vervolgstappen bepalen.[10]

3.2 Lijnonderzoek

Een lijnonderzoek is eenvoudig van aard, wat wil zeggen dat er slechts eenvoudige onderzoekshandelingen uitgevoerd hoeven te worden**.** Een onderzoekshandeling kan ook een hoorgesprek met de leidinggevende zijn.
Zaken die alleen het functioneren betreffen vallen hier niet onder.
Het bevoegd gezag geeft opdracht aan de leidinggevende om een lijnonderzoek in te stellen. Dit na triage.

3.2.1. Criteria ten aanzien van het instellen van een lijnonderzoek

Criteria welke, tijdens triage, gebruikt kunnen worden bij de overweging om al dan niet een lijnonderzoek in te stellen zijn:

- het feitencomplex is duidelijk;
- eenvoudige casus waarbij weinig aanvullend onderzoek nodig is;
- vrij licht vergrijp;
- hooguit 1 of 2 politiemedewerkers betrokken bij de zaak;
- geen strafrechtelijke elementen;
- in overleg met bevoegd gezag of een AZ-jurist of VIK slechts eenvoudige onderzoekmethoden worden ingezet (bijvoorbeeld onderzoek naar BVCM-registraties);
- alleen het verhaal van de medewerker is nodig;
- niet bij (politiek) gevoelige zaken of zaken waarbij sprake is van media-aandacht en/of imagoschade voor de politie.

3.2.2. Procedure lijnonderzoek

Bij het opstarten van een lijnonderzoek stelt de leidinggevende, de desbetreffende medewerker schriftelijk op de hoogte met een aankondigingsbrief waarin in ieder geval is opgenomen:

- een omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim;
- de mededeling dat de politiemedewerker zich op eigen kosten door een belangenbehartiger kan laten bijstaan;
- de mededeling dat betrokkene zich tijdens het lijnonderzoek niet strafrechtelijk hoeft te belasten.

De medewerker kan zich tijdens dit onderzoek, op eigen kosten, door een belangenbehartiger bij laten staan.

De leidinggevende maakt een verslag van het gesprek op dat door de medewerker wordt ondertekend.
Indien nodig kan de expertise van VIK ingezet worden bij lijnonderzoeken (bijvoorbeeld na advisering door VIK in de triage). Na afronding van het onderzoek stuurt de leidinggevende ten spoedigste het dossier ter besluitvorming naar het bevoegd gezag, met advies van de AZ-jurist. Het bevoegd gezag zal vervolgens, – na advisering AZ-jurist- de te nemen vervolgstappen bepalen.[11] Het onderzoek wordt door VIK geregistreerd.

Let op: Er is een onderscheid tussen lijnonderzoek en lijnafdoening.

---

[10] Dit protocol ziet zuiver op de onderzoeksfase in disciplinaire zaken. Het proces van de weging van de onderzoeksresultaten en de afdoeningen vallen daarom buiten dit protocol. Zie hiervoor verder het Werkproces disciplinaire zaken.

[11] Dit protocol ziet zuiver op de onderzoeksfase in disciplinaire zaken. Het proces van de weging van de onderzoeksresultaten en de afdoeningen vallen derhalve buiten dit protocol. Zie hiervoor het Werkproces disciplinaire zaken.

Een gesprek van een leidinggevende met een politiemedewerker die bijvoorbeeld een aantal keer te laat is gekomen en waarbij de leidinggevende de medewerker een waarschuwing geeft, is geen lijnonderzoek. Dit is een normaal sturingsmiddel dat de leidinggevende heeft. Dit is ook geen lijnafdoening zoals bedoeld in het disciplinaire traject. Met lijnafdoening wordt gedoeld op de afdoening door de lijn, na beoordeling van het onderzoek door het bevoegd gezag en advies van de AZ-jurist.

3.3. Disciplinair onderzoek

Dit is een onderzoek met een gerichte opdracht naar mogelijk verwijtbaar gedrag van een politiemedewerker, wat een vermoeden van plichtsverzuim op kan leveren.

3.3.1. Procedure disciplinair onderzoek

Als er sprake is van vermoeden plichtsverzuim geeft het bevoegd gezag, nadat dit in de triage is besproken, schriftelijk opdracht tot het instellen van een disciplinair onderzoek met daarin de te verrichte onderzoekshandelingen. Deze opdracht wordt, in samenspraak met VIK en de AZ-jurist, zo spoedig mogelijk opgesteld. Na ondertekening van de onderzoeksopdracht stuurt het bevoegd gezag de origineel ondertekende onderzoeksopdracht naar de teamchef VIK.

Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat er een aanzeggingsbrief wordt opgesteld. Het bevoegd gezag kan zich hierbij laten bijstaan door een AZ-jurist of een medewerker van VIK.

De aanzeggingsbrief bevat in ieder geval:

- een omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim;
- de mededeling dat de politiemedewerker zich op eigen kosten door een belangenbehartiger kan laten bijstaan;
- de mededeling dat betrokkene zich tijdens het disciplinaire onderzoek niet strafrechtelijk hoeft te belasten;
- de teamchef zorg draagt voor de personeelszorg en dat betrokkene zich ook kan wenden tot de bekende zorgloketten, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk en een geestelijk verzorger;
- een verwijzing naar relevante informatieve documentatie over het onderzoeksproces.

Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de aanzeggingsbrief zo spoedig mogelijk aan betrokkene wordt uitgereikt. Alleen indien en zo lang als het onderzoeksbelang dit noodzakelijk maakt kan de aanzegging op een later tijdstip dan bij aanvang onderzoek plaatsvinden.

Na de aanzegging vindt een intakegesprek plaats tussen onderzoeker(s) (VIK) en betrokkene.
Het doel van dit intakegesprek is:

- betrokkene op de hoogte te brengen van de procedure;
- het geven van een toelichting op de rol van de onderzoeker; het bespreken de wederzijdse rechten en plichten.

Van het houden van een intakegesprek kan worden afgezien, indien betrokkene expliciet en schriftelijk aangeeft geen behoefte te hebben aan een intakegesprek. Dit wordt door het VIK geregistreerd.

Er dient in ieder geval minimaal één week te zitten tussen het moment waarop de aanzeggingsbrief aan betrokkene wordt uitgereikt en het hoorgesprek met betrokkene. Dit geeft de mogelijkheid aan de betrokkene om zich voor te bereiden op het hoorgesprek en eventueel, op eigen kosten, een belangenbehartiger om bijstand te vragen. Indien nodig kan de betrokkene een beroep te doen op een zorgverlener vanuit het Zorgloket of Sociaal Loket. Op verzoek van de betrokkene kan een kortere termijn worden gehanteerd.

In het disciplinair onderzoek vindt een hoorgesprek plaats door een onderzoeker(s) van VIK met de betrokkene. Ook kunnen er hoorgesprekken plaatsvinden met getuigen en kunnen andere voor het onderzoek noodzakelijke onderzoekshandelingen worden uitgevoerd.

De onderzoeker bepaalt of er tijdens het hoor- of getuigengesprek gebruik wordt gemaakt van geluids- of beeldopnames. Dit wordt vooraf aan de betrokkene of getuige gemeld. Als de betrokkene of getuige bij het horen gebruik wenst te maken van geluids- en of videobeeldopnames, dient dit vooraf bij de onderzoeker(s) gemeld te worden. Het maken van geluids- en of beeldopname kan door de onderzoeker, betrokkene en getuige niet geweigerd worden.

Het VIK draagt er zorg voor dat het disciplinaire onderzoek zo spoedig mogelijk wordt afgerond en dat er een rapportage wordt opgemaakt. Voor het einde van het onderzoek vraagt de onderzoeker betrokkene uitdrukkelijk of de feiten en omstandigheden voldoende onderzocht zijn en of het onderzoek volgens betrokkene volledig is. De onderzoeker neemt de reactie van betrokkene op in het rapport.

3.3.2. Aanvulling/ uitbreiding/ wijziging onderzoeksopdracht

Mocht tijdens het oriënterend-, disciplinair- of lijnonderzoek van andere mogelijke integriteitsschendingen blijken, welke buiten de onderzoeksopdracht vallen, dan kunnen deze feiten in het onderzoek betrokken worden. Het bevoegd gezag beslist tot uitbreiding van de onderzoeksopdracht en past deze aan of breidt deze uit. De aanzegging wordt door of namens het bevoegd gezag schriftelijk aangepast en uitgereikt aan betrokkene.

3.3.3. Vereisten inhoud rapport disciplinair onderzoek

Tijdens het disciplinaire onderzoek worden alle uitgevoerde onderzoekshandelingen vastgelegd in een onderzoeksrapport. De afgenomen verklaringen worden, na lezing, door betrokkene of de getuige ondertekend.
Ook tijdens het disciplinaire onderzoek verkregen materiaal (zoals opnames) maakt, indien en voor zover dit relevant is voor het disciplinaire onderzoek, als bijlage onderdeel uit van het onderzoeksrapport. Als de keuze van onderzoeksmethoden daar aanleiding toe geeft, wordt daarover afzonderlijk verslag gedaan.

Het rapport bevat alle informatie die het bevoegd gezag nodig heeft om zich een oordeel te kunnen vormen over het mogelijke plichtsverzuim. Het rapport bevat in ieder geval:

- de onderzoeksopdracht (inclusief eventuele uitbreiding/ aanvulling/ wijziging van de onderzoeksopdracht);
- de schriftelijke aanzegging aan betrokkene en ook overige met betrokkene gevoerde correspondentie;
- een beschrijving van gebruikte onderzoeksmiddelen, de wijze van inzet en rapportages van de voor het onderzoek relevante onderzoeksbevindingen;
- een weergave van de feiten en omstandigheden die betrekking hebben op het mogelijke plichtsverzuim;
- een overzicht van of verwijzing naar relevante regelgeving;
- alle door betrokkene en anderen in het kader van het disciplinaire onderzoek afgelegde en origineel ondertekende verklaringen en materiaal, zoals bijvoorbeeld opnames;
- overige documenten die relevant zijn voor het onderzoek;
- eventuele besluiten over ordemaatregelen ten aanzien van betrokkene;

Na afronding van het disciplinaire onderzoek stelt VIK het onderzoeksrapport zo spoedig mogelijk ter beschikking aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag zal, na advisering AZ-jurist, vervolgens de te nemen vervolgstappen bepalen.[12]

3.3.4. Afhandelingstermijn disciplinair onderzoek

Het disciplinaire- en lijnonderzoek wordt zo snel als mogelijk ingesteld en afgerond.

Als binnen een termijn van acht weken na aanzegging van het disciplinaire- of lijnonderzoek aan betrokkene het onderzoek niet is afgerond, informeert het VIK danwel degene die belast is met het lijnonderzoek vóór afloop van deze termijn het bevoegd gezag over de reden van de opgelopen vertraging en ook binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting alsnog zal worden afgerond.

Verder verzoekt het VIK danwel degene die belast is met het lijnonderzoek het bevoegd gezag betrokkene zo spoedig mogelijk te (laten) informeren over de reden van de vertraging en binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting zal zijn afgerond. Deze berichtgeving kan mondeling of schriftelijk plaatsvinden. De direct leidinggevende informeert de betrokkene.
Ook na het verstrijken van de 8 weken, wordt het bevoegd gezag door het VIK danwel degene die belast is met het lijnonderzoek elke 4 weken geïnformeerd over het verloop van het onderzoek. De betrokkene zal door bevoegd gezag of direct leidinggevende worden geïnformeerd. Het VIK registreert de momenten van informeren.

3.4. Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

[12] Zie verder het Werkproces disciplinaire zaken.

Het Landelijk Team Interne onderzoeken krijgt vanuit de triage uit een eenheid een zaak toegewezen, danwel rechtstreeks vanuit het bevoegd gezag.

Zodra de inrichting van het LTIO formeel is besloten, zal dit onderwerp als bijlage aan dit protocol worden toegevoegd.

4. Onderzoeksmethoden

Tijdens het oriënterend en disciplinaire onderzoek kunnen verschillende onderzoeksmethoden[13] worden gebruikt. Het bevoegd gezag verstrekt opdracht tot het in zetten of te gebruiken methoden of middelen en waakt ervoor dat deze niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen of de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Het gebruik van ingezette middelen of gebruikte methodes wordt in het onderzoeksrapport verantwoord.

5. Rechten en plichten

5.1. Rechten betrokkene

Betrokkene dient bij het hoorgesprek zijn verklaring vrij te kunnen afleggen, dat wil zeggen zonder te worden blootgesteld aan ongeoorloofde druk.

Betrokkene heeft recht op:

- een duidelijke beschrijving of omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim dat hem verweten wordt;
- zich tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken te laten bijstaan door een belangenbehartiger.[14] De eventuele, aan de bijstand verbonden kosten, komen voor rekening van betrokkene. De belangenbehartiger kan bijvoorbeeld het hoorgesprek met betrokkene bijwonen;
- een redelijke voorbereidingstijd ten behoeve van zijn hoorgesprek;
- desgevraagd -indien gewenst - inzage te krijgen in onderliggende documentatie of informatie, een en ander indien en voor zover andere belangen zich daartegen niet verzetten.

5.2. Plichten betrokkene

Betrokkene heeft de volgende plichten:

- meldingsplicht van wetenschap over gedragingen, feiten en omstandigheden waarover het bevoegd gezag zou moeten beschikken;
- meewerken aan een onderzoek in disciplinaire zaken, onder meer door zich voor het onderzoek beschikbaar te houden en op uitnodiging te verschijnen;
- zich te verantwoorden over de feiten die in de aanzegging staan vermeld, daarbij naar waarheid te verklaren en zoveel mogelijk openheid van zaken te geven[15].

Indien betrokkene weigert medewerking te verlenen aan een (onderdeel van het-) onderzoek, stelt de onderzoeker het bevoegd gezag daar direct van op de hoogte. De weigering wordt in het onderzoeksrapport vermeld. Een weigering kan onder omstandigheden een (nieuw-) vermoeden van plichtsverzuim opleveren.

Indien betrokkene nalaat opheldering te verschaffen, terwijl hij in staat is de gerezen twijfel weg te nemen, dan kan dat rechtspositionele gevolgen hebben.

5.3. Medewerkingsplicht getuige, tevens ambtenaar ingevolge Barp

Een getuige, tevens politieambtenaar volgens het Barp is:

---

[13] Voorbeelden van onderzoeksmethoden of onderzoeksmiddelen: het doen van naslagen en verificaties in bedrijfsvoeringsystemen; het doen van onderzoeken naar gegevensverkeer tussen telefoons of accounts; het doorzoeken van (digitale) werkplekken; het doen van onderzoek naar gebruik systemen door loggegevensonderzoek of sleutelgebruik; het observeren of registreren van gedragingen, etc.

[14] Artikel 2:1 Awb. Eenieder kan zich ter behartiging van zijn belangen in het verkeer met bestuursorganen laten bijstaan of door een gemachtigde laten vertegenwoordigen.

[15] Betrokkene hoeft zich hierbij niet strafrechtelijk te belasten. Betrokkene mag niet in strijd met de waarheid verklaren, maar wel zwijgen.

- verplicht mee te werken aan een onderzoek in disciplinaire zaken en
- dient naar waarheid te verklaren en zoveel mogelijk openheid van zaken te geven.[16]
- kan zich tijdens het onderzoek laten bijstaan door een belangenbehartiger. De eventuele, aan de bijstand verbonden kosten, komen voor rekening van de getuige.

De getuige wordt vóóraf aan het hoorgesprek door de onderzoekers op de hoogte gesteld van:

- het doel van het hoorgesprek en waar dat toe dient;
- het feit dat zijn niet-geanonimiseerde verslag van het hoorgesprek later zal worden ingezien door betrokkene. De onderzoekers vermelden in de onderzoeksrapportage dat de getuige voorafgaand aan het hoorgesprek over deze punten is geïnformeerd.

Als een getuige weigert medewerking te verlenen aan een (onderdeel van het-) onderzoek, stelt de onderzoeker het bevoegd gezag daar direct van op de hoogte. De weigering wordt in de onderzoeksrapportage vermeld.

Als de getuige nalaat opheldering te verschaffen, terwijl hij in staat is de gerezen twijfel weg te nemen, dan kan dat rechtspositionele gevolgen hebben. Een weigering kan onder omstandigheden een (nieuw-) vermoeden van plichtsverzuim opleveren.

5.4. Horen burgergetuige in het kader van onderzoek in disciplinaire zaken

Voor een burgergetuige geldt niet dezelfde plicht om mee te werken aan een onderzoek in disciplinair zaken als voor de getuige die ook politieambtenaar is, als bedoeld onder punt 5.3. Een burgergetuige is ook niet verplicht om in het kader van een onderzoek in disciplinaire zaken een getuigenverklaring af te leggen.

De onderzoekers informeren de burgergetuige vóóraf aan het hoorgesprek getuige expliciet over de volgende punten:

- de reden van c.q. aanleiding voor het hoorgesprek;
- dat het afleggen van een hoorgesprek op vrijwillige basis plaatsvindt;
- betrokkene de niet-geanonimiseerde getuigenverklaring later zal inzien en
- aan de burgergetuige in principe géén (inhoudelijke-) informatie wordt verstrekt over het verloop van het onderzoek noch over de afdoening van de zaak;
- als de burgergetuige de onderzoekers daarom verzoekt, kan deze op de hoogte gesteld worden als het onderzoek is afgerond. Na het onderzoek kan de burgergetuige worden geïnformeerd of er wel of geen maatregel is genomen.[17]

Een burgergetuige kan op zijn/haar verzoek worden geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek. Er wordt dan enkel medegedeeld dat naar aanleiding van het onderzoek maatregelen zijn getroffen en/of straffen zijn opgelegd. De inhoud van de maatregel of straf wordt niet benoemd.

6. Samenloop onderzoek in disciplinaire zaken met overige procedures

Buiten dit protocol vallen andere procedures van onderzoeken en geschillenregelingen in verband met dezelfde feiten zoals een feitenonderzoek naar een geweldsaanwending. Het bevoegd gezag kan binnen de wettelijke kaders indien noodzakelijk relevante informatie uit andere procedures in (laten) brengen in een lijn-, oriënterend- of disciplinaironderzoek.

De belangrijkste overige procedures zijn de volgende.

6.1. Strafrechtelijk onderzoek

[16] De getuige hoeft zich hierbij niet strafrechtelijk te belasten. De getuige mag niet in strijd met de waarheid verklaren, maar wel zwijgen.
[17] Aan de getuige wordt niet vermeld welke maatregel is genomen.

Het strafrechtelijke proces staat los van het disciplinaire proces. Desondanks is deze onderzoeksvariant wel in dit protocol opgenomen, omdat de resultaten van een strafrechtelijk onderzoek voor het bevoegd gezag aanleiding kunnen geven disciplinaire stappen te ondernemen tegen betrokkene. Dit zal dan in de triage besproken worden waarna het bevoegd gezag hier een beslissing over neemt.

6.1.1. Melden aan het Openbaar Ministerie

Uit een onderzoek in disciplinaire zaken dan wel meldingen die daaraan voorafgaan, kunnen feiten naar voren komen waarvan het bevoegd gezag van oordeel is dat ze ter kennis van het OM moeten worden gebracht. Als bij een melding van mogelijk plichtsverzuim ook een redelijk vermoeden bestaat dat betrokkene een strafbaar feit heeft gepleegd, kan het bevoegd gezag besluiten het OM daarvan op de hoogte stellen. De officier van justitie beslist vervolgens of een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart.

6.1.2. Samenloop met een strafrechtelijk onderzoek

Indien tijdens of in een strafrechtelijk onderzoek een politiemedewerker als (mede)verdachte van een gepleegd misdrijf kan worden aangemerkt, kan daarmee tegelijkertijd een vermoeden van gepleegd plichtsverzuim rijzen.

Een strafrechtelijk onderzoek kan:

- voorafgaand;
- aansluitend;
- maar ook gelijktijdig met een disciplinair proces plaatsvinden.

Het bevoegd gezag beslist of een eventueel lopend lijnonderzoek, oriënterend- of disciplinair onderzoek wordt afgesloten, opgeschort of voortgezet. Praktisch gezien heeft het de voorkeur te wachten tot het proces-verbaal met betrekking tot het strafrechtelijk onderzoek is opgesteld[18].
Het bevoegd gezag heeft in geval van samenloop met een strafrechtelijk onderzoek als werkgever een eigen verantwoordelijkheid voor een voortvarende afhandeling van het disciplinaire proces betreffende het mogelijke plichtsverzuim.

6.1.3. Politiegegevens ten behoeve van disciplinaire bestraffing

De korpschef (als verwerkingsverantwoordelijke) mag beschikken over de politiegegevens ten behoeve van onder meer een lijn-, oriënterend-, en disciplinair onderzoek en disciplinaire bestraffing (artikel 16, onder c 1 en 2 en artikel 23 WPG). Als deze gegevens ook onder het bereik van de Wet Justitiële en Strafvorderlijke Gegevens (WJSG) vallen is overleg met het Openbaar Ministerie wenselijk.

6.1.4. Aangiften tegen politiemedewerkers

Als burgers aangiften doen tegen politiemedewerkers worden die aangiften in principe opgenomen door medewerkers van de afdeling VIK.

6.2 Feitenonderzoek geweldsaanwending (511a WvSv)

Het feitenonderzoek geweldsaanwending staat los van het disciplinaire proces.
Desondanks is deze onderzoeksvariant wel in dit protocol opgenomen, omdat (de resultaten van) een feitenonderzoek geweldsaanwending het bevoegd gezag aanleiding kan geven disciplinaire stappen te ondernemen tegen betrokken ambtenaar Dit zal in een triage besproken worden waarna het bevoegd gezag hier een beslissing over neemt.

6.2.1 Melden aan het Openbaar Ministerie

[18] Als de verwachting is dat het strafrechtelijke onderzoek lang kan gaan duren, bijvoorbeeld indien dit strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld door een externe opsporingsinstantie (FIOD of Rijksrecherche), kan ervoor gekozen worden een parallel disciplinair onderzoek in te stellen.

Als bij een melding van mogelijk plichtsverzuim ook twijfels bestaan over het door de betrokken ambtenaar aangewende geweld, kan het bevoegd gezag besluiten het OM daarvan op de hoogte stellen[19]. De officier van justitie beslist vervolgens of een feitenonderzoek geweldsaanwending wordt gestart.

6.2.2. Samenloop met een feitenonderzoek geweldsaanwending

Tijdens of in een feitenonderzoek geweldsaanwending tegen een betrokken ambtenaar, kan een vermoeden van plichtsverzuim ontstaan.

Voor samenloop van het feitenonderzoek geweldsaanwending met een disciplinair onderzoek wordt verwezen naar 6.1.2.

Het bevoegd gezag heeft ook in geval van samenloop met een feitenonderzoek geweldsaanwending als werkgever een eigen verantwoordelijkheid voor een voortvarende afhandeling van het disciplinaire proces betreffende het mogelijke plichtsverzuim.

6.3. Andere procedures

Voor onderzoeken in disciplinaire zaken kan ook informatie uit andere interne procedures relevant zijn, zoals informatie uit de procedures met betrekking tot de behandeling van politieklachten (Politiewet 2012) of meldingen van ongewenste omgangsvormen. Het bevoegd gezag zal na weging van de betrokken belangen en met inachtneming van de geldende (privacy-) wet- en regelgeving, beslissen of informatie uit andere procedures in een oriënterend- of disciplinair onderzoek wordt ingebracht.

7. Communicatie bij onderzoeken in disciplinaire zaken

Communiceren over een onderzoek in disciplinaire zaken kan voor ambtenaren van politie een preventieve en stimulerende werking hebben, als signaal dat integriteit en het zich houden aan afspraken binnen de politie belangrijk zijn. Over de wijze van het communiceren over een onderzoek in disciplinaire zaken (in- en extern) wordt verder verwezen naar de Communicatieleidraad bij disciplinaire en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers 2023.

8. Inwerkingtreding en bekendmaking

Dit protocol treedt in werking met ingang van @@. Het vervangt bestaande protocollen met dezelfde reikwijdte.

Het protocol wordt gepubliceerd op Intranet en ligt in schriftelijke vorm ter inzage bij de afdeling VIK van de korpsonderdelen. Het kan worden aangehaald als ‘Protocol onderzoeken in disciplinaire zaken politie 2023’, onder vermelding van de datum van publicatie.

Den Haag,

De korpschef van politie,

[19] Zie ook artikel 17 van de Ambtsinstructie voor de politie, de Koninklijke marechaussee en andere opsporingsambtenaren.

Oplegnota KLO / KMTO / BBVO / BOO

Ingebracht door / Akkoord van:
5.1.2.e [redacted]
5.1.2.e [redacted]@politie.nl
06 5.1.2.e [redacted]

Onderwerp
Aanstelling en opleiding leidinggevenden zij-instroom

Let op: de inbrenger moet alle stukken geaccordeerd hebben

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum overleg 10 augustus 2023
Agendapunt 5.

Behandeld door 5.1.2.e [redacted] / 5.1.2.e [redacted]
5.1.2.e [redacted]@politie.nl
06 5.1.2.e [redacted]

Bijlage(n) 1

Doel Ter besluitvorming

Het KLO / KMTO / BBVO / BOO wordt gevraagd

1. Een besluit te nemen over:
   - De uitwerking met de vakorganisaties om leidinggevenden zij-instroom vanaf S14 via een deeldiploma en met uniform en uitrusting te kunnen aanstellen en daarvoor een maatwerk scholingstraject te ontwikkelen.
   - Een onderzoek starten naar versnelde (individuele) trajecten voor collega's, die al relevante werkervaring hebben opgedaan in onze organisatie.

Samenvatting
Met de zij-instroom van leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau wordt een eerste verkennende stap gezet naar een leidinggevende die executief is maar niet een volledige basispolitieopleiding heeft afgerond. Het maatwerk dat in het verleden hiervoor werd toegepast voor kandidaten voor functies in de strategische top wordt rechtspositioneel geborgd en er wordt een passende scholing samengesteld. Dit ligt om een aantal bekende redenen gevoelig en heeft daarom in zekere zin een experimenteel karakter. Reden ook om nu eerst in te zetten op leidinggevenden in schaal 14 en hoger en later op basis van de ervaringen met dit traject te bezien of er draagvlak is om ook voor de functie van teamchef een daarvoor passend traject te ontwikkelen.

Aanleiding voor bespreking
Binnen de politie is op dit moment sprake van krapte als het gaat om het vervullen van leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau. Het is daarom noodzakelijk ook kandidaten van buiten de politie te kunnen werven voor deze functies. Voor een groot deel van deze leidinggevende functies is dit niet mogelijk omdat deze zijn aangemerkt als functie waarvoor een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak is vereist. Het gaat dan om functies die in de organisatie leidinggeven aan een organisatieonderdeel dat uitvoering geeft aan de politietaak. Binnen de huidige aanstellingsmogelijkheden is een generieke aanstelling voor de uitvoering van de politietaak, inclusief bewapening, niet mogelijk zonder dat een brede basispolitieopleiding is afgerond.

De korpsleiding heeft vorig jaar opdracht gegeven een executieve aanstellingsvariant te ontwikkelen die specifiek is gericht op de zij-instroom van leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau met een passende opleiding die gebaseerd is op een deeldiploma uit de Kwalificatiestructuur Politieonderwijs (KSP 2021). Deze afzonderlijke aanstellingsvariant voor de uitvoering van de politietaak, inclusief bewapening en het operationeel uniform, wordt toegevoegd aan de rechtspositie. Dit maakt het mogelijk om leidinggevenden van buiten executief aan te stellen mits zij voldoen aan de geschiktheidseisen en na het succesvol voltooien van een passende opleiding.

Voortraject
WO lid KL: 12 juni 2023
Driehoek HRM: 13 juli 2023

Toelichting
Bij de uitwerking wordt bepaald op welke leidinggevende functies deze aanstellingsvariant van toepassing wordt. Uitgangspunt is dat het hierbij primair gaat om leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau vanaf schaal 14, waarvoor volgens het LFNP op dit moment een generieke executieve aanstelling is vereist. De nieuw te ontwikkelen aanstellingsvariant (op basis van een deeldiploma) richt zich in eerste instantie op leidinggevenden zij-instroom en kan ook benut worden voor interne kandidaten. Een maatwerk-scholingstraject is in concept gereed (zie notitie).

Vanuit de organisatie neemt ook de vraag toe mensen van buiten aan te kunnen stellen voor leidinggevende functies op het niveau van Teamchef schaal 10 tot en met schaal 12. We maken vooralsnog onderscheid tussen de doelgroep leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau vanaf schaal 14 en de doelgroep teamchefs schaal 10 tot en met 12. Zoals aangegeven wordt nu een eerste verkennende stap gezet waarbij het maatwerk dat in het verleden hiervoor werd toegepast in de rechtspositie wordt geborgd en er een passende scholing wordt samengesteld. Op basis van de ervaringen met dit traject wordt vervolgens bezien of ook voor de functie van teamchef een passend traject kan worden ontwikkeld.

Tijdpad/proces
- Gelet op het bovenstaande en vanwege de begrensde capaciteit van de Politieacademie, richt de nieuw te ontwikkelen aanstellingsvariant (op basis van een deeldiploma) zich in eerste instantie op de hierboven genoemde doelgroep vanaf schaal 14.
- In het najaar 2023 start een onderzoek naar versnelde (individuele) trajecten voor collega's, die al relevante werkervaring hebben opgedaan in onze organisatie en daarmee een versnelling kunnen aanbrengen in de verkorte bachelor. Ook deeltijdvarianten worden in dit onderzoek meegenomen. Een ESI-collega met digi-werkervaring binnen de tactische opsporing heeft bijvoorbeeld minder opleiding nodig om de overstap te maken naar een generiek executief opgeleide bachelor Rechercheur. Wil dezelfde ESI-collega overstappen naar het basisteam (politieagent of wijkagent), dan is meer opleiding nodig. In het onderzoek worden ook eventuele mogelijkheden in het LFNP meegenomen. Denk hierbij aan uitbreiding van de status van bepaalde leidinggevenden met een ESI-aanstelling of een ESI Operationeel Specialist, die ook het voeren van functioneringsgesprekken in het kader van organisatorische coördinatie voor zijn/haar rekening kan nemen.
- In bovenstaand onderzoek wordt ook de invulling van vacatures voor de functie van Teamchef S10-12 meegenomen door mensen van buiten de politie.
- In 2024 vindt de implementatie plaats van de verkorte bachelor-politieopleidingen voor Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider.
- Vanaf 2025 worden de bachelor-politieopleidingen voor Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider aangeboden in een doorstroomvariant voor politie-N4 opgeleide collega's.

Voor de nieuwe aanstellingsvariant voor leidinggevenden zij-instroom vanaf S14 is overleg met vakorganisaties en besluitvorming in het CGOP vereist. Wet- en regelgeving moet worden aangepast.

Realisatie/consequenties

Consequenties	Toelichting (sta o.a. stil bij de volgende punten, indien relevant)	Akkoord van directeur:
☑ Personeel/ HRM:	W&S gereed maken Maatwerkscholingstraject gereed maken	Ja
☐ Financieel:	n.v.t.	n.v.t.
☐ Informatievoorziening:	n.v.t.	n.v.t.
☐ Facility Management:	De nieuwe medewerker moet voorzien worden van uniform en uitrusting conform de reguliere procedure.	n.v.t.
☐ Communicatie:	Vraagt het voorstel om in- of externe communicatie?	Ja/nee of n.v.t.
☑ Juridisch:	Aanpassing wet- en regelgeving in samenspraak met J&V.	J&V
☑ Politiek-bestuurlijk:	Vanuit de Tweede Kamer komen vragen over het bieden van de mogelijkheid om mensen van buiten de politie te laten instromen	n.v.t.
☑ Operatie:	De operatie heeft de wens geuit	n.v.t.
☑ PDC:	Met de dienst HRM is het voorstel besproken	Ja
☐ Anders …..		

Risico's en maatregelen

De vakorganisaties moeten akkoord gaan met deze mogelijkheid.
Aangezien het gaat om een executieve aanstelling, inclusief bewapening, na het volgen van een "korte" opleiding afgerond met een deeldiploma, is de verwachting dat de vakorganisaties zich in beginsel terughoudend zullen opstellen.

Implementatie en monitoring

De implementatie is voorzien met de dienst HRM, PA en eenheden.

Bijlagen

Notitie Aanstelling en opleiding leidinggevenden zij-instroom

Vervolgtraject

Aankruisen wat van toepassing is.

☑ KMTO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☑ ter besluitvorming	☐ KLO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☐ BBVO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming	☐ BOO	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter advisering ☐ ter besluitvorming
☐ COR (WOR)	☐ ter informatie ☐ voor instemming ☐ voor advies	☑ Vakbonden	☐ formeel, via CGOP ☐ informeel via overleg KL-vakbonden
☐ Combi MT	☐ ter besluitvorming ☐ ter bespreking/opinievorming ☐ ter kennisgeving	☐ LOVP	☐ ter informatie ☐ ter opinievorming ☐ ter besluitvorming

Archivering
Directie HRM

Notitie Aanstelling en opleiding leidinggevenden zij-instroom

Datum: 26 juli 2023

Inleiding

Binnen de politie is op dit moment sprake van krapte als het gaat om het vervullen van leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau. Het is daarom noodzakelijk ook kandidaten van buiten de politie te kunnen werven voor deze functies. Voor een groot deel van deze leidinggevende functies is dit niet mogelijk omdat deze zijn aangemerkt als functie waarvoor een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak is vereist. Het gaat dan om functies die in de organisatie leidinggeven aan een organisatieonderdeel dat uitvoering geeft aan de politietaak. Binnen de huidige aanstellingsmogelijkheden is een generieke aanstelling voor de uitvoering van de politietaak, inclusief bewapening, niet mogelijk zonder dat een brede basispolitieopleiding is afgerond.

De korpsleiding heeft vorig jaar opdracht gegeven een executieve aanstellingsvariant te ontwikkelen die specifiek is gericht op de zij-instroom van leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau met een passende opleiding die gebaseerd is op een deeldiploma uit de Kwalificatiestructuur Politieonderwijs (KSP 2021). Deze afzonderlijke aanstellingsvariant voor de uitvoering van de politietaak, inclusief bewapening en het operationeel uniform, wordt toegevoegd aan de rechtspositie. Dit maakt het mogelijk om leidinggevenden van buiten executief aan te stellen mits zij voldoen aan de geschiktheidseisen en na het succesvol voltooien van een passende opleiding.

Met de zij-instroom van leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau vanaf wordt een eerste verkennende stap gezet naar een leidinggevende die executief is maar niet een volledige basispolitieopleiding heeft afgerond. Het maatwerk dat in het verleden hiervoor werd toegepast voor kandidaten voor functies in de strategische top wordt rechtspositioneel geborgd en er wordt een passende scholing samengesteld. Dit ligt om een aantal bekende redenen gevoelig en heeft daarom in zekere zin een experimenteel karakter. Reden ook om nu eerst in te zetten op leidinggevenden in schaal 14 en hoger en later op basis van de ervaringen met dit traject te bezien of er draagvlak is om ook voor de functie van teamchef een daarvoor passend traject te ontwikkelen.

De doelstelling hiervan is drieledig:

- Een oplossing voor de huidige krapte bij de invulling van leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau.
- Het realiseren van meer diversiteit in de meest brede betekenis van het woord, binnen de leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau.
- De overweging dat voor functies op dit niveau een opleiding in brede variant niet een noodzakelijke voorwaarde is gelet op de taken die worden uitgevoerd.

Hieronder volgt een uitwerking van de verschillende onderdelen van de aanstellingsvariant voor de zij-instroom van leidinggevenden. Dit betreft 1) de bepaling van de doelgroep, 2) de aanstelling en inzet en 3) de opleiding.

1. Bepaling van de doelgroep

Leidinggevende functies schaal 14 en hoger

Bij de uitwerking wordt bepaald op welke leidinggevende functies deze aanstellingsvariant van toepassing wordt. Uitgangspunt is dat het hierbij primair gaat om leidinggevende functies op tactisch en strategisch niveau vanaf schaal 14, waarvoor volgens het LFNP op dit moment een generieke executieve aanstelling is vereist. De actuele ontwikkelingen van het LFNP en het nieuwe domein Leiding worden hierin meegenomen. In het nieuwe domein Leiding wordt naar verwachting ook een functie van aangewezen plaatsvervanger op schaal 13 opgenomen. Ook deze kan worden meegenomen bij de bepaling van de doelgroep. De aanstellingsvariant richt zich op leidinggevenden van buiten de organisatie (zij-instroom), maar kan ook van toepassing zijn op interne doorstroom van de bedrijfsvoering (en ESI-aanstelling) naar de uitvoering.

Nadere overweging executieve aanstelling met bewapening

In de opdracht wordt uitgegaan van een executieve aanstelling met bewapening en het operationeel uniform. Dit is in lijn met de executieve status die aan deze leidinggevende LFNP-functies voor de betreffende teams is toegekend. Argumenten voor een executieve aanstellingsvariant inclusief bewapening worden vooral ingegeven doordat een executieve leidinggevende, bewapend en in uniform, meer gezaghebbend en gezichtsbepalend is voor de politie. Het gaat hierbij om acceptatie binnen en buiten de organisatie, representativiteit, het zijn van

boegbeeld van de organisatie en inclusie. Bij de uitoefening van de functie is naar verwachting echter weinig sprake van inzet in het publieke domein en optreden in de praktijk. Advies aan het KMTO is om nogmaals goed te overwegen in welke mate een executieve aanstelling inclusief bewapening noodzakelijk/wenselijk is voor deze zij-instromers.

Leidinggevende functies schaal 10 tot en met schaal 12
Vanuit de organisatie neemt ook de vraag toe mensen van buiten aan te kunnen stellen voor leidinggevende functies op het niveau van teamchef schaal 10 tot en met schaal 12. Ook voor deze groep is sprake van een probleem in de opvolgingsplanning. In een aantal eenheden draaien al pilots en in het laatste SIO is gevraagd een verkort opleidingstraject te ontwikkelen voor teamchefs die generiek executief inzetbaar zijn.

Onderscheid leidinggevende functies schaal 14 en hoger en schaal 10 tot en met schaal 12
We maken vooralsnog onderscheid tussen de doelgroep leidinggevenden op tactisch en strategisch niveau vanaf schaal 14 en de doelgroep teamchefs schaal 10 tot en met 12. Zoals aangegeven wordt nu een eerste verkennende stap gezet waarbij het maatwerk dat in het verleden hiervoor werd toegepast in de rechtspositie wordt geborgd en er een passende scholing wordt samengesteld. Op basis van de ervaringen met dit traject wordt vervolgens bezien of ook voor de functie van teamchef een passend traject kan worden ontwikkeld. Hierbij is relevant dat de doelgroep teamchefs veel groter is en rekening moet worden gehouden met de begrensde capaciteit van de PA.

Doorstroommogelijkheden
Begin april 2023 is afgesproken om met de betrokken partijen te inventariseren aan welke voor doorstroomopties behoefte bestaat, welke mogelijkheden daarvoor beschikbaar zijn en welke voorwaarden daarbij moeten gelden. Belangrijk punt van bespreking hierbij is ook de capaciteit van de PA. Binnen het korps bestaan de volgende wensen om doorstroommogelijkheden voor zittende doelgroepen te realiseren:

- Het *Traject 'Blauw op maat'* van de eenheden Den Haag en Amsterdam kent een andere doelgroep dan de zij-instroom leidinggevenden S14 en hoger. In dit plan worden bacheloropgeleide interne collega's (ATH en ESI) via een individueel leerplan begeleid naar een politiediploma. In eerste instantie was het idee om daar niet-ingevulde PO21-opleidingsplaatsen voor te benutten. Het Traject 'Blauw op maat' heeft op dit moment geen verder vervolg gekregen vanwege capaciteitstekort aan de kant van de PA om de doelgroep passend onderwijs aan te bieden dat toegang geeft tot het uitoefenen van het politieberoep zoals in de Politiewet is vastgelegd.

- Doorstroom van Ath, Ath-boa en ESI naar een executief generieke aanstelling. In de behoeftestelling voor 2024 is voor maximaal 25% de gelegenheid geboden Ath-, Ath-boa- en ESI-collega's op te geven voor de verkorte bacheloropleiding Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider onder de voorwaarde dat ze analoog aan het loopbaanpad bij deze opleiding worden geplaatst. Deze collega moet in het bezit zijn van een bachelordiploma. Per doelgroep moet nader onderzoek plaatsvinden wat de opleidingsmogelijkheden zijn bij de PA.

- Teamchef S10-12 kunnen opvullen met mensen die van buiten de politie komen op een vergelijkbare manier als nu wordt voorgesteld voor leidinggevenden van buiten voor S14 en hoger.

- Doorstroomopleiding voor politie-N4-opgeleide collega voor een overstap naar een OS-functies.

Tijdpad/proces
- Gelet op het bovenstaande en vanwege de begrensde capaciteit van de PA, richt de nieuw te ontwikkelen aanstellingsvariant (op basis van een deeldiploma) zich in eerste instantie op de hierboven genoemde doelgroep vanaf schaal 14.

- In het najaar 2023 start een onderzoek naar versnelde (individuele) trajecten voor collega's, die al relevante werkervaring hebben opgedaan in onze organisatie en daarmee een versnelling kunnen aanbrengen in de verkorte bachelor. Ook deeltijdvarianten worden in dit onderzoek meegenomen. Een ESI-collega met digi-werkervaring binnen de tactische opsporing heeft bijvoorbeeld minder opleiding nodig om de overstap te maken naar een generiek executief opgeleide bachelor Rechercheur. Wil dezelfde ESI-collega overstappen naar het basisteam (politieagent of wijkagent), dan is meer opleiding nodig. In het onderzoek worden ook eventuele mogelijkheden in het LFNP meegenomen. Denk hierbij

aan uitbreiding van de status van bepaalde leidinggevenden met een ESI-aanstelling of een ESI Operationeel Specialist, die ook het voeren van functioneringsgesprekken in het kader van organisatorische coördinatie voor zijn/haar rekening kan nemen.

- In bovenstaand onderzoek wordt ook de invulling van vacatures voor de functie van Teamchef S10-12 meegenomen door mensen van buiten de politie.

- In 2024 vindt de implementatie plaats van de verkorte bachelor-politieopleidingen voor Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider.

- Vanaf 2025 worden de bachelor-politieopleidingen voor Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider aangeboden in een doorstroomvariant voor politie-N4 opgeleide collega's.

2. Aanstelling en inzet

De aanstelling voor de uitvoering van de politietaak mits wordt voldaan aan de aanstellings-/geschiktheidseisen, is op dit moment mogelijk via twee routes (artikel 2c Barp, lid 1 en 2):

a. Na het voltooien van een politieopleiding als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel s onder 1, van de Politiewet 2012 (basispolitieopleiding, generieke aanstelling).

b. In een functie in een van de door de Minister aangewezen vakgebieden in het domein Uitvoering, indien betrokkene enkel een aangewezen politieopleiding als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel s onder 2, van de Politiewet 2012 heeft voltooid (deze route wordt gebruikt voor de ESI-aanstelling).

Algemeen beeld bij de zij-instromende leidinggevende is dat het gaat om het geven van leiding. We gaan ervan uit dat de zij-instromer op dat punt niets hoeft te leren. De zij-instromende leidinggevende moet wel de politiecontext en de politiespecifieke aspecten van de functie bijgebracht krijgen. Dit is temeer van belang omdat de leidinggevende vanwege zijn of haar operationele bijdrage/ representatieve rol/ acceptatie organisatie geacht wordt het uniform te dragen en bewapend te zijn.

De keuze voor een specifieke aanstelling (route b) betekent dat de regelgeving zodanig moet worden aangepast dat ook voor de interne of externe zij-instroom van leidinggevenden een afwijking van de hoofdregel (volledige basispolitieopleiding) mogelijk wordt. De rechtvaardiging voor die afwijking kan worden gevonden door te onderbouwen dat het specifieke aspect van deze aanstelling het geven van leiding is. Het Barp moet worden aangepast onder andere door aan artikel 2c, tweede lid, (deeldiploma) ook het domein leiding toe te voegen. Verschil met de ESI-aanstelling is dat uniformering en bewapening mogelijk moeten zijn. Ook de regeling vaststelling LFNP moet worden aangepast (onder andere vakgebied/functies en bewapening). Bij de uitwerking wordt ook de aanstelling gedurende de opleiding meegenomen.

Vanuit J&V is ten aanzien van de aanpassing van de regelgeving aangegeven dat het lastig is een haakje in de regelgeving te vinden voor de uitzondering, aangezien de functiebeschrijving geen onderscheid geeft ten aanzien van de inzet en de bevoegdheden en bekwaamheden die nodig zijn. Ten aanzien van de inzet moet daarom duidelijk beargumenteerd worden waarom het gerechtvaardigd is dat voor deze doelgroep een korte opleiding met een deeldiploma volstaat. Dit moet worden onderbouwd vanuit de gedachte dat niet alle bekwaamheden noodzakelijk zijn. Dit zal mogelijk moeten leiden tot afbakening in de functiebeschrijving.

Voor wat betreft de bewapening is het uitgangspunt dat deze conform generieke inzetbaarheid wordt gerealiseerd. Ook de aanstellingseisen zijn naar verwachting conform generieke executieve inzetbaarheid. De Regeling aanstellingseisen politie wordt mogelijk aangepast (toevoeging doelgroep).

Voor deze aanpassingen in regelgeving is instemming van en samenwerking met J&V (wetgeving) nodig, waarbij ook zal worden gekeken naar de functies (LFNP), de aanstellingseisen, de inzet en de benodigde bevoegdheid en bekwaamheid. Daarnaast is voor deze aanstellingsvariant overeenstemming met de vakorganisaties nodig. Aangezien het gaat om een executieve aanstelling, inclusief bewapening, na het volgen van een "korte" opleiding afgerond met een deeldiploma, is de verwachting dat de vakorganisaties zich terughoudend zullen opstellen.

3. Opleiding: opzet scholingstraject leidinggevenden S14 (en hoger) van buiten

Ten aanzien van het scholingstraject voor leidinggevenden is een voorstel uitgewerkt waarbij gebruik gemaakt wordt van de Politiemedewerker Specifieke Inzetbaarheid (PSI) uit de KSP 2021. De PSI levert een diploma op, dat in termen van het Barp gezien kan worden als deeldiploma.

De basis van dit opleidingstraject wordt gevormd door het deeldiploma dat verkregen wordt met het behalen van de Politiemedewerker Specifieke inzetbaarheid (PSI). Na het behalen van de PSI dient de leidinggevende de opleidingen ten behoeve van de RTGP, PRVT en FVT te behalen en, afhankelijk van de achtergrond van de kandidaat, een aantal aanvullende modules/opleidingen die nodig zijn voor het vervullen van de betreffende leidinggevende functie in de context van de politie. De duur van de opleiding is circa 9-12 maanden. Na het volgen van de PSI-opleiding in de eerste drie maanden gaat de zij-instromer aan de slag in de functie. De rest van de opleiding wordt gevolgd terwijl de leidinggevende al aan het werk is.

Dit scholingstraject voor instromende leidinggevenden wordt langs de volgende onderdelen opgebouwd:

1. De aanstelling vraagt een deeldiploma (artikel 2c, tweede lid, van het Barp). We gaan uit van Politiemedewerker Specifieke Inzetbaarheid (PSI), die geborgd is in de KSP 2021. Dit deeldiploma is voorwaardelijk voor de aanstelling in de functie. Duur van de PSI-opleiding is ongeveer drie maanden. Alle aanstellingseisen voor executief generiek zijn van toepassing. Onderzocht wordt of aanpassing van de casuïstiek binnen de PSI-opleiding noodzakelijk is voor de doelgroep tactisch/strategisch leidinggevenden. Ook wordt bezien of jaarlijks één PSI-opleiding kan starten met leidinggevenden uit de doelgroep.

2. Daarnaast is een aantal functiegerichte opleidingen noodzakelijk om een bepaalde rollen of taken binnen de functie te mogen uitvoeren. Dit betreft maatwerk en is qua inhoud afhankelijk van de uit te oefenen functie. Te denken valt aan de RTGP-certificering. Hierbij wordt afgewogen of het behalen van de RTGP voor de uitoefening van de functie prioriteit heeft of op termijn kan worden behaald. Ná het behalen van de RTGP moet de vaardigheid ook onderhouden worden. Daarnaast kunnen de FVT en rollen in het (N)SGBO van toepassing zijn. Alle opleidingen in deze categorie vallen onder modaliteit 2 van de KSP 2021. Het volgen van een opleiding is afhankelijk van de beschikbaarheid van een opleidingsplaats. Vooral op de RTGP zit een wachtlijst.

3. Afhankelijk van de eerder opgedane kennis en ervaring wordt maatwerk geboden op wat voor deze collega aanvullend nodig is. Hierbij kan worden gedacht aan de OVD-opleiding en het opdoen van relevante werkervaring binnen de politie door diensten mee te draaien bij verschillende operationele onderdelen. De regie voor het inwerkprogramma binnen de eenheid ligt bij de leidinggevende van de instromende nieuwe collega. Voor leidinggevenden, die de RTGP behaald hebben, is het noodzakelijk extra IBT-lessen te volgen om ook bekwaam te worden in het wel of niet moeten gebruiken van de geweldsmiddelen. Het gaat erom dat de leidinggevenden voldoende bekwaam worden gemaakt voor het kunnen toepassen van de bevoegdheden. Dat gaat breder dan alleen RTGP. Bij de Politieacademie loopt een aantal ontwikkelingen waarbij mogelijk goed bij aangesloten kan worden. Het idee is de nieuwe collega's (uit het hele land) bij elkaar te brengen op de Politieacademie voor extra verdieping, toegesneden op strategisch niveau en daarbij gebruik makend van voor de doelgroep passende onderdelen uit de curricula van de bachelor en master-politieleider. Een voorbeeld hiervan is de mediatraining voor strategisch leidinggevenden. Intervisie kan hier onderdeel van uitmaken. Op een later moment kan bekeken worden wat de mogelijkheden zijn.

4. Voor de nieuwe leidinggevende is er een <u>onboarding-traject</u> beschikbaar, waarin de meer specifieke leidinggevende aspecten aan bod komen als ziekteverzuim, HRM-instrumenten (zoals R&O, LFNP), arbeidsvoorwaarden, capaciteitsmanagement, financiën, korps-governance, etc. Hierbij kan gedacht worden aan het korpsintroductieprogramma en de Masterclasses Bedrijfsvoering. Daarnaast is het van belang om kennis te dragen van strategische onderwerpen als politie voor iedereen, visie op leiderschap, etc. Voor de schaal 14 en schaal 15 ligt de regierol van het inwerktraject bij lokale MD in afstemming met de Politiechef; voor de schaal 16 en hoger ligt de regierol van het inwerktraject bij de Strategische top in afstemming met de Politiechef. Een buddy-systeem (sparringpartner) helpt de startende leidinggevende alsmede intervisie.

Het starten in de beoogde leidinggevende functie kan direct na afronding van de PSI-opleiding. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het bestaande aanbod binnen de Politieacademie en het korps. Daarnaast wordt ook in het onboarding-traject gebruik gemaakt van bestaand materiaal.

Duur en implementatiemoment van het scholingstraject
Dit scholingstraject kan direct starten, zo gauw besluitvorming en aanpassing van wet- en regelgeving een feit is. Ná de PSI van drie maanden heeft het scholingstraject een doorlooptijd van ongeveer 9-12 maanden voor één à twee dagen per week. Na de PSI kan de nieuwe collega aan het werk in de functie.

De duur van onderdeel 1 (PSI) is ongeveer drie maanden fulltime. Voor de onderdelen 2/ 3/ 4 wordt gebruik gemaakt van bestaand aanbod van de PA en PDC, waarbij veel gebruik gemaakt wordt van digitaal materiaal. Daarnaast kunnen naar behoefte intervisie, buddyschap, meedraaien van diensten worden ingepland. In de start kost dit ongeveer twee dagen per week, na een half jaar kan dit teruggebracht worden naar één dag per week. De totale doorlooptijd is ongeveer één jaar.

Memo

Afzender
5.1.2.e [redacted]
[redacted]@politie.nl
06 5.1.2.e [redacted]

Ontvanger(s)
Leden BBVO

Rubricering
Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Datum	25 mei 2023	**Behandeld door**	5.1.2.e [redacted]
Ons kenmerk	Typ Ons kenmerk	**Kopie aan**	Typ Kopie aan
Uw kenmerk	Typ Uw kenmerk	**Bijlage(n)**	BBVO notitie BBL 13 april

Onderwerp Planning verkenning BBL i.r.t. de arbeidsmarktstrategie

Geachte leden BBVO,

Op 13 april jl. is in het BBVO de notitie ‘BBL opleiding/Aanvullend op de arbeidsmarktstrategie’ besproken en ingestemd om een verdere integrale verkenning uit te voeren in afstemming met de relevante stakeholders waaronder HRM, Politieacademie, ketenregie ath-boa, het werkveld en F&C. Daarbij is afgesproken op korte termijn in het BBVO aan te geven wanneer de verkenning is afgerond.

Om op te halen welke verkenningsvragen moeten worden beantwoord zijn met bovengenoemde stakeholders twee groepsgesprekken en enkele individuele gesprekken gehouden. Het resultaat hiervan is een planningsoverzicht welke in dit memo wordt weergegeven.

Gelet op verschillende ontwikkelingen rondom politieboa’s zal het planningsoverzicht periodiek worden geactualiseerd. Op moment dat bijsturing op de planning noodzakelijk is, zal het BBVO hierover worden geïnformeerd.

Datum actualisatie: 25 mei 2023

Nr.	Actiepunt	Wie	Planning	Status Voltooid Loopt Aandacht Gestopt	Opmerkingen
Niet onder reikwijdte					
Niet onder reikwijdte					

Niet onder reikwijdte

[redacted]

Van: 5.1.2.e
Aan: AD - Leiding - Secretariaat
Onderwerp: Bericht van de politiechef
Datum: vrijdag 9 februari 2024 13:28:00

Beste collega,

Een gebeurtenis die ons afgelopen week allemaal op scherp zette, zijn de Whatsappgroepen die bij toeval werden gevonden in twee losstaande strafrechtelijke onderzoeken. In de groepen zijn door collega's grensoverschrijdende en discriminerende berichten geplaatst. Die waren zo ernstig, dat we een aantal medewerkers naar huis hebben moeten sturen om dit grondig te onderzoeken.

Het besluit tot een buitenfunctiestelling neem je niet zonder daar heel goed over na te denken, zeker als het om meerdere mensen gaat. Het is een gebeurtenis met grote impact op betrokkenen, hun familie, hun collega's en leidinggevenden. Uiteraard wordt er niet alleen onderzoek gedaan, maar bieden wij ook zorg, nadrukkelijk ook naar de collega's wiens uitlatingen onderwerp zijn van onderzoek.

Logischerwijs roept de situatie in de eenheid allerlei vragen op. Wat is er gezegd? Is dat wel zo erg? Kunnen grappen ook al niet meer? En bij collega's die helaas bekend zijn met discriminatie en grensoverschrijdend gedrag: wat zegt dit over mij en degenen die mij lief zijn? Hoe wordt er eigenlijk tegen ons aangekeken?

Het liefst zou ik overal antwoord op geven, omdat onzekerheid vaak het beste wordt weggenomen door openheid. Op sommige vragen bestaat echter geen pasklaar antwoord, en verder ingaan op de inhoud van de Whatsappberichten zou het onderzoek en betrokkenen geen goed doen. Dat geldt ook voor erover speculeren. Om duidelijkheid te kunnen bieden, streven we ernaar om het onderzoek zo snel mogelijk te laten plaatsvinden, binnen de regels van zorgvuldigheid.

Gelukkig zijn er ook dingen die ik nu al kan zeggen. Er is binnen onze muren ruimte voor een veelheid aan achtergronden en opvattingen in alle richtingen, binnen de wet en de beroepscode. Dat maakt ons sterk en geeft inkleuring aan artikel 1 van de Grondwet. Humor kan in ons werk een broodnodige uitlaatklep zijn, waar niks mis mee is, zolang een individu of groep daar niet het slachtoffer van wordt. Lachen we met elkaar of om elkaar? Bouwt het op of breekt het af? Zou je een grap overal maken, of alleen in een bepaalde groep? Het zijn vragen die je helpen een goede inschatting te maken. En twijfel je, of denk je: misschien heb ik de plank misgeslagen? Bespreek het vooral. Alleen door iets te doen, komen we verder en leren we van elkaar.

Ook in breder perspectief geloven we als eenheidsleiding en EMT, dat het goed is om regelmatig eenheidsbreed met elkaar van gedachten te wisselen. Zeker als het gaat over onze kernwaarden en het zijn van Politie voor Iedereen. Na een eerste dialoogavond afgelopen maandag, over het omgaan met koranverbranding en de Whatsappgroepen, volgen in de toekomst meer bijeenkomsten over gevoelige thema's.

Met vriendelijke groet,
Frank Paauw, politiechef