

plichtsverzuim.

Het gaat immers om mogelijke gedragingen die ten zeerste indruisen tegen datgene waar het korps voor wil staan. Hierdoor is het noodzakelijk in u te stellen vertrouwen geschaad waardoor u in ieder geval niet meer aan het werk kan totdat de kwestie opgehelderd is.

Gemakshalve verwijs ik u naar het schrijven waarin u het disciplinair onderzoek is aangezegd en u expliciet is voorgehouden waaruit het vermoedelijke plichtsverzuim bestaat.

Ik zie geen aanleiding het buitengewoon verlof ongedaan te maken

Dat u zich niet herkent in de “aantijgingen” en dit – volgens uw zeggen – met betrekking tot de ‘sociale onveiligheid’ evenzo geldt voor 5.1.2.e en zowel uw hiërarchisch als functioneel leidinggevende zal misschien zo zijn, maar doet (nu) de jegens u gerezen verdenkingen niet anders worden.

Hetgeen door u in uw bezwaarschrift en in de hoorzitting is aangevoerd baat u dus niet. Het disciplinair onderzoek zal namelijk hieromtrent duidelijkheid moeten verschaffen. Op voorhand is bijvoorbeeld immers niet uit te sluiten dat een – of meerdere – 5.1.2.e zich bij 5.1.2.e niet of onvoldoende vrij heeft gevoeld om zijn/haar werkelijke mening kenbaar te maken.

Het mogelijke plichtsverzuim ziet op meer dan het zorgen voor een “sociaal onveilige werkomgeving”

U staat, met name tijdens de hoorzitting, vooral hierbij stil. Hiermee lijkt u eraan voorbij te gaan dat het vermoedelijke plichtsverzuim niet enkel hierover gaat, maar betrekking heeft op meerdere vormen van plichtsverzuim en de getroffen ordemaatregel ziet op dit samenstel.

Sterker nog, in het aanzeggingsschrijven is u voorgehouden dat het mogelijke plichtsverzuim mede betrekking heeft op 5.1.2.e

Hierin dient u overigens ook te lezen dat een dergelijk handelen eveneens tot andere gevolgen kan hebben geleid, denk bijvoorbeeld aan een onveilige werksituatie in meer algemene zin.

Met andere woorden, de vraag die ten aanzien van deze vorm van plichtsverzuim voorligt is die of u zich ongepast heeft gedragen en of u geldende wet- en regelgeving en/of protocollen niet heeft gevolgd.

Of dit een sociaal onveilige werkomgeving tot gevolg heeft gehad is voor het vaststellen van een antwoord op die vraag in beginsel niet van belang. Ook als van een sociaal onveilige werkomgeving niet is gebleken kunt u zich immers nog wel schuldig hebben gemaakt aan deze vorm van plichtsverzuim.

4. Beslissing; wat doe ik?

Ik handhaaf het door u bestreden besluit

Ik verklaar uw bezwaar dus ongegrond. Hieruit volgt dat het – door u bestreden – besluit van 12 augustus 2024 in stand blijft.

De motivering van het besluit van 12 augustus 2024, die u hier als herhaald en ingelast moet beschouwen, vul ik echter wel aan met hetgeen ik hiervoor heb overwogen.



5. Tot slot

Voor de goede orde wordt een afschrift van dit schrijven aan uw rechtsbijstandsverlener gezonden.

Volledigheidshalve wijs ik u nog op de beroepsclausule die is opgenomen na mijn ondertekening.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

5.1.2.e

Indien u zich niet met de inhoud van dit besluit kunt verenigen, kunt u overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht binnen een termijn van zes weken na bekendmaking van dit besluit beroep instellen bij de sector bestuursrecht van de rechtbank waar uw woonplaats onder ressorteert. Het beroepschrift wordt ondertekend en bevat tenminste de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen het beroep is gericht, dan wel een afschrift daarvan en de gronden van het beroep. U kunt ook digitaal beroep instellen bij de rechtbank via <http://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht>. Daarvoor moet u wel beschikken over een elektronische handtekening (DigiD). Kijk op de genoemde site voor de precieze voorwaarden.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: Antw: Beslissing op bezwaar dhr.5.1.2.e
Datum: zondag 5.1.2.e 09:22:55
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Hai 5.1.2.e
Dat komt voor elkaar .

Hartelijke groet,

5.1.2.e
Politiechef

Managementassistente
 5.1.2.e
 06-5.1.2.e of 088-5.1.2.i
 Mail: 5.1.2.e @politie.nl
 Politie I Eenheid 5.1.2.e

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @politie.nl>
Datum: 5.1.2.e om 17:33:35 CEST
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.i @politie.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.i @politie.nl>
Onderwerp: Beslissing op bezwaar dhr.5.1.2.e

Beste 5.1.2.e

Bijgaand doe ik je de beslissing op bezwaar toekomen inzake de heer 5.1.2.e (verder: 5.1.2.e). Jegens hem is een ordemaatregel, in de vorm van buitengewoon verlov, getroffen in verband met een tegen hem ingesteld disciplinair onderzoek.

5.1.2.e heeft in bezwaar aangevoerd dat hij eerst een zienswijze kenbaar had moeten maken voordat het besluit tot buitengewoon verlov werd genomen en verder wil hij dat de ordemaatregel wordt opgeheven.

In deze zaak ben ik opgetreden als hoorambtenaar. Mijn advies is om het bezwaar ongegrond te verklaren. Gelet op het spoedeisend belang mocht het kenbaar maken van een zienswijze achterwege blijven. Daarbij is het mogelijke plichtsverzuim zo ernstig dat een ordemaatregel getroffen had mogen worden. Voor een uitgebreidere motivering verwijs ik naar bijgevoegde beslissing op bezwaar.

Ik wil je vragen de beslissing op bezwaar te ondertekenen. In de brief is het brieflogo van de politie al opgenomen. Uitprinten op briefpapier is dan ook niet nodig. Wel vraag ik je de brief in kleur uit te printen zodat het politielogo ook in kleur wordt geprint. Wil je na ondertekening het document in kleur

inscannen en mij toesturen?.

Ik zie het getekende exemplaar te zijner tijd wel tegemoet.

Bij voorbaat dank.

Met vriendelijke groet,

mr. 5.1.2.e
Jurist Arbeidszaken
(Themaspecialist Cluster Disciplinair en Ontslag)
06 - 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl
088 - 5.1.2.i 5.1.2.i @politie.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do en vr (om de week)



Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Team Arbeidszaken
Hanzelaan 150, 8017 JG Zwolle
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op [politie.nl](https://www.politie.nl)

Van: 5.1.2.e [redacted] namens 5.1.2.e [redacted]
Aan: 5.1.2.e [redacted]
Onderwerp: FW: Beslissing op bezwaar dhr. 5.1.2.e [redacted]
Datum: maandag 14 oktober 2024 15:33:02
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[Scan_14-10-2024_14-57-14.pdf](#)
[image007.png](#)

Hallo 5.1.2.e [redacted]

Hierbij de getekende versie.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

[redacted]

☎ 06 5.1.2.e [redacted] /088 5.1.2.i [redacted]

5.1.2.e [redacted] [@politie.nl](#)



Rademarkt 12, Groningen
Postbus 107, 9400 AC Assen

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Re: Verbazing, verwondering en teleurstelling
Datum: maandag 5.1.2.e 12:47:08
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Beste 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

Uiteraard is het voor mij volstrekt duidelijk dat het onderzoek onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag wordt verricht. 5.1.2.e

. 5.1.2.e
 Deze stappen in het onderzoek zijn door de interne onderzoekers ook duidelijk aan mij uitgelegd op 5.1.2.e jl. vergezeld van de brochure met daarin de uitleg. 5.1.2.e

Wellicht heb ik in mijn vorige mail onvoldoende onderstreept dat het mij niet om de uitleg van de procedure gaat en het verloop van het proces, maar veel meer een gedeeld ongenoegen over de traagheid waarmee - voor zover ik kan beoordelen - het onderzoek verloopt. Inmiddels zit ik in week 5.1.2.e van mijn buitengewoon verlof en weet ik in het geheel niet waar ik nu sta in het proces. Dus ik ga graag op je uitnodiging in om samen met je de vervolgstappen in het onderzoek te bespreken en van je te horen in je rol als bevoegd gezag waar we nu staan en met name waar ik zelf nu sta in het proces. Dus dank voor je voorstel.

Ik zie je uitnodiging met belangstelling tegemoet.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

Op 5.1.2.e, om 12:07 heeft 5.1.2.e
 5.1.2.1 @politie.nl> het volgende geschreven:

Beste 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

Je hebt onderstaand bericht gestuurd aan de onderzoekers en mij (als bevoegd gezag) in de CC meegenomen. De onderzoekers voeren hun werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. Ik wil je dan ook graag uitnodigen om je verbazing, verwondering en teleurstelling verder aan mij te adresseren en met mij te bespreken. Dan kan ik je ook verder informeren over het proces en de vervolgstappen in het onderzoek.

Ik laat een moment prikken, mocht je eerder contact willen kun je me uiteraard gewoon bellen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 - 5.1.2.e

5.1.2.i |@politie.nl



5.1.2.e

| Eenheidsleiding

5.1.2.e



Meer informatie? Kijk op [politie.nl](https://www.politie.nl)

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
 ; Vries, Erik de (E.M.); 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
 ; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Verbazing, verwondering en teleurstelling
Datum: dinsdag 5.1.2.e 08:32:09
Bijlagen: 5.1.2.e [Beslissing op bezwaar.pdf](#)
[image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Beste allen,

Ik stuur jullie dit bericht ter info aangezien jullie op enigerlei wijze, waaronder als geadresseerde in zijn mail van 5.1.2.e betrokken zijn bij hetgeen speelt rondom 5.1.2.e (verder: 5.1.2.e)

Zoals jullie bekend heeft 5.1.2.e bezwaar ingesteld tegen het hem – als ordemaatregel – verleende buitengewoon verlof. Op 5.1.2.e heb ik hem gehoord als hoorambtenaar. Vorige week heb ik – door middel van het voorleggen van een beslissing op bezwaar – aan het bevoegd gezag advies uitgebracht omtrent de te nemen beslissing op het bezwaar van 5.1.2.e De beslissing o bezwaar heb ik gisteren van het bevoegd gezag ondertekend retour gekregen. Vandaag heb ik 5.1.2.e de beslissing op bezwaar toegezonden (beslistermijn is overigens gesteld op 5.1.2.e). Dit betekent dat de beroepstermijn aanvangt op 5.1.2.e en verstrijkt op 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

mr. 5.1.2.e
 Jurist Arbeidszaken
 (Themaspecialist Cluster Disciplinair en Ontslag)
 06 - 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl
 088 - 5.1.2.i 5.1.2.i @politie.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do en vr (om de week)



Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Team Arbeidszaken
 Hanzelaan 150, 8017 JG Zwolle
 Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn



Meer informatie? Kijk op politie.nl

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Antw: Informatie 5.1.2.e
Datum: woensdag 5.1.2.e 15:50:15
Bijlagen: [image001.png](#)

Hai 5.1.2.e

Ik ben als jurist betrokken bij twee van de drie zaken (inmiddels de derde erbij gekregen) en ken dus ook een heel andere kant van het verhaal. Ik herken de schets van de 5.1.2.e niet. Ik vraag me ook af in hoeverre ze onderlegd zijn in de rechtspositie en jurisprudentie die er achter schuilt.

Groeten 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: woensdag 5.1.2.e 15:28
Aan: "5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Informatie 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: woensdag 5.1.2.e 15:29
Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: FW: Informatie 5.1.2.e

Hallo allen,

Zojuist onderstaande mail ontvangen. Ik heb 5.1.2.e hartelijk bedankt en aangegeven dat we bekijken of we het ea gaan meenemen in het onderzoek.

Wie van jullie wil dit verder verwerken in Delta / journaal / P-schijf?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Tel: 06-5.1.2.e of 0900-8844
 Werkdagen: di, wo, do, vr (halve dag)

Politie | Midden-Nederland | Afdeling V.I.K.
 Kroonstraat 25, 3511 RC Utrecht
 Postbus 8300, 3503 RH Utrecht

Agora: VIK Midden-Nederland

Algemeen mailadres VIK: 5.1.2.i @politie.nl

Coördinatie interne onderzoeken: 5.1.2.i @politie.nl

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 5.1.2.e 14:26

Aan: 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: FW: Informatie 5.1.2.e

5.1.2.e en 5.1.2.e

Ik kreeg deze informatie binnen van 5.1.2.e met het verzoek deze aan jullie door te sturen.
Bij deze.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Politie | Korpsstaf | Afdeling Integriteit

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe uitleg 1 | 2514 BP Den Haag
Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag

5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

Of 5.1.2.i @politie.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do en 1/2vrij

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: dinsdag 5.1.2.e 10:31

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e

<5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Informatie 5.1.2.e

Goedemorgen collega's,

Ik heb een gespreksverslag gemaakt van mijn gesprek met 5.1.2.e in 5.1.2.e. Hierbij stuur ik het jullie toe. Is het goed om dit ook beschikbaar te stellen aan het onderzoeksteam, aan 5.1.2.e? Ik kan het haar zelf ook sturen. Geef maar aan.

- Informatie van bedrijfsmaatschappelijk werker 5.1.2.e 5.1.2.e. Op 5.1.2.e had ik een gesprek met 5.1.2.e. Dit gesprek vond plaats na een gesprek dat ik heb gehad met 5.1.2.e. Zij is bij 5.1.2.e in behandeling en zij gaf bij mij aan dat 5.1.2.e verschillende zaken in 5.1.2.e had, waarbij ze de gang van zaken binnen de eenheid echt niet goed vond. 5.1.2.e

5.1.2.i

5.1.2.i

5.1.2.e is bereid om haar kant van het verhaal te delen met het onderzoeksteam. Ik mocht deze informatie van haar aan jullie verstrekken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e

5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)

Werkdagen: ma, di, do en vr



Eenheid 5.1.2.e

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Afzender

5.1.2.e
 5.1.2.e@politie.nl
 +3165.1.2.e

Aanwezig

5.1.2.e
 5.1.2.e

Afwezig

Typ naam of namen

Rubricering

Politie GEHEIM - Politietaak

Datum

5.1.2.e

Behandeld door

5.1.2.e

Tijdstip

Van 15:00 tot 15:15

Bijlage(n)

Typ Aantal bijlagen (getal)

Locatie

5.1.2.e

Onderwerp Aanzegging intrekking instemming artikel 5.1.2.e

Op 5.1.2.e verscheen op mijn uitnodiging voor mij, in bijzijn van een vertegenwoordiger van 5.1.2.e de heer 5.1.2.e

Ik heb 5.1.2.e het volgende medegedeeld:

- Dat een aanwijzing als bedoeld in artikel 5.1.2.e noodzakelijk is om werkzaamheden voor de AIVD te mogen uitvoeren;
- Dat hij op basis van zijn functie als 5.1.2.e eerder als bedoeld in artikel 5.1.2.e was aangewezen;
- Dat de 5.1.2.e besloten heeft de instemming voor de aanwijzing als bedoeld in artikel 5.1.2.e in te trekken en de korpschef hierover heeft geïnformeerd;
- Dat hij op basis hiervan geen werkzaamheden voor 5.1.2.e meer mag uitvoeren;
- Dat het daarmee niet meer mogelijk is om werkzaamheden als 5.1.2.e uit te voeren.

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Aanzegging intrekking art 5.1.2.e 5.1.2.e
Datum: vrijdag 5.1.2.e 10:08:31
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Hoi 5.1.2.e

Ik zou het onderwerp wijzigen, want het betreft geen aanzegging. Dat kan verwarring opleveren met bijv een disciplinaire aanzegging. In principe is het een mededeling van een besluit van 5.1.2.e en dat 5.1.2.e hierdoor zijn functie niet meer kan uitoefenen. Je kan deze brief laten opnemen in het PD.

Heb je hier voldoende aan?

Groet,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.i @politie.nl>
Verzonden: maandag 5.1.2.e 22:30
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Aanzegging intrekking art 5.1.2.e 5.1.2.e

Beste 5.1.2.e

Hoop allereerst dat het goed met je gaat.

Op basis van advies van 5.1.2.e heb ik naar aanleiding van de aanzegging van het intrekken van de 5.1.2.e status van 5.1.2.e bijgaand verslag opgesteld. Wil jij meelesen en me laten weten of dit zo voldoende is en / of waar we dit vastleggen?

Dank alvast en groeten 5.1.2.e

5.1.2.e
Hoofd Operatiën | 5.1.2.e

06 - 5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl



5.1.2.e | Eenheidsleiding
5.1.2.e



Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Terugkoppeling en vragen m.b.t. onderzoek 5.1.2.e
Datum: woensdag 5.1.2.e 10:35:12
Bijlagen: [RE status 5.1.2.e .msg](#)

Hoi

Ik heb even met 5.1.2.e gesproken.

Voor het team zit het meer op t punt dat 5.1.2.e mogelijk gaat verwijzen naar 5.1.2.e en dat gaat gebruiken als er met andere maten wordt gemeten.

Ook 5.1.2.e geeft aan dit meer als let op aan te dragen dan dat er uit een triage een onderzoek moet komen.

Maar niet triageren dus meer in 5.1.2.e zijn straatje kan zijn.

Ter overweging en niet vanuit opvatting wat zou moeten...it is up to you om dit advies te volgen of niet....

Maar dat wist je al...

Gr 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: donderdag 5.1.2.e 12:02
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>; 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Terugkoppeling en vragen m.b.t. onderzoek 5.1.2.e

Hoi 5.1.2.e

N.a.v. ons telefoongesprek anderhalve week terug kom ik bij je met wat antwoorden.

- **Niet onder reikwijdte**

5.1.2.e geeft aan dat ze nog niet alle hoorgesprekken gelezen heeft, maar o.b.v. hetgeen ze nu ziet, adviseert geen triage te doen en de gedragingen van 5.1.2.e in het licht van leiderschap te plaatsen. Als onderzoeksteam kijken we daar net iets ander tegen aan. Wij adviseren wél een triage te doen. Niet zozeer om per definitie op een onderzoek uit te komen, maar wel om een eenduidig en zorgvuldig proces te lopen. Onze argumentatie is hierbij:

Ten eerste kan je als organisatie dan altijd aangeven dat je gelijk hebt gehandeld en er vanuit meerdere oogpunten is getoetst of er mogelijk sprake is van plichtsverzuim.

Ten tweede wordt 5.1.2.e verweten dat zijn gedragingen en het mogelijk niet volgen van geldende wet- en regelgeving en/of protocollen zorgen voor een sociaal onveilig werkklimaat. Met deze zinsnede wordt bedoeld op gedragingen én het mogelijk niet volgen van (...) welke zorgen voor een sociaal onveilig werkklimaat. Als we dan bekijken wat een sociaal onveilig werkklimaat is, dan is hier uiteraard ruimte voor de beleving van eenieder. De een ziet dit in het kader van 5.1.2.e

etc.

Voor 5.1.2.e zal straks beoordeeld moet worden of zijn gedragingen én mogelijk niet volgen van geldende wet- en regelgeving en/of protocollen [naar mijn inzien 2 losse

elementen], plichtsverzuim opleveren.

Als je dit opsplijst dan hou je dus een vraag over of de gedragingen van 5.1.2.e zorgen voor een sociaal onveilig werkklimaat.

Tot op heden weten we dat 5.1.2.e

5.1.2.e

Vanuit de verschillende onderzoeksbevindingen vermoeden we dat 5.1.2.e en 5.1.2.e samen hebben bijdragen aan het mogelijk sociaal onveilige werkklimaat. Als je dit voor 5.1.2.e onderzoekt, dan lijkt het mij niet meer dan zorgvuldig om te toetsen of dit voor 5.1.2.e mogelijk ook plichtsverzuim op kan leveren. Duidelijkheid over haar status is voor ons van belang i.v.m. het hoorgesprek dat we met haar willen hebben. We willen immers niet dat ze zich als getuige mogelijk gaat belasten als er nog een mogelijkheid openligt dat ze betrokkene gaat worden. 5.1.2.e

- Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Ik hoor graag hoe je tegen een evt. triage van 5.1.2.e aankijkt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e of 0900 – 8844

Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Afdeling Integriteit | LTIO
Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein
Nieuwe Uitleg 1, 2514BP, Den Haag
Nijendal 30, 3972KC, Driebergen

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Triage aanvullende casus LTIO
Datum: maandag 5.1.2.e 17:19:00
Bijlagen: [Terugkoppeling en vragen m.b.t. onderzoek 5.1.2.e.msg](#)

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.e heeft op basis van het dossier 5.1.2.e tot nu toe een advies opgesteld of er aanleiding is om (disciplinair) onderzoek te doen naar de gedragingen door 5.1.2.e. Op basis van alle input waarover 5.1.2.e beschikt en uitgebreid dossieronderzoek is haar advies **geen onderzoek** in te stellen. Het LTIO geeft aan dat zij vinden dat wel **wel onderzoek** moet worden ingesteld.

Mijn verzoek is op basis van een triage 5.1.2.e aan te geven of er nader onderzoek naar 5.1.2.e dient plaats te vinden. Er is enige haast geboden in verband met het horen in de casus 5.1.2.e

Dank alvast en groeten 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Antw: Informatie mogelijk relevant voor onderzoek
Datum: woensdag 5.1.2.e 15:22:31
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e of 0900 – 5.1.2.i

Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Afdeling Integriteit | LTIO
 Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein
 Nieuwe Uitleg 1, 2514BP, Den Haag
 Nijendal 30, 3972KC, Driebergen

Meer informatie? Kijk op politie.nl



print deze mail niet onnodig

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: dinsdag 5.1.2.e 16:40
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: Antw: Informatie mogelijk relevant voor onderzoek

Hoi 5.1.2.e

Wat mij betreft een keurig antwoord!

Mbt het signaal ri 5.1.2.e Doe jij dat of zal ik dat aan 5.1.2.e vragen? Maakt mij niet uit, meer even afstemmen dat de verwachtingen overeenkomen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e of 0900 – 5.1.2.i

Werkdagen: di, woe, do, vrij

Politie | Korpsstaf | Afdeling Integriteit | LTIO
 Ringwade 51, 3439LM, Nieuwegein
 Nieuwe Uitleg 1, 2514BP, Den Haag
 Nijendal 30, 3972KC, Driebergen

Meer informatie? Kijk op politie.nl

P print deze mail niet onnodig

Van: "5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl">

Verzonden: dinsdag 5.1.2.e 14:48

Aan: "5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl">

Onderwerp: FW: Informatie mogelijk relevant voor onderzoek

Hai 5.1.2.e

Ik kreeg onderstaand bericht van 5.1.2.e . Ik dacht dit antwoord terug te sturen maar ik wilde eerst nog even met jou overleggen.

Beste 5.1.2.e

Ook wij zijn op de hoogte van de voorgenomen 5.1.2.e .

Vervelend dat dit bij jullie de nodige onrust oplevert. Ik zal jouw mail delen met het bevoegd gezag in het disciplinair onderzoek.

Zij zijn degenen die kennis moeten nemen van de onrust die bij jou / jullie speelt en hier al dan niet actie op ondernemen.

Het is een kort antwoord en voor nu neemt het weinig zorg weg maar we doen er goed aan om dit via de juiste weg te laten lopen.

Ik wens je/jullie veel sterkte

█
█

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Intern onderzoeker Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

06-5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

Werkdagen: maandag t/m woensdag



Eenheid Den Haag | Staf | Afdeling VIK

Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag

Postbus 264, 2501 CG Den Haag



Meer informatie? [hier](#) op onze Agora-pagina

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Antw: Voortgang 5.1.2.e
Datum: maandag 5.1.2.e 15:43:21
Bijlagen: [image001.png](#)
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Hoi 5.1.2.e

Afspraak rond 5.1.2.e wordt gepland 5.1.2.e

5.1.2.e

Ik verwacht wel dat het onderzoek daarna snel kan worden afgerond.

Ik heb de gevoeligheid rond 5.1.2.e met 5.1.2.e besproken, 5.1.2.e

Zie jij kans om (alvast) tijd te plannen om tot een advies te komen zodra het gehele dossier beschikbaar is?

Groeten 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Datum: 24 april 2025 om 13:50:06 CEST
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.i @politie.nl>
Onderwerp: Voortgang 5.1.2.e

Geachte heer 5.1.2.e beste 5.1.2.e

Het is enige tijd geleden dat we om tafel hebben gezeten voor 5.1.2.e. Als ik het goed heb begrepen wordt 5.1.2.e

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte

Wellicht is het bovendien mogelijk, om zicht op voortgang te houden, een vervolgspraak te plannen medio mei na het hoorgesprek van 5.1.2.e

Verder begreep ik dat 5.1.2.e heeft. Dit doet veronderstellen dat een 5.1.2.e nabij is. Is dit inderdaad het geval, of zijn er vanuit jou gesprekken gaande om dit te bewerkstelligen? In mijn optiek zou dit een zeer wenselijke gang van zaken zijn voor zowel werkgever, als voor 5.1.2.e zelf.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Themaspecialist (jurist) Team Arbeidszaken
Cluster Disciplinair en Ontslag

06 – 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl

088 – 5.1.2.i 5.1.2.i @politie.nl

Werkdagen: ma, di, do en vr



Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Team Arbeidszaken
Hanzelaan 150, 8017 JG Zwolle
Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

Meer informatie? Kijk op [politie.nl](https://www.politie.nl)

Postadres 5.1.2.e

Behandeld door 5.1.2.e

Email 5.1.2.e@icloud.com

Uw kenmerk 5.1.2.e

Ons kenmerk dossier nummer. 5.1.2.e

Onderwerp Formele klacht en verantwoording inzake schending zorgvuldigheid VIK

Datum 5.1.2.e

Blad 1 van 2

Bijlage(n) n.v.t.

- Korpschef van politie, mevrouw J. Knol d.t.v. E.M de Vries, directeur korpsstaf d.t.v. 5.1.2.e, directeur VIK p/a Politiedienstencentrum, Dienst HRM, Team Arbeidszaken-Bezwaarloket Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

cc. 5.1.2.e

- Geachte korpschef, beste mevrouw Knol,

Met deze brief richt ik mij tot u met mijn diepgewortelde verontwaardiging en formele klacht over de wijze waarop het Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) van de politie heeft gehandeld – dan wel heeft nagelaten te handelen – gedurende een lopend disciplinair onderzoek waarin ik als betrokkene ben aangemerkt. Mij is op 5.1.2.e middels een door de eenheidsleiding 5.1.2.e uitgereikte brief – zie bijgevoegde bijlage - een disciplinair onderzoek aangezegd, waarbij ik die dag tevens een gesprek had met twee medewerkers van het landelijk VIK. Nadat ik in die week nog een kort contact heb gehad met het VIK heb ik van hen sinds medio 5.1.2.e niets meer van hen vernomen.

Gedurende een periode van inmiddels negen maanden is er, voor zover mij bekend, onderzoek verricht, doch zonder enige vorm van inhoudelijke communicatie richting mij als betrokkene en belanghebbende. Deze handelwijze vormt naar mijn oordeel een ernstige schending van zowel de algemene beginselen van behoorlijk bestuur - zoals neergelegd in de Algemene wet bestuursrecht- als de interne normering binnen de politieorganisatie.

Het Protocol voor onderzoek in disciplinaire zaken politie 5.1.2.e bepaalt nadrukkelijk dat indien een onderzoek niet binnen acht weken is afgerond, zowel het bevoegd gezag als de betrokkene tijdig en herhaaldelijk over de voortgang dienen te worden geïnformeerd. In mijn geval is dit in zijn geheel nagelaten. Daarmee is sprake van een schending van onder meer artikel 3:2 Awb (zorgvuldigheidsbeginsel) en artikel 4:13 Awb (termijn voor besluitvorming).

Daarnaast bepaalt het protocol dat het VIK dient te opereren zonder vooringenomenheid, proportioneel, en *met inachtneming van de zorgplicht jegens de medewerker*. Deze handelwijze raakt tevens aan artikel 3:4 Awb (evenredigheid) en artikel 10:3 Awb (onafhankelijkheid bij besluitvorming).

Onderwerp Formele klacht en verantwoording
inzake schending zorgvuldigheid
Datum 5.1.2.e
Blad 2 van 2

- Deze tekortkomingen sluiten naadloos aan bij bevindingen in de Review interne onderzoeken (Mos, 2020), waarin al in 2020 structurele tekortkomingen werden gesignaleerd: gebrekkige communicatie, oplopende doorlooptijden en verschuiving van onderzoeksvragen zonder formele hernieuwde opdracht. Mijn ervaring is in dit opzicht exemplarisch.

De psychologische belasting waaraan ik gedurende deze periode ben blootgesteld is aanzienlijk. 5.1.2.e van politie beschuldigen van integriteitsschendingen zonder inhoudelijke onderbouwing met feitelijke gegevens – zoals in mijn geval in de aanzeggingsbrief is gebeurd – is disproportioneel en schadelijk. Deze handelwijze heeft niet alleen geleid tot reputatieschade binnen 5.1.2.e en functieverlies, maar heeft ook mijn recht op hoor en wederhoor ernstig gefrustreerd. Mijn rechtspositie is daardoor op onaanvaardbare wijze geschaad.

Ik stel u hierbij formeel in kennis van mijn klacht ten aanzien van de procedurele en inhoudelijke tekortkomingen in deze casus. Ook deel ik u mee dat ik voornemens ben deze punten aan te voeren in een eventuele bezwaar- en beroepsprocedure. De in deze zaak gemaakte fouten zijn van dien aard dat zij zwaarwegend zullen zijn bij toetsing door de bezwaarschriftencommissie en eventueel de bestuursrechter. Daarnaast verzoek ik u dringend om het bestaande onderzoeksbeleid van het VIK en de bijbehorende werkwijze op korte termijn kritisch te (laten) evalueren en structureel te herzien.

Ik verzoek u om binnen een redelijke termijn – doch uiterlijk binnen vier weken na dagtekening – schriftelijk te reageren op deze brief. In uw reactie zie ik graag een toelichting op hoe deze gang van zaken heeft kunnen ontstaan, op welke wijze u mijn belangen alsnog zult borgen en welke maatregelen u zult treffen ter voorkoming van herhaling.

Indien nodig behoud ik mij het recht voor om op grond van de Wet Open Overheid (Woo) aanvullende informatie over de gang van zaken en interne besluitvorming op te vragen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Formele klacht van 5.1.2.e inzake handelwijze VIK
Datum: vrijdag 5.1.2.e 09:58:37
Bijlagen: 5.1.2.e [brief 5.1.2.e aan KL NP.pdf](#)
 5.1.2.e [aanzeggingsbrief disciplinair onderzoek.pdf](#)

Ha 5.1.2.e

Deze heeft te maken met de mail van 5.1.2.e die ik eerder doorstuurde. 5.1.2.e is op de hoogte. Wanneer verwacht je meer hierover te weten?

Groetjes,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@icloud.com>
Verzonden: vrijdag 5.1.2.e 07:48
Aan: Knol, Janny (J.C.) <5.1.2.i@politie.nl>; Vries, Erik de (E.M.) 5.1.2.i@politie.nl>;
 5.1.2.e 5.1.2.i@politie.nl>
CC: SK - Korpsstaf - Expertisegebied Veiligheid Integriteit en Klachten 5.1.2.i@politie.nl>;
 SK - Korpsstaf - Expertisegebied Juridische Zaken 5.1.2.i@politie.nl>; SK - Korpsstaf
 - Expertisegebied Bureau Staf Korpsleiding - Secretariaat <5.1.2.i@politie.nl>;
 PD - HRM - Bezwaarloket <bezwaarloket.hrm@politie.nl>; 5.1.2.i
 >; 5.1.2.e 5.1.2.e@politie.nl>;
 5.1.2.e 5.1.2.e@politie.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e@politie.nl>
Onderwerp: Formele klacht van 5.1.2.e inzake
 handelwijze VIK

Collega's,

Bij deze stuur ik jullie mijn formele klacht over de handelwijze van het Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) in het kader van een lopend disciplinair onderzoek.

De inhoud van mijn klacht treft u aan in de bijlage. Ik verzoek u om bevestiging van ontvangst en zie uw schriftelijke reactie graag binnen vier weken tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Formele klacht van 5.1.2.e inzake handelwijze VIK
Datum: vrijdag 5.1.2.e 10:51:28

Dag collega's,

Ik heb mij even ingelezen (Zowel onderstaande als de eerdere mail van 5.1.2.e) en na wat telefoontjes ben ik op de hoofdlijnen geïnformeerd.....tot zover dat kan. 5.2.1
Ik stem dinsdag met 5.1.2.e en 5.1.2.e af zodat zij met een advies kunnen komen.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e

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

Politie I Korpsstaf | Staf korpsleiding
Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag
Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Antw: Doorst: Formele klacht van 5.1.2.e inzake handelwijze VIK
Datum: zondag 5.1.2.e 21:30:45

Hoi 5.1.2.e

Dat is tussentijds ook gebeurd zowel georganiseerd als organisch. We zitten in de afsluitende fase (en ook horen 5.1.2.e daarna staat gelijk een weegmoment gepland en heb ik al afspraken met 5.1.2.e gemaakt om tot een advies strafmaat te komen. Daarnaast 2 evaluaties gepland, intern (proces landelijke triage, LTIO en coördinatie / informatie KMP) en extern (samenwerking dienst en proces aanbrengen bij KL).

Denk dat goed is dat jij deze casus ook bespreekt zodat we hier ook echt weer van kunnen leren.... Laten we samen maar even bespreken wie, wat en hoe.

Groeten 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: zondag 5.1.2.e 17:23

Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Doorst: Formele klacht van 5.1.2.e
 inzake handelwijze VIK

Hai 5.1.2.e

Eén van ons moet even contact opnemen met 5.1.2.e t.a.v. de voortgang. We hebben het meerdere keren aanhangig gemaakt, maar kennelijk is er nog steeds niets gebeurd. Zal ik het doen ?

Hartelijke groet,

5.1.2.e
 5.1.2.e f

5.1.2.e

06-5.1.2.e of 088-15.1.2.
 Mail: 5.1.2.e @politie.nl

Politie | 5.1.2.e
 5.1.2.e

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e
Onderwerp: Klacht van 5.1.2.e
Datum: dinsdag 5.1.2.e 07:56:01
Bijlagen: [FW Formele klacht van 5.1.2.e inzake handelwijze VIK.msg](#)
[twee formele verzoeken t.w verzoek Wet open overheid \(Woo\) en verzoek Algemene wet bestuursrecht \(Awb\) en de Algemene Verordening Gegevensbescherming \(AVG\).msg](#)
[Formele klacht van 5.1.2.e inzake handelwijze VIK.msg](#)

Goeiemorgen,

In de gezamenlijke mailbox staan bijgevoegde mails aangaande een klacht van 5.1.2.e
5.1.2.e had vrijdag al kort contact met 5.1.2.e hierover.

Ik weet niet wie deze in behandeling gaat nemen, maar er moet i.i.g. een ontvangstbevestiging worden verzonden.

Kunnen jullie dit afstemmen met 5.1.2.e en 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Adviseur

Politie I Staf Korpsleiding I Afdeling Integriteit
Bezoek adres: Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag / 5.1.2.e
Postbus 17107, 2502CC Den Haag
06- 5.1.2.e
Werkdagen: ma t/m vrij

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Informatie mogelijk relevant voor onderzoek
Datum: woensdag 5.1.2.e 09:08:14
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Hoi 5.1.2.e even bespreken. Groeten 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@politie.nl>
Verzonden: woensdag 5.1.2.e 08:58
Aan: "5.1.2.e" <5.1.2.e@politie.nl>
Onderwerp: FW: Informatie mogelijk relevant voor onderzoek

Goedemorgen 5.1.2.e

Middels deze mail informeer ik je over de mailwisseling tussen 5.1.2.e en ons team. 5.1.2.e heeft een mail gestuurd n.a.v. 5.1.2.e en de onrust die er zou zijn ontstaan. Wij hebben 5.1.2.e per mail laten weten dat wij op de hoogte zijn van 5.1.2.e en dat wij zijn zorgen en onrust zouden delen met het bevoegd gezag. Bij deze. Hieronder de correspondentie en onze reactie richting 5.1.2.e

Groeten 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Adviseur Staf korpsleiding
Politie | Staf korpsleiding | Afdeling Integriteit

Hoofdbureau van Politie, Nieuwe Uitleg 1, 2541 BP, Den Haag
 Postbus 17107, 2502 CC Den Haag
 06 5.1.2.e
 5.1.2.e @politie.nl

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e@politie.nl
Verzonden: woensdag 5.1.2.e 10:53
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e@politie.nl
Onderwerp: FW: Informatie mogelijk relevant voor onderzoek

Hoi 5.1.2.e
 Hieronder de mail die 5.1.2.e ons gisteren stuurde (zo ook aan het KMP, lijnchef en BVA.....)

Ik hou het antwoord vooral kort en ik heb hem (in overleg met 5.1.2.e gisteren antwoordde zij hier nog op) dit antwoord gestuurd:

Beste 5.1.2.e

Ook wij zijn op de hoogte van de voorgenomen 5.1.2.e
Vervelend dat dit bij jullie de nodige onrust oplevert. Ik zal jouw mail delen met het bevoegd gezag in het disciplinair onderzoek.
Zij zijn degenen die kennis moeten nemen van de onrust die bij jou / jullie speelt en hier al dan niet actie op ondernemen.
Het is een kort antwoord en voor nu neemt het weinig zorg weg maar we doen er goed aan om dit via de juiste weg te laten lopen.
Ik wens je/jullie veel sterkte

Zou jij deze dan weer willen delen met bevoegd gezag?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Intern onderzoeker Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten
06-5.1.2.e
5.1.2.e @politie.nl
Werkdagen: maandag t/m woensdag



Eenheid Den Haag | Staf | Afdeling VIK
Burgemeester Patijnlaan 35, 2585 BG Den Haag
Postbus 264, 2501 CG Den Haag



Meer informatie? [hier](#) op onze Agora-pagina

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @politie.nl>
Verzonden: 5.1.2.e 13:24
Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
CC: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>
Onderwerp: RE: Informatie mogelijk relevant voor onderzoek

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.i
[Redacted]

5.1.2.i
[Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i [Redacted]

5.1.2.i

5.1.2.i

Ik verneem graag van jullie.

met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Tel. 06 5.1.2.e

Werkdagen: 5.1.2.e

Politie | 5.1.2.e

Gelijk aan doc.

Gelijk aan doc.

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Afspraken mbt informeren betrokkene
Datum: woensdag 5.1.2.e 08:48:54

9/10	5.1.2.e	<p>Vanochtend hebben 5.1.2.e en ik een uitgebreide mail ontvangen van 5.1.2.e waarin 5.1.2.e oa 5.1.2.e verbazing, verwondering en teleurstelling uitsprekt over de wijze waarop het hem aangezegde disciplinaire onderzoek tot nu toe verloopt. Hierin benoemt hij onder andere dat er al 5 weken zijn verstreken en er nog nagenoeg niemand uit zijn team is gehoord, hij door het onderzoeksteam niet op de hoogte wordt gehouden van de ontwikkelingen en stand van zaken en er na het laatste gesprek met mij (5.1.2.e) geen enkel contact meer met hem is opgenomen. Naast mij en 5.1.2.e heeft 5.1.2.e in de CC de volgende personen meegenomen: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e De Vries, 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e.</p> <p>Ik heb de mail en bijlagen opgeslagen in de onderzoeksmap.</p> <p>Zojuist hierover contact gehad met 5.1.2.e. Afgesproken dat 5.1.2.e en ik geen reactie op de mail geven omdat dit niet aan ons is. Het in kennis stellen van ontwikkelingen en op de hoogte houden van het verloop en voortgang onderzoek, zou door het bevoegd gezag gedaan moeten worden. 5.1.2.e gaat nu eerst in gesprek met 5.1.2.e om na te vragen in hoeverre hij 5.1.2.e op de hoogte heeft gehouden van de ontwikkelingen en de blokkades waar wij tegenaan lopen. Daarna zal besloten worden wie welke reactie op 5.1.2.e gaat geven.</p>
10/10	5.1.2.e	<p>Bericht van 5.1.2.e</p> <p>Vandaag heb ik overleg gehad met o.a. 5.1.2.e. Afgesproken is dat 5.1.2.e vanuit de lijn contact gaat opnemen met 5.1.2.e. Jullie hoeven dus niet op de mail te reageren. 5.1.2.e zal in zijn reactie meenemen dat jullie aangeschreven zijn, maar dat het niet aan het onderzoeksteam is om de betrokkenen te informeren over de voortgang. 5.1.2.e zal dus aangeven dat 5.1.2.e van jullie geen reactie hoeft te verwachten.</p>

Van: 5.1.2.e
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Antw: Verzoek om toestemming verstrekken stukken aan VIK in 5.1.2.e
Datum: woensdag 5.1.2.e
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Van: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Verzonden: woensdag 5.1.2.e

Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

CC: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Antw: Verzoek om toestemming verstrekken stukken aan VIK in 5.1.2.e

Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Dag 5.1.2.e

Lijkt me geen probleem. Ik neem aan dat het juridisch dan afgedekt is.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

Managementassistente

5.1.2.e

06-5.1.2.e of 088-5.1.2.i

Mail: 5.1.2.e @politie.nl

Politie | 5.1.2.e

Bezoekadres, 5.1.2.e

Meer informatie? Kijk op politie.nl

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @politie.nl>

Datum: 5.1.2.e

Aan: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

CC: 5.1.2.e 5.1.2.e @politie.nl>

Onderwerp: Verzoek om toestemming verstrekken stukken aan VIK 5.1.2.e

Geachte 5.1.2.e /beste 5.1.2.e

Op verzoek van 5.1.2.e 5.1.2.e gehoord.

Op 5.1.2.e werd ik door 5.1.2.e van 5.1.2.e gebeld en uitgenodigd om op 5.1.2.e in 5.1.2.e te worden gehoord.

5.1.2.e vroeg aan mij om relevante documenten in de zaken van 5.1.2.e, 5.1.2.e

5.1.2.e en 5.1.2.e aan haar te verstrekken.

Dat wil ik wel, maar daarvoor vraag ik aan u wel vooraf formeel toestemming.

Naar mijn oordeel betreft het in 5.1.2.e om zes documenten. In 5.1.2.e om vijf documenten en in 5.1.2.e om één document.

Bent u akkoord met de verstrekking van de bijgevoegde twaalf documenten door mij aan VIK ENN?

Als u nog vragen of opmerkingen heeft dan hoor ik dat graag.

Alvast bedankt voor uw reactie!

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e

5.1.2.e

06 – 5.1.2.e (geen voicemail) of 0900 - 8844

5.1.2.e [@politie.nl](mailto:5.1.2.e@politie.nl)

Politiedienstencentrum | Dienst HRM | Arbeidszaken

Hanzelaan 150, 8017 JG Zwolle

Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

088 - 6621258

5.1.2.i [@politie.nl](mailto:5.1.2.i@politie.nl)

Conceptbrief aan de ondernemingsraad inzake protocol disciplinaire onderzoeken en sociaal onveilige werkwijze VIK

Geachte leden van de ondernemingsraad,

Met deze brief wend ik mij tot u in mijn hoedanigheid als politieambtenaar die betrokken is geraakt in een disciplinair onderzoek. De directe aanleiding is mijn persoonlijke ervaring met het Team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), maar het onderliggende probleem overstijgt mijn individuele situatie. Het betreft een structureel knelpunt in de werkwijze van VIK zoals deze is vastgelegd in het 'Protocol voor onderzoek in disciplinaire zaken politie ^{5.1.2.e} (verder te noemen Protocol).

Ik voel mij genoodzaakt deze situatie bij u onder de aandacht te brengen, omdat het in mijn ervaring niet slechts gaat om juridische tekortkomingen, maar ook om aantasting van de fundamentele beginselen van rechtsbescherming en sociale veiligheid voor medewerkers in onze politieorganisatie die worden geconfronteerd met een disciplinair onderzoek. Ik acht dit, mede vanuit het perspectief van goed werkgeverschap en medezeggenschap, een zaak van collectief belang voor alle medewerkers van de Nationale Politie.

Kernpunten van mijn bezwaar betreffen de volgende aspecten:

1. Beperking tot inzage zonder verstrekking – Het protocol voorziet uitsluitend in fysieke inzage in het dossier, zonder mogelijkheid tot afschrift of kopie. Dit staat haaks op artikel 79, lid 3 van het Barp, waarin expliciet is bepaald dat de ambtenaar recht heeft op kennisneming van alle op zijn zaak betrekking hebbende stukken. In de praktijk is dit recht illusoir indien het beperkt blijft tot mondelinge of plaatsgebonden inzage.
2. Verkeerde toepassing van artikel 7:4 Awb – Door te stellen dat inzage slechts aan de orde is in de bezwaarfase, wordt voorbijgegaan aan het zorgvuldigheidsbeginsel (artikel 3:2 Awb) dat ook in de onderzoeksfase geldt, en het beginsel van hoor en wederhoor. Dit is bevestigd in meerdere uitspraken van de Centrale Raad van Beroep.
3. Schending van artikel 6 EVRM – Wanneer een procedure kan leiden tot een disciplinaire maatregel met ingrijpende gevolgen, moet sprake zijn van een eerlijk proces. Tot dat proces behoort effectieve toegang tot het dossier en voorbereiding met een gemachtigde. Die voorbereiding wordt in de huidige werkwijze ernstig beperkt.
4. Dreiging bij uitoefening van rechten – In mijn geval is aangegeven dat niet-meewerken aan de door VIK gestelde voorwaarden kan leiden tot een nieuwe aanzegging. Dit werkt intimiderend en ondermijnt het gevoel van veiligheid binnen de organisatie. Dit is in strijd met het proportionaliteitsbeginsel en met de kernwaarden van de politie zelf.

5. Mandaat en verantwoordelijkheidsverdeling – In de communicatie namens VIK is geen sprake van een formele aanwijzing of vertegenwoordiging door het bevoegd gezag, de korpschef. Dit roept vragen op over mandatering en bevoegdheid op grond van de Awb (artikelen 10:1 en 10:3).

6. Onvoldoende afstemming met de COR – Het is mij niet duidelijk of het Protocol 2024 is afgestemd met de COR. Gezien de impact op de rechtspositie van medewerkers is het waarschijnlijk dat dit protocol instemmings- of adviesplichtig is. Indien die afstemming niet heeft plaatsgevonden, is er sprake van een medezeggenschapsrechtelijke tekortkoming.

7. Aantasting sociale veiligheid – Persoonlijk heb ik de bejegening en werkwijze van VIK als sociaal onveilig ervaren. De langdurige radiostilte, het gebrek aan transparantie en de druk die ontstaat door het niet kunnen voorbereiden op een cruciaal gesprek, hebben bijgedragen aan gevoelens van stress, uitsluiting en aantasting van mijn professionele integriteit.

De ondernemingsraad is er mede om op te komen voor de belangen van medewerkers in het kader van een gezonde, rechtvaardige en veilige werkomgeving. Ik roep u daarom op om deze werkwijze kritisch te beoordelen, en u te beraden op de volgende punten:

- Is het protocol 2024 formeel besproken met en goedgekeurd door de COR?
- Wordt de werkwijze van VIK in voldoende mate getoetst aan het Barp, de Awb, het EVRM en de beginselen van behoorlijk bestuur?
- Is de huidige werkwijze in overeenstemming met de eisen van transparantie, rechtsgelijkheid en personeelszorg die u als ondernemingsraad mag verwachten?
- Bent u bereid het onderwerp ‘rechtsbescherming en sociale veiligheid binnen disciplinair onderzoek’ agenderen voor structureel overleg met de korpsleiding?

Niet alleen in mijn eigen belang, maar zeker in het belang van alle collega’s die met een VIK-onderzoek te maken krijgen, verzoek ik u deze signalen zeer serieus te nemen. Ik ben vanzelfsprekend bereid om mijn ervaring en onderbouwing indien gewenst nader met u te delen.

Tenslotte voeg ik bij deze brief een review van mr. M.R.B. Mos van ^{5.1.2.e} [redacted] die de in mijn brief genoemde zaken al eerder heeft gesignaleerd. Mijn persoonlijke ervaringen met het VIK geven mij het sterke gevoel dat er in de afgelopen 5 jaren nagenoeg niets met deze aanbevelingen is gedaan. Graag vraag ik ook daarvoor uw aandacht.

Vriendelijke groet,

5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e [redacted]

Themabladen beroepscode

In gesprek met elkaar over 'deugdelijk'
handelen, dilemma's en integriteits risico's



Afdeling Veiligheid,
Integriteit
en Klachten

Aannemen geschenken

THEMABLAD 1 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Burgers geven soms geschenken om hun dankbaarheid te tonen, bijvoorbeeld voor goed politietoetreden. Het geven en ontvangen van giften kan de schijn of intentie hebben om er voordeel uit te halen. Dit kan jou als politiemedewerker kwetsbaar maken.

Als politiemedewerker ben je in je werk betrouwbaar, onafhankelijk en onpartijdig. Tijdens je werk behandel je relaties gelijkwaardig en houd je professionele afstand. Je gebruikt je contacten in je werk niet om anderen of jezelf oneigenlijk te bevoordelen.

Het verlenen van gunsten als politiemedewerker en je daarvoor laten belonen of bevoordelen, is strafbaar. Ook de schijn van omkoping moet je zien te voorkomen. Om die reden is wettelijk vastgelegd dat je in relatie tot jouw werk niet zomaar geschenken mag aannemen. Dat mag alleen als je daar toestemming voor hebt. Met geschenken bedoelen we niet alleen giften, maar ook beloningen, vergoedingen, spaar- of kortingsregelingen, gunsten of beloften.

Kader

Ik toets of het aannemen van een geschenk mij belemmert in mijn werkzaamheden. Geschenken van meer dan € 50,- zijn niet toegestaan dus die neem ik nooit aan. Ook als ik twijfel, neem ik het geschenk niet aan. Verder houd ik rekening met de volgende uitgangspunten:

Ik kan een geschenk aannemen als:

- het geen afbreuk doet aan mijn onafhankelijkheid als ambtenaar;
- het geen (contant) geld of korting, ongeacht de waarde ervan, betreft;
- een leidinggevende toestemming heeft gegeven het geschenk aan te nemen of te houden.

Voor geschenken die in internationale context worden aangeboden, overleg ik dit met mijn leidinggevende. Ook als ik een geschenk niet aanneem, meld ik dit aan mijn leidinggevende.

Ik denk na over wie mij op welk moment iets aanbiedt en wat de achtergrond daarvan kan zijn.

Bonuspunten en andere voordelen die ik uit een loyaliteitsprogramma ontvang voor betaalde dienstreizen of aankopen betaald door de organisatie, gebruik ik niet privé.

Dilemma's

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

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

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

Je bent inkoper. Na de product introductie van het nieuwste telefoon model ontvang je, net als andere collega's, van de leverancier het nieuwste model. Wat doe je?

Je zit in een sollicitatiecommissie en een kandidaat geeft jou een cadeau voor je verjaardag. Hoe ga je hiermee om?

Je bent met een dienstauto op dienstreis en biedt bij het tanken je privé bonuspas aan. Mag dat?

Casuïstiek

Passieve omkoping

Een politieambtenaar wordt verweten giften te hebben aangenomen. Het gaat om een korting op de aankoop van een privéauto, korting op onderhoud van de privéauto en kosteloos privégebruik van winterbanden.

Deze zaak is voorgelegd aan de rechter.

De verdediging voert aan dat de politieambtenaar ervan uitging dat hij een redelijke prijs had betaald voor de auto en dat hij de kortingen niet had beschouwd als giften om hem te bewegen tot een handelen of nalaten als ambtenaar. Ook zou hij niet geweten hebben dat hij korting kreeg. Uit het dossier blijkt echter dat hij wel degelijk gevraagd had om korting. Ook vanwege zijn (voormalige) functies in het domein inkoop en de zakelijke relatie die hij met het bedrijf onderhield, had hij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat het om giften ging om hem tot een tegenprestatie te bewegen. Zo was de

medewerker die hem de winterbanden voor zijn privéauto had toegezegd, dezelfde medewerker met wie hij vanuit zijn functie contacten onderhield over de aanbestedingen van politievoertuigen.

De rechtbank achtte de politieambtenaar schuldig aan passieve omkoping. De rechtbank concludeerde dat de ambtenaar had moeten reflecteren op zijn verantwoordelijkheid, de relatie met de geveer, het beeld dat kon ontstaan door de gift te ontvangen en het doel van de geveer, om zo 'verwijtbare naïviteit' te voorkomen.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op
ECLI:NL:RBROT:2018:1373 en
ECLI:NL:CRVB:2018:3429

Interne richtlijnen en handreikingen

Notitie Omgaan met geschenken 2014

Wet- en regelgeving

Art. 8 lid 1 sub e Ambtenarenwet 2017
Aanbestedingswet 2012

Gerelateerde themabladen

- Zaken doen met leveranciers
- Omgaan met zakelijke uitnodigingen
- Representativiteit

5.1.2.i



Contacten in de privésfeer

THEMABLAD 2 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Als je bij de politie werkt, moet je je er bewust van zijn dat bepaald gedrag of bepaalde contacten in de privésfeer jou als persoon of de politieorganisatie kwetsbaar (kunnen) maken. Daarom wordt er van je verwacht dat je gedrag en contacten vermijdt die een risico kunnen zijn voor jouw integriteit.

Het publiek moet erop kunnen vertrouwen dat de politie een integere organisatie is. Jouw privécontacten kunnen dit vertrouwen beïnvloeden. Als politieambtenaar heb je recht op bescherming van je privéleven en op vrijheid van vereniging, zolang dit jouw functioneren of het functioneren van de politie niet schaadt. Omgang met personen die een negatieve band met de overheid in het algemeen hebben of met de politie in het bijzonder, kan botsen met het leveren van goed politiewerk.

Kader

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

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

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

In privésituaties begeef ik mij niet (bewust) in omgevingen met personen van wie ik weet of kan weten dat zij normen en wetten overtreden of dat zij hiervoor openlijk uitkomen.

Als ik vermoed dat sprake is van een onwenselijk privécontact, bespreek ik dit met mijn leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Zo kunnen er maatregelen worden getroffen om mezelf en de organisatie tegen ongewenste effecten te beschermen als dat nodig is.

Overal waar mensen samen komen kunnen privérelaties ontstaan, dus ook op het werk. Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, of tussen een politieambtenaar en een externe relatie. Daar is op zichzelf niets mis mee. In sommige gevallen kan het echter problematisch zijn of worden en kan het een integriteitsrisico met zich meebrengen. Zo

kan bijvoorbeeld de schijn ontstaan van bevoordeling. Bovendien kan een (verbroken) relatie leiden tot een ongewenste verstoring van de werkverhoudingen. Het risico is groter als de functies elkaar op de een of andere manier raken of als er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie.

Op het werk blijf ik professioneel en objectief en eventuele dilemma's bespreek ik met mijn leidinggevende. Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren, of goedkeuren. Samen bekijken we of er maatregelen moeten worden genomen.

Dilemma's

Op het huwelijksfeest van je broer zijn vrienden aanwezig van wie je weet dat ze zich in het crimineel circuit bevinden. Hoe ga je hiermee om?

In je sportschool sport een (bekende) crimineel. Hoe ga je hiermee om?

Je hebt een prille relatie en ontmoet voor het eerst je schoonouders. Het blijkt dat zij zich bevinden in een crimineel netwerk. Hoe ga je hiermee om?

In je vrije tijd ben je aangesloten bij de harde kern van een supportersclub. Mag dat?

Casuïstiek

Omgang met criminelen

Ter overweging: In een casus oordeelde de rechter

Een politieambtenaar heeft zich schuldig gemaakt aan diverse gedragingen. Hiermee heeft hij zich niet gehouden aan de eisen die aan politieambtenaren mogen worden gesteld op het gebied van integriteit. Het gaat onder meer om omgang met criminelen in privétijd. Hij wist dat iemand met wie hij omging werd aangemerkt als een zware crimineel vanwege betrokkenheid bij onder meer wietteelt en geweldsdelicten. De rechtbank acht de disciplinaire straf van ontslag niet onevenredig.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:RBMNE:2019:4783 en ECLI:NL:CRVB:2013:BZ4250

Contactverbod

Het aanhouden van ongewenste contacten (na een contactverbod) kan leiden tot ontslag. In deze casus is een betrokken politieambtenaar ontslagen omdat hij, ondanks herhaalde waarschuwingen en een uitdrukkelijk contactverbod, toch een relatie is aangegaan met een vrouw die contact heeft met personen uit het criminele circuit. Dit heeft een veiligheidsrisico opgeleverd voor de politieorganisatie. In veel gevallen kan het aanhouden van ongewenste contacten (na een contactverbod) leiden tot ontslag.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:CRVB:2006:AX8282 en ECLI:NL:CRVB:2015:3023

Wet- en regelgeving

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

Gerelateerde themabladen

- Representativiteit
- Gedrag in vrije tijd
- Sociale media



Financiële belangen

THEMABLAD 3 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

De financiële belangen van politiemedewerkers kunnen de belangen van de politieorganisatie raken. Deze kunnen namelijk een integere bedrijfsvoering of onafhankelijke besluitvorming in de weg staan. Heb je financiële belangen in een of meer bedrijven, handel je in effecten of bijvoorbeeld bitcoins of ben je van plan dat te gaan doen? Dat kan risico's opleveren, bijvoorbeeld door voorkennis van koersgevoelige informatie of belangenverstrengeling.

Kader

Koersgevoelige informatie opgedaan tijdens het werk, kan leiden tot financiële belangenverstrengeling. Dit kan gebeuren onder meer bij medewerkers die werken:

- op het gebied van inkoopprocessen en aanbestedingen;
- op het gebied van verlenen van commerciële advies- en onderzoeksopdrachten;
- op het gebied van financieel- economische opsporing;
- bij de korpsleiding en management met strategische, tactische en operationele verantwoordelijkheden.

Ik meld significante wijzigingen in mijn financiële situatie die van invloed kunnen zijn op mijn screening direct bij mijn leidinggevende. Financiële belangen van mijn partner zijn ook mijn belangen, direct of indirect.

Ik toets of mijn financiële belangen, mijn effecten en transacties in effecten, de belangen van de politieorganisatie kunnen raken. Ik toets dit bijvoorbeeld door hierover in gesprek te gaan met mijn collega's of leidinggevende.

Als ik twijfel of er sprake is van belangenverstrengeling, dan bespreek ik dit met mijn leidinggevende.

Ik zorg dat ik geen financiële belangen heb die een goede vervulling van mijn functie verzekeren.

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

Ik voorkom dat ik in een situatie van financiële belangenverstrengeling terechtkom of bij koersgevoelige informatie kom. Of in een situatie die daar de schijn van heeft.

Ik houd vertrouwelijke, koersgevoelige informatie waarover ik vanuit mijn functie beschik geheim en gebruik deze niet om mezelf of anderen te bevoordelen.

Dilemma's

Je werkt in een onderzoek naar verduistering bij een beursgenoteerde onderneming. Het publiekelijk bekend worden van deze zaak kan invloed hebben op de koers. Wat doe je met deze informatie?

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

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

Casuïstiek

Een politieambtenaar is vanwege plichtsverzuim ontslagen. De ambtenaar heeft de volgende gedragingen vertoont:

- tegen de regels in zijn partner meegenomen naar Curaçao;
- contant geld opgenomen met de creditcard van de organisatie en de bestedingen van de creditcard gebrekkig verantwoord;
- buitensporig dure evenementen georganiseerd waarbij doel en middel niet in verhouding waren;
- ondoelmatig externen ingehuurd, waarbij er sprake was van belangenverstrengeling, en;
- bonnen en facturen aangepast of laten aanpassen;

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:RBMNE:2019:5126 en ECLI:NL:CRVB:2021:3192

Wet- en regelgeving

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

Gerelateerde themabladen

- Contacten in de privésfeer
- Zakendoen met leveranciers

Gebruik dienstmiddelen

THEMABLAD 4 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Politiemedewerkers gebruiken voor hun werk dienstmiddelen zoals telefoons, laptops, kleding en gewelddsmiddelen. Ook maken ze gebruik van dienstvoertuigen. Deze middelen zijn geen persoonlijk eigendom. Goederen die door de dienst zijn verstrekt, blijven eigendom van de organisatie. Er moet dan ook zorgvuldig mee worden omgegaan.

Kader

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

De diensttelefoon gebruik ik voor mijn werk. Ik weet dat beperkt privégebruik is toegestaan, maar de diensttelefoon is geen vervanging van mijn privétoestel.

Het gebruik van streamingsdiensten is niet toegestaan, tenzij dit in het belang van het politiewerk noodzakelijk is.

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

Ik eigen me geen dienstmiddelen toe voor privégebruik.

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

Dilemma's

Een nieuwe lege serverkast wordt niet gebruikt en zal worden vernietigd. Een collega geeft aan deze kast goed thuis te kunnen gebruiken en wil de kast wel hebben. Wat vind jij?

Op Marktplaats zie je een advertentie waarin een gloednieuwe politiehelm wordt aangeboden. Wat doe je?

Je hebt een dienstauto ter beschikking omdat je piket hebt. Je neemt je gezin in de dienstauto mee naar een verjaardagsfeest. Mag dat?



Het jaar is bijna voorbij en je hebt nog kleding budget over. Dus bestel je nog sokken en shirts, ook al heb je ze eigenlijk niet nodig. Wel of niet doen?

Casuïstiek

Gebruik vandiensmiddelen voor privé doeleinden en nevenwerkzaamheden

Een politiemedewerker is ontslagen vanwege het gebruik van een dienstauto en diensttelefoon voor privédoeleinden en nevenwerkzaamheden. De rechter oordeelt dat de betrokken medewerker had kunnen weten dat zijn handelen niet juist was.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:RBOBR:2015:710

Batterijen

Een politiemedewerker heeft een disciplinaire maatregel gekregen nadat uit een intern onderzoek was gebleken dat hij van het werk batterijen had meegenomen. De rechter is niet overtuigd dat betrokkene de batterijen

heeft meegenomen met de intentie zich deze wederrechtelijk toe te eigenen. Daarom is het plichtsverzuim onvoldoende aangetoond en wordt betrokkene niet disciplinair gestraft. Zie: ECLI:NL:CRVB:2016:2667

Diensttelefoon

Een politiemedewerker heeft veelvuldig gebruik gemaakt van de diensttelefoon voor privégesprekken. Hij heeft zich daarmee schuldig gemaakt aan plichtsverzuim. Vanwege dit en andere feiten krijgt hij de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag opgelegd. Zie: ECLI:NL:CRVB:2015:3446

Kledingbudget

Een politieambtenaar heeft zijn kledingbudget gebruikt om een badpak en schoenen voor zijn vriendin te bestellen. Hij heeft hiermee het in hem gestelde vertrouwen op ernstige wijze beschaamd. De rechter weegt mee dat vanwege de aard en de ernst van het (meerdere keren) gepleegde plichtsverzuim, het vertrouwen van de werkgever in de medewerker is verdwenen. De opgelegde straf van ontslag blijft daarom staan. Zie: ECLI:NL:CRVB:2005:AT9193.

Internerichtlijnen handreikingen

Gebruiksbeleid Mobiel Device

5.1.2.i

Dienstautobeleid politie

5.1.2.i

Draagvoorschrift operationeel uniform

5.1.2.i

Misbruik en loao uniform

5.1.2.i

Toolbox Preventie - dilemmafilmpje 'Zo lek als een mandje'

5.1.2.i

Veilig omgaan met je laptop

5.1.2.i

Wet- en regelgeving

Art. 56 Barp

Art. 57 Barp

Art. 58 Barp

Gerelateerde themabladen

- Gedrag in vrije tijd
- Nevenwerkzaamheden

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 privé-tijd 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

5.1.2.i

Onderwerppagina Arbocatalogus

5.1.2.i

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

Gebruik van geweld

THEMABLAD 6 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Politiemedewerkers mogen en moeten geweld gebruiken als de situatie dat vraagt. Het gebruik van geweld door de politie is onderdeel van het politievak. Agenten zetten hun vakmanschap en geweldsbevoegdheid in voor een veiliger Nederland. Zij zetten een bewuste stap naar voren als het moet. Ze gaan de-escalerend te werk en vermijden geweld zoveel mogelijk. Wanneer het niet anders kan, gebruiken zij geweld. De samenleving moet erop kunnen vertrouwen dat de politie professioneel omgaat met deze geweldsbevoegdheid.

Kader

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

Ik meld het door mij gebruikte geweld. Bij het vastleggen van geweldgebruik vermeld ik alle feiten en omstandigheden. De dilemma's die daarbij speelden, koppel ik ook terug aan mijn leidinggevende. Het procesverbaal waarin ik mijn geweldsaanwending heb vastgelegd, mag niet worden gebruikt in een mogelijke strafzaak tegen mij.

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

Dilemma's

Je wilt graag praten over geweld dat je hebt ingezet, maar collega's waarschuwen dat je maar beter je mond kunt houden om problemen te voorkomen. Wat doe je?

Je hebt het gevoel dat een van je collega's altijd met een smoesje komt als er een spannende melding is waardoor die collega daar nooit op af gaat. Hoe ga je hiermee om?

Je ziet dat je collega bij een aanhouding een geboeide verdachte een knietje geeft. Wat doe je?

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

Casuïstiek

Toegepast geweld

Ontslag wegens wangedrag m.b.t. geweld naar arrestant. De doorgaande gedragingen van betrokkene jegens de

op dat moment weerloze en gefixeerde arrestant dienden geen noodzakelijk doel en zijn terecht gekwalificeerd als wangedrag, bestaande uit offensief geweld.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:CRVB:2014:3729

In een Haagse zaak heeft de korpschef aannemelijk gemaakt dat de betrokken politieambtenaar na het plegen van geoorloofd geweld tekort is geschoten voor wat betreft de hulpverlening aan X en hij heeft zich met deze gedragingen schuldig gemaakt aan plichtsverzuim. Zie: ECLI:NL:CRVB:2020:1777

Een politieagent die een man neerschoot die met een hakbijl zwaaide, is door de rechtbank ontslagen van rechtsvervolging. Volgens de rechtbank heeft de agent zijn vuurwapen gebruikt in overeenstemming met de Politiewet en de Ambtsinstructie voor het gebruik van geweld door de politie. Dit betekent dat de politieagent heeft gehandeld ter uitvoering van een wettelijk voorschrift en dat rechtvaardigt dat hij heeft geschoten. Door bewust niet op het bovenlichaam te schieten had de agent het letsel willen beperken, zo oordeelden de rechters. Zie: ECLI:NL:RBDHA:2022:12601

Interne richtlijnen en handreikingen

5.1.2.i Toepassen van geweld

5.1.2.i

5.1.2.i Geweldsbevoegdheid en -bekwaamheid

5.1.2.i

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp Ambtsinstructie

Gerelateerde themabladen

- Waarheidsgetrouw opmaken

Nevenwerkzaamheden

THEMABLAD 7 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

De politie staat in beginsel positief tegenover het verrichten van betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden. Wel moeten politiemedewerkers die nevenwerkzaamheden verrichten zich bewust zijn van mogelijke risico's.

Alleen nevenwerkzaamheden die de belangen van de politie kunnen raken, moeten gemeld worden. Je bent zelf verantwoordelijk voor die afweging. Een politieke nevenfunctie moet altijd gemeld worden.

Voorbeelden van mogelijk ongeoorloofde nevenwerkzaamheden:

- werkzaamheden binnen de organisatie, zoals tolkwerkzaamheden
- werkzaamheden voor bewakings- en beveiligingsbedrijven
- werkzaamheden bij of ten dienste van horecagelegenheden
- werkzaamheden als taxichauffeur, tenzij dit zich beperkt tot ziekenvervoer of schoolvervoer
- werkzaamheden in de gok- of seksindustrie
- werkzaamheden in de tweedehands autohandel

Kader

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

Mijn nevenfunctie mag geen negatieve invloed hebben op mijn functioneren.

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

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

Als ik twijfel over of iets een nevenfunctie is of niet, bespreek ik dit altijd met mijn leidinggevende.

Ik doe geen (betaalde of onbetaalde) nevenwerkzaamheden ten behoeve van de eigen organisatie.

Dilemma's

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

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

Je hebt een webshop in kinderkleding. Voor deze nevenwerkzaamheden heb je toestemming van de werkgever. Soms word je tijdens werk gebeld door klanten op je privémobiel. Als het werk het toelaat, kun je dan opnemen?

Casuïstiek

Nevenwerkzaamheden en ziekte

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

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op: ECLI:NL:RBMNE:2018:177

Nevenwerkzaamheden in werktijd Een politiemedewerker had naast zijn werk bij de politie een bedrijf in het reinigen van auto's en schepen. Naast andere vormen van plichtsverzuim wordt hem verweten dat hij nevenwerkzaamheden tijdens werktijd heeft verricht. De rechtbank stelt voorop dat betrokkene weliswaar toestemming had voor zijn nevenwerkzaamheden, maar dat dit hem niet ontslaat van zijn verantwoordelijkheid om de uitoefening van zijn werkzaamheden als politieambtenaaren zijn nevenwerkzaamheden strikt gescheiden te houden. In de toestemmingsbrief was

ook opgenomen dat hij zich steeds bewust moet zijn van de risico's voor integriteit en objectiviteit, dat hij geen

gebruik mag maken van materialen en middelen van het korps en dat hij de nevenwerkzaamheden buiten zijn politiewerktijden dient te verrichten.
Zie: ECLI:NL:RBOBR:2015:710

Interne richtlijnen en handreikingen

Notitie Nevenwerkzaamheden 2014

5.1.2.i

Nevenwerkzaamheden voor de eigen organisatie

5.1.2.i

Wet- en regelgeving

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

Gerelateerde themabladen

- Contacten in privésfeer
- Financiële belangen
- Gedrag in vrije tijd



Omgaan met informatie

THEMABLAD 8 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Het zorgvuldig omgaan met informatie lijkt logisch en vanzelfsprekend. We hebben het allemaal beloofd of gezworen bij het afleggen van de ambtsbelofte of ambtseed. Maar wat is zorgvuldig? Er zijn allerlei situaties te bedenken waarin het ingewikkeld kan zijn.

Uitgangspunten:

- Deel informatie voor zover je die hoort te delen.
- Bewaak de vertrouwelijkheid van informatie.
- Weet wat je weet en weet wat je deelt.
- Weet dat informatie niet alleen fysiek, maar ook mondeling en digitaal kan zijn.

Kader

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

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

Ook intern ben ik mij bewust met wie ik informatie deel. Ik heb oog voor risico's en kwetsbaarheden als het gaat om het omgaan met informatie.

Ik realiseer mij dat informatie waarmee ik werk interessant kan zijn voor derden. Ik weet wanneer en welke informatie (zowel mondeling als fysiek en digitaal) ik kan delen met anderen. Bij twijfel raadpleeg ik mijn leidinggevende, collega's of specialisten binnen de organisatie.

Ik vergrendel mijn werkplek als ik deze verlaat en ik laat mijn bureau leeg achter aan het einde van mijn dienst.

Ik neem geen vertrouwelijke informatie mee naar huis zonder overleg met mijn leidinggevende.

Ik sla vertrouwelijke informatie veilig op en gebruik daarvoor alleen door de dienst verstrekte middelen.

Ik vernietig vertrouwelijke informatie volgens de door de rubriceringsregeling gestelde regels. Thuis gooi ik informatie niet bij het oud papier.

Ik mail intern en hoger gerubriceerde informatie niet zomaar buiten het politienetwerk. Ik weet met welke partners de politie een beveiligde verbinding heeft en ik overleg bij twijfel met een specialist.

Ik ben me bewust van mijn omgeving en wie er met mij meekijkt en meeluistert. In openbare gelegenheden bespreek ik geen vertrouwelijke informatie zonder alle risico's te hebben afgewogen.

Ik gebruik veilige en door de organisatie

verstrekte apparatuur en middelen voor het verwerken, verzenden en vernietigen van informatie.

Dilemma's

In je vrije tijd zie je een verdachte situatie. Mag je het kenteken van het voertuig bevragen?

Bij je overburen stopt een politieauto voor de deur en je ziet twee collega's naar binnen lopen. Mag je in het politiesysteem om te kijken wat er aan de hand is?

Een bekende Nederlander raakt in opspraak omdat hij in aanraking komt met de politie. Je bent nieuwsgierig. Mag je even kijken wat er precies aan de hand is?

Je kind moet ingeschreven worden voor een kinderdagverblijf. Daarvoor heb je het Burgerservicenummer nodig. Mag je dat even snel opzoeken in BVI-IB?

Je mailt intern beleid, waar geen rubricering op zit, naar je privé mailadres. Mag dat?

Casuïstiek

Vertrouwelijk?

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

In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter dat er sprake was van plichtsverzuim vanwege het lekken van vertrouwelijke informatie naar de pers. De politiemedewerker stelde dat de gelekte e-mail een interne mail was die niet vertrouwelijk was, geen tactische informatie bevatte en verzonden was aan een grote groep politiemedewerkers. Onderaan het bericht stond niet dat

het om vertrouwelijke informatie ging. Toch oordeelde de rechter dat alle informatie over politiewerkzaamheden van welke aard dan ook in beginsel vertrouwelijk is.

De hele uitspraak lezen? Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op: ECLI:NL:RBNHO:2019:3998

Bevragen kennissen

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

In een vergelijkbare casus oordeelde de rechter dat de politieambtenaar haar ambtsgeheim geschonden heeft door in het politiesysteem informatie over een kennis op te zoeken en deze vervolgens te delen met haar echtgenoot. Dit is in strijd met de geheimhoudingsplicht. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat individuele medewerkers van de politie respectvol met gegevens omgaan.

Zie: ECLI:NL:GHDHA:2019:600

Crimineel vriendje

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

In een vergelijkbare casus leest een politieambtenaar op het bureau een aandachtvestiging waarin staat dat een bepaalde familie vuurwapengevaarlijk zou zijn. Een van de zonen van de familie is een vriend van zijn dochter. Dezelfde dag ziet de politieambtenaar deze vriend en vraagt hem: 'Waar ben jij mee bezig, heb je een vuurwapen?'

De politieambtenaar wordt vervolgd voor schending van de geheimhoudingsplicht. Hij verklaart dat hij nadat hij de aandachtvestiging had gelezen, tevergeefs contact heeft gezocht met zijn leidinggevende om te vragen hoe hij met deze informatie moest omgaan. Hoewel hij niet de intentie heeft gehad het politieonderzoek naar mogelijk vuurwapenbezit bij de familie te schaden en hij niet op de hoogte was van de aard en omvang van de strafbare feiten waarvan de broers verdacht werden, heeft zijn mededeling wel degelijk gevolgen gehad. De broers waren door zijn mededeling gewaarschuwd dat de politie beschikte over informatie over hen en daarmee waren zij ook voorbereid op een eventuele arrestatie. Ongewild en onbewust heeft de politieambtenaar een negatieve invloed gehad op het verloop van het strafrechtelijk onderzoek tegen de broers. De politieambtenaar wordt veroordeeld voor het opzettelijk schenden van het ambtsgeheim.

Zie: ECLI:NL:RBASS:2012: BW3300, ECLI:NL:CRVB:2016:4287 en ECLI:NL:CRVB:2019:2528

Interne richtlijnen en handreikingen

Praktijkhandboek Wpg

5.1.2.i

App verstrekking Politiegegevens

5.1.2.i

Informatiebeveiligingsbeleid

5.1.2.i 5.1.2.i

AVG

5.1.2.i

Toolbox Preventie - Dilemmafilmpjes Loverboy, Trein, Mondje Dicht en Voetbalveld

5.1.2.i

Veilig omgaan met je laptop

5.1.2.i

Wet- en regelgeving

Wet politiegegevens (WPG) Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Art. 76 Barp

Art. 9 Ambtenarenwet Art. 272 Wetboek van Strafrecht

Art. 138ab Wetboek van Strafrecht

Gerelateerde themabladen

- Gedrag in vrije tijd
- Social media
- Nevenwerkzaamheden

Omgaan met zakelijke uitnodigingen

THEMABLAD 9 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Het komt vaak voor dat externe partijen een uitnodiging sturen voor een evenement in binnen- of buitenland. Wanneer het evenement een educatief, zakelijk of netwerkdoel heeft, kan het goed zijn om dit bij te wonen, zolang dit maar zorgvuldig wordt afgewogen. Net als bij het aannemen van geschenken, moet ook hier (de schijn van) beïnvloeding worden voorkomen.

Kader

Ik denk na over het nut en de noodzaak van mijn aanwezigheid bij het evenement.

Ik ga na wat het doel van het evenement is, wie er nog meer vertegenwoordigd of uitgenodigd is en wie de aangewezen persoon is om het evenement bij te wonen.

Ik zorg voor de juiste vertegenwoordiging aan de hand van expertise of functie.

Ik bespreek uitnodigingen vooraf altijd met mijn leidinggevende en vraag toestemming.

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

Ik betaal mijn kosten zelf en declareer gemaakte kosten volgens de regels die daarvoor gelden.

Ik ga na of er in plaats van een internationaal congres een soortgelijk evenement in Nederland is.

Ik ga niet naar een evenement van een leverancier van wie ook een aanbestedings- of inkoopprocedure loopt.

Ik ga niet in op persoonlijke uitnodigingen die ik krijg vanwege mijn functie.

Dilemma's

Je bent met verschillende partijen bezig met een aanbestedingstraject. Eén van de partijen nodigt je



uit voor een evenement waar een nieuw initiatief van hetzelfde bedrijf wordt gepresenteerd. Wat doe je?

Op een congres van een bevriende relatie van een andere overheidsorganisatie krijg je een biertje aangeboden. Wat doe je?

Een externe partij uit jouw netwerk nodigt je uit voor een groot bedrijfsfeest. Wat doe je?

Casuïstiek

Voorkomen van belangenverstrengeling

Een politiemedewerker ging naar een duur weekend en verbleef in een kasteel.

Het aannemen van reizen van iemand met wie (ook) een zakelijke relatie bestaat, is volstrekt onaanvaardbaar. Dit handelen van de politiemedewerker heeft een negatieve weerslag op de uitstraling van de voorbeeldfunctie van de politieambtenaar en de politieorganisatie als geheel. De politiemedewerker heeft het publiek vertrouwen in de politie en daarmee de integriteit van de overheid geschaad. Ieder ambtelijk handelen moet vrij blijven van welke beïnvloeding dan ook. Vertrouwen in de politie en een onkreukbaar imago van de organisatie en alle medewerkers is een vereiste voor het goed functioneren van de politieorganisatie. De betrokken ambtenaar is daarom ontslagen.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op: ECLI:NL:RBOVE:2019:2094 en ECLI:NL:CRVB:2018:3429

Interne richtlijnen handreikingen

5.1.2.i

Gedragsregels zakendoen met de politie

5.1.2.i

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp

Aanbestedingswet 2012

Art. 8 lid 1 sub e Ambtenarenwet 2017 Art. 363 Wetboek van Strafrecht

Gerelateerde themabladen

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

Representativiteit

THEMABLAD 10 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Iedere medewerker is een visitekaartje van de organisatie. Dit vraagt om een correcte en representatieve uitstraling, ongeacht de functie.

Kader

Ik ben een vertegenwoordiger van de politieorganisatie en ben mij daarvan bewust.

Mijn uiterlijke verschijning dient neutraal en representatief te zijn. Dit betekent onder meer dat tijdens mijn werk aan mij geen zichtbare uitingen van levensovertuiging te zien zijn.

Ik heb geen uiterlijke versieringen die ongepast zijn of de veiligheid van mijzelf, collega's of van burgers in gevaar kunnen brengen.

Ik ben respectvol in de omgang met burgers, veiligheidspartners en collega's en daarbij houd ik rekening met andere gewoontes, overtuigingen en gebruiken.

Ik kom mijn afspraken na. En als ik ze niet na kan komen, leg ik uit waarom niet.

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

Ik ben mij bewust van mijn persoonlijke overtuigingen en meningen en houd daar rekening mee in contacten met anderen.

Dilemma's

In jouw functie heb je geen contact met burgers. Ga je op een zomerdag in een korte broek naar je werk?

Je hebt een zichtbare tatoeage. Wat doe je om erachter te komen of dit afbreuk doet aan de uitstraling van je gezag, neutraliteit of veiligheid?

Je collega plaatst op sociale media een bericht dat als polariserend kan worden aangemerkt. Wat doe je?

Je komt voor je werk bij een burger over de vloer en die vraagt of jij je schoenen uit wilt doen. Wat doe je?

Interne richtlijnen en handreikingen

Nieuwsbericht informatie draag- voorschrift uniform

5.1.2.i

Gedragscode lifestyle-neutraliteit 2021

5.1.2.i

Wet- en regelgeving

Art. 56 Barp

Art. 57 Barp

Gerelateerde themabladen

- Gedrag in vrije tijd
- Omgaan met zakelijke uitnodigingen
- Contacten in de privésfeer
- Veilig werkklimaat.

Social media

THEMABLAD 11 BIJ DE BEROEPCODE

Inleiding

Sociale media zijn voor de politie een laagdrempelige manier om verbinding te zoeken met burgers, bedrijven en partners. Het draagt bij aan de effectiviteit van het politiewerk en het vertrouwen in de politie. We communiceren proactief en interactief. Bereikbaarheid en benaderbaarheid offline én online zijn daar een onmisbaar onderdeel van.

Kader

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

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

Op mijn privéaccounts op sociale media houd ik ook rekening met mijn voorbeeldfunctie.

Ik ben me ervan bewust dat ik op zakelijke accounts namens de politie spreek. Ook ben ik me ervan bewust dat wat ik plaats op mijn privéaccounts door het publiek indirect opgevat kan worden als een bericht vanuit de politie.

Ik weet wat ik wel en niet over mijn werk mag posten op mijn zakelijke en privéaccounts.

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

Op mijn profielfoto of andere foto's op privéaccounts mag ik niet in uniform staan. Ik communiceer op privéaccounts namelijk op geen enkele manier namens de politie.

Dilemma's

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

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

Op je Facebookaccount vermeld je dat je bij de politie werkt. Je post ook iets over je politieke voorkeur en geeft je mening over het huidige vluchtelingenbeleid. Mag dit?



Kun je op je privéaccount van Facebook delen wat je hebt meegemaakt tijdens je werk als je verder geen namen noemt?

Je zet foto's die je tijdens je dienst maakte op het Instagramaccount van de politie. Gezichten van verdachten zijn onherkenbaar gemaakt. Mag dit?

In een groepsapp maken meerdere collega's opmerkingen die je racistisch en vrouwonvriendelijk vindt. Je wilt dit bespreken met je leidinggevende, maar je bent bang voor mogelijke consequenties binnen het team en het groepsgevoel. Wat doe je?

Casuïstiek

Facebookpagina

Een politieambtenaar zocht tijdens zijn werk contact met vrouwen om vervolgens een seksuele relatie met hen aan te gaan. Er is verklaard dat de politiemedewerker diverse accounts op sociale media gebruikt om contact te maken met vrouwen. Hij verwijst daarbij naar zijn functie en heeft seksueel getint contact via de diensttelefoon. De politiemedewerker is ontslagen vanwege plichtsverzuim. De rechter oordeelde dat dit een passende straf was.

De hele uitspraak lezen? Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op: ECLI:NL:CRVB:2015:3446

Interne richtlijnen en handreikingen

Kijk op de intranetpagina 'Social media' voor meer informatie en voor contact met de socialemediaregisseur uit je eigen eenheid.

Social mediabeleid

5.1.2.i

Inrichtingseisen account op sociale media

5.1.2.i

Instructie Beeld op sociale media

5.1.2.i

Blauw op Social Plus

Op het online platform 'Blauw op Social Plus' kun je jouw kennis op het gebied van sociale media ontwikkelen en professionaliseren.

5.1.2.i

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp

Art. 80 Barp

Art. 10 Auteurswet

Gerelateerde themabladen

- Gedrag in vrije tijd
- Omgaan met informatie
- Representativiteit

Sociaal veilig werkklimaat

THEMABLAD 12 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

De organisatie en de medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor een sociaal veilig werkklimaat. Een sociaal veilig werkklimaat is een werkklimaat waarin medewerkers zich vrij voelen hun professionele mening naar voren te brengen en niet vrezen voor vernedering of intimidatie door collega's of leidinggevendenden. Een sociaal veilig werkklimaat leidt tot gezond en gemotiveerde medewerkers.

Kader

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

Ik behandel collega's met respect. Ik heb respect voor de rechten, standpunten en identiteit van een ander. Ik stel me inclusief op en mag me veilig voelen om mezelf te zijn.

Ik ben aanspreekbaar en spreek aan op ongewenste omgangsvormen en gedrag. Als ik merk dat iemand grensoverschrijdend gedrag vertoont, kijk ik niet weg, maar onderneem ik actie.

Ik weet dat discriminatie en discriminerende of racistisch getinte uitingen niet zijn toegestaan. Ik weet dat de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling het vertrekpunt zijn voor de politie. Mijn gedrag is in overeenstemming hiermee.

Ik onthoud mij van elke vorm van pesten, racisme, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ongewenste seksuele aandacht.

Dit geldt ook voor uitingen die als zodanig gezien kunnen worden en voor gedragingen tegen een persoon, die door een ander of toehoorders als ongewenst of kwetsend kunnen worden ervaren.

Ik gedraag mij gepast in de omgang met collega's, ongeacht of deze collega's aangeven of ze mijn gedrag al dan niet tolereren. Dit geldt nog sterker als het gaat om collega's in een gezagsverhouding of met wie ik een afhankelijkheidsrelatie heb.

Ik houd rekening met waar de grenzen van het toelaatbare liggen en met de grenzen van anderen. Dit geldt ook voor

grappen die als kwetsend of ongepast ervaren kunnen worden. De verantwoordelijkheid om hier vooraf goed over na te denken, ligt bij degene die de grap of opmerking maakt.

Ik houd rekening met maatschappelijke ontwikkelingen en wat dit vraagt van hoe ik mijn werk doe. Ik ben bereid te kijken naar de historische context van onze maatschappij.

Als ik 'stoom' wil afblazen, doe ik dat met respect voor anderen. Iedereen heeft dezelfde mensenrechten en is gelijkwaardig.

Dilemma's

Je hoort een collega neerbuigend praten over een andere collega. Wat doe je?

Een collega maakt een opmerking die racistisch wordt opgevat. Je vraagt degene die de opmerking maakte wat hij bedoelt en je krijgt het antwoord dat je je niet zo moet aanstellen. Hoe ga je hiermee om?

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

Een collega vertelt op de werkvloer regelmatig op luide toon moppen die de fatsoensgrenzen overschrijden en niet in lijn zijn met de (kern)waarden van de politie. Wat doe je?

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

Casuïstiek

Ongewenste omgangsvormen

De aanstelling van een politieambtenaar in tijdelijke dienst werd niet verlengd en niet omgezet in een vaste aanstelling omdat in de korte tijd dat de ambtenaar in dienst was sprake was van meerdere meldingen van ongepast gedrag. Het zou gaan om omgangsvormen

(aanraken) en ongewenste contacten met meerdere collega's. De betrokken ambtenaar toonde geen enkel inzicht in het feit dat zijn gedrag door anderen als

onprettig werd ervaren. Verbetering van het gedrag werd daarom niet verwacht.

Volgens de rechtbank en de Centrale Raad van Beroep heeft de korpschef in redelijkheid tot het oordeel kunnen komen dat appellant niet aan de eisen van geschiktheid of bekwaamheid heeft voldaan.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op ECLI:NL:RBROT:2022:1694 en ECLI:NL:CRVB:2023:71

Interne richtlijnen en handreikingen

Onderwerppagina *Vertrouwenspersoon*

5.1.2.i

Gezamenlijke verklaring tegen racisme en discriminatie

In juni 2022 heeft het strategische netwerk een gezamenlijke verklaring tegen racisme en discriminatie afgegeven. Van medewerkers wordt verwacht dat ze deze boodschap kennen en onderschrijven.

5.1.2.i

Onderwerppaginageestelijk verzorgers

5.1.2.i

Onderwerppagina Arbocatalogus

5.1.2.i

Wet- en regelgeving

Artikel 1 Grondwet
Algemene wet gelijke behandeling
Arbeidsomstandighedenwet



Waarheids- getrouw opmaken

THEMABLAD 13 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Processen-verbaal worden op ambts eed of ambtsbelofte opgemaakt. Dit betekent dat de ambtenaar achter de inhoud van het proces-verbaal moet kunnen staan. Daarnaast registreren politiemedewerkers hun uren in BVCM en declareren zij gemaakte onkosten in Youforce. Ook dit moet zorgvuldig en integer gebeuren. Het gaat immers om gemeenschapsgeld.

Kader

In een proces-verbaal schrijf ik alleen op wat ik zelf gezien, gehoord of gedaan heb en waarvan ik zeker ben. Ik laat geen dingen weg die relevant zijn. Ook als ik iets niet goed heb gedaan, schrijf ik wat ik gedaan heb.

Ik spreek altijd de waarheid en niks anders dan de waarheid.

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

Dilemma's

Je bent wijkagent en hebt avonddienst. De volgende ochtend wordt er in je wijk een bijeenkomst gehouden waarvoor je uitgenodigd bent. Dit levert strijd op met de Arbeidstijdenwet. Hoe verantwoord je je uren?

Je collega maakt een proces-verbaal op over een aanhouding waar jullie samen bij zijn geweest. De inhoud komt niet helemaal overeen met de waarheid. Hoe ga je hiermee om?

Je collega declareert reiskosten van zijn woning naar zijn plaats van tewerkstelling. Het gaat om 45 kilometer. In werkelijkheid blijft hij drie dagen per week bij zijn vriendin op vijf kilometer van de plaats van tewerkstelling. Wat doe je?

Je maakt samen met een collega een proces-verbaal op. Je collega is niet aanwezig en vraagt jou om zijn handtekening te zetten. Wat doe je?

Casuïstiek

Onjuiste declaratie

Een politieambtenaar ontvangt een vast bedrag voor reiskosten woon- werkverkeer. Hij dient een reisdeclaratie

in voor meer dan € 250,-. Daar moet de leidinggevende toestemming voor geven. Deze stelt een aantal kritische vragen waarna de ambtenaar de reiskosten opnieuw declareert, maar nu gesplitst per maand. Daar is geen goedkeuring van de leidinggevende voor nodig. Betrokkene heeft als opmerking geplaatst 'Toestemming verleend door leiding.' Bij een steekproefsgewijze controle is vastgesteld dat betrokkene onterechte reiskosten heeft gedeclareerd. Er volgde een salarisinhouding.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op: ECLI:NL:RBGEL:2017:5585

Uren verantwoorden

Een politieambtenaar is meermaals aangesproken op het onjuist verantwoorden van uren in BVCM. Hij heeft een waarschuwing gekregen dat soortgelijke incidenten als ernstig plichtsverzuim worden beschouwd. Enige tijd later heeft de politieambtenaar voorwaardelijk strafontslag opgelegd gekregen op grond van een disciplinair onderzoek. Het bleek dat de politiemedewerker dagen had verantwoord als werkdagen, terwijl hij op die dagen verlof had. Na een nieuw vermoeden van het onjuist verantwoorden van uren is opnieuw een onderzoek ingesteld. Er bleek sprake van plichtsverzuim en het eerder opgelegde voorwaardelijk ontslag wordt uitgevoerd. De betrokken ambtenaar wordt ontslagen en de rechtbank acht het ontslag terecht. Zie: ECLI:NL:CRVB:2020:381

Wet- en regelgeving

Art. 76 Barp
Art. 152 Wetboek van Strafvordering Art. 153 Wetboek van Strafvordering Art. 344 Wetboek van Strafrecht Art. 225 Wetboek van Strafrecht Art. 226 Wetboek van Strafrecht

Gerelateerde themabladen

- Gebruik van geweld

Zakendoen met leveranciers

THEMABLAD 14 BIJ DE BEROEPSCODE

Inleiding

Leveranciers moeten erop kunnen vertrouwen dat de politie objectieve beslissingen neemt als het gaat om de levering van goederen en diensten aan de politie. Daarbij mag op geen enkele manier de schijn van bevooroordeeld zakendoen kunnen ontstaan.

Kader

Gelijkheid

- Ik creëer gelijke kansen voor leveranciers door meerdere partijen te betrekken.
- Ik hanteer voor elke potentiële opdrachtnemer dezelfde procedure.
- Ik geef in aanbestedingsprocessen gelijke toegang tot informatie voor potentiële opdrachtnemers.
- Ik zorg voor een productonafhankelijke omschrijving bij aanbestedingen.

Transparantie

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

Representatie

- Als ik namens de politie aankopen doe of benaderd word door leveranciers, ben ik me ervan bewust dat ik de politie vertegenwoordig.

Dilemma's

Jouw partner heeft een eigen bedrijf waar jij wat onbetaalde hand- en spandiensten voor verricht. Jouw partner neemt met het bedrijf deel aan een aanbestedingstraject voor de politie. Hoe ga je hiermee om?

Je benadert een horecagelegenheid voor een teamuitje, terwijl bekend is dat dit bedrijf niet altijd even correct omgaat met regelgeving (sluitingstijden, alcohol schenken aan minderjarigen of geluidsoverlast bijvoorbeeld). Wel of niet doen?

Casuïstiek

Ontvangen van gunsten

Een politieambtenaar kreeg gunsten via zijn zakelijke contacten bij X. Zo zijn werkzaamheden aan zijn auto verricht bij de werkplaats van het hoofdkantoor van X tijdens zakelijke besprekingen over overeenkomsten tussen X en de politie. Dit maakt het aannemelijk dat de gunsten zijn verleend vanwege de functie die de politiemedewerker had bij de politie. De politiemedewerker heeft gebruikgemaakt van de gunsten en er deels zelf actief om gevraagd. Daarmee heeft hij het vertrouwen dat de politie hem schonk ernstig geschonden. Ook heeft hij hiermee het aanzien van de politie schade toegebracht. De politiemedewerker is daarom ontslagen.

De hele uitspraak lezen?

Ga naar www.rechtspraak.nl en zoek op: ECLI:NL:CRVB:2018:3429 en ECLI:NL:CRVB:2020:2268

Interne richtlijnen en handreikingen

Toolkit inkoop en bestellen



Wet- en regelgeving

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

Gerelateerde themabladen

- Financiële belangen
- Omgaan met zakelijke uitnodigingen
- Nevenwerkzaamheden

