



# Aanbevelingen Review Interne Onderzoeken

**Masterplan  
van aanpak**

Auteur

Definitief

Versie 1.1

Versie datum 11 juni 2021

# Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1. Aanleiding	3
1.2. Zes leidende principes	4
2. Inhoud	5
2.1. Opdracht	5
2.2. Aanpak	5
2.3. Clustering	5
2.4. Indicatie volgorde van deelopdrachten	6
2.5. Governance	7
2.6. Relatie met andere projecten	8
2.7. Voortgang en resultaten	8
3. Uitvoering	9
3.1. Triage aan de voorkant	9
3.2. Landelijk voorziening voor de complexe of eenheid overstijgende onderzoeken	9
3.3. Kaders en richtlijnen processtappen en herijken zorg en rechten van betrokkene	9
3.4. Registratie en monitoring	10
3.5. Lerend vermogen	10
3.6. Inrichting van de afdelingen VIK en rol/mandaat VIK Korpsstaf	10
3.7. Opleidingen en bijscholing	10
3.8. Landelijke afspraken met het OM en scheiding strafrechtelijk en disciplinair traject	10
3.9. Governance	11
3.10. Betrokkene	11
4. Beheersing	12
4.1. Planning	12
4.2. Mensen en middelen	12
4.3. Communicatie	12
4.4. Borging	12
5. Bijlagen	13
6. Deelopdrachten	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>

# 1. Inleiding

## 1.1. Aanleiding

Eind 2020 zoomden vanuit de Nationale Politie een tweetal onderzoeken (Review interne onderzoeken (RIO) en Concernaudit)<sup>1</sup> in op de werking van de 14 Teams Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) bij de eenheden, de Korpsstaf, het Politie Diensten Centrum (PDC) en de Politieacademie (PA). De korpsleiding (KL) onderschreef de resultaten van de review (conclusies en aanbevelingen) en heeft hierop opdracht gegeven tot het inwerking brengen van de aanbevelingen (zie hoofdstuk 2.1 Opdracht).

In een brief aan de Kamer van 11 november 2020 schetste de Minister van Justitie en Veiligheid (J&V) vervolgens de contouren van een 'vernieuwd stelsel van integriteit en interne onderzoeken'. En in het jaarverslag 2020 constateerde de politie ombudsfunctionaris *het instellen van interne onderzoeken* als een van de rode draden in de door haar behandelde zaken. Meer specifiek: de manier waarop de organisatie omgaat met verondersteld niet integer gedrag<sup>2</sup>.

Deze ontwikkelingen en signalen zijn de aanleiding voor aanpak en verbetering van het proces rondom interne onderzoeken in de organisatie. Deze verbeterslag wordt ook gevraagd en gestimuleerd door de vakbonden. Zij vragen een aantal expliciete aanpassingen van het systeem, grotendeels gebaseerd op de aanbevelingen.

In een eerste opvolging eind 2020 is door diverse betrokkenen via het reguliere overleg van de teamchefs (TC's) VIK en het overleg van de Hoofden Staf al een aantal aspecten opgepakt, zoals bijvoorbeeld de triage en registratie. Daarnaast heeft het Beleidsinterventieteam (BIT) adviezen gegeven over de onderzoeken en heeft VIK Korpsstaf (VIKKS) vanuit haar rol al (beleids-)acties in gang gezet. Per 1 maart 2021 stelde de KL een regievoerder aan om de elementen van de onderzoeken in werking te brengen.

Het voor u liggende masterplan heeft als primair doel om de aanbevelingen van de review interne onderzoeken in werking te brengen. Het masterplan bestaat uit een hoofddocument en deelopdrachten (plannen van aanpak). In het hoofddocument wordt structuur en richting aangebracht. In de deelopdrachten wordt middels een plan van aanpak een (operationele) uitwerking op detailniveau uitgewerkt.

Naast het masterplan zal er ook een strategisch advies worden aangeboden aan de KL over het integriteitsstelsel in brede zin: Een onmiskenbaar belangrijk onderdeel daarvan is het VIK-proces en de mensen die daar elke dag hard aan werken. De samenhang tussen het masterplan en het strategische advies is van groot belang en wordt in alle deelopdrachten meegenomen. Dat maakt dat sommige deelopdrachten in tijd wat langer kunnen lopen om aan te sluiten bij het strategisch advies. Voor het strategische advies is een bouwteam opgestart met vertegenwoordigers uit de hele organisatie. Er is overlap georganiseerd tussen het regieteam en het bouwteam om de samenhang te garanderen.

Het masterplan én de deelopdrachten zijn tot stand gekomen door verkenning van bestaand beleid en documentatie, vele interviews met (interne én externe) betrokkenen en eerste opbrengsten uit ingezette acties. Dit is samengebracht door de regiegroep, bestaande uit de regievoerder, teamchefs VIK, Sectorhoofd VIK Korpsstaf, Staf en een regisseur Arbeidszaken. De regiegroep vertegenwoordigt de (lijn)verantwoordelijken in het proces van interne onderzoeken.

---

<sup>1</sup> In de bijlagen is een geredigeerde samenvatting van de diverse documenten en bronnen toegevoegd

<sup>2</sup> Zie de bijlage voor het jaarverslag 2020.

## 1.2 Zes leidende principes.

De deelopdrachten omvatten veel verschillende invalshoeken van het werken aan integriteit/interne onderzoeken vanuit VIK/HR/AZ perspectief. Aan de hand van zes leidende principes ( vuistregels die besluitvorming sturen en richting geven aan het handelen ) wordt een structuur aangebracht. De leidende principes dienen als 'haakjes' om bij de bedoeling (de geest) van de aanpak te blijven. De beschrijving van de leidende principes zijn richtinggevend en niet in beton gegoten. In onderstaand figuur is de samenhang tussen de principes en de deelopdrachten weergegeven.

### 1. Recht-vaardigheid

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

### 2. Menselijke Maat:

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

### 3. Eenduidigheid:

Uniformiteit van aanpak, geborgd in professionele standaards.

### 4. Professionele Maat:

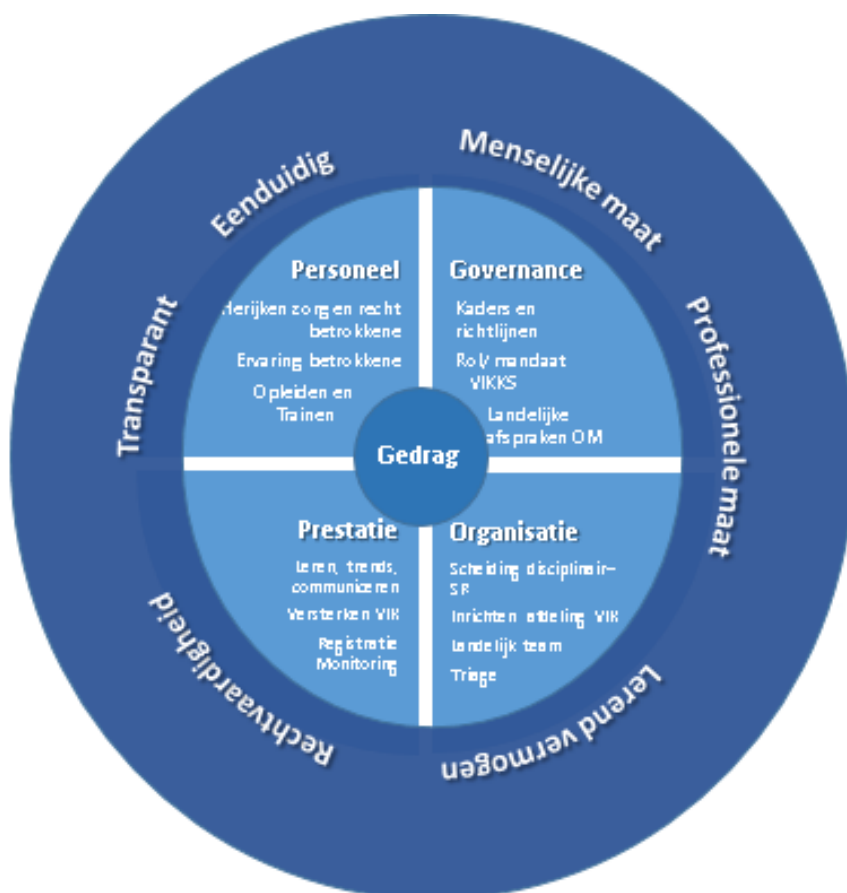
De juiste vragen leiden naar de juiste aanpak op het juiste moment.

### 5. Transparant:

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

### 6. Lerend vermogen:

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



## 2. Inhoud

### 2.1. Opdracht

Het masterplan is een uitwerking van de opdracht zoals deze is gegeven aan de regievoerder door de KL:

- a. Voer namens de KL **regie** op het **in werking** krijgen van de aanbevelingen van de Review interne onderzoeken door de lijnverantwoordelijken (PC, Hoofden Staf, SH VKKS, TC VIK, VIKKS en AZ).
- b. Speerpunten zijn triage, registratie/monitoring en teaming rond afhandeling complexe disciplinaire zaken, alsook het vergroten van de leereffecten.

De aanbevelingen bedoeld onder a. zijn verwoord in hoofdstuk 3.1 e.v. In aanvulling hierop en aan de hand van een eerste verkenning naar aanleiding van de bovenstaande opdracht zijn twee thema's toegevoegd, te weten Governance en Betrokkenen. Onder 3.9 en 3.10 wordt dit specifiek toegelicht.

### 2.2. Aanpak

Aan de hand van de structuur en kaders van het masterplan zullen de aanbevelingen (H3.1 ev.) middels separate deelopdrachten (plannen van aanpak) worden uitgevoerd. De deelopdrachten worden in de basis opgepakt door de teamchefs VIK en Hoofden Staf. De deelopdrachtnemers geven vorm aan de aanpak van hun deelopdracht. Soms zullen meerdere teamchefs VIK bij één deelopdracht zijn betrokken.

Naast de teamchefs en hoofden staf wordt ook een belangrijke rol gezien voor dé medewerker in brede zin.

De medewerker wordt in staat gesteld om te participeren bij beslissingen in én over het werk, dus ook beleidszaken en organisatorische keuzes. Het is met nadruk de **bedoeling én noodzakelijk** dat de medewerkers uit de teams én (direct) betrokkenen (o.a. interne en externe partners) in het proces participeren in de uitwerking van de deelopdracht.

De algemene tijdlijn van het masterplan en de deelopdrachten richt zich op eind van 2021. Dit geldt echter niet voor alle deelopdrachten (m.n. triage, centraal team en monitoring), omdat op deze onderwerpen al op korter termijn aanzet zal worden gemaakt dan wel is gemaakt. In de uitwerking van de deelopdrachten volgt meer specifiek de context, onderlinge samenhang en planning.

### 2.3. Clustering

De deelopdrachten hebben directe samenhang met elkaar en worden daarom dus ook in samenhang aangepakt. Door middel van de onderstaande clustering wordt de samenhang en in sommige gevallen de volgorde van de deelopdrachten beschreven. Ten aanzien van de herkenbaarheid en het overzicht is in het masterplan voor gekozen om de losse aanbevelingen van de RIO aan te duiden. In de deelplannen zal worden beschreven wat de samenhang en verbinding met de aanbevelingen is. Er is naast bundeling ook gekozen om enkele deelopdrachten te splitsen, zoals kaders en richtlijnen processtappen en herijken rechten en zorg betrokkene, om specifiek onderwerpen voldoende recht te kunnen doen.

De onderwerpen lerend vermogen (leidend principe) en preventie (aan de voorkant komen) hebben feitelijk betrekking op alle deelopdrachten en hebben een prominente positie in de in te zetten ontwikkelrichting. Beide onderwerpen zullen daarom dus zowel in de individuele deelopdrachten een belangrijke positie krijgen, als een overkoepelend algemeen plan van aanpak. Vanuit VIK KS zal in samenspraak een 'linking pin' worden verzorgd op de deelopdrachten om de samenhang op uitvoering te borgen.

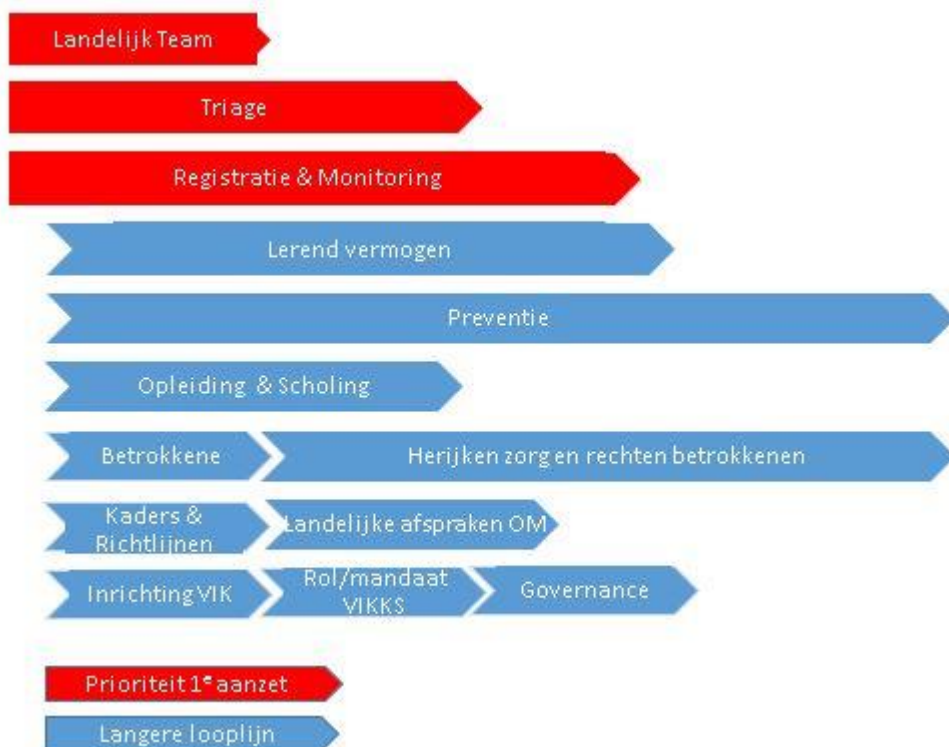
Uitgangspunt bij de clustering is dat bij een overkoepelend onderwerp of beheersvraagstuk een SH staf deel opdrachtnemer zal zijn en wanneer een deelopdracht in de basis over de werking en het werk gaat zal dit worden belegd bij een TC VIK. In de deelplannen komt te staan welke actoren verder betrokken worden in de deel opdrachten. Hierbij is het van belang om brede vertegenwoordiging van betrokkene het onderwerp te organiseren.

	deelopdrachten	deelopdrachten	deelopdrachten	Opdrachtnemer(s)
1	Triage	Registratie - monitoring	Kaders en richtlijnen processtappen	SH staf + TC vik
2	Landelijk team	Inrichting afdelingen VIK		SH staf+ TC VIK
3	Herijken zorg en rechten betrokkenen	Betrokkenen		TC VIK + TC VIK
4	Lerend vermogen	Opleidingen en bijscholing	Preventie	TC VIK + TC VIK
5	Rol mandaat VIKKS	Governance	Landelijke afspraken OM	SH Staf + TC VIK

## 2.4. volgorde van deelopdrachten

Door de minister van J&V én de KC is er een prioritering aangebracht op de aanpak van de verschillende aanbevelingen. De ontwikkelingen ten aanzien van de triage en registratie zijn reeds van start gegaan. Het masterplan en de deelopdrachten zullen dan ook zo veel mogelijk aansluiten bij de ontwikkelingen die reeds in beweging zijn gebracht. In onderstaand overzicht wordt een globale indicatie gegeven welke deelopdrachten in de tijd eerder worden of zijn opgepakt, maar ook de initiële verwachting van de looptijd van de deelopdrachten in verhouding tot elkaar.

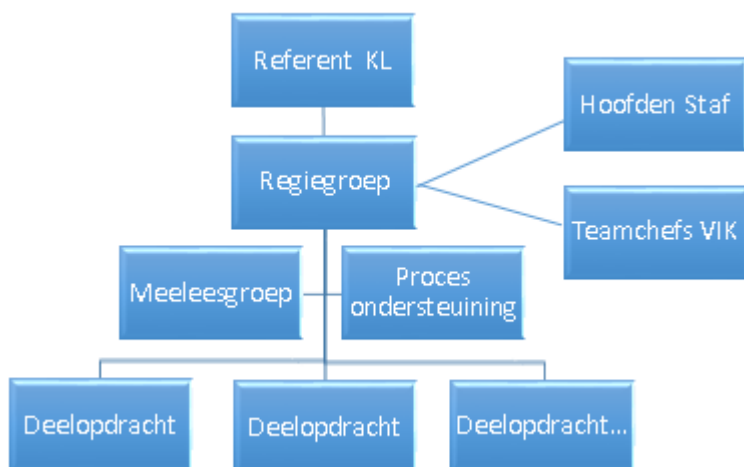
Een aantal deelopdrachten zoals het ontwikkelen van triage en een eenduidige registratie wijze zijn verhoudingsgewijs eenvoudig te organiseren. Daarnaast vraagt een deelopdracht als het ontwikkelen van een beter lerend vermogen en focus op preventie in de organisatie een veel complexere en veelomvattende aanpak.



## 2.5. Governance opdracht

Om op voorhand duidelijkheid te scheppen over de betrokken partijen, besluitvorming en lijnverantwoordelijkheid in de aanpak van de aanbevelingen wordt in deze paragraaf beschreven hoe de governance is ingericht.

De beslislijn staat benoemd onder de uitwerking per 'blokje' in het schema. Daar waar het alleen het eigen VIK proces betreft, beslist de regiegroep, na inbreng en toelichting door de deelopdrachtnemer. Indien de besluitvorming gevolgen heeft voor het budget, de formatie of andere bedrijfsvoering aspecten en/of raakt het andere processen, dan geleidt de regiegroep het te nemen besluit door naar de juiste lijn/tafel.



### Regiegroep

**De regiegroep** is eindverantwoordelijk voor het proces ofwel accountable voor het resultaat.

De regiegroep:

- Vertegenwoordigt de opdrachtnemer Hoofden Staf/ Sectorhoofd VIKKS/TC's VIK/ lijnverantwoordelijkheid
- Bestaat uit 2 Hoofden Staf, 1 SH VIKKS, 3 TC's VIK, 1 coördinator AZ, 1 bestuursondersteuner en 1 plaatsvervangend politiefchef als regievoerder.
- Beslist o.b.v. de inbreng van deelopdrachthouders voor zover haar mandaat geldt.
- andere besluiten naar de juiste beslistafel.
- Bestuurt overkoepelend het plan van aanpak
- Bewaakt voortgang op de deelopdrachten.
- Stemt tijdig af met betrokken lijnoverleggen en diensten (bv BOO, HBVO, KMTO, HRM. etc)
- Rapporteert aan de opdrachtgever.
- Communiqueert naar de NP en externen inzake de review aanpak i.a.m. opdrachtgever
- Zorgt voor een representatieve meelees/tegenspreksgroep.

### Deelopdrachtnemer(s)

**De deelopdrachtnemers** zijn taakverantwoordelijk of wel responsible voor de deelplannen.

De deelopdrachtnemer:

- Voert de deelopdracht uit als representant van de opdrachtnemer Hoofden Staf/ Sectorhoofd VIKKS/TC's VIK.
- Stelt de benodigde werkgroep samen o.b.v. medewerkersparticipatie en relevante derden.
- Zorgt voor een adequate opdrachtaanpak met aandacht voor het opbouwen van draagvlak voor het resultaat.
- Zorgt dat al lopende initiatieven samenkomen in de resultaten
- Brengt de resultaten vd deelopdracht in voor besluitvorming naar Regiegroep
- Stemt tijdig af met betrokken lijnoverleggen en diensten (bv PDC, TC VIK overleg etc.)
- Rapporteert aan de regiegroep.
- Kan gebruik maken van de procesondersteuners voor advies.

## Lijnoverleggen Hoofden Staf, TC's VIK

**De lijnoverleggen** van de Hoofden staf (HSO) en TC's Vik (overleg) worden actief benut om te raadplegen voor definitief besluit of wel Consulted.

De lijnoverleggen:

- Zijn gevraagd en ongevraagd betrokken bij het inhoudelijke en besluitvormende momenten.
- Zorgen voor eenduidige en collectieve communicatie naar hun teams/afdelingen i.a.m. hun regiegroep leden.

### Procesondersteuning

**De procesondersteuners** helpen mee met de taak-/eindverantwoordelijken of wel Supporting.

De procesondersteuning:

- Zorgt voor gevraagde en ongevraagde ondersteuning die de werkgroep overstijgt
- Zorgt voor procesbewaking, borging van de samenhang en logging /eenduidige rapportage.
- Schaalt flexibel op en af aan de hand van de vraag.
- Bestaat uit beperkte kern vanuit BO, specialisten in het werkveld van VIK (o.a. VIK KS) en eenheden/diensten

### Meeleesgroep

**De meeleesgroep** wordt betrokken voor het creëren van draagvlak én tegenspraak intern én extern of Informed-Consulted.

De meeleesgroep:

- Bestaat uit relevante betrokkenen zoals vertegenwoordiging van de lijn, NDV, belangenbehartigers, rijksrecherche, ombudsfunctionaris, SMO en defensie.
- Wordt in het proces ingebed door de SH VIKKS
- Geeft visie en mening op ingebrachte aspecten/resultaten
- Denkt mee, maakt verbinding naar hun achterban.
- Is aanvullend op de partijen die in de deelopdrachten al worden betrokken bij de ontwikkeling.

## 2.6. Relatie met andere projecten

De scope van de opdracht is in conform de RIO, het proces van interne onderzoeken, maar de ontwikkeling in de organisatie beperkt zich uiteraard niet tot alleen de interne onderzoeken. De RIO heeft een belangrijke kans geboden om verfijning van het VIK proces in het algemeen aan te brengen. Dit is een bredere benadering dan alleen de interne onderzoeken en zal dan ook in de deelopdrachten vorm krijgen.

Het strategische advies t.a.v. het integriteitstelsel (en een anti-corruptie voorziening) heeft een bredere scope en verbonden met de scope van het masterplan. Het is daarmee voorstelbaar dat ontwikkelingen t.a.v. het integriteitstelsel invloed gaan hebben op de voortgang en ontwikkeling van de deelopdrachten in dit masterplan. De ontwikkeling van het masterplan, de deelopdrachten en het strategische advies t.a.v. het integriteitstelsel lopen deels parallel en zullen dan ook complementair aan elkaar worden gezien. Door vertegenwoordiging van een aantal vaste partijen in beide ontwikkelingen wordt onderlinge samenhang geborgd.

## 2.7. Voortgang en resultaten

Het masterplan wordt gebruikt als het basisdocument van de uitvoering. In de bijlagen zal per deelopdracht de uitwerking en de voortgang worden gevoegd. De deelopdrachten kennen grote verscheidenheid in de tijdlijn en middels deze structuur kan een actueel beeld gegeven worden op de deelopdrachten.



### 3. Uitvoering

De aanbevelingen uit de Review interne onderzoeken worden inhoudelijk toegelicht in de bijlage 'De review interne onderzoeken per onderwerp' en zijn vertaald naar deelopdrachten.<sup>3</sup>

In dit hoofdstuk wordt per aanbeveling kort opgesomd wat de strekking is én welke aanvullingen vanuit de regiegroep hierop worden aangedragen.

Elke deelopdracht wordt aangestuurd door één of meerdere teachefs VIK/Hoofd Staf, met een coördinator VIK KS en in samenwerking met een eigen netwerk (medewerkersparticipatie) om te komen tot een breed gedragen resultaat. De samengestelde werkgroep per deelopdracht draagt bij aan en is actief eigenaar van het proces en het resultaat.

Elke deelopdracht wordt uit gewerkt aan de hand van de volgende basisstructuur;

- Wat is de huidige stand van zaken ten aanzien van het onderwerp (**Ist**),
- Hoe ziet de gewenste situatie er uit (**Soll**) en
- Wat moet er worden gedaan om de gewenste situatie te bereiken;  
Zoals welke besluitvorming dient plaats te vinden, wat de beoogde tijdlijn is en hoe de implementatie wordt geborgd en gemonitord.

#### 3.1. Triage aan de voorkant

Aanbeveling Review:

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

In aanvulling op het inrichten van een triage-proces t.a.v. interne onderzoeken, vraagt het integriteitstelsel ook om een triage moment in een vroegtijdig stadium. Hierbij maken verschillende actoren in het stelsel een gezamenlijke afweging wat de behandeling van een melding/ signaal moet zijn. Deze vervolg opdracht zal worden belegd in aanvulling op de analyse van het integriteitstelsel. Hierbij zal afstemming plaatsvinden met de ontwikkelingen ten aanzien van de deelopdracht triage (1a.)

#### 3.2. Landelijk voorziening voor de complexe of eenheid overstijgende onderzoeken

Aanbeveling Review:

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

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' aan de Tweede Kamer wordt gesteld dat meer complexe integriteitsonderzoeken in een centraal onderzoeksteam zullen worden ondergebracht. Het uitgangspunt daarbij is dat wat decentraal kan, ook decentraal blijft. Ten aanzien van een landelijk organisatorische voorziening zal een voorstel worden aangeleverd met een twee tot drietal mogelijkheden tot inrichting.

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

Aanbeveling Review:

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

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' staat dat de huidige kaders en richtlijnen voor interne onderzoeken worden aangescherpt en uitgebreid met richtlijnen voor elk type onderzoek waarin per processtap is aangegeven wie waarvoor verantwoordelijk is. De uitvoering en vastlegging van onderzoeken wordt verbeterd door heldere eisen te formuleren ten aanzien van doorlooptijden, vaste reviewmomenten en overleg tussen de onderzoekers en de opdrachtgever, inzet van middelen, gebruik van informatie, eenduidige registratie en rapportage.

---

<sup>3</sup> 'De review interne onderzoeken per onderwerp'

### 3.4. Registratie en monitoring

Aanbeveling Review:

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

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' staat dat een eenduidige registratie van interne onderzoeken ondersteunend is aan het vergroten van het lerend vermogen in de organisatie. Het stelt de politieorganisatie in staat om – door middel van analyses die bruikbaar zijn voor het hele korps – trends tijdig waar te nemen en daarnaar te handelen. Omdat het lerend vermogen verder reikt dan enkel de eigen organisatie wordt ook de samenwerking met collega-diensten versterkt.

### 3.5. Lerend vermogen

Aanbeveling Review:

*Aanbevolen wordt om het leren van interne onderzoeken vast onderdeel uit te laten maken van het proces en daardoor meer aandacht te hebben voor trends in onderzoeken, risicoanalyse en het meer (intern) communiceren over geleerde lessen en aanbevelingen (voor medewerkers VIK en leidinggevend) Aanbevolen wordt zowel de VIK's binnen de eenheden als Korpsstaf VIK hierop te versterken. Overweeg VIK Korpsstaf periodiek met (externe) stakeholders in gesprek te laten gaan over de thema's waarover zij zich zorgen maken en daarop thematisch te focussen in onderzoek en preventie. In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt expliciet aandacht besteed aan het versterken van het lerend vermogen in de organisatie én het inzetten op preventie. Deze uitgangspunten zullen dan ook als rode draden door de hele ontwikkeling heen zichtbaar moeten worden.*

### 3.6. Inrichting van de afdelingen VIK en rol/mandaat VIK Korpsstaf

Aanbeveling Review:

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

### 3.7. Opleidingen en bijscholing

Aanbeveling Review:

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

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt vermeld dat in de opleiding VIK meer aandacht voor preventie en de invloed van cultuur. Hierbij krijgt het onderwerp corruptie specifieke aandacht. Er is momenteel onvoldoende vastgelegd over de benodigde opleiding en competenties van VIK-medewerkers.

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

Aanbeveling Review:

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

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt gesteld dat er een helder onderscheid tussen disciplinair onderzoek en strafrechtelijk onderzoek moet zijn. Dit betekent allereerst dat een

disciplinair onderzoek wat strafrechtelijk wordt, door dezelfde medewerker VIK wordt uitgevoerd. Daarnaast komen er, in overleg met het OM, kaders voor wanneer een strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld, de samenloop van onderzoeken en de informatiedeling van politie met het OM.

### **3.9. Governance**

Na verkennend onderzoek op basis van de review, gesprekken met diverse actoren in het integriteitstelsel én de referent Korpsleiding is gebleken dat er onduidelijkheid en verschil van inzicht bestaat over de sturings- en beleidslijnen t.a.v. VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken.

Daarom wordt in aanvulling op de aanbevelingen uit de review aanbevolen om de governance ten aanzien van VIK, interne en strafrechtelijke onderzoeken concreet en zichtbaar te maken.

Zorg voor een eenduidig en transparant inzicht ten aanzien van de sturings- en beleidslijnen nationaal én lokaal

### **3.10. Betrokkene**

In de review staat beschreven dat interne onderzoeken een grote impact hebben op medewerkers en hun omgeving. Dit maakt dat de organisatie bij ieder onderzoek zorgvuldig tewerk moet gaan, oog moet hebben voor kwaliteit en zorg voor de betrokken medewerker en omgeving.

In de brief 'Contouren vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken' wordt benoemd dat er meer aandacht moet komen voor het menselijke aspect.

Daarom wordt in aanvulling op de aanbevelingen uit de review dan ook aanbevolen om onderzoek te doen naar de betrokkene in het interne onderzoek. Zet de medewerker centraal en onderzoek wat de ervaringen van de betrokkenen waren in het intern onderzoek-proces. Formuleer rode draden uit deze ervaringen en formuleer aandachts- en leerpunten welke van belang zijn ten behoeve van het versterken van het intern onderzoek-proces (lijnverantwoordelijkheid) én het integriteitstelsel.

## 4. Beheersing

### 4.1. Planning

En elke deelopdracht kent een vorm-, storm- en normfase, voordat het in werking komt. Dat zal per deelopdracht verschillen: immers soms zijn er al stappen gezet. De werkingsfase (performfase) hangt uiteraard samen met de mogelijkheden om het te realiseren en kan van andere ontwikkelingen afhankelijk zijn. Per deelopdracht wordt daarom nadere uitwerking gemaakt van de planning en tijdlijn.

Aan de hand van onderstaande mijlpalen planning zal er een overkoepelende voortgangsbewaking plaatsvinden: Op 1 juni 2021 wordt op alle deelopdrachten een formele start gemaakt door de met het deelplan van aanpak.

Op 1 juli 2021 vindt een 1<sup>e</sup> voortgangsmoment plaats op de deelopdrachten. Waarbij, conform de indicatie beschreven in hoofdstuk 2.4, de verwachting is dat er verschillende ontwikkeltempo's zichtbaar zullen zijn. Hierna volgt er iedere 4 tot 6 weken een voortgangsmoment (rekening houdend met de vakantie periode in juli én augustus). Het uitgangspunt ten aanzien van de uitvoeringsfase, dat wil zeggen wanneer de deelopdrachten in de fase van uitvoering/implementatie zijn, is uiterlijk eind 2021.

### 4.2. Mensen en middelen

Per deelopdracht wordt een nadere uitwerking gemaakt van benodigde ondersteuning. Waar mogelijk wordt gestreefd naar een budget neutrale aanpak, maar eventuele benodigde financiële en personele ondersteuning zal worden voorgelegd ter besluitvorming aan de KL. Daarbij opmerkend dat de uitwerking én uitvoering van de deelopdrachten in de basis capaciteit kosten en daarmee mogelijk regionaal en/of landelijk vraagt om keuzes t.a.v. capaciteit en prioritering. Deze te maken keuzes zullen in afstemming met de regiegroep op de juiste tafel worden gebracht.

### 4.3. Communicatie

De deelopdrachten kennen verschillende tijdlijnen én communicatie strategieën. Per deelopdracht wordt een nadere uitwerking gemaakt. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat bijgedragen wordt aan transparantie én draagvlak, door een duidelijke boodschap en informatie deling over actuele ontwikkelingen. Om samenhang in de communicatie te organiseren zal een vast aanspreekpunt bij de directie Communicatie worden aangesteld.

### 4.4. Borging

De verantwoordelijkheid en het eigenaarschap ten aanzien van implementatie, borging en monitoring van de deelopdrachten ligt in de huidige lijn van het proces interne onderzoeken. Met specifieke aandacht voor de politiechefs als eenheidsverantwoordelijke. Daarnaast is de verwachting dat het advies ten aanzien van het integriteitstelsel (en anti-corruptie voorziening) invloed zal hebben op de regievoering van het proces op langer termijn. Het belang van een regievoerder en overkoepelend stuur op de verbetering van het interne onderzoeken proces wordt door de regiegroep onderschreven. Het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid ligt niet alleen bij de TC's VIK, maar bij alle betrokkenen in de organisatie.

## 5. Bijlagen

Format uitwerking deelopdrachten

Review Interne onderzoeken

Concern audit

Brief kamer: Contouren vernieuwd stelsel en interne onderzoeken Politie  
per thema

Jaarverslag ombudsfunctionaris