

Integriteitsbeleidsplan

Politiezone Gent

2020 - 2025



Onze RIT naar 100% FL(IK)

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	3
1.1	INTEGRITEIT	4
1.2	INTEGRITEITSBELEID.....	4
1.3	HET INTEGRITEITSBELEIDSPLAN	5
1.4	BEDRIJFSPLAN, ORGANISATIEDOELSTELLINGEN EN DE ROL VAN HET INTEGRITEITSBELEID	6
2	WAAROM EEN INTEGRITEITSBELEIDSPLAN?.....	8
2.1	HET BELANG VAN INTEGRITEIT BIJ DE POLITIE	8
2.2	FORMEEL BELEID.....	9
2.3	EENDUIDIGE VISIE	9
2.4	LERENDE ORGANISATIE.....	10
2.5	JURIDISCHE WAARDE	10
3	MISSIE – VISIE - KERNWAARDEN	11
3.1	MISSIE.....	11
3.2	VISIE	12
3.4	DE KERNWAARDEN VAN DE GENTSE POLITIE.....	12
3.4.1	<i>Respectvol handelen.....</i>	13
3.4.2	<i>Integer handelen</i>	15
3.4.3	<i>Teamgericht werken.....</i>	15
4	DOELSTELLINGEN	17
4.1	STRATEGISCHE DOELSTELLING VAN HET INTEGRITEITSBELEIDSPLAN	17
4.2	OPERATIONELE DOELSTELLINGEN VAN HET INTEGRITEITSBELEIDSPLAN	17
4.2.1	<i>Pijler 1 - Beschermen:.....</i>	17
4.2.2	<i>Pijler 2 - (stimu)Leren:</i>	17
4.2.3	<i>Pijler 3 - Handhaven:</i>	17
4.2.4	<i>9 operationeel doelstellingen</i>	18
4.2.5	<i>Waarom deze operationele doelstellingen?.....</i>	19
5	ACTOREN IN HET INTEGRITEITSBELEID	20
5.1	OP KORPSNIVEAU: ACTOREN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	20
5.2	OP SUPRA LOKAAL NIVEAU: ACTOREN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN.....	23
5.2.1	<i>Rol van de actoren bij de 3 strategische pijlers van het integriteitsbeleid</i>	24
6	INSTRUMENTEN EN ACTIES 2020-2025.....	25
6.1	TONEELSTUK RAUW.....	25
6.2	KWETSBARE FUNCTIES.....	26
6.3	AANSPREKEN EN AANGESPROKEN WORDEN	28
6.4	DILEMMATRAINING	29
6.5	EEN CONSEQUENT CONTROLE- EN SANCTIEBELEID.....	31
6.5.1	<i>Een goede klachtenbehandeling</i>	31
6.5.2	<i>Tuchtprocedure als ultimum remedium</i>	32
6.6	BESTENDIGEN VAN DE REPRESSIEVE STRUCTUUR.....	32
6.7	KERNWAARDEN EN BLAUW VAKMANSCHAP	33
6.8	KERNWAARDEN EN INTEGRITEIT ALS AANDACHTSPUNTEN IN DE EVALUATIECYCLUS	34
7	MONITORING, EVALUATIE EN RAPPORTAGE.....	35
7.1	MONITORING.....	35
7.2	EVALUATIE EN RAPPORTAGE.....	37

1 Inleiding

De Politiezone Gent wil (h)erkend worden als een betrouwbare en verantwoordelijke dienstverlener. Om uit te blinken, wil zij dit doen door maximaal in te zetten op integer gedrag en door te kiezen voor een transparante cultuur.

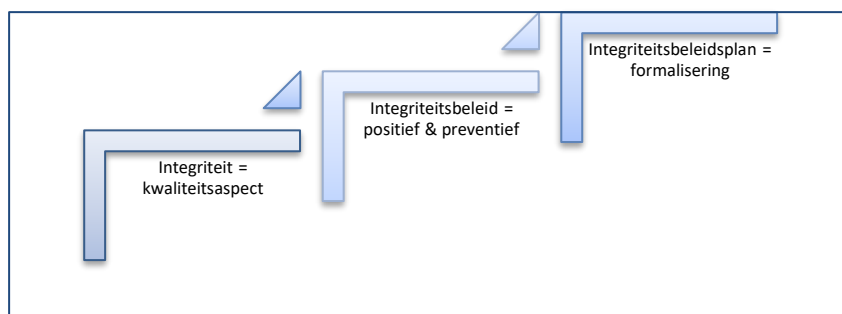
De geest van de deontologische code dringt door in de dagelijkse werking.

De Politiezone Gent heeft in haar Zonaal veiligheidsplan 2020-2025 aandachtspunt 31 opgenomen:

31
AANDACHTSPUNT / PRIORITEIT
VERSTERKEN KORPSWAARDEN
STRATEGISCH DOEL
<i>In het kader van de nabije politie zet Politie Gent prioritair in op een verdere optimalisering van de eigen organisatie en werking. Het versterken van de slagkracht van Politiezone Gent wordt gerealiseerd door een bijzondere aandacht voor het versterken van onze interne en externe basiswaarden door positieve en formele initiatieven, waaronder een beleid 'respect op het werk'.</i>

Met dit aandachtspunt wil de Politiezone Gent de **korpswaarden versterken met als doel een nog grotere positieve impact hebben op het vertrouwen van de bevolking in haar Gentse politie en op de tevredenheid en welzijn van haar eigen medewerkers.**

Het integriteitsplan 2020-2025, van de Gentse politie, is aldus de bijzondere projectmatige uitwerking van deze prioriteit.



Bron: eigen ontwerp

1.1 Integriteit

Integriteit vraagt om blijvende aandacht en dient gezien te worden als een **kwaliteitsaspect** van ons politiebeprijf¹. Integriteit is aldus voor het politie handelen een kwaliteitseis bij uitstek. Het bewaren en beschermen van de integriteit is een normaal onderdeel van de kwaliteitszorg op alle niveaus binnen onze politieorganisatie. Integriteit vergt een permanente proactieve benadering. Te weinig aandacht voor integriteit kan schade toebrengen aan uw organisatie.

1.2 Integriteitsbeleid

Het **integriteitsbeleid** van de politiezone Gent is een geheel van **beleidsinstrumenten** dat erop gericht is de integriteit van de organisatie in haar geheel en het integer handelen van individuele medewerkers afzonderlijk te bevorderen. Dit beleid is vooral positief en preventief en wil effecten bereiken op korte en lange termijn.

Integriteit wordt als belangrijke factor erkend!

Het integriteitsbeleid heeft twee benaderingen die complementair zijn: de controlerende en de stimulerende benadering.

De **controlerende benadering** wil onethisch gedrag voorkomen door formele regels (wetgeving, procedures, tuchtprocedure, ...) en controle.

De **stimulerende/ondersteunende** benadering wil het oordeelvermogen aanscherpen en leert de medewerk(st)ers omgaan met dilemma's (dilemmatraining, workshops, ...).²

Een effectief integriteitsbeleid bestaat uit een mix van instrumenten en maatregelen, die onderling met elkaar verband houden; Niet alle instrumenten en acties worden opgenomen in dit plan. Het integriteitsplan zal, voor het bereiken van haar doelstellingen, enkel de **kerninstrumenten** en acties bespreken.

¹ Frans kok en Tom Van der Maas, Zuiver op de graad (Hoe integer is Nederland), van Gorcum, 2006.

² JEROEN MAESSCHALCK, Leuvens Instituut voor Criminologie (LINC), **IMPLEMENTATIESTRATEGIEËN VOOR DE DEONTOLOGISCHE CODE VAN DE POLITIEDIENSTEN: EEN 'TOOLBOX' VOOR EEN MODERN INTEGRITEITSBELEID**, 171 p.

Ook **periferie instrumenten** binnen het korps zijn even belangrijk in een integriteitsbeleid maar worden hier niet toegelicht³.

Een adequaat integriteitsbeleid vraagt om een verankering van integriteit in het human resources beleid bij:

- ✓ de communicatie omtrent rekrutering;
- ✓ de selectie-interviews ;
- ✓ het onthaal van nieuwe medewerk(st)ers;
- ✓ de opleidingen;
- ✓ het mentorship;
- ✓ de eedaflegging;
- ✓ de functionerings- en evaluatiegesprekken;
- ✓ de bepaling van competenties;
- ✓ leiderschap.

Bij F&M is de focus op integriteit noodzakelijk bij:

- ✓ het aankoopbeleid;
- ✓ het financieel beleid

1.3 Het integriteitsbeleidsplan

Het beleid wordt geformaliseerd in het **integriteitsbeleidsplan**. Met dit plan legt de Politiezone Gent haar ambitie, visie en doelstellingen vast voor de periode 2020 – 2025. De (wettelijke) opdrachten en ambities waarmaken, kan enkel door deze op een coherente wijze door te vertalen naar elke dienst, naar elk werkproces en zelfs naar elke medewerker toe.

³ Kim Loyens Annelies De Schrijver, Studiedag politieonderzoek, Universiteit Leuven gebaseerd op /1999-2004: Doctoraat: Integriteit in de federale en Vlaamse overheid • 2007: Rapport integriteitsbeleid in de Vlaamse Overheid • 2007: Implementatiestrategieën voor de deontologische code van de politiediensten: een 'toolbox' voor een modern integriteitsbeleid • 2008: OESO-paper "Towards a sound integrity framework" • 2007-...: 3 nieuwe doctoraatsprojecten rond integriteit.

1.4 Bedrijfsplan, organisatiedoelstellingen en de rol van het integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleidsplan is een onderdeel van de bedrijfsvoering en heeft een link met het **bedrijfsplan** van onze organisatie. Dit plan verwijst onder meer naar de organisatiedoelstellingen, die een beleidsmatige uitwerking zijn van de missie en de visie van de Politiezone Gent.



Bron: Politiezone Gent, beleidsplan 2018, p. 10

http://intranetpzgent/Korps/Beleid/Businessplan/Businessplan/PZ%20Gent_bedrijfsplan%202018.pdf



Vertrouwen in de Gentse politie kan leiden tot een toenemend gevoel van veiligheid en afnemend gevoel van angst voor criminaliteit bij de burgers. Daarnaast wordt het vertrouwen dat de burger in haar politie heeft, gezien als een belangrijke maatstaf voor goed politiewerk en acceptatie van de autoriteit en handelen van de politie. Burgers zullen ook sneller samenwerken met de politie wanneer zij deze vertrouwen⁴.

⁴ Dominique Meijer, Vertrouwen in de politie, Universiteit Twente, 2013, p.6.

Belangrijke factoren om dit vertrouwen te beïnvloeden of vormen zijn⁵:

- ✓ **integriteit** - betreft de mate waarin de politie als eerlijk en integer wordt ervaren;
- ✓ rechtmatigheid - in hoeverre het handelen van de politie als rechtmatig wordt gezien, het handelen binnen de grenzen van de wet;
- ✓ doeltreffendheid – betreft de efficiëntie en de effectiviteit van de politie;
- ✓ democratie –openheid over beleid en beleidsvoering en verantwoordelijkheid nemen voor daden;
- ✓ bekwaamheid – de vakbekwaamheid en de deskundigheid van de politie;
- ✓ intentie - betreft de toewijding van de politie, de welwillendheid en bevat een fatsoensnorm.

Vertrouwen is kwetsbaar. Vertrouwen is proactief en dat betekent dat er gewerkt moet worden om het te laten ontstaan en om het actief te beschermen.

Het is daarom noodzakelijk om een integriteitsbeleid te implementeren.

Doelstelling 4	 <p>De Gentse politie is een moderne en steeds lerende organisatie die haar resultaten monitort en die zich aanpast waar nodig om haar doelstellingen te bereiken.</p>
----------------	---

Vergroten van het lerend vermogen van de organisatie op integriteitsgebied is tevens een doelstelling van het integriteitsbeleid dat een link heeft met de organisatiedoelstellingen in het bedrijfsplan.

⁵ *Ibidem.*

2 Waarom een integriteitsbeleidsplan?

2.1 Het belang van integriteit bij de politie

Integriteit is voor de politie van existentieel belang. Politiewerk is dan ook geen job als een ander.

De politiediensten staan in voor de bescherming van de grondrechten van de burgers⁶.

De uitoefening van het werk wordt getypeerd door een aantal bijzondere kenmerken, die het belang van een integere politie aantonen.

- A. De politieambtenaar beschikt , in het uitoefenen van zijn/haar functie, over een discretionaire ruimte. Verder wordt het werk autonoom uitgevoerd buiten het toezicht van de leidinggevenden, zodat zij bijgevolg zelf de **verantwoordelijkheid** hebben om beslissingen te nemen. Globaal gezien zijn medewerk(st)ers integer maar politieambtenaren worden soms ook blootgesteld aan verleidingen⁷. De stap naar integriteitsschendingen is gemakkelijk gezet indien er geen referentiekader is en het gezond verstand niet wordt aangewend.
- B. Volgens de regelgeving mogen de politieambtenaren op legitieme wijze **dwang/geweld** gebruiken⁸. Dit kenmerk wordt vaak beschouwd als de kern van de politiefunctie. Integriteit verwijst naar het volgen van normen en regels bij de handhaving ervan. Wie normen en regels handhaaft, moet zelf aan deze normen en regels voldoen⁹. In die zin doordringt integriteit het hele wezen van de politieorganisatie.

⁶ Wet op politieambt (WPA), 'Artikel 1. De politiediensten vervullen hun opdrachten onder het gezag en de verantwoordelijkheid van de overheden die daartoe door of krachtens de wet worden aangewezen. Bij het vervullen van hun opdrachten van bestuurlijke of gerechtelijke politie, waken de politiediensten over de naleving en dragen zij bij tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden, evenals tot de democratische ontwikkeling van de maatschappij. Om hun opdrachten te vervullen, gebruiken zij slechts dwangmiddelen onder de voorwaarden die door de wet worden bepaald', 5 augustus 1992, B.S. 22 december 1992

⁷ Huberts en Naeyé, 'Politie-integriteit in perspectief: stand van zaken' Apeldoorn, 2005, 19 p. (integriteit van de politie. Wat we weten op basis van Nederlands onderzoek 131-149).

⁸ WPA, afdeling 8, artikel 37

⁹ KB 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten, aandachtspunt 41.

- C. De Wet op de Geïntegreerde Politie vereist in artikel 130 de absolute integriteit van alle politiemedewerkers¹⁰. De werkgever moet de nodige ondersteunende maatregelen voorzien.
- D. De rol van de **leidinggevenden** is zeer belangrijk. Zij hebben een **voorbeeldgedrag** en er wordt van hen verwacht dat zij een duidelijk en expliciet engagement aangaan, door te erkennen dat integriteit inderdaad het wezen van de organisatie raakt.
- E. We leven in een democratie. Zo vergt politiewerk ook een hoge mate van integriteit als het door de burgers aanvaard wil worden. Een niet-integere politie krijgt het **vertrouwen** van de **burger** niet. Integriteit moet bijgevolg in het hele wezen van ons politiebedrijf doordringen

2.2 Formeel beleid

Een geformaliseerd beleid heeft als voordeel dat het niet aan de aandacht ontsnapt. Het toont het engagement van onze politiezone om een professioneel beleid rond integriteit, te voeren¹¹. Het integriteitsbeleidsplan borgt de permanente aandacht voor integriteit en vormt de leidraad voor het dagelijks handelen van alle personeelsleden. Het beleidsplan is een kapstok voor alle instrumenten in het kader van preventie, controle/detectie en reactie/sanctie. Integriteit wordt een onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering.

Krachtig is het signaal van de korpsleiding dat integriteit niet vrijblijvend is. Preventieve maatregelen worden ontwikkeld om integriteitsproblemen te voorkomen. Strikte naleving van de deontologische regels, tijdens de taakuitvoering, wordt gewaarborgd. Een adequaat gevolg van elke integriteitsinbreuk wordt verzekerd. Eventuele sancties zijn evenredig en rechtvaardig.

2.3 Eenduidige visie

Het integriteitsbeleidsplan stelt haar activiteiten op elkaar af vanuit een eenduidige visie en gedeelde doelstellingen. De kans op verwarring wordt hierdoor verminderd.

¹⁰ Wet 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, B.S. 5 januari 1999.

¹¹ BIOS, Integriteitsbeleidsplan – Handreiking, S.D., p. 9 – 10.

2.4 Lerende organisatie

Een belangrijke meerwaarde van een integriteitsbeleidsplan is het structureel vergroten van het lerend vermogen van de organisatie op integriteitsgebied

De instrumenten en acties van het integriteitsbeleidsplan worden op vooruitgang gemonitord. Zo krijgt de organisatie zicht op de voortgang en het effect van het ingezette beleid. Op basis van deze informatie kan de organisatie haar beleid bijsturen of andere accenten leggen om het beoogde doel te realiseren.

2.5 Juridische waarde

De juridische kapstokken voor ons integriteitsbeleid zijn:

- ✓ WPA
- ✓ de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, *B.S.* 5 januari 1999
Art. 130. Het statuut van de politieambtenaren waarborgt hun integriteit. De politieambtenaren moeten elk misbruik bij hun optreden uitsluiten. Het is de personeelsleden verboden, zelfs buiten hun functies, maar uit dien hoofde, hetzij rechtstreeks, hetzij door tussenpersonen, giften, beloningen of welke voordelen ook te vragen, te eisen of aan te nemen;
- ✓ de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de politiediensten, *B.S.* 16 mei 1999;
- ✓ het KB van 10 mei 2006 houdende de Deontologische code van de politiediensten, *B.S.* 16 mei 2006.
- ✓ CP 1 CP 4

3 Missie – Visie - Kernwaarden

3.1 Missie¹²

Hoewel de missie voor de politie wettelijk werd vastgelegd in de artikelen 3 en 5 van de WGP, staat het elk korps vrij er een lokaal accent aan te geven.

Het Gentse politiekorps heeft duidelijk de ambitie om criminaliteit, overlast, verkeersonveiligheid en andere ernstige feiten die het veiligheidsgevoel van eenieder in het gedrang brengen, aan te pakken.

Dit gebeurt bij voorkeur in samenwerking met de best mogelijke en de meest duurzame partners¹³

De **missie** van PZ Gent luidt dan ook:



Uw nabije en professionele Gentse politie beschermt en bewaakt de klok rond de veiligheid en leefbaarheid van de mooie Gentse stad. Trotse en positief rebelse medewerkers pakken problemen daadwerkelijk aan en zoeken met de relevante partners naar de best mogelijke oplossingen.

De korps slogan '**uw politie altijd nabij**' is de kernsamenvatting van onze missie.

De Gentse Draak (die als achtergrond wordt gebruikt in ons logo) versterkt de symboliek van onze bestaansreden.

De draak, als beschermer en bewaker van de dikwijls verloren maar steeds herwonnen vrijheid, is een krachtig symbool verbonden met de ridders die strenden voor een goed doel. Voor PZ Gent staat het symbool voor de Gentse trotse en rebelse identiteit.

Elke medewerker van de Politiezone Gent moet de ambitie hebben om mee te helpen aan een veilige en leefbare stad en dient daarbij zelf het goede voorbeeld te geven in het uitdragen en verspreiden van de juiste waarden.

¹² Politiezone Gent, beleidsplan 2018,

http://intranetpzigent/Korps/Beleid/Businessplan/Businessplan/PZ%20Gent_bedrijfsplan%202018.pdf

¹³ Die resultaten boekt op gebied van criminaliteit, verkeersonveiligheid en overlast.

3.2 Visie¹⁴

De visie geeft aan hoe PZ Gent de missie wil realiseren.

De Gentse politie wil een organisatie zijn:



- ✓ die bijzondere aandacht besteedt aan transparantie, aan de bezorgdheden van de Gentse gemeenschappen en aan de impact van misdrijven op **slachtoffers**
- ✓ die zich onderscheidt door **bekwame, integere, tevreden en gemotiveerde medewerkers die teamwork en betrokkenheid uitstralen**
- ✓ die functioneert op basis van optimale **werkprocessen** waar risicobeheer, vernieuwen en duurzaamheid altijd voorop staan
- ✓ die aangestuurd wordt door bekwame en geëngageerde (nieuwe) **leiders** die focussen op verantwoordelijkheid, universele waarden en uitdagende objectieven
- ✓ die beschikt over de nodige performante ondersteunende **middelen** en **financiën** en die daar nauwgezet en op een transparante wijze mee omgaat.

3.4 De Kernwaarden van de Gentse politie

De Politiezone Gent en alle medewerk(st)ers passen de drie **kernwaarden**, toe in hun dagelijkse werking.



Het Integriteitsplan symboliseren wij als een **RIT** naar 100 % FL(IK).

Een echte Gentse Flik is een operationele of ondersteunende medewerker die

¹⁴ Politiezone Gent, beleidsplan 2018,
http://intranetpzgent/Korps/Beleid/Businessplan/Businessplan/PZ%20Gent_bedrijfsplan%202018.pdf

100 procent zichzelf kan zijn in ons Korps maar ook 100 procent zijn/haar best doet om respectvol, integer te handelen en teamgericht te werken.

3.4.1 Respectvol handelen

Respect is van belang als er sprake is van diversiteit van waarden, normen en overtuigingen tussen mensen. Als iedereen het met elkaar eens is, is respect als beginsel overbodig. In onze samenleving, waarin veel verschillende opvattingen over uiteenlopende zaken naast elkaar bestaan, is respect een belangrijk beginsel.

Respect wordt hiernavolgend verder uitgediept:



Respect tonen we door een **gelijke** behandeling van elke burger, door het strikt beperkt gebruik van dwang, door een menselijke aanpak met aandacht voor de **privacy**.

Luisteren is ook een vorm van respect: we luisteren naar de vragen en klachten van burgers.

In onze omgang zijn we **correct**, **discreet** en hebben we **eerbied** voor elke levensbeschouwing, achtergrond, overtuiging, huidskleur, persoonlijkheid en opvatting.

We denken altijd: “Behandel iemand zoals je zelf wilt behandeld worden.” Geen partijdigheid, geen willekeur noch machtsmisbruik in ons handelen, maar gepast optreden volgens de wet. We blijven kalm en sereen, ook in moeilijke omstandigheden.

Als collega’s moeten we respect tonen **voor elkaar** en **voor de middelen** die we ter beschikking krijgen.

Bron:

<http://intranetpzgent/Documentatie/Documentatie/bibliotheek/brochures/missie-visie-waarden.pdf>, Datum publicatie op intranet: 21-02-2013

Respect heeft enkele kenmerken¹⁵

- Respect betekent niet dat je het over alles steeds eens bent met de ander. Juist als je het hartgrondig oneens bent met de overtuigingen van de ander, dan blijkt daaruit dat je de ander serieus neemt. Op dat moment is respect van belang. Respect betekent dat de overtuiging van de ander evengoed recht van bestaan heeft, als je eigen mening.
- Respect uit zich in een **correcte** en **fatsoenlijke bejegening** van de ander. Respect uit zich ook in het stellen van vragen, in plaats van een (stille of publieke) veroordeling.
- Respectvol zijn betekent **loyaal** zijn, **samenwerken op een evenwaardige basis** en met dezelfde ingesteldheid de doelstellingen van de organisatie behalen.

Respect gaat verder dan interpersoonlijke aspecten.

Ook respect voor de dienstmiddelen is belangrijk. Sleutels, software, beschermingskledij, dienstvoertuigen, ... zijn geen persoonlijke eigendom. Met respect omgaan met deze middelen betekent concreet er zorgvuldig mee omgaan als een goede huisvader¹⁶.

Naar de burger toe betekent '*respectvol zijn*' een correcte houding aannemen waarbij je de ander behandelt zoals je zelf wilt behandeld worden in gelijkaardige situaties.

¹⁵ Gebaseerd op Nederland, Politieacademie, '*Respectvol in stijl*', s.d., 28 p., <https://www.politieacademie.nl>

¹⁶ Deontologische code, aandachtspunt 42.

3.4.2 Integer handelen

'Integer zijn' verwijst naar het begrip 'integriteit'. In het dagelijks taalgebruik, maar ook in wetenschappelijke publicaties wordt het begrip 'integriteit' in verschillende betekenissen gebruikt¹⁷. Het is een containerbegrip dat nauw verwant is met ethiek en **deontologie**. Deze begrippen worden in de praktijk dan ook regelmatig door elkaar gebruikt, alsof zij synoniemen zouden zijn¹⁸.



Wij maken de keuze om de definitie te hanteren uit de literatuur: '**in overeenstemming met de geldende waarden en normen en de daarmee samenhangende regels**' (van den Heuvel en Huberts, 2003: 19)'.

3.4.3 Teamgericht werken

Een team is het samenbrengen van kennis, vaardigheden, ideeën en ervaringen, om zo een bijdrage te leveren aan het bereiken van de organisatiedoelstellingen.

Een doeltreffende samenwerking, binnen de wettelijke en reglementaire beperkingen, waarborgt de effectiviteit en de efficiëntie van het algemeen optreden¹⁹.



Bronnenstudie leert ons dat dat er, in de meeste gevallen, bij teamgericht werken sprake is van een positief effect op **werkbeleving, arbeidssatisfactie en productiviteit**. Daarnaast levert teamgericht werken veelal een bijdrage aan de verbetering van de kwaliteit van het werk. Dit kadert volledig binnen enkele welzijnsaspecten, vervat in het welzijnsbeleid van onze Politiezone²⁰.

¹⁷ Politiezone Gent, Integriteitsbeleid, 'De Blauwe Draak. In één vlucht naar betrouwbare politie', 2015 – 2020, p. 4-5.

¹⁸ Prof. Dr. Jeroen Maesschalck (promotor) en Prof. Dr. Frank Hutsebaut (co-promotor), IMPLEMENTATIESTRATEGIEËN VOOR DE DEONTOLOGISCHE CODE VAN DE POLITIEDIENSTEN: EEN 'TOOLBOX' VOOR EEN MODERN INTEGRITEITSBELEID, KU Leuven, p. 21 – 33.

¹⁹ Deontologische code, aandachtspunt 12, tweede lid.

²⁰ Politiezone Gent, Globaal Preventieplan, 2015 – 2020.

Teamgericht werken betekent respectievelijk *'beter geïnformeerd zijn'*, *'toename van de collegialiteit'*, *'een betere werkverdeling'*, en zo veel meer.

Samen werken (**professionele WIJ**), binnen een goede werksfeer, aan de kwaliteit van de dienstverlening, wil ieder team als doelstelling poneren.

Het succes van teamwerking wordt bepaald door onder meer de teamleden, de teamchef, de duidelijke vastgelegde rollen en het verantwoordelijkheidsgevoel van eenieder.

De professionele relaties tussen de personeelsleden zijn gebaseerd op onder meer wederzijds respect, solidariteit, ploeggeest, zelfdiscipline, loyauteit en billijkheid²¹.

Voor teamgericht te werken is bijgevolg de juiste attitude nodig:

- ✓ Je hebt respect voor de inbreng van anderen - Je neemt initiatief in het opnemen van taken - Je houdt je consequent aan gemaakte afspraken - Je neemt efficiënt deel aan overlegmomenten - Je wisselt ervaringen en je beleving ervan uit met andere - Je werkt op een constructieve manier samen vanuit groepsdynamische, creatieve en communicatieve kaders - Je gaat constructief om met conflicten (niet enkel vermijden) - ...

De personeelsleden van de Politiezone Gent geven de bevolking blijk van hun wil om de van hen verwachte dienst te verlenen. Dat doen ze samen met politieoverheden of andere partners (bv. in de veiligheidssector) waar ze mee samenwerken²².

²¹ Deontologische code, aandachtspunt 14.

²² Deontologische code, aandachtspunt 20.

4 Doelstellingen

4.1 Strategische doelstelling van het integriteitsbeleidsplan

De Gentse lokale politie is een **deugdelijk politiebeprijf** dat integriteit verankert en niet alleen haar ethische cultuur versterkt door organisatiestructuren, procedures en controlemechanismen, maar tevens door het verhogen van de **toewijding van de medewerk(st)ers aan onze basiswaarden..**

4.2 Operationele doelstellingen van het integriteitsbeleidsplan

De operationele doelstellingen zijn vervat in **drie beleidsstrategieën**. Elke pijler heeft een eigen doel binnen het integriteitsbeleid en elke pijler is weer onderverdeeld in drie deelfacetten. Negen operationele doelstellingen worden met elkaar in balans gebracht.

4.2.1 Pijler 1 - Beschermen:

Regels, procedures en structuren geven richting aan het functioneren van de organisatie. Om de medewerkers te beschermen tegen onnodige risico's en verleidingen dient men vooreerst te beschikken over een risico inventarisatie zodat preventieve maatregelen kunnen in plaats gesteld worden en de regelgeving daarop kan afgesteld worden.

4.2.2 Pijler 2 - (stimu)Leren:

Alle leidinggevenden dienen doordrongen te zijn van de impact van een voorbeeldgedrag. Aan de hand van trainingen kunnen we de morele oordeelsvorming verhogen. Uit incidenten kunnen lessen worden getrokken die ook gecommuniceerd worden met de medewerkers.

4.2.3 Pijler 3 - Handhaven:

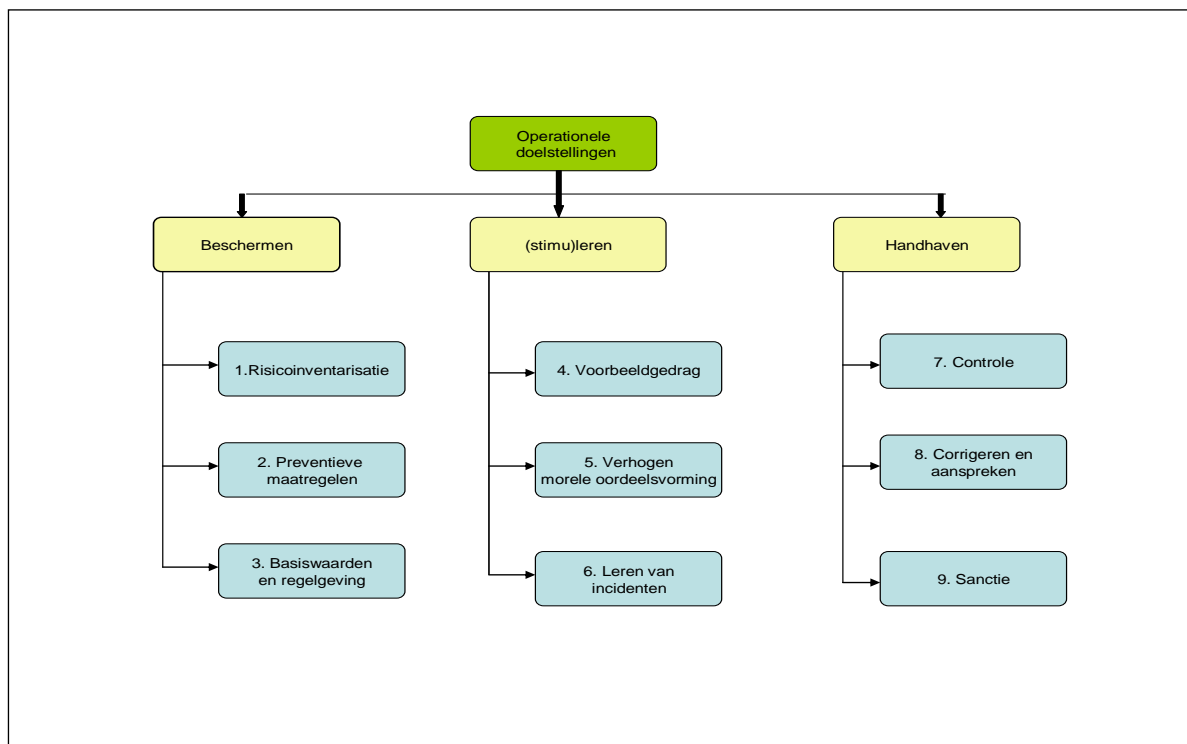
Geen regels zonder handhaving. Er dient op regelmatige basis gecontroleerd te worden of de normen en waarden gerespecteerd worden, schendingen moeten bespreekbaar en corrigeerbaar zijn en bij bewuste overtredingen dient er een consequent sanctiebeleid toegepast te worden.

4.2.4 9 operationeel doelstellingen

De Politiezone Gent formuleert concreet 9 operationele doelstellingen



- Het inventariseren van integriteitsrisico's
- Het nemen van preventieve maatregelen
- Het kenbaar maken van de basiswaarden en regelgeving inzake integriteit
- Het steeds voorop stellen van voorbeeldgedrag
- Het verhogen van het morele oordeelvermogen
- Het leren uit incidenten
- Het professionaliseren van het controlebeleid
- Het corrigeren en aanpakken van integriteitsschendingen
- Het ontwikkelen van een consequent sanctiebeleid



Bron: Politiezone Gent, Integriteitsbeleid 2015 – 2020, <http://intranetpzgent/Nieuws/Bijlagen/Integriteitsplan%20feb2016.docx> / I-force, 2015

Deze negen operationele doelstellingen, onderverdeeld in drie pijlers 'beschermen', '(stimu)leren' en 'handhaven', worden gerealiseerd door concrete verbeteracties (zie infra).

4.2.5 **Waarom deze operationele doelstellingen?**



1. Met de **risico inventarisatie** willen we een instrument hanteren om de integriteitsrisico's van de PZ Gent in kaart te brengen;
2. Met de **preventieve maatregelen** willen we anticiperen op integriteitsrisico's en ageren als de eerste signalen zich ontwikkelen;
3. Met de **basiswaarden en regelgeving** willen we gezamenlijke streefdoelen realiseren voor het denken en het handelen van onze medewerk(st)ers;
4. Met het **voorbeeldgedrag** gelooft onze organisatie in de uitspraak '*een goed voorbeeld doet goed volgen*' waarbij dit voorbeeldgedrag de onderstroom raakt in ons politiebeprijf en het vertrouwen in de organisatie stimuleert en versterkt;
5. Met het **verhogen van het moreel oordeelvorming via groepsgesprekken** willen we aan reflectie doen, inzake integriteit, teneinde het gedrag te beïnvloeden;
6. Met **leren uit incidenten** willen we lessen trekken uit ervaringen en deze gebruiken om te verbeteren en negatieve gebeurtenissen te voorkomen;
7. Met **controle** willen we de CP3²³ organisatiebeheersing toepassen binnen het integriteitsbeleid;
8. Met **corrigeren en aanspreken** willen we consequent zijn in onze reactie op ongewenst en laakbaar gedrag en afspraken maken met onze medewerk(st)ers om misstappen in de toekomst te voorkomen;
9. Met een **sanctie** willen we bestraffen bij ernstige strafrechtelijke en tuchtrechtelijke inbreuken en gedrag bijsturen.

²³ OB, CP3 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, 21 april 2011.





5 Actoren in het integriteitsbeleid

Elke medewerk(st)er van de PZ Gent kan beschouwd worden als een actor van het integriteitsbeleid. De korpsleiding definieert het integriteitsbeleid en vervat deze in het integriteitsbeleidsplan. Verder houden bepaalde actoren zich bezig met één of meer aspecten van het beleid.

5.1 Op korpsniveau: actoren en verantwoordelijkheden

	<p>De tuchtoverheden</p> <p>De tuchtoverheden (burgemeester en korpschef) zijn wettelijk vastgelegd in de tuchtwet van 1999 en uitvoeringsbesluiten²⁴.</p> <p>Zij kunnen beslissen om, na kennisname van een mogelijk tuchtvergriep en na voorafgaand onderzoek, het dossier te klasseren zonder gevolg of om een lichte of zware sanctie op te leggen.</p>
	<p>Het directiecomité: management en centrale aansturing</p> <p>Het directiecomité is verantwoordelijk voor de uitbouw van een integriteitsbeleid.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vaststellen van integriteitsbeleid, -instrumenten en –regelingen; ▪ uitdragen van het integriteitsbeleid; ▪ aan de orde stellen van integriteit in de HRM-evaluatiecyclus; ▪ beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en het ervoor zorgen dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's; ▪ treffen van passende maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid (Korpschef); ▪ periodiek rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid aan burgemeester (Korpschef).



²⁴ 13 MEI 1999. - Wet houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten, B.S. 16 juni 1999.

	<p>De integriteitscoördinator is verantwoordelijk voor de interne afstemming en coördinatie van de acties uit het integriteitsbeleidsplan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ het opstellen, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van integriteitsbeleid, -instrumenten en regelingen voor medewerkers en bekendmaking en advies hierover; ▪ het ondersteunen/adviseren van het directiecomité en de leidinggevenden bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid; ▪ het organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit; ▪ het werven, selecteren, opleiden van de integriteit coaches ▪ het verzorgen van registraties en periodieke rapportages over integriteit; ▪ het verzorgen van de communicatie over integriteit (samen met DCO)
	<p>De integriteit coaches zijn een netwerk van dilemmatrainers, ambassadeurs van integriteitsbeleid in hun dienst en <i>'voelsprietten'</i> voor de integriteitscoördinator.</p>
	<p>De Dienst Integriteitsbewaking en Toezicht²⁵</p> <p>De Dienst Integriteitsbewaking en Toezicht is een ondersteunende en adviserende dienst ten behoeve van de korpschef en de tuchtoverheden (de korpschef en de burgemeester). Deze dienst stimuleert en bewaakt het vertrouwen van de burger door eventueel niet-integer gedrag grondig en objectief te onderzoeken en bij te sturen. Als een dossier, na onderzoek, wordt overgemaakt aan de tuchtoverheden kan gestraft worden indien nodig. Betreffende dienst analyseert ook de klachten op structurele aspecten. Onontvankelijke klachten worden gemotiveerd aan de burger.</p> <p>De Dienst Integriteitsbewaking en Toezicht bestaat uit 3 entiteiten: de klachtencoördinator, het Bureau Tucht en het Bureau Intern Toezicht.</p>
	<p>DHR en F&M – Actoren in de periferie</p> <ul style="list-style-type: none"> + De vertrouwenspersonen in kader welzijnswetgeving + Psychosociale preventieadviseur (PAPA) <p>Zie tevens inleiding p.4</p>

²⁵ Politiezone Gent, bedrijfsplan 2018.

	<p>De leidinggevenden</p> <p>De leidinggevenden zijn belangrijke actoren in de uitwerking van een integriteitsbeleid. Zij kunnen bijdragen tot een open cultuur waar feedback centraal staat.</p> <p>De leidinggevende is binnen de eigen dienst / team verantwoordelijk voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ het uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door het eigen voorbeeldgedrag; ▪ het aan de orde stellen van integriteit in de HRM-evaluatiecyclus; ▪ het periodiek agenderen van integriteit voor een overleg op afdeling- of teamniveau zodat medewerkers vragen en dilemma's kunnen bespreken; ▪ het zorgdragen voor naleving van het integriteitsbeleid door medewerkers (o.a. het aanspreken van medewerkers op hun gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst); ▪ het fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitskwesties; ▪ het melden van (een vermoeden van) een integriteitschending bij de korpschef
	<p>Dienst Communicatie</p> <p>De dienst communicatie stelt een intern communicatieplan op en communiceert over het integriteitsbeleid, over integriteitskwesties en de mogelijke gevolgen ervan.</p>
	<p>De medewerker is verantwoordelijk voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ het kennen en naleven van de regels en voorschriften rond integriteit; ▪ het signaleren van integriteitskwesties en het ondernemen van actie zoals het aanspreken van een collega op zijn/haar gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's in een werkoverleg; ▪ het doen ophouden en de bevoegde overheid op de hoogte brengen van een zware schending van de deontologische regels, die een onmiddellijk of onherstelbaar nadeel met zich mee kan brengen. Elk personeelslid dat direct getuige is van strafbaar of gevaarlijk gedrag, onrechtmatig geweld of een onmenselijke of vernederende behandeling van een collega stelt alles in het werk om, in de mate van de mogelijkheden, dat te doen ophouden en hiervan melding te maken (deontologische code 13). ▪ het naleven de deontologische code en andere integriteitsvoorschriften.

5.2 Op supra lokaal niveau: actoren en verantwoordelijkheden

	<p>Het Comité P</p> <p>Het Vast Comité P kan optreden, ofwel uit eigen beweging, ofwel op grond van een klacht van een burger ofwel op verzoek van de Kamer van volksvertegenwoordigers, van de Senaat, van de bevoegde minister of van de bevoegde overheid.</p> <p>Aan het Comité P is een Dienst Enquêtes verbonden die op verzoek of ambtshalve onderzoeken uitvoert²⁶.</p> <p>Politiemensen die 'onaanvaardbare toestanden' aanklagen binnen de lokale of federale politie, kunnen voortaan bescherming krijgen als klokkenluiders. Als er een 'veronderstelde integriteitsschending' wordt gemeld, opent het Comité P, het controleorgaan op de politie, een onderzoek. Het stelt na afloop een rapport op, met ook voorstellen tot maatregelen²⁷.</p>
	<p>De AIG</p> <p>De Algemene Inspectie inspecteert de werking van de diensten van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie.</p> <p>De Algemene Inspectie onderzoekt ook klachten en aangiften over het gedrag van een politieambtenaar of een politiedienst. Tijdens het onderzoek van de klacht kan de Algemene Inspectie de bemiddelingsprocedure voorstellen aan de betrokken partijen.</p> <p>De Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie staat onder het gezag van de Minister van Binnenlandse Zaken en van de Minister van Justitie²⁸.</p>

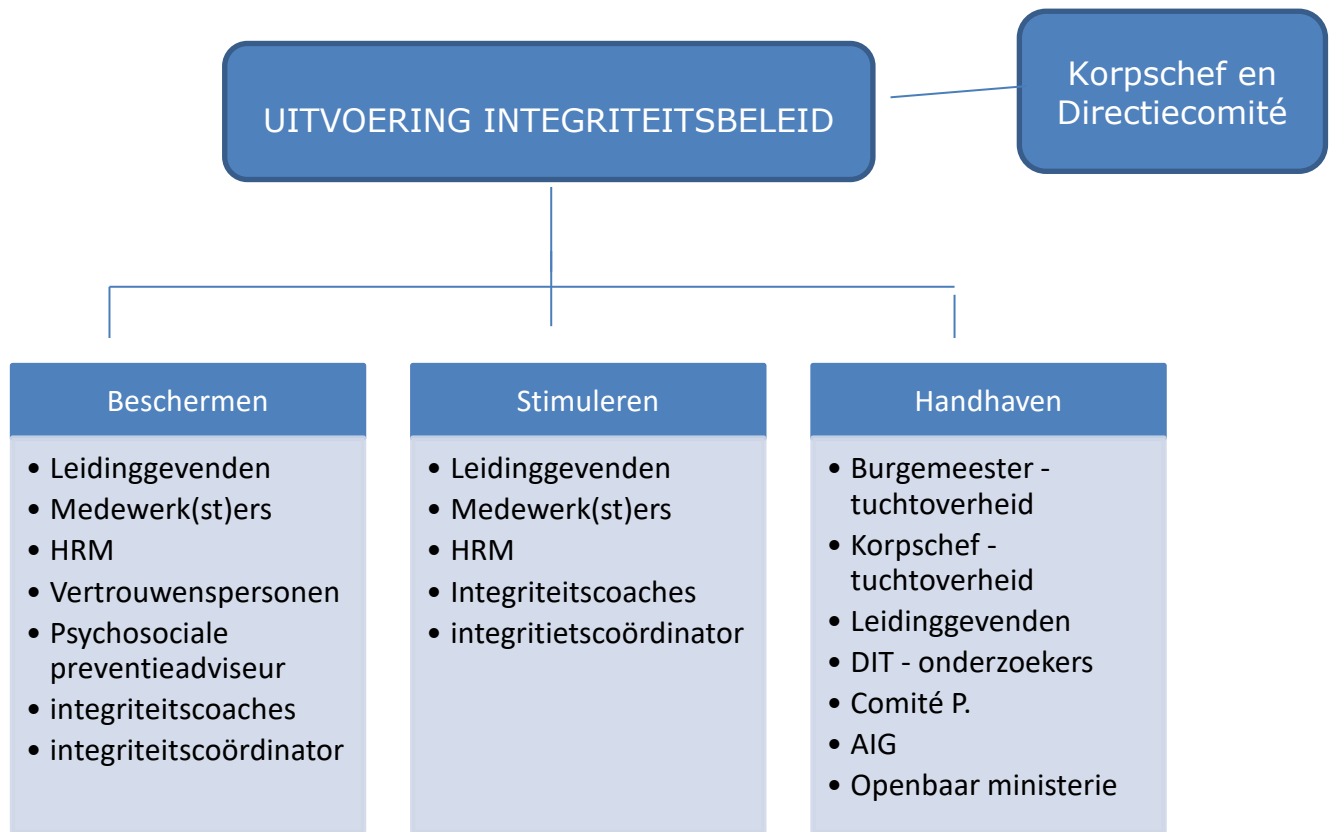
²⁶ 8 JULI 1991. - Wet tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten en op het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse, B.S. 26 juli 1991

²⁷ Klokkenluiderswet van 15 september 2013 van de federale ambtenaren is nu ook van toepassing op politie (Wet 8 mei 2019, B.S. 17 juni 2019).

²⁸ <https://www.vlaanderen.be/organisaties/algemene-inspectie-van-de-federale-en-lokale-politie>

	<p>Het Openbaar Ministerie – Parket</p> <p>Indien een politieambtenaar een strafrechtelijke inbreuk pleegt wordt daarvan proces-verbaal opgemaakt. Het is de Procureur des Konings die beslist in de finaliteit van het onderzoek.</p>
---	---

5.2.1 **Rol van de actoren bij de 3 strategische pijlers van het integriteitsbeleid**



Bron: eigen ontwerp (op basis van integriteitsbeleidsplan Haarlem, 2016)

6 Instrumenten en acties 2020-2025

6.1 Toneelstuk RAUW



Operationele doelstellingen

BESCHERMEN – PREVENTIEVE MAATREGELEN & BASISWAARDEN EN REGELGEVING

STIMULEREN – VOORBEELDGEDRAG & VERHOGEN MORELE OORDEELVORMING

'*Rauw*' is een Nederlandse theatervoorstelling, speciaal ontwikkeld om de moeilijke kanten van het harde politiewerk bespreekbaar te maken. Praten over emoties of elkaar aanspreken op fouten, is bij veel politiemensen namelijk nog een brug te ver²⁹.

Rauw is een snelle, dynamische uitvoering waarin dialogen, live drums, synthetische muziek en videobeelden elkaar in hoog tempo afwisselen.

De voorstelling toont de rauwe kanten van het politievak en wat daarvan de mogelijke consequenties kunnen zijn: ziekte, scheiding, vervolging, onbegrip bij collega's, integriteitschendingen, ...

De tekstschrijver en regisseur sprak wekenlang met Nederlandse politiemensen, uit alle geledingen als basis voor het script. Citaat: '*Niks is verzonnen. Alles wat hier wordt uitgebeeld is mij verteld. Ik oordeel niet. Toeschouwers trekken zelf hun conclusies.*' (2018, Walter Supèr)

De medewerk(st)ers van de Politiezone Gent gaan dit realistisch en openhartig stuk, over het werk en het leven bij de politie, aanschouwen in de **integriteitsweek van 6 tot en met 10 januari 2020**. Dit stuk moet bijdragen tot het voeren van een goed gesprek.

De Nederlandse situaties wijken niet af van de Belgische: racisme en discriminatie, conflicten, psychosociale belasting, traumatiserende situaties, integriteitschendingen, ... zijn thema's die ter sprake komen.

Na de voorstelling is er een directe debriefing, in kleinere groepen, onder de leiding van de integriteitscoaches.

Nadien wordt een **vervolgtraject** uitgewerkt onder de vorm van dilemmatrainingen met vernieuwde thema's.

²⁹ Wil Thijssen, De Volkskrant, 25 september 2018.

6.2 Kwetsbare functies³⁰



Operationele doelstelling

BESCHERMEN – RISICO INVENTARISATIE

De politiezone Gent gaat beoordelen welke functies er moeten aangemerkt worden als 'kwetsbare functies'.

'Kwetsbare functies' zijn functies, die extra risico's op integriteitsinbreuken met zich brengen in verband met onder meer het werken met gevoelige informatie, de materie waarin men werkt (drugs, prostitutie, mensenhandel, ...), het kunnen beschikken over geld en de omgang met zakelijke relaties³¹. Verder ook functies die als opdracht hebben controle uit te oefenen³².

Doel van dit overzicht is maatregelen te treffen ter voorkoming van integriteitsinbreuken. De literatuur³³ somt drie mogelijke manieren op om onze politieorganisatie zo in te richten dat de risico's beperkt worden van de kwetsbare functies: functieroulatie, functiescheiding en screening van kandidaten.

- Functieroulatie is het beleid binnen een organisatie dat medewerk(st)ers in (zeer) kwetsbare functies na vooraf vastgestelde intervallen wisselen van functie.
- Functiescheiding heeft tot doel (door scheiding van taken en bevoegdheden) te voorkomen dat een medewerker met aanzienlijke integriteitsrisico's te maken krijgt.

³⁰ BIOS, 'KWETSBAAR NAAR WEERBAAR', <http://www.integriteitoverheid.nl/>, raadpleging 7 juni 2019

³¹ <https://huisvoorklokkenluiders.nl/wp-content/uploads/2018/01/BZK-2006-Modelaanpak-Basisnormen-Integriteit-Openbaar-Bestuur-en-Politie.pdf>, raadpleging 7 juni 2019.

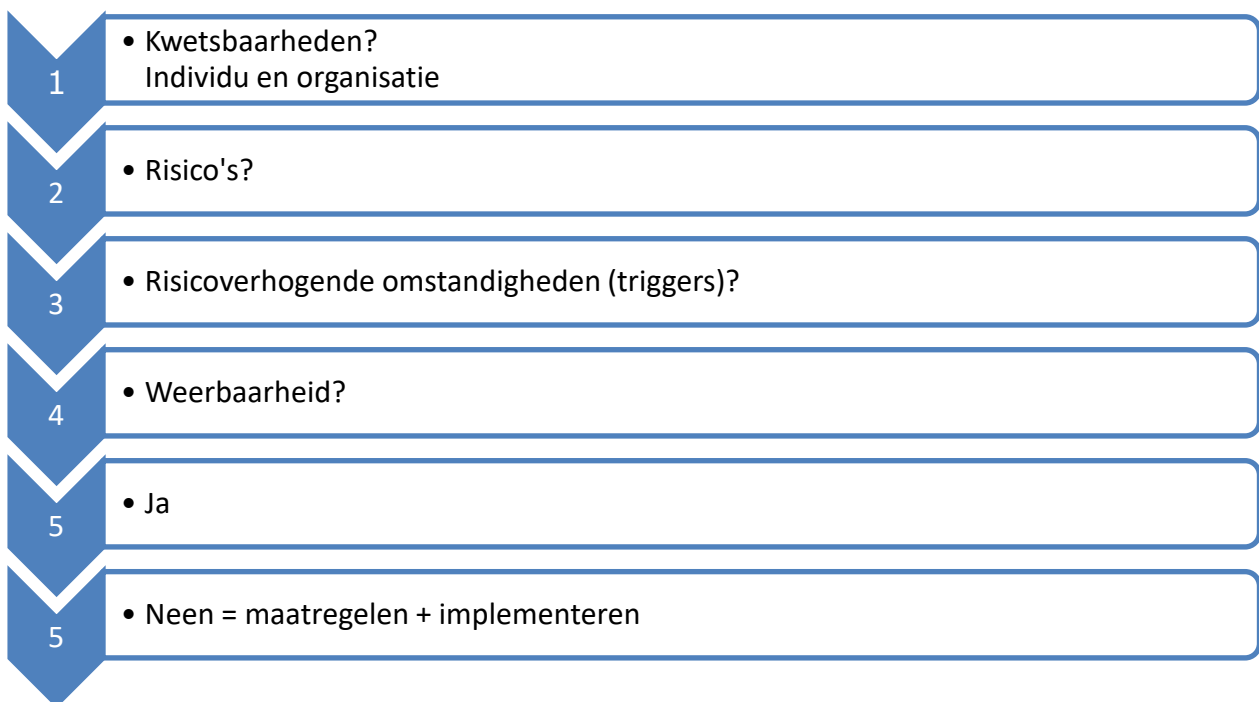
³² Vlaamse Overheid Departement Bestuurszaken, integriteit@vlaanderen.be www.vlaanderen.be/integriteit, raadpleging 7 juni 2019

³³ Den Haag, 'INTEGRITEIT VAN HET OPENBAAR BESTUUR', Deel 3 in de reeks 'Vertrouwen in verantwoordelijkheid', s.d.

- Screening van kandidaten kan voorkomen dat werknemers in dienst worden genomen, die in voorgaande functies niet-integer gedrag hebben vertoond. Er is momenteel geen wettelijk kader om, tijdens dienst, medewerk(st)ers **opnieuw** door te lichten in kader van preventie. In enkele andere Europese landen is dit wel mogelijk in bepaalde omstandigheden (**VETTING**)³⁴.

De politiezone Gent zal uitzoeken of er, binnen deze voorgestelde maatregelen, alternatieve en concrete toepasbare acties mogelijk zijn. (bijvoorbeeld specifiek functiegericht charter, opleiding voorzien voor deze functies, gesprek met korpschef en/of directieteam, herwerken werkprocessen en procedures...).

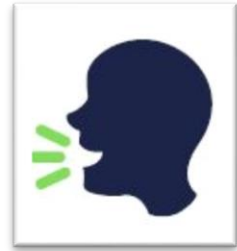
Vanuit integriteitsoogpunt kunnen we ook risicovolle processen in teamverband laten uitoefenen om collegiale controle mogelijk te maken.



Bron: eigen ontwerp, 2019.

³⁴ AIG, Opiniestuk Thierry Gillis, 'Integriteit bij de politie: eens integer, altijd integer?', 2019 – betekent tijdens de carrière een antecedentenonderzoek of doorlichting doen in kader van preventie integriteitsschendingen.

6.3 Aanspreken en aangesproken worden



Operationele doelstelling

BESCHERMEN – PREVENTIEVE MAATREGELEN & BASISWAARDEN EN REGELGEVING

STIMULEREN – VERHOGEN MORELE OORDEELVORMING

Van medewerk(st)ers van de politiezone Gent wordt verwacht dat ze zich gedragen als een goed ambtenaar. Dat betekent dat ze:

- zorgvuldig en verantwoordelijk omgaan met de bevoegdheden, middelen en informatie, ten behoeve van het algemeen belang
- op correcte wijze omgaan en rekening houden met burgers, leidinggevenden, collega's, partners, ...

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om te ondersteunen en een integriteitsbeleid te voeren (beschermen, stimuleren, handhaven).

Soms doen collega's dingen die niet mogen, bewust of onbewust. **Aanspreken** is de meest directe manier om te laten weten dat je het anders wil, dat je last hebt van het gedrag of dat de organisatie en anderen daarvan last hebben. Door elkaar aan te spreken kan je corrigeren, zodat ongewenst gedrag ophoudt. Aanspreken is niet gemakkelijk en nog moeilijker als de collega een chef is. Het integriteitsplan voorziet in sessies gesprekstechnieken (feedbackgesprek, krachtgesprek, ...)

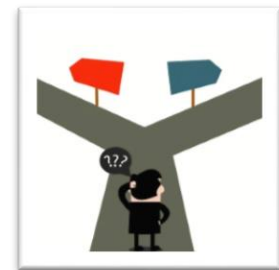
Als aanspreken niet helpt kan het **melden** van deontologisch laakbaar gedrag de enige optie zijn. Ook bij strafbare feiten heeft het geen zin om iemand aan te spreken. Bij ernstige integriteitsschendingen of mistoestanden is er de plicht om een melding te doen.

De hoofdregel bij het aanspreken is RESPECT.

Mensen die worden aangesproken reageren soms defensief: ze gaan zich verdedigen, ze ontkennen, ze wijzen naar anderen, ze lopen weg, ...

Wij leren onze medewerk(st)ers (in vormingsmomenten) om zich open en eerlijk op te stellen, te luisteren en ruimte te geven aan anderen om hun fouten toe te geven en excuses aan te bieden. Open gesprekken voeren betekent niet 'je eigen wil opleggen' want je bent geen moraalridder³⁵! Respect is geen garantie voor succes, maar blijft de enige omgangsvorm die voortdurend aanwezig is: voor, tijdens en bij einde van het gesprek.

6.4 Dilemmatraining



Operationele doelstelling

BESCHERMEN – PREVENTIEVE MAATREGELEN & BASISWAARDEN EN REGELGEVING

STIMULEREN – VERHOGEN MORELE OORDEELVORMING & LEREN UIT INCIDENTEN

Eén van de belangrijkste instrumenten van de stimulerende benadering van integriteitsbeleid is de zogenaamde dilemmatraining of training in ethische besluitvorming. Het doel van zo een training is tweeledig.

⇒ Het primaire doel is het aanscherpen van het morele oordeelsvermogen van de deelnemers. Door het bespreken van concrete casussen, doorgaans ethische dilemma's, in sterk interactieve sessies wordt de vaardigheid ingeoefend om met integriteitsvraagstukken om te gaan.

⇒ Doordat de trainingen zullen doorgaan op teamniveau zijn ze daarnaast ook een belangrijk instrument van cultuurverandering.

Wanneer collega's samen discussiëren over concrete integriteitsproblemen uit hun dagelijkse praktijk helpt dit om opvattingen te verduidelijken, assumpties in vraag te stellen en een open sfeer te creëren die een transparante en effectieve behandeling van problemen in de toekomst bevordert (J. Maesschalck /2001).

³⁵ BIOS, aanspreken en aangesproken worden, *s.d.*

De dilemmatraining is een erkende opleiding en geeft recht op vormingsuren voor de baremische bevordering. De dilemmatrainingen worden gegeven door de integriteitscoaches.

Op basis van data van de 'Dienst Integriteitsbewaking en Toezicht'³⁶ van de Gentse Politie kunnen we inschatten welke thema's het belangrijkst zijn om te behandelen.



De Hiernavolgende **9 aandachtspunten** worden opgenomen voor de periode 2020 – 2025:

- 1. Lakse houding bij taakuitvoering**
- 2. Discriminatie / racisme**
- 3. Niet naleven wettelijke regels**
- 4. Schending beroepsgeheim**
- 5. Valsheid in geschrifte**
- 6. Onthaal en klantvriendelijkheid**
- 7. Agressief gedrag of houding / gebruik van disproportioneel geweld**
- 8. Machtoverschrijding**
- 9. Verdovende middelen**

³⁶ Data 2018 – mei 2019.

6.5 Een consequent controle- en sanctiebeleid



Operationele doelstelling

HANDHAVING: CONTROLE & CORRIGEREN EN AANSPREKEN & SANCTIE

6.5.1 Een goede klachtenbehandeling

In uitvoering van de Pol48³⁷ en de CP3³⁸ behoort behandeling van klachten tegen personeel, over de werking van de dienst, tot organisatiebeheersing en/of interne controle waarbij gewaakt wordt over een kwalitatieve dienstverlening.



Klachten worden gezien als een **signaal dat er mogelijk risico's** zijn die binnen bepaalde bedrijfsprocessen niet voldoende werden afgedekt.

De korpschef geeft sturing aan klachten wegens strafrechtelijke feiten en/of deontologisch laakbare feiten.

Klachten van strafrechtelijke feiten worden vervat in een proces-verbaal en voorgelegd aan de Procureur des Konings.

Klachten van deontologisch laakbaar gedrag worden geacteerd in een administratief verslag.

Na onderzoek ten laste en ten onlaste (DIT) beoordeelt de Korpschef het dossier. De Korpsinstructie '*Klachten tegen collega's*' geeft duidelijkheid inzake de klachtenbehandeling en dient strikt te worden opgevolgd.

³⁷ 6 JULI 1994. - Omzendbrief POL 48 betreffende de inrichting van een dienst " Intern Toezicht " bij de korpsen van gemeentepolitie, B.S. 7 juli 1994.

³⁸ CP3 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, 21 april 2011.

6.5.2 Tuchtprocedure als ultimum remedium

Indien er een vermoeden is van een integriteitsschending, dan kunnen de feiten het voorwerp uitmaken van een vooronderzoek om te kijken of verdere stappen noodzakelijk zijn. Indien het antwoord ja is, zal nagegaan worden of er al dan niet sprake is van een strafrechtelijk feit. Bij strafrechtelijke feiten wordt een proces-verbaal opgesteld. Analoog daaraan kan een tuchtrechtelijk onderzoek gestart worden.



Indien enkel deontologisch laakbaar gedrag gesteld is, kan de Korpschef of de burgemeester optreden als tuchtverheid en de voorziene procedures volgen³⁹.

6.6 Bestendigen van de repressieve structuur



Operationele doelstelling

HANDHAVING: CORRIGEREN EN AANSPREKEN & SANCTIE

De *'Dienst Integriteitsbewaking en toezicht'* bestendigt zijn werking in navolging van de wettelijke bepalingen⁴⁰ en onder rechtstreeks gezag van de Korpschef.

Er is aandacht voor de verdere professionele uitbouw en het proactief optreden.

³⁹ Tuchtwet - 3 MEI 1999. - Wet houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten, B.S. 16 juni 1999.

⁴⁰ CP3 en Tuchtwet.

6.7 Kernwaarden en Blauw vakmanschap



Operationele doelstelling

BESCHERMEN – PREVENTIEVE MAATREGELEN & BASISWAARDEN EN REGELGEVING

STIMULEREN – VERHOGEN MORELE OORDEELVORMING

De korpsinstructie '*Blauw Vakmanschap*' (B.V) wordt vernieuwd en een **waardenketting**, refereert naar de '*Kernwaarden*' van de Politiezone Gent als hulpmiddel om gewenst gedrag te stimuleren.

De grondslag van het vernieuwde '*Blauw Vakmanschap*' zal gevormd worden rond drie nieuwe kernwaarden: '**respectvol handelen**', '**integer handelen**' en '**teamgericht werken**'.

De kernwaarden vormen niet alleen de basis van ons politiewerk, maar ook de basis van onderlinge verstandhoudingen en het (kunnen) groeien in onze dagdagelijkse taken.

De korps slogan '*Uw politie altijd nabij*' is gekend door de Gentse burgers en blijft een belangrijke pijler. Daarnaast beogen we met de waardenketting een harmonisering en beleving van de houding en de mentaliteit van onze medewerk(st)ers, kortom onze politiecultuur.



Onze RIT naar 100 % FL(IK)

WIJ ZIJN FLIKKEN DIE **RESPECTVOL** EN **INTEGER** HANDELEN
& **TEAMGERICHT** WERKEN

FLIKKEN DIE BOUWEN AAN INTERNE EN EXTERNE RELATIES OP BASIS VAN DE JUISTE
KEUZE

6.8 Kernwaarden en integriteit als aandachtspunten in de evaluatiecyclus



Operationele doelstelling

BESCHERMEN – PREVENTIEVE MAATREGELEN

STIMULEREN – VOORBEELDGEDRAG & VERHOGEN MORELE OORDEELVORMING

'*Blauw vakmanschap*' inclusief de kernwaarden maken integraal deel uit van de plannings- en evaluatiecyclus. Integriteit zal via het cascadesysteem⁴¹ als doelstelling meegenomen worden in de evaluatiegesprekken.

Vanuit de dienst DHR wordt de nodige ondersteuning voorzien voor de evaluatoren. Medewerkers worden geëvalueerd, in navolging van de statutaire regels, over de naleving van de kernwaarden en krijgen hiervoor een beoordeling van goed, bevredigend of onvoldoende. De evaluatoren doen beroep op de integriteitmanager en de integriteitscoaches om voor de medewerkers, die op dat item onvoldoende scores, een individueel traject uit te werken.

⁴¹ Cascade: evaluatieboom

7 Monitoring, evaluatie en rapportage

7.1 Monitoring

Het is van belang om na te gaan in welke mate medewerk(st)ers zich werkelijk integer gedragen.

Daarom volgen we de visie van Prof. Dr. Jeroen Maesschalck (Universiteit Leuven) en maken een onderscheid tussen passief en actief monitoren.

De passieve component verwijst naar rapporteringskanalen waar externe actoren (zoals burgers) integriteitsschendingen door politieambtenaren kunnen melden (meldpunt, klachtencoördinator, ...).

Klachten als bron van laakbaar gedrag.

Ook politiemensen kunnen wantoestanden aanklagen.

Zij kunnen terecht bij hun leidinggevende(n), bij de DIT of de korpsleiding. Officieel is er een klokkenluidersmeldpunt bij het Vast Comité Van Toezicht op de politiediensten (Comité P.) Medewerk(st)ers kunnen voortaan het beschermingsstatuut van klokkenluider krijgen⁴². Elke inbreuk die een bedreiging vormt voor of een schending inhoudt voor het algemeen belang is een *'veronderstelde integriteitsschending'* en kan gemeld worden. Geweld op het werk en ongewenste grensoverschrijdend gedrag valt niet onder de noemer veronderstelde integriteitsschendingen. Deze inbreuken kunnen gemeld worden aan de vertrouwenspersonen of aan de psychosociale preventieadviseur (welzijn) bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

⁴² ⁴² Klokkenluiderswet van 15 september 2013 van de federale ambtenaren is nu ook van toepassing op politie (Wet 8 mei 2019, B.S. 17 juni 2019).

De actieve component verwijst naar monitoringsactiviteiten die de organisatie zelf instelt om het gedrag van medewerkers op te volgen.

Formeel gaat de politiezone Gent na of er integriteitsschendingen zijn en neemt de gepaste maatregelen. Registratie van gegevens bij DIT, tuchtprocedures en klachten bij het Vast Comité P. en de Algemene Inspectie zijn de bronnen.

De geregistreerde informatie geeft onder meer inzicht in welke dossiers er precies in onderzoek zijn, welke beslissingen er genomen zijn, hoeveel tijd de onderzoekers spenderen aan hun onderzoek en welke trends waarneembaar zijn. Zo kan de korpsleiding precies weten wat er gebeurt in de organisatie en kan zij ingrijpen waar nodig.

Naast de kwantitatieve gegevens, m.n. het aantal dossiers waarbij politieambtenaren strafrechtelijke/ tuchtrechtelijke inbreuken plegen, zijn ook kwalitatieve aspecten belangrijk zoals bijvoorbeeld het respectvolle bejegening van burgers, de grondigheid bij de behandeling van dossiers en de arbeidsmotivatie.

Deze informatie is bij de leidinggevenden op te vragen. Belangrijk is hoe de leidinggevende dagelijks met die informatie omgaan. *'Door nauw betrokken te zijn bij het werk van de medewerk(st)ers en een sfeer te creëren waarin medewerk(st)ers over hun reële problemen en onzekerheden inzake integriteit kunnen praten, vergroot de manager de kans dat hij een realistisch beeld heeft van wat er leeft op de werkvloer.'* (citaat J. Maesschalck, 2012).

De hoger vermelde sfeer van openheid en transparantie, door ruimte en tijd te voorzien voor de bespreking van morele dilemma's kan dus het bijkomend voordeel opleveren dat leidinggevenden beter kunnen inschatten waar de risico's op integriteitsschendingen door medewerkers zich bevinden.

Informeel kunnen leidinggevenden ook actief zoeken naar integriteitsschendingen bij hun dagelijkse supervisie.

Met de dilemmatrainingen gaat de korpsleiding peilen bij haar medewerk(st)ers naar ethische dilemma's.

Verder kan er op individueel niveau monitoring plaatsvinden als onderdeel van de HRM evaluatiecyclus via het maken van afspraken, evaluaties en beoordelingen.

7.2 Evaluatie en rapportage

Frequent evalueren is belangrijk om het beleid te kunnen bijstellen.

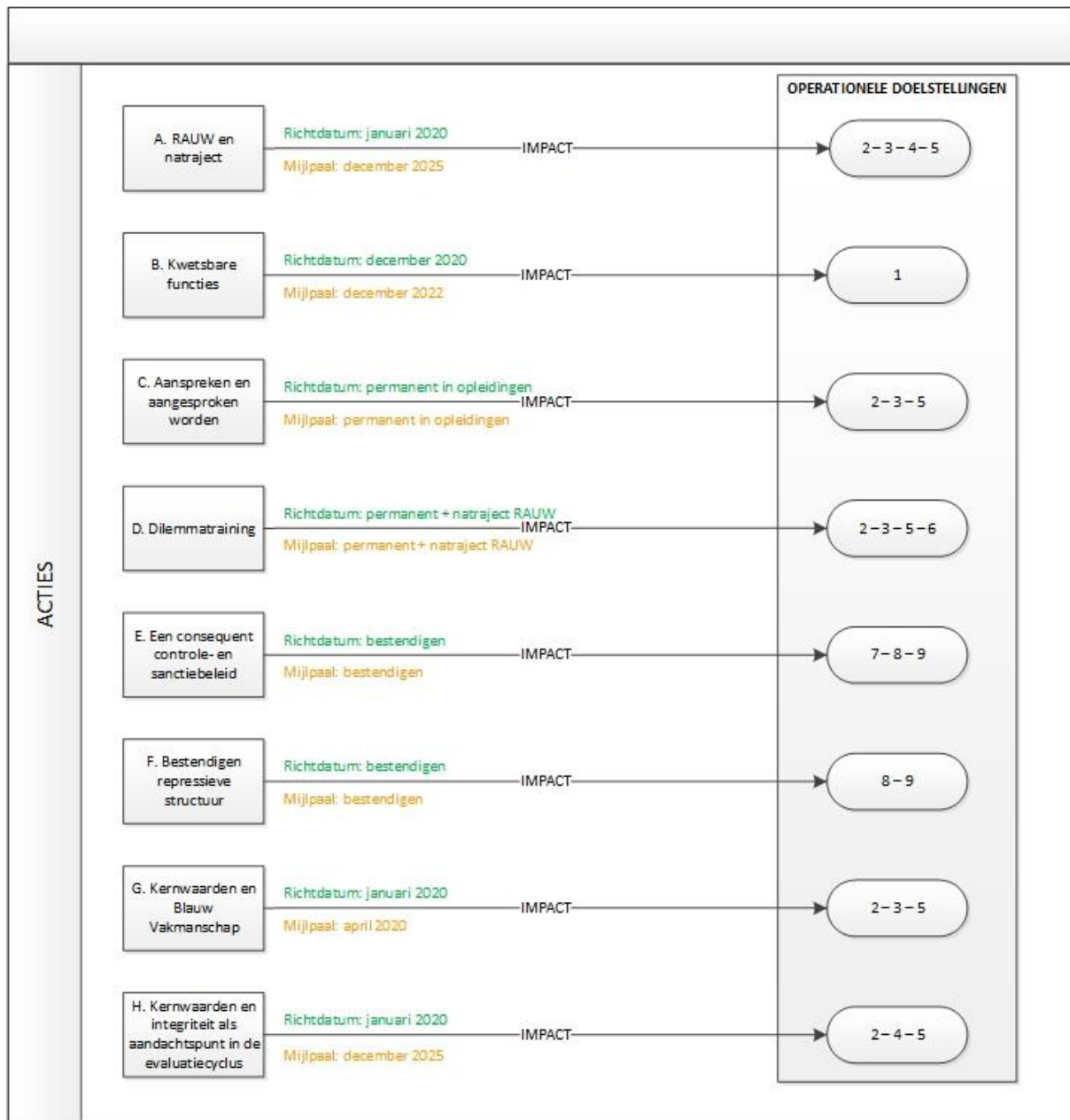
Evaluatie kan aanleiding geven om extra investeringen te doen op een of meerdere aandachtsgebieden.

De evaluatie en rapportage gebeurt tweejaarlijks en geeft de stand van zaken weer van de actiepunten.

Het verslag van de evaluatie en de eventuele verbeterpunten worden behandeld in het directiecomité.

**Schematische voorstelling 'Integriteitsbeleid 2020 – 2025
zie volgende pagina**

GEWENSTE SITUATIE 2020- 2025	
MISSIE - VISIE	
WAARDEN	
ORGANISATIE DOELSTELLINGEN	<ul style="list-style-type: none"> • De bevolking heeft vertrouwen in haar Gentse politie. • De politie is een belangrijke factor voor het oplossen van problemen inzake veiligheid en leefbaarheid van de stad • De overheden en de bevolking weten dat de politie haar (menselijk) kapitaal goed aanwendt. • De Gentse politie is een moderne en steeds lerende organisatie die haar resultaten monitort en die zich aanpast waar nodig om haar doelstellingen te bereiken.
ZVP 2020 – 2025 Prio 31	<p>De vernieuwde korpswaarden versterken met als doel een nog grotere positieve impact op het vertrouwen van de bevolking in haar Gentse politie en op de tevredenheid en welzijn van haar eigen medewerkers.</p>
STRATEGISCHE DOELSTELLING	<p>'Een hogere toewijding aan onze basiswaarden'</p>
OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	



Auteur: ADV Tania Roers, Adviseur van de Korpschef, Integriteitsmanager