

INHOUDSOPGAVE

INTEGRITEITSCONTROLE BIJ DE LOKALE RECHERCHE VAN DE LOKALE POLITIE BRUSSEL-HOOFDSTAD/ELSENE (TWEEDE DISTRICT)	1
1. PROBLEEMSTELLING	1
2. OPDRACHT	1
3. ONDERZOEKSVERRICHTINGEN	2
4. ANALYSE	2
4.1. Werking van de JUD DCT2-----	2
4.2. Sturing op het vlak van integriteit -----	3
4.2.1. Controleomgeving.....	3
4.2.2. Risicobeoordeling	3
4.2.3. Informatie en communicatie	4
4.2.4. Controlemaatregelen	4
5. CONCLUSIES	6
6. AANBEVELINGEN	7

INTEGRITEITSCONTROLE BIJ DE LOKALE RECHERCHE VAN DE LOKALE POLITIE BRUSSEL-HOOFDSTAD/ELSENE (TWEEDE DISTRICT)

1. PROBLEEMSTELLING

In het verlengde van een gerechtelijk onderzoek werd, op beslissing van het Vast Comité P, door de Dienst Enquêtes P in 2006 een klachtonderzoek gevoerd binnen de JUD DCT2ⁱ van de lokale politie Brussel-hoofdstad/Elsene waaruit onder meer bleek dat:

- (1) de medewerkers binnen deze dienst hun opdrachten nogal vrij konden invullen;
- (2) er vrijwel geen opvolging noch controle werd uitgevoerd door de hiërarchische oversten;
- (3) er geen informatieverslagen werden opgesteld van bepaalde “beroepsmatige” bezoeken (aan een toplessbar);
- (4) er alcohol werd verbruikt tijdens de diensturen;
- (5) bepaalde contacten op het internet door één van de leden van de DCT2 (voor privé-doeleinden) niet strookten met de deontologie van het politieambt.

Deze bevindingen werden ter kennis gebracht van de toenmalige korpschef. Bij verslag van 11 juli 2008 deelde betrokkene aan het Vast Comité P mee dat er op organisatorisch vlak enkele maatregelen waren getroffen om de opvolging van de activiteiten van de lokale speurders te optimaliseren:

- (1) alle leden van de lokale recherche dienden voortaan op het einde van de dienst, door middel van een uniform document, een dienstbulletin op te stellen met een gedetailleerd overzicht van de dagtaken;
- (2) er werd een systeem van opvolging van de uren ontwikkeld waarbij iedere wijziging dient te worden gemeld en op voorhand dient te worden ingevoerd in het systeem;
- (3) er werd een nieuw diensthoofd aangesteld, dat alle activiteiten van het personeel opvolgt;
- (4) alle personeelsleden van de sectie werden ondergebracht in hetzelfde commissariaat, wat de controle ten goede komt;
- (5) aan de betrokken politieambtenaren werd de nodige vorming gegeven inzake het gebruik van de nodige documenten voor de informatieve verslagen.

2. OPDRACHT

Huidig toezichtsonderzoek heeft tot doel na te gaan in welke mate de recentelijk uitgevaardigde richtlijnen binnen de JUD DCT2 werden geïmplementeerd en, parallel hieraan, ook te toetsen hoe er door de leiding van de lokale recherche elementair wordt gestuurd op het vlak van integriteit.

Voor de uitvoering van deze opdracht werd geopteerd voor een beperkte toepassing van de COSO-methodologie, conform de methodologie toegepast bij het onderzoek naar integriteit bij de lokale recherche van Antwerpen. Concreet werd de volgende opdracht aan de Dienst Enquêtes P gegeven:

- (1) de korpschef inlichten en zijn medewerking vragen aan het onderzoek;
- (2) een gesprek met het diensthoofd van de recherche van de lokale politie Brussel-Hoofdstad/Elsene hebben om een concreet zicht te krijgen op:

ⁱ JUD DCT2 staat voor de gedeconcentreerde lokale recherche werkzaam binnen het tweede district. Dit district omvat Laken, Neder-Over-Heembeek en Haren.

- de organisatie en de werking van de betrokken dienst (omgeving waarin de activiteiten uitgevoerd worden),
 - de huidige visie met betrekking tot de door de korpschef meegeede verbetermaatregelen (dekken zij voldoende de risico's /disfuncties?),
 - de beheersingsactiviteiten,
 - de informatie en communicatie hierover,
 - de bewaking van de voorgestelde maatregelen (monitoring);
- (3) een gesprek met het hoofd van JUD DCT2 voeren op basis van de informatie ingewonnen bij het diensthoofd, volgens het hiervoor vermelde stramien.

3. ONDERZOEKSVERRICHTINGEN

In april 2010 voerde de Dienst Enquêtes P gesprekken met de gerechtelijk directeur, het diensthoofd van de operationele steun van de lokale recherche en het hoofd van JUD DCT2.

De leidraad die gebruikt werd tijdens de gesprekken is gebaseerd op de integriteitsaudit die gevoerd werd bij de lokale recherche van de politiezone Antwerpen.

Hierna werd, op basis van de gesprekken met de drie respondenten, een synthese gemaakt van de verkregen informatie gekoppeld aan bepaalde vaststellingen, en dit op basis van het COSO-model.

4. ANALYSE

4.1. WERKING VAN DE JUD DCT2

De maatregelen die door zowel de voormalige als de huidige gerechtelijk directeur binnen deze dienst werden genomen, zijn niet enkel het gevolg van de kennisgeving door het Vast Comité P van de onder punt 1 vermelde problemen. De leiding van de lokale recherche had zelf ook al kennis gekregen van een aantal disfuncties, zoals: (1) de ondermaatse leiding en operationele sturing door het voormalige diensthoofd; (2) de gebrekkige kennis van (nieuwe) wet- en regelgeving zoals bijvoorbeeld de BOM-wetgevingⁱ en de voorschriften opgenomen in de MFO-3ⁱⁱ en (3) een gebrek aan samenwerking met de hiërarchie en de centrale diensten. Naar verluidt, was er op het moment dat het Vast Comité P zijn onderzoeksbevindingen ter kennis bracht van de voormalige korpschef al een aanpak in voorbereiding teneinde de bestaande moeilijkheden binnen de gedeconcentreerde lokale rechediensten (JUD DCT 1, 2 en 3) te verhelpen.

Naast de aanstelling van een nieuw diensthoofd voor JUD DCT2 dat zijn medewerkers laat werken conform de vigerende wet- en regelgeving gekoppeld aan de taakinvulling opgelegd door de gerechtelijk directeurⁱⁱⁱ, werden door laatstgenoemde ook een aantal (aanvullende) initiatieven genomen: (1) het onderbrengen van alle medewerkers van de JUD DCT2 in één gebouw, (2) het vernieuwen (verjongen) van de JUD DCT2-medewerkers, (3) het niet meer samen laten werken van de twee betrokken inspecteurs die het voorwerp waren van het gerechtelijk onderzoek van de Dienst Enquêtes P, (4) het laten deelnemen van de verantwoordelijke hoofdinspecteur aan (nachtelijke) acties en (5) het voorzien in een wekelijks contactmoment met de verantwoordelijke wijkofficier door de twee rechercheurs (effectieve en back-up) die gekoppeld zijn aan de wijk^{iv}.

ⁱ Zie o.m. de wet van 6 januari 2003 betreffende de bijzondere opsporingsmethoden en enige andere onderzoeksmethoden (*B.S.* 12 mei 2003).

ⁱⁱ Gemeenschappelijke richtlijn MFO-3 van de Ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken betreffende het informatiebeheer inzake gerechtelijke en bestuurlijke politie van 14 juni 2002 (*B.S.* 18 juni 2002).

ⁱⁱⁱ De taakinvulling binnen de gedeconcentreerde diensten van de lokale recherche moet voldoen aan de volgende vereisten: 60 % dossiergerelateerde opdrachten, 20 % operationele taken binnen de wijk en 20 % kennis- en informatiegaring binnen de wijk.

^{iv} De leden die deel uitmaken van de gedeconcentreerde lokale recherche worden met het oog op het invullen van operationele taken en het versterken van hun informatiepositie gekoppeld aan één of meerdere wijken en dit als effectief lid of als plaatsvervanger.

4.2. STURING OP HET VLAK VAN INTEGRITEIT

4.2.1. Controleomgeving

Onze respondenten zijn niet op de hoogte van het bestaan van een volledig uitgewerkt integriteitsbeleid in het korps. Ze verwijzen, de ene al explicieter dan de andere, naar een aantal documenten of werkinstrumenten die binnen de recherche worden aangewend, zoals: (1) de waarden van de lokale recherche; (2) de strategische doelstellingen van de dienst; (3) het planningsgesprek; (4) het evaluatieverslag; (5) de diverse dienstnota's die expliciet of impliciet een verwijzing inhouden naar een gewenste integere politiewerking, waarbij zijdelings wordt gerefereerd aan de deontologische code en (6) de geëiste discipline binnen de lokale recherche gekoppeld aan de sterke omkadering van de medewerkers.

Ook de voorbeeldfunctie kwam bij de verschillende respondenten meermaals ter sprake en werd als zeer belangrijk beschouwd.

Naast het feit dat er in diverse domeinen interne opleidingen werden verstrekt, wordt de reden van alle identificaties en controles nu systematisch gevat in het ISLPⁱ-systeem, waarmee onder meer voldaan wordt aan de bepalingen van artikel 34 §1 WPAⁱⁱ.

Er werd een rendementsoverzicht ontwikkeld, waarin onder meer volgende parameters worden verwerkt: (1) het aantal opgestelde processen-verbaal; (2) het aantal aanhoudingen; (3) het aantal gevallen van betrapping op heterdaad, ... en dit met de bedoeling om enige vorm van opvolging en vergelijking mogelijk te maken tussen de verschillende diensten van de lokale recherche.

Er wordt ook sinds een tweetal jaar een programma gebruikt voor de invulling en de vooruitzichten van de dienstprestaties.

4.2.2. Risicobeoordeling

Er werd op geen enkel niveau een formele analyse gemaakt met het oog op het detecteren van mogelijke risicogebieden binnen de lokale recherche. Uit de gesprekken met de drie respondenten blijkt dat er naar aanleiding van vastgestelde disfuncties of specifieke opdrachten, zoals de informantwerking, gaandeweg richtlijnen werden uitgevaardigd of in herinnering gebracht. Deze werkwijze wordt nog steeds toegepast.

Het gegeven dat er op bepaalde aspecten (sterk) wordt gestuurd, vormt volgens de respondenten een waarborg dat de medewerkers zich bewust zijn van de (belangrijkste) integriteitsrisico's binnen (de afdeling van) de lokale recherche.

De respondenten zijn de mening toegedaan dat er zich op het vlak van de beroepsonverenigbaarhedenⁱⁱⁱ geen problemen voordoen. Elk op zijn niveau en binnen zijn verantwoordelijkheidsdomein meent voldoende voeling te hebben met de medewerkers teneinde eventuele problemen op dat vlak te kunnen detecteren en vindt bovendien dat het onregelmatig werkregime dat binnen de lokale recherche van toepassing geenszins een stimulans is om nevenactiviteiten uit te oefenen. De gerechtelijk directeur heeft kennis van drie

ⁱ Integrated System for Local Police.

ⁱⁱ Art. 34 §1 WPA stelt dat de politieambtenaren de identiteit van ieder persoon controleren die van zijn vrijheid wordt benomen of die een misdrijf heeft gepleegd. Zij kunnen eveneens de identiteit controleren van ieder persoon indien zij, op grond van gedragingen, materiële aanwijzingen of omstandigheden van tijd of plaats redelijke gronden hebben om te denken dat hij wordt opgespoord, dat hij heeft gepoogd of zich voorbereidt om een misdrijf te plegen of dat hij de openbare orde zou kunnen verstoren of heeft verstoord.

ⁱⁱⁱ De problematiek van de beroepsonverenigbaarheden wordt door de artikelen 134 en 135 (operationeel kader) en artikel 136 (administratief en logistiek kader) van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus geregeld en verder verduidelijkt in de ministeriële omzendbrieven GPI 27 en GPI 27bis.

goedgekeurde individuele afwijkingenⁱ en hij voegt eraan toe dat alle aanvragen door hem moeten worden voorzien van een advies.

Het hoofd van JUD DCT2 deelt, in het verlengde van dit onderdeel van het gesprek, mee dat zijn sturing op basis van zijn voorbeeldfunctie, zijn ervaring en zijn “buikgevoel”, gekoppeld aan de richtlijnen die hij ontvangt van zijn hiërarchie en de gezonde mix van oudere en jongere medewerkers, elementen zijn die de integriteit binnen zijn dienst waarborgen.

4.2.3. Informatie en communicatie

Er bestaat geen formeel uitgewerkte procedure om incidenten (die een inbreuk inhouden op de integriteit) te melden.

Van alle respondenten vernemen we dat ze steeds aanspreekbaar zijn en dat hun deur altijd openstaat. Naast de verschillende contactmomenten, geofficialiseerd in de vorm van vergaderingen op verschillende niveaus, maakt de gerechtelijk directeur er een punt van om dagelijks langs te gaan bij de medewerkers die werkzaam zijn op zijn site.

Het in herinnering brengen van bepaalde wet- en regelgeving, al dan niet voortvloeiend uit een concreet geval, via nota en/of mail of naar aanleiding van de verschillende vergaderingen en het bespreken van de waarden tijdens de plannings- en functioneringsgesprekken zijn eveneens kanalen die (kunnen) worden aangewend om integriteitsproblemen bespreekbaar te maken. Uit de gesprekken blijkt dat vooral de gerechtelijk directeur, naar aanleiding van de plannings- en functioneringsgesprekken, meer aandacht besteedt aan de problematiek van mogelijke integriteitsschendingen.

De nieuwe richtlijnen en dienstnota's worden steeds met het personeel besproken. Het is gebruikelijk dat bepaalde beleidsopties en werkingsprincipes af en toe in herinnering worden gebracht. Deze richtlijnen hebben onder meer betrekking op de gewenste en verwachte integriteit van de individuele onderzoeker.

De Dienst Enquêtes P heeft ook kunnen vaststellen dat er van heel wat vergaderingen notulen worden gemaakt.

4.2.4. Controlemaatregelen

Daar waar het vroeger onduidelijk was onder wiens leiding en verantwoordelijkheid de gedeconcentreerde researchediensten vielen, werd nu beslist dat ze ressorteren onder de rechtstreekse leiding en verantwoordelijkheid van de gerechtelijk directeur.

Deze laatste vraagt aan de informaticadienst af en toe de lijsten op van de medewerkers die toegang hebben tot zijn afdeling, omdat hij in het verleden al heeft moeten vaststellen dat zich daar soms “onbevoegden” ophielden ingevolge een verkeerde codering van de badgesleutels.

Onze respondenten verzekeren ons dat ze hun medewerkers zeer vlug aanspreken indien ze een, zelfs al is het een minieme, disfunctie vaststellen of nadat ze hierover werden ingelicht. Deze benadering ligt, naar verluidt, volledig in de lijn van de visie van de kopschef, die naar aanleiding van lichtere inbreuken wenst dat de medewerkers geconfronteerd worden met hun tekortkomingen en dat er in overleg gezocht wordt naar de meest aangewezen maatregel om te voorkomen dat de feiten zich opnieuw voordoen.

De gerechtelijk directeur wordt steeds geïnformeerd indien één van zijn leidinggevenden een disfunctie heeft vastgesteld nopens een medewerker en trekt soms ook de verdere afhandeling van bepaalde (zwaardere) feiten naar zich toe. Ofwel volgt hij het dossier verder op volgens een eigen systematiek en methodiekⁱⁱ, ofwel pleegt hij overleg met het hoofd van de dienst intern toezicht, dat in bepaalde gevallen de zaak verder onderzoekt.

ⁱ Een afwijking heeft betrekking op het domein van de informatica en de twee andere werden opgesteld om les te kunnen geven in een politieschool.

ⁱⁱ Eerst vindt er een gesprek plaats. Indien dit geen zoden aan de dijk brengt, wordt er overgegaan tot het geven van een tweede, meer ingrijpende opmerking om dan eventueel te komen tot een functioneringsgesprek. Indien dit nog niet helpt, wordt door de gerechtelijk directeur een nota opgesteld met een omstandig advies

Door de gerechtelijk directeur werd door de jaren heen een (informele) samenwerkingsvorm ontwikkeld met het hoofd van de dienst intern toezicht. Naast de voormelde gegevensuitwisseling aangaande de verdere benadering en afhandeling van bepaalde klachten, ontvangt de gerechtelijk directeur maandelijks een overzicht van de controlesⁱ die door deze dienst werden uitgevoerd. De betrokken medewerkers worden individueel in kennis gesteld van de vastgestelde disfuncties.

De gerechtelijk directeur geeft te kennen dat er binnen zijn dienst niet echt een overzicht bestaat van de genomen maatregelen in het kader van integriteitsschendingen, omdat hij niet de tijd heeft om dit allemaal op te lijsten. Hij is gezien zijn betrokkenheid en eindverantwoordelijkheid wel in staat om hieromtrent een beeld te schetsen.

De respondenten delen mee dat ze af en toe controles uitvoeren op het terrein.

Er werd een kwaliteitscontrolesysteem ingevoerd voor de processen-verbaal.

Om de controle op het gebruik van bepaald korpsmateriaal mogelijk te maken, wordt er geëist dat bepaalde registraties gebeuren in een daartoe ontworpen register. Dit is onder meer van toepassing op het gebruik van dienstvoertuigen en dienstradio's.

Wat het internetgebruik betreft, bestaat er een charter met betrekking tot de inzet van de elektronische communicatie- en informatiemiddelen die door de politiezone ter beschikking worden gesteld. Dit charter werd ter kennis gebracht van het personeel via het administratief order 85 van 2007.

De gerechtelijk directeur stelt dat de regels inzake het alcoholgebruik duidelijk zijn. Gebruik van alcohol binnen de diensturen en het aanvatten van een dienst in staat van intoxicatie worden niet getolereerd. Deze regels zijn door alle medewerkers gekend. Uitzonderingssituaties waarin het gebruik van alcohol wordt toegelaten zijn de jaarlijkse drink van de lokale recherche en de sporadische drinks op verzoek van een medewerker en mits voorafgaande goedkeuring van de gerechtelijk directeur.

Het presteren van overuren en weekendwerk moet gemotiveerd en gevalideerd worden door de rechtstreekse verantwoordelijke van de persoon die hier meent aanspraak op te kunnen maken. Deze problematiek wordt periodiek opgevolgd door de gerechtelijk directeur die op dit vlak af en toe zijn officieren moet bijsturen of bijkomende richtlijnen dient te geven omdat de nuloptie het algemeen uitgangspunt is.

De dienstbulletins worden niet alleen aangewend om de comptabiliteit te verzekeren, maar moeten tevens toelaten om na te gaan wat er door de individuele medewerker op dag X werd gepresteerd. Deze documenten moeten worden ondertekend door de betrokkene en tevens door zijn rechtstreekse chef en dienen gedurende een periode van minstens twee maanden te worden bijgehouden.

De gepresteerde diensturen van alle medewerkers binnen de lokale recherche zijn door alle leden van deze dienst consulteerbaar.

Er wordt niet echt een risicoanalyse inzake integriteit in de strikte zin van het woord gemaakt, maar tijdens de gesprekken met de respondenten werden een aantal mogelijke "gevaarzones" besproken teneinde te kunnen achterhalen op welke manier met welbepaalde potentiële risico's wordt omgegaan:

- het *informantenbeheer* is volgens de gerechtelijk directeur goed geregeld. Er wordt gewerkt conform de bestaande wet- en regelgeving en de nodige controlemechanismen zijn ingebouwd;

waarom hij iemand wenst te herplaatsen in zijn dienst dan wel deze persoon uit de recherche wenst te verwijderen.

ⁱ Deze controles hebben onder meer betrekking op (1) de aanwezigheid op de werkvloer, (2) de aanwezigheid op vaste posten en (3) de verificatie van de taken uitgevoerd op het moment van de controle op basis van de dienstbulletins.

- de *in beslag genomen voorwerpen* dienen door de leden van de AOBⁱ en de gedeconcentreerde recherche ingeschreven te worden in een daartoe bestemd register. Deze werkmethode wordt echter niet gehanteerd door de medewerkers verbonden aan de centrale diensten omdat de middenkaders enerzijds maar leiding dienen te geven aan een beperkt team (gemiddeld vier inspecteurs) en vaak zelf werkzaam zijn in dezelfde dossiers;
- de gerechtelijk directeur stelt formeel dat er binnen zijn recherche geen plaats is voor medewerkers die zouden deelnemen aan activiteiten georganiseerd door *dubieuze figuren of criminelen*, wat later bevestigd werd door het diensthoofd van de operationele steun. Vrij recentelijk werd een rechercheur uit de dienst verwijderd omdat hij een relatie had met een prostituee.
- indien er een gerechtelijk of opsporingsonderzoek dient gevoerd waarbij één van zijn medewerkers *betrokken partij* is, wordt dit onderzoek toevertrouwd aan de dienst intern toezicht. Wanneer er een lokale mandataris betrokken partij is in een onderzoek, wordt er samengewerkt met de FGP – Brussel;
- er is volgens de respondenten geen sprake van een mogelijke belangenvermenging bij het vorderen van een tolk, een slotenmaker of een takeldienst. De problematiek van de takelingen is geregeld binnen het korps en de lokale recherche dient weinig takelingen te laten uitvoeren.
De gedeconcentreerde rechercheurs doen niet vaak een beroep op tolken of slotenmakers. In het verlengde hiervan wordt gewezen op het feit dat het vooral voor de medewerkers op het terrein belangrijk is dat ze kunnen rekenen op een gevorderde deskundige die snel ter plaatse kan komen en die een professionele ondersteuning kan leveren. Zodra men op het terrein de voormelde vaardigheden en eigenschappen van een deskundige heeft ervaren, is het logisch dat er de volgende maal ook wel een beroep zal worden gedaan op deze persoon, zonder dat daar iets moet achter gezocht worden;
- sinds een 4-tal jaar is de opsteller van de “DOS”ⁱⁱ ook effectief de dossierbeheerder en dit om misverstanden te vermijden aangaande wie de eindverantwoordelijkheid draagt in een dossier.

5. CONCLUSIES

Op basis van de drie interviews en diverse door betrokkenen aan de Dienst Enquêtes P overhandigde documenten, kunnen we besluiten dat:

- de verhalen van de respondenten in hoge mate coherent zijn;
- er grondige positieve wijzigingen zijn doorgevoerd binnen de werking van de JUD DCT2 (en de gedeconcentreerde researchediensten van de politie Brussel-hoofdstad/Elsene in het algemeen), wanneer we de actuele toestand vergelijken met de periode tot minstens 2007. Er is wel degelijk invulling gegeven aan de verbetermaatregelen die de voormalige korpschef ter kennis had gebracht van het Vast Comité P;
- er niet echt sprake is van een formeel “integriteitsbeleid” maar dat er op diverse echelons binnen de lokale recherche mechanismen bestaan om de medewerkers op te volgen en bij te sturen en dit ofwel op meer informele wijze op basis van de deontologische codeⁱⁱⁱ, dan wel op meer formele wijze aan de hand van specifiek

ⁱ AOB staat voor de Anti-OvervalBrigade van de operationele steundienst van de lokale recherche.

ⁱⁱ DOS staat voor de fiche “signalering / opvolging van een dossier” en de richtlijnen op dat vlak zijn terug te vinden in de fiche met nummer C 13 van de MFO-3 die handelt over de coördinatie van de onderzoeken.

ⁱⁱⁱ Koninklijk besluit van 10 mei 2006 (B.S. 30 mei 2006) waaraan de deontologische code van de politiediensten is gevoegd.

uitgevaardigde korpsrichtlijnen of via functionerings- en planningsgesprekken. Uit de contacten met de verschillende respondenten kunnen we besluiten dat er door de leiding van de recherche krachtige signalen worden gegeven naar de medewerkers door daadwerkelijk op te treden;

- er binnen de gedeconcentreerde rekerchediensten door middel van het gevoerde summiere onderzoek geen noemenswaardige integriteitsproblemen konden worden ontdekt.

6. AANBEVELINGEN

Binnen de lokale recherche van de politie Brussel-hoofdstad/Elsene is de aanzet gegeven om een formeel integriteitsbeleid uit te bouwen. Dit blijkt uit (1) het bestaan van diverse richtlijnen die al dan niet rechtstreekse linken leggen met integriteit in de meest ruime zin van het woord; (2) de vaststelling dat de ontmoete gesprekspartners de integere politiewerking hoog in het vaandel voeren; (3) het daadwerkelijk optreden van de gerechtelijk directeur en zijn directe beleidsmedewerkers ten aanzien van medewerkers die zich minder of niet integer opstellen en (4) de (zijdelingse) betrokkenheid van het hoofd van de dienst intern toezicht.

Een en ander vormt de basis om een volwaardig, meer formeel en geïntegreerd integriteitsbeleid uit te bouwen. Het is aanbevolen om binnen de lokale recherche van de politie Brussel-hoofdstad/Elsene een controleomgeving op te zetten met ruimte voor periodieke risicoanalyses, het nemen van de gepaste controlemaatregelen, het voorzien in de nodige informatie, communicatie en het monitoren van de integriteitsschendingen. Dit alles zou moeten worden gekaderd in een coherent integriteitsbeleid waarin de diverse actoren op hun niveau worden betrokken en maatregelen worden afgetoetst aan het korpsbeleid.

Dit kan gebeuren aan de hand van het COSO-model.

Op die manier zou er invulling kunnen worden gegeven aan een meer preventieve en proactieve aanpak van de integriteitsproblematiek, waar uit het gevoerde onderzoek blijkt dat er thans nog steeds overwegend reactief wordt opgetreden.