

INHOUDSTAFEL

| | | |
|---|---|-----------|
| TOEZICHTSONDERZOEK NAAR DE WERKING VAN DE INTERVENTIEDIENST EN VAN DE LOKALE ONDERZOEKS- EN RECHERCHEDIENST VAN DE POLITIEZONE MONS-QUÉVY ----- | | 1 |
| 1. | ALGEMENE INLEIDING _____ | 1 |
| 1.1. | Probleemstelling ----- | 1 |
| 1.2. | Finaliteit van het onderzoek ----- | 1 |
| 1.3. | Methodologie----- | 1 |
| 2. | AANVANKELIJKE VASTSTELLINGEN EN AANBEVELINGEN _____ | 3 |
| 2.1. | Vaststellingen ----- | 3 |
| 2.1.1. | Sterkten | 3 |
| 2.1.2. | Zwakten | 4 |
| 2.1.3. | Kansen | 7 |
| 2.1.4. | Bedreigingen..... | 8 |
| 2.2. | Aanbevelingen ----- | 8 |
| 3. | OPVOLGINGSONDERZOEK _____ | 9 |
| 3.1. | Aanvullend perceptieonderzoek ----- | 9 |
| 3.2. | Zelfevaluatie----- | 10 |
| 3.2.1. | Verduidelijking van de visie van de korpsleiding | 11 |
| 3.2.2. | Interne communicatie..... | 11 |
| 3.2.3. | Scheidingsmuren tussen de LRD en de andere diensten van het politiekorps slopen | 13 |
| 3.2.4. | Systeem van intern toezicht | 13 |
| 3.2.5. | Interventietermijnen..... | 17 |
| 3.2.6. | Planning van de diensten binnen de interventiedienst..... | 18 |
| 3.2.7. | Gemeenschapsgerichte politiezorg..... | 19 |
| 3.2.8. | Andere maatregelen genomen door het korps | 19 |
| 4. | CONCLUSIES EN SLOTAANBEVELINGEN _____ | 20 |
| 4.1. | Conclusies ----- | 20 |
| 4.2. | Slotaanbevelingen ----- | 20 |
| 5. | ALGEMENE CONCLUSIE _____ | 20 |
| 6. | BIJLAGEN _____ | 21 |
| BIJLAGE | _____ | 22 |

TOEZICHTSONDERZOEK NAAR DE WERKING VAN DE INTERVENTIEDIENST EN VAN DE LOKALE ONDERZOEKS- EN RECHERCHEDIENST VAN DE POLITIEZONE MONS-QUÉVY¹

1. ALGEMENE INLEIDING

1.1. Probleemstelling

1. In 2007 en 2008 werden verscheidene gerechtelijke dossiers geopend lastens personeelsleden van de interventiedienst en van de LRD (lokale onderzoeks- en rekerchedienst) van de politiezone MONS-QUÉVY. De (eerste) inlichtingen die in dat verband vergaard werden, waren op zijn minst verontrustend daar aan verschillende politieambtenaren ernstige feiten ten laste werden gelegd: deelname aan drugsmokkel, herhaaldelijke gewelddaden en opzettelijke slagen en verwondingen zonder wettige reden, vermeende connecties met leden van het plaatselijke criminele milieu...

1.2. Finaliteit van het onderzoek

2. Het toezichtsonderzoek dat werd ingesteld naar aanleiding van deze feiten had aanvankelijk tot doel om de algemene werking van de twee (aldus) aan de kaak gestelde diensten van de politiezone te bestuderen en meer in het bijzonder aandacht te besteden aan de aspecten “integriteit, gemeenschapsgerichte politiezorg en democratische werking”. Eerder had het Vast Comité P al onderzoeksdaden gesteld naar de wijkdienst en de dienst intern toezicht en haast onvermijdelijk werd dit toezichtsonderzoek, in één moeite door, uitgebreid tot bepaalde aspecten van leiderschap en lokale hiërarchische controle.

1.3. Methodologie

3. Tussen september 2009 en juni 2010 werd een (eerste) terreinonderzoek uitgevoerd. Om methodologische redenen werd gepeild naar meer algemene werkingsaspecten van het politiekorps om te kunnen situeren en preciseren in welke omgeving de twee geviseerde diensten dienen op te treden.

4. Nadat het onderzoek aan de korpschef werd voorgesteld, werden de volgende onderzoeksdaden gesteld:

- 1) een perceptieonderzoek bij personeelsleden van de interventiedienst en de LRD op basis van de individuele vragenlijst² van de professoren

¹ Dossiernummer 22800/2008.

GELDERS, VITS, BOUCKAERT en PIERLÉ van de KUL (Katholieke Universiteit Leuven). Die vragenlijst is opgebouwd uit elf modules gebaseerd op de self assessment-methode ontwikkeld door EFQM (European Foundation for Quality Management);

- 2) een schriftelijke bevraging bij een steekproef van personen die te maken hebben gehad met een ploeg van de interventiedienst om te peilen naar hun perceptie over dat politieoptreden. De respondenten dienden zich uit te spreken over een reeks stellingen in verband met de politiewerking (beschikbaarheid, onpartijdigheid, integriteit en waardigheid van het ambt, houding en gedrag) en met de uitoefening van het politieambt (legitimatie, eerbiediging van de fundamentele rechten en vrijheden, gebruik van dwang en geweld, behandeling van aangehouden personen, verloop van het verhoor, slachtofferbejegening);
- 3) een gesprek met vertegenwoordigers van de bestuurlijke overheid en van de gerechtelijke overheid (parketmagistraten en onderzoeksrechters);
- 4) een gesprek met de verantwoordelijken van externe politiediensten: CIC (communicatie- en informatiecentrum), AIK (arrondissementeel informatiekruispunt) en FGP (federale gerechtelijke politie) van MONS;
- 5) een gesprek met de verantwoordelijken van de afdelingen en diensten binnen de politiezone die rechtstreeks moeten samenwerken met de diensten waarop het onderzoek betrekking heeft;
- 6) een gesprek met de verantwoordelijken van de korpsleiding;
- 7) individuele gesprekken met een vijftigtal leden van de interventiedienst, een twintigtal leden van de LRD en verantwoordelijken van die diensten.

5. De gegevens die in de loop van het onderzoek vergaard werden, werden geanalyseerd aan de hand van het EFQM-model. Het “tussentijds” verslag dat hierover werd opgesteld, bevatte aanbevelingen over essentiële verbeterpunten. Indien die kritieke succesfactoren niet verbeterden, was een gunstige evolutie van de situatie weinig waarschijnlijk.

6. Tussen maart 2012 en maart 2013 werd een (tweede) (opvolgings)onderzoek uitgevoerd, nadat de politiezone de tijd had gekregen om de nodige initiatieven te ontwikkelen in het kader van de aanbevelingen geformuleerd in het voornoemde (tussentijds) verslag. Dit onderzoek verliep in twee fasen:

- 1) een aanvullend perceptieonderzoek bij personeelsleden van de interventiedienst, de LRD en de korpsleiding. De bedoeling hiervan was na te gaan of en welke vooruitgang er geboekt was met betrekking tot de belangrijkste aanbevelingen die het Comité geformuleerd had;

² Professoren GELDERS, VITS, BOUCKAERT en PIERLÉ, *Integrale kwaliteitszorg bij de gemeentelijke politiekorpsen*, Kluwer, 128 p.

- 2) de reactie van de korpschef op een vragenlijst over de belangrijkste aanbevelingen geformuleerd in het tussentijds verslag en op de resultaten van het aanvullend perceptieonderzoek. Aangezien er, zoals hiervoor gezegd, voor het terreinonderzoek geopteerd was voor een methodologie die ruimschoots geïnspireerd is op het EFQM-model van zelfevaluatie, werd voor de realisatie van het opvolgingsonderzoek ook gekozen voor deze positieve benadering.

2. AANVANKELIJKE VASTSTELLINGEN EN AANBEVELINGEN

2.1. Vaststellingen

7. De vaststellingen gedaan tijdens het terreinonderzoek worden hieronder, samengevat, weergegeven in de vorm van een SWOT-analyse³. De ontdekte zwakten zijn domeinen die aangepakt zouden moeten worden om de werking te verbeteren van de interventiedienst, de LRD en het korps in het algemeen.

2.1.1. Sterkten

8. De aandacht werd gevestigd op de mogelijkheid om de situatie van het politiekorps correct te analyseren teneinde de zwakten te detecteren en op het bestaan of de ontplooiing van projecten of initiatieven die kunnen leiden tot een betere werking van het korps: infrastructuur, informatie, opleiding omgaan met agressief gedrag, plan om de achterstand in het opstellen van processen-verbaal weg te werken, enz.

9. De personen die te maken hebben gehad met de interventiedienst en daarover bevraagd werden, zijn vrij tevreden over dat optreden. Zo heeft 76,19% van de personen die de vragenlijst beantwoordden het optreden van de interventiedienst positief geëvalueerd. Slechts 7,14% van de respondenten geeft het optreden een ronduit negatieve algemene score. In die dienst kwamen de goodwill, de solidariteit, de motivatie, het vermogen van het personeel om zich aan veranderingen aan te passen en het goed inspelen op de gebeurtenissen als positieve elementen naar voren.

10. De wijkwerking en de expertise van de individuele onderzoekers van de LRD worden over het algemeen op prijs gesteld door de gerechtelijke overheid. Andere sterkten van de dienst zijn het feit dat de personeelsleden van de LRD elk hun eigen specialiteit hebben en er een systeem is voor de opvolging van hun

³ SWOT is een acroniem voor “Strengths” (sterkten), “Weaknesses” (zwakten), “Opportunities” (kansen) en “Threats” (bedreigingen).

prestaties, waardoor men een goed zicht heeft op de activiteiten die binnen de LRD worden ontwikkeld.

2.1.2. Zwakten

11. Op het vlak van de algemene werking:

- 1) intern heeft men het gevoel dat de korpsleiding een reactieve “top-downbenadering” hanteert waarbij aan de ondergeschikte diensten weinig autonomie en manoeuvreerruimte wordt gelaten. Die aanpak veroorzaakt heel wat wijzigingen in de organisatie of in de inzet van diensten;
- 2) hoewel er ter zake initiatieven worden genomen, is de betrokkenheid van het personeel bij de verbeterprojecten weinig gestructureerd en weinig systematisch;
- 3) de interne communicatie binnen het korps kan beter. Meer in het bijzonder onthouden heel wat personeelsleden van de interventiedienst en van de LRD als les uit de boodschappen van de korpsleiding dat de functionaliteit “wijkwerking” de echte motor van de werking van de politiezone is. Ze vinden dus dat hun dienst stiefmoederlijk behandeld wordt. Zo hebben velen het gevoel dat ze door de korpsleiding niet erkend noch gesteund worden in hun dagelijks werk. Daarenboven worden de boodschappen die het personeel bereiken vaak beschouwd als zijnde op niet eenduidige wijze overgemaakt door de hiërarchie. Tot slot vinden de personeelsleden doorgaans de richtlijnen op middellange of lange termijn van het politiekorps niet duidelijk;
- 4) er zou meer rekening moeten worden gehouden met de totale duur van de interventies om ervoor te zorgen dat er voldoende ploegen beschikbaar zijn om redelijke interventietermijnen te garanderen, meer bepaald voor de ernstigste feiten, en de relaties met het CIC zijn ook voor verbetering vatbaar;
- 5) hoewel de oplossing over het algemeen op prijs wordt gesteld, opperen sommigen dat het personeel zich weinig of niet verantwoordelijk voelt voor het onderhoud en het beheer van het materieel als gevolg van de steun geleverd door het BAL⁴ (Bureau d’appui logistique – Bureau logistieke

⁴ Een ander toezichtsonderzoek gevoerd door het Vast Comité P (dossier nr. 130070/2008) heeft trouwens een probleem met het beheer van het radiomaterieel aan het licht gebracht. Bij gebrek aan regelgevend kader en gecentraliseerde richtlijnen gaat het personeel van het BAL intuïtief te werk. Er wordt gebruik gemaakt van een werkmethode die mondeling doorgegeven wordt en waaraan geen enkele risicoanalyse voorafgegaan is. Dit gebrek aan regelgevend kader bemoeilijkt het beheer van bijkomende middelen die verdeeld worden wanneer er zich niet-geplande gebeurtenissen voordoen of buiten de openingsuren van het BAL. Aangezien die dienst geen inventaris van de voorraad materiaal bijhoudt, berust het dagelijks beheer van dat materieel uitsluitend op de punctuele opvolging van bewegingen (IN versus OUT), wat bijvoorbeeld voor gevolg heeft dat indien iemand niet gemeld heeft dat hij een radio ontleend heeft, men pas bij de volgende jaarlijkse bijwerking van het materieel zal ontdekken dat die radio verdwenen is omdat er geen procedure bestaat om dat eerder op te merken.

steun). Deze dienst, die afhangt van de directie niet-operationele steun, levert logistieke steun aan de zonale diensten. Hoewel aanvankelijk in het leven geroepen om steun te leveren aan de interventiedienst, staat deze dienst in voor het beheer van het materieel en de voertuigen bij elke aflossing van de ploegen. Zo kan het interventiepersoneel bezit nemen van goed werkend collectief materieel en wagens om hun opdrachten succesvol uit te voeren (opgeladen radio's, enz.).

12. Op het vlak van de interventiedienst worden de volgende verbeterpunten opgemerkt:

1) Met betrekking tot de werking:

- het algemeen bestuur in het kader waarvan:
 - de verantwoordelijke voor de planning, als enige en zonder tegenspraak, de opdrachten aan de personeelsleden kan toebedelen. Door het werkelijke belang van deze functie binnen de dienst leidt deze situatie tot enige onduidelijkheid op het vlak van het leiderschap van het officiële diensthoofd;
 - het dagelijks beheer door het leidinggevend personeel soms niet strikt genoeg is. Bovendien staat het leidinggevend personeel erg dicht bij de personeelsleden, en door het zeer grote belang dat binnen de dienst aan cohesie gehecht wordt, ontstaat het risico dat eventuele dubieuze praktijken van bepaalde personeelsleden inzake integriteit “gedekt” worden door de “groep”;
- de interne communicatie wordt haast unaniem als verbeterbaar omschreven. Deze communicatie is voornamelijk gebaseerd op overmaking via het leidinggevend personeel en het gebruik van middelen zoals de valven die ophangen in heel wat lokalen maar niet altijd up-to-date zijn of het intranet en de mail;
- het ritme van het leven binnen de dienst wordt hoofdzakelijk bepaald door de operationele activiteit en de reactiviteit ten aanzien van de gebeurtenissen waarbij er niet structureel noch gesystematiseerd wordt nagedacht over de werking en het personeel daar evenmin bij betrokken wordt. De verbeterdynamiek gaat voornamelijk uit van persoonlijke initiatieven van enkele leden van het leidinggevend en het uitvoerend personeel;
- enkele specifieke punten van de interne organisatie:
 - er zijn onvoldoende waarborgen om favoritisme en onbillijkheid in het kader van bepaalde procedures eigen aan de dienst te vermijden. Het gaat hier meer bepaald om de ingewikkelde procedure voor de planning van de diensten en de procedure voor de selectie van

personeel voor de beveiligingspatrouilles die niet berust op duidelijke en objectieve criteria;

- de taken die toebedeeld worden aan leden van het middenkader stellen hen niet in staat om hun primordiale rol van begeleider van en toezichthouder op het werk van de ploegen op het terrein te vervullen;
- de organisatie van het onthaal waaraan leden van de interventiedienst meewerken kan beter. Het centraal onthaal wordt voor de politiezone verzekerd buiten de gewone diensturen en in het weekend. Tijdens de week is het onthaal, overdag, bemand door CALog-personeel of personeel van de dienst verkeer, waarbij het personeel van de interventiedienst klachten akteert. Door infrastructuurproblemen zijn de lokalen waarin de leden van de interventiedienst klachten opnemen en de lokalen waarin het onthaal zich bevindt niet in hetzelfde gebouw gelegen. Deze situatie veroorzaakt uiteraard moeilijkheden wanneer uitgenodigde personen zich aan het gecentraliseerde onthaal aanbieden: het is moeilijk om het personeelslid te contacteren zodat hij die persoon in het andere gebouw kan onthalen, de politieambtenaar belast met het dossier en de uitgenodigde persoon kruisen elkaar op de weg tussen de gebouwen, de informatie om de uitgenodigde personen de weg te wijzen is niet erg duidelijk wanneer zij zich aan het verkeerde gebouw aanbieden, wanneer men belt aan het gebouw waarin de politieambtenaren die hebben uitgenodigd huizen, krijgt men geen gehoor, enz.

2) Met betrekking tot de eigenlijke interventies:

- de negatieve perceptie van de personen die geantwoord hebben op de schriftelijke bevraging betreffende het optreden van de interventiedienst met betrekking tot bepaalde aspecten van de uitoefening van het politieambt: legitimatie van politieambtenaren wanneer ze zich aanbieden aan de woning van personen, aanhoudingen en vrijheidsberovingen die ervaren worden als niet berustend op een geldig motief, menswaardige behandeling van aangehouden personen (zeer gering antwoordpercentage in die zin) en noodzaak om dwang of geweld te gebruiken. Rekening houdend met het geringe aantal antwoorden betreffende deze punten, kan er worden aangenomen dat die antwoorden afkomstig zijn van personen die hetzij het voorwerp hebben uitgemaakt van een vrijheidsberovende maatregel hetzij tegen wie geweld werd gebruikt. Deze percepties zijn dus niet noodzakelijk representatief voor de werkelijke situatie;
- de houding van de personeelsleden op het vlak van gemeenschapsgerichte politiezorg:

- binnen de dienst wordt vrij vaak een boodschap van doortastend optreden verspreid, waarbij slechts een minderheid van de personeelsleden dit principe tot het uiterste schijnt te willen drijven. De lovenswaardige initiatieven die in het verleden genomen werden, zoals de opleidingsdag omgaan met agressief gedrag die in mei 2009 georganiseerd werd voor de interventiedienst en de dienst verkeer, verdienen in dit verband voortzetting. De ‘crime fighting’-ingesteldheid van het personeel is immers bij sommigen nog altijd duidelijk waarneembaar;
- naar aanleiding van de schriftelijke bevraging gehouden bij personen die betrokken waren bij een optreden van de interventiedienst werden gemengde resultaten opgetekend (percentage positieve antwoorden schommelt tussen 50 en 59%) inzake de empathie van de politieambtenaren tijdens de interventie, alsook wat betreft hun houding ten aanzien van slachtoffers (tips in verband met het voorkomen van inbreuken en geneigdheid van de politieambtenaren om een oplossing te trachten te vinden voor de problemen van de slachtoffers door hen bijvoorbeeld in contact te brengen met de dienst *ad hoc*).

13. Wat de LRD betreft, is het grootste struikelblok dat werd vastgesteld het feit dat die dienst sterk geïsoleerd werkt ten opzichte van de andere diensten van het korps. De specifieke integriteitsproblemen die werden vastgesteld binnen de LRD en die voor een deel ten grondslag lagen aan het toezichtsonderzoek wekten verbazing. Bovendien beschouwt de hiërarchie ze als alleenstaande en uitzonderlijke gevallen.

2.1.3. *Kansen*

14. Uit het onderzoek komen hoofdzakelijk twee kansen naar voren:

- 1) de werkgroepen die werden opgericht in antwoord op de conclusies van de enquête naar de werkomstandigheden, de tevredenheid op het werk en de stress ontwikkeld door de dienst slachtofferbejegening kunnen oplossingen aanreiken voor de problemen die zijn aangekaart in het kader van het toezichtsonderzoek;
- 2) de bestuurlijke overheid zegt open te staan voor initiatieven die erop gericht zijn de dialoog met de politieambtenaren aan de basis te verbeteren.

2.1.4. Bedreigingen

15. Enkele bedreigingen wegen op de werking van de dienst:

- 1) algemeen gesproken, hebben de leden van de diensten die het voorwerp van onderzoek uitmaakten een verkeerde perceptie van de rol van de bestuurlijke overheid in het kader van de werking van het politiekorps. Terwijl de overheid soms aan de korpschef meedeelt dat ze zich zorgen maakt over concrete veiligheidsproblemen of het initiatief neemt om de verschillende belanghebbende partijen rond de tafel te brengen om een oplossing te vinden voor de problemen zonder zich te mengen in de politionele prerogatieven, zijn sommige politieambtenaren verkeerdelijk van mening dat de bestuurlijke overheid slechts een louter bestuurlijke rol moet spelen en ontzeggen ze haar zelfs het recht om impulsen te geven;
- 2) met betrekking tot de interventiedienst:
 - de gerechtelijke aanhouding en het tijdelijk aan de kant schuiven van een lid van het middenkader van de interventiedienst dat een zekere uitstraling genoot bij de leden van de interventiedienst heeft beroering veroorzaakt bij die leden. In die zaak is de procureur des Konings zelfs persoonlijk moeten tussenkomen, wat het onbegrip tussen de gerechtelijke overheid en sommige leden van die dienst alleen maar groter maakte;
 - de begrippen solidariteit en cohesie zijn geen loze woorden. Personeelsleden nemen ze geregeld in de mond wanneer er wordt gesproken over de waarden. Wanneer te fors de nadruk wordt gelegd op deze specifieke waarden, kan dit mogelijks ontaarden door een reflex van zelfbescherming wanneer de groep of een deel ervan zich onterecht “bedreigd” voelt of meent dat één van zijn leden onterecht “aangevallen” wordt;
 - sommige overheden tonen zich op zijn minst ongerust over het twijfelachtige gedrag van enkele politieambtenaren in het verleden. De gevoerde onderzoeken hebben echter aangetoond dat de overgrote meerderheid van het personeel van de interventiedienst zeker niet geassocieerd kan worden met het gedrag van enkele problematische politieambtenaren. Niettemin dient deze potentiële risicogroep ernstig opgevolgd te worden. Dat de leiding van de dienst, het middenkader en het basiskader zo dicht bij elkaar staan, vormt overigens een bedreiging voor de monitoring en de bijstelling van deze situatie.

2.2. Aanbevelingen

16. Na afloop van het terreinonderzoek heeft het Vast Comité P aan de korpschef aanbevolen om onder andere de nuttige maatregelen te nemen inzake de

verbeterpunten die als kritieke succesfactoren beschouwd worden. In dit verband werd hem voorgesteld om:

- 1) de visie van de korpsleiding te verduidelijken met betrekking tot, onder andere, de functionaliteiten “interventie” en “lokale recherche” om het gevoel van gebrek aan erkenning en waardering dat bij de personeelsleden van de interventiedienst en de LRD leeft, weg te nemen;
- 2) de interne communicatie te verbeteren zowel op het niveau van het korps als op het niveau van de interventiedienst door die meer in het bijzonder eenduidiger en proactiever te maken;
- 3) de ‘scheidingsmuren’ tussen de LRD en de andere diensten weg te halen;
- 4) een inventaris op te maken van de problemen inzake politieambtenaren die moeilijkheden kunnen opleveren binnen de interventiedienst en die personen daadwerkelijk opvolgen, meer bepaald in samenwerking met de dienst HRM (humanresourcesmanagement);
- 5) het leiderschap en het dagelijks beheer binnen de interventiedienst te verbeteren door erop toe te zien dat de rol van de onderofficier wordt herdacht, de interventieploegen op het terrein worden opgevolgd, gecoördineerd en begeleid en dat er een echt intern toezicht wordt ontwikkeld;
- 6) zich ervan te vergewissen dat er rekening wordt gehouden met de interventietermijnen in hun totaliteit en dat de interventiedienst dusdanig georganiseerd moet zijn dat er, rekening houdend met die parameters, redelijke antwoordtermijnen worden geboden aan de burger;
- 7) de planning van de diensten binnen de interventiedienst te verbeteren teneinde aan elk personeelslid waarborgen te bieden op een billijke behandeling en, voor zover mogelijk, de planning van de diensten minder lastig te maken;
- 8) het personeel van de interventiedienst aan te sporen om een houding aan te nemen die streeft naar nog meer gemeenschapsgerichte politiezorg.

3. OPVOLGINGSONDERZOEK

3.1. Aanvullend perceptieonderzoek

17. De aanvullende schriftelijke bevraging die werd gehouden bij de leden van de interventiedienst, de LRD⁵ en de korpsleiding had tot doel om na te gaan hoe hun perceptie geëvolueerd is over de punten die waren aangehaald tijdens het terreinonderzoek en waarvoor aanbevelingen werden geformuleerd: interne

⁵ Het onderzoek werd gevoerd bij personeelsleden die sinds zes maanden of meer een functie vervullen binnen hun dienst. Aan de respondenten werd een reeks “items” betreffende de problematiek voorgelegd. Er werd hen gevraagd die stellingen algemeen te evalueren.

communicatie, eenduidigheid van de boodschappen van de leiding, waardering en belangstelling van de korpsleiding voor het geleverde werk, enz. Voor de leden van de interventiedienst werden de billijkheid tussen de personeelsleden bij de planning van de diensten en de verbetering van de coördinatie en begeleiding van de personeelsleden op het terrein door het leidinggevend personeel ook gemeten. Bij de leden van de LRD werd specifiek gepeild naar de inspanningen die waren geleverd opdat die dienst op meer geïntegreerde wijze met de andere diensten van de politiezone zou werken.

18. De resultaten behaald in het kader van dit onderzoek moeten worden beschouwd als indicatoren voor de perceptie van de respondenten wegens de vrij lage responsgraad (33,6% van de personeelsleden van de interventiedienst en 55,17% van de personeelsleden van de LRD). In dit verband merkte de korpschef ook op dat de personeelsrotatie die in 2011 en 2012 werd vastgesteld binnen de interventiedienst, zijns inziens, de vergelijking van de situaties moeilijk en de steekproeven onvergelijkbaar maakte. Die resultaten doen vermoeden dat:

- 1) de communicatie inzake richtlijnen voor het optreden van het korps op middellange of lange termijn, het beleid en de visie van het korps inzake interventie, de resultaten van de dienst en het korps en het onaangepast en niet deontologisch gedrag meestal negatief ervaren worden door de leden van de interventiedienst. Het merendeel van de personeelsleden die deel uitmaken van die dienst stelt geen wijziging te hebben vastgesteld met betrekking tot de verbeterpunten, behalve wat betreft de billijkheid tussen de personeelsleden bij de planning van de diensten;
- 2) met betrekking tot de LRD, de knelpunten inzake interne communicatie zich hoofdzakelijk situeren op het vlak van de richtlijnen betreffende het optreden van het korps op middellange en lange termijn alsook betreffende het beleid en de visie van het korps inzake lokale recherche. De meeste respondenten stellen geen verandering te hebben bemerkt op het vlak van de specifieke punten die voor verbetering vatbaar zijn;
- 3) de perceptie van de leden van de korpsleiding niet exhaustief genoeg was om te kunnen worden aangesneden.

3.2. Zelfevaluatie

19. De zelfevaluatie werd uitgevoerd door de korpschef via integratie van de resultaten betreffende de evolutie van de perceptie zoals die was gebleken uit de aanvullende schriftelijke bevraging, die hierboven beter beschreven is. Er werd hem gevraagd om te verduidelijken welke concrete acties ondernomen werden om de situatie te verbeteren, alsook de eventuele maatregelen aan te halen die in de toekomst overwogen worden. Er werd specifieke aandacht besteed aan de wijze waarop het systeem van intern toezicht binnen het korps en de betrokken diensten opgevat was, meer bepaald op het vlak van de eerbiediging van de persoonlijke en professionele integriteit en de naleving van ethische waarden.

20. De elementen die hieronder weergegeven zijn in het kader van de zelfevaluatie vloeien dus niet voort uit een analyse noch uit vaststellingen verricht door het Vast Comité P.

3.2.1. *Verduidelijking van de visie van de korpsleiding*

21. De korpsleiding heeft voor de leden van de LRD en de interventiedienst haar visie op de functionaliteiten “interventie” en “lokale recherche” alsook de richtlijnen betreffende de werking van het korps op middellange en lange termijn verduidelijkt naar aanleiding van ontmoetingen die op structurele wijze georganiseerd werden met de verschillende diensten van de politiezone. Op het einde van elk gesprek konden vragen worden gesteld, die beantwoord werden. Op die manier kon het personeel zijn verwachtingen ter zake tot uiting brengen. Aangezien de resultaten van die inspanningen niet precies gemeten kunnen worden, vermoedt de korpschef dat die uitleg het gevoel van gebrek aan leidraad in het korpsbeleid heeft weggenomen. De visie van het korps is ook verwerkt in de onthaalbrochure voor nieuwe personeelsleden in de politiezone.

22. Door de voorziene toename van het personeelsbestand met 60 personen in drie jaar (3 keer 20) zullen er opnieuw informatiesessies voor het personeel georganiseerd kunnen worden (tweemaandelijks informatiefora) die in dit verband ten volle benut zullen kunnen worden. Drie jaar geleden moesten die sessies geschrapt worden als gevolg van budgettaire beperkingen (tussen 2005 en 2010 werd de gemeentetoelage gedurende vijf jaar stopgezet). De bekendmaking van het ZVP (zonaal veiligheidsplan) in 2013 zal in dit verband een nieuwe kans bieden.

3.2.2. *Interne communicatie*

23. Op het niveau van het politiekorps werd de verbetering van de interne communicatie bevorderd door een reeks maatregelen of initiatieven:

- 1) voor die problematiek werden bijkomende menselijke middelen⁶ ingezet en er werd een zonaal communicatieplan opgesteld;
- 2) daarnaast werden geschikte technische middelen geïnstalleerd om de communicatie te verbeteren: PUMA-mail voor alle personeelsleden en communicatiescherm voor het personeel van de interventiedienst. Wanneer men een ISLP-sessie⁷ (“Integrated System for Local Police”) opent, is trouwens een verplicht automatisch bezoek voorzien;

⁶ Detachering van een CALog-lid (administratief en logistiek kader) van de federale politie en stagiairs.

⁷ Informaticasysteem van de politie.

- 3) een systematisch en gestructureerd onthaalprogramma en een onthaalbrochure zijn voorzien bij de aankomst van elke nieuwe politieambtenaar in de zone;
- 4) dankzij de heractivering van het evaluatieproces van het personeel konden de visie, de waarden en de missie worden meegedeeld aan de leden van het leidinggevend personeel en aan de evaluatoren;
- 5) sinds sociale media worden gebruikt, de externe en interne communicatie worden gekruist (persoverzicht, doorsturen naar het intranet van berichten die op “Facebook” of “Twitter” geplaatst zijn), wordt er meer intern gecommuniceerd. Personeelsleden kunnen reageren op de doorgezonden berichten en de korpschef kan zijn visie toelichten;
- 6) de rechtstreekse contacten met de personeelsleden werden verbeterd door de gestructureerde organisatie van wekelijkse bezoeken in alle diensten en eenheden van het politiekorps (29 bezoeken sinds begin 2012). Na afloop van die bezoeken wordt een verslag opgesteld over de meegedeelde informatie en de gegeven richtlijnen, dat wordt overgemaakt aan de bezochte dienst. Door die contacten wordt vermeden dat de boodschap vervormd wordt door de tussenniveaus van de hiërarchie en wordt het gebrek aan informatie dat sommige personeelsleden ervaren verholpen, omdat zij op die manier rechtstreeks de gewenste vragen kunnen stellen aan de korpschef. Bij elke ontmoeting met het personeel verduidelijkt de korpschef hen dat hij tegemoetkomt aan de behoefte aan informatie die gebleken is uit het onderzoek van het Vast Comité P. Meer specifiek met betrekking tot de interventiedienst is de korpschef van plan om de ontmoetingen met het personeel blijvend te maken, bij aanvang van de ochtendshifts, zoals reeds tweemaal gebeurd is, om de moeilijkheden om dit personeel te ontmoeten te omzeilen (weinig manoeuvreerruimte doordat er onvoldoende capaciteit is om specifieke ontmoetingen te organiseren). De voorziene herinvoering van de tweemaandelijks informatiefora zal ook een gelegenheid bieden om de communicatie tussen de korpsleiding en het politie- en CALog-personeel te bevorderen;
- 7) de afgelopen maanden werden er ook tweemaal ontmoetingen georganiseerd tussen de waarnemende burgemeester en het leidinggevend of beschikbaar personeel.

24. De diverse voornoemde initiatieven hebben bijgedragen tot de versterking van het eenduidige en proactieve karakter van de boodschappen van de korpsleiding gericht aan het personeel van de interventiedienst en van de LRD.

3.2.3. *Scheidingsmuren tussen de LRD en de andere diensten van het politiekorps slopen*

25. De aanwerving van leden van de interventiedienst bij de LRD bevordert de contacten en de samenwerking tussen die twee diensten. Zo komt sinds 2010 meer dan een kwart van het personeel van de LRD uit de mobiliteit tussen de interventiedienst en de LRD. De verhuizing van de LRD naar het gebouw waarin de interventiedienst gehuisvest is, is ook een factor die de integratie van de dienst LRD in het korps kan bevorderen.

26. Verschillende genomen maatregelen dragen ook bij tot het afbreken van de scheidingsmuren rond de dienst:

- 1) tussen de interventiedienst en de LRD wordt dagelijks een operationele coördinatievergadering gehouden;
- 2) de LRD heeft alle verhoren in het kader van de Salduz 4-procedure⁸ overgenomen. Die verhoren zijn haast uitsluitend het gevolg van aanhoudingen door de interventiedienst. Aldus worden gelegenheden gecreëerd om de operationele coördinatie tussen die twee diensten te verbeteren;
- 3) tijdens bezoeken aan de gedecentraliseerde eenheden van het korps zal de leiding voortaan vergezeld zijn van een verantwoordelijke van de lokale leiding van de recherche en/of de LRD;
- 4) een gezamenlijk project voor de invoering van ILP (“Intelligence Led Policing”⁹) in de wijkcommissariaten door de leiding van de lokale recherche kan ook de scheidingsmuren tussen de pijler “wijkwerking” en de “gerechtelijke” pijler weghalen. Het bouwt voort op het initiatief om een dynamiek op gang te brengen om de wijkagenten informatie te laten opsporen en vergaren en die informatie te laten overmaken aan de lokale en federale gerechtelijke diensten door zich op methodologisch vlak te steunen op het COPPRA-project (“Community Policing for Prevention of Radicalism”).

3.2.4. *Systeem van intern toezicht*

27. De ministeriële omzendbrief CP 3¹⁰ wordt in het politiekorps nog niet toegepast in afwachting van de resultaten van de werkgroep die de federale politie

⁸ Specifieke procedureregels van toepassing op personen die van hun vrijheid beroofd zijn in het kader van een gerechtelijke procedure.

⁹ Dit gaat om het concept van informatiegestuurde politiezorg. In het kader van die aanpak zijn informatiegaring en -verwerking van cruciaal belang.

¹⁰ Ministeriële omzendbrief van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus.

opgestart heeft met de medewerking van de VCLP (Vaste Commissie van de lokale politie) omdat de politiezones moeilijkheden ondervonden om de richtlijnen vervat in die omzendbrief te begrijpen. Die omzendbrief zal geïntegreerd worden in het ZVP 2013-2016. Er werden evenwel verschillende initiatieven genomen die kaderen in de filosofie van die omzendbrief.

28. In het kader van de structurering van het proces van organisatiebeheersing:

- 1) wordt de algemene organisatienota van het korps momenteel geactualiseerd. De opdrachten van elke pijler en elke dienst van het korps worden bovendien gedefinieerd;
- 2) leggen richtlijnen betreffende specifieke procedures het werkkader voor elke dienst vast (beheer van de aanhoudingen, beheer en jaarlijkse controle van de toelatingen om nevenactiviteiten uit te oefenen, enz.);
- 3) werd een samenwerkingsverband tussen de juridische dienst van de zone en de dienst intern toezicht in het leven geroepen;
- 4) worden wekelijks met de korpschef vergaderingen “intern toezicht” gehouden die openstaan voor alle diensten. Daarop kunnen bepaalde persoonlijke of structurele problemen worden aangesneden en een strategie worden bepaald om, indien nodig, die problemen te verhelpen. Bijvoorbeeld de CLEAN-procedure (Cellule de lutte et d’engagement contre les assuétudes nuisibles – cel ter bestrijding van schadelijke verslavingen) opstarten om gedrag gelinkt aan alcoholverslaving dat is vastgesteld bij sommige personeelsleden te begeleiden en (bij) te sturen;
- 5) worden de tussenniveaus verantwoordelijk gemaakt voor de tuchtprocedure (zie *infra*) en voor de procedure van toelating van nevenactiviteiten. Deze laatste procedure werd trouwens door de AIG (Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie) aangehaald als goede praktijk.

29. De klachten die bij de politiezone worden ingediend, worden systematisch geanalyseerd en de klager krijgt een antwoord. Het beleid van de korpschef bestaat erin om systematisch te reageren op elke melding van een eventuele tekortkoming. De wekelijkse vergadering met de dienst intern toezicht is daarenboven de gelegenheid om die klachten te bespreken teneinde er zo snel en adequaat mogelijk op te reageren: klachtbehandeling, “coaching” van het personeel, iemand op opleiding sturen, enz.

30. Op tuchtrechtelijk vlak:

- 1) worden de meeste inleidende onderzoeken verricht binnen de verschillende diensten opdat de verantwoordelijken er beter bij betrokken zouden zijn. Deze praktijk leidt tot een betere kennis van de eventuele disfuncties teneinde ze weg te werken alsook een beter beheer van de personeelsleden;

- 2) wordt het personeel systematisch geresponsabiliseerd bij verlies of beschadiging van materieel van de zone, dat gepaard gaat met een eventueel tuchtrechtelijk gevolg.

31. Dat de directie beveiliging in eenzelfde gebouw dichterbij haar interventiedienst is komen te zitten, bevordert de omkadering en het toezicht. Voor die dienst werden de volgende controle- en omkaderingsmiddelen ontwikkeld:

- 1) de inplaatsstelling van een omkadering door verscheidene verantwoordelijken belast met specifieke controletaken:
 - de invoering van een permanentierol voor officieren met dagelijkse systematische controle bij de aflossing om 8.00 uur;
 - de oplegging van een systematisering van de controles door de officieren van de interventiedienst tweemaal per week buiten de normale diensturen en maandelijks één keer in het weekend;
 - de aanwezigheid van een terreinofficier tijdens de nachten van vrijdag op zaterdag voor de directie van de beveiligingsoperaties;
 - de aanwezigheid van een onderofficier met permanentie binnen het CVO (Centre de veille opérationnelle – operationele bewakingscentrum) 24 op 24 uur;
 - de permanente aanwezigheid van een lid van het middenkader en de systematische controle van de bestuurlijke aanhoudingen door de permanentieofficier op het vlak van het gebruik van eventuele dwang door leden van de interventiedienst;
- 2) de controle van diverse stukken:
 - de dienstbulletins en de aanhoudingsfiches;
 - de verslagen opgesteld naar aanleiding van elk gebruik van een wapen of een pepperspray;
 - de interventiefiches van de afgelopen 24 uur en de fiches opgesteld voor markante feiten die het voorwerp uitmaken van een dagelijkse gekruiste analyse door verschillende politie-instanties: korpsleiding, LRD, leiding van de interventiedienst, LO (“Liaison Officer” - verbindingsofficier) van de stad, enz.;
 - de processen-verbaal die bestudeerd worden door de “correctiepool” die werd opgericht om de kwaliteitscontrole van de PV’s te versterken;
- 3) het gebruik van technische middelen zoals het systeem van camerabewaking waarbij het volledige parcours afgelegd door de van hun vrijheid beroofde personen rechtstreeks wordt doorgestuurd aan het CVO

en de geleidelijke en geplande installatie van “fleet loggers”¹¹ in alle dienstvoertuigen, bij voorrang in de voertuigen van de interventiedienst.

32. Op het niveau van de LRD steunt de uitoefening van het intern toezicht op:

- 1) de dienstnota's betreffende de procedures en werkingsregels in het kader van de gerechtelijke dienstverlening op initiatief van de leiding van de lokale recherche. Binnen de LRD bestaat er tevens een specifieke richtlijn inzake de naleving van de deontologische regels;
- 2) het houden van dagelijkse coördinatievergaderingen tussen de leiding en de leden van het middenkader;
- 3) de specifieke “coaching” van nieuwelingen door de sectieverantwoordelijken.

33. Strikt genomen, is er geen gestructureerde risicoanalyse omdat er onvoldoende middelen beschikbaar zijn op het niveau van de dienst intern toezicht. *De facto* is er echter wel een permanente risicoanalyse door de wekelijkse vergaderingen tussen de korpsleiding en de dienst intern toezicht, die trouwens aanleiding geeft tot initiatieven inzake intern toezicht: CLEAN-plan, procedure inzake aanhoudingen, richtlijn over nevenactiviteiten, enz. De korpschef overweegt om de risicoanalyse en de opvolging van politieambtenaren die voor problemen kunnen zorgen toe te vertrouwen aan het voormalige diensthoofd LRD dat recentelijk ingedeeld werd bij de dienst intern toezicht. De politieambtenaren die voor problemen kunnen zorgen, zijn gekend, geïdentificeerd en worden specifiek opgevolgd. Dit initiatief zal worden opgenomen in het ZVP 2013-2016.

34. Over de problematiek van de eerbiediging van de integriteit en de ethische en deontologische waarden wordt systematisch nagedacht op het niveau van het politiekorps. Nochtans moet er, rekening houdend met de gevoeligheid van het onderwerp, nog intern worden nagedacht over de mededelingen aan het personeel over gedrag dat een schending inhoudt van de deontologische principes. Ter zake werden de volgende maatregelen genomen:

- 1) de naleving van de deontologische regels wordt aangesneden bij de verwelcoming van nieuwelingen in de politiezone, hetzij mondeling, hetzij in de onthaalbrochure;
- 2) er wordt een specifieke procedure voor het beheer van de aanhoudingen toegepast tijdens het jaarlijkse Ducassefestival;
- 3) op de weg die aangehouden personen volgen, worden bijkomende bewakingscamera's geplaatst;
- 4) de reeds aangehaalde CLEAN-procedure is ingevoerd;

¹¹ Toestel geïnstalleerd in voertuigen om die voertuigen te traceren, waardoor eventueel het gebruik van het voertuig door de personeelsleden gecontroleerd kan worden.

- 5) het deontologisch gedrag komt aan bod in alle opleidingen, informatievergaderingen en operationele briefings;
- 6) bij de evaluatie van de personeelsleden wordt rekening gehouden met de deontologische aspecten.

35. Er zijn verbeterdomeinen geïdentificeerd. In 2013 en 2014 zouden de verbetermaatregelen die in dit verband voorzien zijn, doorgevoerd moeten worden. Het gaat om:

- 1) de opleiding ten bate van leden van de interventiedienst en de LRD: studie van praktijkgevallen inzake deontologie en geïntegreerde opleiding tijdens tweemaandelijks informatiefora. Voor de interventiedienst is de opvolging van de opleidingen inzake ITT (interventietechnieken en -tactieken) en inzake geweldsbeheersing ook een verbeterpunt. De situatie zou tegen eind 2014 geregulariseerd moeten zijn. Doelstelling voor de LRD is alle personeelsleden van die dienst de aanvullende gerechtelijke opleiding te laten volgen;
- 2) de verbetering van de voorwaarden op het vlak van infrastructuur inzake logies, toezicht, opsluiting in de cel en bewaking van de aangehouden personen binnen de interventiedienst;
- 3) de verbetering van de interne communicatie (communicatiescherm voor het personeel) op het niveau van de LRD.

36. De korpschef wijst erop dat hij er geen eed op kan doen dat de situatie op het vlak van integriteit, naleving van de ethische waarden en deontologische principes definitief onder controle is, daar de ervaring geleerd heeft dat in dit domein waakzaamheid altijd geboden moet zijn. Niettemin – benadrukt hij – wijst geen enkel recent geval of tuchtdossier op een (nieuw) afglijden op dat vlak.

3.2.5. Interventietermijnen

37. In het jaar 2012 leidden 60 000 oproepen tot 22 000 interventies gedispacht door het CIC op basis van een reactief schema opgelegd door de politiezone. Volgens de korpschef houdt de huidige situatie, in de mate van het mogelijke, op globale en aanvaardbare wijze rekening met de interventietermijn. De gemiddelde interventieduur bedraagt een uur. Hierbij wordt rekening gehouden met een tijdsbestek van 15.19 minuten dat de ploeg nodig heeft om de plaats van interventie te bereiken. Na afloop van de interventie heeft de ploeg evenzeer 15 minuten nodig om opnieuw beschikbaar te zijn. De gemiddelde interventietermijn gemeten door het CIC is gedaald van 16.35 minuten in 2011 tot 15.19 minuten in 2012, zijnde een verbetering van zowat 6%. Het aantal ploegen wordt berekend op basis van deze parameters en de cijfers van de interventies worden uitgesplitst per week en per uur.

38. De gemiddelde wachttijd op het scherm van de dispatcher alvorens hij een ploeg naar een interventie stuurt, was in 2011 niet beschikbaar. Sinds 2012 is die wachttijd opgenomen in de berekeningen teneinde het aantal en het uurrooster van de interventieploegen zo goed mogelijk af te stemmen op de verwachtingen van de burger. Er zullen bijkomende maatregelen genomen worden naarmate de interventiedienst versterkt wordt om bepaalde gaten in het uurrooster op te vullen wanneer er in verhouding tot de verrichte analyses onvoldoende personeel voorhanden is. Deze herschikking is echter ook afhankelijk van andere prioriteiten van andere diensten, waarmee men tot een vergelijk moet komen. De mogelijkheid om één enkele politieambtenaar bepaalde interventies waarin zijn fysieke integriteit niet bedreigd is te laten afhandelen, wordt ook bekeken (bijvoorbeeld voor de vaststelling van een diefstal in een gebouw nadat de daders gevlucht zijn).

3.2.6. Planning van de diensten binnen de interventiedienst

39. De planning van de diensten binnen de interventiedienst werd toevertrouwd aan een andere officier met de bedoeling de procedure nieuw leven in te blazen en aan elk personeelslid meer waarborgen te bieden op een billijke behandeling. De personeelsleden vullen een fiche in met de diensten die ze wensen te vervullen en die wensen worden haast altijd ingewilligd: op de kinderen passen, vrije weekends, enz. Hierop wordt geen kritiek of bezwaar geuit door de vakbonden noch tijdens rechtstreekse contacten met het personeel. Het risico op willekeurige planning wordt beheerst doordat de officier die met deze taak belast is het volste vertrouwen van de korpschef geniet.

40. De diensten zijn moeilijk te plannen omdat ze afhankelijk zijn van allerlei gebeurtenissen. De gehypothekeerde capaciteit is hoofdzakelijk afkomstig uit de interventiedienst die geregeld in zijn organisatie verstoord wordt door een ongeplande plaatselijke gebeurtenis (betoging, gerechtelijke operatie, ...) of door een plotse vraag om Hycap-versterking¹². In het kader van het extern partnerschap wordt een software voor de planning van gebeurtenissen gebruikt om de factoren van instabiliteit in de organisatie van de interventiedienst te verminderen. Deze software, “Event” genaamd, bevat alle geplande gebeurtenissen op het grondgebied van de zone. Tijdens een maandelijkse vergadering biedt de politie een antwoord op de gebeurtenissen door de taken te verdelen tussen de interne diensten van de politie (wijkwerking, interventie, verkeer, LRD) en de externe partners (straathoekwerkers, stadswachten, dienst werken, enz.).

41. De korpschef wenst te evolueren naar een rotatiesysteem per ploeg in combinatie met de huidige organisatie. Dit systeem vergt een voldoende aantal leden van het middenkader om de ploegen te omkaderen alsook een

¹² Gehypothekeerde capaciteit inzake handhaving en herstel van de openbare orde.

vermeerdering van het personeelsbestand van de interventiedienst. De geplande aanwerving van 60 personen tegen 2015 (3 keer 20) zou moeten helpen om deze doelstelling te verwezenlijken.

3.2.7. *Gemeenschapsgerichte politiezorg*

42. De korpschef huldigt bij voorrang deze filosofie. Toch moet het personeel op het terrein ervan doordrongen zijn en moet die filosofie tot uiting komen in het dagelijkse gedrag van de politieambtenaren. De gemeenschapsgerichte politiezorg wordt onder de aandacht gebracht bij het gestructureerd onthaal van nieuwe politieambtenaren binnen het korps. In dit verband stelt de korpschef vast dat de jonge politieambtenaren een profiel hebben dat in die zin positief geëvolueerd is, zelfs indien qua technisch gedeelte van de vaststellingen en opmaak van de processen-verbaal de omkaderende politieambtenaren voortdurend moeten controleren en desgevallend corrigeren.

43. De korpschef wenst de voorziene herinvoering van de tweemaandelijks informatievergaderingen ten volle te benutten om er situatieoefeningen (rollenspel) aan toe te voegen, want dit is één van de meest doeltreffende methodes om ervoor te zorgen dat personeelsleden zich gaan gedragen volgens de principes van gemeenschapsgerichte politiezorg.

3.2.8. *Andere maatregelen genomen door het korps*

44. Op middellange en lange termijn zijn alle operationele, infrastructurele en organisatorische doelstellingen van de politiezone op het vlak van veiligheid gericht op het welslagen van “Mons 2015”¹³, en dit coherent en in overeenstemming met de visie van de bestuurlijke overheid. In dit verband zijn duidelijke en nauwkeurige doelstellingen gepland: aanwervingsbeleid (3 keer 20), inrichting van het hoofdcommissariaat en organisatie ervan van de verschillende diensten, inrichting van het nieuwe wijkcommissariaat MONS Centre in de stationsbuurt, voorbereiding van “Mons 2015” met de federale politie om doeltreffend te beantwoorden aan de uitdagingen op het vlak van veiligheid en organisatie van een Europees politiedorp in 2015. Deze visie zal worden verwerkt in het zonaal veiligheidsplan 2013-2016 zowel voor de externe als voor de interne doelstellingen. Ze wordt systematisch aan het personeel toegelicht naarmate ze concreter wordt.

¹³ Gebeurtenissen gelinkt aan het feit dat MONS in 2015 “Europese culturele hoofdstad” zal zijn.

4. CONCLUSIES EN SLOTAANBEVELINGEN

4.1. Conclusies

45. Het Vast Comité P heeft kennisgenomen van de zelfevaluatie van de korpschef en van de vooruitgang die geboekt is in het kader van de aanbevelingen die geformuleerd werden na afloop van zijn eerste onderzoek. In het licht van de initiatieven genomen ingevolge dat onderzoek en van de aangehaalde resultaten meent het Comité dit dossier in zijn huidige stand van zaken te kunnen afsluiten, ook al kan het nog te vroeg lijken om reeds te besluiten dat de situatie definitief en volledig onder controle is op het vlak van integriteit, naleving van de ethische waarden en deontologische principes; voor deze aspecten moet men dus altijd bijzonder aandachtig zijn.

4.2. Slotaanbevelingen

46. Het Vast Comité P beveelt aan dat de korpsleiding zich tot taak stelt om haar reeds behaalde resultaten te consolideren en haar inspanningen voort te zetten om in de domeinen die naar voren zijn gekomen in het toezichtsonderzoek verbetering te realiseren. Meer in het bijzonder wordt aanbevolen dat de inspanningen worden voortgezet met betrekking tot de ontwikkeling van een systeem van intern toezicht, de risicoanalyse *a priori* en de specifieke opvolging van politieambtenaren die als potentieel problematisch gekend zijn.

5. ALGEMENE CONCLUSIE

47. Ingevolge bepaalde gebeurtenissen die zich voordeden in 2007 en 2008 kon op basis van de beschikbare informatie vermoed worden dat er binnen de interventiedienst en de LRD van de politiezone MONS-QUÉVY een probleem van integriteit, van naleving van ethische waarden en deontologische principes heerste. Uit het toezichtsonderzoek is gebleken dat het potentiële probleem (gelukkig) beperkt was tot een uiteindelijk gering aantal politieambtenaren. Het onderzoek bracht verbeterpunten in verschillende domeinen aan het licht: interne communicatie, leiderschap, coördinatie en begeleiding van de interventieploegen op het terrein binnen de interventiedienst, interventietermijnen, geïsoleerde werking van de LRD, intern toezicht en opvolging van potentieel problematische politieambtenaren, houding van het interventiepersoneel in het kader van gemeenschapsgerichte politiezorg. Het opvolgingsonderzoek dat later werd verricht om zich ervan te vergewissen dat er vooruitgang geboekt was in de aangehaalde verbeterdomeinen gebeurde in de vorm van een zelfevaluatie door de korpsleiding. Daaruit bleek dat er in alle domeinen vooruitgang geboekt was maar dat het systeem van intern toezicht nog niet helemaal afgerond was. Het Vast Comité P achtte het dus wenselijk om de korpschef te verzoeken de reeds

behaalde resultaten te consolideren en voort te gaan met de ontwikkeling van het systeem van intern toezicht, meer in het bijzonder betreffende de analyse van potentiële risico's en de specifieke opvolging van politieambtenaren die als potentieel problematisch geïdentificeerd zijn.

6. BIJLAGEN

48. Als bijlage is de lijst gevoegd van de afkortingen die in dit verslag gebruikt zijn.

BIJLAGE**GEBRUIKTE AFKORTINGEN**

| Afkorting | Betekenis |
|------------------|---|
| AIG | Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie |
| AIK | Arrondissementeel informatiekruispunt |
| BAL | Bureau d'appui logistique – bureau logistieke steun |
| CALog | Administratief en logistiek kader van de politie |
| CIC | Communicatie- en informatiecentrum |
| CLEAN | Cellule de lutte et d'engagement contre les assuétudes nuisibles – Cel ter bestrijding van schadelijke verslavingen |
| COPPRA | Community Policing for Prevention of Radicalism |
| CVO | Centre de veille opérationnelle de la zone de police – Centrum operationele bewaking van de politiezone |
| EFQM | European Foundation for Quality Management |
| FGP | Federale gerechtelijke politie |
| HRM | Humanresourcesmanagement |
| HYCAP | Gehypothekeerde capaciteit inzake handhaving en herstel van de openbare orde |
| ILP | Intelligence Led Policing – Informatiegestuurde politiezorg |
| ISLP | Integrated System for Local Police – Informaticasysteem gebruikt door de lokale politiediensten |
| ITT | Interventietechnieken en –tactieken |
| KUL | Katholieke Universiteit Leuven |
| LO | Liaison Officer - verbindingsofficier |

| Afkorting | Betekenis |
|------------------|--|
| LRD | Lokale onderzoeks- en researchdienst |
| SWOT | Analyse van de sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen van een organisatie (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) |
| VCLP | Vaste Commissie van de lokale politie |
| ZVP | Zonaal veiligheidsplan |