



**OPVOLGINGSONDERZOEK NAAR DE
AANBEVELINGEN GEFORMULEERD IN 2009 EN
2011 BETREFFENDE HET INTEGRITEITSBELEID
BIJ DE LOKALE RECHERCHE ANTWERPEN**

INHOUDSOPGAVE

1.	RETROACTEN _____	1
2.	ANALYSE _____	1
2.1.	Inleiding-----	1
2.2.	Integriteitsbeleid niveau politiezone -----	1
2.2.1.	Samenwerking met integriteitsambtenaar/uitbouw netwerk vertrouwenspersonen	1
2.2.2.	Monitorings- en evaluatietraject reorganisatie/opvolging door korpschef via meetbare doelen	2
2.3.	Integriteitsbeleid niveau lokale recherche-----	2
2.3.1.	Coherentieverhoging I en RTS.....	2
2.3.2.	Risicoanalyse van dagelijkse werkprocessen	3
2.3.3.	Combinatie controlerende/sensibiliserende aanpak	3
2.3.4.	Draagvlak en betrokkenheid basiskader.....	3
2.3.5.	Bottom-upinbreng van medewerkers tijdens vergaderingen	3
2.3.6.	Vermijden ‘training-to-test’-effecten/gedraggericht interviewen/valorisering knowhow dienst HRM bij selectie/trouwven objectiviteit selectie	3
2.3.7.	Periodieke herhaling en verdieping dilemmatrainingen.....	4
2.3.8.	Transparant beleid (integriteitsschendingen) met respect voor privacy	4
2.3.9.	Opvulling capaciteit/optimalisering werking/leiding dienst eigendommen	4
2.3.10.	Betrokkenheid aantal CP.....	4
2.3.11.	Uitklaring organogram LR en positie Directie Opsporingen	4
2.4.	Integriteitsbeleid niveau medewerkers-----	4
2.5.	Integriteitsbeleid niveau bestuursakkoord-----	4
2.5.1.	Integreren van integriteit in het aanwervings- en selectieproces aan de hand van een gestandaardiseerd model integriteitsdilemma’s	5
2.5.2.	Uitbouwen van een “meldingsprocedure integriteit”	5
2.5.3.	Ontwikkelen van een procedure en opvolgsysteem voor werkprocessen die gevoelig zijn voor integriteitsschendingen (risicoanalyse) en ontwikkelen van een gedragscode	5
2.5.4.	Uitbouwen van een netwerk integriteit	5
3.	CONCLUSIE _____	5
4.	AFKORTINGEN _____	7

1. RETROACTEN

1. Naar aanleiding van een incident met medewerkers van de afdeling lokale recherche van de politiezone Antwerpen werd door het Comité P in de loop van 2009 een integriteitsonderzoek in deze afdeling uitgevoerd. De vaststellingen, conclusies en aanbevelingen van dat onderzoek werden eind 2009 meegedeeld aan de parlementaire begeleidingscommissie van het Comité P en aan de burgemeester, de procureur des Konings en de korpschef van de politiezone Antwerpenⁱ.

2. Mede op vraag van de korpschef van de politiezone Antwerpen besliste het Comité P om een opvolgingsonderzoek naar de uitvoering van de eerder geformuleerde aanbevelingen uit te voeren in het eerste trimester van 2011. Op dat ogenblik was er een nieuwe afdelingschef aan de slag in de lokale recherche en was er onder diens leiding ook een veranderingstraject opgestart. Het onderzoek van het Comité P resulteerde in een nieuw verslag met – op basis van de stand van zaken in die periode – vaststellingen, conclusies en aanbevelingen.

3. Vastgesteld werd dat het nieuwe beleid een grote output had opgeleverd aan wijzigingen, bijstellingen, procedures en nota's op het vlak van organisatie en personeel en dat ook al initiatieven werden ondernomen om gevolg te geven aan de aanbevelingen gedaan in 2009. Het ingezette veranderingstraject vergde echter nog bijkomende inspanningen. De parlementaire begeleidingscommissie verzocht derhalve het Comité P om een bijkomende opvolging te doen van dit veranderingstraject.

4. Met de bedoeling zicht te krijgen op het resultaat van dit veranderingstraject op het vlak van integriteit en integriteitsbeleid werd op 28 april 2015 een brief gericht aan de korpschef van de PZ Antwerpen, met de vraag om in de vorm van een zelfevaluatie het integriteitsbeleid in het korps te evalueren en te toetsen aan de laatste aanbevelingen van het Comité P.

2. ANALYSE

2.1. INLEIDING

5. Op 28 mei 2015 ontving het Comité P het antwoord van de heer Glenn Verspeet, korpschef *a.i.* Dit antwoord bood – met de door het Comité P naar voor geschoven aandachtspunten als leidraad – een overzicht van de realisaties en initiatieven ter zake. Deze worden hierna uiteengezet.

2.2. INTEGRITEITSBELEID NIVEAU POLITIEZONE

2.2.1. Samenwerking met integriteitsambtenaar/uitbouw netwerk vertrouwenspersonen

6. Het bespreekbaar maken van en het uitwerken van een beleid inzake integriteit op alle niveaus van de organisatie wordt bewerkstelligd door de coördinator integriteit. De coördinator fungeert binnen de afdeling kwaliteitszorg autonoom en bevindt zich organiek in dezelfde zuil als de dienst intern toezicht. Binnen de lokale recherche fungeren de rechtstreekse leidinggevenden, bureel operaties of de afdelingsleiding als aanspreekpunt. Elke integriteitsschending wordt opgeschaald tot op niveau directie en voor tuchtonderzoek doorgegeven aan de dienst intern toezicht. Voorts werd er een netwerk integriteitⁱⁱ uitgebouwd dat als aanspreekpunt werkt voor heel de organisatie. Het netwerk omvat een tweeledige structuur, namelijk het netwerk als dusdanig en een kerngroep. Het doel van het netwerk is erop gericht de integriteit van de organisatie in haar geheel en het integer optreden van de individuele leden van de organisatie afzonderlijk te bevorderen: het netwerk is de antenne op het terrein en zorgt voor een terugkoppeling op het beleidsniveau. Tevens zullen de issues

ⁱ Eindverslag van het Comité P in dossier 129202/2008.

ⁱⁱ Er is bewust voor gekozen om de naam en rol van vertrouwenspersoon, voorzien via de welzijnswet, hier niet voor te gebruiken. Beide rollen, die van vertrouwenspersoon en die van antenne op de werkvloer, kunnen conflicterend zijn.

met betrekking tot integriteit bespreekbaar gemaakt kunnen worden binnen het korps. Het netwerk heeft daarbij als doel integriteitsproblemen te identificeren, risico's te analyseren en oplossingen te formuleren zodat het aantal incidenten daalt. Elk lid van het netwerk is bereid om hiervoor inspanningen te leveren. Momenteel bestaat het netwerk uit vijf medewerkers. Dit netwerk moet jaarlijks worden uitgebreid. Daarnaast kan de coördinator integriteit een beroep doen op een kerngroep. Deze is samengesteld bij korpsbesluit op basis van expertise. Deze kerngroep bestaat uit cruciale actoren op het vlak van integriteit, met beslissingsbevoegdheid: coördinator integriteit, directeur regio- en fenomeenpolitie, directeur operaties, directeur HRM, één lid van het netwerk, een jurist, de afdelingschef kwaliteitszorg en een extern expert.

2.2.2. Monitorings- en evaluatietraject reorganisatie/opvolging door korpschef via meetbare doelen

7. In 2015 heeft lokale politie Antwerpen een grootschalige reorganisatie doorgemaakt. De directie lokale recherche en nazorg werd daarbij omgebouwd tot een afdeling en organiek voorzien onder de directie regio- en fenomeenpolitie. Betrokken directeur behield de functie van leidinggevende van de afdeling. Lokale recherche rapporteert periodiek over het beleid in het algemeen en over integriteit in het bijzonder. De details ter zake zijn opgenomen onder het punt 'integriteitsbeleid niveau leiding lokale recherche'. Monitoring van integriteitsproblemen gebeurt onder meer aan de hand van de tuchtdossiers die vanuit de afdeling worden overgemaakt aan de dienst intern toezicht.

2.3. INTEGRITEITSBELEID NIVEAU LOKALE RECHERCHE

2.3.1. Coherentieverbod I en RTS

8. De vier pijlers (integriteit, resultaatgericht, transparant, samenwerken) zijn in de vorm van concrete gedragsregels opgenomen in de evaluatieprocedure. Medewerkers hebben het vertrouwen gekregen van de nieuwe afdelingsleiding maar tegelijkertijd wordt er veel aandacht besteed aan integriteit en voorbeeldfunctie. Van 1 juli 2011 tot op heden zijn 8 medewerkers van de lokale recherche op basis van dossieropbouw en op verzoek van de afdelingsleiding bij ordemaatregel door de korpschef herplaatst (2 medewerkers werden herplaatst binnen de lokale recherche met gunstig gevolg en 6 medewerkers werden uit de lokale recherche herplaatst).

9. Integriteit is als vast agendapunt opgenomen in de agenda van de afdelingsvergadering (bespreken van en leren uit situaties die zich hebben voorgedaan en medewerkers sensibiliseren). Integriteitsschendingen worden binnen de lokale recherche zowel door het basiskader, middenkader of officierenkader spontaan gemeld aan de rechtstreekse leidinggevende, bureel operaties of de afdelingsleiding. Daarnaast kunnen medewerkers ook een beroep doen op het netwerk integriteit van LPA. Door de afdelingsleiding worden integriteitsschendingen consequent gemeld aan de dienst intern toezicht.

10. Op basis van een project van het programma lokale recherche in het kader van het bestuursakkoord zijn er in het najaar 2014 in samenwerking met HRM, Digipolis en de Federale Politieschool opleidingen sociale media georganiseerd. Digipolis werkte een opleiding sociale media voor beginners uit. Aansluitend voorzag de Federale Politieschool in een voortgezette opleiding 'Hoe omgaan met en op sociale media als medewerker van de politie' waarbij sterk gefocust werd op deontologie. Deze opleidingen zullen in de toekomst herhaald worden.

11. Voor de nieuwkomers bij lokale recherche en nazorg vanaf 2015 is er een onthaalbrochure ontwikkeld en worden binnen de afdeling zelf ook 2 onthaaldagen georganiseerd. Tijdens de eerste onthaaldag kunnen de nieuwkomers kennismaken met leiding en coördinatie waarbij de gedragscode lokale recherche ook wordt overhandigd en toegelicht. Vervolgens krijgen zij een voorstelling van de operationele diensten, de operationele steundiensten, de algemene steundiensten en een toelichting inzake gebouwbeheer en voertuigenbeheer. Tijdens de tweede onthaaldag wordt dieper ingegaan op de permanentiewerking van de lokale recherche en het informatiebeheer.

2.3.2. Risicoanalyse van dagelijkse werkprocessen

12. In samenwerking met de afdeling kwaliteitszorg en HRM is er een dagopleiding uitgewerkt die tevens erkend werd als baremische opleiding. De voormiddag startte met een toelichting over de omzendbrief CP3 door de afdelingsleiding van kwaliteitszorg. Vervolgens werd de gedragscode lokale recherche geïmplementeerd door de afdelingsleiding van de lokale recherche. De namiddag werd volledig benut voor een taakgebonden risicoanalyse door de externe firma I-Force (die eerder in het verleden instond voor de dilemmatrainingen bij de lokale recherche). In gemengd samengestelde groepen van ongeveer 20 deelnemers over de verschillende diensten heen hebben de medewerkers van de lokale recherche deelgenomen aan deze opleiding en taakgebonden risicoanalyse tijdens meerdere sessies in de periode februari tot juni 2014. De resultaten van deze risicoanalyse werden vervolgens verwerkt door de firma I-Force en zullen nog verder uitgewerkt worden door middel van een actieplan met risicobeperkende maatregelen (kantelmomenten reorganisatie Lokale Politie Antwerpen).

2.3.3. Combinatie controlerende/sensibiliserende aanpak

13. Naar aanleiding van klachten door meerdere medewerkers over de beschikbaarheid van de dienstvoertuigen werd in februari 2013 door de leiding (bureel operaties) een controle verricht via het sleutelbeheersysteem. Hierbij werden door meerdere medewerkers inbreuken vastgesteld op de afdelingsnota 'Beheer dienstvoertuigen Lokale Recherche'. Voor de betrokken medewerkers werd een functioneringsnota opgesteld. Om herhaling in de toekomst te voorkomen, werd de afdelingsnota inzake het beheer van de dienstvoertuigen verduidelijkt. De vaststellingen (geanonimiseerd) en de aangepaste afdelingsnota werden besproken tijdens de eerstvolgende afdelingsvergadering met verzoek aan de diensthoofden hierop mee toe te zien en aan de medewerkers duidelijk te communiceren dat nieuwe inbreuken zullen gemeld worden aan de dienst intern toezicht.

14. Gebruiksvriendelijkheid en beperking administratieve werklast: sinds 1 januari 2011 is het inbrengen van gegevens sterk vereenvoudigd door de toenmalige korpschef. De omzendbrief 1/2012 van het parket te Antwerpen implementeerde vervolgens het recherchemanagement voor alle researchediensten van het toenmalige arrondissement Antwerpen. De medewerkers hebben ook een eigen inbreng gekregen bij de periodieke ontwikkeling van een nieuw versiebeheer. In juli, augustus en september 2014 werd aan de medewerkers een opleiding gegeven in het kader van een nieuw versiebeheer. Hierbij werd vooral de nieuwe werkwijze toegelicht, met name het importeren van gegevens vanuit ISLP.

2.3.4. Draagvlak en betrokkenheid basiskader

15. Zowel in werkgroepen als in projectgroepen in het kader van het Bestuursakkoord hebben, naast leidinggevenden, ook heel wat medewerkers van het basiskader een zeer constructieve bijdrage geleverd.

2.3.5. Bottom-upinbreng van medewerkers tijdens vergaderingen

16. Verslagen van de dienst- en teamvergaderingen worden besproken tijdens de maandgesprekken van de diensthoofden met de afdelingsleiding. Feedback van de dienst- en teamvergaderingen is eveneens als vast agendapunt opgenomen tijdens de afdelingsvergadering, zodat vragen, opmerkingen of voorstellen van medewerkers die ook voor andere diensten of medewerkers relevant zijn naar iedereen kunnen teruggekoppeld worden.

2.3.6. Vermijden 'training-to-test'-effecten/gedragsgericht interviewen/valorisering knowhow dienst HRM bij selectie/vertrouwen objectiviteit selectie

17. De directeur HRM is op verzoek van de huidige korpsleiding steeds voorzitter geweest van de selectiecommissie, zowel bij externe mobiliteit als bij afdelingsmobiliteit lokale recherche. Bij externe mobiliteit neemt een leidinggevende van lokale recherche/bureel operaties deel aan de selectiecommissie en bij afdelingsmobiliteit de respectieve diensthoofden. De afdelingsleiding LR zetelt enkel in de selectiecommissie voor het officierenkader om de objectiviteit maximaal te verzekeren.

18. Sinds de implementatie van het nieuwe organogram van de Lokale Politie Antwerpen is de directeur HRM als voorzitter vervangen door:

- de directeur Regio- en Fenomeenpolitie (middenkader/officierenkader);
- een stafmedewerker van de Directie Regio- en Fenomeenpolitie (basiskader).

19. Met ingang van de externe mobiliteit 2015/2 moeten kandidaten ook een integriteitstest afleggen die door HRM ontwikkeld werd in samenwerking met de Stad Antwerpen. De resultaten van deze test kunnen verder besproken worden tijdens de selectiegesprekkenⁱ.

2.3.7. Periodieke herhaling en verdieping dilemmatrainingen

20. Alle leden van de Lokale Recherche hebben een opleiding gekregen in het kader van de dilemmatrainingen. In het kader van de reorganisatie moet worden bekeken in welke mate deze opleidingen niet korpsbreed dienen georganiseerd en periodiek herhaald te worden.

2.3.8. Transparant beleid (integriteitsschendingen) met respect voor privacy

21. Zoals reeds vermeld, is integriteit als vast agendapunt opgenomen in de agenda van de afdelingsvergadering. Bedoeling is om binnen de dagdagelijkse werking integriteitsthema's bespreekbaar te maken, te leren uit situaties die zich hebben voorgedaan en medewerkers te sensibiliseren. Bij het bespreken van integriteitsschendingen wordt niet verwezen naar medewerkers die hierbij betrokken waren.

2.3.9. Opvulling capaciteit/optimalisering werking/leiding dienst eigendommen

22. In het nieuwe personeelsbehoefteplan werden bij Lokale Recherche en Nazorg 12 functies voor rechercheur geschrapt, waarbij de Algemene Recherche Werking (ARW) 'on hold' is gezet. Nieuwe medewerkers stromen in via de ARW en kunnen bij de eerstvolgende afdelingsmobiliteit doorstromen naar een vaste operationele dienst. Bij de voorbereiding van het nieuwe personeelsbehoefteplan is rekening gehouden met de werkdruk binnen de verschillende diensten. Sinds de aanstelling van een nieuw diensthoofd bij Eigendommen op 1 januari 2011 verloopt de werking van deze dienst optimaal.

2.3.10. Betrokkenheid aantal CP

23. Er is een vlotte samenwerking en communicatie tussen de afdelingsleiding, bureel operaties en de diensthoofden. Er wordt veel belang gehecht aan de voorbeeldfunctie van leidinggevend (5 van de 8 medewerkers die herplaatst werden bij ordemaatregel betroffen leidinggevend-teamleiders). Daar waar nodig coacht de afdelingsleiding de dienstleiding bij het toepassen van het concept situationeel leidinggeven in de praktijk.

2.3.11. Uitklaring organogram LR en positie Directie Opsporingen

24. In het nieuwe organogram van LPA is er geen Directie Opsporingen meer, de afdeling Lokale Recherche en Nazorg ressorteert onder de nieuwe Directie Regio- en Fenomeenpolitie.

2.4. INTEGRITEITSBELEID NIVEAU MEDEWERKERS

25. Binnen de afdeling Lokale Recherche en Nazorg is er rust gekomen en zijn de medewerkers weer sterk gefocust op hun dossiers. Op het vlak van ICT is er geïnvesteerd in laptops, mobile office en mobiele printers. Alle bestaande afdelingsnota's worden geactualiseerd. Op het vlak van nevenactiviteiten hebben 11 medewerkers een toelating gevraagd en gekregen via de dienst intern toezicht.

2.5. INTEGRITEITSBELEID NIVEAU BESTUURSAKkoord

26. Naar aanleiding van het (opvolgingsonderzoek) integriteitsaudit Lokale Recherche werden verschillende aandachtspunten omgezet in strategische doelstellingen binnen het huidige

ⁱ Zie ook de doelstelling 'integreren van integriteit in het aanwervings- en selectieproces aan de hand van een gestandaardiseerd model integriteitsdilemma's van het programma integriteit.

bestuursakkoord. De meeste van deze doelstellingen kwamen al aan bod. Nochtans zijn ze zo geformuleerd dat ze korpsbreed implementeerbaar zijn en dus de entiteit Lokale Recherche overstijgen. Sommige projecten werden ondertussen geïmplementeerd, andere zijn nog lopende.

2.5.1. Integreeren van integriteit in het aanwervings- en selectieproces aan de hand van een gestandaardiseerd model integriteitsdilemma's

27. Dit project bestaat concreet uit vier subdoelstellingen:

- het implementeren van een computergestuurde persoonlijkheidstest die aangeeft in welke mate de kandidaat bereid is om organisatiegebonden regels te respecteren en anderzijds de mate waarin deze bereid is om anderen aan te spreken op niet-integer gedrag. Deze test is van toepassing op kandidaten via externe mobiliteit of werving en op kandidaten die solliciteren voor een betrekking in een dienst waar het risico op schendingen gevoelig hoger ligt dan in andere diensten, ongeacht de vorm van werving;
- een deontologische case wordt voorgelegd, waarbij de kandidaat de juiste punten uit de deontologische code moet opzoeken. Dit heeft als doel te peilen naar de mate waarin de kandidaat belangrijke waarden herkent, erkent en interpreteert;
- de kandidaat krijgt een (integriteits)dilemma waarbij hij/zij de case bespreekt en waarbij gepolst kan worden naar het analytische en probleemoplossend vermogen;
- de leden die deel zullen uitmaken van de screeningscommissie zullen een opleiding op maat van de organisatie volgen om welbepaalde methodieken te gebruiken.

2.5.2. Uitbouwen van een “meldingsprocedure integriteit”

28. Er bestaan verschillende kanalen waar personeelsleden integriteitsschendingen kunnen aangeven, maar dit ontbrak binnen de organisatie zelf. De procedure biedt daarom een kanaal aan binnen de Lokale Politie Antwerpen waar het personeel toelichting kan krijgen bij de procedure of zelf melding kan maken van schendingen. Conform de omzendbrief CP3 is de verantwoordelijkheid bij elke medewerker gelegd en wordt er gewerkt via een cascadesysteem. De procedure heeft als vooropgestelde startdatum juli 2015.

2.5.3. Ontwikkelen van een procedure en opvolgsysteem voor werkprocessen die gevoelig zijn voor integriteitsschendingen (risicoanalyse) en ontwikkelen van een gedragscode

29. Dit project is lopende maar bevindt zich nog in de beeldvormingsfase. Het is de bedoeling om voor een aantal diensten binnen het korps een afzonderlijke gedragscode uit te werken. Voor de Lokale Recherche werd deze oefening reeds afgerond in samenwerking met een externe firma (*cf.* punt 'beleid op afdelingsniveau').

2.5.4. Uitbouwen van een netwerk integriteit

30. Dit werd reeds besproken onder het punt 'beleid op korpsniveau'.

3. CONCLUSIE

31. Uit de ontvangen zelfevaluatie blijkt dat de PZ Antwerpen ook na 2011 verder heeft ingezet op de uitwerking van een integriteitsbeleid en dat daarbij rekening werd gehouden met de aandachtspunten waarvan eerder sprake. Er werden met het antwoord van de korpschef *a.i.* evenwel geen documenten of gegevensdragers overgemaakt ter ondersteuning van de schriftelijke rapportering.

32. De integriteitsaudit en het opvolgingsonderzoek hebben aangetoond dat er sinds 2008 in de PZ Antwerpen en in de lokale recherche in het bijzonder een ganse organisatorische evolutie heeft plaatsgevonden waarbij ook de nodige aandacht werd besteed aan de uitwerking van een integriteitsbeleid.

33. In tegenstelling tot de vorige deelonderzoeken werd in deze laatste fase van de integriteitsaudit niet afgetoetst of en in welke mate de in de brief van de korpschef *a.i.* naar

voor geschoven verwezenlijkingen ook daadwerkelijk de werkvloer bereikten en verandering teweegbrachten. Evenmin werden door de korpschef *a.i.* bijkomende stavingsstukken ter ondersteuning van zijn antwoord aangebracht. Naar dit laatste werd ook niet gevraagd en de niet-aftoetsing was een bewuste keuze aangezien er in het verleden reeds uitgebreide bevragingen plaatsvonden.

Uit het onderzoek blijkt dat zowel door de huidige als de vorige korpsleiding de nodige lessen werden getrokken om de risico's op ernstige problemen zoals die in 2008 aan licht kwamen zo veel mogelijk te beperken. Of de genomen maatregelen afdoende zijn, zal de toekomst uitwijzen.

4. AFKORTINGEN

ARW	Algemene Recherche Werking
CP	Commissaris van politie
HRM	Humanresourcesmanagement
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
ISLP	Integrated System for Local Police
LPA	Lokale politie Antwerpen
LR	Lokale recherche
PZ	Politiezone
RTS	Resultaatgericht, transparant, samenwerken