Eindverslag LPA na zelfevaluatie door LPA, evaluatie van deze analyse en aansluitend interview met de directeur LPA

Vast Comité van Toezicht op de politiediensten

Toezichtsonderzoek

Luchtfoto: WIM ROBBERECHTS & Co
Bron: Kamer van volksvertegenwoordigers, foto gerealiseerd met medewerking van de Directie Luchtsteun van de federale politie.

INHOUD

1. INLEIDING _____ **1**

2. GEFORMULEERDE AANBEVELINGEN EN HUN OPVOLGING _____ **1**

2.1 AANBEVELING 1: eilandvorming ---- 1
2.2 AANBEVELING 2: de leiding versterken ---- 3
2.3 AANBEVELING 3: relaties met de uitbaters ---- 4
2.4 AANBEVELING 4: implementatie van de CP3 ---- 4
2.5 AANBEVELING 5: betrokkenheid van de leidinggevenden ---- 6
2.6 AANBEVELING 6: integriteit – kortingen ---- 6
2.7 AANBEVELING 7: herziening van het systeem van immigratietoelagen ---- 7
2.8 AANBEVELING 8: integriteit – controlerend en stimulerend optreden ---- 8
2.9 AANBEVELING 9: sociale media ---- 9
2.10 AANBEVELING 10: integriteitsplannen ---- 9
2.11 AANBEVELING 11: operationele debriefings ---- 10
2.12 AANBEVELING 12: infrastructuur tweedelijnscontrole LPA BruNat ---- 10
2.13 AANBEVELING 13: verwijderingsproces - gedragsregels ---- 11
2.14 AANBEVELING 14: leiderschapsplan ---- 12
2.15 AANBEVELING 15: rekruterings- en selectiebeleid ---- 14
2.16 AANBEVELING 16: opleidingsplan ---- 14
2.17 AANBEVELING 17: zelfevaluatie ---- 16

3. SAMENVATTING EN CONCLUSIES _____ **17**

4. GEBRUIKTE AFKORTINGEN _____ **20**

1. Inleiding

1. Op 29 juni 2021 bezorgde het Vast Comité P aan de Commissaris-generaal van de federale politie het rapport van het toezichtsonderzoek naar het leiderschap en de integriteit bij de luchtvaartpolitie (LPA). Het Vast Comité P formuleerde 17 aanbevelingen in dat rapport. Aan de directie LPA werd gevraagd om binnen de 9 maanden een zelfevaluatie uit te voeren over de uitvoering van deze aanbevelingen en deze aan het Vast Comité P over te maken.

2. Op 28 maart 2022, 9 maanden na verzending van het onderzoeksrapport, werd er door het Vast Comité P bij de Commissaris-generaal (CG) op aangedrongen om de gevraagde zelfevaluatie alsnog over te maken. Op 14 april bezorgde de Commissaris-generaal het Vast Comité P het opvolgrapport opgesteld door de directie van LPA.

3. In de begeleidende brief vermeldt de CG de aanzienlijke inspanningen die al geleverd zijn, maar geeft hij toe dat het werk nog niet af is. De CG verwijst meer bepaald naar de aanbevelingen 8 en 14. De CG wijst ook op de moeilijke budgettaire context die bepaalde initiatieven heeft afgeremd. Zo was het bijvoorbeeld niet mogelijk om extra personeel te krijgen voor klachten-management en kwaliteitsopvolging. In de begeleidende brief kan verder worden gelezen dat dit opvolgrapport voordien al op 4 april 2022 naar de minister van Binnenlandse Zaken was gestuurd.

4. In aanvulling op de analyse van het zelfevaluatierapport hoorde de Dienst Enquêtes van het Comité P op 29 juli 2022 de directeur van LPA.

5. In het onderstaande wordt een stand van zaken gegeven van de uitvoering van de aanbevelingen en dit op basis van de zelfevaluatie alsook het bijkomende interview. De aanbevelingen worden in samengevatte vorm weergegeven.

2. Geformuleerde aanbevelingen en hun opvolging

2.1 AANBEVELING 1: eilandvorming

De eilandvorming verder aanpakken door het ontwikkelen van meer poly-valentie en door het laten samenwerken van afdelingen en eenheden. In het bijzonder op LPA/BruNat, de samenwerking versterken tussen de diensten Grenscontrole en Politiezorg.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

6. Er lopen verscheidene projecten waarbij leden van verschillende eenheden van LPA betrokken zijn:

- de oprichting van een werkgroep kwaliteit van DGA vertegenwoordigd door een lid van de directie en een lid van LPA GOSSELIES;

- de opleiding BDO (behaviour detection officer) voor het personeel van DAS (directie openbare veiligheid) georganiseerd in GOSSELIES;

- het project "Vis ma vie à LPA", dat al vermeld was in het verslag van het Comité;

- de verplichting voor de leden van LPA Management om ten minste één keer per jaar andere eenheden dan de hunne te bezoeken;

- een nieuw veiligheidsplan voor de luchthaven van BRUSSEL-NATIONAAL dat de directeur LPA heeft ondertekend met de gouverneur, de procureur des Konings, de arbeidsauditeur, de douane. De directeur LPA oppert het idee om dit initiatief te veralgemenen naar de andere luchthavens en territoriaal bevoegde parketten, omdat het volgens hem een initiatief is dat ervoor zorgt dat LPA/BruNat minder geïsoleerd is ten opzichte van haar partners in het veiligheidsdomein;

- het project Cruisespeed dat zal worden uitgebreid naar alle kaderleden omdat de personeelsleden hierom vragen.

7. Bovendien is het profiel "Grenscontroleur" nu ook vereist voor de personeelsleden die deel uitmaken van de dienst "Politiezorg". Volgens de directeur LPA zal dit initiatief waarschijnlijk meer steun tussen de twee pools mogelijk maken, dit in het bijzonder tijdens de huidige vakantieperiode waarin de verschillende diensten inspanningen leveren om het personeelstekort op te vangen. Zo komen leden van de directie LPA/BruNat versterking leveren in de grenscontrolehokjes. Volgens de directeur wordt dit initiatief over het algemeen op prijs gesteld door het personeel.

8. Vanuit operationeel oogpunt blijft er echter discussie tussen de voorstanders van polyvalentie tussen diensten en de voorstanders van specialisatie. De directeur LPA bespreekt deze kwestie ook met de vakbonden. Hij pleit voor polyvalentie. De directeur LPA merkt op dat dit debat ook oplaait bij LPA GOSSELIES terwijl deze eenheid zich ontwikkelt[1].

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

9. Het is waar dat het probleem een oud zeer is dat moeilijk op te lossen is. Door de verschillende eenheden van LPA te laten samenwerken lijkt het vooropgestelde doel deels te zijn bereikt. Meer specifiek wat LPA/BruNat betreft,

.....

[1] De directeur LPA heeft een principeakkoord verkregen om 130 arbeidsplaatsen open te stellen verdeeld over LPA/BruNat (100 arbeidsplaatsen) en LPA GOSSELIES (30 arbeidsplaatsen).

tussen de diensten Grenscontrole en Politiezorg, lijkt de doelstelling slechts zeer gedeeltelijk bereikt.

2.2 AANBEVELING 2: de leiding versterken

Het kader van de directie LPA opvullen (de Dir Ops) en de diensten PLIF en klachtenmanagement versterken. Een diensthoofd LPA BruNat vast aanstellen en een extra HCP aanstellen.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

10. BruNat:

- een diensthoofd LPA BruNat aangesteld op 1 september 2021;
- de versterking van BruNat "Verwijderingen" met een CP en een lopende selectieprocedure voor een andere betrekking van CP bij BruNat;
- er werd een betrekking van HCP vrijgegeven bij LPA BruNat om een nieuwe aanwerving mogelijk te maken bij het einde van het directie-brevet (2021/2022).

11. Directie LPA:

- op het niveau van de directie LPA is er nog altijd geen directeur operaties. Het vroegere diensthoofd *a.i.* van LPA BruNat oefent er op dit moment de functie van directeur operaties uit[2];
- met de directeur DGA worden pistes gezocht om de directie LPA (personeelsplan) te versterken;
- op het niveau van de cel tucht/klachtenmanagement heeft de directeur LPA in juni 2022 de detachering van een CaLoglid niveau A verkegen om de aanpak CP3 en de klantgerichtheid uit te werken. *De facto* maakte deze detachering het enkel mogelijk om de langdurige afwezigheid wegens ziekte van de verantwoordelijke van de cel tucht/klachten-management van de directie LPA op te vangen.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

12. Het vooropgestelde doel is bereikt voor het diensthoofd LPA BruNat en zal allicht op termijn worden bereikt voor een andere betrekking van HCP.

.....

[2] Er wordt overwogen om deze officier ter beschikking te stellen van de operationele politionele organisatie van het proces over de aanslagen van BRUSSEL, waardoor hij tijdelijk uit zijn functie van directeur operaties ontheven zou zijn.

13. Geen directe vooruitzichten voor de versterking van de directie LPA (Dir Ops - PLIF en klachtenmanagement). Volgens de CG is dit onmogelijk vanwege de budgettaire context.

2.3 AANBEVELING 3: relaties met de uitbaters

De relaties met de luchthavenuitbaters verbeteren, voornamelijk LPA BruNat en LPA GOSSELIES. Doelen: verhoging van de veiligheid, klanten-tevredenheid en welzijn van de politiemensen.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- volgens de directeur LPA zijn de relaties met BAC zeer goed geworden op BruNat;
- de directeur LPA bevestigt de goede relaties met de luchthavenuitbater van GOSSELIES;
- LPA vraagt om artikel 45 van het KB van 15 maart 1954 tot regeling der luchtvaart[3] te herschrijven om rekening te houden met de huidige digitale realiteit (inrichting van de lokalen);
- de financiële situatie van de federale politie dwingt LPA om middelen te vragen aan de luchthavenuitbaters[4].

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

14. Aan de aanbeveling lijkt te zijn voldaan.

2.4 AANBEVELING 4: implementatie van de CP3

Een systeem van organisatiebeheersing zoals beschreven in de CP3 is onbestaande. Een proces van klachtenmanagement uitschrijven en implementeren met een betere taakverdeling tussen LPA, DGA en TIWK. De melding van alle klachten garanderen aan het Comité P en de AIG in overleg en samenwerking met de dienst TIWK. Het klachtenmanagement bij de directie LPA versterken. De burger, in het bijzonder bij het verwijderings-proces, beter informeren over de mogelijkheid tot klachtindiening. De cel "Kwaliteit, Welzijn en CP3" binnen DGA verder uitbouwen. De (vermeende) ernstige individuele disfuncties ook bekijken vanuit een HRM-beleid; de

.....

[3] Dit artikel voorziet dat op de luchtvaartterreinen de douanediensten en de diensten belast met de passen-controle (LPA) kosteloos beschikken over de nodige bemeubelde, verwarmde, verlichte en op het telefoonnet aangesloten lokalen. Dit artikel zou moeten worden aangepast om rekening te houden met de behoeften in verband met de digitale realiteit.

[4] Voor de inrichting van lokalen bijvoorbeeld.

uitbouw en betere bekendmaking realiseren van de vertrouwenspersonen en de meldingsprocedure integriteitsschendingen (cf. klokkenluidersregeling).

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- er is een capaciteitsprobleem voor de cel "audit" van LPA. LPA vraagt versterking van de directie;
- er is een betere communicatie met TIWK sinds er een vergadering is gehouden om de rollen te verduidelijken;
- de procedure voor klachtenmanagement is nu beter in overeenstemming met de CP3;
- informeren van Deported persons (DEPO): de procedure verloopt via DVZ;
- aansturen van een dossier "dwangmiddelen" voor het Directoraat-generaal Luchtvaart;
- vertrouwenspersonen: de procedure is gekend en is beschikbaar op SharePoint;
- klokkenluiders: gebrek aan kennis. Acties te voorzien;
- LPA is niet van plan de aanbeveling te verwezenlijken die erin bestaat de burger, in het bijzonder bij het verwijderingsproces, beter te informeren over de mogelijkheid tot klachtindiening, want zij is van oordeel dat het informeren van Deported persons (DEPO) gebeurt via de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ);
- als ze daartoe de mogelijkheid heeft, is de AIG aanwezig bij repatriëringen. Volgens de directeur LPA vindt de AIG dat LPA kwaliteitsvol werk levert.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

15. De doelstellingen lijken te zijn bereikt met betrekking tot het systeem van organisatiebeheersing dat, in de zin van de CP3, momenteel wordt ingevoerd. Dit geldt ook voor de uitvoering en de kennis van de procedures in verband met vertrouwenspersonen.

16. De doelstellingen om de burger beter te informeren, in het bijzonder bij het verwijderingsproces en over de mogelijkheid tot klachtindiening lijken niet te zijn bereikt. De meegedeelde acties lijken niet direct verband te houden met de aanbeveling en leveren in geen geval een bewijs van de uitvoering ervan. Het vooropgestelde doel met betrekking tot de kennis van de meldingsprocedure voor integriteitsschendingen (klokkenluiders) is niet bereikt.

2.5 AANBEVELING 5: betrokkenheid van de leidinggevenden

Meer betrokkenheid van het officieren- en middenkader, vooral voor LPA BruNat Politiezorg en Grenscontrole. Aandacht besteden aan het risico op onbeleefd of discriminerend gedrag. Meer aanwezigheid van de leidinggevenden op de werkvloer.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- de OBP met dienst op BruNat is de hele dag op het terrein (wat al eerder het geval was, n.v.d.r.);
- er zijn acties aan de gang om de aantrekkelijkheid van LPA BruNat te vergroten;
- de directeur LPA vraagt voortdurend aan de leidinggevenden (officierenkader en middenkader) om blijk te geven van zichtbaarheid en engagement[5];
- op SharePoint is een digitaal handboek OBP gepubliceerd;
- er is een klantgerichtheidsoefening gaande binnen LPA. Het lid van de directie LPA dat instond voor de klantgerichtheidsoefening heeft de politie van de ene op de andere dag verlaten om persoonlijke redenen. Dit project gaat worden overgenomen door een andere medewerker.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

17. Het vooropgestelde doel lijkt over het geheel genomen niet te zijn bereikt. Er wordt enkel verwezen naar de aanwezigheid op het terrein van de OBP met dienst op BruNat, maar deze aanwezigheid was er in het verleden al. De klantgerichtheidsoefening werd onderbroken.

2.6 AANBEVELING 6: integriteit – kortingen

In overleg met alle medewerkers een beleid ontwikkelen t.a.v. kortingen op de luchthavens (drank en eten, taxfree winkelen, …). Dit beleid communiceren, ook aan de luchthavenuitbater en de uitbaters op de luchthaven.

.....

[5] In dit verband geeft de directeur LPA het voorbeeld van een onverwacht bezoek aan LPA GOSSELIES, waar hij persoonlijk het gebrek aan reactievermogen opmerkte van een hoofdinspecteur die geconfronteerd werd met een toestroom van passagiers bij de controleposten. De directeur LPA is onmiddellijk tussengekomen. Hij gaf de hoofdinspecteur een opdracht en herinnerde hem aan zijn verwachtingen ten aanzien van de leidinggevenden.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- de nota arbeidstijdregeling betreffende de verwijderingsopdrachten bevat deontologische aspecten (bv. niet mogelijk om airlines te gebruiken voor persoonlijke doeleinden);

- Values in Action snijdt dit punt aan;

- er werd een objectiveringsoefening gemaakt (LPA heeft een tabel opgemaakt, *cf. infra*). Op die basis oordeelt de directeur LPA dat het om ongegronde geruchten gaat;

- dankzij de kortingen kan het personeel eten en drinken tegen betaalbare prijzen, wetende dat geen enkele eenheid specifieke horecafaciliteiten geniet en dat de kortingen gelden voor de hele luchthavengemeenschap;

- de directeur LPA is van mening dat het beleid ter zake duidelijk en gekend is. Tijdens het strategisch seminarie, onder leiding van een externe coach, hebben de officieren over het thema gedebatteerd. Hij is niet van plan om de materie nader te omlijnen en herhaalt de al eerder uiteengezette argumenten.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

18. De antwoordelementen bevatten geen aanwijzing van de ontwikkeling van een beleid inzake kortingen noch van de communicatie van dit beleid aan de uitbaters. De directeur LPA lijkt zich neer te leggen bij een *status quo*. De aanbeveling is niet gerealiseerd.

19. De tabel met de resultaten van de oefening wijst op de afwezigheid van kortingen op de kleine luchthavens. Daarentegen geeft de tabel aan dat op de twee grootste luchthavens de kortingen ook betrekking hebben op non-food. BruNat: Lagardère Duty Free shop, Rolling Lugages en Tech & Fly en GOSSELIES: Skyshop. Het argument van de directeur LPA om personeel tegen betaalbare prijzen te laten eten en drinken, bij gebrek aan specifieke horecafaciliteiten, geldt niet voor deze non-foodkortingen. Het argument dat het beleid inzake kortingen van toepassing is op de hele luchthavengemeenschap en niet alleen op politiepersoneel houdt geen rekening met de specifieke verwachtingen die aan politiepersoneel worden gesteld op het vlak van integriteit.

2.7 AANBEVELING 7: herziening van het systeem van immigratietoelagen

Om alle mogelijke verdachtmakingen over het ontvangen van voordelen in relatie tot verwijderingsopdrachten tegen te gaan, het systeem van immigratietoelage herzien. Een direct verband voorkomen tussen punctueel geleverde prestaties en een premie voor escorteurs.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- dit argument werd al aangehaald door de AIG en Myria;
- de directeur LPA geeft toe dat dit systeem een bron van misbruik zou kunnen vormen, maar is van oordeel dat LPA en zelfs DGA geen controle hebben over deze materie. De directeur LPA vraagt zich ook af wat er denkbaar is in de huidige budgettaire en syndicale context. Hij ziet zichzelf dit onderwerp dan ook niet terug op tafel leggen.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

20. De antwoordelementen wijzen niet op stappen die zouden zijn ondernomen met betrekking tot de uitvoering van deze aanbeveling. De directeur LPA lijkt zich neer te leggen bij een *status quo*.

2.8 AANBEVELING 8: integriteit – controlerend en stimulerend optreden[6]

Inzake interne werking, gelet op de risico's op integriteitsschendingen (oncollegiaal gedrag, absenteïsme en alcoholgebruik tijdens de werkuren, …), een meer betrokken leiding die zowel controlerend als stimulerend optreedt en oog heeft voor de verbetering van de werksfeer en de interne relaties.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- er werd een tuchtdossier voor vermeend alcoholgebruik bij de dienst "repatriëringen" van BruNat tijdens de werkuren behandeld[7]. De aantijgingen werden niet geobjectiveerd;
- tijdens de Staten-generaal van de Politie (SEGPOL) – luik Integriteit: 2 vertegenwoordigers van LPA voor de workshop van 18 februari 2022;
- de directeur LPA kaart een zorgwekkend fenomeen aan dat zich bij LPA GOSSELIES voordoet, namelijk dat van de toename van het aantal gevallen van langdurige afwezigheid, die verband houden met de

.....

[6] Dit is een van de twee aanbevelingen die in de brief van de CG worden geduid als zijnde aanbevelingen waarvoor het werk niet af is.

[7] Meldingen van alcoholgebruik worden op tuchtrechtelijk vlak onderzocht. Onlangs is een nieuw vooronderzoek geopend naar feiten die zich hebben voorgedaan tijdens een repatriëring. Personeelsleden schenen in het hotel onder invloed van drank en hadden een ongepaste houding ten opzichte van institutionele partners. De feiten werden gemeld door een vertegenwoordiger van een andere instelling. In afwachting werd een ordemaatregel genomen: de betrokkenen nemen niet meer deel aan repatriëringsopdrachten. Voor zover een commissaris van LPA bij de feiten aanwezig was, maar deze feiten niet uit eigen beweging gemeld heeft aan de directie LPA, onderzoekt de directeur LPA ook op tuchtrechtelijk vlak welke rol deze officier gespeeld heeft.

uitputting van de personeelsleden. Dit absenteïsme heeft tot gevolg dat het beschikbare personeel vermindert en de werkdruk verder toeneemt, wat een averechtse uitwerking heeft op het absenteïsme. Gelet op dit fenomeen werd er multidisciplinair overleg opgezet.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

21. Aan de aanbeveling lijkt gedeeltelijk te zijn voldaan. Het voeren van een tuchtprocedure voor vermeend alcoholgebruik tijdens de werkuren bij de dienst "repatriëringen" van BruNat geeft concreet uitdrukking aan een wil tot controle. Daarentegen wordt er geen melding gemaakt van concrete acties gericht op positieve stimulering inzake verbetering van de werksfeer en interne verhoudingen. Om absenteïsme tegen te gaan, maakt multidisciplinair overleg een betere opvolging van individuele situaties mogelijk.

2.9 AANBEVELING 9: sociale media

Het doordacht persoonlijk gebruik van sociale media en de risico's die eraan verbonden zijn op een actieve en recurrente manier in herinnering brengen.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- verscheidene tuchtdossiers geopend met straffen[8];
- de principes worden vaak in herinnering gebracht;
- het belang van SharePoint wordt dikwijls onderstreept.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

22. Aan de aanbeveling lijkt te zijn voldaan.

2.10 AANBEVELING 10: integriteitsplannen

De integriteitsaspecten uit de diverse plannen - cf. Police Airport Beyond the Sky, Vis ma Vie en Police Values in Action - beter op elkaar afstemmen. Integriteit opnemen in de interne doelstellingen van het in de steigers staande lokale veiligheidsplan voor alle veiligheidsspelers op BruNat.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- de directeur LPA geeft toe dat er vele plannen zijn die soms in elkaar overlopen. Dit is te wijten aan de timing van talrijke audits en verslagen;

.....

[8] Tijdens de Covidperiode werden tuchtdossiers geopend ingevolge ingenomen standpunten waarbij kritiek werd geuit op het beheer van de pandemie.

- integriteit is opgenomen als prioriteit nr. 5 in het veiligheidsplan 2022/2025.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

23. De herhaling door het in elkaar overlopen van verschillende plannen waarin integriteit opgenomen is, is uiteindelijk niet noodzakelijk een slechte zaak, voor zover de plannen coherent zijn. Het is beter een vraag tot herschrijving van de aangehaalde initiatieven te vermijden. Als bereikt te beschouwen wat het aspect veiligheidsplan betreft.

2.11 AANBEVELING 11: operationele debriefings

Het gebruik van dwang en geweld systematisch bespreken in een (operationele) debriefing kort na de feiten.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- de debriefingcultuur krijgt vorm binnen LPA;
- er is intern met collega's vanuit het terrein, een psycholoog en sociale hulpverlening van de dienst Maatschappelijk en psychologisch ondersteuningsteam (MPOT) een reflectiefiche voor de organisatie van operationele debriefings opgesteld en op SharePoint geplaatst. Ze werd al in de praktijk gebruikt;
- Chovanec-workshops (met inbegrip van de ontwikkeling van een tool voor de optimale organisatie van een operationele debriefing);
- er worden meer en meer debriefings georganiseerd (er worden concrete voorbeelden opgesomd);
- het besluit over de dwangmiddelen werd verspreid en ruim becommentarieerd binnen LPA;
- dit wordt ook besproken tijdens de sessies die gewijd zijn aan Values in Action.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

24. Aan de aanbeveling lijkt te zijn voldaan.

2.12 AANBEVELING 12: infrastructuur tweedelijnscontrole LPA BruNat

Bij LPA-BruNat werk maken van de nodige infrastructurele aanpassingen van de wachtruimte voor tweedelijnscontrole opdat mensen met verschillende statussen niet samen hoeven te zitten, in het bijzonder met het oog op de

verblijfcondities van families met kinderen, niet-begeleide minderjarigen e.d. De reizigers informeren over hun status en daarbij duidelijk het onderscheid maken tussen een 'ophouden tot verdere controle' en een 'bestuurlijke aanhouding'.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- de renovatiewerkzaamheden zijn gestart bij LPA BruNat voor de grenscontrole (tweede lijn). Aan de aanbevelingen is voldaan aangezien er 2 zalen zullen worden gebouwd, waarvan 1 voor gezinnen, evenals een isoleercel. De werkzaamheden zouden eind 2022 klaar moeten zijn;

- de verschillende concepten worden in herinnering gebracht tijdens de trainingssessies GPI 48.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

25. Aan de aanbeveling lijkt zo goed als te zijn voldaan.

2.13 AANBEVELING 13: verwijderingsproces - gedragsregels

Bij het verwijderingsproces de gedragsregels voorafgaand aan het vertrek, de vlucht en het verblijf ter plaatse, alsook de terugkeer blijvend herhalen en monitoring vanwege de leiding van de eenheid. Blijvend contact en duurzame samenwerking met mensenrechtenorganen, in het bijzonder Myria.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- voor elke escorte worden systematisch briefings georganiseerd;

- voortaan worden de debriefings ook op meer systematische wijze georganiseerd;

- in 2021 hebben gemeenschappelijke opleidingen LPA/DVZ plaatsgevonden. Deze verplichte opleidingen voor de leden van de dienst "repatriëringen" van LPA BruNat zijn bedoeld om hen te herinneren aan de gemeenschappelijke werkprocessen, de procedures en om het eigenlijke werk van de DVZ beter te leren kennen (en omgekeerd). De AIG was ook betrokken bij de organisatie van deze opleidingen;

- er werden opleidingen georganiseerd voor het personeel van LPA Management door Myria (in partnerschap met Nansen, een juridisch expertisecentrum over internationale bescherming, https://nansen-refugee.be/) in 3 domeinen:

- een eerste opleiding waarbij de MyriaDoc detentie als basis werd genomen (inclusief de meest recente cijfers en de recente evoluties);

- een tweede opleiding over het volledige aspect internationale bescherming en kwetsbare personen (inclusief niet-begeleide minderjarigen). Deze opleiding werd verstrekt in samenwerking met Nansen;

- een derde opleiding over het aspect mensenhandel en -smokkel in januari 2022;

- in aansluiting op deze opleidingen zal Nansen in 2022 een bezoek brengen aan LPA BruNat en LPA Gosselies;

- de ontwerpteksten van ministeriële richtlijnen, protocol tussen de Federale Politie en de Dienst Vreemdelingenzaken liggen ter ondertekening op het Kabinet van Binnenlandse Zaken. De ministeriële richtlijnen werden ondertekend op 16 maart 2022. De andere teksten volgen in het kielzog;

- er loopt een project om Deported person Unaccompanied (DEPU) te verwijderen vanuit de regionale luchthavens, meer bepaald om de verplaatsingen te beperken, in ieders belang (DVZ, LPA en DEPU);

- de directeur LPA is van mening dat er een monitoring gebeurt via de opvolging van de klachten, die gering in aantal zijn. Hij meent dat LPA een goede leerling is.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

26. In ruime mate bereikt. Toch blijkt het belangrijk om te benadrukken dat de regels in herinnering moeten worden gebracht tijdens de systematische briefings.

2.14 AANBEVELING 14: leiderschapsplan[9]

Een specifiek leiderschapsplan opstellen waarin een zo praktisch mogelijke aanpak verwerkt is die alle onderdelen van goed en integer leiderschap omvat, cf. fairheid, betrokkenheid, evenwichtigheid (controlerend/ stimulerend), het onderhouden van het 'morele kompas' en het voorbeeldgedrag. De nodige vorming, training en opleiding voorzien, alsook periodieke evaluatie en actieve feedback door de medewerkers. Responsabilisering van het officieren- en middenkader in LPA-BruNat en het middenkader in LPA-Gosselies. Meer bespreekbaarheid inzake integriteit, zowel op vaste

[9] Dit is een van de twee aanbevelingen die in de brief van de CG worden geduid als zijnde aanbevelingen waarvoor het werk niet af is.

momenten als in de dagelijkse werking, meer communicatie naar de medewerkers, meer interactie met de medewerkers en meer inbreng van de medewerkers. Een ruime en periodieke consultatie van de medewerkers.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- Values in Action is aan de gang;
- SharePoint en Teams zijn voortaan de bevoorrechte communicatietools binnen LPA;
- elke dag wordt er een ochtendvergadering gehouden met de leden van LPA Management. De feedback is positief;
- maandelijks wordt er een vergadering van diensthoofden gehouden, telkens in een andere eenheid van LPA;
- voor de eerste keer werd er een strategisch seminarie voor LPA Management georganiseerd bij LPA op 24 en 25 november 2021. Daarbij had de directeur LPA de gelegenheid zijn visie voor de komende 5 jaar uiteen te zetten, werden er workshops reflectie over leiderschap gegeven door een externe professionele coach en werden de verslagen van het Comité P met betrekking tot het dossier-Chovanec en "leiderschap en integriteit bij de luchtvaartpolitie" besproken;
- een strategisch seminarie voor het personeel van LPA Directie heeft plaatsgevonden in april 2022;
- de visiebrief van de directeur LPA werd gevalideerd door de directeur DGA en bekendgemaakt via SharePoint. Er werd een artikel aan gewijd in de LPA Times van december 2021;
- twee teamsessies waarin de directeur LPA zijn visie deelde werden opengesteld voor alle personeelsleden van LPA. Ongeveer 10% van het personeelsbestand van LPA heeft deelgenomen aan een van deze sessies. Soms was het nodig om de uitlatingen van bepaalde personeelsleden die tijdens deze sessies vrijuit spraken in het juiste kader te plaatsen.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

27. Aan de aanbeveling lijkt gedeeltelijk te zijn voldaan doorheen de verschillende gemelde acties. Deze diverse acties zijn echter niet geïntegreerd in een echt leiderschapsplan dat de verschillende benaderingen omvat die in de aanbeveling zijn opgenoemd.

2.15 AANBEVELING 15: rekruterings- en selectiebeleid

Een rekruterings- en selectiebeleid ontwikkelen waarbij de kandidaten correct worden geïnformeerd over de werkinhoud en de werkomstandigheden van de vacante posten; de rekruteringsinitiatieven worden gericht op en uitgebreid naar politiefunctionarissen met een zekere terreinervaring; de selectieproeven worden geüniformiseerd en geprofessionaliseerd voor alle eenheden, afdelingen etc. en in het bijzonder wat betreft het nagaan van en peilen naar integriteitsvraagstukken.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

- vanaf 18 september 2021 is een nieuw rekruteringsconcept van kracht[10];
- de projecten inzake onboarding en outboarding (in verscheidene eenheden worden onthaalbrochures opgesteld, belang van SharePoint);
- er worden initiatieven genomen om de employer branding te versterken (bv. Instagram Live). Universitaire stagiairs worden verwelkomd bij LPA;
- momenteel is er een oefening aan de gang om het personeelsbestand van LPA Gosselies uit te breiden (van 130 tot 295 personeelsleden, alle kaders bij elkaar genomen). De directeur LPA had 25 personeelsleden per jaar gevraagd (5 per cyclus). Uiteindelijk kan dankzij arbitrage het personeelsbestand van LPA GOSSELIES toenemen met 30 personeelsleden.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

28. Aan de aanbeveling lijkt gedeeltelijk te zijn voldaan.

2.16 AANBEVELING 16: opleidingsplan

Een opleidingsplan opstellen en meer bepaald:

- ***een verdere inventarisatie van de opleidingsbehoeften, aangepast aan de verschillende categorieën en functies van medewerkers op LPA;***
- ***erop toezien dat de trainingsnormen die voorzien zijn door de omzendbrief GPI 48 worden nageleefd;***
- ***de prestaties gelinkt aan de trainingen GPI 48 beter coderen;***

.....

[10] De directeur LPA is geen voorstander van het nieuwe rekruteringssysteem omdat de kandidaten die afzakken naar LPA er al hun stages zullen doen tijdens de opleiding. Ze zullen dus geen enkele ervaring hebben met het politielandschap.

- ***het verder organiseren van de vorming EDS m.i.v. praktische training;***

- ***het verder uitbouwen en uniformiseren van de onthaalprogramma's voor nieuwe medewerkers die ontwikkeld worden door de verschillende gedeconcentreerde diensten, met name het deel over een basis van waarden die verband houden met integriteit;***

- ***bijzondere aandacht besteden aan de bekendmaking van de onthaal-programma's aan de nieuwe medewerkers die bij LPA in dienst treden via het mechanisme van de GPI 73 en die geen selectieproeven hebben moeten ondergaan;***

- ***voldoende vorming aanbieden over het gebruik van de diverse (nieuwe) communicatiekanalen;***

- ***de functionele opleiding nieuw leven inblazen en de nieuwe medewerkers van bij hun indiensttreding bij LPA deze opleiding laten volgen. Bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de eerbiediging van en het actief waken over fundamentele mensen-rechten, m.i.v. thema's als etnische profilering e.a.;***

- ***bijzondere aandacht schenken aan vorming, training en opleiding voor het officieren- en middenkader op het vlak van goed en integer leiderschap en een cultuur van openheid en bespreekbaarheid van integriteit bevorderen;***

- ***de organisatie van dilemmatrainingen waarbij integriteitskwesties in een veilige omgeving kunnen worden besproken, en;***

- ***waken over een goede coördinatie van de initiatieven die door de nieuwe directie LPA worden genomen inzake integriteit en deze die worden ontplooid in het project Values in Action onder leiding van CG/Integriteit.***

<u>VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA</u>:

- de directeur LPA heeft een opleidingsplan verspreid;

- binnen LPA/Directie werd iemand aangewezen om het opleidingsplan aan te sturen/te begeleiden;

- het onthaal van nieuwe medewerkers: zie aanbeveling 15;

- de vorming EDS is aan de gang (zoals voor de geïntegreerde politie in haar geheel);

- voor de GPI 48 werd een online-enquête verstuurd naar alle specialisten geweldbeheersing om een stand van zaken te schetsen en eventuele verbeteracties te identificeren om daarna te worden uitgevoerd. Voortaan staat de directie in voor de coördinatie;

- de functionele opleiding LPA wordt op een nieuwe leest geschoeid. Tegelijkertijd werd, om de achterstand in dit domein weg te werken, in januari 2022 een eerste sessie (in het Nederlands en het Frans) georganiseerd op basis van het erkenningsdossier uit 2011. Per taalrol zijn er nog twee sessies gepland voor 2022;

- opleidingen "train the trainer" voor de vorming EDS – luik 2 zijn voorzien, meer bepaald in Jumet voor de opleiders van LPA Gosselies;

- LPA neemt deel aan de Staten-generaal van de Politie voor het luik Integriteit;

- het initiatief van de Dossinkazerne wordt voortgezet.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

29. Het doel om een opleidingsplan op te stellen is bereikt. Aan de meeste items opgesomd in de aanbeveling is tegemoetgekomen.

2.17 AANBEVELING 17: zelfevaluatie

Binnen de 9 maanden na de publicatie van het verslag een zelfevaluatie uitvoeren van de graad van realisatie van de aanbevelingen en het resultaat ervan overmaken aan het Vast Comité P.

VOORNAAMSTE ANTWOORDELEMENTEN VAN LPA:

De zelfevaluatie maakt het voorwerp uit van dit document.

IS HET VOOROPGESTELDE DOEL BEREIKT OF NIET?

30. De zelfevaluatie vermeldt voor elke aanbeveling de initiatieven die LPA heeft genomen. Het is niet altijd makkelijk om een onderscheid te maken tussen de initiatieven die al gaande waren toen de aanbevelingen werden geformuleerd en de initiatieven die daarna werden genomen.

31. De zelfevaluator maakt geen melding van de mate waarin de gestelde doelen zijn bereikt noch van wat er, in voorkomend geval, nog zou moeten worden ingevoerd om bepaalde doelen te bereiken. De brief van de CG gaat meer (maar heel beknopt) in die richting.

3. Samenvatting en conclusies

32. *Grosso modo* werden van de 16 inhoudelijke aanbevelingen o.i. 6 aanbevelingen uitgevoerd, 3 niet en 7 gedeeltelijk. De 17e aanbeveling is de uitvoering van de zelfevaluatie (*cf. infra*).

33. Bij de uitgevoerde aanbevelingen tellen we:

- de verbetering van de relatie met de luchthavenuitbaters (aanbeveling 3);
- het actief en herhaald in herinnering brengen van de regels voor een doordacht gebruik van sociale media (aanbeveling 9);
- het integriteitsbeleid – beter afstemmen van de integriteitsaspecten binnen de diverse plannen (aanbeveling 10);
- het systematisch bespreken van het gebruik van dwang en geweld bij een debriefing kort na de feiten (aanbeveling 11);
- het verwijderingsproces – gedragsregels (aanbeveling 13);
- het opleidingsplan (aanbeveling 16).

34. Volgende aanbevelingen begrijpen we als deels uitgevoerd:

- de aanpak van de eilandvorming en de versterking van de samenwerking grenscontrole en politiezorg (aanbeveling 1);
- de versterking van de directie (aanbeveling 2);
- de uitvoering CP3 (aanbeveling 4);
- de integriteit- controlerende en stimulerende benadering (aanbeveling 8);
- infrastructuuraanpassingen BruNat en betere informatievoorziening aan de opgehouden reizigers m.b.t. hun status (aanbeveling 12);
- het leiderschapsplan (aanbeveling 14);
- het beleid qua rekrutering & selectie (aanbeveling 15).

35. Bij de vooralsnog niet uitgevoerde aanbevelingen rekenen we:

- de betrokkenheid van de leidinggevenden (aanbeveling 5);
- de integriteit – kortingen (aanbevelingen 6);

- de herziening van het systeem van immigratietoelagen (aanbeveling 7).

36. Met betrekking tot de uitvoering van de 17e aanbeveling, nl. de zelfevaluatie kan worden opgemerkt dat:

- er geen spontane rapportering naar het Vast Comité P gebeurde binnen de voorziene termijn en dat de zelfevaluatie pas werd ontvangen na een herinnering van het Vast Comité P;

- er geen duidelijkheid wordt gegeven over de voor deze zelfevaluatie gebruikte methodologie, waardoor het Vast Comité P opnieuw tal van zaken diende af te toetsen. Het is niet duidelijk of een dergelijke methodologie bij LPA (of de federale politie) voorhanden is of dat deze nog dient te worden ontwikkeld of geïmplementeerd;

- niet altijd een onderscheid kan worden gemaakt tussen de initiatieven die al lopende waren ten tijde van het onderzoek en deze die na de formulering van de aanbevelingen werden ontwikkeld;

- de zelfevaluatie vooral wordt gegeven aan de hand van processen en activiteiten, maar minder in de vorm van tastbare resultaten.

37. Ter contextualisering van de huidige stand van zaken dient nog te worden opgemerkt dat:

- niet kan worden voorbijgegaan aan de gevolgen van de financiële beperkingen, waarnaar ook de CG verwijst, die een impact hebben op de (snelheid van) uitvoering van bepaalde aanbevelingen. En bijgevolg dat;

- de complexiteit van de taak om, in de gegeven omstandigheden de leiding van de directie LPA op te nemen en daarbij ook nog uitvoering te geven aan de aanbevelingen van het Vast Comité P, niet mag onderschat worden. Zulke hervormingen vragen ook tijd.

38. Hoewel het met andere woorden positief is om vast te stellen dat de directie volop bezig is met de uitvoering van de geformuleerde aanbevelingen, doet dit alles ons vooralsnog besluiten dat:

- deze aanbevelingen globaal genomen actueel en relevant blijven. Sinds april 2022 werden nog enkele concrete verbeteringen doorgevoerd, zoals de verspreiding van een opleidingsplan. Het gaat hier in het bijzonder nog steeds om de nood tot verbetering van aspecten van het leiderschap, van de integriteit van de medewerkers en van de relatie politie-bevolking (als reiziger, klager en/of te verwijderen persoon);

- bepaalde aanbevelingen die heftige reacties bij de medewerkers zouden kunnen uitlokken (*cf*. systeem van immigratietoelagen, korting in de

luchthavens, eilandcultuur, enz.) zijn niet of onvoldoende aan bod gekomen.

4. Gebruikte afkortingen

a.i.	Ad interim
AIG	Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie
BAC	Brussels Airport Company
BDO	Behaviour detection officer
BruNat	Brussel-Nationaal
CaLog	Administratief en logistiek kader
CG	Commissaris-generaal
CP	Commissaris van politie
CP	Community policing
DAS	Directie openbare veiligheid
DEPO	Deported persons
DEPU	Deported person Unaccompanied
DGA	Algemene directie van de bestuurlijke politie
Dir Ops	Directeur operaties
DVZ	Dienst Vreemdelingenzaken
EDS	Excited delirium syndrome
GPI	Geïntegreerde politie - Police intégrée
HCP	Hoofdcommissaris
HRM	Human Resources Management
KB	Koninklijk besluit
LPA	Luchtvaartpolitie - Police aéronautique
MPOT	Maatschappelijk en psychologisch ondersteuningsteam

Myria	Federaal Migratiecentrum
OBP	Officier van bestuurlijke politie
PLIF	Personeel, logistiek, informatica en financiën
SEGPOL	Staten-generaal van de Politie
TIWK	Dienst Tucht, interne werking – kwaliteit van de federale politie