

“EENS INTEGER, ALTIJD INTEGER?”

1. *“In looking for people to hire, you look for three qualities: integrity, intelligence and energy. And if they don't have the first, the other two will kill you.”¹*

Integriteit en politie, het zou een vanzelfsprekend samengaan moeten zijn, en nochtans...

Uit een in Nederland in 2017 afgesloten wetenschappelijk onderzoek² kwam naar voor dat, over een periode van vijf jaar, 256 feiten van ernstige integriteitsschendingen werden vastgesteld, gepleegd door leden van rechtshandhavingsorganisaties³ in relatie tot de georganiseerde criminaliteit. Uit het onderzoek bleek dat de druk op politieambtenaren vanuit de criminele wereld toeneemt, dat vooral leden van basiseenheden betrokken zijn bij integriteitsschendingen, dat criminelen gebruik maken van politiepersoneel om toegang te krijgen tot informatie en dat integriteitsschendingen onder meer gepleegd worden door een hang naar een avontuurlijker, meeslepend en luxueuzer bestaan.

De anti-corruptiecommissie IBAC⁴ van de staat Victoria in Australië stelde in 2017 in een rapport⁵ vast dat twee op vijf politiemedewerkers corruptiefeiten niet zouden melden zelfs als zij er zelf getuige van zijn of nog dat zij zelfs vrezen voor hun job indien ze de feiten toch ter kennis zouden brengen.

Ook anti-corruptiediensten zelf zijn niet altijd immuun voor corruptie zoals blijkt uit een in 2018 gestart onderzoek⁶ binnen de dienst DPS⁷ van de Metropolitan Police. De directeur van de dienst die het onderzoek voert, Jonathan Green van het IOPC⁸, deelde ter zake mee: *“The investigation includes alleged interference in, and curtailment of, investigations by potentially conflicted senior officers, failure to investigate allegations of wrongdoing, systemic removal of the restrictions of officers under investigation and racial discrimination.”*

¹ Warren Buffet, Amerikaans zakenman en investeerder.

² Nelen, H. en Kolthoff E., Georganiseerde Criminaliteit en Integriteit van Rechtshandhavingsorganisaties, Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum van het Nederlandse Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2017, https://www.wodc.nl/binaries/2748_Volledige_Tekst_tcm28-280189.pdf.

³ Het betreft douane, politie, Koninklijke Marechaussee (KMar) en Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD).

⁴ De onafhankelijke anti-corruptiecommissie IBAC (Independent Broad-based Anti-corruption Commission) is een anti-corruptieorgaan dat bevoegd is voor het openbaar ambt en dat zowel onderzoeken voert naar corruptie en wangedrag door de politie als informatie verstrekt aan de burger, de politie en de overheid over de impact en de risico's van corruptie en wangedrag door de politie, <https://www.ibac.vic.gov.au/>, geconsulteerd op 13.11.2018.

⁵ <https://www.theguardian.com/australia-news/2017/dec/05/one-in-five-victoria-police-say-reporting-corruption-could-cost-their-job>, geconsulteerd op 13.11.2018.

⁶ <https://www.theweek.co.uk/95221/scotland-yard-facing-biggest-corruption-scandal-in-40-years>, geconsulteerd op 19.11.2018.

⁷ DPS is de 'Directorate of Professional Standards' van de Londense politie die integriteitsproblemen behandelt en voorstellen oppert inzake integriteit en ethische standaarden.

⁸ Independent Office for Police Conduct, een overheidsorgaan dat toezicht uitoefent op de manier waarop politiediensten omgaan met klachten die tegen hen worden ingediend. De IOPC voert ook zelf grote onderzoeken naar integriteitsschendingen uit.



Reeds in 2003 bleek uit een door het Duitse Bundeskriminalamt en de toenmalige Polizeiführungsakademie⁹ gevoerd onderzoek¹⁰ dat de belangrijkste oorzaak van corruptie een gebrek aan controle is en dat de kwaliteit van de manier waarop leiding wordt gegeven door de verantwoordelijken van cruciaal belang is.¹¹ Ook de zwijgcultuur speelt een belangrijke rol.

Corruptie en integriteitsproblemen vormen dus een internationaal probleem. België ontsnapt hier niet aan, zoals blijkt uit de vaststellingen van het in 2018 opgericht 'KALI-team', waarin de federale en lokale politie met de douane en sociale en fiscale inspectiediensten samenwerken om de illegale economie van de Antwerpse drugsclans onderuit te halen. In meerdere door dit team behandelde dossiers blijken er linken te zijn naar bijvoorbeeld douane en politie onder meer door de fikse bedragen die worden betaald voor het verkrijgen van politionele gegevens.¹²

Ook de heisa van begin september 2018 met betrekking tot de rekruteringspolitiek van de Belgische politie bewijst dat het onderwerp integriteit bij de politie gevoelig ligt. Personen met een verleden als harddrugsdealer, vechtersbaas of zware verkeerscrimineel, die door psychologen ongeschikt werden bevonden om bij de politie aan de slag te gaan, zouden volgens een artikel in de krant De Standaard¹³ toch hun politieopleiding hebben kunnen aanvragen.

In dit opiniestuk gaan we dieper in op deze laatste problematiek, we bekijken hoe de integriteit van kandidaat-politiefunctionarissen wordt nagegaan en tevens of een integriteitstoets nog plaatsvindt tijdens de loopbaan, met andere woorden nadat de kandidaat werd benoemd.

Voor ons is het uitgangspunt hierbij dat medewerkers integer zijn, doch dat een samenleving complexer wordt en dat iedereen onder ons vroeg of laat tijdens zijn loopbaan voor dilemma's geplaatst wordt.

⁹ De Polizeiführungsakademie voert sinds 2006 de naam van politionele hogeschool (Deutsche Hochschule der Polizei).

¹⁰ Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll, ein gemeinsames Forschungsprojekt des Bundeskriminalamtes und der Polizeiführungsakademie, 2003, pagina 238, https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Publikationsreihen/BkaForschungsreihe/2_46_EinschaetzungenZurKorruptionInPolizeiJustizUndZoll.html, geconsulteerd op 13.11.2018.

¹¹ "Dies zeigt sich nicht zuletzt an der wichtigen Rolle, die Führung und Kontrolle generell in der Diskussion um die Ursachen der Korruption spielen." In der Einleitung zu seinem Werk 'The Literature of Police Corruption' schreibt Simpson, dass die "Qualität der Führung eine der wenigen Variablen zu sein scheint, bei der Einigkeit darüber besteht, dass es sich um eine entscheidende handelt.", Simpson, Anthony: The Literature of Police Corruption. New York 1977, S. 4.

¹² <https://www.hln.be/regio/antwerpen/politiefchef-antwerpse-drugsmafia-betaalt-honderdduizenden-euro-s-voor-corrupte-handlangers~aa5dd822/>, geconsulteerd op 27.11.2018.

¹³ Verbergt, M., 'Waarom ook ex-dealers bij de politie geraken', De Standaard, https://www.standaard.be/cnt/dmf20180907_03719182, geconsulteerd op 08.09.2018. Achteraf werden de beschuldigingen door de federale politie en door Minister JAMBON als niet volledig terecht gecatalogeerd. De Minister maakte evenwel op 19.09.2018 in de Kamer van Volksvertegenwoordigers bekend dat een werkgroep zich desalniettemin over een aantal wijzigingen in de rekruteringspolitiek zou buigen.



2. Wat is integriteit?

Wie de woorden ‘integriteit’ en ‘definitie’ ingeeft in een bekende zoekmachine op internet, krijgt in het Nederlands meer dan 300.000 hits. Het aantal interpretaties van het begrip is legio. Toch enkele voorbeelden. In de deontologische code van de politiediensten¹⁴ wordt onder het punt ‘integriteit en waardigheid van het ambt’ geen definitie gegeven van integriteit, wel worden een aantal onaanvaardbare gedragingen¹⁵ opgesomd.

Dit is ook het geval in de wet van 15.09.2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratie door haar personeelsleden. Artikel 2, 3° geeft geen definitie van integriteit maar wel wat moet worden verstaan onder een veronderstelde schending van integriteit. De wet voorziet vier mogelijkheden:

De veronderstelde schending van integriteit is de veronderstelling van:

- a) *“een handeling of het nalaten van een handeling door een personeelslid die een inbreuk is op de wetten, de besluiten, de omzendbrieven, de interne regels en de interne procedures die van toepassing zijn op de federale administratieve overheden en hun personeelsleden;*
- b) *een handeling of het nalaten van een handeling door een personeelslid die een onaanvaardbaar risico inhoudt voor het leven, de gezondheid of de veiligheid van personen of voor het milieu;*
- c) *een handeling of het nalaten van een handeling door een personeelslid die manifest getuigt van een ernstige tekortkoming in de professionele verplichtingen of in het beheer van een federale administratieve overheid;*
- d) *het welbewust bevelen of adviseren door een personeelslid om een integriteitsschending te begaan zoals bedoeld in a), b) en c).”*

De Vlaamse overheid definieert integriteit wel, meer bepaald als *“het handelen volgens geschreven en ongeschreven waarden en normen die uitdrukking geven aan begrippen als rechtschapenheid, onschendbaarheid, onkreukbaarheid, zorgvuldigheid, zuiverheid van oogmerk, willens en wetens te goeder trouw zijn, betrouwbaarheid en geloofwaardigheid.”*¹⁶

Wat ook de definitie weze, een deugdelijk integriteitsbeleid moet volgens Maesschalck en Bertok¹⁷ duidelijkheid scheppen over wat er precies verwacht wordt op het vlak van integriteit en dus bepalen wat (niet) integer is en definiëren of omschrijven wat dit concreet inhoudt voor het gedrag van individuele medewerkers. Dit beleid komt volgens deze auteurs in de praktijk doorgaans tot uiting in risicoanalyses, deontologische codes of structurele maatregelen zoals functiescheiding, functieroulatie en een beleid inzake onverenigbaarheden of het (al dan niet) ontvangen van geschenken.

¹⁴ 10 MEI 2006. - Deontologische code van de politiediensten, http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2006051033&table_name=wet.

¹⁵ Onder meer geen misbruik van hun bevoegdheden maken, geen gedragingen stellen die met de waardigheid van het ambt strijdig zijn, geen middelen ter beschikking gesteld door de overheid voor privédoeleinden gebruiken...

¹⁶ <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/integriteit/integriteit-binnen-de-vlaamse-overheid>, geconsulteerd op 11.10.2018.

¹⁷ Maesschalck, J. & Bertok, J. (2008). Towards a sound integrity framework: Instruments, processes, structures and conditions for implementation. OECD.



Integriteit is in elk geval van alle tijden. Zo stelde Plato¹⁸ al dat "*goede mensen geen wetten nodig hebben om verantwoordelijk te handelen, terwijl slechte mensen de wetten weten te omzeilen.*"

Een ander voorbeeld kan worden bewonderd in de Italiaanse stad Siena (Toscane) waar Ambrogio Lorenzetti¹⁹, op vraag van de bestuurders van de stad, de wanden van het Palazzo Pubblico²⁰ met fresco's beschilderde die de gevolgen van het goede en het slechte bestuur weergeven. Deze bestuurders vonden het in de 14^{de} eeuw al belangrijk te laten afbeelden hoe een ideaal bestuur er uit zou moeten zien en ook hoe het niet moet.

Dat integriteit geen statisch begrip is maar evolueert doorheen de tijd, blijkt onder meer uit het feit dat in Nederland in de 16^{de} eeuw op het platteland een deel van de opgelegde bekeuringen toevielen aan de schout²¹, die er zijn inkomen mee aanvulde. Het kwam zelfs voor dat dienaren van de schout, onder meer in Delft en Amsterdam, over een vergunning beschikten om in hun woning een bordeel te houden²². Hierdoor leefden zij gedeeltelijk van inkomsten uit prostitutie, terwijl ze er tegelijk ook toezicht op hielden. Toentertijd was dit volstrekt normaal, vandaag de dag worden deze praktijken als strafbaar beschouwd en tegenstrijdig aan iedere vorm van integriteit.

3. Belang van integriteit bij de overheid.

De overheid speelt, via degenen die haar vertegenwoordigen, een belangrijke rol in het leven van de burgers. Door haar bevoegdheden beïnvloedt zij immers rechtstreeks hun leven, onder meer door het innen van belastingen, door het toekennen of weigeren van allerhande vergunningen, door het verrichten van controles op voorschriften maar ook door, wat de politie betreft, desnoods dwang of geweld te gebruiken om de toepassing van voorschriften af te dwingen. Een overheidsoptreden in een democratisch staatsbestel kan maar vertrouwd en aanvaard worden door de burger, indien dit optreden een hoge mate van legitimiteit en integriteit kent. Bij gebrek hieraan verliest de burger het vertrouwen in de overheid met een directe bedreiging voor de democratie als gevolg, aangezien het kansen biedt voor (georganiseerde) criminaliteit. Immers zullen burgers zich, bij een overheid die niet zelf het goede voorbeeld geeft, op hun beurt minder gebonden voelen door de maatschappelijke spelregels en de waarden en normen die daarbij horen. Lees, het risico bestaat dat burgers zich minder vlug zullen gedragen zoals het hoort omdat ook de overheid het spel niet eerlijk speelt.

4. Reglementair kader inzake integriteit bij de Belgische politie.

De wet van 07.12.1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus bevat meerdere bepalingen die rechtstreeks of onrechtstreeks verwijzen naar de integriteit die wordt verwacht van de politieambtenaar:

- Artikel 130 verwijst naar het feit dat 'het statuut van de politieambtenaren hun integriteit waarborgt en dat de politieambtenaren elk misbruik bij hun optreden moeten uitsluiten'.
- Artikel 127 bevat een gelijkaardige bepaling over de onpartijdigheid van hun optreden.

¹⁸ Grieks filosoof en schrijver die woonde in Athene van ca. 427 tot 347 v. Chr.

¹⁹ https://nl.wikipedia.org/wiki/Allegorie_van_het_goede_en_slechte_bestuur, geconsulteerd op 11.10.2018. De Allegorie van het goede en slechte bestuur zijn fresco's gemaakt tussen februari 1338 en mei 1339.

²⁰ Het Palazzo Pubblico is het stadhuis van Siena in Italië; het doet tevens dienst als museum.

²¹ De schout was een ambtenaar die tijdens de Middeleeuwen belast was met bestuurlijke en gerechtelijke taken en het handhaven van de openbare orde.

²² Rademaeker A., Integriteit, Nederlandse Politieacademie, 11 oktober 2013, <https://www.politieacademie.nl/thema/gebiedsgebondenpolitie/canonggp/externesamenwerking/Paginas/Integriteit.aspx>, geconsulteerd op 29.10.2018.



- Artikel 124 waarborgt ‘de uitoefening van het gezag door de politieambtenaren’.
- Artikel 123 voorziet in het feit dat politieambtenaren niet alleen de wet moeten doen naleven, maar ook zelf de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden in acht moeten nemen en zich er ook moeten toe verbinden deze te doen naleven.
- Het personeelslid van de politie moet bovendien volgens artikel 132 ‘elke gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, vermijden die het vervullen van de ambtsplichten in de weg zou kunnen staan of die met de waardigheid van het ambt strijdig is’.

Artikel 51 van de wet van 26.04.2002²³ bepaalt dat elk personeelslid onderworpen is aan de deontologische code van de politiediensten en ervan in het bezit wordt gesteld. Het gaat om één referentietekst waarin alle rechten, plichten en verwachtingen zijn opgenomen. Het bestaan van deze tekst geeft aanleiding tot een dubbele transparantie. De personeelsleden van de politiediensten weten waaraan zij zich moeten houden en de burgers beschikken over een leidraad om na te gaan of het optreden van de politie al dan niet correct werd uitgevoerd. Het behoeft geen betoog dat er tussen het theoretisch kader en de praktische uitvoering wel interpretatieverschillen zullen bestaan.

Er bestaat een Deontologische Commissie²⁴ die advies dient te verstrekken met betrekking tot de toepassing, de interpretatie en de evaluatie van de deontologische code.

Ook het tuchtrecht kan worden beschouwd als behorend tot het instrumentarium om afwijkend gedrag te vermijden en dus integriteitsondersteunend te werken, tucht zet immers in op het beïnvloeden van het gedrag.

Integriteit wordt tevens beïnvloed door het niveau van kwaliteit van de organisatiestructuur. Sinds de politiehervorming in 2001 wordt er in toenemende mate aandacht geschonken aan het beheersen van de organisatie. Organisatiebeheersing is het proces dat door management en personeel wordt gevolgd om ‘redelijke zekerheid’ te krijgen over de realisatie van de organisatiedoelstellingen. Het omvat de manier waarop een organisatie haar doelstellingen bepaalt en hoe ze zich organiseert om die doelstellingen op een efficiënte, effectieve, ethische en kwaliteitsvolle manier te bereiken, op te volgen en tijdig bij te sturen. De kern van organisatiebeheersing is risicomanagement of risicobeheer. Het sluitstuk van het risicomanagement is de monitoring. In dit kader bepaalt de ministeriële omzendbrief CP3²⁵ dat het beheer van een organisatie loopt *“via een optimale bedrijfsvoering met aandacht voor de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van zowel leidinggevenden als medewerkers binnen de organisatie.”* Er wordt ook ingezet op *“een grotere responsabilisering van de leidinggevenden in een organisatie maar ook van elke medewerker”*, onder meer door de nadruk te leggen op *“de persoonlijke en professionele integriteit en de ethische waarden van de verantwoordelijken en de medewerkers.”*

De mate van waarschijnlijkheid dat iemand voor een overtreding of misdrijf wordt opgespoord en vervolgd zal worden, is eveneens een factor die de integriteit van een organisatie en diens leden zal beïnvloeden.

²³ Wet van 26.04.2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten.

²⁴ Artikel 2 van de deontologische code van 10.05.2016. Deze commissie is echter weinig actief.

²⁵ Ministeriële Omzendbrief CP3 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, van 29.03.2011, http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_l1.pl?language=nl&caller=list&la=n&fromtab=wet&tri=dd+as+rank&sql=dd+=+date%272011-03-29%27+and+nm+contains+%272011000235%27.

Wat deze externe controle betreft, dragen zowel het Vast Comité van Toezicht op de politiediensten²⁶, de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie²⁷, maar ook de magistratuur bij tot de mogelijkheid om, onder meer via klachtenbehandeling, inspecties, audits en onderzoeken²⁸, te remediëren op integriteitsvlak.

Daarnaast kan ieder burger met zijn klacht ook terecht bij de gerechtelijke en bestuurlijke overheden (respectievelijk bij de Procureur des Konings en de burgemeester).

Ook de bevoegde voogdijoverheden schenken aandacht aan integriteit. Zo bevat de Algemene Beleidsnota²⁹ van 22.10.2018 van de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken met betrekking tot de federale politie en geïntegreerde werking, voor 2019 een aantal duidelijke doelstellingen³⁰ rond integriteit.

Er is geen discussie mogelijk over het feit dat de Belgische politie beschikt over een wetgevend en reglementair kader dat een basis vormt om te kunnen sturen op het vlak van integriteit. Op de vraag evenwel of er één integriteitsbeleid is, met andere woorden één uniforme aanpak van toepassing op de federale en de lokale politiediensten is het antwoord minder evident. De Nederlandse politie beschikt over één globaal beleidskader 'integriteit' waarvan het doel is *"te komen tot een eenduidig en samenhangend integriteitsbeleid binnen de Nederlandse politie."* Oostenrijk beschikt zelfs over één nationale anti-corruptiestrategie³¹ van toepassing op alle staatsorganen en beschikt over één anti-corruptiedienst³² die nationaal bevoegd is en zowel optreedt op het vlak van preventie³³ als op het vlak van het verrichten van onderzoeken³⁴.

5. De rol van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie in dit debat.

Dit opiniestuk vloeit voort uit onze verantwoordelijkheid om bij te dragen tot het integriteitsdebat. Artikel 5 van de wet op de Algemene Inspectie bepaalt immers dat de AIG als politioneel

²⁶ Kortweg het Comité P.

²⁷ Kortweg de AIG.

²⁸ Aan de voogdijministers van de AIG werden rapporten overgemaakt opgesteld door de AIG inzake de politionele deontologie (juli 2010 en augustus 2012).

²⁹ <https://www.lachambre.be/flwb/pdf/54/3296/54K3296011.pdf>.

³⁰ Het gaat hier onder meer om het ontwikkelen van een barometer op basis van gegevens van de controleorganen en de tuchtraad, het sensibiliseren van vaste opleiders in het kader van integriteit en diversiteit, het verrichten van een vooronderzoek naar vertrouwensstructuur en de analyse over een meldpunt, het selecteren van contactpersonen en referentiepersonen integriteit, het nagaan van de mogelijkheid tot het instellen van controlesystemen via datamining en het updaten van elementen uit deontologische code.

³¹ https://www.bmi.gv.at/510/files/NAKS_Web.pdf, geconsulteerd op 06.11.2018.

³² <https://www.bak.gv.at/en/101/start.aspx>, geconsulteerd op 06.11.2018. België beschikte tot 1998 over het Hoog Comité van Toezicht dat zowel preventief als repressief kon optreden. De opvolger van het Hoog Comité van Toezicht, de Centrale Dienst voor de Bestrijding van de Corruptie (CDBC), behorend tot de federale politie, voert geen preventie taken uit.

³³ Als voorbeeld kan een gezelschapsspel worden aangehaald, ontwikkeld voor de Oostenrijkse politie, waarbij op een speelse manier aan dilemmatraining inzake integriteit wordt gedaan.

³⁴ Ook België kent één nationale anti-corruptiedienst met politiebevoegdheid, de Centrale Dienst voor de Bestrijding van de Corruptie, die evenwel enkel repressief optreedt en niet preventief. België beschikt niet over één nationale anti-corruptiestrategie van toepassing op alle overheidsdiensten van welk niveau dan ook (federaal, gewestelijk, provinciaal, gemeentelijk...).

controleorgaan *“deelneemt aan de definiëring, het naleven en de actualisering van de politionele deontologie.”*

De AIG waakt bovendien *“over de bijdrage van de Algemene Inspectie tot de definiëring van het integriteitsbeleid van de leden van de politiediensten door een terbeschikkingstelling van de in haar midden verworven expertise en formuleert desbetreffende nuttige aanbevelingen aan de betrokken overheden op basis van de analyse en de interpretatie van de resultaten van de onderzoeken, inspecties of controles door de Algemene Inspectie.”*³⁵

6. De controle van de integriteit met het oog op de aanwerving als politiefunctionaris.

De Belgische wet voorziet in een mechanisme om de integriteit van kandidaat-politiefunctionarissen na te gaan. Artikel 12 van de wet van 26.04.2002³⁶ bepaalt immers welke de voorwaarden zijn om te worden aangeworven als lid van het operationeel kader van de politiediensten. Naast voorwaarden van nationaliteit, leeftijd en andere, moet iedere kandidaat *“van onberispelijk gedrag”* zijn en *“geen risicofactoren vertonen die een beletsel tot indienstneming bij de politie vormen.”* Enkel de woorden ‘van onberispelijk gedrag’ werden vermeld in de eerste versie van de wet van 2002. Het is dus slechts via een aanpassing van de wet van 2002 met de wet van 21.04.2016³⁷, dus 14 jaar later, dat de overheid het noodzakelijk vond om een wettelijk kader te bepalen waarin duidelijkheid werd geschapen hoe deze risicofactoren konden worden gecontroleerd.

De wetgever gaf voor de aanpassing van de wet de volgende redenen aan in de Memorie van Toelichting: *“Het onberispelijk gedrag is één van de actuele, algemene voorwaarden om tot de selectie voor een betrekking van het operationeel kader te worden toegelaten. De analyse van uitsluitend het onberispelijk gedrag van de kandidaat volstaat evenwel niet. Dit ontwerpartikel beoogt derhalve om, naast het gedrag van de kandidaat, ook rekening te houden met het risico dat de indienstneming van de kandidaat bij de politie vormt. Zo zal ingevolge de voorgestelde aanpassing bijvoorbeeld rekening kunnen worden gehouden met het feit dat de kandidaat een band met het crimineel milieu vertoont, zelfs indien hij zelf (nog) geen strafbare feiten heeft gepleegd. De huidige onderzoeksbronnen volstaan evenwel niet om het risico dat de indienstneming van een kandidaat bij de politie vormt, te beoordelen. Die onderzoeksbronnen beperken zich immers tot informatie die niet noodzakelijk een volledig beeld geeft van de risicofactoren die de politiediensten in het raam van de aanwerving moeten analyseren. Dienvolgens voorziet het ontwerpartikel in een ruimere informatiegaring. Zo wordt bijvoorbeeld toegevoegd dat ook inlichtingen worden ingewonnen bij de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en het OCAD. Het belang van die ruimere informatiegaring blijkt des te meer in het raam van de huidige terreurdreiging.”*³⁸

³⁵ Oproep tot kandidaten voor het mandaat van Inspecteur-generaal van de algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie, Belgisch Staatsblad, 31.01.2017.

³⁶ Wet van 26.04.2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten.

³⁷ Artikel 63 van de wet van 21.04.2016 houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken.

Memorie van toelichting over het wetsontwerp houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken, Brussel, 29 februari 2016, Parl.St. Kamer, 2014-2017, nr. 1644, pagina 29, <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1644/54K1644001.pdf>.



Welke mogelijkheden tot controle bestaan er concreet sinds de aanpassing van 2016?

- Het bevragen van het strafregister en een aantal diensten, zoals de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (staatsveiligheid en militaire veiligheid);
- Het bevragen van het coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD);
- Het bevragen van de gemeenten wat de opgelegde gemeentelijke administratieve sancties betreft voor gemengde inbreuken;
- Het bevragen van de politiediensten inzake gerechtelijke gegevens³⁹ en alle andere gevalideerde gegevens en informatie waarover de politiediensten beschikken;
- Het verrichten van een onderzoek van de omgeving en de antecedenten via een gesprek met de kandidaat door een lid van het korps van lokale politie.

De boodschap van de overheid is duidelijk, een samenleving moet er kunnen op vertrouwen dat het politiepersoneel bij indiensttreding betrouwbaar en integer is.

Ook buitenlandse politiediensten screenen kandidaat-politiefunctionarissen. Als voorbeeld kan Nederland worden aangehaald waar een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (BGO)⁴⁰ wordt uitgevoerd. Er wordt nagegaan of de kandidaat eerder met politie en justitie in aanraking is gekomen, gegevens worden opgevraagd bij het Bureau Krediet Registratie⁴¹ en er wordt nagegaan welke informatie er zich op sociale media bevindt. Ook kan er rekening worden gehouden met criminele gedragingen van familieleden van de kandidaat. Hoe uitgebreid een BGO is, hangt af van de hoogte van het risico en de betrouwbaarheid van de omgeving waarin het toekomstig personeelslid komt te werken. Zoals België kende ook Nederland problemen waarbij de vraag werd gesteld of de screening wel effectief genoeg gebeurt. Dit was onder meer het geval naar aanleiding van de aanhouding van een politiefunctionaris die ervan verdacht werd belangrijke informatie te hebben gelekt in het kader van de bescherming van een politicus.⁴²

De Duitse politie gaat gelijkaardig tewerk als haar Nederlandse collega's, ook daar wordt onder andere de financiële situatie⁴³ van de kandidaat-politiefunctionaris nagegaan.

The Greater Manchester Police voert tevens een grondig onderzoek⁴⁴ uit waarbij niet alleen de kandidaat zelf, maar ook naaste familieleden en kennissen worden gecontroleerd op criminele activiteiten en veroordelingen. Voor bepaalde functies worden de vingerafdrukken en het DNA-materiaal van de kandidaat vergeleken met gegevens aanwezig in de politionele databank.

³⁹ Mits er toestemming is van de magistratuur.

⁴⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010195/2004-04-01>, geconsulteerd op 28.10.2018. Het betreft een screeningsprocedure.

⁴¹ Nederlandse organisatie waar kredietverstrekkers elke lening die zij toestaan moeten aanmelden. Op basis van dit systeem voeren de kredietverstrekkers ook zelf analyses uit met het oog op het bepalen van de kredietwaardigheid van de aanvrager.

⁴² RTL-nieuws, 22.02.2017, <https://www.rtlnieuws.nl/node/194556>, geconsulteerd op 28.10.2018.

⁴³ http://www.polizeiausbildung24.de/polizei-bewerbungs-und-einstellungs-voraussetzungen/#allgemeine_voraussetzungen, geconsulteerd op 12.10.2018. Het gaat om de 'Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse', waarbij wordt nagegaan of er bij betrokkene sprake is van een teveel aan schulden.

⁴⁴ Greater Manchester Police, Security and Vetting procedures, <http://www.gmp.police.uk/live/Nhoodv3.nsf/section.html?readform&s=5FB4F35F4EA9E07180257B64003479BD>, geconsulteerd op 28.10.2018.



7. Integriteit bij de politieambtenaar na de aanwerving.

Zoals daarnet besproken vinden de samenleving in het algemeen en de politieambtenaar in het bijzonder integriteit belangrijk voor degene die wenst toe te treden tot de politie. Er is ons inziens eensgezindheid om te stellen dat het inopportuun is om op dit vlak risico's te lopen. Immers, iedere zaak waarbij een politieambtenaar als verdachte betrokken is, straalt negatief af op de integere collega's, de politieorganisatie en op onze maatschappij. Een integriteitsrisico komt evenwel niet enkel voor bij de aanwerving. Het adagium *"eens integer, altijd integer"* bestaat voor ons niet.

Daar waar een doorgedreven screening met het oog op aanwerving algemeen aanvaard wordt, wordt een gelijkaardige aanpak voor reeds in dienst zijnde politieambtenaren als veel minder vanzelfsprekend ervaren. Het behoort eenvoudig weg (nog) niet tot de Belgische politiecultuur. Een politiefunctionaris wordt 'avant la lettre' als integer beschouwd, en zijn collega's ook.

Leidinggevenden hebben op het vlak van integriteit een dubbele verantwoordelijkheid, ze moeten enerzijds zelf integer zijn, anderzijds zijn zij ook verantwoordelijk voor het uitstippelen van een beleid met betrekking tot de integriteit van hun medewerkers. Dit beleid moet zowel inzetten op preventie, hoe een niet-integer optreden vermijden, als op controle door op te treden bij vaststellingen van niet-integer gedrag. Leidinggevenden oefenen dus een voorbeeldfunctie uit, maar hoe kunnen we zeker zijn dat de leidinggevende zelf integer is? Laten we enkele leidinggevende functies van naderbij analyseren. Het ministerieel besluit van 20.11.2006⁴⁵ beschrijft de functie en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de Commissaris-Generaal van de federale politie en bevat een waslijst aan voorwaarden op het vlak van algemene kennis, vaardigheden, attitudes, persoonlijke eigenschappen en ervaring. Het ministerieel besluit bepaalt tevens dat de Commissaris-Generaal *"over een grote integriteit dient te beschikken die moet blijken door respect te hebben voor anderen en door noch op basis van favoritisme of discriminatie beslissingen te nemen."* Van de Inspecteur-generaal en zijn adjunct wordt verwacht dat zij *"loyaal en integer zijn, een voorbeeld vormen voor hun medewerkers en transparant optreden."*⁴⁶ Bovendien moeten zij de Algemene Inspectie zo positioneren *"dat zij als instantie garant staat voor de normen inzake deontologie, discipline en evaluatie."* Een korpschef van de lokale politie moet in staat zijn *"om een beleid inzake integriteit te ontwikkelen en zelf over een grote integriteit beschikken"*⁴⁷.

Een reglementair kader bestaat dus, maar de vraag moet worden gesteld of en hoe bovenvermelde integriteitsvereisten gecontroleerd worden. Niet dus, er is geen wetgeving die toelaat om via het raadplegen van databanken, het verrichten van een omgevings- of nog financieel onderzoek een integriteitstoetsing te doen, noch bij het benoemen van de leidinggevende noch na verloop van tijd, bijvoorbeeld bij het verlengen van het mandaat. Hetzelfde geldt trouwens voor alle andere personeelsleden, ongeacht hun functie, graad of niveau.

⁴⁵ Ministerieel besluit van 20.11.2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de commissaris-generaal van de federale politie.

⁴⁶ Ministerieel besluit van 30.03.2012 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de inspecteur-generaal en van de adjunct-inspecteur-generaal van de federale politie en van de lokale politie.

⁴⁷ Ministerieel besluit van 11.01.2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef.

In het kader van een krachtdadig en breed gedragen integriteitsbeleid, moet er ook in België worden nagedacht of preventieve controles van personeelsleden van de politiediensten noodzakelijk zijn en zo ja, hoe.

Een door de medewerkers gekend systeem van controles moet leiden tot preventie. Anno 2018 wordt er bijna uitsluitend reactief opgetreden, het is pas naar aanleiding van informatie die een politiefunctionaris in een slecht daglicht stelt dat er actie wordt ondernomen via een tuchtonderzoek of een strafrechtelijk onderzoek. Preventieve controles grijpen maar af en toe plaats.⁴⁸

Zijn er landen waar er preventief wordt gecontroleerd, zelfs na de benoeming?

Artikel 8b van het Besluit algemene rechtspositie van de Nederlandse politie bepaalt dat het onderzoek naar de betrouwbaarheid en de geschiktheid, waarvan reeds sprake hiervoor, dat wordt uitgevoerd op een kandidaat-politieambtenaar in een aantal gevallen opnieuw wordt gevoerd. Dit is het geval bij wijziging van de werkzaamheden, bij een aanstelling in een andere functie, bij de vervulling van een functie gedurende ten minste vijf dienstjaren of bij een redelijk vermoeden van ernstig plichtsverzuim dat de integriteit of de verantwoordelijkheid van het betrokken personeelslid raakt.

Binnen de Angelsaksische wereld wordt veralgemeend een systeem van ‘vetting’⁴⁹ toegepast. Het woord ‘vetting’ kan het best naar het Nederlands worden vertaald als ‘een procedure van doorlichting’. Deze doorlichting wordt niet enkel uitgevoerd op personen die wensen lid te worden van de politie maar ook op personeel dat er reeds werkt. Wat in Groot-Brittannië begrepen wordt onder vetting, welke vetting-procedures er bestaan, wie eraan onderworpen is in welke omstandigheden, na welke periode er een nieuwe vetting-procedure moet worden opgestart, wordt uitgebreid geduid in een document⁵⁰ van 80 pagina’s dat vrij op het internet kan worden geconsulteerd. Alle erin voorkomende vetting-procedures hier vermelden zou ons te ver leiden, maar laat ons wat dieper ingaan op één procedure, namelijk de ‘management-vetting’ (MV). Deze vorm van screening wordt toegepast op het politiepersoneel dat toegang heeft tot geheime of zeer geheime documenten. Als motivatie hiervoor wordt aangehaald dat een politiekorps er zich moet kunnen van verzekeren dat er geen redenen zijn om te kunnen twifelen aan de integriteit van de betrokken politieambtenaar of aan het feit dat betrokkene niet beïnvloedbaar is voor ondeugdelijke externe invloeden.

Wie wordt aan een ‘management-vetting’ onderworpen? Het personeelslid zelf, de partner van het personeelslid en alle andere leden van de familie boven de 10 jaar en zelfs andere personen die onder hetzelfde dak wonen.

Hoe wordt er gecontroleerd? De nationale politie- en andere databanken worden bevroegd, net zoals lokale overheden, databanken die betrekking hebben op professioneel wangedrag, de financiële situatie wordt gecontroleerd (via een financiële vragenlijst en een controle van uitstaande leningen),

⁴⁸ Zie verder in deze tekst. Het gaat om controles in het kader van het bekomen van een veiligheidsmachtiging of om controles verricht door de Kansspelcommissie.

⁴⁹ Vetting wordt omschreven door het College of Policing (UK): “A thorough and effective vetting regime is a key component in assessing an individual’s integrity. It helps to reassure the public that appropriate checks are conducted on individuals in positions of trust. Vetting also identifies areas of vulnerability which could damage public confidence in a force or the wider police service”, <http://library.college.police.uk/docs/appref/C55310117-Vetting-Code-of-Practice-online-04.10.17.pdf>, geconsulteerd op 10.12.2018.

⁵⁰ <http://library.college.police.uk/docs/appref/C66610917-Vetting-APP-22.10.17.pdf>, College of Policing, oktober 2017.

er wordt nagegaan welke andere beroepsactiviteiten worden uitgeoefend, OSINT⁵¹ wordt bevestigd, er wordt een controle uitgevoerd met betrekking tot abnormaal gebruik van alcohol, drugs of deelname aan kansspelen, er is een gezondheidscontrole (wanneer relevant), documenten opgesteld door huidige of vorige verantwoordelijken worden opgevraagd en deze verantwoordelijken worden bevestigd.

Een ander voorbeeld van vetting bestaat in Albanië. Teneinde dit land in de Europese Unie te kunnen loodsen, loopt er een vetting-procedure naar een 800-tal rechters en aanklagers, geleid door een team van magistraten uit EU-lidstaten. Nog voor dit zogenaamde ‘vetting-proces’ van start ging, hadden al twintig magistraten de handdoek in de ring geworpen.⁵²

Het verdient aanbeveling om ook drie Europese landen te vermelden die gebruik maken van integriteitscontroles, namelijk Roemenië, Tsjechië en Hongarije.

De Tsjechische wetgeving⁵³ voorziet in het feit dat een lid van de inspectiedienst, teneinde illegaal handelen van personeelsleden werkzaam voor de politie, de douane en het gevangeniswezen te vermijden, kan overgaan tot het uitvoeren van integriteitstesten. De leden van de inspectiedienst mogen tijdens het uitvoeren van de integriteitstest valse informatie gebruiken. De integriteitstest wordt gefilmd. Om de zes maanden wordt een verslag opgemaakt en aan de bevoegde dienst overgemaakt met de namen van de personen die in de integriteitstest slaagden. Als er een inbreuk wordt gepleegd tijdens de integriteitstest, dan wordt het personeelslid onmiddellijk en duidelijk geïnformeerd over het feit dat er een integriteitstest wordt uitgevoerd, behalve indien dit het uitvoeren van de test zelf of een gerechtelijk onderzoek zou kunnen schaden. Het rapport van de integriteitstest wordt geklasseerd in het personeelsdossier van degene die de test onderging.

Ook Roemenië kent een systeem van integriteitstesten⁵⁴. Het gebruik ervan wordt omschreven als “*an instrument that enhances both the prevention and prosecution of corruption.*” Het heeft tot doel:

- to determine whether or not a public civil servant or Governmental agency engages in corrupt practices or activities;
- to increase the actual and perceived risk for corrupt officials that they will be discovered, thereby deterring corrupt behavior.

De integriteitstesten in Roemenië focussen niet op individuele misstappen, dat is de bevoegdheid van het openbaar ministerie of van de tuchtverheid om respectievelijk een vervolging in te stellen of een tuchtmaatregel te nemen. Er wordt eerder gekeken naar ‘misconduct by a particular functional group’. Integriteitstesten worden uitgevoerd als uit een risicoanalyse blijkt dat bepaalde functies kunnen worden geïdentificeerd als zijnde kwetsbaar voor corruptie of nog als uit audits, inspecties of klachten blijkt dat bepaalde diensten niet handelen overeenkomstig de wet. Het principe van de proportionaliteit moet worden toegepast, dit betekent dat het orgaan dat de test zal uitvoeren zorgvuldig moet nagaan of andere maatregelen geen gelijkaardig effect kunnen hebben met een verbetering van de situatie tot gevolg (bijvoorbeeld functieroulatie). Bij de integriteitstesten mag

⁵¹ Open source intelligence, bijvoorbeeld het bevragen van het internet of sociale media. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/07/16/albanie-pakt-corruptie-aan-om-bij-de-eu-te-kunnen-horen/>, geconsulteerd op 04.11.2018.

⁵³ Section 41, Act of 341/2011 Coll. on General Inspection of security Units.

⁵⁴ Developing new techniques for corruption investigation, Manual, Home/2010/ISEC/AG/FINEC-019, Anti-Corruption General Directorate, Romania.



degene die de controle uitvoert niet provoceren, hij mag dus bijvoorbeeld niet zelf geld aanbieden aan de politieofficier die hem onderwerpt aan een verkeerscontrole. De gecontroleerde politieofficier die de wettelijke bepalingen niet volgt kan zowel tuchtrechtelijk als strafrechtelijk worden vervolgd.

In Hongarije worden er door de National Protective Service⁵⁵ integriteitstesten uitgevoerd op politieambtenaren. Het doel van de integriteitstesten is om in een gesimuleerde omgeving na te gaan of personeelsleden hun taken uitvoeren overeenkomstig de voorziene regelgeving in het kader van het opsporen van misdrijven. Tuchtsancties worden niet gestart op basis van het resultaat van de tests, er wordt enkel op gerechtelijk vlak opgetreden.

Hoe is de situatie in België?

Ook in België worden preventieve controles uitgevoerd, bij voorbeeld om kennis te kunnen nemen van geclassificeerde informatie⁵⁶. Dit gebeurt door de Nationale Veiligheidsoverheid (NVO), een orgaan dat *“in de eerste plaats is opgericht met het oog op de bescherming van geclassificeerde informatie”*.⁵⁷ Het doel van de controles is het beschermen van de geclassificeerde informatie en niet het handhaven van de integriteit van de politiefunctaris. Om te controleren of iemand toegang mag hebben tot de geclassificeerde informatie, wordt er een veiligheidsonderzoek uitgevoerd. Er wordt nagegaan of er voldoende garanties worden geboden door degene die kennis moet kunnen nemen van de geclassificeerde informatie op het vlak van :

- de geheimhouding bij het verwerken van informatie;
- de integriteit bij het uitvoeren van opdrachten;
- loyaliteit ten aanzien van de eigen organisatie, alsook de principes van de Belgische rechtsstaat.

Niet iedereen binnen de Belgische politie ondergaat evenwel een veiligheidsonderzoek. Voor slechts een minderheid van het politiepersoneel is er een noodzaak om toegang te hebben tot geclassificeerde informatie. Bovendien is er geen verplichting om een veiligheidsonderzoek te ondergaan. Dit maakt dat het systeem van het veiligheidsonderzoek geen oplossing biedt om stelselmatig te worden gebruikt ter verificatie van de integriteit van een politiefunctaris.

Een tweede vorm van preventieve controle wordt vermeld in de Belgische wet van 07.05.1999 op de kansspelen, de weddenschappen, de kansspelinrichtingen en de bescherming van de spelers. De wetgever heeft in deze wet een preventieve maatregel voorzien die het onmogelijk maakt voor bepaalde beroeps categorieën om deel te nemen aan kansspelen. Artikel 54 § 2 bepaalt immers dat *“de toegang tot de speelzalen van kansspelinrichtingen klasse I en II is verboden voor magistraten, notarissen, deurwaarders en leden van de politiediensten buiten het kader van de uitoefening van hun functies en dat de deelname aan kansspelen in de zin van deze wet waarvoor een registratieplicht geldt, met uitzondering van de weddenschappen, verboden zijn voor magistraten, notarissen, deurwaarders*

⁵⁵ Het betreft hier een onafhankelijke organisatie binnen het Ministerie van Binnenlandse Zaken in Hongarije die tot doel heeft op preventief vlak corruptie en georganiseerde criminaliteit binnen overheidsorganen te voorkomen en op te sporen, <https://nvsz.hu/en/goals-and-tasks-national-protective-service>, geconsulteerd op 07.11.2018.

⁵⁶ Geclassificeerde informatie is volgens de Nationale Veiligheidsoverheid (NVO) informatie die als ze misbruikt wordt de vitale belangen van België kan schaden; om deze reden wordt er door of in opdracht van een overheid een beschermingsniveau (vb. vertrouwelijk, geheim of zeer geheim) aan deze informatie toegekend.

⁵⁷ <https://www.nvoans.be/nl/algemene-informatie>, geconsulteerd op 02.11.2018.



en leden van de politiediensten buiten het kader van de uitoefening van hun functies.” De Kansspelcommissie voert, met betrekking tot een inbreuk op artikel 54 van bovenvermelde wet en indien het parket geen vervolging instelt, zelf onderzoeken⁵⁸ uit en kan desgevallend aan de daders een administratieve geldboete opleggen.

8. Quo vadis?

We zijn de mening toegedaan dat er binnen de politie aandacht moet worden besteed aan de manier waarop integriteit niet alleen het best kan worden bereikt maar ook kan worden bewaakt. De samenleving heeft recht op een onkreukbare politie, of in elk geval toch op een politie die in deze snel veranderende wereld blijft nadenken hoe ernaar wordt gestreefd. In elk geval staat het vast dat de druk op de individuele politieambtenaar stijgt, niet alleen vanuit de criminele wereld. Niemand wil politieambtenaren die gok-, alcohol- of drugsverslaafd zijn. Ook het feit dat politieambtenaren in de toekomst meer zullen mogen bijklussen⁵⁹ kan naar onze mening een impact hebben op hun integriteit. Het gevaar is niet onbestaande dat de bijklussende politieman of -vrouw zou pogen een verkeerd lopende (financiële) situatie onrechtmatig te corrigeren via zijn politiefunctie. Het tijdstip is rijp om over deze problematiek na te denken.

De details van preventieve controles tijdens de loopbaan van de politieambtenaar moeten, met respect voor de rechten van elke politieambtenaar, nog verder onderzocht worden. Alle betrokken keyplayers zullen er zich samen moeten over buigen. Basisprincipes zullen verkend en basisprocedures onderzocht worden. Niet limitatief denken we onder meer aan :

- Preventieve controles kunnen niet los van een globaal integriteitsbeleid worden gezien. Een goed integriteitsbeleid vermindert de kans op inbreuken, maar voorziet niet in een waterdicht systeem. Daarom is het belangrijk om incidenten in een vroegtijdig stadium te ontdekken (detectie) en, als het onvermijdelijke zich toch voordoet, te proberen de schade zoveel mogelijk te beperken (reductie). Het concept van professor J. Maesschalk (KULeuven) genaamd ‘Integrity management Framework’ bepaalt wat er moet worden begrepen onder een kwaliteitsvol integriteitsbeleid. Een kwaliteitsvol integriteitsbeleid zet in op aandacht voor integriteit tijdens de rekrutering en de opleiding, op sensibilisering van medewerkers in het algemeen en van verantwoordelijken in het bijzonder, op het bepalen en integreren van integriteitsdoelstellingen in allerhande beleidsplannen, op het implementeren van een deugdelijk klachtenmanagement, op het uitvoeren van audits rond integriteit, op het organiseren van dilemmatrainingen voor het personeel, op het bepalen van een duidelijke politiek rond het aanvaarden van geschenken, op het aanduiden van een integriteitsambtenaar, op het publiceren van een integriteitscijfers per entiteit...
- Preventieve controle moeten een wettelijke basis hebben.

⁵⁸ Het gaat hier om onderzoeken op vraag van de Korpschef waarbij identificatie van familieleden van een politieambtenaar vaak noodzakelijk is; politieambtenaren kunnen inderdaad geen account aanmaken met hun eigen identiteit en gebruiken dus vaak deze van anderen.

⁵⁹ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/08/07/politiemensen-mogen-tweede-job-uitoefenen/>, geconsulteerd op 04.11.2018.

- Preventieve controles moeten gebaseerd zijn op het principe van de proportionaliteit⁶⁰. Het uitvoeren van veralgemenende controles van toepassing op iedereen dient te worden vermeden.
- Er moet een duidelijk plan van aanpak zijn naar aanleiding van het vaststellen van integriteitsproblemen, met andere woorden er moet worden bepaald hoe ermee wordt omgegaan.
- Risicoanalyses moeten duidelijk maken welke functies het meest kwetsbaar zijn, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar wie⁶¹ de functie uitoefent.
- Bijzondere aandacht moet uitgaan naar die personeelsleden die leidinggevende functies uitoefenen.
- Communicatie voor invoering van het systeem naar de politiemedewerkers toe is belangrijk naar het aanvaarden ervan en het integreren in de bestaande bedrijfscultuur⁶². Deze communicatie moet reeds tijdens de opleiding starten.
- Sommige maatregelen zijn eenvoudig in te voeren en zullen een direct resultaat genereren. Dit is het geval door bijvoorbeeld continu de politiemedewerkers te screenen op gerechtelijke veroordelingen. Op dit ogenblik is de politionele overheid niet altijd op de hoogte van eventuele veroordelingen van politiemedewerkers aangezien het parket en de rechter niet altijd de politionele hoedanigheid van betrokkene kennen.
- Er moet duidelijk worden bepaald wie dergelijke controles zal uitvoeren. Ook hierover verdient het aanbeveling na te denken of het moet gaan om een specifieke dienst intern of extern de politie, om de werkgevers (minister(s)/politiezone) of om de interne of externe controleorganen. In elk geval kan de ervaring van het Nationaal Veiligheidsorgaan⁶³ worden gebruikt in het kader van deze reflectie.

Dit artikel moet worden gezien als een uitnodiging naar de verantwoordelijken van andere controlediensten, maar ook naar politieke, politionele en syndicale verantwoordelijken, om na te denken hoe we, met respect voor de rechten van iedere individuele politieambtenaar, een doeltreffend preventief controlesysteem kunnen uitbouwen. Preventie is dus de boodschap, want genezen kost altijd veel geld!

“The integrity of men is to be measured by their conduct, not by their professions.”⁶⁴

Brussel, maart 2019.

⁶⁰ De voorziene integriteitscontrole moet in verhouding staan met het doel. Dit doel kan verschillend zijn naar gelang van de functie die wordt uitgevoerd.

⁶¹ Zowel personeelsleden van het administratief en logistiek kader als van het operationeel kader kunnen door hun niet integer optreden schade berokkenen aan de organisatie.

⁶² Zo is de controle met betrekking tot de veiligheidsmachtiging anno 2019 algemeen aanvaard.

⁶³ Waarbij hun takenpakket dan wel moet worden uitgebreid.

⁶⁴ Junius, Henry, https://www.brainyquote.com/quotes/junius_406319?src=t_integrity.

