



ALGEMENE INSPECTIE
VAN DE
FEDERALE POLITIE EN VAN DE LOKALE POLITIE

OPDRACHTBRIEF 2017-2022

1^{ste} HCP THIERRY GILLIS
Inspecteur-generaal

HCP JOHAN DE VOLDER
adjunct-Inspecteur-generaal

20 juli 2018

INHOUDSTAFEL

1. HOE WIJ DE ALGEMENE INSPECTIE ZIEN	3
2. BASISFILOSOFIE: TWEE MANDAATFUNCTIES - ÉÉN GEZAMENLIJKE OPDRACHTBRIEF	4
3. ALGEMENE BEPALINGEN	4
3.1. WETTELIJK EN REGLEMENTAIR REFERENTIEKADER	4
3.2. UITGANGSPOSITIE	5
3.3. INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OPDRACHTBRIEF	8
3.4. DEZE OPDRACHTBRIEF IS EEN DYNAMISCH GEGEVEN	8
4. ALGEMEEN BELEIDS- EN WERKINGSKADER	9
4.1. ONZE MISSIE	9
4.2. ONZE VISIE.....	9
4.3. DE FUNDAMENTELE WAARDEN VAN DE AIG	10
4.3.1. INTEGRITEIT.....	10
4.3.2. ONPARTIJDIGHEID	10
4.3.3. LOYAUTEIT	10
4.3.4. KWALITEIT VAN HET WERK.....	11
4.3.5. TRANSPARANTE WERKING	11
4.3.6. WEDERZIJDIG RESPECT.....	11
4.3.7. EEN DIENSTVERLENENDE INGESTELDHEID.....	11
4.3.8. BETROUWBAARHEID	12
4.4. CULTUUR	13
4.4.1. EEN OPEN GEEST	13
4.4.2. EEN LERENDE ORGANISATIE	13
4.4.3. ENGAGEMENT TOT LEIDERSCHAP	13
4.4.4. EEN MOREEL KOMPAS	13
5. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN VOOR DE AIG	14
5.1. SD 1 – HET HANDHAVEN EN VERBETEREN VAN DE HUIDIGE WERKING, DE OPDRACHTEN EN DE DIENSTVERLENING	14
5.2. SD 2 – HET IMPLEMENTEREN VAN EEN INFORMATIEGESTUURDE EN GEDIGITALISEERDE WERKING	16
5.3. SD 3 – HET UITBOUWEN VAN DE AIG TOT EEN HUIS VAN EXPERTISE	17
5.4. SD 4 – DE AIG WERKT SAMEN.....	18
6. ONDERTEKENING	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
6.1. DOOR DE MANDATARISSEN.....	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
6.2. DOOR DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN BINNENLANDSE ZAKEN EN DE MINISTER VAN JUSTITIE	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
7. KRITIEKE SUCCESFACTOREN	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
7.1. BUDGET.....	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
7.2. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.....	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
7.3. MATERIËLE MIDDELEN	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.





1. HOE WIJ DE ALGEMENE INSPECTIE ZIEN

De Algemene Inspectie van de federale en van de lokale politie¹

- is een transparante organisatie
- die ten dienste staat van de bevolking en van de overheden
- gericht op het verbeteren van de werking van de politiediensten
- met aandacht voor het individueel en collectief (dis)-functioneren
- vanuit een filosofie van organisatiebeheersing en excellente politiezorg
- in partnerschap met nationale en internationale instanties
- door integere en competente mensen
- en dit binnen een modern HRM-beleid.

¹ Verder afgekort als "AIG"



2. BASISFILOSOFIE: Twee mandaatfuncties² - één gezamenlijke opdrachtbrief

De Inspecteur-generaal en de adjunct-Inspecteur-generaal vormen een **hecht leidinggevend team** en verkiezen onder meer daarom één opdrachtbrief op te stellen, vanuit de volgende filosofie:

“één visie en samen richting geven aan de AIG als organisatie³”.

3. ALGEMENE BEPALINGEN

3.1. WETTELIJK EN REGLEMENTAIR REFERENTIEKADER

Wet van 26 april 2002 *houdende essentiële elementen van het statuut van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten*;

Wet van 15 mei 2007 *op de Algemene Inspectie en houdende diverse bepalingen betreffende de rechtspositie van sommige leden van de politiediensten*;

Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 *tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten*;

Koninklijk Besluit van 20 juli 2001 *betreffende de werking en het personeel van de Algemene Inspectie van de federale politie en de lokale politie*;

Koninklijk Besluit van 23 mei 2013 *betreffende de nadere regels voor de aanwijzing in de mandaten van inspecteur-generaal en van adjunct-Inspecteur-generaal*;

Ministerieel Besluit van 30 maart 2012 *tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de inspecteur-generaal en de adjunct-Inspecteur-generaal van de federale politie en van de lokale politie*;

Koninklijk Besluit van 31 augustus 2017 *tot aanwijzing van de heer Thierry GILLIS in het mandaat van inspecteur-generaal van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie, met ingang op 1 september 2017*;

Koninklijk Besluit van 30 november 2017 *tot aanwijzing van de heer Johan DE VOLDER in het mandaat van adjunct-Inspecteur-generaal van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie, met ingang op 1 december 2017*.

² In uitvoering van artikel 66 van de wet van 26 april 2002 *houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten* vormen zowel de functie van Inspecteur-generaal als deze van adjunct-Inspecteur-generaal mandaatfuncties. Artikel 5 van de wet van 15.05.2007 *op de Algemene Inspectie* bepaalt dat het gezag en de leiding over de personeelsleden wordt uitgeoefend door de Inspecteur-generaal en de adjuncten-Inspecteur-generaal.

³ Eenheid van visie en beleid zijn voor ons van kapitaal belang teneinde een effectieve en doeltreffende organisatieontwikkeling uit te tekenen en de vooropgestelde wettelijke en reglementaire opdrachten correct uit te voeren.



3.2. UITGANGSPOSITIE

Deze opdrachtbrief handelt over de wijze waarop wij voor de periode **2017-2022** uitvoering willen geven aan de missie, de bevoegdheden en de taken van de AIG.

De opdrachtbrief schetst het **algemene beleidskader** en de **strategische en operationele doelstellingen**, gestoeld in het algemeen op de bepalingen van de Wet op de AIG⁴, de beleidsopties in het Federale Regeerakkoord van 10 oktober 2014 en de diverse beleidsnota's van de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie.

Daarnaast werd er ook specifiek rekening gehouden met de hiernavolgende verwijzingen⁵:

- 3.2.1. Het **Regeerakkoord van 10 oktober 2014 van de Federale Regering** stipuleert op bladzijde 136, punt 6.4.3.: *“De Algemene Inspectie van de federale politie en de lokale politie zal worden belast met het controleren van het respecteren van de basisvaardigheden zoals aangeleerd door de opleidingsscholen en zoals meer precies gedefinieerd door het centrale niveau, met aandacht voor de didactische principes.”*

Op pagina 140, punt 6.4.3.: *“De bevoegdheden van het Comité P en de Algemene Inspectie zullen duidelijk afgelijnd worden zodat tot de meest efficiënte inzet van de diensten kan gekomen worden.”*

- 3.2.2. Het **Nationaal Veiligheidsplan 2016-2019**⁶ als inspiratie⁷

3.2.2.1. Recherchemanagement

De AIG dient haar onderzoeksmiddelen efficiënt en doeltreffend in te zetten en zal het concept van het recherchemanagement invoeren, dit in synergie met de gerechtelijke overheid. Het dient zich op drie niveaus te ontwikkelen:

- Op het *beleidsmatige* niveau onderschrijven wij het strafrechtelijk beleid, zoals vastgelegd door de Minister van Justitie⁸.
- Op het niveau van de *interne bedrijfsvoering* zal een versterkt ICT-beleid het proces ondersteunen door o.m. gebruik te maken van Galop-online (definiëring van de activiteiten), Mercure⁹, Euro DB¹⁰, de Algemene Nationale Gegevensbank, het Rijksregister, de Dienst Inschrijvingen Voertuigen en BePad¹¹.

⁴ Wet van 15 mei 2007 op de Algemene Inspectie en houdende diverse bepalingen betreffende de rechtspositie van sommige leden van de politiediensten, B.S. 15 juni 2007.

⁵ In volgorde van publicatiedatum.

⁶ “Het Nationaal Veiligheidsplan 2016-2019 - Samen, naar de kern van de zaak” is geënt op de Kadernota Integrale Veiligheid 2016-2019.

⁷ Dit betekent dat wij deze begrippen, in de eerste plaats geschreven voor de federale en de lokale politiediensten, ook van groot belang vinden voor de goede werking van de AIG.

⁸ De Minister van Justitie legt dit beleid vast in uitvoering van artikel 143quater van het gerechtelijk wetboek nadat hij het advies van het College van procureurs-generaal heeft ingewonnen.

⁹ Mercure is een tool, gebruikt door de politie voor telefonieonderzoeken.

¹⁰ Euro DB is een financieel-economische database.

¹¹ Dit is het geïntegreerd platform voor het beheer en de uitwisseling van de operationele informatie inzake bestuurlijke politie alsook van de evenementen en de versterkingsaanvragen. Toegang tot deze databank is noodzakelijk aangezien de AIG in het kader van de versterkingsaanvragen een gemotiveerd advies verstrekt aan de minister van Binnenlandse Zaken in welke mate



Het is immers onze betrachting onze operationele medewerkers toegang te verschaffen tot alle applicaties waartoe ook de leden van de geïntegreerde politie toegang hebben. ICT wordt also een facilitator voor ons gerechtelijk werk.

- Op *beheersmatig* niveau dienen, met de juiste personeelscapaciteit, de juiste opsporings- en gerechtelijke onderzoeken te worden gevoerd. De directeur IGEO¹² zal in samenwerking met het Openbaar Ministerie acceptatiecriteria uitwerken die de basis vormen voor het al dan niet opnemen van een onderzoek en/of een bepaald onderzoek ja dan neen voorrang krijgt¹³.

3.2.2.2. Kwalitatieve dienstverlening

Doorheen onze organisatie zal de kwaliteitscontrole van onze opdrachten worden bewaakt. De onderscheiden centrale en gedeconcentreerde directeurs zullen hierop toezien en leggen hierover aan ons verantwoording af¹⁴.

3.2.2.3. Transversaliteit

In de komende periode zullen activiteiten worden ontwikkeld die rekening houden met transversale onderwerpen, m.n. activiteiten die een doeltreffende organisatieontwikkeling en de uitvoering van onze opdrachten faciliteren.

Zo achten wij bijvoorbeeld de instap in het project i-Police^{15 16} als absoluut noodzakelijk. Dit project moet worden gezien als een opportuniteit voor onze interne werking en als een noodzaak voor onze werkrelaties met de geïntegreerde politie.

Daarnaast beoogt een transversale werking eveneens het uitbreiden van samenwerkingsverbanden (werkgroepen intern en extern de AIG, de infolux tussen onze directies, het systematiseren van kennis via opleidingen, digitalisering van de documentatie), directie-overschrijdende acties of projecten (de implementatie van de GDPR-regelgeving¹⁷, onze logistieke middelen, het HR- en het ICT-beleid).

3.2.2.4. Een globale modernisering van de interne bedrijfsvoering: professionalisering, efficiëntie en innovatie

Gedurende onze mandaatperiode staat de bedrijfsvoering van de AIG volledig in het teken van professionalisering, efficiënt beheer en innovatie.

- Een **professionalisering** van al onze reglementaire en wettelijke opdrachten zal worden uitgevoerd, met aandacht voor een doorgedreven klantgerichte opstelling. Op alle echelons zullen de directeurs garant staan voor een kwalitatieve dienstverlening naar onze klanten en partners.

een concrete niet-levering door een politiezone van een versterking als een weigering kan worden beschouwd en onder het financiële sanctiemechanisme dient te vallen, conform het artikel 41, derde lid, van de Wet op de geïntegreerde politie.

¹² Directie Individuele Onderzoeken

¹³ De Directeur IGEO doet dit na overleg met de Directeurs van de gedeconcentreerde posten.

¹⁴ Cfr. eveneens de punten "3.2.2.4.. Professionalisering" en "4.3. De fundamentele waarden van de Algemene Inspectie".

¹⁵ Dit is een project dat moet leiden tot een verregaande digitalisering van de politiediensten.

¹⁶ Zie ook punt "3.2.2.4. – Innovatie".

¹⁷ De EU-regelgeving met betrekking tot de "General Data Protection Regulation".



Professionalisering van de dienstverlening omvat evenwel ook een belangrijk intern en **cultureel** gegeven: het klantgericht maken van de dienstverlening gaat immers gepaard met een eveneens klantgerichte opstelling of houding van de AIG ten aanzien van de eigen medewerkers, houding die in alle personeelsprocessen geïntegreerd dient te worden.

- **Efficiëntie** betekent dat de AIG bedrijfsprocessen¹⁸ zal invoeren zonder hierbij aan kwaliteit te moeten inboeten.
- **Innovatie**

Teneinde aansluiting te vinden bij de vooruitgang van het digitale tijdperk is een nieuw en versterkt ICT-beleid voor de AIG een absolute noodzaak.

Intelligent policing zal ook bij de AIG ingang vinden via aansluiting tot o.m. het project i-Police van de geïntegreerde politie.

Modernisering van onze informatiesystemen op het vlak van HR is nodig en zal een efficiënter intern beheer en beleid mogelijk maken.

Een versterkt ICT-beleid zal onze nieuwe werkmethodes faciliteren, zoals bijvoorbeeld de digitalisering van processen op alle echelons van de organisatie, de ondersteuning van videoconferentie¹⁹ of mobiel werken²⁰.

3.2.3. De **Algemene Beleidsnota “Federale politie en geïntegreerde werking” van 18 oktober 2017** van de vice-eersteminister en minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken²¹.

Punt 4²² uit voornoemde beleidsnota handelt over “*Organisatiebeheersing, klachtenbeheer en risicomanagement*”. In dit kader wordt door de minister een specifieke rol voor o.a. de AIG voorbehouden²³.

¹⁸ De bedrijfsprocessen omvatten primaire, ondersteunende en besturingsprocessen en zijn van toepassing op alle strategische doelstellingen – cfr. infra, punt 5.

Primaire processen (ook kern- of operationele processen genoemd) beschrijven de dienstverlening of het productieproces. *Ondersteunende processen* zijn gericht op het leveren van mensen en middelen aan alle processen. De algemene doelstelling is het tijdig, in de gewenste hoeveelheden en met de vereiste kwaliteit, aan alle processen ter beschikking stellen van mensen en middelen.

Besturende processen zijn de managementprocessen en omvatten de activiteiten met betrekking tot de planning, de controle, de evaluatie en de bijsturing.

¹⁹ Momenteel nemen de directeurs van de gedeconcentreerde posten niet deel aan de wekelijkse directievergaderingen, dit wegens de te grote afstanden tussen Brussel en de posten. Nieuwe apparatuur maakt het mogelijk met de gedeconcentreerde posten te vergaderen, ook buiten de wekelijkse directievergaderingen. Doelstelling is efficiëntie (tijdsinst, milieuvriendelijk, duurzaamheid) en effectiviteit (bekwame betrokkenheid en resultaatgericht).

²⁰ Het gaat hier om het vermogen tot werken op afstand, d.i. om buiten de werkplaats processen-verbaal en rapporten op te kunnen stellen of nog om toegang te hebben tot politionele (en andere) databanken.

²¹ Kamer van Volksvertegenwoordigers, DOC 54 2708/09.

²² Ibidem, blz 30.

²³ Ibidem, blz 31.



Wij citeren: *“Tot op heden kon nog geen rondetafel- gesprek (sic) met alle externe inspectiediensten, de interne controlediensten, de diensten voor kwaliteitscontrole en audit georganiseerd worden. Met de aanstelling van de nieuwe Inspecteur-generaal voor de Algemene Inspectie van de federale en de lokale politie is dit een initiatief dat in 2018 kan gerealiseerd worden.”*

3.2.4. De Algemene Beleidsnota Justitie van 8 november 2017²⁴

Voor wat betreft de gerechtelijke opdrachten onderschrijft de AIG de beleidslijn van de minister van Justitie.

Meer in het bijzonder zal de AIG nagaan in hoeverre punt III.1.3.d. uit de beleidsnota in haar werkprocessen kan worden geïmplementeerd : *“PV-Flux - Het is de bedoeling elektronische processen-verbaal te kunnen voorstellen aan Justitie en te kunnen beschikken over de inhoud van die processen-verbaal, op gecentraliseerde wijze, voor de geïntegreerde politie en voor Justitie.”*

3.3. INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OPDRACHTBRIEF

Deze opdrachtbrief vindt ingang per 1 september 2017 en eindigt op 30 november 2022²⁵.

3.4. DEZE OPDRACHTBRIEF IS EEN DYNAMISCH GEGEVEN

Op basis van de goedgekeurde opdrachtbrief zal iedere directie en gedeconcentreerde post zijn bijdrage definiëren, uitrollen en opvolgen.

Deze opdrachtbrief kan inhoudelijk worden aangepast aan nieuwe beleidskeuzes, dit na wederzijds overleg met de voogdijministers.

Het succes van ons beleid hangt af van de mate waarop de actieplannen die voortvloeien uit deze opdrachtbrief, worden gerealiseerd.

²⁴ Kamer van Volksvertegenwoordigers, DOC 54 2708/029, blz. 31

²⁵ Voor de Inspecteur-generaal neemt deze opdrachtbrief een aanvang op 1 september 2017 en eindigt op 31 augustus 2022. Voor de adjunct-Inspecteur-generaal neemt deze opdrachtbrief een aanvang op 1 december 2017 en eindigt op 30 november 2022.



4. ALGEMEEN BELEIDS- EN WERKINGSKADER

4.1. ONZE MISSIE

Als controleorgaan van de Uitvoerende Macht -autonoom en onafhankelijk functionerend van de politiediensten²⁶- waakt de AIG over de optimalisering van het functioneren van de federale politie en van de lokale politie en hun componenten, dit met respect voor de Rechtsstaat en de bescherming van de individuele rechten en vrijheden.

Alle leden van de AIG voeren hun wettelijke en reglementaire opdrachten uit in een geest van openbare dienstverlening ten dienste van de burger en van samenwerking met de bestuurlijke en de gerechtelijke overheden, de externe controleorganen, de politiediensten en alle overige partners in de veiligheidsketen.

We voeren deze opdrachten proactief en reactief, ambtshalve, op bevel of op verzoek uit en aan de hand van:

- Het uitvoeren van controles, inspecties en audits, dit met het oog op de toepassing van wetten, verordeningen, bevelen, richtlijnen, normen en standaarden.
- Het onderzoeken van klachten en aangiften met betrekking tot de politiediensten en/of hun leden en componenten.
- Het verlenen van deskundig advies en ondersteuning in statutaire aangelegenheden.
- Het actief deelnemen aan diverse fora inzake politiewerking en politionele deontologie.
- Het communiceren van onze onderzoeksbevindingen aan de bevoegde overheden of aan de Federale Politieraad.

4.2. ONZE VISIE

De AIG is een Huis van Expertise, samengesteld door bekwame medewerkers.

Men treedt tot onze organisatie toe hetzij als expert, hetzij om het te worden of om zijn/haar expertise naar een hoger niveau te tillen, dit teneinde een meerwaarde te betekenen voor de burgers, de politiediensten en al hun leden.

De AIG zal de digitale en informatierevolutie die zich binnen de maatschappij voltrekt vertalen naar de organisatie, zowel in de uitvoering van haar opdrachten alsook binnen haar interne bedrijfsvoering.

²⁶ Conform de geest van de Europese Code inzake politie-ethiek R (2001)10 waarin artikel 59 stelt dat de politie verantwoording moet afleggen tegenover de Staat, de burgers en hun vertegenwoordigers. Zij dient het voorwerp uit te maken van een efficiënte externe controle. Artikel 60 bepaalt dat deze externe controle op de politie door de Staat moet worden verdeeld tussen de Wetgevende, de Uitvoerende en de Rechterlijke Machten.



Ten slotte moet onze organisatie algemeen als expertisecentrum erkend worden door overheden, burgers, politiediensten en partners in de veiligheidsketen. Dit alles zal er toe leiden dat onze medewerkers fier zijn voor de AIG te werken.

4.3. DE FUNDAMENTELE WAARDEN VAN DE AIG

4.3.1. INTEGRITEIT

- Onze attitudes en handelingen -zowel in de uitvoering van de dienst als binnen de privésfeer- moeten vrij zijn van enige tekortkoming ten opzichte van ethische, deontologische, strafrechtelijke en statutaire regels.
- Integriteit houdt ook verband met onze intellectuele ingesteldheid waar iedere medewerker zich aan de feiten en vaststellingen zal houden, los van eigen meningen, druk, vooringenomenheid, sympathie of antipathie voor de gesprekspartner.
- Uiteraard wil dit ook zeggen dat wij te allen tijde weerstand bieden aan gelden en voorkeursbehandelingen.
- Wij tonen morele moed, zelfs in één tegen allen-situaties, teneinde feiten objectief te rapporteren.
- “Voorbeeldfunctie tot de derde macht”²⁷ is dan ook onze leuze!

4.3.2. ONPARTIJDIGHEID

- Wij voeren onze opdrachten uit zonder vooringenomenheid, in alle onafhankelijkheid, wars van elke (schijn van) partijdigheid en discriminatie.
- Onze opdrachten hebben uitsluitend waarheidsvinding tot doel, i.c. de zoektocht naar de juiste kennis en feiten en naar de risico's verbonden aan de uitvoering van de politionele opdrachten. Zij beogen niet het bevestigen of ontcrachten van een vooropgestelde thesis of voorgedragen meerderheidsstelling maar moeten leiden tot een objectieve beoordeling.

4.3.3. LOYAUTEIT

- Eerbied hebben en tonen voor de overheid, de overheidsinstellingen alsook hun officiële symbolen.
- De opdrachten conform de beslissingen en de ontvangen richtlijnen van de hiërarchie en de politionele overheden uitvoeren, dit met erkenning van hun verantwoordelijkheden. Dit betekent dat wij op een constructieve wijze oplossingsgericht ingesteld zijn.

²⁷ Op het vlak van de voorbeeldfunctie bevindt de burger zich op een eerste niveau. Uit hoofde van zijn functie dient de politieambtenaar zijn voorbeeldfunctie uit te oefenen op een hoger niveau, i.c. het tweede niveau. Een controleorgaan dat mee de normen en de waarden van de politiefunctie bepaalt en deze moet bewaken, staat trapsgewijs op het derde niveau inzake de naleving ervan.

Dit is de reden waarom wij voor de medewerkers van de AIG van een “voorbeeldfunctie tot de derde macht” spreken.



- De aangereikte oplossingen beantwoorden aan de principes van wettelijkheid, gelijkwaardigheid, opportuniteit en doeltreffendheid binnen de uitgevaardigde strategie en richtlijnen.

4.3.4. KWALITEIT VAN HET WERK

- Dit omvat alle elementen van de volgende keten: goed uitgeschreven processen, goede eindproducten en een goede dienstverlening. Derhalve zoeken we bestendig naar een verbetering van onze werking, zowel naar vorm als naar inhoud en taal, als naar standaarden en methodieken, accuraatheid en betrouwbare bronnen.
- We stellen ons open voor en leren uit constructieve kritieken. Aangezien onze organisatie hiermee positief omgaat tillen wij onze eindproducten bestendig op een hoger niveau.

4.3.5. TRANSPARANTE WERKING

- Te allen tijde de activiteiten kunnen afdtoetsen aan de vooropgestelde doelstellingen.
- Gepast communiceren, altijd bereid en in staat zijn rekenschap af te leggen van onze daden en beslissingen.
- Controles, metingen, nazichten en verificaties binnen de eigen organisatie uitvoeren en beschouwen als behorend tot een degelijke organisatiebeheersing van het werk en onze zoektocht naar kwaliteit.
- Als controleorgaan geeft de AIG het goede voorbeeld en aanvaardt zij controles, metingen, nazichten en verificaties van overige overheden en bevoegde organen.

4.3.6. WEDERZIJDIG RESPECT

- Er wordt geluisterd naar standpunten en meningen van collega's.
- Collega's worden bijgestaan daar waar nodig.
- Wij staan voor een humaan en mensgerichte aanpak met het oog op harmonieuze interne relaties en waakzaamheid voor het welzijn elke medewerker.
- Wij aanvaarden een verschil in aanpak, gestoeld op een objectieve en "Evidence-based" motivatie.

4.3.7. EEN DIENSTVERLENENDE INGESTELDHEID

- Indien wij zelf probleemeigenaar zijn, lossen wij de problemen op en faciliteren de zoektocht naar oplossingen indien we het niet zijn.
- Wij leveren proactief informatie of documentatie aan wanneer we beschikken over de nuttige bronnen of deskundigheid.



- Wij oefenen onze opdrachten flexibel uit.
- Wij voelen ons betrokken bij de optimalisatie van de politiediensten. Wanneer de politiediensten in hun pogingen hiertoe worden uitgedaagd, zullen wij vanuit onze basisopdrachten hieraan spontaan een bijdrage tot optimalisatie leveren.

4.3.8. **BETROUWBAARHEID**

Door naleving van bovenstaande waarden worden wij door onze gesprekspartners als een betrouwbare organisatie bejegend en aanvaard. Als lid van de AIG zullen wij ons bij derden enkel sterk maken door datgene wat wij met zekerheid weten te leveren.



4.4. CULTUUR

4.4.1. EEN OPEN GEEST

Wij staan voor een open geest waar alle standpunten bespreekbaar moeten kunnen zijn, waar elk standpunt waardevol is en getoetst wordt aan feiten en vaststellingen.

4.4.2. EEN LERENDE ORGANISATIE

Als “lerende” organisatie verwerken wij in vertrouwen incidenten en feiten, wetende dat de bespreking en/of de analyse ervan de organisatieontwikkeling verbetert en niet tot doel heeft individuele fouten of tekortkomingen te ontdekken. Individuele prestaties meten we om kennis en kunde te garen, niet vanuit wantrouwen naar de medewerkers toe.

4.4.3. ENGAGEMENT TOT LEIDERSCHAP

Wij geloven in het gegeven dat elk lid van de AIG zich manifesteert als leider in zijn verantwoordelijkheidsdomein. Elkeen is regisseur van zijn/haar eigen loopbaan. Morele moed behoort tot onze huisstijl zodat alles bespreekbaar en meldbaar is.

4.4.4. EEN MOREEL KOMPAS

Wij hanteren de deontologische code van de politiediensten als baken van ons handelen, alsook de internationale verdragen inzake de Rechten van de Mens en de Europese Code inzake Ethiek van de Politie. Zij vormen het moreel kompas voor de leden van de AIG.



5. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN VOOR DE AIG

Als Inspecteur-generaal en adjunct-Inspecteur-generaal verbinden wij ons om tegen **2022** volgende strategische doelstellingen te ontwikkelen en te implementeren.

De implementatie van onderstaande doelstellingen wordt verzekerd door het opstellen -per directie en per gedeconcentreerde post- van een actie- en meetplan. Elke individuele medewerker zal bijdragen tot de realisatie ervan.

5.1. SD²⁸ – HET HANDHAVEN EN VERBETEREN VAN DE HUIDIGE WERKING, DE OPDRACHTEN EN DE DIENSTVERLENING

Deze strategische doelstelling willen wij verzekeren door middel van volgende operationele doelstellingen:

SD 1- OD 1. Het optimaliseren van de interne en externe communicatie

- Door het aanreiken en het structureren van de juiste tools bereikt de nodige informatie op het juiste tijdstip de juiste bestemming met als doel een verbeterde interne samenwerking.
- Via performante ICT-applicaties wordt kennis binnengetrokken, ter beschikking gesteld en geborgen.
- Het definiëren en vastleggen van een herkenbare huisstijl heeft tot doel op een uniforme wijze te communiceren over de resultaten van onze opdrachten.
- Inzake onze activiteiten leggen wij rekenschap af aan overheden en burgers. Wij doen dit via externe communicatie en door middel van een gerichte keuze van de gepaste media.

SD 1- OD 2. De consolidatie van het personeelsstatuut en de modernisering van de Human Resources

- Het borgen van het personeelsstatuut van de AIG door het voorstellen van wetgevende initiatieven en door het bestaande contentieux weg te werken, dit in samenwerking met de FOD Binnenlandse Zaken.
- Het verbeteren van het personeelsstatuut door voorstellen te formuleren die de aantrekkelijkheid van de functies binnen de AIG moeten garanderen.
- Onze medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal. Een monitoring van de activiteiten, het potentieel, de kennis en de vaardigheden van onze medewerkers hebben een efficiënte en correcte inzetbaarheid tot doel.

²⁸ Leeswijzer:

- “SD” staat voor Strategische Doelstelling.
- “OD” staat voor Operationele Doelstelling.



- Daar waar mogelijk de beheersprocessen verbeteren door de HR-processen te automatiseren en te digitaliseren. Doel is in real time stuurborden en beleidsinformatie aan te leveren.
- Via een gedeeld welzijnsbeleid en kwaliteitsvolle interne relaties trachten wij de betrokkenheid en de fierheid van de medewerkers ten aanzien van de AIG te verhogen.

SD 1- OD 3. Het verbeteren van het beheer van de materiële middelen

- Daar waar mogelijk de beheersprocessen verbeteren door de processen van het materiële middelenbeleid te automatiseren en te digitaliseren. Doel is in real time stuurborden en beleidsinformatie aan te leveren.
- De opmaak van een meerjarige behoefteplanning inzake investeringen, dit op basis van een verbeterde uitvoering van de beheersprocessen.

SD 1- OD 4. Het uitvoeren van al onze wettelijke en reglementaire opdrachten

- Al onze primaire processen moeten beschreven en gedocumenteerd worden en waar nodig aangepast aan de huidige maatschappelijke context.
- Het gepast rekruteren en vormen van medewerkers in functie van de uit te voeren opdrachten.
- Een prioriteitenbeleid en acceptatiecriteria vastleggen in overleg met onze overheden wanneer de uit te voeren opdrachten de beschikbare capaciteit overstijgen.



5.2. SD 2 – HET IMPLEMENTEREN VAN EEN INFORMATIEGESTUURDE EN GEDIGITALISEERDE WERKING

Door middel van primaire en ondersteunende processen wordt het informatiebeheer ontwikkeld en zal de digitalisering ingang vinden.

Deze strategische doelstelling willen wij verzekeren door middel van volgende operationele doelstellingen:

SD 2- OD 5. De primaire processen worden digitaal ondersteund

Elke directie en gedeconcentreerde post zal op basis van zijn procesbeschrijvingen mee bepalen hoe de primaire processen met doeltreffende ICT-tools kunnen verbeterd, versneld of geautomatiseerd worden. De finaliteit is “paperless” werken.

SD 2- OD 6. De ondersteunende processen worden digitaal ondersteund

Elke directie en gedeconcentreerde post zal op basis van zijn procesbeschrijvingen mee bepalen hoe de ondersteunende processen met doeltreffende ICT-tools kunnen verbeterd, versneld of geautomatiseerd worden. De finaliteit is “paperless” werken.

SD 2- OD 7. De primaire en ondersteunende processen leveren informatie aan die de beleidskeuzes mede ondersteunen

De processen worden zodanig opgebouwd waardoor de verslaggeving met betrekking tot het verloop en de inhoud van het proces, alsook de kosten en de doorlooptijden, automatisch aangeleverd worden. Waar mogelijk wordt steeds de link gelegd tussen enerzijds de vergaarde informatie in de uitvoering van onze opdrachten en anderzijds de politiediensten en hun leden²⁹.

SD 2- OD 8. De gestructureerde informatie levert stuur- en beleidsborden op

De automatisch aangeleverde verslaggeving voedt op vaste tijdstippen de stuur- en beleidsborden.

SD 2- OD 9. NWOW³⁰ wordt werkelijkheid

- Medewerkers van de AIG moeten overal, te allen tijde en via multimodale middelen hun opdrachten kunnen uitvoeren en dit in dezelfde digitale context als de geïntegreerde politie.
- De kwaliteit van het werk wordt beoordeeld op basis van de resultaten.
- Onze werkwijze wordt bepaald door de impact van het resultaat.

²⁹ De AIG moet in staat zijn automatisch en ogenblikkelijk een antwoord te bieden op de vraag “*wat weet ik over politiedienst X of lid van de politiedienst Y?*”.

³⁰ New Way of Working.



- Opdrachten moeten ook door tijdelijke teams (intern of extern de AIG) uitgevoerd kunnen worden.

5.3. SD 3 – HET UITBOUWEN VAN DE AIG TOT EEN HUIS VAN EXPERTISE

Wij hebben de ambitie om de huidige expertise van onze medewerkers te schragen en te sterken, om nieuwe experten aan te trekken of nieuwe medewerkers tot algemeen erkend expert te laten doorgroeien.

Deze strategische doelstelling willen wij verzekeren door middel van volgende operationele doelstellingen:

SD 3- OD 10. De functies worden gebonden aan kennis en kunde

- Er wordt een overzicht gemaakt van alle functies bij de AIG met beschrijving van de functie- en competentieprofielen, van de ICT-profielen³¹, van de basis- en voortgezette vormingen en van de bijzondere statutaire rechten.
- Het verhogen van de integratie en de polyvalentie van de medewerkers van de AIG door o.m. het invoeren van een jaarlijks aan te passen Inwendig Reglement.
- De gepaste kennis en kunde zal ofwel leiden tot het aanleren van nieuwe en/of specifieke vaardigheden en talenten ofwel tot het aantrekken van medewerkers met nieuwe en/of specifieke vaardigheden en talenten.

SD 3- OD 11. De AIG zoekt naar coherentie in de uitvoering van haar opdrachten

- Op het niveau van de deontologie dient de wettelijke taak van de AIG te worden vertaald naar het terrein, meer in het bijzonder naar haar volwaardige aanwezigheid in de Deontologische Commissie.
- De AIG moet in de uitvoering van haar statutaire opdrachten een coherente rol kunnen vervullen op het vlak van rekrutering, selectie en evaluatie.
- De AIG past haar interne organisatiestructuur aan nieuwe opdrachten aan en buigt zich over toekomstige ontwikkelingen en/of uitdagingen.

SD 3- OD 12. De uitvoering van de taken wordt onderbouwd en beter opgevolgd

- Bestaande tools/applicaties worden binnen de organisatie geïmplementeerd met als doel de huidige uitvoering van de taken te documenteren en te verbinden aan prestaties en kostprijs.

³¹ In de zin van het gebruik van en de toegangsrechten tot databases en applicaties.



5.4. SD 4 – DE AIG WERKT SAMEN

Ook de AIG is een netwerkende organisatie en heeft aldus de ambitie **VERBINDEND** te werken, zowel nationaal als internationaal.

Deze strategische doelstelling willen wij verzekeren door middel van volgende operationele doelstellingen:

SD 4- OD 13. SAMEN met nationale controleorganen

- De AIG legt en onderhoudt de nodige contacten, neemt deel aan vergaderingen en werkgroepen, maakt afspraken en/of sluit protocolakkoorden af en wisselt informatie uit met o.a. het Comité P, het Comité I, het Rekenhof, de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) en het Controleorgaan op de politionele informatie (COC).

SD 4- OD 14. SAMEN met internationale controle instanties en netwerkorganisaties

- De AIG onderhoudt bilaterale contacten met gelijkaardige controle instanties, in het bijzonder met onze buurlanden.
- De AIG wisselt goede praktijken uit via stages en/of documentatie.
- Leden van de AIG zijn actief lid van Europese Netwerken zoals EPAC-EACN³² en Francopol³³.

SD 4- OD 15. SAMEN met opdrachtgevers, overheidsdiensten, nationale organen en coördinatieplatformen

- De AIG onderhoudt contacten en wisselt goede praktijken uit met de FOD Justitie/SAT Justitie, de FOD Binnenlandse Zaken/SAT Binnenlandse Zaken, de federale politie, het CCGPI³⁴, de Vaste Commissie van de Lokale Politie, het CINT³⁵, het REN³⁶, JUSTIPOL³⁷, de Federale Politieraad, de Commissie Evaluatie Terugkeerbeleid, de Raad van procureurs des Konings, het College van Procureurs-generaal, Federale overheidsdiensten, de Raad van burgemeesters, de Conferentie van Gouverneurs, de Staatsveiligheid, het OCAD, het Ministerie van Defensie, de Tuchtraad, de gewestelijke en de lokale overheden.

³² European Partners Against Corruption.

³³ Réseau international francophone de formation policière.

³⁴ Met de Wet van 26 maart 2014 houdende optimalisatiemaatregelen voor de politiediensten werd een coördinatiecomité van de geïntegreerde politie (CCGPI) opgericht dat samengesteld is uit de leden van het directiecomité van de federale politie en de Voorzitter en de Vice-voorzitters van de Vaste Commissie van de Lokale Politie (VCLP).

³⁵ Het Centrum Integriteit behoort tot de diensten van de federale Ombudsman en vervult de functie van “Centraal Meldpunt voor Veronderstelde Integriteitsschendingen” in het federaal administratief Openbaar Ambt.

³⁶ In de schoot van het College van procureurs-generaal zijn diverse expertisenetwerken opgericht die gespecialiseerd zijn in een bepaalde materie; één van deze netwerken heeft betrekking op de politie.

³⁷ Het overlegplatform JUSTIPOL werd opgericht om de samenwerking tussen justitie en politie op nationaal niveau te verstevigen. Het geeft het directiecomité van de federale politie en de VCLP de mogelijkheid om regelmatig vertegenwoordigers van de gerechtelijke overheden te ontmoeten.



SD 4- OD 16. SAMEN met de burgers en met de leden van de politiediensten

- Het indienen van klachten en aangiften moet laagdrempelig gehouden worden en waar mogelijk digitaal gefaciliteerd.
- Nagaan in hoeverre de klagende partij naar de correcte controledienst kan worden verwezen via een gezamenlijk portaal voor het indienen van zijn klachten en aangiften.
- In niet-gerechtelijke werkprocessen oog hebben voor feedback en spontane informatie-uitwisseling aan de klagende partij.

