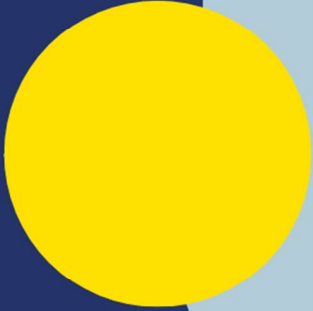




Integriteitsbeleidsplan

13 september 2024

PZ Schoten



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Inleiding	5
1.1 Doel en belang van integriteit	5
1.2 Wat is integriteit?	5
1.3 Wat is integriteitsbeleid?	6
1.4 Doelstellingen van het integriteitsbeleidsplan	7
2 Instrumenten	7
2.1 Voorbereiding en analyse	7
2.1.1 Stap 1: Voorbereiding	8
2.1.2 Stap 2: Identificatie van kritieke processen en functies	8
2.1.3 Stap 3: Analyse van ethische dilemma's	8
2.1.4 Stap 4: Stakeholderconsultatie	8
2.1.5 Stap 5: Evaluatie van huidige maatregelen	8
2.1.6 Stap 6: Formuleren van beleidsaanbevelingen	9
2.2 Bevordering en ondersteuning	9
2.2.1 Opstellen van een ethisch kompas	9
2.2.2 Rol van de leidinggevenden	10
2.2.3 Integriteitsnetwerk	10
2.2.4 Formuleren van duidelijke regels en procedures	10
2.2.5 Integriteit in HR-processen	11
2.2.6 Transparante communicatie	12
2.2.7 Opleidingen en sensibilisering	12
2.2.8 Klachtenafhandeling	12
2.3 Monitoring en afdwingen	12
2.3.1 Monitoren van integriteit	13
2.3.2 Afdwingen van integriteit	13
2.3.3 Maatregelen	13
3 Implementeren van processen	14
3.1 Strategische en operationele doelstellingen	14
3.1.1 Bepalen en definiëren van integriteit	14
3.1.2 Begeleiden van medewerkers naar integriteit	16

3.1.3	Monitoren van integriteit	18
3.1.4	Afdwingen van integriteit	18
3.2	Proces van implementatie	19
3.2.1	Continu ontwikkelingsproces	19
3.2.2	Integriteitsprojecten	19
4	Opzetten van structuren	20
4.1	Verantwoordelijkheden en taken	20
4.1.1	Interne actoren	20
4.1.2	Externe actoren	21
4.2	Sponsoring door de korpsleiding	22
4.3	Budget en personeel	22
5	Evaluatie en verbetering	23
5.1	Opvolging van het integriteitsbeleid	23
5.1.1	Feedbacksessies	23
5.1.2	Intervisie	23
5.1.3	Regelmatige evaluaties	23
5.1.4	Evaluatiecriteria	23
5.2	Aanpassingen en verbeteringen	23
6	Slotbeschouwing	24
	Referenties	25

Voorwoord

Integriteit vormt de ruggengraat van ons dagelijks werk bij Politie Schoten. Het vormt de basis om te bouwen aan het vertrouwen van de gemeenschap. In een tijd waarin de samenleving steeds hogere eisen stelt aan publieke diensten, is het essentieel om ons als politieorganisatie voortdurend in te zetten voor integriteit.

Dit integriteitsbeleidsplan geeft een overzicht van ons streven en onze inspanningen naar ethisch gedrag, transparantie en het afleggen van verantwoording voor al onze handelingen. Dit plan biedt een kader voor het bevorderen van een cultuur van eerlijkheid en (wederzijds) respect. Het beschrijft de normen en waarden van onze organisatie en de initiatieven die wij nemen om ervoor te zorgen dat deze normen worden nageleefd.

Onze missie is om de veiligheid en de leefbaarheid van de inwoners van Schoten te waarborgen. Dit kunnen wij alleen bereiken door het vertrouwen van de gemeenschap te verdienen en te behouden. Integriteit is hierbij van cruciaal belang. Het betekent dat wij onze opdrachten uitvoeren in alle transparantie en in overeenstemming met de hoogste ethische standaarden.

Dit plan is niet zomaar een beleidsdocument, maar een levend instrument dat ons moet helpen om onze integriteitsdoelstellingen te realiseren. Het biedt richtlijnen voor het ethisch handelen in moeilijke situaties en helpt ons om verantwoording af te leggen voor de keuzes die wij vaak moeten maken. Wij moedigen al onze medewerkers aan om dit plan te omarmen en actief bij te dragen aan een cultuur van integriteit.

Daarnaast erkennen wij de belangrijke rol van de inwoners van Schoten in het bevorderen van integriteit. Wij geloven dat een sterke samenwerking tussen Politie Schoten en de gemeenschap essentieel is voor het handhaven van veiligheid en leefbaarheid. Wij nodigen burgers uit om actief deel te nemen aan dit proces door melding te maken van onregelmatigheden, feedback te geven over onze werking en om samen te werken aan een veilig en leefbaar Schoten.

Onze medewerkers staan in de frontlinie van deze inspanningen. Zij zijn de vertegenwoordigers van onze waarden en normen in de dagelijkse interacties met de gemeenschap. Door hun toewijding en professionaliteit dragen zij bij aan het versterken van het vertrouwen tussen de politie en de bevolking. Wij ondersteunen onze medewerkers met de vereiste training en middelen om hen te helpen deze hoge standaarden na te leven.

Leidinggevenden binnen onze organisatie spelen een cruciale rol in het bevorderen en handhaven van integriteit. Zij zijn verantwoordelijk voor het creëren van een werkomgeving waarin ethisch gedrag wordt aangemoedigd en gewaardeerd. Door zelf

het goede voorbeeld te geven en open communicatie te bevorderen, zorgen zij ervoor dat integriteit een kernwaarde is binnen onze organisatie. Leidinggevenden hebben de taak om hun teams te ondersteunen, te coachen en te begeleiden, zodat elke medewerker zich bewust is van de verwachtingen en zich gesteund voelt in het naleven van deze normen.

Interne controle is een essentieel onderdeel van ons integriteitsbeleid. Door middel van monitoring, evaluaties en controles zorgen wij ervoor dat onze processen en procedures in lijn zijn met onze integriteitsnormen. Interne controle helpt ons om mogelijke risico's en onregelmatigheden vroegtijdig te identificeren en aan te pakken. Het biedt een extra laag van verantwoordelijkheid en transparantie, waardoor wij continu kunnen verbeteren en ons kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden.

Externe controle speelt eveneens een cruciale rol in het waarborgen van integriteit binnen onze organisatie. Onafhankelijke onderzoeken en evaluaties door externe actoren bieden een objectieve beoordeling van onze praktijken en processen. Deze externe controle helpt ons om blinde vlekken te identificeren en biedt waardevolle inzichten die bijdragen aan onze voortdurende verbetering. Door open te staan voor externe feedback en verantwoording af te leggen aan onafhankelijke instanties, versterken wij het vertrouwen van de gemeenschap in onze toewijding aan integriteit.

Tijdens een korpslesdag drukte een medewerker zeer kernachtig uit wat zijn bijdrage kon zijn om integriteit te doen naleven als volgt: *"hé dit is niet ok!"* Dit citaat benadrukt het belang van integriteit in al onze handelingen en beslissingen en de rol van eenieder om medewerkers hierop aan te spreken.

Ik dank iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit integriteitsbeleidsplan.

Samen kunnen wij ervoor zorgen dat Politie Schoten een organisatie blijft die het vertrouwen en de steun van de gemeenschap verdient.

Jack Vissers
Eerste hoofdcommissaris
Korpschef Politie Schoten



1 Inleiding

1.1 Doel en belang van integriteit

Integriteit vormt de kern van de politieorganisatie. Omdat de politie verantwoordelijk is voor het handhaven van regels en normen, is het essentieel dat we zelf aan deze normen en regels voldoen. Wanneer we integer handelen, beschermen we niet alleen de reputatie van onze organisatie, maar bouwen we ook vertrouwen op bij de gemeenschap die we dienen. Dit vertrouwen is fundamenteel voor een effectieve samenwerking en het versterken van de organisatiecultuur.

Daarnaast helpt een sterk integriteitsbeleid ons om talentvolle medewerkers aan te trekken en te behouden. Medewerkers willen deel uitmaken van een organisatie die hun waarden weerspiegelt en die zich inzet voor ethisch gedrag. Door integriteit te omarmen, creëren we een werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt, wat de algehele werktevredenheid en productiviteit verhoogt (Vissers J. , 2024).

1.2 Wat is integriteit?

Integriteit betekent handelen volgens geldende waarden, normen en regels, met ethische principes als basis. Het gaat niet alleen om het vermijden van corruptie, fraude en illegale activiteiten, maar ook om het verantwoord omgaan met ethische dilemma's (Maesschalck, 2009).

Integriteit omvat verschillende elementen die samen een duidelijk en volledig begrip van ethisch gedrag bieden:

- 🔥 Uitgaan van een ethisch kompas, waarbij daden een reflectie zijn van onze waarden (Algemene Inspectie, Integriteitsbeleidplan van de Algemene Inspectie, 2024).
- 🔥 Dagelijks handelen volgens ethische principes.
- 🔥 Vertrouwen opbouwen bij de bevolking en de legitimiteit van de politie versterken (PZ Heist, 2022).
- 🔥 Bewust zijn van onze voorbeeldfunctie in de maatschappij.
- 🔥 Leidinggevenden tonen integer gedrag en bevorderen integriteit bij anderen.
- 🔥 Iedereen gelijk behandelen zonder persoonlijke voorkeuren te laten meespelen.
- 🔥 Open communiceren over integriteitskwesties en verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen gedrag.
- 🔥 Integriteitsrisico's analyseren en preventieve maatregelen nemen.
- 🔥 Eerlijke en gepaste sancties toepassen bij overtredingen.
- 🔥 Het integriteitsbeleid voortdurend evalueren en verbeteren.

1.3 Wat is integriteitsbeleid?

Het integriteitsbeleid van Politie Schoten is een geheel van beleidsinstrumenten dat erop gericht is de integriteit van de organisatie in haar geheel en het integer handelen van individuele medewerkers afzonderlijk te bevorderen.

In de literatuur worden traditioneel twee benaderingen van integriteitsbeleid onderscheiden (Lewis, 2005). Een eerste benadering – de meest gekende – is de ‘controlerende’ benadering. Deze benadering gaat uit van een negatief mensbeeld: mensen zijn niet van nature geneigd om het goede te doen maar moeten daartoe gedwongen worden. De nadruk wordt dan ook gelegd op het controleren van het gedrag van medewerkers. Typische voorbeelden van controlerende beleidsinstrumenten zijn strikte regelgeving, gedragscodes, uitgewerkte procedures en controle-instanties.

De ‘stimulerende’ benadering beoogt geen beperking van de discretionaire ruimte, maar wil integendeel de ambtenaren ondersteunen in het omgaan met die beslissingsvrijheid. Men vertrekt dus van het optimistische beeld dat mensen van nature wel geneigd zijn om het goede te doen. Zij weten alleen niet altijd wat het goede is. De taak van de organisatie bestaat er dan in om hen te ondersteunen in het achterhalen daarvan. Eerder dan het opsommen van wat verboden is, zal een stimulerend integriteitsbeleid dan de klemtoon leggen op ethische aspiraties, bijvoorbeeld in het ethische kompas dat de belangrijkste waarden opsomt. Via trainingen in ethische besluitvorming en coaching wil men ambtenaren ondersteunen in het toepassen van die waarden in concrete dilemma's. Hier gaat het dus niet om het controleren, maar om het ondersteunen van (politie)ambtenaren.

Vaak starten organisaties een integriteitsbeleid als reactie op een schandaal, waarbij de nadruk ligt op de controlerende benadering. Bij Politie Schoten starten we vanuit een positief verhaal. Er zijn geen grove integriteitsschendingen binnen de zone bekend. We willen vooral onze medewerkers een kader aanbieden om het goede te doen. Uiteraard gaat het hier niet om een of/of keuze. Bij Politie Schoten kiezen we bewust om de controlerende en de stimulerende benadering te combineren. Het ‘controlerende’ gedeelte zorgt dan voor het elementair reglementair kader en garandeert de stok achter de deur die onvermijdelijk blijft om een minimaal integer gedrag te garanderen, terwijl het ‘stimulerende’ gedeelte ervoor zorgt dat men op ethisch vlak ambitieuzer is dan dit ‘ethisch minimum’. Op die manier vullen beide benaderingen elkaar aan en compenseren ze ook voor elkaars zwakke punten. De zwakke punten van de controlerende benadering (rigide regelgerichtheid, angst om fouten te maken) kunnen gecompenseerd worden door het vertrouwen en de vrijheid die gegeven wordt vanuit de stimulerende benadering. Omgekeerd worden de excessen van de stimulerende benadering (te veel beslissingsruimte en daardoor ongelijke behandeling van burgers, risico op misbruiken) afgezwakt door de duidelijkheid van de controlerende benadering. Een bijkomende reden om steeds beide benaderingen te combineren is de vaststelling dat zowel het pessimistische als het optimistische mensbeeld tot op zekere hoogte kloppen. Men

heeft dus een beleid nodig dat voldoende divers is om te kunnen reageren op gedrag dat in beide respectievelijke mensbeelden past.

1.4 Doelstellingen van het integriteitsbeleidsplan

We willen van integriteit een belangrijk aandachtspunt maken in onze organisatie. Dit plan is opgesteld om onze inspanningen op het gebied van integriteit te structureren en te versterken. Het biedt een kader waarmee we integriteit binnen onze politiezone kunnen bevorderen en waarborgen. Door middel van duidelijke richtlijnen en procedures, trainingen, en een cultuur van transparantie en verantwoordelijkheid, zorgen we ervoor dat integriteit niet slechts een abstract concept blijft, maar wordt ingebed in al onze activiteiten en beslissingen.

Het integriteitsbeleidsplan helpt ons bij het ondersteunen van medewerkers, het vermijden van integriteitsschendingen, en het integreren van ethische principes in al onze processen. Daarnaast biedt het plan de nodige mechanismen voor het sanctioneren van misbruik en het continu verbeteren van onze aanpak. Hiermee willen we niet alleen voldoen aan de verwachtingen van de gemeenschap en onze stakeholders, maar ook een voorbeeld stellen van hoe een moderne en integere politieorganisatie functioneert.

Dit beleidsplan komt niet uit het niets. Het is geïnspireerd op verschillende bronnen waaronder het Integrity Management Framework van Maesschalck & Bertok (2009) en het model van integriteitsplan van de AIG (Algemene Inspectie, Integriteitsbeleid. Hoe een gestructureerd integriteitsbeleidplan uitwerken gebaseerd op het Integrity Management Framework, 2022). In wat volgt gaan we in op de diverse pijlers van een integriteitsbeleid en de invulling daarvan binnen Politie Schoten. We bespreken respectievelijk de instrumenten (cf. deel 2, p. 7), processen (cf. deel 3, p. 14) en structuren (cf. deel 4, p. 20) waarmee dit beleid gevormd wordt.

2 Instrumenten

2.1 Voorbereiding en analyse

Bij de start van ons integriteitsbeleid is het belangrijk te achterhalen waar de behoeften van onze organisatie zitten op vlak van integriteit (Maesschalck, 2009). Eén van de instrumenten daarvoor betreft het uitvoeren van een risicoanalyse. Bij een risicoanalyse brengen wij de processen en functies in kaart die gevoelig zijn voor integriteitsschendingen. Op basis van deze analyse kunnen wij aanbevelingen doen om het korps beter te beschermen tegen mogelijke integriteitsschendingen (Maesschalck, 2009). We identificeren kritieke functies en processen binnen het korps die gevoelig zijn voor integriteitsschendingen. Het kan gaan om processen (Algemene Inspectie, Integriteitsbeleidplan van de Algemene Inspectie, 2024) zoals:

- 🔥 Interacties met de gemeenschap: Transparante communicatie en afleggen van verantwoording bij interactie met burgers, zijn cruciaal om vertrouwen op te bouwen en te behouden.
- 🔥 Omgang met bewijsstukken: Het beheer en de opslag van bewijsstukken moet strikt gecontroleerd worden om verlies, diefstal of manipulatie te voorkomen.
- 🔥 Interne onderzoeken: Het waarborgen van de onpartijdigheid en eerlijkheid van interne onderzoeken is essentieel om integriteit te handhaven.

We zullen dit doen aan de hand van een stappenplan:

2.1.1 Stap 1: Voorbereiding

Wij stellen een team samen van diverse afdelingen en functies binnen het korps om verschillende perspectieven te waarborgen. Vervolgens definiëren wij de doelstellingen van de risicoanalyse en bepalen welke processen en functies onderzocht zullen worden.

2.1.2 Stap 2: Identificatie van kritieke processen en functies

Wij brengen alle processen en functies binnen het korps in kaart. Daarna identificeren wij de processen en functies die het meest gevoelig zijn voor integriteitsschendingen, zoals interne onderzoeken, omgang met bewijsstukken en interacties met de gemeenschap (Algemene Inspectie, Integriteitsbeleidplan van de Algemene Inspectie, 2024).

2.1.3 Stap 3: Analyse van ethische dilemma's

We willen begrijpen welke ethische dilemma's politieambtenaren in hun dagelijks werk tegenkomen. Dit zouden we kunnen doen aan de hand van werkgroepen, interviews of een interne enquête. We denken alvast aan situaties zoals:

- 🔥 Omgaan met vertrouwelijke informatie: het balanceren tussen de noodzaak om informatie te delen en de plicht om deze te beschermen.
- 🔥 Handhaven van regels bij bekende personen: de uitdaging om objectief te blijven bij het handhaven van regels voor mensen die men persoonlijk kent.
- 🔥 Beslissingen over geschenken: het al dan niet accepteren van kleine geschenken van dankbare burgers (Algemene Inspectie, Integriteitsbeleidplan van de Algemene Inspectie, 2024).

2.1.4 Stap 4: Stakeholderconsultatie

We raadplegen belangrijke stakeholders, zoals gemeenteraadsleden, buurtcomités, en medewerkers, om hun bezorgdheden en verwachtingen ten aanzien van integriteit te verzamelen. Dit proces helpt ons bij het ontwikkelen van een integriteitsbeleid dat breed gedragen wordt binnen en buiten de organisatie (Maesschalck, 2009).

2.1.5 Stap 5: Evaluatie van huidige maatregelen

Politie Schoten start met dit integriteitsbeleid niet van nul. Er zijn al heel wat maatregelen en procedures binnen de organisatie die raken aan integriteit. Wij evalueren daarom de

bestaande integriteitsmaatregelen en procedures om te bepalen of ze voldoende zijn om de geïdentificeerde risico's te beheersen. Daarbij identificeren wij eventuele tekortkomingen in de huidige maatregelen.

2.1.6 Stap 6: Formuleren van beleidsaanbevelingen

Op basis van de risicoanalyse en de input van stakeholders formuleren we concrete beleidsaanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn gericht op het versterken van de integriteit binnen het korps en het minimaliseren van de kans op integriteitsschendingen.

2.2 Bevordering en ondersteuning

Een beleidsinstrument voor integriteit is een middel of maatregel dat wordt ingezet om de integriteit binnen een organisatie te bevorderen en te waarborgen.

Een overzicht hiervan voor onze zone kan zijn:

2.2.1 Opstellen van een ethisch kompas

Een ethisch kompas bevat richtlijnen voor medewerkers om op een respectvolle, open en transparante manier te handelen aan de hand van onze waarden en de deontologische code.

2.2.1.1 Waarden Politie Schoten

Omdat de deontologische code een bijzonder lang en moeilijk leesbaar document betreft (Maesschalck, 2012), zoeken we naar een kader dat makkelijker te hanteren is door medewerkers in hun morele besluitvorming. Daarom zullen we het acroniem met de “waarden van Politie Schoten” herzien en aanpassen om het beter te laten aansluiten bij de dagelijkse praktijk. Binnen Politie Schoten hanteren we het acroniem SCHOTEN¹, waarbij elke letter staat voor een fundamentele waarde met huidige invulling:

- 🔥 **Samenwerking:** We werken positief samen met onze partners aan een veilig Schoten.
- 🔥 **Collegialiteit:** We zijn één team met respect en waardering voor ieders taak.
- 🔥 **Hulpvaardigheid:** We zijn betrokken en flexibel. We staan ten dienste van de bevolking.
- 🔥 **Objectiviteit:** We onthouden ons van elke vorm van discriminatie en partijdigheid.
- 🔥 **Transparantie:** We leggen verantwoording af, zijn open van geest en zichtbaar aanwezig.
- 🔥 **Excellentie:** We streven naar een optimale dienstverlening op een klantgerichte, kwaliteitsvolle en probleemoplossende manier.
- 🔥 **Normen:** We zijn integer, vervullen een voorbeeldrol en houden ons aan onze deontologische code.

¹ Zie visie, missie en waarden van Politie Schoten: [Missie, visie en waarden | Lokale Politie Schoten](#)

2.2.2 Rol van de leidinggevenden

Leidinggevenden spelen een cruciale rol binnen integriteit en hebben op dit vlak een dubbele verantwoordelijkheid. Ze moeten enerzijds zelf integer zijn, en anderzijds zijn zij ook verantwoordelijk voor het uitstippelen, monitoren en afdwingen van het integriteitsbeleid binnen hun team (Gillis & De Volder, 2019).

Binnen onze zone geloven we in het concept van “dienend leiderschap”. Hierin gaan we op zoek naar de balans tussen “leiden” en “dienen”, tussen begrenzen en ruimte geven, tussen normen stellen en zelf laten ontdekken. Dienende leiders laten hun medewerkers ontplooiën en inspireren hen om hetzelfde te doen. Zij doen dit door de behoeften van de medewerkers centraal te stellen volgens het ABC van medewerkersbehoeften. Deze ABC-methodiek staat voor Autonomie van de medewerker, Binding met het doel, het team en de organisatie en Competentie(ontwikkeling). Dienend leidinggeven start vanuit een visie, geeft de professionele meetlat aan en wil de doelstellingen bereiken door medewerkers te ondersteunen. Deze wijze van leidinggeven heeft een positieve impact op het ethisch gedrag binnen een team (Vissers, 2024).

2.2.3 Integriteitsnetwerk

We richten ook een integriteitsnetwerk op zoals PZ Heist (2022). Dit interne netwerk is een groep collega's van alle afdelingen, operationeel en ondersteunend, en graden, die zich inzet voor integriteit binnen ons korps. Het doel is een cultuur te creëren waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt en elkaar ondersteunt.

2.2.3.1 Wat doet het integriteitsnetwerk?

- 🔥 Op zoek gaan naar het gepaste traject om samen de “integriteitspuzzel” te leggen.
- 🔥 Er mee voor zorgen dat het integriteitsbeleid in de praktijk wordt uitgevoerd.
- 🔥 Eerlijke gesprekken en open discussies over integriteitskwesties voeren.
- 🔥 Mee een cultuur creëren aan waarbij inbreuken op integriteit worden benoemd met een “hé, dit is niet oké!”.
- 🔥 Brainstormen over interne acties.
- 🔥 Collega's doorverwijzen naar een vertrouwenspersoon integriteit.

2.2.4 Formuleren van duidelijke regels en procedures

We stellen duidelijke regels en procedures op voor bijvoorbeeld het aannemen van geschenken, omgaan met vertrouwelijke informatie en het melden van wangedrag. Om de richtlijnen in de praktijk te brengen, dienen we medewerkers te voorzien van praktische tools zoals bijvoorbeeld checklists voor ethische besluitvorming, templates voor het melden van incidenten en standaard werkprocedures voor het omgaan met vertrouwelijke informatie.

Deze informatie moet beschikbaar zijn op een logische en toegankelijke plaats zodat medewerkers er gemakkelijk hun weg naartoe vinden. Daarom hebben wij gekozen om



deze beschikbaar te maken op Sharepoint. Om medewerkers wegwijs te maken en deze thema's actueel te houden, zullen wij ook e-learnings aanbieden over deze procedures en kwetsbare werkprocessen via het platform Learnr.

2.2.5 Integriteit in HR-processen

Integriteit binnen HR-processen is cruciaal voor een eerlijke, transparante en ethische werkomgeving. Dit zorgt voor gelijke behandeling en objectieve beslissingen gedurende de hele carrière van een medewerker.

2.2.5.1 *Aanwerving en selectie*

Bij het aannemen van nieuwe medewerkers is integriteit van groot belang. Integriteitstoetsing bij aanwerving gebeurt door een antecedentenonderzoek, wat achtergrondcontroles en het verifiëren van referenties om de betrouwbaarheid van kandidaten te waarborgen omvat. Daarnaast is integriteit een onderwerp van de selectieprocedure. De kandidaat wordt gevraagd te definiëren wat integriteit volgens hen betekent en de kennis van onze waarden wordt getoetst.

2.2.5.2 *Onboarding*

Ook bij de opstart van een nieuwe medewerker binnen ons korps is er aandacht voor integriteit. Zo maken we er melding van in onze onthaalbrochure en wordt elke startende collega uitgenodigd op gesprek bij de korpschef.

2.2.5.3 *Promotie en carrièreontwikkeling*

Promoties moeten gebaseerd zijn op prestaties en competenties, zonder favoritisme of discriminatie.

2.2.5.4 *Prestatiebeoordeling*

Evaluaties moeten transparant zijn en gebaseerd op eerlijke criteria. Constructieve feedback helpt medewerkers te begrijpen wat er van hen verwacht wordt. Zo is er ook een luik "waarden" voorzien tijdens de evaluatieprocedure.

2.2.5.5 *Continuïteit van integriteitstoetsing*

Integriteit moet voortdurend getoetst worden, niet alleen bij aanwerving maar ook gedurende de hele carrière. De stelling "eens integer, altijd integer" gaat niet op. Studies tonen aan dat integriteit een dynamisch begrip is dat kan veranderen onder invloed van externe druk en persoonlijke omstandigheden. Daarom is het essentieel om regelmatige integriteitsgesprekken te voeren, continue monitoring van incidenten te implementeren en anonieme meldingssystemen in te zetten. Dit proactieve beleid helpt niet alleen om vroegtijdig integriteitsschendingen op te sporen, maar draagt ook bij aan een cultuur van eerlijkheid en transparantie binnen de organisatie. Leidinggevendens spelen hierin een cruciale rol; zij moeten niet alleen zelf integer zijn, maar ook actief bijdragen aan het bevorderen van integriteit binnen hun teams. Preventieve controles en een doordacht risicomanagement zijn onmisbare instrumenten om de integriteit gedurende de gehele loopbaan van medewerkers te waarborgen (Gillis & De Volder, 2019).

2.2.6 Transparante communicatie

Een effectieve en inclusieve communicatiestrategie is essentieel voor het bevorderen van integriteit binnen onze organisatie. Integriteit moet een integraal onderdeel vormen van al onze communicatie-inspanningen, zodat alle medewerkers en belanghebbenden zich bewust zijn van onze normen en waarden.

Onze inclusieve communicatiestrategie zal ervoor zorgen dat informatie over integriteit duidelijk en begrijpelijk wordt overgebracht aan iedereen, ongeacht hun achtergrond of functie binnen de organisatie. Dit betekent dat we rekening houden met culturele diversiteit en verschillende niveaus van toegankelijkheid.

Door integriteit te verankeren in onze communicatiestrategie, zorgen we ervoor dat alle medewerkers zich betrokken voelen en actief bijdragen aan een cultuur van ethisch gedrag en verantwoordelijkheid.

2.2.7 Opleidingen en sensibilisering

Een evident type integriteitsinstrument betreft **training en opleiding**. Daarom zullen we opleidingen voorzien zoals de Serious Game of medewerkers de mogelijkheid geven om een opleiding dilemmatraining of deontologie te volgen. Daarnaast zetten we ook in op sensibilisering door integriteitsthema's toe te voegen aan activiteiten zoals korpslesdagen, stuurgroepen, "vraag van de week",...

2.2.8 Klachtenafhandeling

Klachtenafhandeling past binnen de controlerende benadering voor integriteit. Hieromtrent hebben wij een duidelijke visie binnen Politie Schoten: *"een klacht betreft elke uiting, melding, opmerking of reactie van een klant van de politieorganisatie waaruit blijkt dat aan zijn/haar verwachting niet is voldaan door de politieorganisatie."* Elke klacht wordt aanzien als een signaal van een (al dan niet terechte) ontevredenheid (Vissers J. , 2024).

Daarom hebben wij een korpsrichtlijn klachtafhandeling die een gedetailleerde procesbeschrijving bevat met aanduiding van de verschillende actoren (korpschef, klachtencoördinator, klachtenbehandelaar, onderzoeker) en hun rol binnen dit proces (Vissers J. , 2020).

Bij de beoordelingen van klachten wordt o.a. gebruikt gemaakt van de toetsing van de deontologische code en andere referentiekaders die binnen de GPI worden gehanteerd.

2.3 Monitoring en afdwingen

Het is niet genoeg om enkel integriteit te bepalen en definiëren en daarna medewerkers te stimuleren om deze regels en waarden toe te passen in de dagelijkse praktijk (Maesschalck, 2009). Daarom zullen we ook voor zover mogelijk proberen opvolgen in welke mate dit effectief gebeurt.



2.3.1 Monitoren van integriteit

2.3.1.1 Actieve monitoring

Actieve monitoring omvat maatregelen zoals dagelijkse supervisie door het management, formele controles en inspecties en de systematische registratie en analyse van klachten en meldingen. Deze aanpak stelt ons in staat om proactief integriteitsrisico's te identificeren en aan te pakken (Maesschalck, 2009).

Het is de taak van alle leidinggevenden binnen de organisatie om dit proces nauwgezet te volgen. Wanneer een mogelijke inbreuk op de integriteit wordt gedetecteerd, is het van groot belang om direct een grondige controle uit te voeren, gezien het belang van integriteit binnen de organisatie.

2.3.1.2 Passieve monitoring

Passieve monitoring betreft de kanalen en mechanismen voor het melden van integriteitsschendingen, zoals klachtensystemen en klokkenluidersregelingen. Deze bieden medewerkers en burgers een veilige manier om vermoedelijke schendingen te rapporteren, en omvatten tevens bescherming voor klokkenluiders (Maesschalck, 2009). In hoofdstuk 4 zullen wij dieper ingaan op de interne structuren die dit in onze organisatie mogelijk maken.

2.3.1.3 Meldsysteem voor externe klachten

Er zal een effectief meldsysteem worden opgezet voor externe klachten met betrekking tot de leden of de dienstverlening van PZ Schoten.

2.3.2 Afdwingen van integriteit

Het is belangrijk om altijd te streven naar het voorkomen van problemen door proactief initiatieven te nemen. Wanneer dit niet mogelijk is, vereist de situatie leiderschap met lef: het treffen van correcte en daadkrachtige maatregelen. Dit gebeurt niet alleen door een krachtig signaal te geven aan de betrokken medewerkers, maar ook om een duidelijke boodschap naar de gehele organisatie uit te dragen.

Het afdwingen van integriteit gebeurt door middel van informele en formele sancties. Informele sancties kunnen bestaan uit mondelinge terechthoudingen, functioneringsgesprekken of sociale controle, terwijl formele sancties disciplinair of juridisch van aard kunnen zijn, afhankelijk van de ernst van de schending. Het is essentieel dat deze maatregelen rechtvaardig en consistent worden toegepast (Algemene Inspectie, Integriteitsbeleidplan van de Algemene Inspectie, 2024).

2.3.3 Maatregelen

Op basis van de resultaten van onze risicoanalyse identificeren we verschillende maatregelen om te implementeren teneinde integriteit binnen onze organisatie te waarborgen en te bevorderen.



2.3.3.1 Preventieve Maatregelen

Preventieve maatregelen richten zich op het bevorderen van een cultuur van ethisch gedrag door middel van trainingen, duidelijke regels en procedures en een open dialoog over integriteitskwesaties.

2.3.3.2 Detectieve Maatregelen

Detectieve maatregelen omvatten audits, opvolgingssystemen en periodieke data-analyse om verdachte patronen te identificeren. Deze maatregelen helpen bij het vroegtijdig opsporen van integriteitsschendingen. Politie Schoten heeft o.a. geïnvesteerd in een opvolgsysteem voor het gebruik van tankkaarten, volgt op regelmatige basis de reden raadpleging databanken door medewerkers op en snelheidsovertredingen met dienstvoertuigen.

2.3.3.3 Reactieve Maatregelen

Reactieve maatregelen worden genomen na een integriteitsschending en omvatten onderzoeken en disciplinaire acties. Een duidelijk en transparant sanctiebeleid is cruciaal om het vertrouwen te herstellen en toekomstige schendingen te voorkomen.

3 Implementeren van processen

Het volstaat niet om alleen integriteitsbeleidsinstrumenten te lanceren. Het is essentieel dat deze instrumenten actief worden gebruikt en voortdurend relevant blijven. Daarvoor is het nodig om processen te implementeren en te institutionaliseren (Maesschalck, 2009).

3.1 Strategische en operationele doelstellingen

We werken daarom een duidelijke strategie rond integriteit uit, waarbij we onderscheid maken tussen de strategische doelstellingen op beleidsniveau en de operationele doelstellingen voor het gehele korps. Dit onderscheid helpt ons om de langetermijnvisie en de dagelijkse praktijk op een effectieve manier vorm te geven. We baseren ons voor deze doelstellingen op het Integriteitsbeleidsplan van de Algemene Inspectie (2024, AIG).

3.1.1 Bepalen en definiëren van integriteit

Om integer handelen binnen ons korps te waarborgen, is het cruciaal om allereerst een duidelijke definitie van integriteit te formuleren. Deze definitie vormt de basis voor een gedetailleerd integriteitsbeleid met duidelijke richtlijnen en een passend sanctiebeleid voor alle medewerkers.

Operationele doelstellingen die hieronder horen zijn:

3.1.1.1 Herdefiniëring van onze waarden

Op de korpslesdag van 17 september 2024 zullen we samen de waarden achter het acroniem SCHOTEN opnieuw definiëren.



3.1.1.2 *Identificatie van ethische dilemma's*

Op dezelfde korpslesdag zullen we inventariseren welke ethische dilemma's momenteel binnen het korps spelen door middel van een gezamenlijke denksessie.

3.1.1.3 *Ontwikkeling van een ethisch kompas*

Op basis van de geïdentificeerde dilemma's en onze waarden zullen we een ethisch kompas ontwikkelen dat dient als:

- 🔥 Referentiekader voor integer werken en vakmanschap
- 🔥 Handelingskader voor het omgaan met ethische dilemma's
- 🔥 Richtinggevend kader voor ethisch leiderschap en besluitvorming op leidinggevend niveau

3.1.1.4 *Detectie en beoordeling van integriteitsrisico's*

We zullen integriteitsrisico's binnen PZ Schoten systematisch identificeren en in kaart brengen, waarbij we prioriteit geven aan de volgende processen:

- 🔥 Rekrutering, selectie en aanwerving van medewerkers
- 🔥 Aanwending van middelen (budget en materiaal)
- 🔥 Behandeling van aangehouden personen
- 🔥 Beheer van in beslag genomen overtuigingsstukken
- 🔥 Consultatie van gegevensbanken
- 🔥 Ontvangen van geschenken
- 🔥 Uitoefening van bijkomende beroepsactiviteiten
- 🔥 Opvolging van het gebruik van materiaal
- 🔥 Opvolging van het gebruik van voertuigen
- 🔥 Opvolging van de veroorzaakte schadegevallen
- 🔥 Opvolging van het gebruik van tankkaarten
- 🔥 Opvolging van het gebruik van simkaarten voor telefonie- en dataverkeer
- 🔥 Opvolging van arbeidsprestaties en inconvenianten
- 🔥 Opvolging van het gebruik van de ter beschikking gestelde ICT-toestellen
- 🔥 Opvolging van de kennisgevingen van nevenactiviteiten
- 🔥 Functiescheiding bij aankoop van middelen

3.1.1.5 *Integriteit in het personeelsbeleid*

We zullen systematisch aandacht besteden aan de geïntegreerde integriteitswaarden en -competenties in de functieprofielen voor het rekruterings-, selectie- en het bevorderingsbeleid.

3.1.1.6 *Integriteit in het welzijnsbeleid*

We zullen het informatieveiligheidsbeleid versterken en waarborgen dat alle regelgeving inzake informatiebeheer wordt nageleefd, met het oog op een wettelijk gebruik van persoonsgegevens en informatie uit databanken.

3.1.2 Begeleiden van medewerkers naar integriteit

Het structureel integreren van het integriteitsbeleid binnen ons korps is essentieel voor het bevorderen van een cultuur van integriteit. Dit vereist een reeks operationele doelstellingen die bijdragen aan de dagelijkse naleving en versterking van onze kernwaarden.

Operationele doelstellingen die hieronder horen zijn:

3.1.2.1 *Beleid en structuur*

- 🔥 Een **integriteitscoördinator** wordt aangesteld als referentiepersoon en aanspreekpunt om het integriteitsbeleid uit te dragen, te ondersteunen en te coördineren waar nodig.
- 🔥 **Structuur voor integriteit:** De bestaande structuren voor integriteit met alle actoren en hun verantwoordelijkheden zoals uiteengezet in hoofdstuk 4, worden gewaarborgd en verder versterkt.
- 🔥 Alle medewerkers van onze zone **ondertekenen het integriteitscharter** om hun betrokkenheid bij integriteit te bevestigen.
- 🔥 De **deontologische code** is het beoordelingskader voor het handelen en voor eventuele disfuncties.
- 🔥 We ontwikkelen **heldere structuren en richtlijnen** voor onder andere rekrutering, klachtafhandeling en klokkenluidersregelingen en zorgen ervoor dat deze voor iedereen toegankelijk zijn.
- 🔥 Bespreking van het thema diversiteit en integriteit tijdens het **intakegesprek** van nieuwe medewerkers met de mandaathouder
- 🔥 **Mentorschap voor nieuwe medewerkers:** bijvoorbeeld aan de hand van een peter-meter systeem.

3.1.2.2 *Leiderschap en cultuur*

- 🔥 Leidinggevenden vervullen hun **voorbeeldfunctie** door ethisch leiderschap en het bespreken van integriteitsvraagstukken in een veilige werkomgeving.
- 🔥 Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het bevorderen van een integriteitscultuur door **dienend leiderschap** en het uitdragen van de organisatiewaarden.
- 🔥 Oprichting van een **integriteitsnetwerk**: Het netwerk houdt de thematiek van integriteit levend en ondersteunt de implementatie van het integriteitsbeleid.
- 🔥 Er wordt een **positieve feedbackcultuur** gecreëerd voor medewerkers die vakmanschap en integriteit tonen in hun werk.
- 🔥 **Dynamiseren van de visie, missie en waarden:** De interne organisatie- en cultuurontwikkeling wordt gedynamiseerd door een hernieuwde focus op de visie, missie en waarden.
- 🔥 **Adequaat reageren op afwijkend gedrag** door bespreken, afspreken, aanspreken en opvolgen.
- 🔥 Stimuleren van een **open cultuur** over gedrag (dat beter kan).



- 🔥 Aangrijpen van fouten om eruit te leren en volgende keer beter te doen.

3.1.2.3 HR-processen en opleidingen

- 🔥 Integriteitsthema's worden **geïntegreerd in alle HR-processen**, zoals aanwerving, onboarding, en evaluatie.
- 🔥 De **waarden en integriteitscompetenties van kandidaten** worden tijdens selectie- en bevorderingsprocedures grondig getoetst.
- 🔥 Tijdens de **eedaflegging en onboarding** van nieuwe leden ligt de focus op integriteit, met speciale aandacht voor het verstrekken van informatie over het integriteitsbeleid.
- 🔥 Integriteit **inbedden in functionerings- en evaluatiegesprekken**: Integriteit en bijhorende competenties worden besproken tijdens de feedback, beoordeling en evaluatiecyclus van elke medewerker.
- 🔥 We bevorderen deelname aan **opleidingen en trainingen** rond ethische besluitvorming, ethiek en deontologie, zowel voor medewerkers als leidinggevend.
- 🔥 Verduidelijken in **gesprekken met medewerkers** over 'het belang van het moreel kompas'.
- 🔥 Beoordelen van de competentie 'integriteit' in het adviesformulier voor kandidaat leidinggevend als **binair**: je bent 'integer' of je bent het niet.

3.1.2.4 Communicatie en informatiebeheer

- 🔥 We implementeren een **inclusieve communicatiestrategie** die zowel interne als externe communicatie dekt, waarbij rekening wordt gehouden met de diversiteit binnen het korps en de gemeente.
- 🔥 Via interne communicatie maken we het **integriteitsbeleid transparant** en bevorderen we het integriteitsbewustzijn.
- 🔥 Het imago en de reputatie van PZ Schoten worden geïllustreerd door een **uniforme huisstijl** en aandacht voor het persoonlijk voorkomen en gedrag.
- 🔥 We **optimaliseren de informatieflexen** onder andere door in te stappen op het kennisplatform Learnr en BlueConnect en door het beheer van onze Sharepoint pagina's.
- 🔥 We **bewaken de naleving van interne richtlijnen** betreffende het gebruik van personele, materiële en budgettaire middelen.
- 🔥 Opvolging van het gebruik van de databanken door **periodieke steekproeven** (logging controle) van de 'reden raadpleging' van entiteiten per medewerker.

3.1.2.5 Externe betrokkenheid en reflectie

- 🔥 Integriteitsthema's worden besproken tijdens **reguliere overlegmomenten** zoals korpslesdagen, stuurgroepen en teamvergaderingen.
- 🔥 **Deelname aan externe activiteiten** en evenementen op het gebied van integriteit, om intern kennis en expertise te versterken en te borgen.

3.1.3 Monitoren van integriteit

Om het integriteitsbeleid continu te verbeteren, implementeren we een evaluatiesysteem dat jaarlijkse monitoring en aanpassingen mogelijk maakt. We verbinden ons ertoe om jaarlijks zowel onze strategische als operationele doelstellingen te evalueren (zie hoofdstuk 2.3.1).

Operationele doelstellingen die hieronder horen zijn:

3.1.3.1 *Ontwikkeling en uitvoering van het actieplan*

We stellen een actieplan op dat periodiek wordt opgevolgd en geëvalueerd. Dit actieplan dient als hefboom voor de resultaatgerichte uitvoering van het integriteitsbeleidsplan.

3.1.3.2 *Implementatie van het dashboard integriteitsbeleid*

Als onderdeel van onze organisatiebeheersing, wordt een “dashboard integriteitsbeleid” geïmplementeerd. Dit dashboard faciliteert de monitoring en evaluatie van zowel het interne beleid als de interne strategie met betrekking tot integriteit.

3.1.3.3 *Verbetermaatregelen en risicobeheersing*

Als het nodig is, nemen we verbetermaatregelen om integriteitsrisico's te beheersen die onze kernprocessen en strategische doelen kunnen bedreigen. De focus ligt hierbij op de volgende processen:

-  Rekrutering, selectie en aanwerving van medewerkers
-  Aanwending van middelen (budget en materiaal)
-  Omgaan met aangehouden personen
-  Beheer van inbeslaggenomen overtuigingsstukken
-  Consultatie van gegevensbanken
-  Ontvangen van geschenken
-  Uitoefening van bijkomende beroepsactiviteiten

3.1.3.4 *Klachten- en risicoanalyse*

We analyseren het aantal en de aard van klachten, alsook tucht- of gerechtelijke dossiers tegen medewerkers van PZ Schoten, om organisatorische risico's voortvloeiend uit individuele disfuncties te identificeren en passende maatregelen te nemen.

3.1.3.5 *Toezicht op gegevensgebruik*

Er wordt toezicht gehouden op de reglementaire consultatie en het gebruik van persoonsgegevens en informatie uit databanken bij de uitvoering van opdrachten.

3.1.4 Afdwingen van integriteit

Hoewel we ernaar streven om integriteitsschendingen te voorkomen, is het essentieel om een effectief sanctiebeleid te hebben voor situaties waarin dit toch nodig blijkt (zie ook hoofdstuk 2.3.2).



Operationele doelstellingen die hieronder horen zijn:

3.1.4.1 Preventie en meldplicht

Alle medewerkers worden aangemoedigd om ongepast gedrag te voorkomen, elkaar hierop aan te spreken en indien nodig melding te maken van dergelijk gedrag.

3.1.4.2 Reactie van leidinggevenden op integriteitsschendingen

Leidinggevenden dienen bij integriteitsschendingen of ongepast gedrag op te treden volgens het principe van “leiderschap met lef.” Dit omvat directe interventie, zoals het aanspreken van de betrokken medewerker, het voeren van een feedbackgesprek of het geven van een mondelinge waarschuwing. Indien nodig wordt dit gedrag gemeld aan de korpsleiding.

3.1.4.3 Procedure voor ernstige schendingen

Conform de Wet van 8 december 2022 betreffende meldingskanalen en de bescherming van melders, worden integriteitsschendingen aangepakt door middel van formele maatregelen. Dit kan inhouden: het opstellen van een functioneringsnota, het opstarten van een administratieve of tuchtprocedure, of het in gang zetten van strafrechtelijke procedures bij strafrechtelijke overtredingen.

3.1.4.4 Registratie en rapportage

Klachten worden geregistreerd en gerapporteerd. Tevens wordt een overzicht bijgehouden van het aantal klachten, formele functioneringsnota's, ordemaatregelen en (geïnitieerde) tucht- en gerechtelijke dossiers met betrekking tot leden van PZ Schoten. Deze informatie wordt periodiek overgemaakt aan de respectieve overheden (burgemeester, Vast Comité P, Tuchtraad, ...). Jaarlijks wordt er op geanonimiseerde wijze feedback gegeven aan de medewerkers van de organisatie.

3.2 Proces van implementatie

3.2.1 Continu ontwikkelingsproces

We implementeren een continu proces waarbij integriteitsinstrumenten regelmatig worden geëvalueerd en geüpdatet. Dit kan bijvoorbeeld via jaarlijkse feedbacksessies en evaluatierapporten. In hoofdstuk 5 gaan wij hier dieper op in.

3.2.2 Integriteitsprojecten

We voeren specifieke projecten uit, zoals een campagne om het bewustzijn over integriteit te vergroten of een initiatief om de anonieme meldpunten in de verf te zetten. We nodigen ook deskundige gastsprekers uit op een korpslesdag om dilemmatrainingen te doen en/of goede praktijken te delen.

4 Opzetten van structuren

4.1 Verantwoordelijkheden en taken

Binnen Politie Schoten zijn er duidelijke verantwoordelijkheden en taken gedefinieerd voor de integriteitsstructuren, in lijn met de wettelijke vereisten van de wet van 8 december 2022. Deze wetgeving bepaalt dat iedere lokale politiezone een intern meldingskanaal moet inrichten voor het ontvangen en opvolgen van integriteitsmeldingen.

- 🔥 Deze richtlijn werd gevalideerd op een BOC-overleg.
- 🔥 Deze richtlijn werd toegelicht aan de medewerkers tijdens de korpslesdag en stuurgroep van leidinggevendenden.

4.1.1 Interne actoren

We geven hierna een opsomming van de interne actoren die bijdragen tot de integriteit van Politie Schoten.

4.1.1.1 De tuchtoverheden

De tuchtoverheden (burgemeester en korpschef) zijn wettelijk vastgelegd in de tuchtwet van 1999 en uitvoeringsbesluiten. Zij kunnen beslissen om, na kennisname van een mogelijk tuchtvergriep en na voorafgaand onderzoek, het dossier te klasseren zonder gevolg of om een lichte of zware sanctie op te leggen (PZ Gent, 2020).

4.1.1.2 Verantwoordelijke integriteit

De integriteitscoördinator is de adviseur Innovatie. Zij is verantwoordelijk voor het ontwikkelen, implementeren en evalueren van het integriteitsbeleid en coördineert de verschillende integriteitsinitiatieven binnen de zone. Daarnaast ontvangt en volgt zij formeel de meldingen op, adviseert zij de korpschef over eventuele vervolgstappen, volgt zij intern de maatregelen op, registreert zij de meldingen en rapporteert zij hierover jaarlijks aan de korpschef (cf. art 46, wet 08/12/2022).

4.1.1.3 Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen integriteit binnen Politie Schoten zijn de vertrouwenspersonen Welzijn op het werk, die tevens interne vertrouwenspersonen zijn binnen de welzijnswet. Hun taak is om eerstelijns ondersteuning te bieden aan medewerkers, vertrouwelijke meldingen te behandelen en indien nodig de meldingen door te verwijzen naar de verantwoordelijke integriteit.

Daarnaast zijn er externe vertrouwenspersonen integriteit via Politie Antwerpen die een extra laag van onafhankelijkheid en ondersteuning bieden aan de interne structuur (cf. art 49, wet 08/12/2022).

4.1.1.4 *Onderzoeker integriteit*

De rol van de onderzoeker integriteit is om onpartijdige onderzoeken te voeren naar meldingen van integriteitsschendingen. Deze functie wordt ad hoc ingevuld. (cf. art. 45, juncto art. 47, wet 08/12/2022).

4.1.1.5 *Integriteitsnetwerk*

Er wordt een integriteitsnetwerk opgezet binnen de Politie Schoten om een cultuur van integriteit te bevorderen. Dit netwerk bestaat uit medewerkers van diverse teams en graden, die zich inzetten voor de implementatie en naleving van het integriteitsbeleid.

4.1.1.6 *Kerngroep integriteit*

Daarnaast bestaat er ook een kerngroep integriteit. Het is hun taak om collegiaal te beraadslagen over meldingen, de verantwoordelijke integriteit te adviseren over te nemen stappen en te zorgen voor een professionele en deskundige aanpak (cf. KB 20/10/2023).

De kerngroep komt samen bij complexe dossiers om de verantwoordelijke integriteit te adviseren, maar de uiteindelijke beslissing ligt altijd bij de verantwoordelijke integriteit of diens vervanger.

4.1.1.7 *Verantwoordelijke van intern toezicht/klachtencoördinator*

De verantwoordelijke voor intern toezicht, ook wel de klachtencoördinator, is belast met de coördinatie van interne klachten en houdt toezicht op de naleving van de integriteitsrichtlijnen binnen de organisatie. Deze rol omvat een controlerende benadering ten aanzien van integriteit, waarbij de klachtencoördinator ervoor zorgt dat meldingen en klachten over integriteitsschendingen zorgvuldig worden behandeld volgens de richtlijnen van het korps. Dit gebeurt onder meer conform de korpsrichtlijn voor klachtafhandeling. Meer informatie hierover is te vinden in punt 2.2.8.

4.1.1.8 *Strategisch team en leidinggevenden*

Zoals hierboven aangegeven hebben leidinggevenden een cruciale rol in het bevorderen van het integriteitsbeleid binnen hun teams. Door middel van dienend leiderschap en actieve betrokkenheid dragen zij bij aan de structurele verankering van integriteit in de organisatie.

4.1.1.9 *Medewerkers*

Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor het naleven van de integriteitsrichtlijnen en kunnen meldingen doen via de verschillende meldsystemen. Het personeel wordt actief betrokken en geïnformeerd over integriteitsmaatregelen, onder andere tijdens korpslesdagen.

4.1.2 Externe actoren

Deze actoren behoren niet tot onze organisatie maar vervullen wel een belangrijke rol in het kader van integriteit.



4.1.2.1 *Vast Comité P van toezicht op de Politiediensten*

Het Vast Comité P is bevoegd voor het onderzoeken van de activiteiten en methoden van politiediensten, evenals naar hun interne regels en richtlijnen. Zij kan uit eigen initiatief of op verzoek van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de bevoegde minister of de bevoegde autoriteit handelen. Zij behandelt klachten en meldingen over de werkwijze, interventies, handelingen of nalatigheden van politiediensten. Achteraf rapporteren zij hierover aan de bevoegde instanties (cf. wet 18/07/1991).

4.1.2.2 *De algemene inspectie van de federale politie en de lokale politie*

De algemene inspectie van de federale politie en lokale politie is verantwoordelijk voor het verbeteren van de werking en organisatie van politiediensten. In het kader van integriteit voert zij verschillende taken uit:

- 🔦 Ze onderzoeken zaken waarbij politiediensten betrokken zijn, vaak op verzoek van gerechtelijke overheden.
- 🔦 Ze brengen op gestandaardiseerde wijze risico's van politiediensten in kaart en doen aanbevelingen. Dit vereist vrijwillige medewerking.
- 🔦 Ze controleren of de politiediensten de regels, normen en waarden correct naleven.
- 🔦 Ze treden op als experts op het gebied van politionele integriteit en geven advies bij disciplinaire procedures.

Daarnaast rapporteren zij hun bevindingen aan bevoegde ministers en instanties en doen aanbevelingen om disfuncties te verhelpen. (Algemene Inspectie, Wat doen wij?, 2024)

4.1.2.3 *Het Openbaar Ministerie*

Indien een politieambtenaar een strafrechtelijke inbreuk pleegt wordt daarvan proces-verbaal opgemaakt. Het is de Procureur des Konings die beslist over de finaliteit van het onderzoek. (PZ Gent, 2020)

4.2 Sponsoring door de korpsleiding

De korpsleiding van Politie Schoten speelt een cruciale rol in het ondersteunen en bevorderen van het integriteitsbeleid. Door middel van dienend leiderschap en actieve betrokkenheid zorgen zij voor de structurele verankering van integriteit binnen de organisatie.

4.3 Budget en personeel

De korpsleiding stelt voldoende middelen beschikbaar om het integriteitsbeleid effectief uit te voeren. Dit omvat budget voor opleidingen, sensibiliseringscampagnes en de aanstelling van vertrouwenspersonen en onderzoekers.

5 Evaluatie en verbetering

5.1 Opvolging van het integriteitsbeleid

Een effectief integriteitsbeleid vereist voortdurende evaluatie en aanpassing. Het is essentieel om regelmatig te beoordelen hoe goed ons beleid werkt en waar verbeteringen nodig zijn. Dit zorgt ervoor dat ons integriteitsbeleid altijd relevant en effectief blijft in het bevorderen van ethisch gedrag binnen Politie Schoten.

5.1.1 Feedbacksessies

We richten periodieke feedbacksessies in met medewerkers om hun ervaringen en suggesties met betrekking tot het integriteitsbeleid te verzamelen. Dit helpt ons om praktische inzichten te verkrijgen en eventuele knelpunten te identificeren.

5.1.2 Intervisie

Intervisie biedt medewerkers een veilige ruimte om niet-integer handelen en ethische dilemma's bespreekbaar te maken, zonder direct over te gaan op formele maatregelen. In kleine groepen wordt gereflecteerd op voorgevallen situaties, met als doel van elkaar te leren en oplossingen te vinden voor complexe situaties.

Door open en respectvolle dialogen helpt intervisie om gedrag te bespreken en verbeteringen aan te brengen, terwijl het vroegtijdig mogelijke integriteitsrisico's signaleert. Regelmatige sessies bevorderen zo een cultuur van continue verbetering en versterking van integriteit binnen de organisatie.

5.1.3 Regelmatige evaluaties

We organiseren jaarlijkse evaluaties van ons integriteitsbeleid en de stand van zaken over integriteit binnen ons korps. Tijdens deze evaluaties beoordelen we de implementatie en effectiviteit van de beleidsinstrumenten. Hierbij wordt input verzameld van diverse belanghebbenden, waaronder medewerkers, leidinggevend en externe partners. De globale bevinden van deze evaluatie, zowel de positieve als de negatieve, worden ook naar de medewerkers gecommuniceerd om het thema onder de aandacht te blijven brengen.

5.1.4 Evaluatiecriteria

Het is eveneens belangrijk om evaluatiecriteria vast te leggen. Deze zullen door het integriteitsnetwerk worden voorgesteld en door de korpsleiding gevalideerd.

5.2 Aanpassingen en verbeteringen

Op basis van de resultaten van de evaluaties zullen we ons integriteitsbeleid voortdurend aanpassen en verbeteren. Dit zorgt ervoor dat het beleid flexibel en dynamisch blijft, en inspeelt op de veranderende omstandigheden binnen onze organisatie en de bredere gemeenschap.



6 Slotbeschouwing

Integriteit vormt de ruggengraat van onze organisatie en is essentieel voor het behoud van vertrouwen van de gemeenschap die wij dienen. Zonder integriteit kunnen wij onze taken niet effectief uitvoeren en verliezen wij de legitimiteit die nodig is om onze rol in de samenleving te vervullen. Het waarborgen van integriteit is dus niet alleen een morele verplichting, maar ook een operationele noodzaak.

In dit integriteitsbeleidsplan hebben we de fundamenteen gelegd voor het bevorderen en waarborgen van integriteit binnen Politie Schoten. Integriteit is niet slechts een abstract concept, maar een dagelijkse praktijk die door alle medewerkers moet worden omarmd en uitgedragen. Door middel van dit plan hebben we een robuust kader gecreëerd dat ons in staat stelt om ethische normen en waarden te handhaven en te versterken.

Onze organisatie blijft zich inzetten voor de hoogste standaarden van ethisch gedrag. Dit integriteitsbeleidsplan is geen statisch document maar een dynamische leidraad die regelmatig geëvalueerd en aangepast zal worden om te voldoen aan de veranderende behoeften van onze organisatie en de gemeenschap die wij dienen. Het succes van dit beleid hangt af van de betrokkenheid en bijdrage van alle medewerkers en van de voorbeeldrol van de leidinggevenden.

Integriteit *is een reis, geen bestemming*. Door ons voortdurend te verbeteren en ons te houden aan de hoogste ethische normen, zullen we niet alleen voldoen aan de verwachtingen van onze gemeenschap, maar ook een voorbeeld stellen van hoe een moderne en integere politieorganisatie functioneert. Laat ons deze reis samen voortzetten met toewijding en vastberadenheid en zien naar waar welke bestemming dit ons brengt.

Referenties

- Algemene Inspectie, v. (2022). *Integriteitsbeleid. Hoe een gestructureerd integriteitsbeleidplan uitwerken gebaseerd op het Integrity Management Framework*. Oudergem: Algemene Inspectie.
- Algemene Inspectie, v. (2024). *Integriteitsbeleidplan van de Algemene Inspectie*. Oudergem: AIG.
- Algemene Inspectie, v. (2024). *Wat doen wij?* Opgehaald van aigpol.be: <https://www.aigpol.be/nl/over-ons/leiding-missie-en-visie/wat-doen-wij>
- Gillis, T., & De Volder, J. (2019, Maart). Eens integer, altijd integer? *Algemene Inspectie van de Federale Politie en van de Lokale Politie*.
- Koninklijk Besluit betreffende de elementen van de procedures en opvolging van interne meldingen, het doel en de inhoud van de archivering van meldingen en de modaliteiten van openbare raadpleging. (20 oktober 2023). *B.S. 20/10/2023*.
- Lewis, C. (2005). Ethical norms in public service: a framework for analysis. In *Ethics and Integrity of Governance: a Transatlantic Dialogue* (pp. 1-30). Leuven: Study Group on Ethics and Integrity of the European Group of Public Administration.
- Maesschalck, J. (2009). *Het Integrity Management Framework*. Leuven: KU Leuven.
- Maesschalck, J. (2012). Kan een integriteitsbeleid in de politie werkelijk een verschil maken op de werkvloer? *Cahiers Politiestudies*, nr. 24, 11-130.
- Maesschalck, J., & Bertok, J. (2009). *Towards a Sound Integrity Framework: Instruments, Processes, Structures and Conditions for Implementation*. Paris: OECD.
- PZ Gent. (2020). *Integriteitsbeleidsplan Politiezone Gent 2020-2025: Onze RIT naar 100% FL(IK)*. Gent: PZ Gent.
- PZ Heist. (2022). *Integer werken binnen de PZ Heist, over een ethisch kompas dat mee richting kan geven aan je beslissingen en daden*. Heist: PZ Heist.
- Vissers, J. (2020, Februari). *Dienstnota Klachtafhandeling*. Schoten.
- Vissers, J. (2024). *Activiteitenverslag Mandaathouder*. Schoten.
- Vissers, J. (2024, juni 18). *Toelichting Integriteit op korsplesdag*. Schoten.
- Wet betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie. (8 december 2022, december 8). *B.S. 23/12/2022*.
- Wet tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten en op het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse. (18 juli 1991). *B.S. 18/07/1991*.