



## Integriteit



**“Je bent pas echt goed als ook het slechtste wat je doet nog goed is.” (Anoniem)**

Illustratie De Standaard 21 – 22 januari 2006

<http://politie.antwerpen.be>



## Inhoud

- **Definities**
- **Een conclusie om te starten**
- **Noden**
- **Wat kan Team Integriteit bieden?**
- **Praktisch**
- **Wat na 2 jaar?**

<http://politie.antwerpen.be>



## Definities

- **Wat is cultuur?**
- **Wat is integriteit?**

<http://politie.antwerpen.be>



## Definities

- **Er is een veelheid aan definities.**
- **Conclusies van onze “decision makers”?**

<http://politie.antwerpen.be>



## Definities

- **Wat is “de” politiecultuur?**

<http://politie.antwerpen.be>



## Definities

- **Wat betekent integriteit voor politie?**
- **Normafwijkend gedrag.**
- **Deontologische code (volledig of enkel 26 – 28)**
- **Het statuut van de politieambtenaren waarborgt hun integriteit. De politieambtenaren moeten elk misbruik bij hun optreden uitsluiten. Het is de personeelsleden verboden, zelfs buiten hun functies, maar uit dien hoofde, hetzij rechtstreeks, hetzij door tussenpersonen, giften, beloningen of welke voordelen ook te vragen, te eisen of aan te nemen.** (WGP, art. 130)

<http://politie.antwerpen.be>



## Een conclusie om te starten

- Er is een veelheid aan definities en bepalingen waardoor alle opties open liggen. Niemand neemt een besluit of definitief standpunt in.
- Evolutief
- Veranderend
- Openbare diensten zijn in de uitvoering van hun opdracht meer en meer onderhevig aan perceptie door de maatschappij en de invloed van de media
- Minimalisten versus maximalisten

<http://politie.antwerpen.be>



## Noden

### Voor de organisatie

- Werken aan integriteit.
- Bepalen hoe op een aanvaardbare wijze gewerkt zal worden aan integriteit zonder in conflict te treden met de noodzakelijke besluiteloosheid en toch geloofwaardig te blijven bij het personeel.

<http://politie.antwerpen.be>



## Noden

### Naar het personeel

- **Geen controle**
- **Niet afschrikken maar uitnodigen en aanspreken**
- **Wel vertrouwen en duidelijkheid - uitleg**
- **De “zachte” aanpak**
- **...**

<http://politie.antwerpen.be>

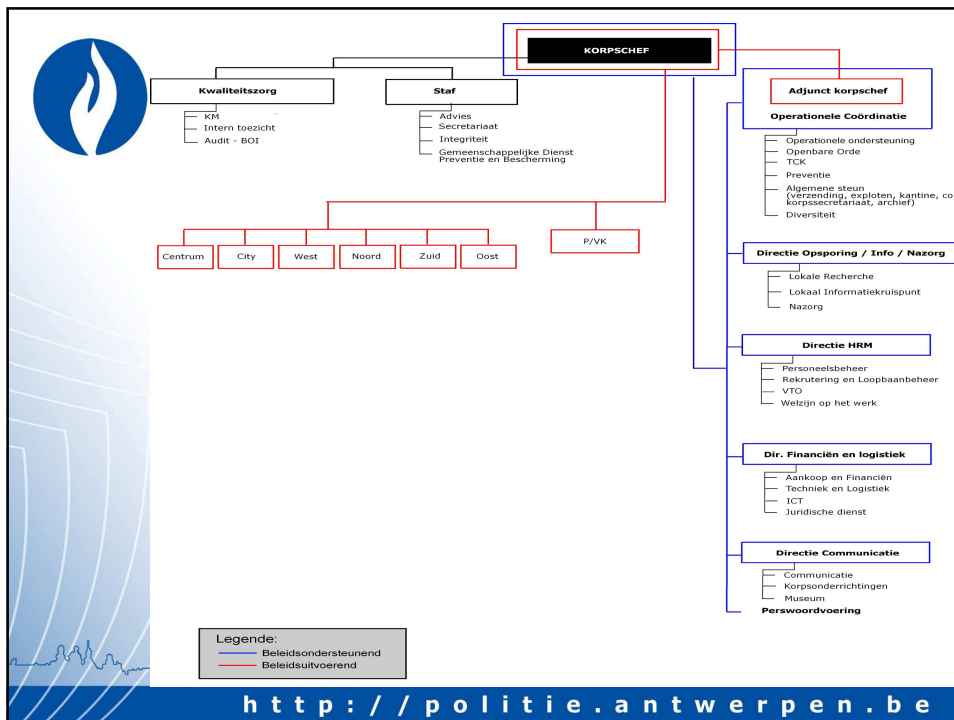


## Wat kan het Team Integriteit bieden?

### Missie

- **Het Team Integriteit wil een dienst zijn die binnen de Lokale Politie Antwerpen het korpsbeleid ondersteunt met betrekking tot de integriteit van alle personeelsleden onder regie van de korpschef.**

<http://politie.antwerpen.be>



## Wat kan het Team Integriteit bieden?

**Visie**

- pro-actieve benadering.
- reflectie
- een geest van samenwerking, dialoog en overleg.

<http://politie.antwerpen.be>



## Wat kan het Team Integriteit bieden?

### Waarden

- **Wettelijke, maatschappelijke en ethische vragen**
- **vertrouwelijkheid**
- **onafhankelijkheid**
- **respect voor alle meningen**
- **gebonden door wetgeving**
- **zelfstandig**
- **geen biechtvaderfunctie.**

<http://politie.antwerpen.be>



## Wat kan het Team Integriteit bieden?

### Doelstellingen

- **denkcel**
- **adviserende functie naar de korpsleiding**
- **binnen alle geledingen**
- **samenwerking**

<http://politie.antwerpen.be>



## Wat kan het Team Integriteit bieden?

### Doelstellingen

- expertise opbouwen en verspreiden.
- aanspreekpunt voor iedereen
- komen tot een raadpleegbaar systeem met besluiten en vragen
- maximale openheid rond externe contacten

<http://politie.antwerpen.be>



## Praktisch

- Vragen rond integriteit voorafgaandelijk aan feiten, absolutie geven is niet bij de aardse gekregen werkmiddelen van de dienst.
- Een eenvoudig raadpleegbare site (FAQ – systeem) op Intranet.
- In functie van mogelijkheden: besprekingen van gevallen via nieuwsbrief, flyer, intranet, communiceren dus.
- Opleidingsmomenten.

<http://politie.antwerpen.be>





## Praktisch

- Mail geniet voorkeur, link via Intranet.
- Niet anoniem, maar namen worden niet aan andere diensten gegeven.
- Doel: individuele vragen worden gekaderd en zo beantwoord dat het individuele aspect wordt overstegen.

<http://politie.antwerpen.be>



<u>Selectie</u>	<u>Sensibilisering</u>	<u>Gedrags- verandering</u>	<u>Structurele en functionele maatregelen</u>
Federale richtlijn	Nieuwsbrief Terreinwerk	Opleiding •Federale richtlijn •zie selectie •Lokaal	Team Integriteit •zie selectie •zie sensibilisering •Zie gedrags- verandering
Beroepen- voorlichters	Contactpunt	Informeren •zie sensibilisering	Personeelsevaluatie
Mentoren	Intranet •FAQ •Wetgeving •Opleiding	Cyclische ontmoeting directies	Verbeterpunten
Lokale jury mobiliteit	Voorstelling •Alle personeel •Onthaal nieuw personeel	Occasionele werkgroepen	Verantwoordelijkheden  ...==> Preventie

EVALUATIE (P ==> D ==> ==> C ==> A)

<http://politie.antwerpen.be>



## Wat na 2 jaar?

- uitbouwen werkgroep integriteit
- videoboodschap van de korpschef over integriteit
- alle personeel volgde de opleiding integriteit en deontologische code
- de opleiding integriteit en deontologische code werd erkend als baremische opleiding
- aanpassen en actueel houden van de Intranet- site (FAQ, link wetgeving, opleidingen) raadpleegbaar voor personeel
- consolidatie van het meld-/contactpunt
- een "integriteit"-vragenlijst werd ontwikkeld voor juryleden van selectiecommissies
- aanvulling FAQ op Intranet
- opstellen van adviezen aan korpsleiding, diensten en personeel (niet limitatief) al of niet met het oog op het opstellen van formele onderrichtingen

<http://politie.antwerpen.be>



## Wat na 2 jaar?

- aantal uren gegeven opleiding in kader van de sessie integriteit: 756
- aantal opgeleide personen: 2445
- gevolgde opleidingsuren in mensuren door personeel: 16115
- aantal vragen om advies: 121

<http://politie.antwerpen.be>

