

# Integriteitsplan

Politie CARMA



# Inleiding

## Wettelijk kader

- Het KB van 10.05.2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten.
- De wet van 07.12.1998 tot organisatie van een geïntegreerde politie, gestructureerd op 2 niveaus.
- De wet op het politieambt van 05.08.1992.
- De wet van 13.05.1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten.
- Het KB van 26.11.2001 tot uitvoering van de wet van 13.05.1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten;
- Het KB van 30.03.2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (hierna verder Mammoet KB genoemd);
- De korpsrichtlijn integriteitsbeleid Politie CARMA van 24.09.2015.

## Korpsleiding PZ CARMA

De korpsleiding van PZ CARMA wenst in te zetten op een bedrijfscultuur die gewenst gedrag gaat stimuleren en ongewenst gedrag gaat ontmoedigen. In dit kader tracht het beleid zo proactief, detectief en preventief als mogelijk te werk te gaan en te evalueren en bij te sturen waar nodig. PZ CARMA zal reactief optreden waar nodig, maar zal hierbij voornamelijk belang hechten aan rechtlijnigheid, eerlijkheid, duidelijkheid en evenredigheid.

Hiermee onderschrijft het integriteitsbeleid het beleidsplan 2023-2027 van politie CARMA.



# Visie en doelstellingen

Het woord integriteit is afgeleid van het Latijnse 'Integritas' dat heelheid, intact zijn, eerlijkheid, maar ook fatsoen betekent.

Met integriteit - of integer handelen - wordt bedoeld dat je je functie adequaat en zorgvuldig uitoefent, met inachtneming van je verantwoordelijkheden en de geldende regels.

Als regels ontbreken of onhelder zijn, dan oordeel je en handel je op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen handelen, je bent aanspreekbaar op je gedrag, en je spreekt anderen hierop aan. Het begrip integriteit moet erg breed uitgelegd worden. Zo vallen er ook waarden onder als collegialiteit, betrouwbaarheid, klantgerichtheid, objectiviteit, fatsoenlijkheid, effectiviteit en efficiëntie.

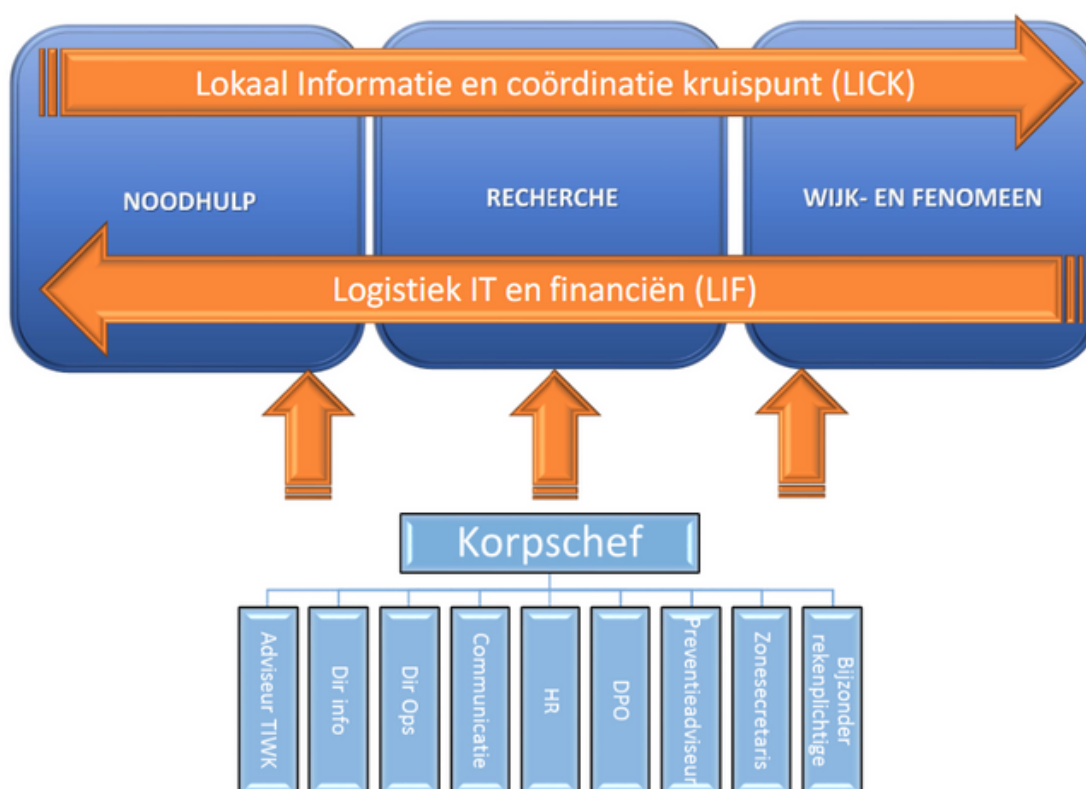
Voor een sterke, gerespecteerde, aanvaarde en kwaliteitsvolle politie is een gedrag coherent met de deontologische code een must. De politiemedewerkers hebben een voorbeeldfunctie.

Integriteit is essentieel omdat politiediensten hieruit de legitimiteit halen voor hun optreden. Integriteit is noodzakelijk om het vertrouwen van de bevolking blijvend te winnen en de geloofwaardigheid verder uit te bouwen.

De optimalisatie van het integriteitsbeleid met als streefdoel een politie die zich onderscheidt door haar dienstverlenende ingesteldheid en haar integer gedrag, is een permanente doelstelling van politie CARMA.

## Strategische doelstellingen

In een groter kader zetten we binnen PZ CARMA in op het creëren van een specifieke bedrijfscultuur waarbij de werkvloer een plaats is waar de medewerker gewaardeerd wordt voor zijn of haar inspanningen en de gelegenheid krijgt om succes te hebben. Dit ongeacht geslacht, geardeerdheid, afkomst, etniciteit, religie, verantwoordelijkheden binnen de organisatie, leeftijd of ervaring.



De transversale diensten werken ondersteunend en dienstverlenend voor de operaties en de operationele diensten zetten dit verder naar burgers en partnerdiensten. Dit impliceert een open en transparante communicatie met oog op betrokkenheid en draagvlak.

## 7 strategische doelstellingen:

<b>Strategische doelstelling 1</b>	Opzetten van een structurele verankering van het integriteitsbeleid binnen de organisatie
<b>Strategische doelstelling 2</b>	Uitbouwen van een netwerk en overlegstructuren ter bevordering van het integriteitsmanagement
<b>Strategische doelstelling 3</b>	Ontwikkelen en implementeren van een preventieve integriteitscommunicatie
<b>Strategische doelstelling 4</b>	Versterken van de omkadering en het bevorderen van ethisch leiderschap
<b>Strategische doelstelling 5</b>	Uitwerken en implementeren van het proces van permanente beeldvorming rond integriteitsrisico's en dilemma's met op uitbouw van systeem van opleidingen en trainingen terzake
<b>Strategische doelstelling 6</b>	Inzetten op operationeel zo preventief als mogelijk te werk te gaan om risico's te detecteren en de nodige maatregelen hierop af te stemmen met op reductie van de risico's.
<b>Strategische doelstelling 7</b>	Uitbouw van een klantgericht klachtenbeheer en optimaliseren van de toepassing van het evaluatiesysteem met gebruik van de tuchtprocedure als uiterste middel



## Complementaire instrumenten

Naast de 'kern'instrumenten van het integriteitsbeleid zijn er ook complementaire instrumenten, die integriteit niet als hoofddoel hebben, maar er wel een effect op uitoefenen. Binnen PZ Carma zetten we complementair in op:

- De realisatie van het beleidsplan van politie CARMA van 2023 – 2027 waarbij 9 beleidslijnen worden weerhouden met te realiseren doelstellingen op korte, middellange en lange termijn:
  1. Hanteren van een transparant en efficiënt communicatiebeleid
  2. Ontwikkelen en implementeren van een integraal welzijnsbeleid
  3. Politie CARMA als gegeerde werkgever
  4. Principes van risicobeheersing transversaal verankeren
  5. Politie CARMA als solide partner
  6. Politie CARMA als innovatieve en professionele dienstverlener
  7. Een integriteitsbeleid als gids
  8. Meten geeft een indicatie om te weten
  9. Polyvalentie waar het kan, specialisatie waar het moet
- Het uittekenen van processen zoals het aankoopproces, informatieproces, enz. met als doel te optimaliseren waar mogelijk en nodig. Zo willen we maximaal futureproof zijn zodanig dat toekomstige transformaties minder belastend zijn voor het personeel. Heldere processen laten tevens minder ruimte voor onduidelijkheid en bijgevolg fouten.
- Het uitvoeren van capaciteitsanalyses en kerntakendebatten met het oog op een efficiënte inzet van de capaciteit van de basisfunctionaliteiten. Monitoring nadien blijft noodzakelijk.
- Het ontwikkelen van operationele draaiboeken van diensten zodat de werkwijzen en afspraken binnen de dienst helder zijn voor de aanwezige maar vooral voor de nieuw toekomende medewerkers.
- De ontwikkeling van gemeenschappelijke delen voor planningsgesprekken, functionerings- en evaluatiegesprekken.
- Het opstellen van een actieplan Haat&Discriminatie
- De redactie van een actieplan Informatieveiligheid (DPO)

Complementaire  
instrumenten die  
effect uitoefenen  
op integriteit

# Weerhouden aandachtspunten

Binnen het integriteitsbeleid van PZ Carma worden 10 aandachtspunten weerhouden om specifiek prioritair preventief en proactief op in te zetten:

## 1. Attenties, aanbiedingen en incidentele vergoedingen, corruptie

Het aanvaarden van een attentie, aanbieding of incidentele vergoeding beïnvloedt een onafhankelijke opstelling. We maken best steeds de bedenking hoe de buitenwereld aankijkt tegen het aannemen van een attentie. Indien het echter onmogelijk is om deze attentie te weigeren dient dit steeds gemeld te worden aan de dienst intern toezicht. Het spreekt voor zich dat aanbiedingen voor privéwerkzaamheden, kortingen en andere gunsten niet aanvaard mogen worden. De traditionele nieuwjaarsgeschenken kunnen persoonlijk dan ook niet aanvaard worden.

## 2. Onverenigbare functies

Activiteiten die naast het werk verricht worden kunnen ons functioneren beïnvloeden. We gaan er soms vanuit dat we onze “petten” zonder probleem kunnen scheiden maar als er een schijn van belangenvermenging is, is dit ook schadelijk voor het vertrouwen in de politie.

Als Ops-kader is het absolute onverenigbaar:

- Operationeel lid zijn van een hulpdienst of ambulancier zijn
- Het verstrekken, als lid van het leidinggevend of onderwijzend personeel van een erkende rijsschool, van het praktische onderricht geheel of gedeeltelijk wordt uitgeoefend op de openbare weg
- Het uitoefenen van het ambt van bijzonder veldwachter

Ops-kader: de bezigheden waarvan de onverenigbaarheid werd opgenomen in bijzondere wetgeving zoals onder meer:

- Portier en andere security-opdrachten
- Het uitoefenen van een beroepsactiviteit in kansspelinrichtingen klasse I en II

Als lid van het Ops-kader dien je voorafgaandelijk elke bezigheid, die je wil uitoefenen te melden aan het politiecollege. Het politiecollege geeft binnen de 45 kalenderdagen na de ontvangst van de melding een advies. Dit advies wordt gegeven op basis van een gesprek dat heeft plaatsgevonden tussen het betrokken personeelslid en de korpschef.

Het CaLog-personeelslid meldt voorafgaandelijk en schriftelijk elke bezigheid die het beoogt uit te oefenen aan het politiecollege.

Elke cumul wordt ambtshalve opgeschort wanneer het personeelslid afwezig is wegens ziekte, wegens een arbeidsongeval, wegens een ongeval op de weg naar of van het werk of wegens een beroepsziekte, wanneer het in disponibiteit wegens ziekte is of werkt volgens het stelsel van de verminderde prestaties wegens medische redenen. Deze opschorting is ook van toepassing op de personeelsleden die een toelating hebben verkregen tot de uitoefening van een nevenactiviteit onder de oude regelgeving.

### 3. Respect voor het materiaal

We moeten ons gedragen als een voorzichtig en redelijk persoon en zorg dragen voor het materieel, de uitrusting, de voertuigen, de lokalen en de software die je ter beschikking worden gesteld. Eventuele beschadigingen dienen gemeld zo snel mogelijk aan de dienst logistiek gemeld te worden.

Bij gebruik van materialen is het aangewezen om aandacht te hebben voor de ploeg die jou gaat opvolgen. Zij vertrekken ook graag met een volledige materiaalkoffer en in een proper voertuig op patrouille.



### 4. Respect voor de verkeersregels

Een positief imago is belangrijk voor onze Politiezone. Wij profileren ons als een Politiezone die correct handelt. Dat trekken we ook door in onze rijcode. Je volgt stipt de verkeersregels en rijdt defensief. Je bent hoffelijk in het verkeer. Denk er steeds aan dat je als chauffeur een enorme verantwoordelijkheid hebt ten opzichte van je collega ('s) die bij je in de wagen zit(ten) en van de medeweggebruikers.

Wanneer we de boodschap inzake verkeersveiligheid proberen door te geven, zijn er vaak burgers die zich ergeren zich aan het feit dat de politie op bepaalde plaatsen fout parkeert, geen gordel draagt of zit te bellen achter het stuur. Dat inspireert sommigen zelfs om foto's te maken van onze voertuigen en te verspreiden via de sociale media. Wanneer diegenen die de wetgeving zouden moeten doen naleven ze zelf niet (voldoende) toepassen, wordt het moeilijk om het publiek van het nut ervan te overtuigen...

### 5. Respect voor de de statutaire bepalingen

We moeten gevolg geven aan elke oproep in verband met het vervullen van de dienst en alles vermijden dat het vertrouwen van het publiek in onze beschikbaarheid kan schaden. Een efficiënt beheer van de arbeidstijdorganisatie komt zowel de medewerker als de werkgever ten goede. Hieronder wordt onder meer verstaan; het correct aanvragen van fietsvergoedingen en maaltijdvergoedingen, het motiveren van de aangevraagde overuren, omkleden na het uittikken....





## Elke raadpleging van operationele databanken wordt geregistreerd

### 6. Respect voor de gezagsbevoegdheid

Wij worden tijdens de uitoefening van uw job vaak geconfronteerd met moeilijke beslissingen en lastige situaties. Ook op deze momenten is het van belang op te treden in eer en geweten. Het uitvoeren van de politionele taken dient dan ook objectief en consequent te gebeuren. Hierbij dient ook rekening gehouden te worden met de geformuleerde operationele prioriteiten en opdrachten. Zo getuigt het niet-verbaliseren van een familielid bij een overtreding bijvoorbeeld niet van een consequent en objectief optreden.

### 7. Rechtmatig gebruik van de politionele info

Er dient tijdens en na het werk zorgvuldig omgegaan te worden met persoonlijke gegevens van burgers. We moeten erover waken dat er geen vertrouwelijke informatie lekt. Let er steeds op dat buitenstaanders niet mee kunnen luisteren naar een gesprek over het werk of mee kijken naar interne stukken. Als we de werkplek verlaten let er dan steeds op dat alle gegevens veilig zijn opgeborgen en je computer is afgesloten. Communicatie naar diverse media gebeurt altijd door de dienst communicatie.

De raadpleging en het gebruik van operationele gegevens (ANG, DIV, RRN, SIDIS, ...) is slechts toegelaten in het kader van de opdrachten van gerechtelijke en/of van bestuurlijke politie. Soms is het verleidelijk om bepaalde professionele gegevensbanken voor privé-doeleinden te gebruiken. Het kan gaan om het zoeken naar adressen om oude kennissen terug te vinden, de “stamboom” van een toekomstige huurder of van de nieuwe vriend (vriendin) van één van de kinderen te controleren, ...

Ongeacht de reden ervoor, een dergelijk gebruik van de beschikbare inlichtingen voor privé-doeleinden omdat wij tot de politiediensten behoren, is dan ook volkomen illegaal. Een dergelijk gebruik is niets minder dan een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken personen. Wees ervan bewust dat elke raadpleging van operationele databanken het voorwerp uitmaakt van een registratie (de logging). Deze gegevens worden 5 jaar bewaard en laten toe vast te stellen wie welke informatie geraadpleegd heeft en welke informatie door wie werd gevisualiseerd.

## 8. Gewenst gedrag tijdens het uitvoeren van de functie

We respecteren de normen die gelden voor de omgang van collega's, burgers en arrestanten. Bij het vervullen van opdrachten verleen je aan je collega's te allen tijde wederzijdse bijstand en sta je in voor een doeltreffende samenwerking.

De beschikbaarheid van de politie naar burgers toe wordt onder meer gekenmerkt door onze fysieke aanwezigheid op de plaats waar we een opdracht uitvoeren, maar ook door aanspreekbaar te zijn voor de mensen op straat, bedrijven, diensten en andere overheden. Ze wordt ook gekenmerkt door luisterbereidheid, het tonen van begrip, het ernstig nemen van de bekommernissen van de personen die op hen een beroep doen en het nemen van de gepaste initiatieven, hetzij door zelf te handelen, hetzij door de betrokkenen te verwijzen naar de bevoegde of gespecialiseerde personen of diensten.

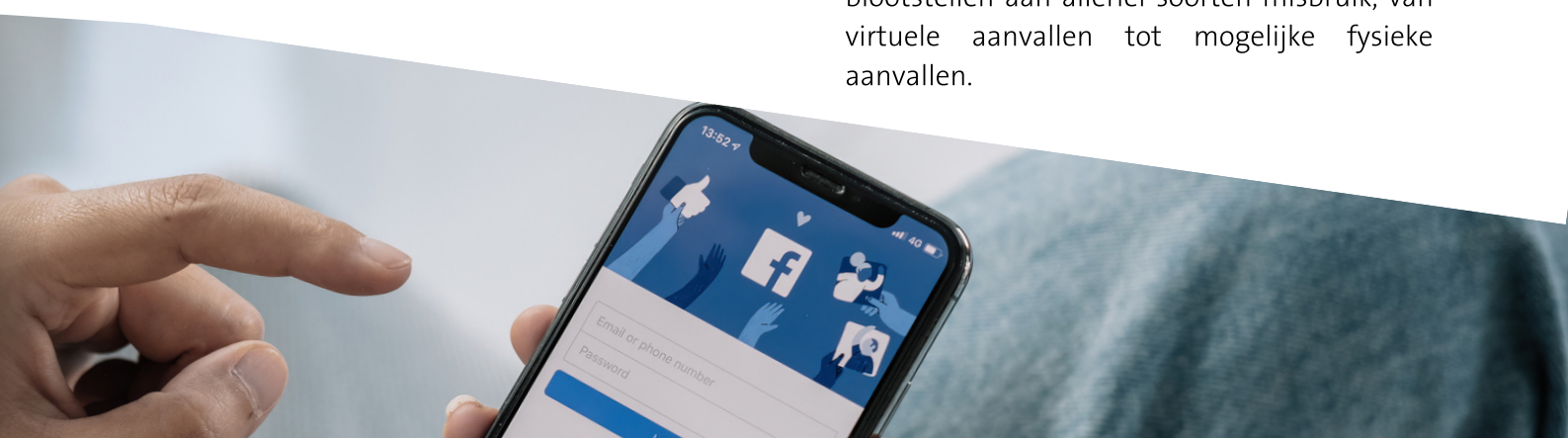
Elke burger, zelfs als die beschouwd wordt als verdachte, heeft het recht om waardig (vb. tijdig van een maaltijd voorzien) behandeld te worden. We mogen nooit ons geduld verliezen, ook al wordt dit vaak zwaar op de proef gesteld. We moeten ons te allen tijde beheersen en reageren op een kordate, niet gewelddadige manier. Wees er steeds van bewust dat het aan de rechtbank is om een oordeel te vellen over de verdachte en niet aan ons.

## 9. Gewenst gedrag in privé tijd

De (mooie maar harde) job van politiemans/vrouw is geen vrijgeleide om de wetten en regels die voor elke burger gelden, aan zijn/haar laars te lappen. Integendeel. Punt 26 van de deontologische code beklemtoont dat personeelsleden van de politie geen misbruik mogen maken van hun hoedanigheid om bij een inbreuk aan hun verantwoordelijkheid te ontsnappen. Dit geldt voor alle personeelsleden, zowel in als buiten dienstverband.

De sociale media (Facebook, Twitter, Netlog ...) maken deel uit van die nieuwe communicatietechnologieën die het leven gemakkelijker maken door contacten en uitwisselingen van informatie in de meest uiteenlopende materies te bevorderen. De verspreiding van persoonlijke gegevens, en zelfs vertrouwelijke gegevens, kan echter problemen opleveren.

Ook al letten we er op dat ze geen persoonlijke informatie verspreiden, toch laten velen zich verleiden door die sociale media en geven ze zonder het te weten hele delen van hun leven bloot. We beseffen soms niet met welk gemak de puzzelstukken in elkaar kunnen worden gepast. Zo kan men door een naam van een slecht geïnformeerde gebruiker op te zoeken op een sociaal media zonder zijn medeweten een gedetailleerd profiel van hem opstellen: weten wie zijn partner is, de kinderen zien op een foto voor hun school, ontdekken waar hij graag op vakantie gaat en wanneer, toegang hebben tot zijn identiteitsgegevens met zijn telefoonnummers thuis en zelfs op kantoor ... Zo kan men zich, zelfs zonder het te beseffen, blootstellen aan allerlei soorten misbruik, van virtuele aanvallen tot mogelijke fysieke aanvallen.



## 10. Rechtmatig gebruik van geweld

Elk gebruik van geweld moet rechtvaardig zijn en in verhouding tot het nagestreefde doel.

Er kunnen slechts dwangmiddelen gebruikt worden onder de voorwaarden die door de wet worden bepaald. Aan elk gebruik van geweld gaat een waarschuwing vooraf, tenzij dit gebruik daardoor onwerkzaam zou worden. De personeelsleden die overeenkomstig de wet geweld of dwang mogen gebruiken, vergewissen er zich van dat het doel dat door de interventie wordt nagestreefd wettelijk is. Het doel niet op een minder gewelddadige manier, zoals de overreding of de dialoog, kan worden bereikt; de gebruikte middelen redelijk zijn en in verhouding tot het nagestreefde doel en de omstandigheden ter zake. Dit impliceert dat de minst gewelddadige, gepaste manier van optreden wordt gebruikt en dat een bepaalde differentiatie en gradatie in de gebruiksmodaliteiten van geweld moet bestaan.

Het efficiënt gebruik van de dwangmiddelen en aangeleerde technieken kunnen enkel gerealiseerd worden door het consequent volgen van de TPI-oefeningen. Bij een klacht of discussie over de aangewende dwangmiddelen bij een interventie wordt de actieve deelname en evaluatie van de TPI steeds grondig onderzocht worden.



# Instrumenten en acties

Per strategische doelstelling worden specifieke operationele doelstellingen bepaald waarbij de verschillende mogelijke en voor PZ CARMA gewenste instrumenten en acties worden weerhouden:

## Strategische doelstelling 1

## Opzetten van een structurele verankering van het integriteitsbeleid binnen de organisatie

De korpschef is de gewone tuchtoverheid. Kwaliteit en integriteit worden binnen het organogram structureel verankerd bij de dienst Toezicht op de Interne Werking en Kwaliteit (TIWK).

Deze dienst wordt ondersteund door gedeconcentreerde personeelsleden die volgens het principe van taakaccenten werken:

<b>FUNCTIE</b>	<b>OPDRACHT IKV 'INTERNE ZAKEN'</b>
De Korpschef is de Gewone Tuchtoverheid (GTO).	Dit betreft geen delegatiebevoegdheid.
De Korpsleiding	De korpsleiding coördineert de dossiers. Dit betreft vertrouwelijke informatie. Enkel de dossiers waar bepaalde diensthoofden en/of hoofdinspecteurs in het kader van hun functie als lid van de dienst Intern Toezicht als uitvoerder worden aan toegevoegd, kunnen door hen geraadpleegd worden.
Juridische dienst van het beleidssecretariaat	De juridische bijstand en expertise ikv de procedures inzake intern toezicht en tucht wordt geleverd door de juridische dienst.
1 calog-medewerker	Levert administratieve ondersteuning in deze dossiers
(adj.) Diensthoofd LICK AdCo	Zij zijn verantwoordelijk voor het functioneel beheer.
Diensthoofden van operationele diensten leveren bijstand: <ul style="list-style-type: none"> <li>DH Interventie, Overlast, Verkeer, Intake</li> <li>DH Wijk</li> <li>DH Fenomeenwerking</li> <li>DH Recherche</li> <li>Beleidsadviseur SPOC Burgemeesters</li> </ul>	De diensthoofden kunnen gevraagd worden om intern het onderzoek nav een klacht te voeren. De beleidsadviseur verzorgt als SPOC burgemeesters de terugkoppeling aan de kabinetten van de burgemeesters. Ook deze mails worden geregistreerd in de ISLP-dossiers. Indien uit het intern onderzoek blijkt dat er een tuchtdossier moet volgen, wordt het dossier verder behandeld door de korpsleiding zelf en het betrokken diensthoofd en wordt dit niet toebedeeld aan de hoofdinspecteur.
Drie hoofdinspecteurs afkomstig uit <ul style="list-style-type: none"> <li>Interventie</li> <li>Verkeer</li> <li>Wijk en Fenomeenwerking</li> </ul>	De HINP's worden gevraagd om na het intern onderzoek de persoonlijke en schriftelijke terugkoppeling te doen naar de klager.

<b>OPERATIONELE DOELSTELLINGEN</b>	<b>ACTOR</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verankering in organogram beleidsplan 2023 - 2027</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Functieomschrijving van beleidsadviseur CP TIWK</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De operationalisering van het integriteitsbeleid volgens een welbepaalde periodiciteit evalueren</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toezien op de operationalisering en implementatie van het integriteitsplan in de organisatie door toepassen van het concept van het eigenaarschap van de verschillende SD's</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een maandelijks listing met activiteiten wordt door de dienst intern toezicht overgemaakt aan de diensthoofden, aan het directiecomité en aan het politiecollege.</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijks worden de cijfers van het klachtenmanagement anoniem gepubliceerd in het jaarverslag van PZ CARMA.</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuderen van de optimalisatiemogelijkheden van de registratie van de klachten- en tuchtdossiers die momenteel gevat worden in ISLP in het intern register</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opmaak dashboard en voorzien in procedurele bij voorkeur automatische voeding ervan voor monitoring en analyse van klachten en de resultaten van de behandeling ervan</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structurele feedback ook intern aan medewerkers voorzien voor transparante communicatie</li> </ul>	Korpsleiding

**Strategische  
doelstelling 2**

**Uitbouwen van een netwerk en overlegstructuren ter  
bevordering van het integriteitsmanagement**

Elke dienst binnen onze politiezone heeft een structureel overlegmoment waarop kwaliteit en welzijn (Q&W) besproken wordt.

Dit kan een team Q&W zijn, met vertegenwoordigers van de ganse dienst, of dit kan een structureel overlegmoment zijn (bv een teamoverleg) waar dit een vast agendapunt betreft.

Vanuit deze Q&W-insteek vertrekken optimalisatie- en/of innovatievoorstellen in het kader van kwaliteit en welzijn na validatie door het betreffende diensthoofd rechtstreeks naar het directiecomité, het wekelijks overleg van de korpsleiding.

Op beslissing van dit comité en afhankelijk van de materie wordt het aangehaalde verbeterpunt behandeld op één van de volgende structurele overlegcomités:

- Preventiecomité: indien het onderwerp de materie van de preventieambtenaar betreft.
- HR-comité: indien het personeelsaangelegenheden betreft (aanwervingen, selecties, opleidingen, enz.).
- Communicatiecomité: indien het onderwerp de interne en/of externe communicatie betreft.
- Aankoopcomité: indien het onderwerp een aankoop en/of bijhorende financiële investeringen vergt en het aankoopproces in werking dient te worden gesteld.
- Operationeel Comité: indien het onderwerp operationeel van aard is en het betrekking heeft op de onderlinge werkafspraken en de bijhorende processen van de verschillende criminele fenomenen

Vanuit deze comités wordt het voorstel tot optimalisatie voor uitwerking toebedeeld aan een bestaande of op te richten werkgroep:

Indien er een aankoop verricht moet worden of een innovatief project opgestart moet worden, ontvangt het Q-team een opdracht vanuit één van deze comités om na te gaan welke

materialen, functie-uitrustingen, opleidingen en trainingen het meest optimaal zijn voor de collega's op het terrein of welke impact een innovatief project heeft binnen onze PZ.

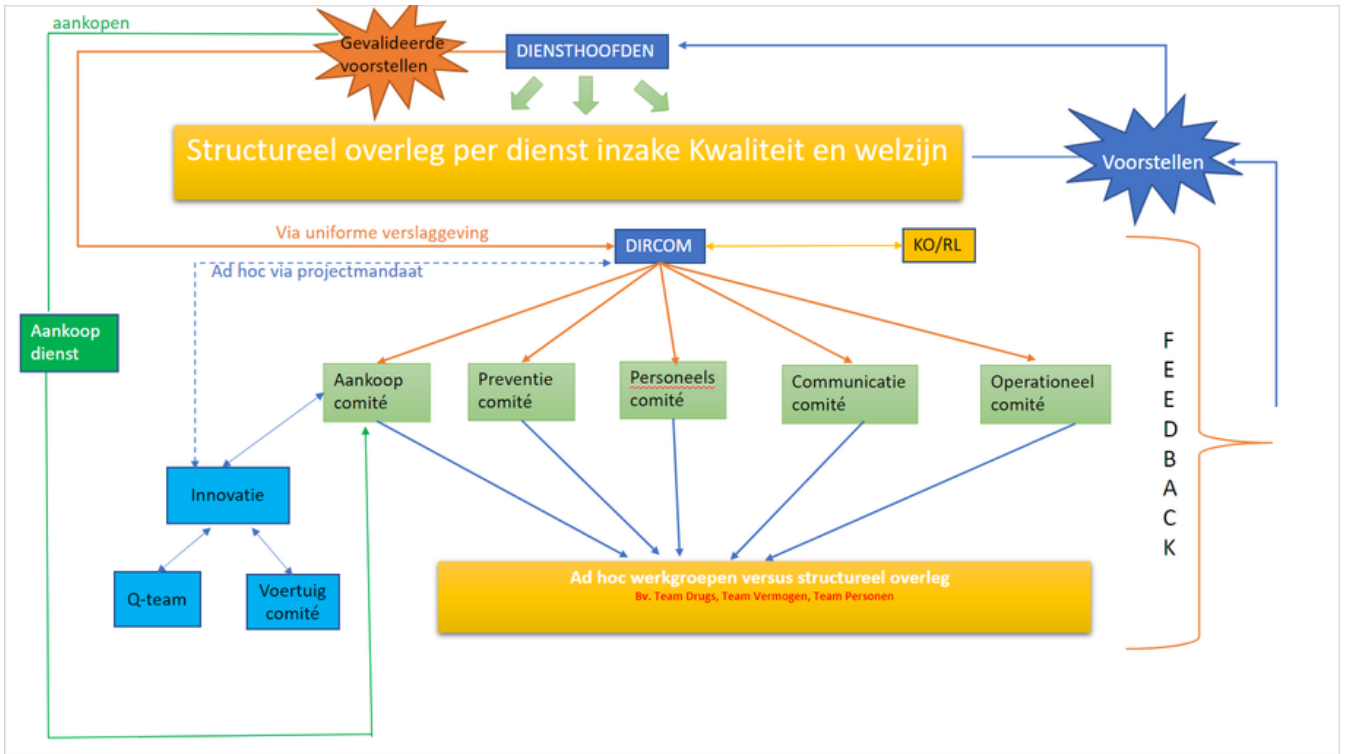
Het Q-team komt maandelijks samen, wordt gecoördineerd door de verantwoordelijke van het innovatieteam en omvat deelnemers vanuit noodhulp, verkeer, recherche, wijk & Fenomeenwerking, preventieadviseur en logistiek. Op die manier wordt getracht om maximaal rekening te houden met de noden en vereisten op de werkvloer.

Indien de aankoop een nieuw voertuig betreft bestaat hiervoor een apart Voertuigcomité dat op een gelijkaardige manier met vertegenwoordigers van de verschillende diensten is samengesteld.

Als het onderwerp bewapening, training of opleiding GPIb48 behelst, wordt dit behandeld door de Cel Geweldsbeheersing.

Als het onderwerp de operationele diensten en hun werking betreft, wordt dit toebedeeld aan één van de drie structurele overleggroepen ( drugs, personen of vermogen). De bestaande werkafspraken en het verdeelbeleid vormen de basis doch binnen deze structurele overleggroepen kan hiervan afgeweken worden.

Ad Hoc kan er per onderwerp een nieuwe werkgroep samengesteld worden met terreinmedewerkers, vertegenwoordigers van de PLIF-diensten of het beleid en specialisten.



Deze communicatieflow omvat ook een feedbacksysteem dat loopt via het structureel wekelijks managementoverleg. De diensthoofden op hun beurt koppelen terug via een middenkaderoverleg dat per dienst per periode wordt georganiseerd en aan de hand van een maandelijkse nieuwsbrief en/of a.d.h.v. teamoverlegmomenten. Uiteraard wordt deze communicatie korpsbreed gecombineerd met berichten via onze sharepointpagina

en verslagen van de verschillende overlegmomenten die hier raadpleegbaar zijn. De middenkaders bezorgen vervolgens gelijklopend de feedback aan de teams Q&W.

In het kader van integriteit trachten we op die manier een rechtstreekse lijn te verzorgen tussen de teams Welzijn van het terrein en de korpsleiding zodat snel ingespeeld kan worden op de noden van de werkvloer. We hopen hiermee onnodige frustraties te vermijden en onderlinge loyaliteit en collegialiteit te verhogen.

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	ACTOR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Een vast agendapunt 'operationele integriteitsrisico's' voorzien in de meest kritieke overlegorganen zoals de (middenkader)overlegstructuren in de operationele diensten en het diensthoofdenoverleg.</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>In het HR comité en preventiecomité een vast item integriteit voorzien</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle feiten van weerspanning vanuit tactisch oogpunt evalueren</li> </ul>	TIWK i.s.m. Cel GWB

**Strategische  
doelstelling 3**
**Ontwikkelen en implementeren van een preventieve  
integriteitscommunicatie**

<b>OPERATIONELE DOELSTELLINGEN</b>	<b>ACTOR</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewaken, evalueren, bijsturen en optimaliseren procedure korpsrichtlijnen met eenvormige, duidelijke en transparante procedures en processen op het centraal digitaal voor iedereen raadpleegbaar platform SP</li> </ul>	Juridische dienst beleid
<ul style="list-style-type: none"> <li>Doorzetten van de transparantie in communicatie via SP van verslagen van het diensthoofdenoverleg met terugkoppeling van de verschillende structurele comités, via de pushberichten op SP, via de verschillende teamsgroepen die de samenwerkings- en overlegstructuren weerspiegelen of via andere Office365-tools.</li> </ul>	Korpsleiding & Communicatie
<ul style="list-style-type: none"> <li>In samenwerking met de dienst communicatie dient er gewerkt te worden aan een sensibiliseringscampagne omtrent de 10 thema's die als aandachtspunt in ons integriteitsbeleid weerhouden worden.</li> </ul>	Communicatie-comité
<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitwerken van campagne om voorbeelden in de kijker te zetten</li> </ul>	Communicatie-comité
<b>Communicatieplan</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inzetten op zowel interne als externe communicatie als onderdeel van het communicatiebeleid dat wordt weerhouden in beleidslijn 1 'Hanteren van een transparant en efficiënt communicatiebeleid' van het beleidsplan 23-27</li> </ul>	Communicatie-comité



**Strategische  
doelstelling 4**
**Versterken van de omkadering en het bevorderen van ethisch  
leiderschap**

<u>OPERATIONELE DOELSTELLINGEN</u>	<u>ACTOR</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aandacht voor integriteitsvaardigheden in de selectie van alle leidinggevend en in de planningsgesprekken</li> </ul>	HR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitwerken van een Coachingstraject voor leidinggevend: 'insights', workshops en/of begeleiding naar analogie van de opleiding verzuimgesprekken</li> </ul>	HR-comité
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflectiesessies als agendapunt op het diensthoofdenoverleg en/of in het operationeel comité omtrent handavings- en werkprocescontrole en inzake discipline en sancties</li> </ul>	Adjunct KC
<b>Opleidingsplan</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inzetten op vormen en omkadering wordt weerhouden in het opleidingsbeleid dat uitgewerkt wordt binnen de beleidslijn 2 'Ontwikkelen en implementeren van een integraal welzijnsbeleid' van het beleidsplan 23-27.</li> </ul>	

**Strategische  
doelstelling 5**
**Uitwerken en implementeren van proces van permanente  
beeldvorming rond integriteitsrisico's en dilemma's moo op  
uitbouw van systeem van opleidingen en trainingen terzake**

<u>OPERATIONELE DOELSTELLINGEN</u>	<u>ACTOR</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Training geweldbeheersing: optimalisatie en evaluatie</li> </ul>	Cel GWB
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dilemmatraining organiseren en evalueren</li> </ul>	HR & Cel GWB
<ul style="list-style-type: none"> <li>Opleidingen die inzetten op preventie: Excited delirium, / Rijvaardigheidskursus prioritair rijden / BDO om etnisch profileren tegen te gaan / enz...</li> </ul>	Cel GWB, HR, Preventie-adviseur
<ul style="list-style-type: none"> <li>Opleidingen &amp; Stimuleren gebruik bodycams</li> </ul>	Cel GWB
<b>Opleidingsplan</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inzetten op vormen en omkadering wordt weerhouden in het opleidingsbeleid dat uitgewerkt wordt binnen de beleidslijn 2 'Ontwikkelen en implementeren van een integraal welzijnsbeleid' van het beleidsplan 23-27.</li> </ul>	HR

**Strategische  
doelstelling 6**

**Inzetten om zo preventief als mogelijk te werk te gaan om risico's te detecteren en de nodige maatregelen hierop af te stemmen voor reductie van de risico's**

**Op operationeel vlak**

Inzetten om operationeel zo preventief mogelijk te werk te gaan om risico's te detecteren en de nodige maatregelen hierop af te stemmen voor reductie van de risico's met als doelstelling situaties maximaal te vermijden waar onze medewerkers in terecht komen waarin geweld gebruikt moet worden of waarbij slachtoffers of schade gemaakt kunnen worden.

Indien deze situaties vermeden kunnen worden, komen onze medewerkers ook niet in deze moeilijke integriteitsdilemma's terecht en kunnen al dan niet terecht klachten of al dan niet opzettelijke fouten vermeden worden.

<b>OPERATIONELE DOELSTELLINGEN</b>	<b>ACTOR</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operationeel preventief: risicoanalyses in het kader van de toepassing van de richtlijn OOP41 door de structurele verankering van de operationele coördinatie binnen een groter Lokaal Informatie en Coördinatie Kruispunt (LICK) dat binnen een nieuw organogram najaar 2022 vorm krijgt.</li> </ul>	Korpsleiding
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operationeel preventief deëscalerend werken dmv inzet spotters bij voetbal en spitters bij andere evenementen =&gt; nieuwe spittercoördinator werkt aan beleidsplan structurele verankering samenwerking LICK/GBOR en Spitters</li> </ul>	Information Officer (spittercoördinator)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimalisatie informatieproces om veiligheid van operaties te verhogen: uitbouw LICK sinds 01/10/21 obv verschillende werkgroepen samengesteld uit terreinmedewerkers. =&gt; overgaan tot structurele verankering van verbindende samenwerkingsvormen (Drugs, Personen en Vermogen olv domeinverantwoordelijke recherche)</li> </ul>	Operationeel Comité
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernieuwen, evalueren en bijsturen van het functieprofiel van de OBP ikv opvolging van incidenten en evenementen tijdens zijn of haar permanentieweek voor het creëren van betrokkenheid en verantwoording en met als doelstelling medewerkers die in een situatie terecht gekomen zijn waarbij zich een integriteitsdilemma gesteld heeft te begeleiden en te coachen</li> </ul>	Korpsleiding + OBP's
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatie en structurele opvolging van en bijstand bij feiten van (on)gewapende weerspansigheid</li> </ul>	Cel GWB & HR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzetten op procedurele verankering van integriteitsrisico's ikv screening (zowel van kandidaten als externe firma's die op de site werken uitvoeren of diensten leveren), antecedentenonderzoek, werving en selectie.</li> </ul>	Diensthooft Wijk & HR & DPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzetten op procedurele verankering van integriteitsrisico's ikv rekrutering (mentorschap, verwelkomingstrajecten, onthaalprocedure)</li> </ul>	HR

Op beleidsmatig en ondersteunend vlak wordt dit verder omschreven in beleidslijn 4 van het beleidsplan 2023-2027 'Principes van risicobeheersing transversaal verankeren'.

Op opleidingsvlak wordt dit als aandachtspunt weerhouden en omschreven in het opleidingsbeleid dat uitgewerkt wordt binnen de beleidslijn 2 'Ontwikkelen en implementeren van een integraal welzijnsbeleid' van het beleidsplan 23-27.

<b>Strategische doelstelling 7</b>	<b>Uitbouw van een klantgericht klachtenbeheer en optimaliseren van de toepassing van het evaluatiesysteem met gebruik van de tuchtprocedure als uiterste middel</b>
------------------------------------	--

<u>OPERATIONELE DOELSTELLINGEN</u>	<u>ACTOR</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opmaak van een draaiboek Intern Toezicht en evaluatie en bijsturing hiervan</li> </ul>	Verantwoordelijke TIWK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stimuleren gebruik bodycams door systematische inzet bij acties en ordediensten, door sensibiliseringsactie adhv positieve voorbeelden en door systematische opvraging igv klachten</li> </ul>	Operationeel Comité
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbouw cel beeldverwerking binnen grotere LICK-structuur met stimuleren van gebruik van beelden ter staving van klachtenbeheer (zowel dronebeelden, bodycams als beschikbare ANPR- en andere camera's)</li> </ul>	INNO

# Timing

Prioritering doelstellingen op eerstvolgend overleg werkgroep Integriteit.

Realisatie korte termijn doelstellingen 2022 – 2023

Kick-off communicatiecampagne 10 thema's met:

- Bevraging diensthoofden jan-feb 2023
- Nulmeting welzijnsenquête Q3 – Q4 2023

# Evaluatie

Eindevaluatie adhv input via

- Werkgroep integriteit
- Operationeel comité
- Nieuwe bevraging diensthoofden
- Navolgend Welzijnsenquête 2024