

ALGEMENE INSPECTIE
VAN DE FEDERALE POLITIE EN VAN DE LOKALE POLITIE

INZETTEN OP INTEGRITEIT DOEN WE SAMEN!

**Integriteitsbeleidsplan
van de Algemene Inspectie**



**Exemplaar AIG
Maart 2024**

**In samenwerking met
AIG-werkgroep Integriteit**

INHOUD

1. INLEIDING	3
2. INTEGRITEIT, WAAR GAAT HET OVER?.....	5
2.1. Algemeen	5
2.2. Integriteit en de algemene inspectie.....	5
2.3. Metafoor: de windroos	7
3. EEN INTEGRITEITSBELEID OP MAAT VAN DE ALGEMENE INSPECTIE	8
3.1. Een definitie van integriteit.....	8
3.2. Acht krachtlijnen voor een daadkrachtig intern integriteitsplan	9
4. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN.....	12
5. ENGAGEMENT, OPVOLGING EN RAPPORTAGE.....	17
6. BESLUIT.....	18
BIJLAGEN.....	19
Bijlage 1: Synthesetabel strategische en operationele doelstellingen	19
bijlage 2: Dashboard integriteit	20

1. INLEIDING

De Algemene Inspectie waakt, als extern en onafhankelijk toezichtorgaan, over de optimalisatie van het functioneren van de geïntegreerde politie gestructureerd op twee niveaus, en dit met respect voor de democratische ontwikkeling van de rechtsstaat en de bescherming van de individuele rechten en vrijheden.¹

Het verder uitbouwen van de Algemene Inspectie tot een huis van expertise is dé ambitie.² Dit vertaalt zich onder meer in de (h)erkenning als kennis- en expertisecentrum door zowel de overheden, de burgers, politiediensten als de partners in de veiligheidsketen.³

In haar **rol van promotor en bewaker van integriteit**⁴ brak de Algemene Inspectie anno 2019 een lans voor de opmaak van integriteitsbeleidsplannen door en voor de diverse componenten van de geïntegreerde politie. Een overheidsoptreden in een democratisch staatsbestel kan maar vertrouwd en aanvaard worden door de burger indien dit optreden een hoge mate van legitimiteit en integriteit kent. Bij gebrek hieraan verliest de burger het vertrouwen in de overheid met een directe bedreiging voor de democratie als gevolg. Er is geen discussie mogelijk over het feit dat de Belgische politie beschikt over een wetgevend en reglementair kader dat een basis vormt om te kunnen sturen op het vlak van integriteit.⁵

In een democratische samenleving is **integriteit** niet alleen een vanzelfsprekende fundamentele kracht voor de geïntegreerde politie, maar nog meer **voor elke toezichthouder op de politie**. De integriteitsbeleving stimuleert immers de **gewenste bedrijfscultuur** in een organisatie. Als toezichthouder staan we in voor het toezicht en de controle op de geïntegreerde politie zowel wat betreft het respecteren en beschermen van de fundamentele grondrechten en vrijheden van burgers, alsook de bijdrage van de politie aan de democratische ontwikkeling van de samenleving.⁶

Onze rol als lid van een extern en onafhankelijk toezichtsorgaan, gekenmerkt door **specifieke wettelijke bevoegdheden en opdrachten**, onderstreept het belang van een **integere Algemene Inspectie**.

Het streven naar een evenwicht tussen het gezagsgetrouw handelen en het behouden van het vertrouwen én de tevredenheid van de belanghebbenden, niet in het minst van de burger en van de medewerkers, is één van de grote uitdagingen.

¹ Artikel 5 van de Wet van 15 mei 2007 op de Algemene Inspectie.

² Zie visie, missie en waarden van de Algemene Inspectie, [Onze missie en visie | Algemene Inspectie Politie \(aigpol.be\)](#)

³ Th. Gillis, J. De Volder, Opdrachtbrief 2017-2022.

⁴ Wet op de Algemene Inspectie van 15 mei 2007. Minister van Binnenlandse zaken, Algemene Beleidsnota DOC 55 2934/028, p.78. [Voorstel \(dekamer.be\)](#).

⁵ Th. Gillis, J. De Volder, visiedocument “Eens integer, altijd integer”, 2019. [Eens integer, altijd integer? \(aigpol.be\)](#).

⁶ 5 AUGUSTUS 1992 - Wet op het politieambt, artikel 1; 7 DECEMBER 1998 - Wet op de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, artikel 123 en Deontologische code van de politiediensten, hoofdstuk 2, punt 3.

Voorbeeldfunctie tot de derde macht is dan ook de leuze van de Algemene Inspectie⁷.

Uit een online bevraging⁸ van de leden van de Algemene Inspectie en van haar externe stakeholders blijkt dat de respondenten erop vertrouwen dat de impact van een extern toezichtsorgaan op het politieambt sterk is. Er is een **vertrouwen in de Algemene Inspectie**, in die zin dat de Algemene Inspectie wordt ervaren als een extern toezichtsorgaan, onpartijdig en onafhankelijk van de federale politie en van de lokale politie. De perceptie leeft bij de respondenten dat de Algemene Inspectie wel degelijk impact heeft op de verbetering van de politie, haar werking en de integriteit van haar leden.

Het gaat in essentie om **de legitimiteit** van de Algemene Inspectie als toezichthouder, extern van de politiediensten waarop ze toezicht houdt. Hiermee komt meteen de toegevoegde waarde van een **integriteitsbeleid op maat van de Algemene Inspectie en haar leden op het voorplan**.

Wil de Algemene Inspectie geloofwaardig kunnen bijdragen tot een verbeterde politiewerking en een integere politie, ten dienste van de burger, dan moet zij als organisatie een integer rolmodel zijn.

Integriteit is een begrip dat verschillende ladingen dekt. Inzetten op integriteit doen we evenwel samen!

⁷ Op het vlak van de voorbeeldfunctie bevindt de burger zich op een eerste niveau. Uit hoofde van zijn functie dient het lid van de politie zijn voorbeeldfunctie uit te oefenen op een hoger niveau, i.c. het tweede niveau. Een controleorgaan dat mee de normen en de waarden van de politiefunctie bepaalt en deze moet bewaken, staat trapsgewijs op het derde niveau inzake de naleving ervan. Dit is de reden waarom wij voor de medewerkers van de AIG van een "**voorbeeldfunctie tot de derde macht**" spreken [OPDRACHTBRIEF 2017-2022 \(aigpol.be\)](#) en [Addendum aan de Opdrachtbrief](#)

⁸ AIG-IGIN, Extern Toezicht op de politie: vandaag en morgen? Resultaten interne en externe bevraging 2022 (verslag februari 2023).

2. INTEGRITEIT, WAAR GAAT HET OVER?

2.1. ALGEMEEN

Het **begrip integriteit**, afgeleid van het Latijnse *'Intangere'* dat letterlijk 'niet aanraken' betekent.⁹ Men zou kunnen veronderstellen dat navolging van de wet en handelen volgens de deontologische code automatisch leidt tot integriteit. Integriteit is een begrip dat vele ladingen dekt en talrijke interpretaties kent. *"Leo Huberts weerhoudt maar liefst 8 visies op integriteit. Zo wordt verwezen naar integriteit als heelheid, passend in de omgeving, professionele verantwoordelijkheid, morele reflectie, verbintenis met specifieke waarden, overeenstemming met wet en regel, overeenstemming met morele waarden en normen en exemplarisch gedrag."*¹⁰

Integriteit is een **dynamisch en evolutief begrip, afhankelijk van tijd, plaats, persoon en context**. Beperkt door het gebrek aan een eenduidige of onveranderlijke definitie wordt integriteit soms eng opgevat als afwezigheid van fraude of corruptie. Bij een brede invulling van het begrip vallen er ook waarden onder zoals betrouwbaarheid, collegialiteit, objectiviteit, effectiviteit, efficiëntie, kwaliteit en dergelijke.

Wat betreft de waarden van de Geïntegreerde Politie, kan worden verwezen naar de **Deontologische Code van de politiediensten**, i.c. beschikbaarheid en zin voor dienstverlening, onpartijdigheid, integriteit en waardigheid van het ambt, en loyauteit.¹¹

2.2. INTEGRITEIT EN DE ALGEMENE INSPECTIE

Voor de Algemene Inspectie is integriteit een **maatstaf voor de identiteit, het imago en de reputatie van de organisatie en haar leden**.

De burger, de politiediensten, de bestuurlijke en de gerechtelijke actoren, de partners en de medewerkers, kortom alle belanghebbenden moeten de Algemene Inspectie als extern en onafhankelijke toezichthouder kunnen vertrouwen.

De samenleving mag verwachten dat een toezichthouder **(a)** zorgvuldig en adequaat handelt, **(b)** daar verantwoordelijkheid voor neemt en **(c)** er transparant over is. Wie bij de Algemene Inspectie werkt, heeft een voorbeeldfunctie. Dat geldt voor iedereen, van de basis tot de top.

⁹ [Integriteit Eindrapport.pdf \(kuleuven.be\)](#), pagina 22.

¹⁰ Steppe E., Deontologie en integriteitsbewaking, Paper Moreel dilemma, Faculteit Recht en Criminologie Gent, 2021-2022, pagina 4.

¹¹ Deontologische Code van de politiediensten, KB van 10 mei 2006 (B.S. 30 mei 2006), i.c. de punten 18-32.

Maar het **toezicht en de controleopdrachten worden uitgevoerd door mensen** en net zoals iedere burger en medewerker van de politie fouten kan maken, zo ook voor een medewerker van de Algemene Inspectie. Fouten en integriteitsschendingen zijn daarom nooit voor honderd procent te voorkomen. Van belang is evenwel wat de organisatie doet met problemen die zij vaststelt op het vlak van integriteit. Ook een toezichthouder moet dus in de eerste plaats leren van die fouten, maar ook de medewerker moet beseffen dat plichtsverzuim consequenties kan hebben; alzo kan een straf soms gepast zijn.

Integriteit moet werkelijk leven in de dagelijkse praktijk van de Algemene Inspectie. Het is nodig dat **elke medewerker zelf overtuigd is en goed weet** wat het betekent om voor de Algemene Inspectie te werken en vanuit welke beginselen **er dient te worden gehandeld** om integer te zijn.

De Algemene Inspectie heeft een voorbeeldfunctie wat tot uiting komt in het gedrag, de houding en het professioneel handelen van haar leden. Inzetten op integriteit is ook een mentale ingesteldheid, een overtuiging. Het gaat dus over **het denken, het doen en het professioneel vakmanschap** van elk lid, onafgezien functie, graad of kader.

De **kern** waarvoor de Algemene Inspectie staat, is vertaald in de **missie en visie**¹² van onze organisatie. Daartoe draagt de Algemene Inspectie volgende fundamentele waarden uit: **integriteit, onpartijdigheid, loyaliteit, kwaliteit van het werk, een transparante werking, wederzijds respect, een dienstverlenende ingesteldheid en betrouwbaarheid**.¹³

Deze **fundamentele waarden**¹⁴ zijn vastgelegd en beschreven, in het bijzonder **integriteit**:

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

¹² [Onze missie en visie | Algemene Inspectie Politie \(aigpol.be\)](#).

¹³ [Onze waarden | Algemene Inspectie Politie \(aigpol.be\)](#).

¹⁴ Th. Gillis, J. De Volder, Opdrachtbrief 2017-2022.

2.3. METAFOOR: DE WINDROOS

De Algemene Inspectie is een externe toezichthouder op de politie die zich laat leiden door integriteit. De **windroos symboliseert een 360° kompas** waarbij de gemagnetiseerde naald ons leidt naar het 'Noorden', hier gesymboliseerd door "**integriteit**".

Een windroos is samengesteld uit **acht hoofdrichtingen**, zoals onze acht te volgen fundamentele waarden. **Integriteit is de kernwaarde** die de andere zeven AIG-waarden omvat en is een **leidraad om ons denken, ons handelen en ons professioneel vakmanschap** te optimaliseren.



Ons intrinsiek engagement is om op integriteitsvlak een voorbeeld te stellen en de geïntegreerde politie te stimuleren om hetzelfde te doen.

3. EEN INTEGRITEITSBELEID OP MAAT VAN DE ALGEMENE INSPECTIE

3.1. EEN DEFINITIE VAN INTEGRITEIT

Het integriteitsbeleid van de Algemene Inspectie gaat uit van een **ruime begripsinvulling van integriteit**, waarbij we een open ethische organisatiecultuur verder ontwikkelen. We streven er naar dat in alle geledingen en op alle niveaus van de Algemene Inspectie wordt samengewerkt aan een ‘mindset’ van permanente **actieve verantwoordelijkheid** op het vlak van integriteit. Deze ruime scope gaat dus verder dan een louter controlerende en/of juridische of wettelijke invulling van deontologie en integriteit.

Vertaald naar de context, de wettelijke bevoegdheden en de opdrachten van de Algemene Inspectie beschouwen we integriteit als het fundament om onze **geloofwaardigheid als betrouwbare en integere toezichthouder** verder uit te bouwen en het vertrouwen en de waardering van al onze belanghebbenden in onze **organisatie** blijvend te verdienen.

Met **integer (ingesteld) zijn en handelen** bedoelen we het op een correcte manier realiseren van onze maatschappelijke rol, wat zich weerspiegelt in:

- (a)** onze mentale ingesteldheid en overtuiging;
- (b)** ons vakmanschap bij de aanwending van de bevoegdheden en de uitvoering van de reglementaire opdrachten en taken van de Algemene Inspectie en
- (c)** het professioneel gedrag en een toegewijde houding van elk lid van de Algemene Inspectie, zowel tijdens de dienst als buiten dienstverband.

Integriteit moet verankerd zijn in het beleid en de strategie van de Algemene Inspectie en actief worden uitgedragen. Het ontwikkelen en implementeren van een integriteitsbeleid mag geenszins worden begrepen als een twijfelen aan de integriteit van onze medewerkers.

Integriteit inbedden in de organisatie is veel moeilijker. Het gaat immers niet alleen om het goede doen of de beste bedoelingen hebben. Een integriteitsbeleid realiseren is eerst en vooral een **belangrijke organisatieverantwoordelijkheid**. Dit betekent dat de Algemene Inspectie als werkgever elke medewerker dient te beschermen tegen integriteitsrisico's door de organisatie en de werkprocessen daarop (in) te richten. Integriteit is onlosmakelijk verbonden met organisatiebeheersing.¹⁵

Daarnaast heeft **elk lid** van de Algemene Inspectie een persoonlijke en professionele verantwoordelijkheid. Niet in het minst begint integriteit aan de top en dient elke **leidinggevende** hierin het voortouw te nemen en is het principe **‘leading by example’** van toepassing.

¹⁵ [Handleiding Rondzendbrief CP 3](#)

Het integriteitsbeleid omvat **instrumenten** ter bevordering van de integriteit van de organisatie en van haar individuele leden.¹⁶ Werken aan integriteit is een **gedeelde en dagelijkse verantwoordelijkheid** met betrekking tot die aspecten waar we impact¹⁷ op hebben en die binnen een reglementair kader, onze wettelijke bevoegdheden en mogelijkheden liggen.

Precies omdat een coherent integriteitsbeleid geen zwart-wit verhaal is, zijn ook binnen de Algemene Inspectie integriteitsvraagstukken aan de orde. De dagelijkse praktijk van toezicht en controle op de geïntegreerde politie is immers complex en bijzonder.

Voor de uitwerking van het interne integriteitsbeleidsplan baseert de Algemene Inspectie zich op het **denkkader** en de **principes** van het **Integrity Management Framework**¹⁸. De keuze viel om in te zetten op een aanpak die naadloos aansluit bij onze organisatie en onze behoeften.

3.2. ACHT KRACHTLIJNEN VOOR EEN DAADKRACHTIG INTERN INTEGRITEITSPLAN

Het integriteitsbeleid van de Algemene Inspectie heeft in de eerste plaats een stimulerende en geen sanctionerende finaliteit. **“Tell me and I forget, teach me and I remember. Involve me and I learn”**¹⁹, deze quote van Benjamin Franklin spreekt voor zich.

De focus van het integriteitsbeleid ligt inderdaad op het aanwakkeren van een open dialoog en het ethisch denken, de zelfredzaamheid, de betrokkenheid en de verantwoordelijkheidszin van eenieder.

Het inspireren en het motiveren van haar leden om samen invulling te geven aan de realisatie van de vooropgestelde doelstellingen van dit integriteitsbeleidsplan, is dé ambitie van de Algemene Inspectie. Het reageren op integriteitsschendingen onder de vorm van een individuele sanctionering zou bijgevolg een ultimatum remedium kunnen zijn in een integrale en graduele aanpak. Dit neemt echter niet weg dat een onmiddellijke maatregel noodzakelijk kan zijn.

¹⁶ AIG / Directie van de Statuten, Integriteitsbeleid. Hoe een gestructureerd integriteitsbeleidsplan uitwerken gebaseerd op het Integrity Management Framework, 2022 [Toelichting model van integriteitsbeleidsplan](#)

¹⁷ Enkele illustraties: medewerkers onderwerpen aan drugstest op de werkvloer vereist een sluitend wettelijk kader wat actueel niet voorhanden is. Het uitvoeren van preventieve controles tijdens de loopbaan van een medewerker heeft actueel noch voor de politie, noch voor de AIG, een wettelijke basis. Uitzonderingen hierop zijn o.a. de controles in het kader van het bekomen van een veiligheidsmachtiging of controles verricht door de Kansspelcommissie of de uitreiking betreffende de eervolle onderscheidingen voor de leden van de GPI (GPI 67bis). Het in plaats stellen van een intern meldpunt integriteit zal pas kunnen intreden zodra de wetgever duidelijkheid heeft verschaft met betrekking tot het toepassingsgebied van de wet van 8 december 2022 voor de Algemene Inspectie.

¹⁸ DEVIS, E., MAESSCHALCK, J. en HUTSEBAUT, F. Implementatiestrategieën voor de deontologische code van de politiediensten: een toolbox voor een modern integriteitsbeleid. Brussel: Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken. Algemene Directie Veiligheid en Preventie, zie <https://www.law.kuleuven.be/linc/onderzoek/onderzoekdeontologischecodepolitiediensten.html>.

¹⁹ Quote Benjamin Franklin (1706-1790)

De Algemene Inspectie stelt volgende acht krachtlijnen voorop als organisatiekader voor een **daadkrachtig, evenwichtig en volwaardig intern integriteitsbeleidsplan**:

- (1) Inzetten op een open en ethische organisatiecultuur die (a) het integriteitsbewustzijn stimuleert, (b) passend gedrag versterkt, (c) niet passend gedrag voorkomt en (d) zo nodig, tekortkomend gedrag aanpakt.
- (2) Een evolutie realiseren (geen revolutie veroorzaken) naar een globaal, samenhangend en dynamisch (evolutief) integriteitsbeleidsplan.
- (3) Een stimulerende werk(leer)omgeving aanbieden die inzet op integriteit en welzijn voor de verdere persoonlijke en professionele groei van alle medewerkers.
- (4) Resultaatgericht en pragmatisch werken vanuit een ethische bedrijfsvoering waarbij de prestaties worden getoetst aan de globale doelstellingen van organisatiebeheersing, nl. integriteit, kwaliteit, efficiëntie en effectiviteit.
- (5) Maximale aandacht hebben van alle medewerkers voor de interne communicatie en de informatie-uitwisseling als bouwstenen voor dialoog en reflectie, maar ook als mechanismen voor transparantie en het afleggen van verantwoording.
- (6) Inzetten op ethisch leiderschap, een integere “tone at the top” en “leading by example” door elke leidinggevende.
- (7) Voortdurend aandacht besteden aan integriteitsrisico’s zodat transparant is welke kwetsbare functies, handelingen en situaties er zijn bij de uitoefening van onze bevoegdheden en de uitvoering van onze toezichtopdrachten.
Prioritair worden de risico’s in kaart gebracht met betrekking tot volgende processen: (a) de rekrutering, selectie en aanwerving van medewerkers, (b) de aanwending van middelen (budget en materiaal), (c) het behandelen van aangehouden personen, (d) het beheer van inbeslaggenomen overtuigingsstukken, (e) het consulteren van gegevensbanken, (f) het ontvangen van geschenken, (g) de uitoefening van bijkomende beroepsactiviteiten²⁰.
- (8) Kiezen voor een bewuste strategie en aanpak voor het borgen van de integriteitszorg binnen de Algemene Inspectie.

²⁰ Cf. EU Conformiteitsverslag van de GRECO, 5^e evaluatiecyclus – EU Conformiteitsverslag – Greco

Een **verankering** van **integriteit** in het beleid en strategie van de Algemene Inspectie wil zeggen dat we, vertrekkende vanuit deze krachtlijnen, **planmatig** moeten **werken**. Daartoe moeten:

- doelstellingen geformuleerd worden;
- activiteiten gekoppeld worden aan de doelstellingen;
- de resultaten van de activiteiten beoordeeld worden;
- zo nodig, de activiteiten worden bijgestuurd.²¹

Een goed integriteitsbeleid is de weg naar een **professionele verantwoording** en **een verbintenis** van de organisatie en haar medewerkers om continu aandacht aan integriteit te besteden. De acht vooropgestelde krachtlijnen zijn tevens een richtbaken voor elk lid van de Algemene inspectie.

²¹ PDCA- regelkring of -cyclus, ook wel Deming-cirkel genoemd naar dr. W. Edward Deming (1900-1993), een van de meest invloedrijke mensen op het vlak van kwaliteitsmanagement na de tweede wereldoorlog.

4. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

Om een daadkrachtig intern integriteitsbeleid te realiseren, stellen we volgende **strategische** en **operationele doelstellingen op korte, middellange en lange termijn** voorop.

De vier stappen van het integriteitsdenkkader vormen de strategische doelstellingen en worden geoperationaliseerd in **vier thematische organisatiedomeinen**²²:

- leiderschap, strategie en beleid;
- beleid en beheer van medewerkers;
- beleid en beheer van middelen en informatie;
- dienstverlening, opdrachten en taken.



SD 1. Bepalen en definiëren van integriteit op maat van de Algemene Inspectie

OD 1.1. Het finaliseren van een **interne en een externe bevraging over het externe toezicht** op de politie en de rol, de werking, de bevoegdheden en opdrachten en de dienstverlening van de Algemene Inspectie.

OD 1.2. Het realiseren van een **bevraging van de leden van de Algemene Inspectie** inzake het **integriteitsbewustzijn**, de **ervaren integriteitsproblemen** en **dilemma's** en de wijze waarop er werd mee omgegaan.

OD 1.3. Het detecteren en systematisch in kaart brengen van **integriteitsrisico's** binnen de Algemene inspectie die verband houden met **(a)** de uitoefening van ons ambt en onze wettelijke en reglementaire opdrachten, **(b)** de aanwending van onze middelen (budget en capaciteit) en **(c)** de professionele omgang zowel intern als met onze externe belanghebbenden.

²² Cf. Infra bijlage 1 van dit beleidsplan voor een schematisch overzicht

Prioritair worden de risico's in kaart gebracht met betrekking tot volgende processen: **(a)** de rekrutering, selectie en aanwerving van medewerkers, **(b)** de aanwending van middelen (budget en materiaal), **(c)** het behandelen van aangehouden personen en **(d)** het beheer van inbeslaggenomen overtuigingsstukken, (e) het consulteren van gegevensbanken, (f) het ontvangen van geschenken, (g) de uitoefening van bijkomende beroepsactiviteiten.

OD 1.4. Het benutten en verder concretiseren van de visie, missie en waarden van de Algemene Inspectie in 'een **AIG-integriteitskompas**', als **(a)** een referentiekader voor integer werken en vakmanschap, **(b)** een handelingskader voor het omgaan met ethische dilemma's en **(c)** een richtinggevend kader voor ethisch leiderschap en de besluitvorming op leidinggevend niveau.

OD 1.5. Het voorstellen van een **geactualiseerde wet, koninklijk besluit en huishoudelijk reglement** van de Algemene Inspectie aan de voogdijoverheden.

OD 1.6. Systematisch aandacht besteden aan de **integriteitswaarden en -competenties** in de **functieprofielen** in het rekruterings-, selectie- en het bevorderingsbeleid van leden van de Algemene Inspectie.

OD 1.7. Het borgen van integriteit en integriteitsacties in het **globaal AIG-welzijnsplan en de jaarlijkse welzijnsactieplannen**.

OD 1.8. Het **informatieveiligheidsbeleid** en de **regelgeving inzake het informatiebeheer verzekeren** met het oog op een wettelijk gebruik van persoonsgegevens en informatie uit alle databanken bij de uitvoering van de AIG-opdrachten.

OD 1.9. Het beschikken over een **meldsysteem voor externe klachten en grieven** ten aanzien van de leden van de Algemene inspectie en/of over de dienstverlening van de Algemene Inspectie.

SD 2. Begeleiden van medewerkers naar integriteit

OD 2.10. Inzetten op **ethisch leiderschap**, als kracht van onze organisatie waarbij **leidinggevend** op **(a)** een open manier hun voorbeeldfunctie vervullen en **(b)** het thema integriteit verankeren in de reguliere werking in hun directie en gedeconcentreerde post, met bijzondere aandacht voor het bespreken van integriteitsthema's en -vraagstukken en/of ethische dilemma's in een veilige werkomgeving.

OD 2.11. Het **dynamiseren** van de **visie, missie en waarden** van de Algemene Inspectie voor de interne organisatie- en cultuurontwikkeling.

OD 2.12. Het bespreken van en reflecteren over **integriteitsthema's tijdens gestructureerde overlegmomenten** (bijvoorbeeld: tijdens overleg directeurs Algemene Inspectie, tijdens overleg per directie en/of gedeconcentreerde post).

OD 2.13. Het **competentiegebaseerd toetsen** van de waarden van de Algemene Inspectie en in het bijzonder de **integriteitsvaardigheden en -attitude** van de kandidaat aan selectie- en/of bevorderingsprocedures.

OD 2.14. Bij de **eedaflegging en de onboarding**²³ van nieuwe leden aandacht besteden aan integriteitsthema's, in het bijzonder door tijdens de onthaal- en de proefperiode informatie te verstrekken inzake het integriteitsbeleid binnen de Algemene Inspectie, dit in samenspraak met de "stagemeester(s)".

OD 2.15. Het besteden van een bijzondere aandacht aan integriteitscompetenties (kennis, vaardigheden en attitude) en eventuele spanningsvelden bespreken (persoonlijk of met andere collega's) in de **feedback, de beoordeling en de plannings- en evaluatiecyclus** van elk lid van de Algemene Inspectie.

OD 2.16. Het bevorderen van de **deelname van de leden van de Algemene Inspectie aan opleidingen, vormingen en trainingen** inzake omgaan met dilemma's en ethische besluitvorming, ethiek en deontologie.

OD 2.17. Het bevorderen van **de deelname van leidinggevenden aan opleidingen, vormingen en trainingen** om de omkadering van medewerkers en hun ethisch leiderschap te versterken.

OD 2.18. Het vormen, het opleiden, het trainen **van de leidinggevenden en de leden van de Algemene Inspectie** onder meer middels het toepassen en gebruiken van het interne opleidingsplan op maat, met een bijzondere aandacht voor de "stagemeester(s)" van nieuwkomers.

OD 2.19. Het bevorderen van een **waarderingcultuur** voor leden van de Algemene Inspectie die vakmanschap en integriteit tonen bij de uitvoering van de opdrachten en taken.

OD 2.20. Het **bewaken** van de toepassing van de **interne richtlijnen** inzake het gebruik van de **personele, materiële en budgettaire middelen**.

OD 2.21. Het **bewaken** van de **uniforme huisstijl** om de identiteit, het imago en de reputatie van de Algemene Inspectie en haar leden te waarborgen en te versterken.

OD 2.22. Het aandacht besteden aan het **persoonlijk voorkomen** en **de manier van omgang** om schade aan de identiteit, het imago en de reputatie van de Algemene Inspectie en haar leden te vermijden.

OD 2.23. Het optimaliseren van de informatieflexen van **gerechtelijke dossiers** alsook de **administratieve klachtenafhandeling** door het **aanstellen van een 'kwaliteitsmanager'**.

OD 2.24. Naast het **invoeren van het researchmanagement**, het uitwerken, implementeren, opvolgen en evalueren van de tool 'Case Management' binnen het algemene **digitaliseringsproject van de geïntegreerde politie** met als finaliteit (a) de **kwaliteit van de processen-verbaal**, (b) het **beheer van overtuigingsstukken** en (c) de **informatieflex** tussen de Algemene Inspectie en haar overheden en derden, te verbeteren.

OD 2.25. Het **deelnemen en een bijdrage leveren** aan **externe activiteiten en evenementen** inzake integriteit, georganiseerd door nationale en internationale partners of belanghebbenden met het oog op het **intern versterken, intern gebruiken** en **intern borgen** van de **kennis en expertise** inzake integriteitsbeleid en organisatiebeheersing, ethische bedrijfsvoering en integer handelen.

²³ Onboarding is het proces waarbij een organisatie nieuwe medewerkers kennis laat maken met de organisatie, zodat ze zich thuis voelen op hun nieuwe werkplek, de organisatie leren kennen en snel en praktisch ingewerkt zijn. De letterlijke betekenis van onboarding is 'aan boord stappen'.

OD 2.26. Via de **interne communicatie** het integriteitsbeleid van de Algemene Inspectie **transparant** maken en **integriteitsitems aan bod laten komen** om het **integriteitsbewustzijn** bij de leden van de Algemene Inspectie te stimuleren.

OD 2.27. Het **aanduiden van een integriteitscoördinator** als referentiepersoon en aanspreekpunt voor de leden van de Algemene Inspectie, met het oog op het uitdragen, het stimuleren, het vertalen en ondersteunen van het interne integriteitsbeleid en zo nodig, het realiseren van coördinerende initiatieven.

OD 2.28. Het ter beschikking stellen aan de directeurs van de Algemene Inspectie van **een handleiding en tool (dashboard)** met het oog op een (zelf)evaluatie van de realisatie van integriteitsbeleid op niveau van de directie, evenals het, zo nodig, bieden van **ondersteuning** door de integriteitscoördinator.

SD 3. Monitoren van integriteit

OD 3.29. Het **opmaken, implementeren, periodiek opvolgen en evalueren van een actieplan per directie en gedeconcentreerde post** als hefboom voor een resultaatgerichte uitvoering van het AIG-integriteitsbeleidsplan.

OD 3.30. Het **implementeren van het 'dashboard integriteitsbeleid'**, als onderdeel van organisatiebeheersing binnen de Algemene Inspectie, met het oog op de opvolging en de evaluatie van het interne beleid en de interne strategie inzake integriteit.

OD 3.31. Het evolueren naar een organisatiebeheersingssysteem binnen de Algemene Inspectie middels een **project organisatiebeheersing binnen de Algemene Inspectie** waarbij de prestaties en de dienstverlening worden getoetst aan de globale doelstellingen van organisatiebeheersing, namelijk integriteit, kwaliteit, efficiëntie en effectiviteit.

OD 3.32. Het zo nodig nemen van **verbetermaatregelen en/of initiatieven** met het oog op de **beheersing van de integriteitsrisico's** die de realisatie van onze kernprocessen en onze strategische doelstellingen in het gedrang brengen.

Prioritair wordt hierbij ingezet op de beheersing van de integriteitsrisico's met betrekking tot volgende processen: **(a)** de rekrutering, selectie en aanwerving van medewerkers, **(b)** de aanwending van middelen (budget en materiaal), **(c)** het omgaan met aangehouden personen en **(d)** het beheer van inbeslaggenomen overtuigingsstukken, **(e)** het consulteren van gegevensbanken, **(f)** het ontvangen van geschenken, **(g)** de uitoefening van bijkomende beroepsactiviteiten.

OD 3.33. Het analyseren van het **aantal** en de **aard** van **klachten, tucht- of gerechtelijke dossiers** tegen leden van de Algemene Inspectie om organisatorische risico's (voortvloeiend uit individuele disfuncties) te identificeren en passende organisatorische maatregelen te nemen (conform **CP3**²⁴ - klachtenmanagement).

²⁴ Rondzendbrief CP3 van 29 maart 2011 *betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus*, B.S. 21 april 2011.

OD 3.34. Toezicht op de **reglementaire consultatie** en **gebruik** van **persoonsgegevens en informatie uit databanken** bij de uitvoering van de AIG-opdrachten.

SD 4. Afdwingen van integriteit
--

OD 4.35. Het **voorkomen** van, het **aanspreken** van en zo nodig het **melden van ongepast gedrag** door leden van de Algemene Inspectie in de uitvoering van hun reglementaire bevoegdheden, opdrachten en taken van de Algemene Inspectie en zo nodig melden aan de hiërarchie of aan de gerechtelijke overheden.

OD 4.36. Het **(re)ageren van de leidinggevende** bij ongepast gedrag en van integriteitsschendingen van leden van de Algemene Inspectie met het oog op bijsturing middels **een onmiddellijke reactie door het bespreken en rechtstreeks aanspreken van de medewerker, het houden van een feedbackgesprek of het geven van een mondelinge opmerking of terechtwijzing, en zo nodig deze melden aan de mandaathouders of aan de gerechtelijke overheden.**

OD 4.37. Onverminderd de procedure voorzien in de Wet van 8 december 2022 betreffende *de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie*, het **aanpakken van** integriteitsschendingen, door onder meer **het opmaken van een formele functioneringsnota, het opmaken van een verslag, het opstarten van een administratieve²⁵, tuchtprocedure en/of strafrechtelijke procedure bij strafrechtelijke inbreuken**, ieder binnen zijn bevoegdheden.

OD 4.38. Het **registreren en melden van klachten** tegen leden van de Algemene Inspectie aan haar **toezichtoverheden**.

OD 4.39. Het houden van een **overzicht** van het aantal klachten, aantal **formele functioneringsnota's, ordemaatregelen²⁶, (geïnitieerde) tuchtdossiers en gerechtelijke dossiers** lastens leden van de Algemene Inspectie en **daarover geanonimiseerd communiceren** indien wettelijk toegestaan.

²⁵ Cf. artikel 22 van de Wet van 15 mei 2007 op de Algemene Inspectie.

²⁶ Idem.

5. ENGAGEMENT, OPVOLGING EN RAPPORTAGE

Integriteit moet deel uitmaken van onze overtuiging en zich vertalen op zowel de werkvloer en in onze gewone en dagelijkse werking, als buiten de uitoefening²⁷ van ons ambt.

Het verankeren van integriteit in een evenwichtig en een volwaardig integriteitsbeleid resulteert in een **globaal, samenhangend en dynamisch AIG-integriteitsbeleidsplan op lange termijn**. De operationalisering ervan gebeurt middels de opmaak en uitvoering van actieplannen op maat van elke centrale directie en de gedeconcentreerde posten.

De mandatarissen rekenen er op dat **alle medewerkers** van de Algemene Inspectie met een **positieve mindset** en **gezamenlijk de schouders te zetten** om hun visie en beleid inzake integriteit mee te helpen realiseren en elke dag uit te dragen.

De **directeurs van de centrale directies en van de gedeconcentreerde posten** engageren zich om gefaseerd de vooropgestelde doelstellingen te realiseren op basis van **een actieplan op maat** van hun directie²⁸. Zij rapporteren **periodiek** over de activiteiten, de realisaties en de vooruitgang van het dynamisch en daadkrachtig integriteitsbeleid van de Algemene Inspectie en haar medewerkers.

Per directie en gezamenlijk voor de 4 gedeconcentreerde posten wordt **een analyse van de risico's²⁹ (van processen)** gerealiseerd en **een nulmeting** uitgevoerd op basis van het 'dashboard Integriteit'.³⁰ Zo nodig, biedt de integriteitscoördinator hiervoor een **methodologische ondersteuning**.

Het **bijdragen aan de uitvoering** van het integriteitsbeleidsplan van de Algemene Inspectie is voortaan ook een te bespreken en te evalueren item in het raam van de **plannings- en evaluatiecyclus** van elk lid van de Algemene Inspectie.

Met het oog op het **afleggen van verantwoording** over de geleverde inspanningen en de opvolging van de resultaatgerichte uitvoering van het interne integriteitsbeleid is het noodzakelijk dat de Inspecteur-generaal op elk ogenblik een volledig en correct digitaal overzicht³¹ heeft. Hiervoor geeft de directeur minstens **éénmaal per jaar een stand van zaken door**.

Iedere vijf jaar wordt het integriteitsbeleidsplan aan een evaluatie onderworpen.

²⁷ Zie beschrijving AIG-waarden en punt 28 in de Deontologische code van de politiediensten.

²⁸ Voor de gedeconcentreerde posten wordt 1 gezamenlijk actieplan op maat gemaakt.

²⁹ Cf. OD 1.3. van dit plan.

³⁰ Cf. infra, bijlage 2 van dit beleidsplan

³¹ Naar analogie met de Opdrachtbrief wordt dit plan ook met de tool PLANNER digitaal opgevolgd.

6. BESLUIT

“Voorbeeldfunctie tot de derde macht”

Integriteit is uitermate belangrijk om het vertrouwen te krijgen van de burger, onze overheden, onze partners en niet in het minst van onze medewerkers. **Ons intrinsiek engagement is om op integriteitsvlak een voorbeeld te stellen en de geïntegreerde politie te stimuleren om hetzelfde te doen.** Voorbeeldgedrag en integriteit zijn immers communicerende vaten en behoren tot de essentie van de Algemene Inspectie.

De Algemene Inspectie kiest bewust voor een **stapsgewijze aanpak** voor het **borgen van de integriteitszorg**. Door de uitvoering van een daadkrachtig, evenwichtig en volwaardig intern integriteitsbeleid wordt de Algemene inspectie geleid door integriteit. We willen hierbij proactief, preventief en zo nodig reactief te werk gaan.

Finaliteit is **een dynamiek** en **een evolutie realiseren** middels een termijnplan opgebouwd rond 4 hamvragen:

- Hoe kunnen we het professioneel gedrag, het toegewijd handelen en het vakmanschap, kortom het integriteitsbewustzijn bij de leden van de Algemene Inspectie inspireren en stimuleren?
- Hoe kunnen we het professioneel gedrag en het toegewijd handelen van onze medewerkers en het vakmanschap (bege)leiden en versterken?
- Hoe reageren we bij niet professioneel gedrag, geen toewijding en geen vakmanschap van een lid van de Algemene Inspectie?
- Hoe richten en sturen we de Algemene Inspectie als een integere organisatie waarin vertrouwen wordt gesteld?

Ons baserende op het denkkader en de principes van het ‘Integrity Management Framework’ kiezen we voor een **realistisch beleid**, vertaald in **een strategie die naadloos aansluit bij onze organisatie en onze behoeften**. Een inspirerende en stimulerende invulling van de vooropgestelde doelstellingen op maat van elke directie en de gedeconcentreerde posten is het ambitieuze plan.

Onze **waardering en dank** gaan uit naar vertegenwoordigers van de centrale directies en gedeconcentreerde posten in de **werkgroep Integriteit**. De uitwisseling van ideeën en reflecties was zeer verrijkend, de bijdragen een onmisbare hulp en samen werden de bakens uitgezet.

Inzetten op integriteit doen we samen!

Goedgekeurd te Oudergem op 12 maart 2024

Hoofdcommissaris Johan De Volder
Adjunct-Inspecteur-generaal



1^{ste} Hoofdcommissaris Thierry Gillis
Inspecteur-generaal



BIJLAGEN

BIJLAGE 1: SYNTHESSETABEL STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

INTEGRITEIT	Bepalen en definiëren van integriteit	Begeleiden naar integriteit	Monitoren van integriteit	Afdwingen van integriteit
<i>Leiderschap, strategie en beleid</i>	OD 1.1 OD 1.2 OD 1.3 OD 1.4 OD 1.5	OD 2.10 OD 2.11 OD 2.12 OD 2.13 OD 2.17 OD 2.19 OD 2.26 OD 2.28	OD 3.29 OD 3.30 OD 3.31 OD 3.32 OD 3.33 OD 3.34	OD 4.35 OD 4.36 OD 4.37 OD 4.38 OD 4.39
<i>Beleid en beheer van medewerkers</i>	OD 1.3 OD 1.6 OD 1.7	OD 2.10 OD 2.12 OD 2.14 OD 2.15 OD 2.16 OD 2.17 OD 2.18 OD 2.19 OD 2.20 OD 2.22 OD 2.23 OD 2.27 OD 2.28	OD 3.31 OD 3.32	OD 4.35 OD 4.36 OD 4.37 OD 4.39
<i>Beleid en beheer van middelen en informatie</i>	OD 1.3 OD 1.8	OD 2.20 OD 2.21 OD 2.25 OD 2.26 OD 2.28	OD 3.30 OD 3.31 OD 3.32 OD 3.34	OD 4.38 OD 4.39
<i>Dienstverlening en opdrachten en taken</i>	OD 1.3 OD 1.4 OD 1.9	OD 2.23 OD 2.24 OD 2.28	OD 3.32 OD 3.33	OD 4.38 OD 4.39

BIJLAGE 2: DASHBOARD INTEGRITEIT

Handleiding: [Dashboard integriteitsbeleid - Toelichting](#)

Dashboard Integriteit: [Dashboard integriteitsbeleid.xlsx](#)

~