

INTEGRITEIT



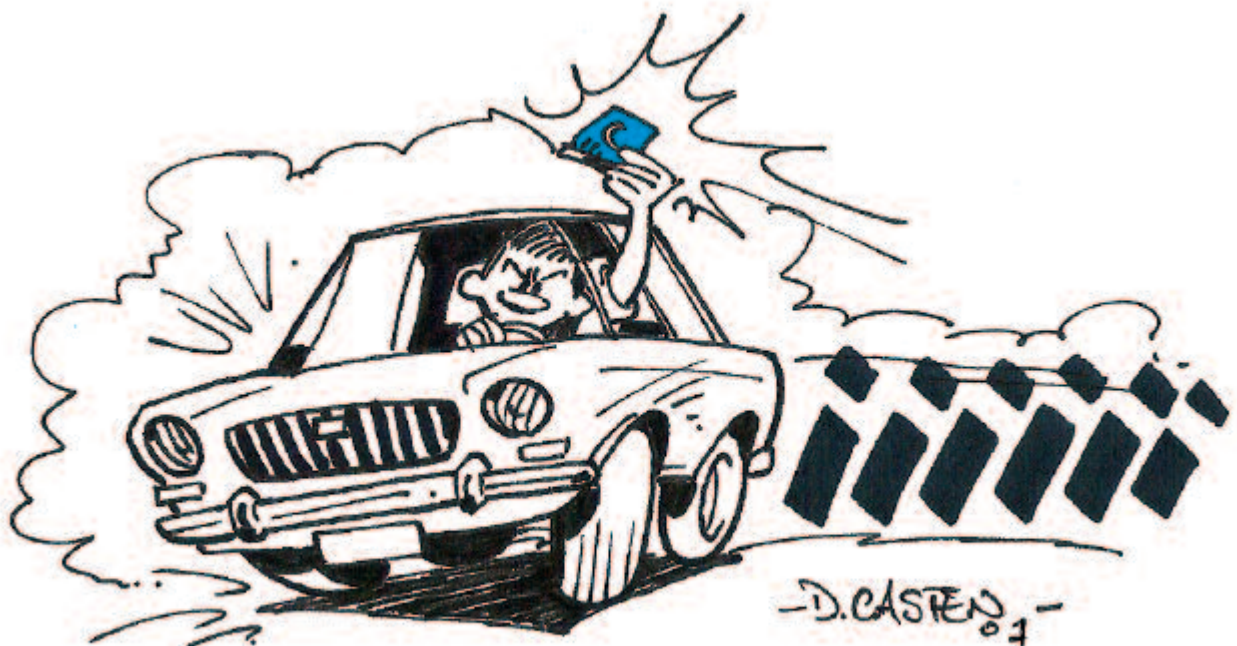
.....
Teksten Stefan Debroux &
Dominique Van Ryckeghem
Fotografie Lavinia Wouters
.....

MET OF ZONDER? DE CODE VAN HET ZWAAAILICHT

Vraag aan een doorsnee personeelslid van het Antwerps politiekorps wat er in de dikke van Dale bij "integriteit" staat en het antwoord luidt unaniem: "Sigi Claes!" Deze commissaris staat in het collectief geheugen van de zone gegrift als het éénpippige Team Integriteit die iedereen onderdompelt in een badje normbesef en plichtenleer. Wij wilden daar het fijne van weten...

ANTWERPEN – De afgelopen jaren kwam Vlaanderens Grootste Zone – met meer dan 2400 mensen – meer dan eens in een negatief daglicht te staan. Haar blazoens oppoetsen door een 'integriteitsadviseur' aan te stellen, leek een logische uitloper? "Ik zit hier niet om af te rekenen met het verleden", verduidelijkt Sigi Claes. "Het is een maatschappelijk gegeven dat de instellingen net als het bedrijfsleven steeds meer belang hechten aan integriteit. Trouwens, al in het eerste nationaal veiligheidsplan van 2001 stond integriteit aangestipt als prioriteit. Onze

korpsleiding, geruggesteund door de burgemeester, heeft daarop voortgebouwd, met als resultaat dat ik sinds januari 2006 exclusief bezig ben met het ontwikkelen van een integriteitsbeleid, gespiegeld aan de initiatieven op het federale vlak. Het zal u wel niet verbazen dat het personeel daar aanvankelijk geen goed oog in had. Zij voelden zich geviserd. "Waarom wij?" Ondertussen is dat wantrouwen weggeëbd. Het beleid heeft gestalte gekregen. Ik voer geen onderzoeken, ik leg geen tuchtsancties op en ik ben evenmin een ombudsman. In een notendop hou ik



mij in totale onafhankelijkheid bezig met het sensibiliseren van het personeel door opleiding en communicatie. Ik ben eigenlijk met vanalles tegelijk bezig, en dat maakt het voor mij net zo prettig en uitdagend”, klinkt hij enthousiast.

Van meet af aan worden nieuwelingen in de zone Antwerpen geconfronteerd met het integriteitsbeleid. “Als welkomstgeschenk”, lacht Sigi Claes “krijgt ons vers bloed een opdracht mee. Enkele voorbeelden zijn: “Hoe gaat men

in de zone om met taalgebruik in pv's?”, “Welke regels gelden met betrekking tot de beroepsonverenigbaarheden?” of “Wie zijn de vertrouwenspersonen?” Bedoeling is het opdoen van parate kennis, maar tegelijk is er een onderhuidse doelstelling: leer gebruikmaken van de systemen waar informatie ter beschikking wordt gesteld, zoals het intranet. Na een maand is er een overlegmoment voorzien tussen de nieuweling en diens dienstchef. Zo maak je integriteit verplicht bespreekbaar, wat erg belangrijk is. Je moet de drempel

zelfs het vermoeden ervan, wordt uitgegroot in de media, gedramatiseerd, herhaald... Hoge bommen, zoals de politie, vangen immers veel wind, en storm of rukwinden kunnen schade aanrichten, een korps stigmatiseren. Dus we moeten voortdurend denken aan ons imago, ermee rekening houden dat wat we doen, ook al lijkt het moreel en sociaal aanvaardbaar, misschien anders wordt waargenomen door de man op straat. Ik geef een voorbeeld. Collega's krijgen een dringende oproep in een file. Met zwaailicht en sirene aan rijden

“ Sigi Claes

Je bent pas echt goed als ook het slechtste wat je doet nog goed is



om te communiceren zo laag mogelijk houden. Als Team Integriteit voer ik trouwens een opendeurpolitiek. Wie met vragen zit over nevenberoepen, het al dan niet aanvaarden van geschenken, wat mag bij verkiezingen of over het optreden buiten de diensturen, die kan hier altijd terecht.”

De maatschappij geeft geen schouderklopjes, maar zij sanctioneert wel. “Deze wetenschap loopt als een rode draad doorheen de opleiding die ik organiseer voor heel het korps, samen met een intern team van 10 lesgevers en 40 moderatoren. Elke misstap, ja

ze de trambaan op. Dat mag bij een interventie, maar uiteraard niet om snel naar het commissariaat terug te keren omdat de dienst er binnen 10 minuten opzit. Maar de collega beslist dan in volle interventie om de sirene af te zetten. Dat lawaai is onnodig want de trambaan is toch vrij. Zijn intentie is dus sociaal ingegeven, maar iemand die in de file staat ziet die politiewagen voorbijrijden en denkt misnoegd: *Kijk, zij zullen zichzelf niet bekeuren voor het rijden op de trambaan...* Zonder sirene weten andere weggebruikers immers niet dat je een dringende interventie uitvoert. Zulke dilemma's komen aan

VOORUITDENKEN MET ACADEMICI

LEUVEN – Op 1 december 2006 startte de KU Leuven onder leiding van Jeroen Maesschalck met het onderzoeksproject *Implementatiestrategieën voor de deontologische code van de politiediensten: een 'toolbox' voor een modern integriteitsbeleid in de politie*. Het onderzoek wordt gefinancierd door het ministerie van Binnenlandse Zaken en is er gekomen op vraag van de Vaste Commissie van de lokale politie. Zij voelde sterk de nood aan de ontwikkeling van eenvoudige instrumenten om de implementatie van de deontologische code te begeleiden.

De KU Leuven zal onder meer de balans opmaken van het bestaande integriteitsbeleid binnen de politiediensten alsook 'good practices' in het buitenland bestuderen. Dit alles moet uitmonden in nuttige 'tools' zoals een handleiding voor dilemmatrainingen bij de politie, een instrument ter meting van integriteit op organisatie-niveau en het beantwoorden van de heel concrete vraag wat te doen indien een personeelslid integriteitschendingen waarneemt. De resultaten worden verwacht tegen eind 2007.



ANIMATIE TROEF!

DENDERLEEUEW – Ook in Vlaanderens kleinere zones worden heel wat inspanningen gedaan om integriteit op de agenda te plaatsen en de deontologische code aan de man/vrouw te brengen. In de zone Denderleeuw/Haaltert werden alle personeelsleden tijdens sessies van een halve dag op een draffie ingewijd in de punten van de code. Saai? Welnee, beleidsmedewerker Didier Demelin zette de medewerkers in groepjes bij elkaar en ging heel interactief te werk. “Waar het om gaat”, aldus Didier, “en dit heb ik opgestoken bij Jeroen Maesschalck van de KU Leuven, is het verhogen van de wilskracht – om niet in te gaan op verleidingen eigen aan het beroep – en het aanscherpen van het oordeelsvermogen. Oordelen mag niet enkel gebeuren op basis van eigenbelang maar eveneens op basis van ethische argumenten.” De groepjes kregen daarom verschillende dilemma’s uit het politielevens voorgeschoteld. Geanimeerde discussies verzekerd, maar men leert op een andere manier kijken en beoordelen... Een bijkomende interactieve oefening bestond erin een specifiek punt uit de code naar de eigen praktijk en in courant taalgebruik om te zetten. De tijd vloog voorbij. De korpschef woonde alle sessies bij, keek ernaar en zag dat het goed was...

bod tijdens de opleiding, en de bevindingen koppelen we terug naar de deontologische code*, die dient als leidraad en steun en die aan elk personeelslid overhandigd wordt tijdens deze opleiding. Daaruit moeten dan verbeterpunten groeien, en dan ligt de bal in het kamp van de korpsleiding.”

Integriteit is meer dan regelgeving of de discussie over “wat mag en wat niet mag”. “Uiteraard moet je de vraag stellen of hetgeen je doet wettelijk, proportioneel, noodzakelijk en opportuun is. Maar het gaat verder dan dat. *Past mijn*

gedrag in de filosofie van de gemeenschapsgerichte politiezorg? Is wat ik doe ook ethisch goed? Vanuit mijn rol als opleider en communicator geef ik de mensen een rugzak mee met allerlei hulpmiddelen”, besluit Sigi Claes. “Het is eigenlijk een aanzet om na te denken over het eigen gedrag en dat van de collega’s, om bewuste keuzes te maken en verantwoorde beslissingen te nemen. Je bent pas echt goed als ook het slechtste wat je doet nog goed is.” ■

* De deontologische code van de politiediensten is van kracht sinds 30 mei 2006 (Koninklijk Besluit van 10 mei 2006).

OPLEIDINGSAANBOD

De politiescholen organiseren opleidingen deontologie en cultuur die openstaan voor alle leden van de geïntegreerde politie. Meer info vindt u op www.police.ac.be.

Wie meer wil weten over de deontologische code of het integriteits- en cultuurbeleid van de federale politie, kan een kijkje nemen op de site van de human resources www.hrpol.be.