

Memo bij rapport KPCN

Integriteit

In de diverse interviews is ook ingegaan op het vraagstuk 'integriteit'. Wat wij geconstateerd hebben, is dat het huidige managementteam consequent en adequaat ingrijpt als er sprake is van overduidelijk niet-integer handelen. Het gedrag dat wij geconstateerd hebben, zoals het onrechtmatig gebruik van dienstvoertuigen, privé-activiteiten uitvoeren in diensttijd en het onrechtmatig schrijven en laten uitbetalen van overuren, wordt niet gezien als niet-integer gedrag. Dit is het uiteraard naar de letter wel. Het feit dat het al decennialang wordt geaccepteerd, is omdat het deel uitmaakt van de mores van het korps.

Zeker voor een organisatie als de politie, dient integer handelen het uitgangspunt te zijn. De nieuwe korpschef is dan ook gehouden om aan dit gedrag een einde te maken, zodat het aan de gewenste integriteitsstandaard voldoet. Hiervoor is een aantal basisbeginselen nodig. Om te beginnen dient het integriteitsbeleid concreet te worden beschreven en tot in de haarvaten van het korps bekend te zijn. Een voorbeeld hiervan is: *Dienstvoertuigen worden niet voor privédoeleinden gebruikt*. Dit heeft echter alleen effect wanneer er ook strikt wordt gehandhaafd. Het integriteitsbeleid dient helder te zijn en niet het huidige, nog niet afgeprocedeerde, stuk waarin zeven waarden worden beschreven, dat leest geen diender. Neem hiervoor de vier kernwaarden over van de politie in Nederland. Het wiel is namelijk al uitgevonden.

Een ander voorbeeld betreft het schrijven van overwerk. Overwerk zijn werkzaamheden die onverwacht en onvoorzien zijn. Dit alleen rechtvaardigt het schrijven van deze uren. Indien op voorhand al bekend is dat diensten langer zullen duren, dan dient dat als zodanig te worden ingepland. Van overwerk is dan geen sprake. Het jaarlijks terugkerende feest *Dia di Rincon* is daarvan een voorbeeld. Dit vindt elk jaar op dezelfde dag plaats, maar de extra mensen, waarvan al lang bekend is dat deze nodig zijn, worden pas vlak voor het evenement in het bestaande rooster gepland. Dit betekent overuren en verschuivingsuren, uren waar een toeslag voor geldt.

Communicatie naar het korps en overleg met de betrokken partijen (medewerkers, Participatieraad en vakbond), zijn belangrijke elementen voor het creëren van draagvlak voor de te nemen maatregelen. De norm zal duidelijk gesteld en goed uitgelegd moeten worden. Er dient in het hele korps een nieuwe wending te komen. Hiervoor is voorbeeldgedrag vanuit de leiding nodig en een duidelijke koers. Vertrouwen in de medewerkers vormt het uitgangspunt. Waar het kan, wordt de controle van registratie- en verantwoordingssystemen achteraf en steekproefsgewijs gehouden. Misbruik wordt gestraft, want integriteit hoort vanzelfsprekend te zijn. Het KPCN moet een korps worden waar men met trots werkt, waar men elkaar professioneel aanspreekt op het functioneren en waar men integer handelt.