



BUREAU INTERNE ZAKEN KORPS POLITIE SINT MAARTEN

BUREAU INTERNE ZAKEN KORPS POLITIE SINT MAARTEN

Raad voor de rechtshandhaving
Oktober 2018

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Lijst met gebruikte afkortingen	4
Voorwoord	5
Samenvatting en aanbevelingen	6
Samenvatting	6
Aanbevelingen	8
Summary and recommendations	9
Summary	9
Recommendations	11
1 Inleiding	12
1.1 Inleiding en aanleiding	12
1.2 Doelstelling	12
1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen.....	12
1.4 Onderzoeksaanpak en –methode	13
1.5 Afbakening	13
1.6 Leeswijzer.....	13
2. Onderzoeksresultaten	14
2.1 Inrichting op papier.....	14
2.1.1. Inrichtingsplan KPSM 2010	14
2.1.2 Jaarplannen KPSM 2016 t/m 2018.....	14
2.2 Visie en missie BIZ.....	15
2.3 Werk- en procesbeschrijvingen	15
2.4 Feitelijke bezetting en middelen.....	16
2.5 Opleiding BIZ	16
2.6 Taken en werkwijze BIZ.....	17
2.6.1 Disciplinair onderzoek.....	17
2.6.2 Klachtbehandeling	19
2.6.3 Advisering aan de Korpschef.....	22
2.6.4 Registratie geweldsaanwending	22
2.6.5 Vertrouwenspersoon	23

2.6.6 Preventie	23
2.7 Dossiers	23
2.8 Resultaten	24
3 Analyse & conclusie.....	25
4. Aanbevelingen	28

Lijst met gebruikte afkortingen

BIZ	Bureau interne zaken
CCLR	Coördinatiecommissie Landsrecherche
CvK	College van Korpschefs
JZ	Afdeling Justitiële zaken van het Ministerie van Justitie
KC	Korpschef
KPSM	Korps Politie Sint Maarten
LR	Landsrecherche
MvJ	Minister van Justitie
OM	Openbaar ministerie
OvJ	Officier van Justitie
Raad	Raad voor de rechtshandhaving

Voorwoord

Dit rapport van de Raad voor de rechtshandhaving gaat over het bureau interne zaken van het Korps Politie Sint Maarten (KPSM). De Raad onderzocht in hoeverre dit bureau functioneert met betrekking tot de opgedragen taken.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het bureau belangrijke taken heeft op het gebied van disciplinair onderzoek, klachtbehandeling en advisering aan de korpsleiding. Door deze taken heeft het bureau een voorname rol bij het streven naar integriteit binnen het korps. Het belang van integriteit binnen overheidsorganisaties kan niet genoeg worden benadrukt. Alleen daarom al juicht de Raad het bestaan van het bureau interne zaken bij het KPSM toe. Dit rapport over het bureau interne zaken van het KPSM bevat zes aanbevelingen ter verbetering van de taakuitvoering door dat bureau.

Net als bij eerdere onderzoeken van de Raad het geval was, werkten de betrokken organisaties en personen op constructieve wijze mee aan het onderzoek. De Raad dankt de personen die zijn benaderd zeer hartelijk voor hun medewerking.

DE RAAD VOOR DE RECHTSHANDHAVING,

mr. F.E. Richards, voorzitter,
mr. Th. P.L. Bot,
mr. G.H.E. Camelia.

Samenvatting en aanbevelingen

Samenvatting

Inleiding

In zijn jaarplan 2018 heeft de Raad voor de rechtshandhaving vastgelegd welke onderzoeken in 2018 worden uitgevoerd. Eén van deze onderzoeken betreft het bureau interne zaken van het Korps Politie Sint Maarten. De Raad onderzocht in hoeverre het bureau interne zaken functioneert met betrekking tot de opgedragen taken.

Probleemstelling

De centrale onderzoeksvraag in deze inspectie is:

In hoeverre functioneert het bureau interne zaken van het Korps Politie Sint Maarten met betrekking tot de opgedragen taken?

Deze vraag heeft de Raad beantwoord aan de hand van drie deelvragen met respectievelijk de onderwerpen: inrichting, werkwijze en resultaten van het BIZ.

Inrichting

Het bureau interne zaken is als bewaker van de integriteit een belangrijk onderdeel van het Korps Politie Sint Maarten. Een effectief interne-zakenproces kan er volgens de Raad voor zorgen dat klachten over agenten adequaat worden behandeld en dat politieambtenaren beschermd zijn tegen valse beschuldigingen door middel van eerlijk, grondig, nauwkeurig en onpartijdig onderzoek. Daarnaast zou een sterke interne-zakenfunctie zowel het moraal binnen het korps kunnen verbeteren als het vertrouwen in de politie binnen de samenleving kunnen verhogen.

Het bureau interne zaken KPSM valt direct onder de Korpschef. De Raad constateert dat het BIZ in een kwetsbare positie verkeert. De in het jaarplan 2016 aangekondigde uitbreiding en verdere ontwikkeling zijn uitgebleven. Het BIZ bestaat momenteel uit twee fte, in plaats van de eerdere drie fte en de beoogde vier fte. De naderende pensioengerechtigde leeftijd van de medewerkers baart de Raad zorgen vanuit oogpunt van continuïteit van het bureau. Daarnaast stelt de Raad vast dat de feitelijke groei van het BIZ en de deels daarmee samenhangende voorgenomen kwaliteitsslag vanuit het College van Korpschefs wordt belemmerd door het uitblijven van wetgeving over de inrichting van het korps. Daarom dringt de Raad er nogmaals bij de minister op aan de door de Raad gedane aanbevelingen die betrekking hebben op het inrichtingsplan, functiehuis en plaatsingsplan alsnog op te volgen.

Werkwijze

Tot de werkzaamheden van het BIZ in de praktijk behoren: disciplinair onderzoek, klachtenbehandeling, advisering aan de Korpschef, registratie geweldsaanwending (het hoofd BIZ), vertrouwenspersoon en preventie. Deze taken sluiten deels aan bij de in het

inrichtingsplan, het functiehuis en de jaarplannen beoogde taken. Veiligheidsonderzoeken, milieu- en antecedentenonderzoek en het coördinerend optreden ten aanzien van veiligheidsaspecten, zoals vermeld in het inrichtingsplan, behoren namelijk niet tot het takenpakket van het BIZ. In het geval deze taken ook opgepakt (zouden) worden, is er meer werkaanbod en volgens de Raad meer personeel benodigd. De preventieve taak dient nog verder ontwikkeld te worden.

Voor wat betreft vrijwel alle werkzaamheden zijn er geen werk- en procesbeschrijvingen voorhanden. De rol en verwachtingen ten aanzien van de personeelsleden van het BIZ bij de klachtenbehandeling is summier beschreven. De Raad meent dat een beschrijving van handelswijze uit oogpunt van goed beheer noodzakelijk is, en dit belang eens te meer geldt voor een integriteits- en vertrouwensfunctie zoals bij BIZ. Er dient spoedig hierin te worden voorzien. Voorts kan dan een betere beoordeling van de werkzaamheden in verhouding tot de capaciteit plaatsvinden. Daarnaast zijn de beschrijvingen ook uit praktische overwegingen wenselijk, opdat de bruikbare kennis en ervaring van de pensioen naderende personeelsleden van het BIZ niet verloren gaat.

De Raad vraagt specifieke aandacht voor de klachtenprocedure. De Raad constateert een aantal verschillen tussen de op schrift gestelde procedure en de uitvoering daarvan in de praktijk. De procedure gaat uit van een bepaalde binnenkomst van klachten, schriftelijke melding en centrale registratie, maar een en ander verloopt niet zoals beoogd. Het voorgaande is geen directe taak van het BIZ, echter kan het wel van invloed zijn of en hoeveel zaken het BIZ uiteindelijk bereiken. Het BIZ zelf is belast met het onderzoek naar de klacht. Knelpunten die worden genoemd zijn communicatie richting de klager en het niet altijd halen van de gestelde termijn van zes weken.

Er liggen kansen op het gebied van dossiervorming en digitalisering. De Raad kon mede gelet op de bijzondere omstandigheden na de orkanen niet vaststellen of de dossiers compleet zijn en ook konden de termijnen niet beoordeeld worden. Wel is er de indruk dat een aantal belangrijke stukken ontbreken. De Raad meent dat bepaald en vastgelegd moet worden welke stukken ten alle tijden in een dossier aanwezig dienen te zijn en dat ervoor gezorgd dient te worden dat op basis daarvan de digitale dossiers of de fysieke dossiers, dan wel beiden compleet zijn.

Voorts meent de Raad dat het BIZ gezien de gevoeligheid van zijn werkzaamheden dient te beschikken over adequate werkruimte en apparatuur (computers) en gezien de soort dossiers over geschikte opbergmogelijkheden.

Resultaten

De Raad constateert dat niet eenduidig zicht kan worden gegeven op resultaten van het BIZ. De Raad benadrukt niet alleen het belang daarvan voor interne doeleinden, maar dat indien gewenst het geven van inzicht in de resultaten van het BIZ een positieve invloed kan hebben op het publieke vertrouwen in het KPSM. Het belang van het hebben van een bedrijfsprocessensysteem komt ook hier naar voren.

Conclusie

Uit het voorgaande kan worden geconcludeerd dat het bureau interne zaken een belangrijke taak heeft. Als het aan het CvK ligt, neemt dat belang nog toe. Echter het BIZ KPSM is uiterst kwetsbaar doordat het slechts twee medewerkers telt die ook nog eens beiden hun pensionering naderen. Daarnaast valt winst te behalen op het gebied van de verdere ontwikkeling en borging van de werkzaamheden, onder meer door het opstellen van werk- en procesbeschrijvingen en het kunnen beschikken over een bedrijfsprocessensysteem. Voorts werkt het BIZ onder ongelukkige omstandigheden zoals een lekkend dak en verouderde apparatuur. De Raad meent dan ook dat geïnvesteerd dient te worden in het BIZ om zijn belangrijke rol nog beter te kunnen waarmaken. Dit laat onverlet dat de Raad zijn waardering uitspreekt voor de manier waarop de twee medewerkers van het BIZ hun werk uitvoeren en de aandacht die er vanuit de Korpsleiding daarvoor is.

Aanbevelingen

De Raad doet op basis van zijn bevindingen de volgende aanbevelingen aan de minister van Justitie:

1. Zorg voor werk- en procesbeschrijvingen voor het bureau interne zaken. Betrek daarbij in elk geval communicatie, registratie, prioritering, overlegvormen, besluitvorming, monitoring van de voortgang, volledigheid van dossiers en termijnen.
2. Zorg dat tijdig in de opvolging van het hoofd bureau interne zaken wordt voorzien.
3. Zorg voor reparaties aan het dak van het kantoor van het bureau interne zaken.
4. Zorg voor adequate apparatuur en opbergmogelijkheden.
5. Bepaal welke gegevens in een standaard dossier aanwezig dienen te zijn en zorg er op basis daarvan voor dat de dossiers compleet zijn.
6. Zorg ervoor dat er uit oogpunt van beheer meer zicht is op de werkzaamheden van het bureau interne zaken.

Summary and recommendations

Summary

Introduction

The annual plan 2018 of the Law Enforcement Council contains the inspections to be carried out in 2018. One of these inspections concerns the internal affairs department of the Sint Maarten police force (hereinafter: IA-department). The Council inspected to which extent the IA-department functions in relation to the tasks it has been attributed and entrusted with.

Central question

The central question in this inspection is:

To which extent does the internal affairs department of the Sint Maarten police force function in relation to the tasks it has been attributed and entrusted with?

This question was answered by the Council on the basis of three sub questions with the following topics: establishment, working method and results of the IA department.

Establishment

The IA-department is an important part of the Sint Maarten police force as one of the guardians of integrity. In the Council's opinion, an effective internal affairs process can ensure that complaints about or against officers are handled adequately and that police officers are protected against false accusations by means of honest, thorough, accurate and impartial investigation. The same goes for internal investigations conducted by the police force in relation to possible misbehaviour, crimes or other breaches of conduct. In addition, a strong internal affairs function could improve both morality within the force and increase confidence in the police within society.

The IA-department falls directly under the Chief of Police. The Council notes that the IA department is in a vulnerable position. The expansion and further development announced in the annual Plan 2016 have remained unchanged. The IA-department currently consists of two employees (fte), instead of the previous three employees, and the intended four employees. The approaching retirement age of the remaining two staff members is a concern to the Council within the interest of continuity of the agency and the IA-department. In addition, the Council notes that the actual growth of the IA-department and the partly related intended quality impulse initiated by the Committee of police chiefs is hampered by the lack of legislation on the establishment of the force. The Council therefore urges the Minister once again to follow up the recommendations made by the Council relating to the development scheme, the function house and the placement scheme.

Working method

In practice the work of the IA department includes: disciplinary investigations, handling of complaints, advising the chief, registration of violent use (the head of the IA department), being a person of confident and prevention. These tasks are part of the tasks envisaged in the development plan, the function house and the annual plans. Safety investigations, environmental and background checks and research and the coordination of safety aspects, as stated in the development plan, do not belong to the IA-department's tasks. In the event that these tasks are executed, the workload will increase substantially. Consequently, the Council believes that in that case more staff will be required.

Work and process descriptions are not available for hardly any of the tasks. The role and expectations of the staff members of the IA-department in the complaints procedure are summarily described. The Council considers that a description of the procedures is necessary from the point of view of good management, and the importance of an integrity and trust function such as that entrusted to the IA-department. It should be drafted as soon as possible. Furthermore, a better assessment may take place of the work in relation to the capacity. In addition, the descriptions are also desirable for practical reasons. It ensures that the useful knowledge and experience of the retiring staff members of the IA department are not lost.

The Council calls for specific attention for the complaints procedure. The Council notes a number of differences between the procedure laid down in writing and its implementation in practice. The procedure is based on a certain entry of complaints, written notification and central registration, but in practice this is not executed as intended or described. The foregoing is not a direct responsibility of the IA-department, however it can affect whether and how many complaints will eventually reach the department. The IA-department itself is in charge of investigating the complaint. Bottlenecks that are mentioned are communication towards the plaintiff and processing within the deadline of six weeks.

There is room for improvement in the area of filing dossiers and digitalisation. The Council could not assess or determine whether the dossiers were complete and if deadlines were met. Taken into account the extensive damages to the entire force as a result from the hurricanes Irma and Maria in 2017, this part of the inspection could not take place in a verifiable manner. However, given the other outcomes of the inspection, the impression that a number of important documents are missing is justified. The Council considers that it is necessary to define and register which documents should be present in a dossier at all times, and that it should be ensured that the digital dossiers or the physical dossiers, or both, are complete on the basis thereof.

Furthermore, the Council considers that the IA department, given the sensitivity of its work, should have adequate working space and equipment (computers) and have on suitable storage possibilities.

Results

The Council notes that no unambiguous insight can be given on the results of the IA-department. The Council emphasises not only its importance for internal purposes, but that,

if desired, giving insight into the results of the IA-department can have a positive impact on public trust in the police force. The importance of having a business processing system also emerges here.

Conclusion

From the foregoing, it can be concluded that the IA-department has a major role to play. If it is up to the committee of the chiefs of police, that interest will increase. However, the IA department is extremely fragile because it only has two employees who are both approaching their retirement. In addition, more results can be obtained in the field of further development and implementation of work proceedings, including drafting up work and process descriptions and having a business process system. Furthermore, the IA-department works under unfortunate circumstances such as a leaking roof and obsolete equipment. The Council therefore believes that it is necessary to invest in the IA-department in order to achieve its important role even better. The Council's appreciation of the way in which the two staff members of the IA department perform their work and the attention the department gets from the management of the police force should not go unnoticed.

Recommendations

In the context of its findings the Council makes the following recommendations to the Minister of Justice:

1. Create work and process descriptions for the internal affairs department. In any case, dedicate adequate attention to registration, prioritization, forms of consultation, decision-making, monitoring of the progress, completeness of dossiers and deadlines.
2. Ensure adequate follow up to the future vacancy of the head of the internal affairs department.
3. Take care of repairs to the roof of the office of the internal affairs department.
4. Provide adequate equipment and storage facilities.
5. Determine which documents should be present in a dossier at all times and, on this basis, ensure that files and dossiers are complete.
6. Ensure more insight into the activities of the internal affairs department, from a management point of view.

1 Inleiding

1.1 Inleiding en aanleiding

Volgens de Rijkswet politie dient elk der landen zorg te dragen voor een kwalitatief volwaardig en professioneel politiekorps.¹ Transparantie, verantwoording en betrouwbaarheid zijn belangrijke voorwaarden voor een professioneel politiekorps. Zorgvuldig onderzoek bij bijvoorbeeld signalen van niet-integer handelen en van misbruik en/of schending van procedures en/of bevoegdheden is in dit verband een belangrijk instrument.

Binnen het Korp Politie Sint Maarten (KPSM) is het bureau interne zaken (BIZ) onder meer belast met onderzoek naar aanleiding van dat soort signalen. Voorts heeft het BIZ taken in het kader van preventie, klachtenbehandeling en voorziet het BIZ het MT van het KPSM van advies.

In het onderzoek van de Raad voor de rechtshandhaving (Raad) naar de toepassing van geweld door de politie op Sint Maarten is vrij beknopt een deel van de werkzaamheden van het BIZ aan bod gekomen.² Gezien het belang van dat bureau onderzoekt de Raad thans het functioneren daarvan. In zijn jaarplan 2018 heeft de Raad dit onderzoek opgenomen.

1.2 Doelstelling

Met dit onderzoek maakt de Raad inzichtelijk in hoeverre het bureau interne zaken functioneert met betrekking tot de opgedragen taken. Aan de hand van de bevindingen doet de Raad aanbevelingen teneinde een bijdrage te leveren aan de verbetering van de kwaliteit van dat bureau.

1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

In hoeverre functioneert het bureau interne zaken van het Korps Politie Sint Maarten met betrekking tot de opgedragen taken?

De bij de centrale onderzoeksvraag behorende deelvragen zijn:

1. *Op welke wijze is het bureau interne zaken ingericht?*
2. *Wat is de werkwijze van het bureau interne zaken?*
3. *Welke resultaten zijn er behaald?*

¹ Artikel 7 Rijkswet van 7 juli 2010, houdende regeling van de inrichting, de organisatie, het gezag en het beheer van de politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba en de onderlinge samenwerking tussen de politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Rijkswet politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba), Stb. 2010, 337.

² Raad voor de rechtshandhaving (2014). *Toepassing van geweld door de politie in Sint Maarten. Onderzoek naar geweldsgebruik door de politie en geweldsgebruik tegen de politie.*

1.4 Onderzoeksaanpak en -methode

Oriëntatiefase

Literatuur & juridisch onderzoek. Relevante wet- en regelgeving, beleid en plannen zijn bestudeerd om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van het onderwerp.

Onderzoeksfase

Interviews. In de onderzoeksfase heeft de Raad door middel van interviews getracht om een zo goed mogelijk beeld te verkrijgen met betrekking tot het BIZ. Er hebben interviews plaatsgevonden met medewerkers van het Korps Politie Sint Maarten (5), van het openbaar ministerie (OM) (1), van de Landsrecherche (LR) (1), van het ministerie van Justitie (MvJ) (1) en van de Ombudsman (1).

Dossieronderzoek en participerende observatie. Een inspecteur van de Raad was een viertal werkdagen bij het BIZ op kantoor aanwezig. In die dagen zijn dossiers van het BIZ ingezien over de jaren 2016 tot en met 2018. Onder andere is daarbij gekeken naar de opbouw en de volledigheid van de dossiers.

1.5 Afbakening

Het onderzoek heeft betrekking op de periode van 10 oktober 2010 tot en met mei 2018.

1.6 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk 1 bevat hoofdstuk 2 de onderzoeksresultaten. Hoofdstuk 3 bevat de analyse en de conclusies. Tenslotte bevat hoofdstuk 4 de aanbevelingen.

2. Onderzoeksresultaten

2.1 Inrichting op papier

2.1.1. Inrichtingsplan KPSM 2010

In het geldende inrichtingsplan staat dat de staf van de Korpsleiding bestaat uit functies die de Korpsleiding ondersteunen in haar functioneren (buiten de Bedrijfsvoering).³ Dit Stafbureau bestaat uit de volgende functies: chef stafbureau, secretaresse en verschillende medewerkers. Eén van de genoemde functies binnen de stafafdeling is die van Coördinator/Medewerker BIZ. Aangegeven wordt dat de 4 medewerkers BIZ:

- Diverse soorten onderzoeken verrichten met betrekking tot (aankomende) medewerkers van het korps (veiligheidsonderzoek, disciplinair onderzoek en milieu- en antecedenten (m&a)-onderzoek).
- Coördinerend optreden ten aanzien van veiligheidsaspecten binnen het korps.

Het bekrachtigde inrichtingsplan is op aanwijzingen van de minister van Justitie meerdere malen herzien. Het in concept verkerende herziene inrichtingsplan wijkt af van het geldende plan, in die zin dat bij het Stafbureau een coördinator BIZ is toegevoegd. Daarvoor is één medewerker BIZ ingeleverd. Dit resulteert in één coördinator en drie medewerkers BIZ.

In het in concept verkerende functiehuis KPSM zijn de functies coördinator interne zaken en medewerker interne zaken beschreven. De werkzaamheden van de coördinator omvatten:

- Coördinatie
- Beleidsadvisering

Daarnaast bestaan de werkzaamheden van zowel de coördinator als de medewerker(s) interne zaken uit:

- Verrichten van veiligheidsonderzoeken.
- Behandeling externe klachten.
- Interne/disciplinaire onderzoeken.
- Ondersteunen Landsrecherche onderzoeken.
- (Registratie van) ernstige geweldsaanwending.
- Diversen.

Voorts staan in de beschrijvingen van de functies ook de verwachte resultaten, de bevoegdheden, de bezwarende werkomstandigheden en de kennis- en ervaringseisen beschreven.

2.1.2 Jaarplannen KPSM 2016 t/m 2018

In de jaarplannen 2016, 2017 en 2018 is het BIZ specifiek genoemd. In het jaarplan 2016 staat dat het thema Integriteit (en daarmee ook transparantie) continue de aandacht krijgt. Aan de hand van de Gedragscode wordt een programma geïntroduceerd, ondersteund door

³ Het inrichtingsplan is op 9 september 2010 door de politieke stuurgroep Staatkundige Veranderingen bekrachtigd.

workshops. Het doel is om kwesties rond integriteit herkenbaar en bespreekbaar te maken. Het BIZ wordt uitgebreid met extra capaciteit en krijgt speciale taken t.a.v. integriteit toebedeeld.

Voorts is ook in het jaarplan 2017 aandacht voor integriteit en de rol daarbij voor interne zaken. Er staat dat de afdeling BIZ in samenwerking met onder meer de Ombudsman, ook in 2017 workshops over integriteit gaat verzorgen, waarbij weer praktijkvoorbeelden aan de orde worden gesteld. Ook behandelt de afdeling BIZ alle binnengekomen klachten bij incidenten tijdens politieoptreden.

Het jaarplan 2018 borduurt hierop voort. Het jaarplan meldt dat integriteit een kernwaarde is van de organisatie. Daarom wordt voortdurend aandacht besteed aan integriteit. Het BIZ zorgt voor de waarborging van integriteit. Het BIZ onderzoekt alle binnengekomen klachten bij incidenten tijdens politieoptreden en handelt deze af. In 2018 zal het BIZ samen met de afdeling Communicatie workshops organiseren die specifiek gericht zijn op integriteit. Het is de bedoeling dat dit abstracte thema bespreekbaar wordt gemaakt voor alle korpsleden. Ook geeft het KPSM in het plan aan dat het BIZ verder wordt ontwikkeld in 2018. Aan de hand van de algemene integriteitsbeleid binnen de overheid, wordt een specifiek op de KPSM toegespitste integriteitsbeleid opgesteld.

Het KPSM beschikt niet over jaarverslagen.

2.2 Visie en missie BIZ

Vanuit het College van Korpschefs (CvK), bestaande uit de Korpschefs van het Korps Politie Aruba, het Korps Politie Curaçao, het KPSM en het Korps Politie Caribisch Nederland is er ook aandacht voor de bureaus interne zaken. Er wordt regelmatig samengewerkt op dit gebied. Het CvK besloot daarom dat een visiedocument opgesteld zal worden voor alle bureaus, waarin een kwaliteitsslag en modernisering door onder meer trainingen en stages centraal zal staan. Het Korps Politie Curaçao heeft het voortouw hierin. Het project is sinds september 2017 vertraagd door de orkanen op Sint Maarten.

De missie van het bureau is volgens de Korpschef van het KPSM het volgende:

- De integriteit binnen het KPSM hoog houden en iedereen scherp houden.
- De burger bedienen door middel van klachtbehandeling.
- De collega's bedienen indien zij klachten hebben over collega's dan wel te maken hebben met integriteitskwesties.
- Een vertrouwensfunctie vervullen, ondanks dat dit geen formele functie van het BIZ is.

2.3 Werk- en procesbeschrijvingen

Het KPSM beschikt niet over werk- en procesbeschrijvingen voor het BIZ. Zowel het hoofd als de medewerker van het BIZ zijn voorstander van het opstellen van de benodigde beschrijvingen, maar dan met name met het oog op toekomstige medewerkers en in het licht van aanstaande pensionering(en). De leiding van het korps is dezelfde mening toegedaan. Zowel het hoofd als de medewerker menen over ruime werkervaring binnen het korps te

beschikken, wat zich vertaalt in een eigen gehanteerde vaste, maar niet vastgelegde werkwijze (zie paragraaf 2.6).

2.4 Feitelijke bezetting en middelen

Het BIZ valt direct onder de Korpschef en is onderdeel van de stafafdeling van het KPSM. Volgens een geïnterviewde is het bureau onvoldoende geëquipeerd om al de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Dit geldt zowel op het gebied van personeel als op het gebied van middelen.

Tot aan 2015 bestond het bureau uit één hoofd en twee medewerkers. Eén van de twee medewerkers is toen overgeplaatst naar een andere functie binnen het korps en voor hem is geen vervanger gekomen. Het BIZ bestaat sindsdien feitelijk uit één hoofd en één medewerker. Beiden naderen de pensioengerechtigde leeftijd.

Over het algemeen is het werkaanbod volgens het hoofd en de medewerker zodanig dat volgens hen twee fte voldoende is. Op piekmomenten is behoefte aan meer personeel en vindt samenwerking plaats met de recherche of de Landsrecherche. In de visie van de Korpschef zullen er meer taken bij het bureau worden belegd, wat voldoende werk geeft voor vier fte. Echter invulling van twee fte meer binnen het BIZ is momenteel niet mogelijk, onder meer omdat het nieuwe functieboek nog niet is vastgesteld. Dit zorgt tevens voor een spanningsveld tussen de eerder genoemde beoogde kwaliteitsslag vanuit het CvK en de naar aanleiding daarvan gewenste maar dus niet mogelijke uitbreiding.

Het BIZ beschikt over een werkruimte met zichtbaar door de orkanen veroorzaakte schade waaronder lekkages en schade aan het dak. Ook beschikken het hoofd en de medewerker volgens hen over verouderde apparatuur. De computers waarmee gewerkt wordt zijn (zeer) gedateerd, aldus de medewerker van het BIZ. Ook zijn de archiefkasten aan vervanging toe. Korpsbreed beschikt men niet over een bedrijfsprocessensysteem.

2.5 Opleiding BIZ

Eisen die gesteld worden aan personeel van het bureau zijn een screening met betrekking tot de integriteit en voldoende ervaring op politieel gebied, waaronder met Rechercheren. Bijzondere opleidingseisen worden in het nog in concept verkerende functiehuis gesteld, welke dus nog niet gelden. Het hoofd BIZ stelt zelf geen behoefte te hebben aan cursussen, mede in het licht van zijn naderend pensioen. Wel is hij van mening dat hoewel geen *must*, één of meerdere cursussen voor de medewerker altijd welkom zijn, bijvoorbeeld een cursus dossiervorming. De medewerker beaamt dit en heeft onlangs een aantal seminars en een leiderschapstraining gevolgd. Diezelfde medewerker gaat in september de opleiding Rechercheren in een meer omvattende zaak (RIMOZ) volgen. Uit de interviews komt naar voren dat structureel opleiden van toekomstige medewerkers volgens de geïnterviewden een goede zaak zou zijn.

In het jaarverslag 2016 van de Ombudsman staat dat de Ombudsman in samenwerking met de vice-voorzitter van de Raad van Advies in november 2016 op verzoek van de Korpschef

een integriteitstraining heeft verzorgd aan management en senior personeel van het KPSM.⁴ Het personeel van het BIZ heeft ook aan deze training deelgenomen.

2.6 Taken en werkwijze BIZ

De Korpschef stuurt het BIZ aan. Deze aansturing bestaat uit werkverdeling (de meeste dossiers komen direct bij de KC binnen), het bespreken van concrete adviezen van het BIZ met het hoofd en uit overlegmomenten. Het hoofd BIZ en de KC hebben dagelijks contact en wijzen erop dat de lijnen kort zijn. Volgens beiden is daarom een vast overlegmoment overbodig. De Korpschef stelt over het algemeen tevreden te zijn over de kwaliteit van de werkzaamheden, maar in het licht van de door hem gewenste modernisering ziet hij kansen voor verbetering, bijvoorbeeld op het gebied van dossiervorming nieuwe stijl en digitalisering.

Het hoofd en de medewerker van het BIZ typeren hun samenwerking als goed en zij zijn beiden 24/7 bereikbaar indien nodig. Eén van de twee is altijd op het eiland aanwezig. Het hoofd en de medewerker hebben om de beurt telkens een week piketdienst. In het geval van een oproep schat de pikethouder zelf de urgentie in. Als zijn aanwezigheid direct nodig is, handelt de pikethouder dit buiten kantoor tijd in principe alleen af, tenzij het een ernstig geval betreft. Dan wordt de andere collega alsnog opgeroepen. In alle andere gevallen wordt het de volgende dag tijdens kantooruren opgepakt. Voorts stuurt het hoofd BIZ de medewerker aan.

Elke dag stellen het hoofd en de medewerker een digitaal dagrapport op, waarin alle bijzonderheden van de dag worden vermeld. Dit kan onder meer zijn dat het BIZ benaderd is om een burger aan de balie met een klacht te woord te staan. In het dagrapport wordt de klacht dan geregistreerd en beschreven. Voorts nemen het hoofd en de medewerker dagelijks de mutaties door. Op deze manier kan bijvoorbeeld een niet-gemeld gebruik van geweld alsnog onder de aandacht van het BIZ komen.

Uit de interviews komt naar voren dat het BIZ de onderstaande taken uitvoert. Het verrichten van veiligheidsonderzoeken, milieu- en antecedenten onderzoeken en coördinerend optreden ten aanzien van veiligheidsaspecten behoren volgens hen niet hiertoe.

2.6.1 Disciplinair onderzoek

In het Besluit rechtspositie Korps Politie Nederlandse Antillen staat dat de ambtenaar die zijn ambtelijke verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt disciplinair⁵ kan worden gestraft.⁶ Tevens vermeldt dit besluit dat strafrechtelijke vervolging

⁴ Ombudsman Sint Maarten 2016 Year report

⁵ Zie artikel 102 Besluit rechtspositie KPNA 2000. De disciplinaire straffen die de ambtenaar van politie kunnen worden opgelegd, zijn: schriftelijke berisping; buitengewone dienst (...); geldboete (...); geheel of gedeeltelijke inhouding van inkomsten (...); terugzetting naar een lagere bezoldigingsstreepe (...); terugzetting in de naastlagere rang (...); schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van inkomsten (...); ontslag.

⁶ Landsbesluit, houdende algemene maatregelen van de 7e augustus 2000 ter uitvoering van artikel 16 van de Politieregeling 1999 (P.B. 1999, no.79) (Besluit rechtspositie KPNA 2000), 21-07-2010, A.B. 2010, GT no. 1 en A.B. 2010, GT no. 30. In Sint Maarten geldt het Besluit rechtspositie KPNA 2000, omdat het reeds bekend gemaakte Besluit rechtspositie Korps Politie Sint Maarten nog niet in werking is getreden.

wegens een feit dat mede plichtsverzuim inhoudt, een disciplinaire strafoplegging wegens dat feit niet uitsluit.

Het hoofd en de medewerker van het bureau zijn belast met de disciplinaire onderzoeken naar politieambtenaren. Afhankelijk van de aard van het delict voert de recherche van het KPSM of de Landsrecherche⁷ het strafrechtelijk onderzoek uit en het BIZ houdt zich dan - indien de Korpschef dit verzoekt - tegelijk of opvolgend bezig met het disciplinair traject. In een aantal gevallen waarin de Landsrecherche een strafrechtelijk onderzoek verrichtte en documenten (rapportages m.b.t. het onderzoek en verhoren) van het BIZ ontving, ziet het hoofd Landsrecherche verbetermogelijkheden op het gebied van de aanpak en de rapportages omdat in die gevallen nader onderzoek door de Landsrecherche nodig was.

De aanleiding voor een disciplinair onderzoek kan op allerlei manieren aan het licht komen. Dit kan persoonlijk aan de balie, schriftelijk, rechtstreeks aan de Korpschef of bij de twee collega's van het BIZ, door middel van een bericht of video op bijvoorbeeld social media of door doorverwijzing van het OM of de Ombudsman. Alles komt terecht bij de Korpschef en hij bepaalt per geval de vervolgstappen.

De korpschef geeft de opdracht voor een disciplinair onderzoek persoonlijk aan het hoofd van het BIZ. Nadat de KC een opdracht tot disciplinair onderzoek heeft gegeven, overleggen het hoofd en de medewerker met elkaar of één van hen of beiden het onderzoek zullen uitvoeren. In principe bepaalt het hoofd de prioritering, echter heeft de KC het laatste woord. Dit kan erin resulteren dat lopende onderzoeken langer duren omdat andere onderzoeken dan voorrang krijgen. Na aanvang van een onderzoek worden de betrokken agent(en) en (eventuele) getuigen gehoord. Van elk van de gesprekken wordt eerst een schriftelijke notitie en naderhand een digitaal verslag gemaakt. Na afronding van het onderzoek wordt een brief opgesteld aan de Korpschef met daarin de resultaten van het onderzoek, het advies aan de Korpschef en indien van toepassing de voorgestelde disciplinaire straf. De Korpschef neemt de uiteindelijke beslissing. De wet voorziet in straffen die de Korpschef zelf kan opleggen en straffen waarbij de minister van Justitie de straf dient op te leggen. In dat laatste geval concipieert het hoofd BIZ namens de Korpschef een brief gericht aan de minister van Justitie met daarin de resultaten van het onderzoek en het advies ter oplegging van een disciplinaire straf. De Korpschef ondertekent de brief en zorgt voor de verzending daarvan naar de minister. Nadat de minister heeft beslist en de daarbij behorende procedure is gevolgd, ontvangt de Korpschef de eindbeslissing van de minister. Het BIZ heeft hierbij geen rol en het heeft ook geen zicht op de verdere afhandeling. Het BIZ dient alleen een kopie van de beslissing te ontvangen voor in het dossier. Dit laatste gebeurt niet consequent. Er is een speciale digitale map waartoe alleen de Korpschef, de adviseur HR en hoofd BIZ door

⁷ De Rijkswet politie meldt dat de procureur-generaal in elk van de landen beschikt over een recherche die hij kan belasten met onderzoeken naar feiten of gedragingen die de integriteit van de overheid van de landen kunnen aantasten en zijn begaan door natuurlijke personen of rechtspersonen belast met een publieke taak, of betrokken bij de uitvoering daarvan. Bij Landsbesluit is de organisatie, taken en bevoegdheden van de Landsrecherche geregeld. In de 'Aanwijzing taken en inzet Landsrecherche' wordt uiteengezet met welke zaken de Landsrecherche is of kan worden belast en op welke wijze de Landsrecherche moet worden ingeschakeld. Zie Artikel 9 lid 1 Rijkswet van 7 juli 2010, houdende regeling van de inrichting, de organisatie, het gezag en het beheer van de politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Rijkswet politie), Stb. 2010,337; Landsbesluit, houdende algemene maatregelen, regelende de organisatie, taken en bevoegdheden van de Landsrecherche.15-03-2013, AB 2013, GT no. 165; Openbaar ministerie, *Aanwijzing taken en inzet Landsrecherche*, 2016. http://www.openbaarministerie.org/images/AanwijzingTakenEnInzetLandsrecherche_januari2016.pdf.

middel van autorisatie toegang hebben. In deze digitale map plaatst de adviseur de HR-gerelateerde beslissingen van de minister. Raadpleging van deze map verloopt nog niet zoals gewenst. De medewerker BIZ stelt dat het bureau niet alle beslissingen ontvangt, terwijl de HR-adviseur stelt de HR-gerelateerde beslissingen in de desbetreffende digitale map op te slaan zodat het hoofd het document zelf aan het (digitale) dossier kan toevoegen.

Eventuele betrokken burgers worden indien zij daarom vragen zeer terughoudend geïnformeerd na het onderzoek en over een eventuele disciplinaire straf wordt niets gedeeld, aldus de Korpschef, het hoofd en de medewerker BIZ. Dit omdat zij de genomen maatregelen intern willen houden.

Er zijn geen vaste doorlooptijden (afgesproken). Er wordt naar gestreefd een onderzoek zo snel als mogelijk af te ronden, aldus het hoofd en de medewerker. Men is ook deels afhankelijk van de medewerking en beschikbaarheid van getuigen. In het geval er in afwachting van het onderzoek een maatregel is opgelegd met maximum termijnen, zoals bijvoorbeeld een schorsing, dan is er wel een termijn waarbinnen het onderzoek afgerond dient te worden. Zowel het hoofd BIZ als de korpsleiding geven aan dat het ook voorkomt dat onderzoeken te lang lopen voordat ze afgerond worden.

Meerdere geïnterviewden wijzen erop dat de Landsrecherche kampt met een capaciteitstekort en tegelijkertijd een groot werkaanbod heeft, wat dwingt tot het maken van keuzes. Het komt voor dat er in overleg met het KPSM/BIZ zaken aan het BIZ worden overgedragen die formeel door de Landsrecherche onderzocht zouden moeten worden. Het gaat dan om zaken waar politieagenten bij betrokken zijn, maar die niet zo ernstig zijn. Het betreft zaken zoals bijvoorbeeld bedreiging, eenvoudige mishandeling, een aanrijding of incident op relationeel gebied (politieagenten onderling) die prima disciplinair onderzocht kunnen worden, aldus de officier. Een voordeel van het onderzoek door het BIZ is volgens hem dat het bijdraagt aan het zelfreinigend vermogen van het korps.

Sinds een aantal maanden sluit het hoofd BIZ één keer per vier weken direct na het overleg van de Coördinatiecommissie Landsrecherche (CCLR) aan bij de Officier van Justitie (portefeuillehouder Landsrecherche) en het hoofd Landsrecherche. Tijdens dit afstemmingsoverleg worden zaken besproken/houdt men elkaar op de hoogte, wordt informatie gedeeld (voorzover BIZ-gerelateerd) en vindt afstemming plaats. Daarbij is enkel zicht op Landsrecherche-zaken en BIZ-zaken voorzover het LR-aangelegenheden betreft. Voor het overige heeft zowel het OM noch de Landsrecherche zicht op BIZ-zaken. Ondanks dat het overleg in de kinderschoenen staat, zijn zowel het OM als KPSM en BIZ positief over het overleg. In de toekomst ziet de officier naast afstemming met het hoofd BIZ ook ruimte voor inhoudelijke behandeling en afdoening van zaken.

2.6.2 Klachtbehandeling

2.6.2.1 *Informeel*

Bemiddeling tussen agent(en) en burgers (bijvoorbeeld over hoe zij met burgers omgaan) maakt een deel uit van het werk. Daarvoor geldt geen specifieke werkwijze. Er wordt met

alle betrokken partijen gesproken. Van de gesprekken worden verslagen opgesteld. Dit is echter geen vereiste volgens het hoofd en de medewerker. Dit soort bemiddeling door het BIZ resulteert indien nodig overwegend in een constructief gesprek met de betrokken agent.

2.6.2.2 *Formeel*

Eerstelijns klachtenbehandeling

Wettelijk gezien is de Klachtencommissie Politieel Optreden belast met de behandeling van klachten over politieagenten en buitengewoon ambtenaren van politie.^{8, 9} De taken van de klachtencommissie zijn: het instellen of doen instellen van een onderzoek naar een door een burger ingediende klacht over het optreden van een politieambtenaar, een rapport hierover opstellen en het doen van voorstellen over eventueel te treffen maatregelen. In 2014 constateerde de Raad dat de commissie niet bestond.¹⁰ De Raad deed daarom een aanbeveling om te bewerkstelligen dat de klachtencommissie alsnog zou worden ingesteld. Deze aanbeveling is tot op heden niet opgevolgd.

Naar aanleiding van een klacht bij de Ombudsman heeft het KPSM een klachtenprocedure opgesteld. De klachtenprocedure bestaat uit een klachtenprotocol (beschrijving van de procedure voor de personeelsleden), een omschrijving van de klachtenprocedure (voor de klager) en een klachtenformulier (beschikbaar in de talen Engels, Nederlands, Frans en Spaans). De procedure bestaat sinds juni 2015 en is binnen het korps geïmplementeerd door plaatsing van alle documenten op het intranet en door het geven van een workshop integriteit door de Ombudsman in samenwerking met de Raad van Advies in 2016. Tijdens de workshop was ook aandacht voor de klachtenprocedure. Extern is de procedure middels de media onder de aandacht van de bevolking gebracht.

De te doorlopen procedure is in het kort als volgt:

- Een burger met een klacht aan de balie wordt een klachtformulier met bijbehorende omschrijving verstrekt.
- De klager kan het formulier naar de Korpschef mailen of deponeren in de daarvoor bestemde brievenbus (dient dagelijks geleegd te worden door secretaresse van de KC).
- De secretaresse registreert en bewaart de binnengekomen klachten, verzendt binnen 1 dag een ontvangstbevestiging aan de klager en brengt de klacht eerst naar de Korpschef en vervolgens naar het BIZ.
- De medewerkers interne zaken handelen vervolgens de klacht af door bijvoorbeeld de betrokken collega(s) en de klager te horen en vervolgens de Korpschef van advies te voorzien over de klacht.

⁸ Artikel 43 Rijkswet van 7 juli 2010, houdende regeling van de inrichting, de organisatie, het gezag en het beheer van de politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Rijkswet politie), Stb. 2010,337; Landsverordening houdende instelling van een klachtencommissie met betrekking tot het optreden van politieambtenaren (Landsverordening Klachtencommissie Politieel Optreden), AB 2013, GT no. 335.

⁹ Artikel 3 lid 4 jo artikel 3 lid 1 Rijkswet van 7 juli 2010 tot regeling van de instelling, taken en bevoegdheden van de Raad voor de rechtshandhaving van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Rijkswet Raad voor de rechtshandhaving), Stb. 2010, 338. De Raad kan bij landsverordening of bij wet kan worden belast met advisering over de afhandeling van klachten bij bestuursorganen over de wijze waarop een organisatie als bedoeld in het eerste lid zich in een bepaalde aangelegenheid heeft gedragen'. Eén van de bedoelde organisaties is de politie.

¹⁰ Raad voor de rechtshandhaving, 2014. *Toepassing van geweld door de politie in Sint Maarten Onderzoek naar geweldsgebruik door de politie en geweldsgebruik tegen de politie.*

- De KC bespreekt het advies met zijn secretaresse en zij informeert binnen zes weken na het indienen van de klacht de klager over de uitslag van het onderzoek.
- Melding wordt gemaakt van het belang om de klachten binnen de gestelde termijnen af te handelen omdat deze wettelijk zijn vastgelegd.

Klachten van burgers bereiken het KPSM in persoon (de meeste), schriftelijk of via doorverwijzing van de Ombudsman of het OM. In het geval schriftelijk een klachtenformulier is ingevuld en gedeponereerd in de brievenbus of de klacht via het op het formulier vermelde e-mailadres binnenkomt, dan komt de klacht via de secretaresse van de KC bij de Korpschef terecht. De brievenbus wordt niet dagelijks geleegd, omdat vrij weinig van deze mogelijkheid gebruikt wordt gemaakt, aldus de secretaresse van de Korpschef. Ook blijken niet veel klachten op het daarvoor bestemde emailadres binnen te komen (7 geregistreerde klachten in de afgelopen 3 jaar). De secretaresse stelt een door de KC te ondertekenen bevestigingsbrief op en brengt deze met een kopie van de schriftelijke klacht naar de KC en overlegt hieromtrent met hem. De Korpschef of de secretaresse (op verzoek van de KC) zet vervolgens de klacht uit bij het BIZ en het BIZ neemt dan contact op met de klager om hem/haar te horen. In het geval een klager zich persoonlijk aan de balie meldt kan het BIZ in beeld komen in het geval het hoofd of de medewerker gebeld wordt om de klacht op dat moment op te nemen en de klager te woord te staan. Alle ontvangen klachten worden besproken door de Korpschef en het hoofd BIZ. Het gedeelte van de klachtenprocedure waarin het BIZ specifiek een rol heeft, is verder niet beschreven.

Daarna overleggen het hoofd en de medewerker BIZ met elkaar of één van hen of beiden het onderzoek zullen uitvoeren. Vervolgens worden de betrokken agent(en), (indien van toepassing) de klager en eventuele getuigen gehoord. Van elk gesprek wordt een verslag (rapport) gemaakt. In het interview met een vertegenwoordiger van de Ombudsman wordt aangegeven dat bij door de Ombudsman onderzochte klachten enerzijds blijkt dat als er intern iets is misgegaan bij het KPSM dit achteraf wel wordt rechtgetrokken, maar dat de burger en de Ombudsman anderzijds onevenredig veel moeite moeten doen om hun gelijk te halen. Volgens deze vertegenwoordiger van de Ombudsman zou het een goede zaak zijn indien het BIZ meer zou investeren in hoor en wederhoor en in een goed gesprek. In 2016 had de Ombudsman bijvoorbeeld een concrete zaak waarin geen hoor en wederhoor was toegepast.

De medewerker BIZ meldt dat de klager na een week of twee van een update wordt voorzien. Een geïnterviewde van de Ombudsman geeft aan dat communicatie door het korps over de voortgang van een klacht een vaak gehoorde knelpunt is. Dit betreft dan zowel de informatieverstopping aan zich als informatieverstopping en het op de hoogte houden van de burger naar aanleiding van een concrete klacht.

Op basis van de verkregen informatie rapporteert en adviseert het BIZ in de vorm van een brief gericht aan de Korpschef over de gegrondheid van de klacht en eventueel te nemen maatregelen naar aanleiding daarvan. Dit laatste kan een disciplinaire straf zijn. De wet voorziet in straffen die de Korpschef zelf kan opleggen en straffen waarbij de minister van Justitie de straf dient op te leggen. In dat laatste geval concipieert het hoofd BIZ namens de Korpschef een brief gericht aan de minister van Justitie met daarin de resultaten van het

onderzoek en het advies ter oplegging van een disciplinaire straf. De Korpschef ondertekent de brief en zorgt voor de verzending daarvan naar de Minister.

De klager wordt doorgaans schriftelijk of mondeling door het BIZ op de hoogte gesteld van het oordeel over de klacht, met dien verstande dat bij gegronde verklaring geen inhoudelijke mededelingen worden gedaan over de maatregelen die tegen de betrokken agent(en) worden genomen.

Volgens een aantal geïnterviewden, waaronder het hoofd BIZ, worden de onderzoeken van het BIZ naar aanleiding van een klacht niet altijd binnen de gestelde termijn van zes weken afgerond. De Korpschef en de Landsrecherche hebben klachten ontvangen van burgers hieromtrent.

Uit het interview met een vertegenwoordiger van de Ombudsman blijkt dat deze organisatie in 2017 in totaal tien klachten heeft geregistreerd ten aanzien van het KPSM.

Een geïnterviewde meent dat het de voortgang bij het korps ten goede zou komen indien de binnenkomst van klachten, registratie en de voortgang van klachten centraal bij het BIZ belegd zouden worden.

2.6.3 Advisering aan de Korpschef

Uit het onderzoek komt naar voren dat de medewerkers BIZ de Korpschef in de dagelijkse praktijk van advies voorzien en dat van de medewerkers van het BIZ wordt verwacht dat zij ontwikkelingen, trends en bijzonderheden signaleren en ook daarover advies uitbrengen aan de Korpschef. Dit laatste kan resulteren in bijvoorbeeld een voorlichtingssessie verzorgd door het BIZ aan de korpsleden. Het voornemen is om een sessie te verzorgen over het dragen van gepaste kleding in de vrije tijd en het hebben van nevenarbeid, bijvoorbeeld als beveiligingsbeambte. Dit naar aanleiding van signalen opgemerkt door het BIZ. Er is geen specifieke werkwijze voor deze taak.

2.6.4 Registratie geweldsaanwending

Op grond van de Ambtsinstructie politie dient een ambtenaar die geweld heeft aangewend de feiten, omstandigheden en de gevolgen onverwijld aan zijn meerdere of een door de Korpschef aangewezen functionaris te melden (lid 1).¹¹ De melding dient door één van de twee laatstgenoemden terstond vastgelegd te worden middels een bepaald model (lid 2). De instructie bepaalt tevens dat de Korpschef in elk bureau een functionaris aanwijst die het opmaken van de in het eerste en tweede lid bedoelde meldingen coördineert en begeleidt (lid 3).

De Korpschef heeft het hoofd van het BIZ aangewezen om meldingen van gebruik van geweld door een ambtenaar vast te leggen.

¹¹ Artikel 28 Onderlinge regeling houdende een ambtsinstructie voor de politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba, Stc. 2010, nr. 11406; en artikel 30 Landsbesluit, houdende algemene maatregelen, houdende de ambtsinstructie voor de politie en de buitengewone agenten van politie en regels met betrekking tot de maatregelen waaraan rechtens van hun vrijheid beroofde personen kunnen worden onderworpen voor Sint Maarten, AB 2013, no. 16.

Zoals eerder vermeld, dient melding gemaakt te worden van gebruik van geweld. Onder geweldsmiddelen vallen: vuurwapens, pepperspray, CS-traangas, politiehonden, fysiek geweld en de wapenstok. Melding van het gebruik van geweld vindt plaats door de ambtenaar die het geweld heeft aangewend aan het hoofd BIZ. Het hoofd BIZ legt de melding daarna binnen 24 uur vast. Hij is naar eigen zeggen 24/7 bereikbaar voor deze taak. In het geval het hoofd absent is, is de medewerker BIZ aangewezen als zijn vervanger. Het hoofd ontvangt gemiddeld één melding per maand.

Een geïnterviewde geeft aan dat de agent het gebruik van geweld zo snel mogelijk dient te melden en dit ook vaak gebeurt. Dit omdat het gebruik van geweld tegenwoordig toch wel aan het licht komt omdat de kans groot is dat een incident vastgelegd wordt of het incident in de vorm van een klacht gemeld wordt aan organisaties zoals de Ombudsman of het OM. Het incident komt dan alsnog ter kennis van het KPSM. Ook de geïnterviewde officier van Justitie heeft de indruk dat de meldingen over geweldgebruik redelijk verlopen.

2.6.5 Vertrouwenspersoon

Versillende geïnterviewden typeren het imago van het BIZ als goed. De goede werksfeer tussen de medewerkers en korpsleden wordt als een sterk punt van het bureau gezien. Zowel het hoofd als de medewerker BIZ geven aan dat zij door de collega's gezien worden als een soort van vertrouwenspersoon of maatschappelijk werker. Hoewel geen formele taak, vervult het BIZ wel deze taak in de praktijk.

Intern benaderen de collega's de medewerkers van het BIZ voor allerlei niet per se BIZ-gerelateerde zaken.

2.6.6 Preventie

Hoewel preventie door het BIZ niet in het inrichtingsplan is opgenomen wordt het door verschillende geïnterviewden als een taak van het bureau genoemd. De proactieve rol ten aanzien van integriteit en discipline zou voorop moeten staan door veel contact met de collega's over hun gedrag en houding jegens een ieder en het kenbaar maken van consequenties van bepaald ongewenst gedrag (preventie). Echter wijst men erop dat de proactieve rol van het BIZ nog niet structureel uit de verf komt. De Korpschef ziet in de toekomst een grotere taak voor het BIZ weggelegd op het gebied van informatie en preventie. De taak wordt momenteel meer ad hoc opgepakt. Er is geen specifieke of gestructureerde werkwijze of aanpak.

2.7 Dossiers

Het BIZ maakt gebruik van zowel fysieke als digitale dossiers. Opslag van de fysieke dossiers vindt plaats in archiefkasten en de dossiers worden in gele mapjes bewaard op (achter)naam. De laatste jaren worden naast fysieke dossiers, ook digitale dossiers aangemaakt. De medewerker van het bureau vertelt dat er ruim twee jaar geleden begonnen is met digitalisering van de oudere fysieke dossiers. Deze inhaalslag is nog steeds gaande. Opslag van de digitale dossiers vindt plaats op (achter)naam en in het jaar waarop het incident of de klacht heeft plaatsgevonden. Alleen het hoofd BIZ en de medewerker BIZ hebben toegang tot de fysieke en digitale dossiers. Voorts is er een speciale digitale map genaamd 'BIZ disciplinaire map', waartoe alleen de Korpschef, het hoofd BIZ en de adviseur

HR toegang hebben. Soms wordt een fysieke map van het BIZ in verband met een aangespannen rechtszaak via HR aan de Landsadvocaat of in verband met een onderzoek van het OM aan de Landsrecherche ter beschikking wordt gesteld. Er worden dan door de BIZ medewerker kopieën van de stukken gemaakt en deze worden gescand en opgeslagen in de digitale map.

Om een indruk te krijgen van de inhoud/volledigheid van de dossiers van het BIZ heeft het KPSM een inspecteur van de Raad inzage gegeven in de BIZ-dossiers van 2016 (26), 2017 (14) en 2018 (11). Er is een *uitdraai* met een overzicht van de digitale dossiers van de jaren 2016 t/m 2018 verstrekt. Aan de hand van de lijst werden al de bijbehorende fysieke dossiers verzameld, om vervolgens aan de hand van een *checklist* de dossiers door te kunnen nemen. Gedurende de verzameling bleek dat een aantal van de digitale dossiermappen geen dossiers waren of dat bepaalde digitale stukken niet in het fysieke dossier opgenomen waren en deze werden op dat moment alsnog uitgeprint. Voorts bleek dat de bij een deel van de op de lijst genoemde dossiers behorende fysieke dossiers niet geproduceerd konden worden. Dit laatste was volgens het BIZ een gevolg van de door de orkanen aangerichte schade en lekkages. Om de inspecteur toch een beeld te geven van de inhoud van de dossier zijn dus dossiers opnieuw gemaakt of aangevuld. De medewerker BIZ geeft aan dat het een goed idee zou kunnen zijn om het in het verleden gebruikte speciale formulier waarop alle voor het dossier van belang zijnde informatie kon worden vermeld wederom te gaan gebruiken. De Raad merkt voorts op dat zowel het hoofd als de medewerker BIZ desgevraagd tot in detail uit het hoofd een toelichting kon geven over elk dossier, echter uit enkel raadpleging van de dossiers bleek deze (uitgebreide) toelichting niet altijd.

2.8 Resultaten

Het BIZ noch de andere afdelingen binnen het korps beschikken over een bedrijfsprocessensysteem. Het BIZ houdt niet als zodanig resultaten bij met betrekking tot de verschillende werkzaamheden. In het geval cijfers gewenst zijn worden deze ad hoc handmatig geteld en verzameld. Hierbij komt nog dat de digitale informatie versnipperd wordt opgeslagen in dagrapporten en digitale mappen. Verder komt uit de interviews naar voren dat indien een incident of klacht informeel dan wel door middel van bemiddeling wordt opgelost dit ook niet altijd geregistreerd wordt. Hieronder is een overzicht gegeven van het aantal dossiers en onderzoeken van respectievelijk het BIZ en de Landsrecherche.

3 Analyse & conclusie

Het bureau interne zaken is als bewaker van de integriteit een belangrijk onderdeel van het Korps Politie Sint Maarten. Een effectief interne-zakenproces kan er volgens de Raad voor zorgen dat klachten over agenten adequaat worden behandeld en dat politieambtenaren beschermd zijn tegen valse beschuldigingen door middel van eerlijk, grondig, nauwkeurig en onpartijdig onderzoek. Daarnaast zou een sterke interne-zakenfunctie zowel het moraal binnen het korps kunnen verbeteren als het vertrouwen in de politie binnen de samenleving kunnen verhogen.

Het geldende inrichtingsplan, het nog niet bekrachtigde herziene inrichtingsplan, de jaarplannen van het KPSM en het concept functiehuis van het KPSM geven alleen op hoofdlijnen de beoogde wijze van inrichting van het BIZ weer. Dit op het gebied van positionering, de bezetting, de werkzaamheden (waaronder soorten onderzoeken) en het (toekomstige) gewenste profiel van de medewerkers. Naast aandacht voor het BIZ vanuit het korps is er ook aandacht vanuit het College van Korpschefs. Deze aandacht vanuit het College voor een kwaliteitsslag voor de verschillende bureaus interne zaken door middel van samenwerking, een visiedocument en modernisering zal volgens de Raad zeker bijdragen aan de verdere ontwikkeling en professionalisering van het BIZ Sint Maarten. De Raad spreekt de hoop uit dat het onderwerp ondanks de vertraging op korte termijn weer op de agenda van het CvK zal staan.

Het bureau interne zaken KPSM valt direct onder de Korpschef. De Raad constateert dat het BIZ in een kwetsbare positie verkeert. De in het jaarplan 2016 aangekondigde uitbreiding en verdere ontwikkeling zijn uitgebleven. Het BIZ bestaat momenteel uit twee fte, in plaats van de eerdere drie fte en de beoogde vier fte. De naderende pensioengerechtigde leeftijd van de medewerkers baart de Raad zorgen vanuit oogpunt van continuïteit van het bureau. Daarnaast stelt de Raad vast dat de feitelijke groei van het BIZ en de deels daarmee samenhangende voorgenomen kwaliteitsslag vanuit het CvK wordt belemmerd door het uitblijven van wetgeving over de inrichting van het korps. Daarom dringt de Raad er nogmaals bij de minister op aan de door de Raad gedane aanbevelingen die betrekking hebben op het inrichtingsplan, functiehuis en plaatsingsplan alsnog op te volgen. Dan kan uitbreiding van het bureau plaatsvinden, zijn er duidelijke eisen waaraan de medewerkers van het BIZ moeten voldoen en kunnen alle medewerkers deelnemen aan de voor het BIZ gewenste opleidingen. De Raad kan zich erin vinden dat het hoofd gezien zijn naderend pensioen geen heil meer ziet in het volgen van opleidingen. Echter voor bestaande en toekomstige medewerkers is dit niet aan de orde.

Met de in de jaarplannen aangekondigde workshops is een aanvang gemaakt, echter is dit nog ad hoc.

De Raad meent dat het BIZ gezien de gevoeligheid van zijn werkzaamheden dient te beschikken over adequate werkruimte en apparatuur (computers) en gezien de soort dossiers over geschikte opbergmogelijkheden.

Voor wat betreft vrijwel alle werkzaamheden zijn er geen werk- en procesbeschrijvingen voorhanden. De rol en verwachtingen ten aanzien van de personeelsleden van het BIZ bij de klachtenbehandeling is zeer summier beschreven. De Raad meent dat een beschrijving van handelwijzen uit oogpunt van goed beheer noodzakelijk is, en dit belang eens te meer geldt voor een integriteits- en vertrouwensfunctie zoals bij BIZ. De Raad meent dat daarom spoedig in werk- en procesbeschrijvingen dient te worden voorzien. Voorts kan dan een betere beoordeling van de werkzaamheden in verhouding tot de capaciteit plaatsvinden. Daarnaast zijn de beschrijvingen ook uit praktische overwegingen wenselijk, opdat de bruikbare kennis en ervaring van de pensioen naderende personeelsleden van het BIZ niet verloren gaat.

Tot de werkzaamheden van het BIZ behoren in de praktijk: disciplinair onderzoek, klachtbehandeling, advisering aan de Korpschef, registratie geweldsaanwending (het hoofd BIZ), vertrouwenspersoon en preventie. Deze taken sluiten deels aan bij de in het inrichtingsplan, het functiehuis en de jaarplannen beoogde taken. Veiligheidsonderzoeken, milieu- en antecedentenonderzoek en het coördinerend optreden ten aanzien van veiligheidsaspecten, zoals vermeld in het inrichtingsplan, behoren namelijk niet tot het takenpakket van het BIZ. In het geval deze taken ook opgepakt (zouden) worden, is er meer werkaanbod en volgens de Raad meer personeel benodigd.

Hoewel de taak van vertrouwenspersoon geen officiële BIZ-taak is, geeft het volgens de Raad een goed beeld van het vertrouwen van de korpsleden in de medewerkers van het BIZ. Dit is volgens de Raad een goede zaak en de Raad geeft het korps mee dat tijdig in vervanging van het BIZ-personeel dient te worden voorzien opdat dat zelfde vertrouwen kan worden ingebed. Wel meent de Raad dat wellicht gezien kan worden of deze taak als vertrouwenspersoon niet beter ingevuld kan worden door een ander persoon dan de personeelsleden van het BIZ, zodat het personeel van het BIZ meer tijd heeft voor de hen toebedeelde werkzaamheden. De preventieve taak dient nog verder ontwikkeld te worden.

Bij een te nemen strafbesluit in het kader van een disciplinair onderzoek meent de Raad dat het omwille van de transparantie en objectiviteit en vanwege de mogelijk vérstrekkende gevolgen van zo'n besluit een goede zaak zou zijn als meerdere personen zich hierover zouden buigen. Dit kan bijvoorbeeld naast de Korpschef, het hoofd HRM en/of de stafjurist zijn.

De Raad vraagt specifieke aandacht voor de klachtenprocedure. De Raad constateert een aantal verschillen tussen de op schrift gestelde procedure en de uitvoering daarvan in de praktijk. De procedure gaat uit van een bepaalde binnenkomst van klachten, schriftelijke melding en centrale registratie, maar een en ander verloopt niet zoals beoogd. Het voorgaande is geen directe taak van het BIZ, echter kan het wel van invloed zijn of en

hoeveel zaken het BIZ uiteindelijk bereiken. Wellicht dat zowel intern als extern opnieuw aandacht kan worden gevestigd op de procedure. Het BIZ zelf is belast met het onderzoek naar de klacht. Knelpunten die worden genoemd zijn communicatie richting de klager en het niet altijd halen van de gestelde termijn van zes weken. De Raad gaf al eerder aan dat werk- en procesbeschrijvingen opgesteld dienen te worden. De Raad meent dat in de beschrijvingen de onderwerpen communicatie en termijnen zeker niet mogen ontbreken.

Voor wat betreft de melding van gebruik van geweld meent de Raad dat er een algeheel bewustzijn moet bestaan onder de korpsleden van het belang van de melding en niet van de sanctie. Zeker nu het jaarplan integriteit benadrukt. In zijn rapport uit 2014 deed de Raad de volgende aanbeveling: '*Besteed tijdens de coaching, opleiding en training aandacht aan het melden en registreren van geweldsgebruik door korpsleden*'.¹² Deze aanbeveling geldt nog onverkort.

Voorts vindt de Raad het een goede ontwikkeling dat samenwerking en afstemming plaatsvindt tussen het hoofd BIZ en de coördinatiecommissie van de Landsrecherche. De Raad hoopt dat dit overleg overeenkomstig de wensen van de betrokkenen verder ontwikkeld zal worden.

De Raad is het met de Korpschef eens dat er kansen liggen op het gebied van dossiervorming en digitalisering. Het maakt de Raad in die zin niet uit of gekozen wordt voor fysieke of digitale dossiers of beide, echter zolang één van beide maar volledig is. Dit laatste is momenteel niet het geval. De Raad geeft nog wel mee dat met het oog op de ervaringen met het natuurgeweld de keus voor in ieder geval volledige digitale dossiers meer voor de hand ligt. De Raad kon mede gelet op de bijzondere omstandigheden na de orkanen niet vaststellen of de dossiers compleet zijn en ook konden de termijnen niet beoordeeld worden. Wel is er de indruk dat een aantal belangrijke stukken ontbreken. De Raad meent dat bepaald en vastgelegd moet worden welke stukken ten alle tijden in een dossier aanwezig dienen te zijn en dat ervoor gezorgd dient te worden dat op basis daarvan de digitale dossiers of de fysieke dossiers, dan wel beiden compleet zijn. Dit geldt ook voor de volledigheid van inhoudelijke informatie. Op deze manier kan de waardevolle informatie die het hoofd en de medewerker in het hoofd hebben ook vastgelegd worden zodat de benodigde informatie te alle tijde toegankelijk is.

De Raad constateert dat niet eenduidig zicht kan worden gegeven op resultaten van het BIZ. De Raad benadrukt niet alleen het belang daarvan voor interne doeleinden, maar dat indien gewenst het geven van inzicht in de resultaten van het BIZ een positieve invloed kan hebben op het publieke vertrouwen in het KPSM. In eerdere rapporten deed de Raad reeds de aanbeveling om korpsbreed te zorgen voor een bedrijfsprocessensysteem. Deze aanbeveling geldt daarom ook ten aanzien van het BIZ.

¹² Raad voor de rechtshandhaving (2014). Toepassing van geweld door de politie in Sint Maarten. Onderzoek naar geweldsgebruik door de politie en geweldsgebruik tegen de politie.

Conclusie

Uit het voorgaande kan worden geconcludeerd dat het bureau interne zaken een belangrijke taak heeft. Als het aan het CvK ligt, neemt dat belang nog toe. Echter het BIZ KPSM is uiterst kwetsbaar doordat het slechts twee medewerkers telt die ook nog eens beiden hun pensionering naderen. Daarnaast valt winst te behalen op het gebied van de verdere ontwikkeling en borging van de werkzaamheden, onder meer door het opstellen van werk- en procesbeschrijvingen en het kunnen beschikken over een bedrijfsprocessensysteem. Voorts werkt het BIZ onder ongelukkige omstandigheden zoals een lekkend dak en verouderde apparatuur. De Raad meent dan ook dat geïnvesteerd dient te worden in het BIZ om zijn belangrijke rol nog beter te kunnen waarmaken. Dit laat onverlet dat de Raad zijn waardering uitspreekt voor de manier waarop de twee medewerkers van het BIZ hun werk uitvoeren en de aandacht die er vanuit de Korpsleiding daarvoor is.

4. Aanbevelingen

De Raad doet op basis van zijn bevindingen de volgende aanbevelingen aan de minister van Justitie:

1. Zorg voor werk- en procesbeschrijvingen voor het bureau interne zaken. Betrek daarbij in elk geval communicatie, registratie, prioritering, monitoring van de voortgang, overlegvormen, besluitvorming, volledigheid van dossiers en termijnen.
2. Zorg dat tijdig in de opvolging van het hoofd bureau interne zaken wordt voorzien.
3. Zorg voor reparaties aan het dak van het kantoor van het bureau interne zaken.
4. Zorg voor adequate apparatuur en opbergmogelijkheden.
5. Bepaal welke gegevens in een standaard dossier aanwezig dienen te zijn en zorg er op basis daarvan voor dat de dossiers compleet zijn.
6. Zorg ervoor dat er uit oogpunt van beheer meer zicht is op de werkzaamheden van het bureau interne zaken.

Colofon

Raad voor de rechtshandhaving

Goldfinch Road 11 | Pointe Blanche | Sint Maarten

info@rrh-sxm.org

www.raadrechtshandhaving.com

Oktober 2018