

Ontvangen 20 april 2002
Geaccepteerd 23 september 2002

Karin Lasthuizen, Terry Lamboo, Leo Huberts en Muel Kaptein

Integriteit in de veiligheidszorg: opvattingen, onderzoeken en beleid bij de politie

Drs. K. Lasthuizen, drs. M.E.D. Lamboo en prof. dr. L.W.J.C. Huberts zijn verbonden aan de Vrije Universiteit te Amsterdam, dr. M. Kaptein aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam.
Contactadres: mw. drs. Karin Lasthuizen, Vrije Universiteit, DBL 859, De Boelelaan 1081c, 1081 HV Amsterdam, tel. 020 444 6813, e-mail: k.lasthuizen@scw.vu.nl

Met welke integriteitproblemen hebben politiemedewerkers te maken en in hoeverre spoort het ontwikkelde integriteitbeleid daarmee? Allereerst komen de opvattingen van politiemedewerkers over integriteitsscenario's en -schendingen aan de orde. Ten tweede geven we een overzicht van de interne disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken die plaatsvinden en – ten derde – van de verscheidenheid aan beleidsinitiatieven die bestaan om integriteit te beschermen. In de analyse wordt parallel aandacht besteed aan de overeenstemming tussen de integriteitopvattingen, de onderzoeken en de beleidsinitiatieven. De conclusies worden toegespitst op de mate waarin het beleid aansluit bij de problemen die uit de opvattingen en onderzoeken naar voren komen.

1 Inleiding

Integriteit wordt geassocieerd met het goede of het juiste, met deugd en deugdelijkheid. Meer in het bijzonder verwijst integriteit naar handelen overeenkomstig de geldende morele normen en waarden, plichten en spelregels. Voor een integere functie-uitoefening biedt de organisatie- en beroepsethiek een belangrijk fundament. We verstaan hieronder de voor de organisatie geldende algemene waarden en normen, zoals rechtmatigheid, eerlijkheid, onkreukbaarheid en collegialiteit, en de waarden en normen die inherent zijn aan het goed uitoefenen van het beroep. Tegenover integriteit staan integriteitschendingen. Dan wordt gehandeld in strijd met de geldende normen en waarden. Integriteitschendingen zijn bijvoorbeeld corruptie, fraude en discriminatie; in dit verband wordt ook wel gesproken over 'laakbaar gedrag', 'normafwijkend gedrag' of 'machtsberd' (Huberts e.a. 1999).

In de veiligheidszorg is extra aandacht voor integriteit op zijn plaats. Medewerkers in de veiligheidszorg – of het nu gaat om politie, justitie, brandweer of eerste medische hulp – zijn in de eerste plaats 'redders in nood'. Zij bieden, herstellen of beschermen de veiligheid op momenten waarop deze onder druk staat. Hun optreden of soms al louter hun aanwezigheid geeft burgers vertrouwen en zekerheid en doet angstgevoelens verdwijnen. Het spreekt voor zich dat het in de veiligheidszorg van cruciaal belang

is dat het vertrouwen van burgers niet wordt beschamd. Burgers moeten kunnen rekenen op betamelijke en integere zorg.

Medewerkers in de veiligheidszorg hebben niet alleen een bijzondere taak in de samenleving. Een deel van hen heeft ook speciale en verregaande bevoegdheden om hun veiligheidstaak goed te kunnen uitvoeren. De regels die voor iedereen gelden, mogen door die medewerkers overtreden worden als dit nodig is om de veiligheid in de samenleving te garanderen. Nood breekt immers wet. Ook daarom is aandacht voor een integere functie-uitoefening op zijn plaats. Ten slotte vraagt het werk in de frontlijn veel van het eigen oordelend vermogen van de medewerkers in de veiligheidszorg. Zij zijn diegenen die in de directe interactie met de burgers afwegingen moeten maken, waarbij grote belangen op het spel kunnen staan. Een onzorgvuldige afweging kan niet alleen de medewerker in kwestie maar ook de gehele organisatie in diskrediet brengen.

Integriteit bij de *politie* heeft, meer dan in de andere sectoren van veiligheidszorg, kunnen rekenen op ruime belangstelling van zowel bestuurders als onderzoekers. Dit is niet verwonderlijk. Het zorgen voor veiligheid richt zich bij de politie op het handhaven van de wet. Wanneer de kern van de politiefunctie wordt omschreven als het desnoods met dwang handhaven van normen en regels en integriteit verwijst naar het opvolgen van de normen en regels voor de handhaving, dan ligt daarin al beslo-

ten dat het funest is als de politie zich op het hellende vlak begeeft. Wie voor de samenleving normen en regels wil handhaven, zal om te beginnen zelf aan normen en regels moeten voldoen. Voor de geloofwaardigheid en de legitimiteit van de politiezorg is integriteit een noodzakelijke voorwaarde (Van Beers 2001, Huberts 1998, Kaptein en Van Reenen 2001, Newburn 1999, Punch 1985).

Er zijn inmiddels uiteenlopende empirische onderzoeken verricht naar integriteitopvattingen, -schendingen en -beleid bij de politie. Vergelijkbare gegevens over andere sectoren in de veiligheidszorg zijn niet beschikbaar. In dit artikel geven wij een overzicht van voorhanden zijnde onderzoeken. Wij presenteren deze in een vierdeling:

- 1 onderzoek naar de opvattingen/standpunten van politiemedewerkers over de aanvaardbaarheid van integriteitsscenario's (Punch e.a. 2001);
- 2 onderzoek naar het oordeel van politiemedewerkers over de mate waarin de praktijk van de directe werkomgeving afwijkt van hun normen en waarden (Van Reenen en Kaptein 1998, Kaptein en Van Reenen 2001);
- 3 repressieve, incidentgestuurde onderzoeken naar schendingen die feitelijk plaatsvinden (Van der Steeg e.a. 2000);
- 4 onderzoek naar het beleid zoals dit door de korpsen en de beleidsverantwoordelijke ministeries wordt gevoerd (Adviescommissie Politie en Integriteit 2001, Van den Heuvel en Lamboo 2001).

Het overzicht van onderzoek geeft een indruk van de stand van zaken van onze kennis. Tot slot besteden we aandacht aan consequenties van die kennis voor de onderzoeks- en de beleidsagenda voor de toekomst. De vraag is dan: met welke integriteitproblemen hebben politiemedewerkers te maken en in hoeverre spoort het ontwikkelde integriteitbeleid daarmee?

2 Integriteitsschendingen getypeerd

Medewerkers zijn integer als hun handelen overeenstemt met de geldende waarden en normen en de daaruit voortvloeiende plichten en spelregels. Het is nimmer gemakkelijk om aan te geven waar nu precies de scheidslijn ligt tussen integer en niet-integer handelen. Wat houdt integriteit nu concreet in en wanneer worden de grenzen overschreden?

We zien steeds vaker dat organisaties gedragscodes ontwikkelen om het begrip integriteit een concrete invulling te geven. Ook de politie heeft een landelijk integriteitstatuut met een gedragscode voor de politiefunctionaris. Het statuut geeft een mooie indruk van de waarden, normen en gedragsregels waaraan binnen de politie gedacht wordt wanneer het gaat over integriteit. Hoe de politiemans of -vrouw zich dient te gedragen is in tabel 1 hiernaast in kernzinnen weergegeven. Daar moet wel aan toegevoegd worden dat de opgestelde landelijke code in de praktijk van de politiekorpsen slechts een geringe rol speelt (Ko_uti_ 2001, Van den Heuvel en Lamboo 2001). Aanvullend zijn in dit verband ook internationale initiatieven vermeldenswaard. Zo kent de International Association of Chiefs of Police al lang een *Law Enforcement Code of Ethics* (www.iit.edu/departments/scep) en is de Raad van Europa actief op dit terrein met een *European Code of Police Ethics* (<http://cm.coe.int/ta/rec/2001/2001r10.htm>; Council of Europe 1996).

Zowel in de beleidspraktijk als in het meeste wetenschappelijk onderzoek ligt de nadruk op de omvang, de oorzaken en de bestrijding van integriteitsschendingen. Daarbij gaat het om een grote verscheidenheid aan gedragingen. Om deze gedragingen te typeren, kunnen vragen gesteld worden als: gaat het om gedrag in functie of in de vrije tijd? Gaat het om gedrag binnen de organisatie (intern) of zijn er ook burgers en andere organisaties bij betrokken (extern)? Bedoelt het gedrag de organisatiedoelen te dienen of is het ten behoeve van oneigenlijke belangen? Heeft de organisatie schade geleden door de normschending of niet? Is sprake van doelbewuste overtreding van normen of is gebrek aan kennis of naïviteit de oorzaak? Wordt een schriftelijke regel overtreden of is veeleer sprake van schending van niet op schrift gestelde maar wel geldende normen en waarden? Is sprake van een beperkte of ernstige schending?

De verscheidenheid aan aspecten en dimensies maakt dat er erg veel vormen van niet-integer gedrag zijn te onderscheiden. Op basis van literatuuronderzoek naar corruptie en fraude in het openbaar bestuur in het algemeen (Heidenheimer e.a. 1989, Cooper 2001) en de politie in het bijzonder (Sherman 1974, Punch 1985, Kolthoff 1994, Kleinig 1996, Ahlf 1997) en rekening houdend met de genoemde aspecten en dimensies, werken we met tien categorieën (Huberts 1998, Huberts e.a. 1999). Het gaat om: corruptie; fraude en diefstal; dubieuze

Tabel 1 Het Integriteitsstatuut van de Nederlandse Politie

| |
|--|
| <p><i>Democratisch bewustzijn</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een politieambtenaar is loyaal aan de Nederlandse rechtsorde • Een politieambtenaar leeft naar artikel 1 van de Nederlandse Grondwet • Een politieambtenaar stelt in zijn handelen het publieke belang boven het eigenbelang <p><i>Betrouwbaarheid en respect</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een politieambtenaar liegt niet • Een politieambtenaar rapporteert juist en correct • Een politieambtenaar houdt zich aan gemaakte afspraken • Een politieambtenaar stelt niet-integer gedrag in de politieorganisatie aan de orde • Een politieambtenaar heeft respect voor mensen • Een politieambtenaar maakt geen racistische of seksistische toespelingen naar burgers of collega's • Een politieambtenaar geeft op correcte wijze invulling aan de zorg voor arrestanten • Een politieambtenaar staat mensen op een fatsoenlijke manier te woord • Een politieambtenaar neemt een klacht per definitie serieus <p><i>Onafhankelijkheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een politieambtenaar is uiterst terughoudend in het aannemen van geschenken • Een politieambtenaar 'regelt' in zijn functie voor zichzelf geen 'privé-kortingen op de levering van diensten of goederen • Een politieambtenaar mijdt risicovolle contacten in de privé-sfeer en houdt professionele contacten inzichtelijk en bespreekbaar • Een politieambtenaar meldt alle betaalde en onbetaalde nevenactiviteiten aan de leiding van het korps <p><i>Toepassen van geweld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een politieambtenaar heeft een hekel aan geweld, maar zal dit soms toch moeten toepassen • Een politieambtenaar zal de bevoegdheid tot het toepassen van geweld op gepaste en proportionele wijze vervullen <p><i>Omgang met gevoelige informatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een politieambtenaar misbruikt informatie niet • Een politieambtenaar weet een geheim te bewaren <p><i>Correct toepassen van bevoegdheden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een politieambtenaar past bevoegdheden toe zonder aanzien des persoons • Een politieambtenaar gebruikt slechts opsporingsmethoden die zijn toegestaan |
|--|

giften of beloften; onverenigbare nevenfuncties, activiteiten en/of contacten; misbruik van geweld; misbruik van andere bevoegdheden; misbruik van (de toegang tot) informatie; ongewenste omgangsvormen (discriminatie en intimidatie); verspilling en wanprestatie; wangedrag in de vrije tijd. De categorie misbruik van geweld heeft betrekking op – misbruik van – de specifieke geweldsbevoegdheid van de politie. De overige categorieën zijn universeel en gelden ook in andere sectoren van de veiligheidszorg en daarbuiten.

De indeling in deze categorieën maakt het mogelijk een beter zicht te krijgen op de integriteitproblematiek. Dit neemt niet weg dat schendingen soms moeilijk te vatten zijn onder eenduidige noemers.

Corruptie. Corrupt zijn medewerkers die in hun functie iets doen of nalaten om daarmee persoonlijke financiële of andere gunsten van derden te verwerven. Zelfverrijking staat bij corruptie centraal. Er kan bij corruptie ook sprake zijn van wat meer indirecte persoonlijke gunsten, zoals het bevoordelen van de eigen groep, familie, partij of het eigen

bedrijf. Vriendjespolitiek houdt in dat mensen beoordeeld worden vanwege hun relatie met de medewerker en niet vanwege hun persoonlijke kwaliteiten of omstandigheden. Ook 'kickbacks' behoren tot corruptie: bijvoorbeeld de agent die na een ongeluk een automobilist adviseert de reparatie bij een bepaalde garage te laten uitvoeren en daarvoor provisie ontvangt. Ook hierbij is sprake van de oneigenlijke invloed van (financieel) privé-belang.

Fraude en diefstal. Werknemers die onrechtmatig middelen verwerven via hun functie, zonder dat ze voor derden iets doen of nalaten, zijn frauduleus. De bevoordeling wordt vaak verhuuld door middel van manipulatie van gegevens. Bij deze vorm van laakbaar gedrag moet ook gedacht worden aan het misbruik maken van de faciliteiten van de werkgever en het frauderen met declaraties.

Dubieuze beloften of giften. Giften en beloften kunnen ook dubieus zijn zonder dat er – zoals bij corruptie – duidelijk een directe tegenprestatie wordt verlangd. Er is sprake van een integriteitschending indien de medewerker zich desondanks laat beïnvloeden (of wanneer er tenminste sprake is van de schijn van oneigenlijke beïnvloeding). Een voorbeeld: wanneer een brandweermedewerker een buitenproportioneel kerstpakket van een horecaondernemer aanvaardt, kan dat bij de ondernemer ongewenste verwachtingen wekken ten aanzien van controle op de brandveiligheid in zijn gelegenheid. Tot deze categorie behoort tevens het *dalven*, waarmee het verkrijgen van (politie)kortingen wordt aangeduid.

Onverenigbare nevenfuncties, activiteiten en contacten. Belangenverstrengeling speelt wanneer medewerkers naast het uitoefenen van hun beroepsfunctie ook nog andere belangen hebben, die daarmee (mogelijk) strijdig zijn. *Moonlighting* verwijst naar een bijbaan die (het risico van) verstrengeling met het beroep met zich mee brengt, zoals het in de vrije tijd optreden als bedrijfsbeveiligers of als ordehandhaver bij een popfestival. Bij onverenigbare activiteiten, functies en contacten, is *niet direct* sprake van belangenverstrengeling. Het kan bijvoorbeeld gaan om contacten met criminelen die los staan van het feitelijke werk van de ambtenaar, maar waardoor toch de integere uitoefening van de functie in het gedrang komt.

Misbruik van geweld. De politie beschikt over bijzondere bevoegdheden om de orde te handhaven, hulp te verlenen en criminaliteit te bestrijden, met in het bijzonder de mogelijkheid tot toepassen van geweld. De geweldsbevoegdheid is met specifieke

normen en waarborgen omgeven. Bij het toepassen van ongepast of disproportioneel geweld is sprake van een overschrijding van deze normen en waarborgen, waardoor de integriteit van de politie wordt geschonden.

Misbruik van andere bevoegdheden. De integriteit wordt ook geschonden wanneer van bevoegdheden en middelen gebruik wordt gemaakt in strijd met de daarvoor geldende normen en regels. Dat kan gebeuren ten behoeve van oneigenlijke belangen (zoals bij corruptie en fraude), maar ook ten behoeve van het bereiken van de organisatiedoelen – en daarom gaat het in deze categorie (in het Engels wel *noble cause corruption* genoemd). Het doel is dan legitiem maar het wordt nagestreefd met laakbare middelen. Hiertoe behoren bij de politie bijvoorbeeld het gebruiken van illegale opsporingsmethoden (Enquêtecommissie opsporingsmethoden 1996) en het geven van een onjuiste voorstelling van zaken om toestemming te krijgen bepaalde middelen (bijvoorbeeld een telefoontap) te gebruiken.

Misbruik van (de toegang tot) informatie. Er zijn verschillende vormen van informatiemisbruik. Onderscheid kan worden gemaakt tussen het lekken van informatie uit lopend politieonderzoek en het lekken of misbruiken van informatie uit gesloten bestanden (zoals ongeautoriseerd snuffelen in politieregisters). Dat kan gebeuren in eigen belang of voor vrienden en familie, bedrijven, de pers of criminelen (Van Ruth en Gunther Moor 1997).

Ongewenste omgangsvormen en bejegening (discriminatie, intimidatie). Het gaat hierbij om (on)fatsoenlijke omgangsvormen en bejegening, waaronder discriminatie, stalking, agressie en seksuele intimidatie. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds het schenden van de normen die gelden voor het omgaan met collega's en anderzijds de wijze waarop wordt omgegaan met burgers. Het boek *Onder dienders* van Elias (1997) over de politie biedt hiervan mooie voorbeelden.

Verspilling en wanprestatie. Deze categorie verwijst naar respectievelijk nalatig, onoplettend of onverschillig gebruik van organisatiemateriaal, -tijd en -financiën en het met opzet niet zo effectief en efficiënt functioneren als binnen het bereik van de mogelijkheden ligt. Hierbij kan worden gedacht aan het volgen van een voetbalwedstrijd in de wacht in plaats van op surveillances te gaan of aan ongerechtvaardigd alcoholgebruik in diensttijd.

Wangedrag in de vrije tijd. Wangedrag in de vrije tijd, zoals overmatig alcohol- en drugsgebruik en

criminaliteit, kan een negatieve uitstraling hebben op het eigen functioneren in het werk en op de organisatie waarvan men deel uitmaakt. Een voorbeeld is het gebruik van xtc-tabletten door agenten tijdens houseparty's. Toen dat tot het overlijden van een agente leidde, met alle publiciteit van dien, stimuleerde dat binnen de politie de discussie over privacy en gedrag in vrije tijd.

Hierna zullen we deze indeling hanteren om onderzoek naar integriteitopvattingen van politiemedewerkers en naar integriteitonderzoeken in kaart te brengen.

3 Opvattingen van politiemedewerkers over integriteitschendingen

3.1 Integriteitscenario's

In deze paragraaf gaan we in op onderzoek naar wat politiemedewerkers zelf vinden van integriteit. Om te beginnen, vatten we de resultaten samen van onderzoek naar opvattingen over scenario's die integriteitschendingen verwoorden (Punch e.a. 2001). Drie Nederlandse korpsen zijn geënquêteerd (respons 44,6%, 69,2%, 46,2%; nauwelijks significante verschillen tussen de korpsen). Het onderzoek maakte deel uit van een internationaal vergelijkend onderzoek (Haberfeld e.a. 2000). De vragenlijst bestond uit elf dilemma's of scenario's met voorbeelden van (mogelijk) laakbaar gedrag. In tabel 2 is het resultaat terug te vinden. Na de korte weergave van het scenario volgt de score voor de ernst van de schending (Hoe ernstig beschouwt u dit gedrag? Antwoord mogelijk op een vijfpuntsschaal van 1 = niet ernstig tot 5 = behoorlijk ernstig) en de score voor rapporteren (Denkt u dat u een collega die dit soort gedrag vertoont, zou rapporteren? Antwoord mogelijk op een vijfpuntsschaal van 1 = absoluut niet tot 5 = absoluut wel rapporteren).

Nederlandse politiemedewerkers beoordelen negen van de elf voorbeelden als ernstig tot behoorlijk ernstig. Alleen het hebben van een eigen bedrijf met beveiligingsapparatuur en het thuis brengen van een met de auto in een greppel belande beschonken collega, worden minder scherp veroordeeld. Het meest negatief is men over collega's die plichtsverzaking combineren met onterecht direct persoonlijk profijt, ofwel vormen van corruptie en fraude (diefstal horloge, diefstal portemonnee, omkoping bij snelheidsovertreding). Duidelijk milder is het oor-

deel over persoonlijk profiteren wanneer er geen onmiddellijke relatie ligt met iemands concrete handelingen als politiemedewerker (de gratis maaltijden en het ruimhartige giften tijdens feestdagen). Ook bestaat er over de lichtere vergrijpen meer verschil van mening.

Voor alle voorgelegde scenario's geldt dat de score voor het rapporteren lager ligt dan de score voor het oordeel over de ernst. Naar verhouding worden de grootste verschillen tussen ernst en rapporteren gevonden voor het accepteren van gratis drankjes van de kroegbaas, het afstraffen van de autodief, het routinematig accepteren van gratis maaltijden en giften, het thuisbrengen van de beschonken collega en het aanvaarden van giften tijdens feestdagen. Dit roept vraagtekens op over de mate waarin de korpsen op de hoogte raken van de omvang van integriteitschendingen, met name waar het gaat om het aannemen van geschenken, zoals de gratis maaltijden.

Tegelijk is geruststellend dat de Nederlandse politiemann of -vrouw nogal uitgesproken is in de veroordeling van dergelijk gedrag. De tijd dat de acceptatie van giften en gunsten wijdverbreid was, de jaren zeventig, ligt duidelijk lang achter ons. De opvattingen daarover zijn veranderd, de politiecultuur is op dit punt minder statisch dan nog wel eens wordt verondersteld. Dat stemt optimistisch over de mogelijkheid te werken aan de verandering van het integriteitbewustzijn.

3.2 Integriteitaspecten

Van Reenen en Kaptein (1998) rapporteerden over onderzoek naar aspecten van integriteit in vier politiekorpsen. Het onderzoek geeft een indruk van de mening van medewerkers over integriteitschendingen. Binnen de politie stuit een verscheidenheid aan gedragingen op afkeuring. Meer dan 90 procent van de medewerkers vindt de volgende gedragingen onacceptabel: discriminatie en seksuele intimidatie, fraude (met onkostendeclaraties), verspilling (roekeloos gebruik van politie-eigendommen) en wanprestatie (als ten onrechte ziek melden, alcohol tijdens het werk), het onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie en vriendjespolitiek binnen de organisatie (Van Reenen en Kaptein 1998:45). Belangrijk in dit verband is ook de door politiemedewerkers ervaren discrepantie tussen de door hen aangegeven norm en de praktijk van hun directe werkomgeving (tabel 3).

Tabel 2 Visie op de ernst van de 11 dilemma's en de geneigdheid ze te rapporteren

| scenario | ernst gemiddeld | rapporteren gemiddeld |
|---|--------------------|--------------------------|
| <i>Case fraude en diefstal</i> - Een agent ontdekt een inbraak in een juwelierszaak. De vitrines zijn opengebroken en het is duidelijk dat veel artikelen zijn verdwenen. Terwijl hij de zaak aan het onderzoeken is, neemt hij een horloge mee ter waarde van twee dagen salaris. Hij geeft het horloge ook op als gestolen gedurende de inbraak. | 5,00 | 4,87 |
| <i>Case corruptie</i> - Een agent houdt iemand aan voor te hard rijden. De politiemans besluit om geen bon uit te schrijven in ruil voor een persoonlijke 'gift' van ongeveer de helft van de boete. | 4,98 | 4,67 |
| <i>Case fraude en diefstal</i> - Een agent ontdekt een portemonnee op een parkeerplaats. In de portemonnee zit geld ter waarde van ongeveer één dag van het salaris van de agent. Hij rapporteert de portemonnee als gevonden, maar houdt het geld. | 4,87 | 4,49 |
| <i>Case omgangsvormen</i> - Een agent, die toevallig ook een uitstekende automonteur is, staat ingeroosterd voor de komende feestdagen. Een leidinggevende biedt aan dat hij deze dagen vrij kan krijgen als hij aan de privé-auto van de leidinggevende wil werken. Beoordeel het gedrag van de leidinggevende. | 4,67 | 4,13 |
| <i>Case dubieuze giften en beloften</i> - Een agent is aan het surveilleren in zijn wijk en ziet dat bij een bar nog steeds alcoholische drank wordt geschonken ondanks het feit dat het een half uur voorbij de wettelijke sluitingstijd is. In plaats van deze overtreding te rapporteren, besluit de agent om een paar gratis drankjes te accepteren van de kroegbaas. | 4,57 | 3,78 |
| <i>Case misbruik van geweld</i> - Twee agenten surveilleren te voet en verrassen een man die bezig is een auto open te breken. De man neemt de benen. Ze rennen door verschillende straten achter hem aan en houden hem aan in een worstelpartij waarbij de verdachte tegen de grond wordt gewerkt. Als ze de verdachte onder dwang hebben, besluiten ze om hem een paar keer in zijn maag te stompen als 'straf' voor zijn vlucht en verzet. | 4,56 | 3,79 |
| <i>Case corruptie</i> - Een agent heeft een privé-afpraak met de garagehouder van een plaatselijk autoschade bedrijf. Hij beveelt het bedrijf aan bij mensen met autoschade. In ruil betaalt de garagehouder hem 5 procent van elke reparatierekening. | 4,37 | 3,93 |
| <i>Case dubieuze giften en beloften</i> - Een agent accepteert routinematig gratis maaltijden, sigaretten en andere kleine giften van bescheiden waarde van winkeliers en mensen met een zaakje in zijn wijk. Hij vraagt niet om de giften en is voorzichtig om de gulheid, van hen die iets aanbieden, niet uit te buiten. | 4,28 | 3,42 |
| <i>Case dubieuze giften en beloften</i> - Een agent is zeer geliefd in zijn gemeenschap en op vakantiedagen krijgt hij, als blijk van waardering voor zijn aandacht, giften zoals eten en drank van kruideniers, restauranthouders en bareigenaren. | 4,11 | 3,49 |
| <i>Case omgangsvormen en verspilling en wanprestatie</i> - Rond twee uur 's-nachts heeft een agent dienst en rijdt in zijn surveillancwagen op een rustige, afgelegen weg. Hij ziet een auto die van de weg is geraakt en in een greppel is terechtgekomen. Hij loopt naar de auto en merkt dat de chauffeur niet gewond, maar wel onder invloed van alcohol is. Vervolgens ontdekt hij dat de chauffeur ook een politiemans is. In plaats van het ongeluk en de overtreding te rapporteren, besluit hij de collega thuis te brengen. | 3,83 | 3,12 |
| <i>Case onverenigbare functies, activiteiten en contacten</i> - Een politieagent heeft een eigen bedrijf. Hij verkoopt en installeert veiligheidsuitrusting zoals alarmapparatuur, speciale sloten, enz. Dit doet hij in zijn eigen tijd. | 2,53 | 2,25 |

Bron: Punch e.a. 2001:16-17.

Leesvoorbeeld: Nederlandse politiemedewerkers zien het afstraffen van een autodief als tamelijk ernstig (4,56 op een vijfpuntenschaal met 1 is niet ernstig en 5 is behoorlijk ernstig) maar zijn naar verhouding wat minder geneigd een collega die dat doet te rapporteren (score 3,79 op een vijfpuntenschaal met 1 is absoluut niet en 5 is absoluut wel rapporteren).

Uit tabel 3 blijkt dat de grootste afwijkingen tussen 'wat hoort' en 'wat is' zich voordoen bij: vriendjespolitiek binnen de politie, minimale inzet van medewerkers, niet-nakomen van afspraken, ten onrechte ziek melden, roekeloos gebruik van eigendommen van de politie, liegen, onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie en onjuiste besteding/aanwending van budgetten. Voor het aannemen en geven van geschenken geldt de omgekeerde situatie,

namelijk dat de norm ruimer is dan de praktijk. Tussen de 'waarde' en de 'werkelijkheid' doen zich discrepanties voor die door politiemensen zelf worden aangegeven. Dergelijke discrepanties bieden enerzijds het draagvlak om verbeteringen tot stand te brengen, maar kunnen anderzijds leiden tot irritaties en afnemend vertrouwen in de leiding en de organisatie indien de discrepanties niet effectief worden verminderd.

Tabel 3 Opvattingen van politiemedewerkers: discrepantie tussen norm en praktijk

| Integriteitsschending | verschil tussen norm en praktijk in percentages |
|--|--|
| <i>Corruptie</i> | |
| – vriendjespolitiek binnen de politie | – 64 |
| – bevoordeling van vrienden en familie buiten de organisatie | – 7 |
| <i>Fraude en diefstal</i> | |
| – onjuiste besteding/aanwending van budgetten | – 28 |
| – incorrect omgaan met onkostendeclaraties | – 18 |
| – gebruik werktijden voor privé-doeleinden | – 16 |
| – gebruik eigendommen van de politie voor privé-doeleinden | – 7 |
| <i>Dubieuze giften en beloften</i> | |
| – aannemen van geschenken van externen boven de 25 euro | + 4 |
| – aannemen van geschenken van externen onder de 25 euro | + 24 |
| – geven van geschenken onder de 25 euro | + 25 |
| – geven van geschenken boven de 25 euro | + 26 |
| <i>Onverenigbare functies, activiteiten en contacten</i> | |
| <i>Misbruik van geweld</i> | |
| <i>Misbruik van andere bevoegdheden</i> | |
| <i>Misbruik van (de toegang tot) informatie</i> | |
| – liegen | – 38 |
| – onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie | – 29 |
| <i>Omgangsvormen en bejegening</i> | |
| – discriminatie naar geslacht | – 18 |
| – discriminatie naar ras | – 16 |
| – (seksuele) intimidatie | – 15 |
| – discriminatie naar seksuele geaardheid | – 10 |
| – discriminatie naar godsdienst | – 8 |
| – discriminatie naar politieke voorkeur | – 4 |
| <i>Verspilling en wanprestatie</i> | |
| – minimale inzet van medewerkers | – 54 |
| – niet-nakomen van afspraken | – 52 |
| – ten onrechte ziek melden | – 41 |
| – roekeloos gebruik van eigendommen van de politie | – 40 |
| – drinken van alcoholische dranken tijdens werktijd | 0 |
| Wangedrag in de vrije tijd | Nvt |

Bron: Van Reenen en Kaptein 1998:49.

Leesvoorbeeld: Voor vriendjespolitiek binnen de politie geldt dat een klein percentage van de medewerkers het acceptabel vindt dat dit voorkomt (norm) en dat een groot percentage van de medewerkers dit gedrag ziet voorkomen binnen de organisatie (praktijk). Het verschil tussen norm en praktijk is in dit geval gelijk aan -64 procent (sterk veroordelen gaat samen met vaak voorkomen).

4 Integriteitsonderzoeken

Welke schendingen leiden tot een of andere vorm van intern of extern onderzoek tegen de overtreder? Van der Steeg e.a. (2000) onderzochten disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken in de korpsen naar integriteitsschendingen. Zij rapporteerden daarover mede op basis van informatie die het actualiteitenprogramma NOVA van de korpsen kreeg (met een beroep op de Wet Openbaarheid van Bestuur). Lastig bleek wel dat lang niet alle korpsen systematisch bijhouden wat voor schendingen zijn onderzocht en hoe ze zijn onderzocht en afgedaan.

Het aantal onderzoeken dat volgens opgave van de politiekorpsen in de jaren 1997, 1998 en 1999 naar integriteitsschendingen van politieambtenaren is verricht, steeg van ruim 550 in 1997 naar ruim 600 in 1999. Bommels (1997) telde in 1996 478 onderzoeken. Het gaat om een ondoorzichtige verzameling met een grote variëteit aan gedragingen. De uitkomsten van het onderzoek van Van der Steeg e.a. zijn weergegeven in tabel 4. Hun categorie vermogenscriminaliteit heeft betrekking op alle normovertredingen in (verband met de) functie waarbij financieel voordeel het doel is: sjoemelen met declaraties, het verduisteren van in beslag genomen goederen, maar ook misbruik van dienstgoederen. Bejegening van burgers en collega's betreft grotendeels al dan niet fysieke seksuele intimidatie. Het besturen van een auto na het nuttigen van te veel alcohol wordt gerekend tot alcohol- of drugsproblematiek. Tekortschieten in arbeidsrechtelijke verplichtingen omvat onder andere belangenverstrengeling, valsheid in geschrifte, het foutief afdoen van procedures, misbruik van bevoegdheden, zonder overleg op vakantie gaan en misbruik van het legitimatiebewijs. Misdragingen zonder direct verband met de functie zijn geschaard onder 'normovertredingen in de privé-sfeer'. Te denken is aan mishandeling, fraude en incest. Deze door Van der Steeg e.a. gehanteerde indeling is in tabel 4 (blz. 33) geordend conform de hier gehanteerde tien categorieën.

Geweld in de uitoefening van de bediening vormt relatief vaak onderwerp van onderzoek (17% van de onderzoeken). Dat hangt samen met de meldingsplicht van geweldsgebruik ingevolge de Ambtsinstructie. Opvallend is ook het relatief hoge aantal onderzoeken naar wangedrag in de vrije tijd (17%). Naast normovertredingen in de privé-sfeer spelen hier contacten met het criminele milieu en alcohol- en drugsproblemen. Dit wijst

erop dat korpsen zwaar tillen aan de persoonlijke integriteit en geschiktheid van de medewerkers en zich niet alleen richten op voorvallen op de werkplek. Op de tweede plaats staat vermogenscriminaliteit (14%). Ook onheuse bejegening van burgers of collega's (12%) en het lekken van informatie (11%) lijken belangrijke integriteitsproblemen van de politie.

5 Integriteit en beleid

In 2001 verscheen een overzicht van de stand van zaken na vijf jaar integriteitbeleid bij de 25 regionaal korpsen, het Korps Landelijke Politiediensten en het Landelijk Selectie- en Opleidingscentrum Politie (Adviescommissie Politie en Integriteit 2001). Het betrof een zelfevaluatie. Het voorgenomen en bij die gelegenheid geëvalueerde integriteitbeleid omvatte meerdere beleidsinstrumenten (Van den Heuvel en Lamboo 2001). Wat houdt het beleid in?

Bewustwording ten aanzien van de risico's van integriteitsaantastingen wordt als een permanent aandachtspunt gezien voor alle geledingen van de politieorganisatie. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor het management. Van de leiding wordt open communicatie, voorbeeldgedrag en direct en consequent handelen bij normafwijkend gedrag verwacht. Het wordt bovendien raadzaam geacht dat politiefunctionarissen met meldingen over (mogelijke) integriteitsaantastingen terecht kunnen bij een objectieve en toegankelijke vertrouwenspersoon of -commissie. In ieder korps komt een structurele, niet vrijblijvende voorziening voor preventieve en repressieve interne onderzoeken naar normovertredingen. Ook wordt van belang geacht om binnen de korpsen een integriteitsdiscussie te voeren met als mogelijk resultaat een eenduidige en herkenbare gedragscode. Voor nevenfuncties dient geregeld te worden dat oneigenlijke beïnvloeding wordt tegengegaan. Functieroulatie en mentorschap moeten, als instrumenten ter bescherming van integriteitsaantastingen voor kwetsbare functies, worden ingebed in het reguliere personeels- en mobiliteitsbeleid.

Wat betreft de structuur, of het beveiligingsregime, dienen de korpsen een inventarisatie te maken van kwetsbare functies en plaatsen. Deze inventarisatie kan leiden tot maatregelen met betrekking tot het aanwijzen van vertrouwensfuncties en de screening van personeel. Er dient bevorderd te worden dat in de basis- en vervolgoopleidingen de aandacht voor

Tabel 4 Disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken naar integriteitsschendingen 1997-1999

| Integriteitsschending | totaal aantal (n) | percentage van het totaal |
|--|----------------------|------------------------------|
| <i>Corruptie</i> | Nvt | |
| <i>Fraude en diefstal</i> | | |
| – vermogenscriminaliteit | 247 | 14 |
| <i>Dubieuze giften en beloften</i> | Nvt | |
| <i>Onverenigbare functies, activiteiten en contacten</i> | | |
| – nevenactiviteiten | 31 | 2 |
| <i>Misbruik van de geweldsbevoegdheid</i> | | |
| – geweld in de uitoefening van de bediening | 286 | 17 |
| <i>Misbruik van andere bevoegdheden</i> | Nvt | |
| <i>Misbruik van (de toegang tot) informatie</i> | | |
| – lekken van informatie | 182 | 11 |
| <i>Omgangsvormen en bejegening</i> | | |
| – bejegening van burgers | 136 | 8 |
| – bejegening van collega's | 70 | 4 |
| <i>Verspilling en wanprestatie</i> | | |
| – tekortschieten arbeidsrechtelijke verplichtingen | 151 | 9 |
| <i>Wangedrag in de vrije tijd</i> | | |
| – contacten met crimineel milieu | 92 | 5 |
| – normovertredingen privé-sfeer | 145 | 8 |
| – alcohol- of drugsproblematiek | 68 | 4 |
| <i>Andere normovertredingen in functie</i> | 135 | 8 |
| <i>Anders/onduidelijk</i> | 164 | 10 |
| Totaal | 1707 | 100 |

Bron: Van der Steeg e.a. 2000:29.

'Nvt' betekent dat die categorie van niet-integer gedrag niet afzonderlijk door Van der Steeg e.a. is gecodeerd.

(het waarborgen van) integer handelen wordt geïntensiveerd.

Tot zover de schets van de stand van zaken die is op te maken uit de zelfevaluatie. Het beleid kent al met al een veelheid aan instrumenten die zowel de nadruk leggen op cultuur en cultuurverandering (bewustwording, openheid, leiderschap, bespreekbaarheid, gedragscode, mentorschap, opleiding) als op structuur- en organisatievereisten (regelingen, instituut vertrouwenspersoon, bureau intern onderzoek, functieroulatie, mobiliteit, screening) (Fijnaut en Huberts 2002).

De zelfevaluatie signaleert dat flinke inspanningen zijn verricht. Hoewel het rapport niet uitblinkt in kritiek op de stand van zaken, wordt wel een aantal manco's gesignaleerd. De belangrijkste zijn dat leidinggevendenden te reactief en incidentgericht handelen en te weinig in staat zijn medewerkers aan te spreken, dat integriteit nog te weinig is geïntegreerd in opleidingen en selectie, dat de registratie van schen-

dingen onvoldoende is, dat er onvoldoende duidelijkheid is over (gemeenschappelijke) normen en ten slotte dat het werk van (onafhankelijke) klachtencommissies voor ongewenste omgangsvormen en dat van vertrouwenspersonen onvoldoende is ingebed in de organisatie.

6 Analyse: opvattingen van medewerkers, intern onderzoek, integriteitbeleid

Wat leert de onderlinge vergelijking van eerdergenoemde onderzoeken? Hoe verhouden zich opvattingen, onderzoeken en beleid, wanneer ze worden bezien vanuit één analysekader (de indeling van integriteitsschendingen)? De onvolledigheid van de gegevens noodzaakt tot voorzichtigheid bij de interpretatie. Zo weten we bijvoorbeeld hoe politiemedewerkers denken over sommige vormen van corruptie, maar is corruptie als categorie niet terug te vin-

den bij de disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken en is het beleid meer algemeen en niet toegespitst op corruptie. Desalniettemin valt wel een aantal dingen op.

Ten eerste gaat het bij integriteitschendingen om zeer diverse typen gedrag. Welke indeling en operationalisatie ook in onderzoek wordt gekozen, het is moeilijk zicht te krijgen op de gehele breedte waarin zich integriteitschendingen kunnen voordoen. Dit is een complicerende factor in (wetenschappelijk) onderzoek en het formuleren van integriteitsbeleid.

Ten tweede valt op dat enkele categorieën buiten het blikveld van het opinieonderzoek blijven. Zo is er in het scenario-onderzoek geen aandacht voor misbruik van (de toegang tot) informatie en misbruik van andere bevoegdheden zoals het gebruiken van illegale opsporingsmethoden. Ook de categorie wangedrag in de vrije tijd werd niet onderzocht. Daar wreekt zich het internationale karakter van het onderzoek: er worden duidelijke, wat stereotype voorbeelden gegeven en die sluiten niet zo goed aan bij de dilemma's waarmee Nederlandse politiemensen worstelen. Op dat punt verdient het onderzoek aanvulling en uitbreiding. Nederlands onderzoek naar 'integriteitsaspecten' is al wat breder, maar daarvoor geldt ook dat misbruik van bevoegdheden en wangedrag in de vrije tijd geen item is.

Ten derde wordt duidelijk dat er op een breed terrein interne onderzoeken worden uitgevoerd, ook over thema's die onderbelicht blijven in het opinieonderzoek en het beleid. Zo richt een behoorlijk aantal interne onderzoeken zich op wangedrag in de vrije tijd. Dat is belangrijk: ook privé-gedrag kan erg schadelijk zijn voor de organisatie, bijvoorbeeld als het ongewenste contacten met criminelen betreft. Hier is niet de breedte van de aandacht het probleem, maar meer het gebrek aan precisie. Dit bleek al uit het grote aantal onderzoeken dat in tabel 4 geschaard werd onder 'andere normovertredingen in functie' en 'anders/ onduidelijk'. Korpsen werken niet met de hier gebruikte tien categorieën, hetgeen het bijna ondoenlijk maakt om met dat analyse-instrument een goed en eenduidig beeld te krijgen van wat er door de korpsen onderzocht wordt. Ook is vooralsnog vaag welke trends zich voordoen. Het gebrekkige beeld heeft grote nadelen voor het beleid, voor de vraag waarop een korps zich moet richten. Beleid is bedoeld om problemen op te lossen, maar dat vooronderstelt zicht op die problemen.

Ten vierde is er het algemene karakter van het beleid. De schets daarvan was beknopt, maar zij

maakt wel duidelijk dat wordt gekozen voor een integrale aanpak. De meeste ingezette instrumenten beogen alle vormen van niet-integer gedrag tegen te gaan. Vanuit de veronderstelling dat een markerende cultuur of structuur kan leiden tot een verscheidenheid aan wangedrag, is dat ook begrijpelijk en belangrijk. Omgekeerd ligt evenwel de vraag op tafel of daarmee wel alle typen integriteitschendingen adequaat worden bestreden. De volgende fase in de beleidsontwikkeling kan bijna niet zonder meer zicht op de problemen in de volle breedte en de daarvoor benodigde verfijning van het analyse-instrumentarium.

Ten slotte zijn er enkele conclusies mogelijk voor de onderscheiden vormen van niet-integer gedrag. Voor corruptie geldt dat zij kan rekenen op een sterke veroordeling vanuit de medewerkers. Dat geldt voor het vragen of accepteren van steekpenningen, maar ook voor het meer ongreepbare voorrang geven aan de eigen kring en bekenden (vriendjespolitiek). We kennen de opvattingen. Interne onderzoeken naar corruptie zijn echter schaars. Voor de hand liggende redenen daarvoor zijn dat het gedrag zeldzaam is, zoals ook wel wordt verondersteld bij omkoping, of dat het ongreepbaar is (vriendjespolitiek). Voor beleid geldt wellicht iets soortgelijks. Omkoping deugt niet en is strafbaar en vriendjespolitiek herkennen en doorbreken is lastig. Sceptici zullen daaraan toevoegen dat daarbij een rol speelt dat het aanpakken van vriendjespolitiek bedreigend zou kunnen zijn voor de leiding. Hoe dat ook zij, uit de ergernis met betrekking tot vriendjespolitiek valt af te leiden dat meer aandacht gerechtvaardigd zou zijn.

Een flink aandeel van de uitgevoerde interne onderzoeken betreft fraude en diefstal. Ook in het opinieonderzoek is er aandacht voor deze categorie van integriteitschendingen. In het internationale onderzoek ging het vooral om diefstal van burgers. Het Nederlandse onderzoek naar integriteitsaspecten betrof interne fraude en diefstal. De uitkomsten liggen in een lijn met het interne onderzoek en laten zien dat medewerkers een discrepantie ervaren tussen de door hun aangegeven norm en de praktijk van hun directe werkomgeving. Dit maakt duidelijk dat het beleid een gericht oog moet hebben voor (interne) fraude en diefstal, ook voor die vormen die niet specifiek zijn voor de politie.

Het aantal interne onderzoeken aangaande dubieuze giften en beloften en twijfelachtige nevenfuncties is beperkt. Beleid is er wel, het lijkt zich

vooral te richten op regelingen en procedures. Dat lijkt ook verdedigbaar wanneer het klopt dat het met de cultuur wel goed zit: bij het onderzoek naar de opvattingen over scenario's zagen we dat medewerkers kritisch staan tegenover deze integriteitschendingen.

Het misbruiken van bevoegdheden komt in de scenario's alleen naar voren met betrekking tot geweld (vgl. Timmer e.a. 1996). Een goed beeld van de opvattingen over misbruik van bevoegdheden zoals onwettige of niet correct toegepaste opsporingsmethoden en andere vormen van 'noble cause corruption' (Crank en Caldero 2000) ontbreekt. Ze worden ook zelden intern onderzocht. Wel is er beleid met betrekking tot geweld en is naar aanleiding van het Van Traa-onderzoek wettelijk geregeld wat aan bijzondere opsporingsmethoden geoorloofd is (Enquêtecommissie opsporingsmethoden 1996). De beleidsontwikkeling zou baat kunnen hebben bij meer zicht op de opvattingen over het inzetten van twijfelachtige methoden ten behoeve van de *noble cause*.

Meer aandacht in het beleid is er inmiddels voor misbruik van (de toegang tot) informatie. In een tijd waarin de informatietechnologie zich in een hoog tempo ontwikkelt en informatie-uitwisseling intern maar ook extern langs veel meer kanalen plaatsvindt, moet dat ook. In het opinieonderzoek zagen we dat liegen en het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie een probleem vormt. Daarnaast blijkt dit uit het interne onderzoek, dat relatief vaak het lekken van informatie betreft.

Twijfelachtige omgangsvormen en bejegening zoals discriminatie en intimidatie worden sterk veroordeeld door politiemedewerkers (vgl. Sandfort en Vanwesenbeeck 2000). Ook vormen deze gedragingen geregeld onderwerp van intern onderzoek. Dat geldt voor de onheuse bejegening van collega's en – vaker – van burgers. Het instellen van vertrouwenspersonen is onderdeel van het beleid ten aanzien van deze categorie integriteitschendingen.

Voor verspilling en wanprestatie geldt dat zij, net als fraude en diefstal, niet specifiek zijn voor de politie. Dit maakt beleid niet minder noodzakelijk. Het opinieonderzoek en het politieel intern onderzoek maken duidelijk dat deze integriteitschendingen – ondanks hun meer algemene karakter – in beleid niet kunnen worden genegeerd.

Integriteit in de privé-sfeer komt volop voor in interne onderzoeken, maar is een non-issue in het

opinieonderzoek en het ontbreekt in het beleid. De omvang en verscheidenheid van dit type niet-integer gedrag, van alcoholverslaving tot huiselijk geweld, van ultrarechtse sympathieën tot ongewenste contacten met criminelen, maken het onbegrijpelijk dat we nog nauwelijks iets weten van de opvattingen van medewerkers hierover en dat het in het beleid niet of nauwelijks aparte aandacht krijgt.

7 Conclusie

Wie nadenkt over integriteit en integriteitbeleid moet rekenen met veelvormige fenomenen. De besproken integriteitschendingen illustreren dat: van omkoping tot verspilling, van declaratiefraude tot alcoholgebruik in werktijd, van seksuele intimidatie tot vriendjespolitiek.

Uit onderzoek is bekend hoe politiemedewerkers denken over een aantal gedragingen die passen binnen de tien categorieën integriteitschendingen. Ook is duidelijk welke interne disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken worden gedaan. Het beleid is evenwel vooral generalistisch van aard. Door opvattingen van medewerkers, interne onderzoeken en integriteitbeleid met elkaar te verbinden, kan ons inzicht worden gescherpt. Duidelijk wordt welke hiaten in kennis, onderzoek en beleid bestaan. Zo ontstaat een agenda voor kennis- en beleidsontwikkeling. Tot die agenda zou ten eerste moeten behoren dat systematischer wordt geregistreerd welke problemen zich voordoen. Inzicht per type integriteitschending is onontbeerlijk. Dan kan ook systematischer worden geëvalueerd of alle typen integriteitschendingen binnen korpsen worden onderzocht en of het beleid ook op al deze vormen uitwerking heeft. Dit artikel biedt daartoe een eerste aanzet. Dat geldt ook voor de centrale vraag: spoort het integriteitbeleid met de gesignaleerde integriteitproblemen (zoals die uit opvattingen en interne onderzoeken blijken)? Het beleid blijkt nauwelijks onderscheid te maken naar typen schendingen. Dat maakt het onmogelijk een goed zicht te hebben op de volledigheid en effectiviteit van beleid. De confrontatie met opvattingen en onderzoeken leidt tot de stelling dat de betekenis van in ieder geval de volgende schendingen lijkt te worden onderschat: vormen van vriendjespolitiek, verspilling en wanprestatie en – bovenal – wangedrag in de vrije tijd.

Noot

1. Aan de Vrije Universiteit wordt in opdracht van de Commissie Politie en Wetenschap gewerkt aan een project, met als doel door middel van secundaire analyses op een aantal bestanden meer duidelijkheid te krijgen over de integriteit-topvattingen en de relatie met variabelen zoals de functie en het taakveld van de betrokkenen.

Literatuur

- Adviescommissie Politie en Integriteit (2001) *Inventarisatie integriteitsbeleid politie 2000*, Ministerie van Binnenlandse Zaken, Den Haag, 28 maart 2001.
- Ahlf, E. (1997), *Ethik im Polizei-management*. BKA, Wiesbaden.
- Beers, P. van (eindred.) (2001) *Frans Denkers' Moreel Kompas van de politie*. Politia Nova, nr. 1, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Den Haag.
- Bommels, B. (1997) Offensief tegen politie-corruptie. *Elsevier* 53, 17, 31-44.
- Cooper, Terry L. (red.) (2001) *Handbook of Administrative Ethics. Second Edition*. Marcel Dekker, New York & Basel.
- Council of Europe (1996) *Police ethics in a democratic society*, Themis No. 1. Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Crank, J.P. en M.A. Caldero (2000) *Police Ethics. The Corruption of Noble Cause*. Anderson, Cincinnati Oh.
- Elias, M. (1997) *Onder dienders. Onstuimig en beklemdend: de wereld van de politie*. Balans, Amsterdam
- Enquêtecommissie opsporingsmethoden (1996), *Inzake opsporing. Eindrapport en bijlagen*. Sdu, 's-Gravenhage.
- Fijnaut, C. en L. Huberts (red.) (2002) *Corruption, Integrity and Law Enforcement*. Kluwer Law International, Dordrecht.
- Haberfeld, M., C.B. Klockars, S.K. Ivkovich en M. Pagon (2000) Police Officer Perceptions of the Disciplinary Consequences of Police Corruption in Croatia, Poland, Slovenia, and the United States, *Journal of Police Practice and Research*, 1, 1, 34-51.
- Heidenheimer, A.J., M. Johnston en V.T. Levine (red.) (1989) *Political Corruption. A Handbook*. Transaction Publishers, New Brunswick.
- Heuvel, J.H.J. van den en M.E.D. Lamboo (2001) Hoe deugdelijk is het integriteitsbeleid van de politie? *Openbaar Bestuur*; 11, 8, 6-9.
- Huberts, L.W.J.C. (1998) *Blinde vlekken in de politiepraktijk en de politiewetenschap*. Gouda Quint, Deventer.
- Huberts, L.W.J.C., D. Pijl en A. Steen (1999) Integriteit en corruptie, in C. Fijnaut, E. Muller en U. Rosenthal (red.), *Politie. Studies over haar werking en organisatie*. Samsom, Alphen aan den Rijn.
- Kaptein, M. en P. van Reenen (2001) Integrity Management of police organizations. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 24, 3, 281-300.
- Kleinig, J. (1996) *The ethics of policing*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Kolthoff, E.W. (red.) (1994) *Strategieën voor corruptiebeheersing bij de politie. Verslag van een studiedag*. Gouda Quint, Arnhem.
- Ko_uti_, S. (2001) Gedragscodes bij de politie in Nederland: Het integriteitsstatuut in de praktijk. Doctoraalscriptie Vrije Universiteit, Amsterdam.
- Newburn, T. (1999) *Understanding and preventing police corruption: lessons from the literature*. Home Office, London.
- Punch, M. (1985) *Conduct unbecoming: the social construction of police deviance and control*, Tavistock, London.
- Punch, M., L.W.J.C. Huberts en M.E.D. Lamboo (2001) Politie beoordeelt eigen integriteit. Opvattingen over integriteit in internationaal perspectief. *het Tijdschrift voor de Politie*, 63, 6, 16-20.
- Reenen, P. van en M. Kaptein (1998) Ethiek en praktijk van politiewerk, in: P. van Reenen (red.), *De Geest van Blauw*. Gouda Quint, Deventer.
- Ruth, A. van en L. Gunther Moor (1997) *Lekken of verstrekken. De informele informatie-uitwisseling tussen opsporingsinstanties en derden*. Tandem Felix, Ubbergen.
- Sandfort, T. en I. Vanwesenbeeck. (2000) *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie*. NISSO Studies Nieuwe Reeks 23. Delft : Eburon.
- Sherman, L.W., (1974) *Police corruption: A sociological perspective*. Anchor Press/Doubleday, Garden City, New York.
- Steeg, M. van der, M. E. D. Lamboo en A. Nieuwendijk (2000) Als zich een integriteit-schending voordoet... De afhandeling van integri-

teitschendingen door de Nederlandse politiekorpsen. *het Tijdschrift voor de Politie*, 62, 9, 23-30.
– Timmer, J., J. Naeyé en M. Van der Steeg (1996)

Onder schot. Vuurwapengebruik van de politie in Nederland (1978-1995). Gouda Quint, Deventer.