

Gedragcode Afdeling Opsporing

Sociale Verzekeringsbank

Amstelveen september 2005

AS38/14b

Inhoud

1 Inleiding 4

- 1.1 Opzet en functie van een gedragscode 4
- 1.2 Een 'levende' code 5

2 Kernwaarden Afdeling Opsporing 6

- 2.1 Drie kernwaarden 6

3 Uitwerking kernwaarden 7

- 3.1 Professionaliteit 7
- 3.2 Integriteit 12
- 3.3 Collegialiteit 15

Voorwoord

Voor u ligt de vernieuwde gedragscode van de Afdeling Opsporing van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Deze code geldt voor alle medewerkers binnen de Afdeling Opsporing.

Een gedragscode is bedoeld om te dienen als een leidraad voor handelen in het dagelijks werk. Het zijn afspraken die wij met elkaar maken en waarnaar iedereen behoort te handelen. Een dergelijke gedragscode is voor een professionele beroepsuitoefening een onontbeerlijk instrument.

De Afdeling Opsporing vervult een belangrijke rol in de handhaving van een goed en integer sociaal bestel in onze samenleving. Van elke medewerker wordt te allen tijde verwacht dat hij op correcte wijze omgaat met confidentiële gegevens, gevoelige informatie, verdachten, getuigen en andere betrokkenen die van belang zijn in het gehele proces van handhaving en opsporing. Bijzondere aandacht dient hierbij uit te gaan naar de specifieke groep klanten met een AOW-uitkering. In de handhavingsactiviteiten zal op gepaste wijze met de bijzondere positie van deze groep rekening gehouden worden. Van een sociaal rechercheur/controleur wordt verwacht dat hij zijn werk goed doet, maar ook in staat is dat werk met elkaar goed te doen. Daarbij wordt ook verwacht dat de sociaal rechercheur/controleur onkreukbaar is en zich bewust is van zijn bijzondere positie. Dit voorkomt dat de integriteit van de SVB in het algemeen - en de Afdeling Opsporing in het bijzonder - in het geding raakt.

Helaas zijn er in deze tijd voldoende voorbeelden van organisaties waar het imago is beschadigd bijvoorbeeld door ondeskundig handelen, frauduleuze praktijken of doordat een verziekt werkklimaat is ontstaan.

De gedragscode die voor u ligt is ontwikkeld met de inbreng van alle medewerkers van de Afdeling Opsporing. Voor het eerst is dat gedaan in 2002. In 2005 is de gedragscode na evaluatie en op basis van voortschrijdend inzicht verder aangescherpt. De resultaten van de in 2005 geanalyseerde klantmonitor alsmede de verrichte klachtenanalyse hebben hier invloed op gehad. Bij het opstellen van deze gedragscode is terdege rekening gehouden met hetgeen is opgenomen in de Algemene Regeling Integriteit/Gedragscode Integriteit van de SVB zoals deze door de Raad van Bestuur is vastgesteld. Ik spreek dan ook de verwachting uit dat deze gedragscode ons zal helpen de Afdeling Opsporing verder te laten uitgroeien tot een professionele, integere en collegiale organisatie.

September 2005

Kees Westrik,
Hoofd Afdeling Opsporing

1 Inleiding

1.1 Opzet en functie van een gedragscode

Het is van groot belang dat een gedragscode breed gedragen wordt door de mensen die er mee moeten werken. Het is belangrijk dat de gedragscode nauw aansluit bij de dagelijkse praktijk en de missie en kernwaarden van de betreffende organisatie.

De code is door en voor alle medewerkers van de Afdeling Opsporing gemaakt.

De missie van de Afdeling Opsporing is omschreven als:

“De afdeling Opsporing draagt binnen het totale handhavingsbeleid van de SVB bij aan het vergroten van de rechtmatigheid. Specifieke groepen van de klantpopulatie waar de kans op fraude groter is zijn onderwerp van controle. Geconstateerde fraude en misbruik worden binnen de door het O.M. gestelde kaders strafrechtelijk onderzocht. Daarnaast wordt door goede terugkoppeling van bevindingen het risico van fraude en misbruik beperkt. Bij dit alles wordt rekening gehouden met de in de ogen van de publieke opinie soms kwetsbare maatschappelijke positie van de klant. Waar fraude en misbruik worden geconstateerd moet optimale detectie en sanctionering leiden tot generale preventie van onrechtmatig gedrag”.

Deze gedragscode is opgesteld volgens het stramien:

- Missie van de Afdeling Opsporing
- Kernwaarden: welke waarden staan centraal in het werk van de Afdeling Opsporing
- Gedragsregels: welke gedragsregels gelden op grond van de kernwaarden
- Voorschriften: welke voorschriften vloeien voort uit de gedragsregels.

Figuur: opzet van de gedragscode



Er is voor gekozen om niet een gedragscode te ontwikkelen die bestaat uit een reeks van concrete voorschriften. Er was juist behoefte aan een streefcode waarin de medewerkers van de Afdeling Opsporing gewezen worden op de kernwaarden en het gedrag dat hiermee overeenstemt. Het gaat er in de eerste plaats om dat de medewerker zich bewust is van zijn taak en verantwoordelijkheid en dienovereenkomstig handelt.

Deze gedragscode bevat dus vooral een beschrijving van gedragsregels. In een enkel geval betreft het een voorschrift dat te allen tijde geldt binnen de werkzaamheden. Hierin wordt de grens van het toelaatbare of een duidelijk voorschrift gegeven over hoe te handelen in een bepaalde situatie. Het komt er dus op aan dat de medewerker zelf verantwoordelijk blijft voor zijn afwegingen en keuzes. Deze code helpt hem/haar deze afwegingen te maken op basis van de kernwaarden die gelden binnen de Afdeling Opsporing.

1.2 Een 'levende' code

Een code is op zich niet meer dan een document en blijft een "dode letter" als er niet op wordt toegezien dat hij ook nageleefd wordt. Dat toezicht ligt in de eerste plaats bij de medewerkers zelf. In de tweede plaats ligt deze verantwoordelijkheid bij het management van de afdeling. Zij dient er op toe te zien dat medewerkers op de hoogte zijn van de code en daar waar nodig in trainingen en opleidingen vertrouwd worden gemaakt met deze code. Tevens dient zij duidelijke signalen af te geven wanneer de code niet naar behoren gehandhaafd wordt. Van groot belang is dat deze code in het introductieprogramma van medewerkers overhandigd en toegelicht wordt. Daarnaast dient het management in functioneringsgesprekken de code en de naleving daarvan te betrekken. Bij het toezien op de naleving van de code zal o.a. gebruik gemaakt worden van de gegevens uit de klantmonitor en de klachtenanalyse.

2 Kernwaarden Afdeling Opsporing

2.1 Drie kernwaarden

Drie kernwaarden, die van groot belang zijn voor de professionele uitvoering van de taken van de Afdeling Opsporing, gelden als de basis voor deze gedragscode. Met de medewerkers van de Afdeling Opsporing zijn deze drie kernwaarden geselecteerd en nader uitgewerkt.

Deze kernwaarden zijn:

- professionaliteit
- integriteit
- collegialiteit.

1. Professionaliteit

Professionaliteit betreft de inhoud en de uitvoering van het werk. Dit uit zich in het optreden naar de te onderscheiden partijen (*of* klanten). Dit zijn bijvoorbeeld getuigen, verdachten, collega's, Officier van Justitie, politie- en andere bijzondere opsporingsambtenaren. Het zegt iets over de inhoudelijke deskundigheid van de medewerker, over de houding die hij aanneemt in zijn werk, over de gehanteerde regels en procedures in dit werk, over de representativiteit van de medewerker en over het respect waarmee hij de ander behandelt. Door onprofessioneel op te treden kan de medewerker van de afdeling Opsporing het imago van de SVB ernstig schaden.

2. Integriteit

Integriteit zit vervlochten in het werk van de opsporingsambtenaar/controleur. Wanneer getwijfeld wordt aan zijn de integriteit, dan valt ook de integriteit en geloofwaardigheid van de Afdeling Opsporing weg en loopt het imago van de SVB als geheel schade op. Een correcte handhaving van de sociale wetgeving komt daarmee in het geding. Integriteit is een 'breed' begrip. Het betreft de integriteit van de Afdeling Opsporing als geheel, maar gaat ook over de persoonlijke integriteit van de medewerker binnen en buiten het werk. Integriteit zegt iets over de betrouwbaarheid van de opsporingsambtenaar/controleur en de transparantie over hoe regels en procedures worden gevolgd.

3. Collegialiteit

Collegialiteit is een voorwaarde voor een goede en 'gezonde' bedrijfscultuur. Het uitgangspunt is dat twee meer weten dan één. Medewerkers handelen niet alleen naar eigen inzicht en volgens eigen waarden en normen, maar laten zich waar nodig stimuleren en corrigeren door collega's. Het bevordert de openheid binnen de Afdeling Opsporing en stimuleert een veilig en vertrouwd werkklimaat.

De hierboven genoemde kernwaarden dienen als fundament bij de uitvoering van het werk door de Afdeling Opsporing als collectief en van de medewerker als individu.

3 Uitwerking kernwaarden

3.1 Professionaliteit

De Afdeling Opsporing heeft professionele medewerkers. Kenmerkend voor een professionele medewerker is dat hij beschikt over inhoudelijke deskundigheid, zijn werk op een transparante wijze uitvoert en een respectvolle en representatieve houding toont. Hierbij houdt hij terdege rekening met de soms kwetsbare positie van sommige klantgroepen zoals ouderen en zieken. Deze drie kenmerken uiten zich door:

Deskundigheid

De opsporingsambtenaar/controleur is volledig op de hoogte van de wettelijke bevoegdheden en de taken die met betrekking tot zijn werkzaamheden zijn vastgelegd in wetten, regelgeving en procedures.

Hij handelt conform deze wetten, regels en procedures en ziet erop toe dat hij de grenzen van zijn taken en bevoegdheden nauwgezet volgt. Daarbij houdt de opsporingsambtenaar rekening met de proportionaliteit van zijn handelen. Hij zal bij een verhoor van een verdachte als uitgangspunt nemen dat de verdachte voor een verhoor wordt uitgenodigd. Het verhoor vindt in beginsel plaats op een SVB-kantoor. Slechts als daarvoor gewichtige redenen aanwezig zijn zal een verdachte worden aangehouden. Het besluit tot aanhouding wordt altijd in overleg met het O.M., de regiomanager en het afdelingshoofd genomen. Indien tot aanhouding wordt overgegaan zal deze in beginsel plaatsvinden tussen 08.00 en 09.00 uur tenzij de omstandigheden een eerder tijdstip noodzakelijk maken. Met name bij de groep AOW-gerechtigden zal er bijzondere aandacht zijn voor de impact van de aanhouding. Indien in een gezin waarbinnen een aanhouding plaatsvindt minderjarige kinderen zijn dan vindt de aanhouding zoveel als mogelijk niet plaats in het bijzijn van de kinderen. Voor minderjarige kinderen dient altijd in overleg met de Raad voor de kindbescherming verantwoorde opvang te worden geregeld.

Vanuit deze kaderstelling levert de opsporingsambtenaar/controleur een kwalitatief hoogwaardig product.

Hij komt op grond van zakelijke argumenten en objectieve criteria tot een voorstel, zonodig in overleg, over:

- het al of niet starten van een onderzoek
- de inzet of gebruik van dwangmiddelen tijdens het onderzoek
- de voortgang of afronding van het onderzoek.

Voorbeeld 1: Voorselectie zaak

Binnen de intake van zaken dient zich een onderzoek aan, waarin ik op grond van feiten of omstandigheden moet bepalen of er al dan niet sprake is van een verdenking. Ook dien ik er voor te zorgen dat mijn onderzoek binnen 1 maand na binnenkomst van de zaak afgerond is. Nadat ik alle geconstateerde gegevens voor mijzelf op rij heb gezet, bepaal ik of de verdenking reëel is en aan de hand van de weegfactoren bepaal ik of de zaak aan de voorraad kan worden toegevoegd.

In het tweewekelijks werkoverleg bespreek ik mijn onderzoek. Vanuit mijn deskundigheid schets ik een verwachtingspatroon over het verdere verloop van de zaak met betrekking tot getuigen en verdachten en tot een eventuele toepassing van dwangmiddelen.

Met het team van rechercheurs/controleurs onder regie van de regiomanager kom ik tot een gezamenlijke beslissing.

Het management en de medewerkers van de Afdeling Opsporing dragen zorg voor het toezicht op de zorgvuldige naleving van de kaders, vastgelegd in wetten, regels en procedures, waarbinnen de werkzaamheden plaatsvinden; tevens leven zij de integriteitsregels na zoals deze zijn vastgelegd in de Algemene Regeling Integriteit/Gedragscode Integriteit van de SVB.

Het management van de Afdeling Opsporing draagt zorg voor de samenstelling en uitvoering van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers, waarin de kaders van de werkzaamheden worden overgedragen. Het onderhouden van kennis op het vakgebied is tevens een eigen verantwoordelijkheid van de opsporingsambtenaar/controleur.

Het management van de Afdeling Opsporing ziet er op toe dat haar medewerkers op goede wijze zijn opgeleid en bijgeschoold, opdat de deskundigheid van de medewerkers is gewaarborgd.

Transparantie

De opsporingsambtenaar/controleur voert zijn werk binnen de gestelde kaders nauwgezet en toetsbaar uit. Dit geldt met name het contact met getuigen en/of mogelijke verdachten. De opsporingsambtenaar/controleur geeft duidelijk naar betrokkene aan in welke hoedanigheid hij optreedt: ter opsporing of ter controle.

De opsporingsambtenaar/controleur legitimeert zich overtuigend bij het eerste contact met getuigen en/of mogelijke verdachten als sociaal rechercheur/controleur van de Sociale Verzekeringsbank en deelt de reden van zijn bezoek mee.

Bij twijfel of de reden van bezoek wel duidelijk genoeg is overgekomen wordt gevraagd naar een bevestiging en znodig wordt de reden van bezoek herhaald.

Voorbeeld 2: Legitimatie

Samen met een collega word ik belast met het verrichten van een buurtonderzoek binnen een onderzoek naar fraude. Ik ben mij er terdege van bewust dat ik overeenkomstig het beleid dien zorg te dragen voor een duidelijke en overtuigende wijze van legitimeren, zodanig dat elke bewoner die ik bezoek goed begrijpt wie ik ben.

Tegenover elke bewoner die ik aanspreek legitimeer ik mij dan ook met het duidelijk noemen van mijn naam en met de mededeling: "Ik ben sociaal rechercheur van de Sociale Verzekeringsbank". Hierbij toon ik aan die bewoner duidelijk zichtbaar mijn legitimatiebewijs van sociaal rechercheur. Naast mijn legitimatie leg ik die bewoner de reden van mijn komst uit en ik overtuig mijzelf ervan dat die bewoner zich bewust is van mijn hoedanigheid.

De cautie wordt te allen tijde verleend wanneer zich daartoe een situatie, zoals naar geldende regels en procedures is omschreven, voordoet. De opsporingsambtenaar/controleur respecteert en erkent de rechten van betrokkenen en wijst hen waarnodig daarop.

Met name bij de groep AOW-gerechtigden zal op bijzondere wijze aandacht worden gegeven aan de cautie en de betekenis daarvan. Desnoods wordt dit herhaald zodat duidelijkheid is gegeven aan de verdachte.

Voorbeeld 3: Cautie

Uit een ingesteld onderzoek blijkt van een vermoeden van fraude en met een collega ga ik naar het woonadres van betrokkenen om de beide bewoners te ontbieden voor een verhoor. Ik vertel duidelijk aan de betrokkenen dat zij verdacht worden van een strafbaar feit en dat het verhoor over het niet tijdig melden van hun "samenwonen" handelt.

Ik bemerk dat betrokkenen, zonder dat ik verdere vragen heb gesteld, geneigd zijn te gaan verklaren over hun leef- en woonsituatie. Weliswaar betreft het nog geen verhoorsituatie, maar omdat zij zichzelf daarmee kunnen belasten, onderbreek ik het gesprek en geef ik beiden in duidelijke taal de cautie.

Letterlijk zeg ik:

"Voordat u verder gaat, wijs ik u er op dat u niet verplicht bent op onze vragen te antwoorden".

Ik overtuig mijzelf van het feit dat deze betrokkenen goed begrepen hebben wat ik zojuist gezegd heb. Pas daarna wordt het gesprek voortgezet.

Respect en representatief handelen

De opsporingsambtenaar/controleur behandelt getuigen en/of mogelijke verdachten, alsmede andere partijen (waaronder ook collega's) met respect voor het individu.

Hij maakt geen onderscheid op grond van geloof, ras, afkomst, seksuele geaardheid of anderszins, maar behandelt een ieder volgens de regels van fatsoen en respect voor de ander.

Voorbeeld 4: Omgang met ouderen

Het vooronderzoek tegen twee AOW'ers is zo goed als afgerond en uit de feiten komt naar voren dat er sprake is van een verdenking van een strafbaar feit. Uit de waarnemingen is duidelijk naar voren gekomen dat er ten aanzien van beide betrokkenen geen sprake is van fysieke beletselen, die het toepassen van dwangmiddelen of een verhoor ongewenst of zelfs onverantwoord maken.

In het werkoverleg bespreek ik dit onderzoek met de overige teamleden onder regie van de regiomanager en maak ik afwegingen hoe ik met deze zaak verder ga.

Omdat het oudere mensen betreft, besef ik terdege dat daarmee de impact van het onderzoek groter kan zijn. Daarom schenk ik extra aandacht aan de volgende onderzoekselementen:

- Ik bespreek hoe de aard en omvang van de fraudeverdenking zich gaan verhouden tot de toe te passen middelen*
- Ik bespreek of er noodzaak is tot aanhouden of dat volstaan kan worden met ontbieding voor een verhoor binnen het SVB-kantoor*
- Ik bespreek de mogelijkheid om eerst nog diepgaander onderzoek te doen om de bewijsmiddelen zodanig te versterken, dat het belang van een doorslaggevend verhoor vermindert en aanhouding niet meer noodzakelijk is*
- In het contact met betrokkenen schenk ik extra aandacht aan de vaststelling van hun fysieke en emotionele (gezondheids)toestand met betrekking tot de verhoorsituatie*
- In het contact met betrokkenen geef ik bijzondere aandacht aan alle omstandigheden binnen het verhoor en overtuig ik mijzelf dat de communicatie met betrokkenen geen onduidelijkheden inhouden*
- Bijzondere aandacht schenk ik voor aanvang van het verhoor aan mijn cautieplicht en overtuig ik mijzelf dat betrokkenen zich de strekking daarvan goed realiseren*
- Teneinde misverstanden te voorkomen leg ik mijn gestelde vragen en de daarop gegeven antwoorden van betrokkene zo veel mogelijk letterlijk vast.*

De opsporingsambtenaar/controleur treedt op namens de Sociale Verzekeringsbank en is een vertegenwoordiger van het bevoegd gezag. Teneinde dit gezag te onderstrepen ziet de opsporingsambtenaar/controleur erop toe dat hij representatief optreedt wat zich onder andere uit in correcte kleding en een verzorgd uiterlijk. De regels hierover zijn dat:

- hij geen opzichtige sieraden c.q. piercings draagt
- de kleding past bij de representativiteit van de functie en schoon, netjes en onbeschadigd is
- een pak of combinatie van geklede broek, colbert, jas, rok, overhemd of trui/pullover gepast zijn
- een vale spijkerbroek of spijkerjas, T-shirt, korte broek, sportkleding, sportschoenen e.d. ongepast zijn.

Voorbeeld 5: gekleed

Eén van mijn collega's komt in vrijetijdskleding naar het werk. Zijn kleding ziet er in het algemeen onverzorgd uit. Bovendien heeft hij een piercing in zijn wenkbrauw. Hij kleedt zich zo, omdat er vandaag geen afspraken 'buiten de deur' zijn. Ik had er echter op gerekend een huisbezoek met hem te kunnen doen. Dit belemmert mij dus in het werk. Bovendien is dit tegen de afspraken over een representatief uiterlijk.

3.2 Integriteit

Integriteit bepaalt de mate van betrouwbaarheid van zowel de organisatie als collectief als van de individuele medewerker. Wanneer de integriteit van de Afdeling Opsporing of van de individuele opsporingsambtenaar/controleur in het geding is, dan is dit van grote invloed op haar betrouwbaarheid en het gezag.

De integriteit betreft dus de waarden, normen en cultuur van de (medewerkers in) de organisatie. Voor de Afdeling Opsporing komt de integriteit tot uiting in de volgende kenmerken:

Betrouwbaarheid

In zijn optreden en handelen is de opsporingsambtenaar/controleur van onbesproken gedrag, geloofwaardig en te vertrouwen. Hij doet niets dat in strijd is met de correcte uitoefening van zijn functie. Afspraken die zijn gemaakt worden ook nagekomen.

In de gesprekken en verhoren vertoont hij zeker geen intimiderend gedrag.

Hij let daarbij op zijn intonatie en non-verbale gedrag. Daarnaast zorgt hij dat hij niet met disproportionele stemverheffing spreekt.

Voorbeeld 6: Onderzoek woning

Ik ben naar aanleiding van een tip over "samenwonen" met een collega ter controle op bezoek bij een klant. Er is nog geen sprake van een verdenking.

Wij legitimeren ons op duidelijke wijze tegenover de klant en vragen toestemming om binnen te komen. Na binnenkomst bevragen wij de klant over de leef- en woonsituatie. De klant geeft aan een commerciële relatie te onderhouden.

Ondanks dat de klant naar onze indruk niet de waarheid vertelt, zijn wij beperkt in het onderzoek in die woning. Zo betreden wij geen andere ruimten dan die waar de klant ons heeft binnengelaten. Ten aanzien van de commerciële relatie beperken wij ons tot het bezichtigen van het woongedeelte dat daarmee samenhangt.

Voorbeeld 7: Sfeerovergang

Binnen een onderzoek is een verdenking van ongemeld "samenwonen" gerezen tegen een klant. Samen met een collega stel ik een onderzoek in bij de klant. Wij legitimeren ons op duidelijke wijze tegenover de klant en vragen toestemming om binnen te komen.

Omdat de klant bij onze eerste bevraging zichzelf mogelijk kan belasten geef ik de cautie en overtuig ik mij ervan dat de strekking daarvan aan de klant duidelijk is.

Buiten het gesprek met de klant zijn wij op dat moment niet bevoegd een verder onderzoek in te stellen in die woning. Zo betreden wij geen andere ruimten dan die waar de klant ons heeft binnengelaten.

Openheid

Openheid binnen de Afdeling Opsporing betekent dat het management en de medewerkers elkaar aanspreken op fouten die worden geconstateerd. Dit veronderstelt een veilige werkomgeving waarin het maken van fouten niet in eerste instantie wordt afgestraft, maar wordt gezien als leermomenten ter bevordering van de professionaliteit van de medewerker en de Afdeling Opsporing in het algemeen.

Distantie

In het geval dat in een onderzoek een bekende relatie van een opsporingsambtenaar/controleur voorkomt, dan neemt deze in principe niet deel aan het onderzoek. In geen geval wordt een onderzoek verricht door een opsporingsambtenaar/controleur die op enigerlei wijze een relatie onderhoudt met een mogelijk betrokken klant, verdachte of getuige.

De opsporingsambtenaar/controleur ziet erop toe dat de relatie met de klant, verdachte of getuige een zakelijk karakter behoudt en houdt dientengevolge de noodzakelijke 'afstand' tot die persoon.

Een opsporingsambtenaar/controleur voorkomt dat hij beïnvloedbaar wordt als gevolg van een te directe band met de verdachte of getuige.

Rechtvaardigheid

Elk onderzoek vindt plaats in overeenstemming met de geldende wetten, regels en procedures, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar ras, sekse, geaardheid, politieke overtuiging e.a. persoonlijke criteria. De opsporingsambtenaar/controleur handelt daarbij naar recht en billijkheid.

Onafhankelijkheid

De opsporingsambtenaar/controleur behoudt te allen tijde zijn onafhankelijkheid. Hij is niet chantabel als gevolg van persoonlijke omstandigheden, handelen of niet-handelen, die zijn onafhankelijkheid in gevaar brengen.

Dit betekent dat hij zich ook in zijn privé leven niet inlaat met praktijken die illegaal zijn of die hem chantabel kunnen maken. Hij is zich te allen tijde bewust van zijn bijzondere maatschappelijke taak die zich niet verenigt met enige vorm van illegaliteit.

Wanneer bij een opsporingsambtenaar/controleur het vermoeden bestaat dat een medewerker van de SVB (waar dan ook in de organisatie) compromitterende praktijken uitoefent, dan wordt dit via de geëigende kanalen ter kennis gebracht.

Voorbeeld 8: 'Glazen huis'

Op een feestje raak ik uitvoerig aan de praat met een andere gast. Ik vertel hem over mijn verbouwingsplannen aan mijn huis. Deze persoon vertelt mij in geuren en kleuren hoe hij zijn hele huis liet verbouwen door een beunhaas, die hij 'zwart' betaalde. Hij biedt mij deze man als klusjesman aan. Er rust op mij echter een zware verantwoordelijkheid uit hoofde van mijn functie om niet op zijn aanbod in te gaan. Mijn functie als sociaal rechercheur/controleur brengt met zich mee dat ik naast mijn werk ook in privé situaties een zware afweging dien te maken ten aanzien van mijn handelen en mij bewust moet zijn van mijn onbesproken gedrag.

Toezicht

Het management van de Afdeling Opsporing ziet erop toe dat de medewerker zijn persoonlijke integriteit op zorgvuldige wijze bewaakt en dat binnen de Afdeling Opsporing een cultuur bestaat waarin onregelmatigheden niet verborgen blijven. Zij geeft het goede voorbeeld en ziet toe op de gewenste integriteit.

3.3 Collegialiteit

Collegialiteit is een voorwaarde voor een stimulerende en veilige werkomgeving. De opsporingsambtenaar/controleur is in zijn werk in grote mate afhankelijk van zijn collega's op wie hij blindelings moet kunnen vertrouwen. Zorg voor elkaars veiligheid is daarbij een belangrijk aspect. Onderlinge collegialiteit wordt bevorderd door een 'open' cultuur die gericht is op samenwerking en onderling vertrouwen.

Veiligheid en zorgvuldigheid

Het werk van de opsporingsambtenaar/controleur kan hem in risicovolle situaties brengen. Het is daarom van groot belang dat hij kan vertrouwen op de collega's waarmee wordt samengewerkt. De medewerkers zien toe op elkaars veiligheid en voelen zich daarvoor verantwoordelijk. De opsporingsambtenaren stellen elkaar onderling in de gelegenheid het werk op een zorgvuldige wijze te doen.

Het management van de Afdeling Opsporing draagt er tevens zorg voor dat de medewerkers hun werk op een zo veilig en zorgvuldig mogelijke wijze kunnen verrichten. Risicovolle situaties worden vermeden of voldoende voorbereid tegemoet getreden.

Voorbeeld 9: Zorgvuldig werk

Een regiomanager van een andere regio doet een beroep op mijn medewerking aan een onderzoek. Het gaat om het assisteren bij de verhoren van een aantal verdachten. Met een collega-rechercheur vorm ik een verhoorkoppel. Deze collega spreekt met mij de zaak door en biedt mij alle relevante stukken en het verhoorplan ter lezing aan. Nadat ik mij ingelezen heb in het onderzoek maken wij afspraken over de wijze van aanpak van de verhoren overeenkomstig het verhoorplan, zodat onze beide rollen binnen het verhoor duidelijk zijn. Pas daarna beginnen wij met de verhoren.

Eerlijkheid

De medewerker is in zijn handelen eerlijk en 'recht door zee'. Binnen de Afdeling Opsporing spreken collega's elkaar direct aan op mogelijke fouten of onrechtmatigheden. Zij vallen elkaar niet openlijk af en roddel en achterklap worden niet geaccepteerd.

Saamhorigheid

Binnen de Afdeling Opsporing is een cultuur gericht op onderlinge samenwerking en saamhorigheid. 'Egotripperij' is er niet bij. Het succes van één is het succes van allen en het falen van één is het falen van allen.

Iedereen draagt bij aan een werkomgeving waarin elke medewerker tot zijn recht komt.

Onderlinge pesterijen, ruzies en intimiderend gedrag horen daar niet in thuis. Daardoor kan gemotiveerd en met plezier worden gewerkt.

Er is zorg voor elkaar en er wordt begrip getoond voor persoonlijke omstandigheden van collega's. Er kan een beroep op elkaar worden gedaan en waar nodig neemt men taken van elkaar waar of over.

Het management van de Afdeling Opsporing stimuleert initiatieven die de saamhorigheid bevorderen.