



Opdrachtbrief 2021-2025

Luc Ysebaert - Korpschef

Politiezone Brussel-West 5340

Sociale zetel

Briefdragerstraat, 2

1080 Brussel

02/412.12.12

Verantwoordelijke uitgever

1^e HCP Luc Ysebaert, Korpschef

Realisatie

HCP Johan Berckmans, Directeur-generaal Strategie

Cécile Kruczynski en Caroline Vervaet, Dienst Beleid

INHOUDSTAFEL

Voorwoord	4
Wettelijk kader	6
Mijn visie voor de lokale politie	8
Beeld van de politiezone	10
Strategische doelstellingen	16
Conclusies	36

Voorwoord





Tijdens mijn eerste maanden in de politiezone heb ik de tijd genomen om haar huidige werking te observeren en de verschillende directeurs en dienstchefs te ontmoeten, samen met de betrokken lokale overheden en de syndicale partners. Deze gesprekken hebben mijn visie voor de politiezone gevoed en de invulling van mijn opdrachtbrief in grote lijnen mee vormgegeven.

Deze opdrachtbrief zal de rode draad vormen doorheen mijn mandaat. Hij heeft de ambitie om het project dat ik met jullie wil delen, te concretiseren. Mijn project is er één van een lokale politie gericht op haar bevolking, in

overeenstemming met haar veiligheidsbehoeften en met respect voor haar fundamentele waarden. Een politiezone die voldoet aan de verwachtingen van haar autoriteiten, maar ook die van een politiekorps waar elke medewerker zich zowel op professioneel als op menselijk vlak kan ontwikkelen. Waar welzijn op het werk als een essentiële voorwaarde wordt beschouwd voor de ontwikkeling van een performante organisatie.

Deze opdrachtbrief bepaalt zowel de strategische, als operationele doelstellingen die ik met jullie wil realiseren tijdens mijn mandaat als korpschef. Hij zal als leidraad dienen bij het bepalen van de prioritaire acties die op het vlak van optimalisatie, integriteit, communicatie of welzijn zullen worden genomen voor onze organisatie.

De algemene filosofie die aan de grondslag ligt van dit document is die van een lokale politie waarin alle medewerkers doordrongen en overtuigd zijn van de principes van « community policing » en waarvan de territoriale directie de hoeksteen vormt. Deze nabijheid dient zich dagelijks te vertalen in concrete collectieve of individuele acties, in onze luisterbereidheid, beschikbaarheid en efficiëntie. Steeds met een focus op de permanente zorg voor de publieke verantwoordelijkheid en de veiligheid van de burger.

Luc YSEBAERT

Korpschef

Wettelijk kader



Krachtens artikel 72 van de wet houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten¹, wordt het mandaat uitgeoefend conform de opdrachtbrief waarin de te bereiken doelstellingen van het mandaat en de ter beschikking gestelde middelen staan beschreven waarmee die doelstellingen moeten worden gehaald.

Gelet op artikel VII.III.39 van RPPol² wordt, wat betreft de korpschef, de opdrachtbrief van de mandataris door de Politieraad bepaald.

Overwegende dat Hoofdcommissaris van politie, Luc Ysebaert, bij Koninklijk Besluit van 05 januari 2021 als Korpschef van de Politiezone Brussel-West werd aangesteld en op datum van 20 januari 2021 voor het Politiecollege de eed aflegde.

Overwegende dat, conform bovenvermeld artikel VII.III.39, de langetermijndoelstellingen van de mandataris moeten worden vastgelegd.

Overwegende dat Hoofdcommissaris van politie, Luc Ysebaert dient bij te dragen tot de realisatie van het zonaal veiligheidsplan 2020-2025.

Overwegende dat deze opdrachtbrief een overeenkomst vormt tussen de overheden en de korpschef.

Wordt onderhavige opdrachtbrief, die betrekking heeft op de wijze waarop de korpschef gedurende zijn mandaat de hem binnen de politiezone Brussel-West toevertrouwde opdrachten uitvoert en de bevoegdheden uitoefent, voorgesteld.

Onderhavige opdrachtbrief werd goedgekeurd door het politiecollege op 23 juni 2021 en blijft van kracht tot het einde van het vijfjarige mandaat van de korpschef, meer bepaald 19 januari 2026.



Mijn visie op de lokale politie



Missie

Als lid van de veiligheidsketen en de geïntegreerde politie, verzekert de politiezone Brussel-West de veiligheid van alle burgers die zich op haar grondgebied bevinden en draagt zij actief bij tot het verbeteren van hun levenskwaliteit.

Om deze missie te realiseren:
Baseren we onze activiteiten en ons functioneren op het principe van nabijheid, de hoeksteen van onze identiteit. We ontwikkelen hiertoe een globale, integrale en geïntegreerde benadering in samenwerking met alle betrokkenen.

Visie

We willen een optimale en kwalitatieve dienstverlening bieden die beantwoordt aan de legitieme behoeften van onze cliënten en onze partners, met respect voor de individuele waarden en vrijheden van eenieder en dit door ons functioneren te steunen op volgende fundamenten:

- Een betrokken, gemeenschaps- en partnergerichte organisatie.
- Een dienstverlenende en attente organisatie die gericht antwoordt.
- Een performante en efficiënte organisatie die zich permanent verbetert en haar diensten optimaliseert.
- Een verantwoordelijke en ondersteunende organisatie die het welzijn van haar medewerkers vooropstelt.

Waarden

Wij stellen het respect van de deontologische code en de waarden van de geïntegreerde politie voorop.

Vanuit dit opzicht verwachten wij van onze personeelsleden dat zij:

Respectvol

Luisterend

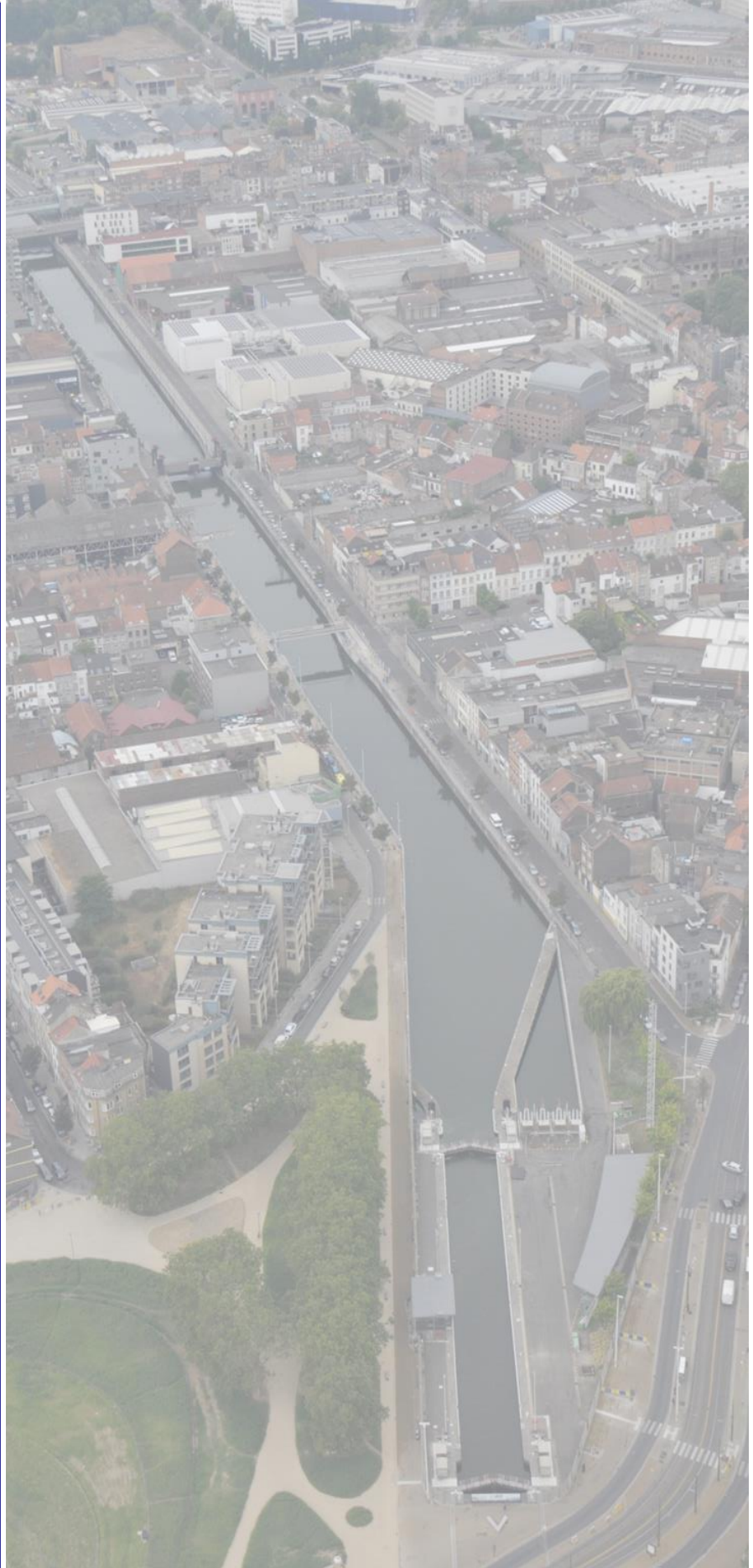
Integer

Flexibel

Loyaal

Fier op het korps zijn

Beeld van de politiezone



1 ONZE GEMEENTEN EN ONZE BEVOLKING

Het bevolkingsaantal in onze gemeenten nam de laatste jaren alsmear toe. Een toename van meer dan 26% voor de gehele politiezone over de afgelopen 20 jaar. Die 26% vertegenwoordigt een stijging van 57.731 inwoners, of het actuele bevolkingsaantal van de gemeente Jette.

Deze stijging heeft gevolgen voor het dagelijks samenleven maar ook voor de veiligheid en de mobiliteit.

26%: de toename van de bevolking van de politiezone in 20 jaar.

21%: de toename van de bevolking van het Brussels Gewest in 20 jaar.

Brussel-West, « een organisatie ten dienste van haar bevolking »



Geografische grenzen

- 5339 Brussel-Hoofdstad-Elsene
- 5341 Brussel-Zuid (Anderlecht - Sint-Gillis - Vorst)
- 5406 Dilbeek
- 5408 Amow (Asse - Merchtem - Opwijk - Wemmel)

SINT-JANS-MOLENBEEK
97.979
inwoners

JETTE
52.728
inwoners

GANSHOREN
25.234
inwoners

SINT-AGATHA-BERCHEM
25.502
inwoners

KOEKELBERG
21.959
inwoners

223.402 inwoners / Meer dan **180** nationaliteiten

*01/01/2021

Hoewel de politiezone slechts een oppervlakte van 17,51km² beslaat, of 11% van het oppervlak van het Brussels Gewest, herbergt ze daarentegen 18% van de Gewestelijke bevolking.

De inwoners van de 5 gemeenten van de politiezone zijn van uiteenlopende origine. Bijna alle door de Verenigde Naties erkende nationaliteiten zijn op haar grondgebied vertegenwoordigd. Een ware rijkdom die aanleiding kan geven tot problemen van wederzijds begrip. Koekelberg is, met 30% inwoners van vreemde origine, de meest gediversifieerde gemeente in de politiezone, gevolgd door Sint-Jans-Molenbeek met 28%. De Marokkaanse nationaliteit is het meest vertegenwoordigd in Sint-Jans-Molenbeek, Jette en Koekelberg. In Sint-Agatha-Berchem en Ganshoren is de Roemeense nationaliteit in de meerderheid.

Onze bevolking valt met een gemiddelde leeftijd van 37,3 onder het regionaal gemiddelde (37,6 jaar). In Molenbeek is de bevolking het jongst, in Ganshoren het oudst.

Deze toename heeft gevolgen voor het dagelijks samenleven maar ook voor veiligheid en mobiliteit.

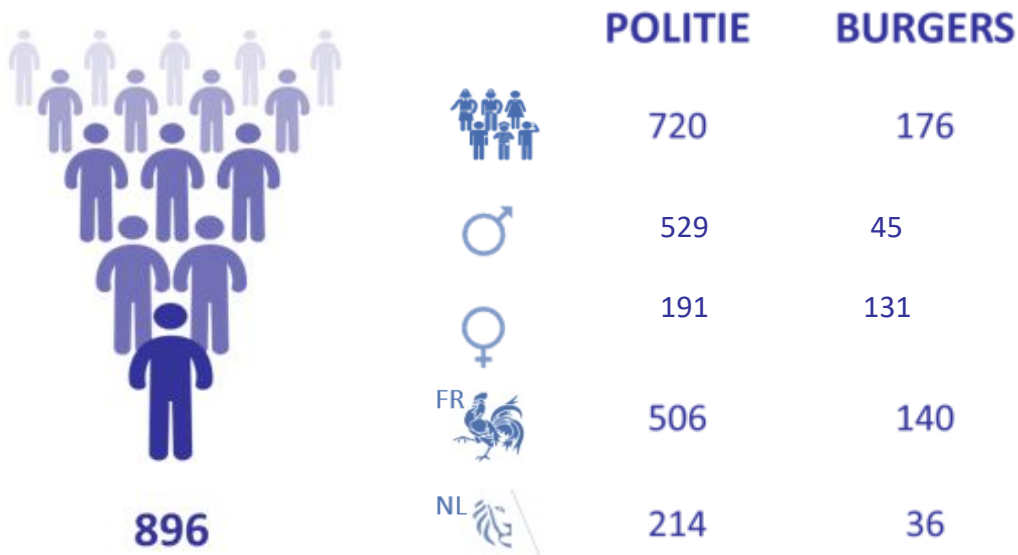
Het aantal inwoners per km² bedraagt 18.500 voor de gemeente Koekelberg tegenover 8.650 voor Sint-Agatha-Berchem. De gemeente Sint-Jans-Molenbeek (16.300 inwoners per km²) is ontegensprekelijk het meest bevolkt, maar het is de gemeente Koekelberg die het hoogste aantal inwoners per km² telt. Deze twee gemeenten maken deel uit van de top 5 van de meest dichtbevolkte gemeenten van het land. Alle gemeente van de politiezone hebben een hogere bevolkingsdichtheid dan het Brussels regionaal gemiddelde, of 7500 inwoners per km².

2 ONS PERSONEEL

De politiezone Brussel-West heeft een **organiek kader** (optimaal kader) van 1.010 personeelsleden die als volgt verdeeld zijn: 806 politieagenten, waarvan de meerderheid politie-inspecteurs zijn, en 204 burgers, waarvan de meerderheid assistenten zijn (niveau C).

Dat vertaalt zich in de praktijk in een **effectief kader** (reëel kader 1-01-2021) van 896 personen: 720 politieagenten en 176 burgers. Al deze medewerkers, elk gespecialiseerd in hun domein, zijn complementair en werken samen aan de veiligheid en het welzijn van zowel de burgers als het eigen personeel. Deze mannen en vrouwen, Nederlandstalig en Franstalig, van verschillende leeftijden, vormen een rijke doch complexe diversiteit. Meer dan 60% van het personeel is tussen de 30 en 50 jaar oud en slechts 23% is ouder dan 50.

Brussel-West, « een eenheid vol diversiteit »

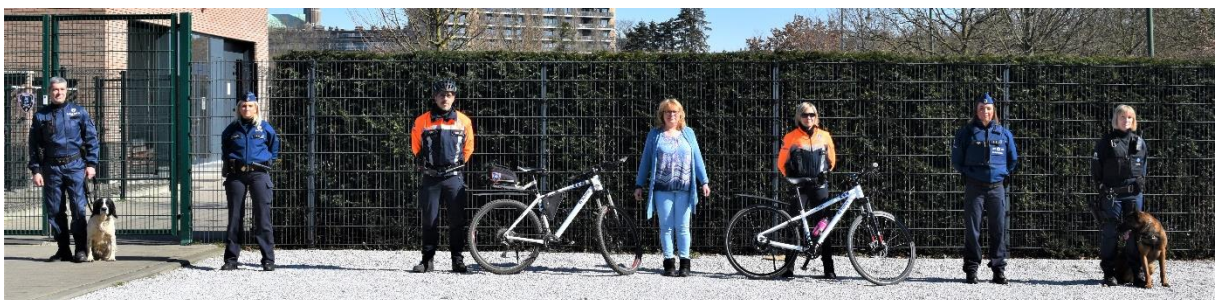


Onze personeelsleden zijn afkomstig uit de 3 landsdelen. Een grote meerderheid van de personeelsleden woont in de provincie Vlaams-Brabant, gevold door Brussel. Ongeveer 24% van het personeel (219) woont in het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest, 131 daarvan wonen in een gemeente van de politiezone.

219 Brussel-Hoofdstad
487 Vlaanderen
190 Wallonië



Sinds de oprichting van de politiezone, is de *turnover* een belangrijk aandachtspunt voor de directie *human resources*. Dit cijfer is niet enkel een indicatie van het aantal personeelsbewegingen in de organisatie, maar ook van de kosten die gepaard gaan met de in- en uitstroom van collega's (vorming, omkadering, enz.).



3 ONZE OPERATIONELE ACTIVITEITEN

De politiezone legt de nadruk op het leveren van een kwaliteitsvolle dienstverlening aan haar bevolking, in het bijzonder door de nabijheid en de beschikbaarheid van haar diensten.

Het accent wordt gelegd op de wijkwerking met 82 wijkagenten, of één politie-inspecteur per 2.600 inwoners.

Onze 82 wijkinspecteur verzekeren een dagelijkse aanwezigheid op het terrein om tegemoet te komen aan de terechte noden en verwachtingen van de bevolking. Naast het feit dat ze samen met alle zonale personeelsleden de veiligheid van de burger garanderen, is het ook hun taak nuttige informatie te verspreiden en te delen met hun partners.

Brussel-West « Variatie op gebied van interventies, arrestaties en vaststellingen »



2020

Dankzij ons personeel, boeken we dagelijks goede resultaten op het terrein.

De politiezone beschikt over 10 commissariaten waar het publiek terecht kan. Op het centraal commissariaat wordt de bevolking 24u/24u ontvangen door leden van de dienst interventies. In de 9 wijkcommissariaten wordt de bevolking ontvangen van maandag tot en met zaterdag tijdens de diensturen, of op afspraak. De locatie, de openingsuren en het dienstenaanbod van deze commissariaten zijn gericht op de noden van de bevolking.

Onze verschillende gecentraliseerde eerstelijnsdiensten verzekeren een aanwezigheid op het volledige zonale grondgebied. De dienst interventies, samengesteld uit 8 brigades van elk 23 politieagenten, werkt 7 dagen op 7 en 24u/24u. Daarnaast telt de politiezone ook vele gespecialiseerde ploegen: dienst verkeer, hondenbrigade, bikers, brigade openbaar vervoer, ... die dagelijks patrouilleren. Bovendien stelt de brigade anti-banditisme (BAB) twee SAU-ploegen ter beschikking (Specialised Assistance Unit) om de verschillende diensten te ondersteunen bij risico-interventies. De gespecialiseerde en gebrevetteerde rechercheurs van de politiezone vormen samen de gerechtelijke pijler, samengesteld uit: de dienst jeugd-gezin, de dienst ECOSOC en de lokale recherche, waar de rechercheurs onderverdeeld zijn in gespecialiseerde secties (verdovende middelen, radicalisme, diefstal met geweld, financiën, enz.). Door het vaststellen van een verschuiving van de 'traditionele' criminaliteit naar 'online' criminaliteit en gezien het groeiend belang van het internet in onze samenleving, werd in 2020, binnen de recherche een 'online'-rechercheteam opgericht.

4 ONZE MIDDELEN

Het totaalbudget van de politiezone voor 2021 bedraagt € 83.960.655. Hoewel de politiezone qua bevolkingsaantal de 3de grootste is op regionaal niveau, staat ze onderaan de rangschikking van de financiering, zeker wat de federale dotatie betreft. De politiezone pleit daarom voor een herziening van de financieringsnormen (KUL-norm), rekening houdend met demografische groei.

Continu investeren in vormingen en in de specialisatie van onze ploegen.

Ons personeel is ons dierbaarste bezit. Hun opleiding vormt dan ook een essentieel element in de zonale strategie. Zij vormen de basis van de optimalisatie van ons korps. Onze organisatie beschikt over een veelheid aan talenten, kennis en expertise. Het is onze taak om ervoor te zorgen dat deze zich ten volle kunnen ontwikkelen. We moeten samen een leercultuur creëren door vorming als een basisbehoefte te zien. Ons personeel is verdeeld over 15 gebouwen, een hele investering in onderhoud, renovatie, water- en energiekosten. Het is belangrijk dat de commissariaten steeds worden aangepast op het gebied van veiligheid en dat rekening houdend met het welzijn van het personeel.

Het ter beschikking stellen van kwalitatieve werkplekken en materiaal aan bijna 1.000 personeelsleden vraagt een efficiënt dagelijks beheer. Iedereen moet werken in optimale omstandigheden met middelen en instrumenten die ervoor zorgen dat ze hun opdrachten goed kunnen volbrengen. Politiepersoneel heeft aangepaste veiligheidsuitrusting nodig om de risico's en gevaren gekoppeld aan hun functie zo veel mogelijk te voorkomen.

Brussel-West, een gewoon budget van €79.787.953, voor 90% bestemd voor het betalen van de lonen en €4.172.702 buitengewoon budget.

Brussel-West, « modern materiaal »

15	GEBOUWEN	
702	INDIVIDUELE WAPENS	
57	COOLECTIEVE WAPENS	
645	KOGELWERENDE VESTEN	
400	ORDEHANDHAVINGSUITRUSTING	
176	AUTO'S (WAARVAN 60 GEBANALISEERDE)	
20	MOTO'S EN BROMFIETSERS	
86	FIETSEN (WAARVAN 46 ELEKTRISCH)	

*2020

Brussel-West, « digitalisering van het terreinwerk »



Op het gebied van informatica en digitalisering is de politiezone de laatste jaren sterk geëvolueerd met de introductie van tools zoals Office 365, FOCUS en ISLP-mobile. Deze nieuwe technologieën maken de efficiëntie van onze ploegen niet alleen eenvoudiger, ze dragen ook bij aan de verbetering van onze dienstverlening aan de bevolking.

Strategische doelstellingen



Stragische doelstelling

1

Een solide,
flexibele en
efficiënte
organisatie

Een gezonde organisatie die haar primaire functioneringsprocessen efficiënt beheert met het oog op een optimale en resultaatgerichte dienstverlening.

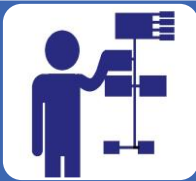
Een dynamische organisatie die kan bouwen op sterke en proactieve secundaire steunprocessen in lijn met de permanente behoeften die haar functioneren met zich meebrengt.

Een gestructureerde organisatie waarbinnen het besluitvormingsproces toelaat dat haar verschillende componenten hun resultaten en acties efficiënt kunnen bereiken.

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.1

Aanpassen van de structuur en de strategische functies binnen de organisatie voor het verhogen van de betrokkenheid en verantwoordelijkheid.

De structuur zal opgebouwd worden op drie niveaus. De directie van de politiezone samengesteld uit de korpschef en de vier directeurs-generaal, bevindt zich op het eerste niveau, strategische niveau.



De algemene directie strategie (DGS) heeft als opdracht de zonale strategie voor de komende vijf jaar van mijn mandaat te ontwikkelen. Het is ook de DGS die de interne en externe communicatiestrategie van de politiezone zal bepalen.



De algemene directie territorialiteit (DGT) zal instaan voor het uittekenen en inbedden van het dienstverlenende karakter van de politiezone, als ware hoeksteen van de organisatie, en dit vanuit een filosofie van community politie, dichtbij en steeds ten dienste van de burger. DGT zal de vijf lokale afdelingen van de politiezone hergroeperen met het oog op een harmonisering van het dienstenaanbod en de toegankelijkheid.



De algemene directie operaties (DGO) centraliseert het geheel van de centrale operationele diensten. De DGO heeft de verantwoordelijkheid over de eerstelijnsdiensten, zoals interventie en verkeer, evenals de tweedelijns- en de gespecialiseerde steundiensten (recherche, jeugd, SAU, bikers, DPZ, ...).



De algemene directie resources (DGR) zal worden samengesteld uit alle administratieve directies ten dienste van de politiezone. Deze directies zullen in onderling overleg en transversaal samenwerken om optimaal bij te dragen tot het functioneren van de terreindiensten en zullen ervoor zorgen dat alle personeelsleden steeds beschikken over het correcte materiaal om hun opdrachten te realiseren, rekeninghoudend met hun welzijn.

Het **tweede niveau** van de organisatie groepeert de verschillende directies van de politiezone die instaan voor het doorvertalen van de prioriteiten van de organisatie op het vlak van operaties en management. De directeurs vormen de onmisbare schakels in de organisatie tussen de algemene directie en de terreindiensten.

Op het **derde niveau** bevinden zich de operationele 1^e en 2^e lijnsdiensten, die belast zijn met de uitvoering van de dagelijkse taken en opdrachten van de politiezone.

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.2

Herdefiniëren van het strategische beslissingsniveau voor een transparante organisatie.

De invoering van een structuur op drie niveaus (strategisch, tactisch, operationeel) zal ook een invloed hebben op het besluitvormingsproces van de organisatie. Het is dan ook van belang dit proces te herbekijken met het oog op een efficiëntere top-down en bottom-up communicatie.

De beslissingen die op strategisch niveau worden genomen dienen onverwijld te worden doorvertaald naar het tactische niveau opdat ze geoperationaliseerd kunnen worden.

Omgekeerd dient de informatiedoorstroming van de basis naar de hiërarchische top geoptimaliseerd te worden. Transparantie dient hierbij voorop te staan, onder andere door de invoering van een systematisch feedbacksysteem.

Verder dient het strategisch besluitvormingsproces een transversaal proces te zijn. Beslissingen dienen op een transparante manier en in overleg met de korpschef, de directeurs-generaal en de directeurs te worden genomen.

Een dynamisch en transversaal besluitvormingsproces zal zich ook laten opmerken in de externe relaties van de politiezone met haar opdrachtgevers en partners, zoals het politiecollege, de politieraad en de vakbondsorganisaties.

Ook hier zal er sprake zijn van een optimalisatie van de processen en de besluitvormingsprocedures met het oog op het uitbouwen van betrouwbare en participatieve partnerschappen.

De verdere optimalisatie van de structuur, die in sommige gevallen een vereenvoudiging zal inhouden, zal het voorwerp uitmaken van verschillende werkgroepen.



OPERATIONELE DOELSTELLING 1.3

Identificeren van de concrete noden voor een efficiënte organisatie.

Om ervoor te zorgen dat onze organisatie op een optimale, effectieve en efficiënte manier kan functioneren, dienen volgende randvoorwaarden aanwezig te zijn:

- Weten van wie en waarom zij ten dienste staan, om zo een gericht antwoord te kunnen bieden aan hun noden en de verwachtingen van alle betrokkenen.
- Beschikken over de nodige materiële middelen om haar opdrachten naar behoren uit te voeren.
- Beschikken over voldoende en competent personeel.

Analyseren en in kaart brengen van de noden

De behoefte (personeel, vorming, informatica, materiaal) aan middelen dient gericht te worden geïdentificeerd. Het is daarom primordiaal dat de operationele directies, in overleg met de directeurs van de steundiensten, anticiperen op de behoeften en deze analyseren om vervolgens over te gaan tot een analyse van de budgettaire impact en de opportuniteit.

Anticiperen op de concrete noden

Het antwoord dat geboden wordt, dient het voorwerp uit te maken van een geïntegreerde en onderlinge reflectie tussen de steundiensten en de operationele diensten, of het nu is voor het bepalen van de meerwaarde van een aankoop, de terbeschikkingstelling van nieuwe technologieën of het uitwerken of volgen van een vorming.

Het anticiperen op de noden dient ook ingebed te worden in het ter beschikking stellen van de middelen. Het is, met andere woorden, niet de bedoeling dat er steeds wordt gewacht tot bepaalde stukken niet meer voorradig zijn of ontbreken om deze te voorzien of te vervangen. De steundiensten dienen als het ware te anticiperen op de behoeften van de andere diensten.

Kennen
Voorzien
Ondernemen

Invoeren van een monitorings- en opvolgingstool

Het anticiperen en analyseren van de behoeften, betekent niet dat aan alle vragen dienen te worden voldaan. Er dient voornamelijk ingezet te worden op een effectieve monitoring van het aanwezige materiaal.

Concreet gezien kan met de invoering van een opvolgingstool verspilling of het feit dat materiaal niet gebruikt wordt, worden tegengegaan.

Wat het personeel betreft, is het belangrijk dat een permanente monitoring van de in- en uitstroom wordt verzekerd. Dit zal zowel op korte als op lange termijn de zone toelaten een betere inschatting te maken van het nodige personeel en proactiever te rekruteren.

Het is belangrijk dat, in de mate van het mogelijke, geanticipeerd wordt op personeel dat vertrekt en dat dit op een gecontroleerde en geplande manier verloopt zodat er geen capaciteitstekort is en de kennisoverdracht verzekerd kan worden. Dit is zeker belangrijk voor sleutelposities binnen het korps. Een gerichte planning van de vertrekken en aanwervingen moet ervoor zorgen dat de politiezone niet plots met grote tekorten wordt geconfronteerd.

Uitbouwen van een dynamisch en proactief rekruteringsbeleid

De rekrutering, of het nu via mobiliteit of externe weg is, moet vooruitziend zijn en alle diensten en directies dienen proactief bij te dragen tot het bepalen van de noden. Het dynamiseren van het overlegplatform tussen de dienst human resources en de andere diensten is hierbij van groot belang.

Opmaken van een vormingsplan

Het is essentieel dat het personeel van de politiezone steeds voldoende en correct gevormd wordt. Hun kennis dient up to date te zijn, zodat ze hun werk steeds naar behoren kunnen doen met de middelen die zij ter beschikking krijgen.

Er zal een vormingsplan worden uitgewerkt, gericht op het ontwikkelen van competenties en dit op basis van de behoeften.

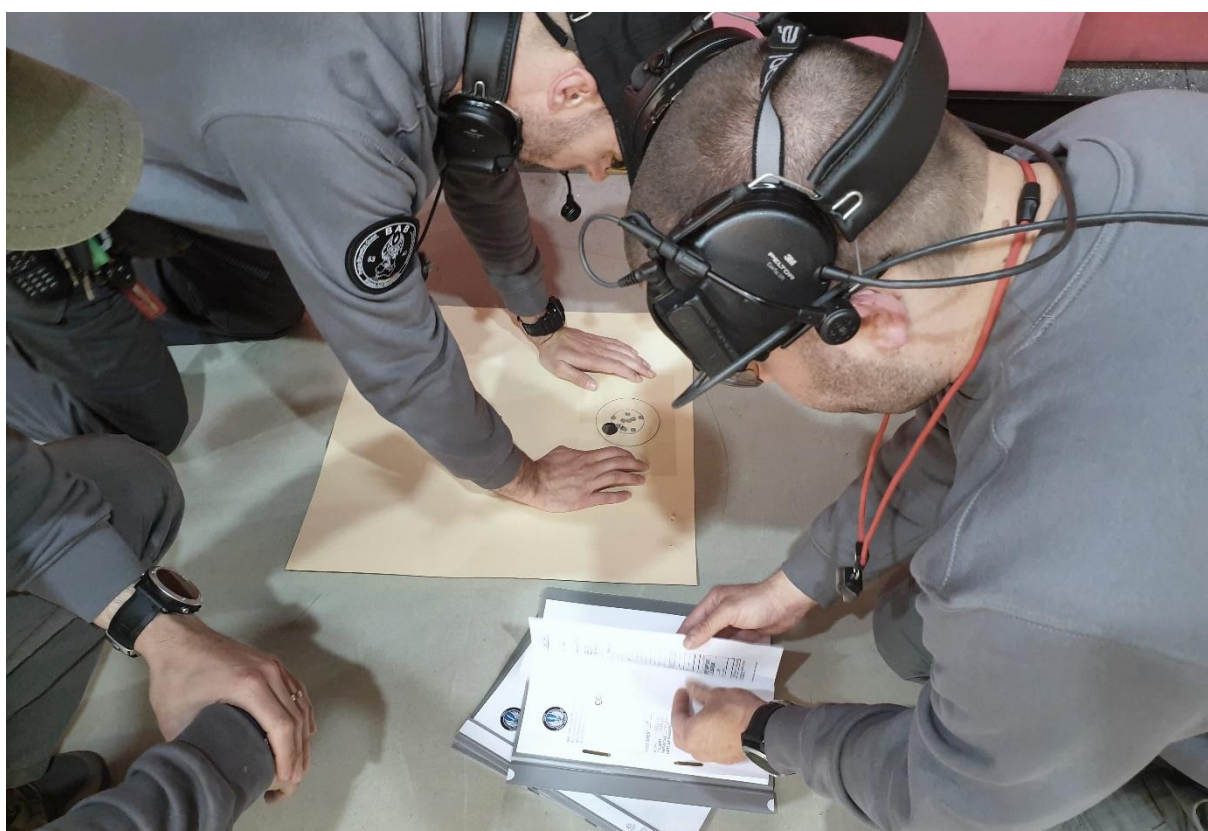
Het personeel van de politiezone zal de mogelijkheid krijgen om zich gericht te laten opleiden op basis van zijn vormingsnoden. Het personeel krijgt zowel de mogelijkheid om interne, als externe opleidingen te volgen.

Permanent vormen en investeren in competenties.



OPERATIONELE DOELSTELLING 1.4

Verhogen van de proactiviteit en de klantgerichtheid voor een professionele organisatie



Het geheel van de bovenvermelde acties, zal eveneens bijdragen tot de realisatie van deze operationele doelstelling.

De herstructurering van het besluitvormingsproces, de hertekening van het organigram en de invoering van een aanpak die gericht is op het anticiperen, analyseren en opvolgen van de noden, zal de basis vormen voor een efficiënt beleid.

De meerderheid van de diensten van de politiezone zijn in hun dagelijkse werking reeds zeer proactief en behalen sterke resultaten op het terrein. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat deze proactiviteit en vooruitzichtigheid de norm wordt voor alle diensten.

Steeds de juiste informatie bij de juiste persoon.

Gericht analyseren en exploiteren van de beschikbare informatie

Om ervoor te zorgen dat onze diensten kunnen anticiperen op interventies en dat ze deze ook op een efficiënte en oplossingsgerichte manier kunnen afhandelen, is het van primordiaal belang dat de informatie waarover zij beschikken steeds duidelijk, betrouwbaar, toegankelijk en bruikbaar is.

Onze vooruitstrevendheid op het vlak van technologie die we ter beschikking kunnen stellen aan ons personeel, is één van onze grote troeven. Informatie is overal en op elk moment consulteerbaar. Het is echter van belang dat deze informatie kwalitatief en eenvoudig toegankelijk is. De dienst CILIK van de politiezone speelt een essentiële rol bij het ter beschikking stellen van deze informatie. Het verspreiden en de uitwisseling van deze informatie tussen personen en diensten dient zoveel mogelijk en blijvend gestimuleerd te worden.

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.5

Introduceren van procesmanagement voor een betrouwbare organisatie

Binnen een traditioneel gestructureerde organisatie (top-down/bottom-up) is het ook van belang om rekening te houden met de transversale functioneringsprocessen. Om deze gericht op te volgen zal het management van processen geleidelijk worden ingebed in de organisatie.

Processen maken het voorwerp uit van transversaal gerichte organisatiemodellen en behelzen niet enkel het geheel van de organisatie, maar ook van het geheel van al haar diensten.

De theorie onderscheidt primaire processen (afhandeling van een hulpoproep), secundaire processen (geheel van de ondersteuningsprocessen) en managementprocessen (strategie, visie, etc.). De politiezone zal zich in eerste instantie concentreren op de rationalisering van haar secundaire ondersteuningsprocessen.

Deze secundaire processen hebben voornamelijk betrekking op de diensten en directies die steun verlenen aan de operationele diensten (human resources, aankopen, infrastructuur, etc.).

Dit alles zal uitgevoerd worden met het oog op een performante en betrouwbare dienstverlening, gebaseerd op de concrete noden en permanent opgevolgd.

De managementprocessen van de organisatie zullen automatisch mee hertekend worden door de herstructurering van het organigram, de hervorming van het besluitvormingsproces en de hertekening van de hiërarchische lijnen.



STRATEGISCHE DOELSTELLING

2

**Een beheerste,
transparante en
gedragen werking**

Een organisatie die transparant en professioneel te werk gaat, die haar betrokkenheid baseert op een duidelijke communicatie en informatie die permanent beschikbaar is voor zowel haar externe partners als haar eigen medewerkers.

De eerste strategische doelstelling van deze opdrachtbrief handelde voornamelijk over de aanpassing van onze organisatiestructuur met het oog op het verhogen van onze efficiëntie en performantie.

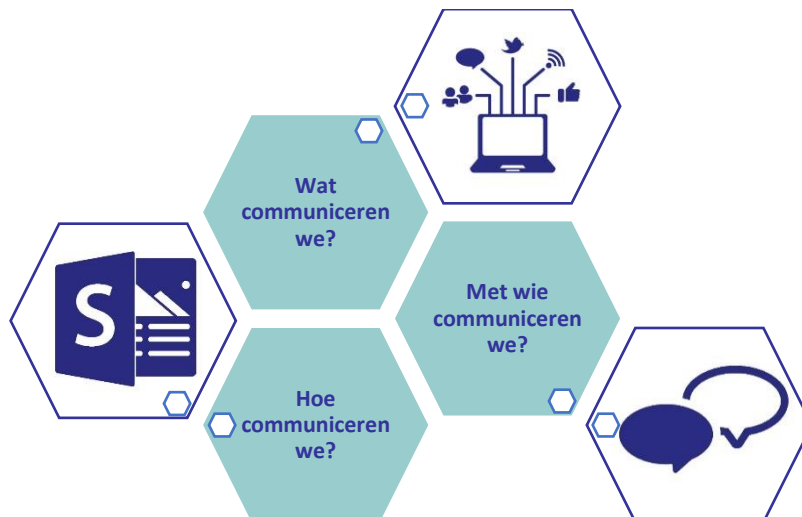
De organisatiestructuur en werkingsprocessen kunnen echter niet worden aangepast zonder rekening te houden met de wijze waarop onze organisatie in de toekomst intern en extern zal communiceren of informatie zal uitwisselen. Ook de manier waarop we onze activiteiten beheren zal bepalend zijn.

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.1

Uitwerken van duidelijke interne informatiestromen

Informatie is de basis voor politiewerk, maar ook één van de fundamenteën voor het succesvol functioneren van een organisatie.

De beginselen van de informatie-uitwisseling moeten opnieuw worden geëvalueerd door een antwoord te geven op de volgende fundamentele vragen. Welke relevante informatie hebben we nodig om ervoor te zorgen dat onze organisatie optimaal functioneert?



Uitwerken van een intern communicatieplan

Geavanceerde technologieën ten dienste van geautomatiseerde informatie

De interne communicatie moet in overeenstemming zijn met de structuur van de organisatie en zowel verticaal (top-down en bottom-up) als transversaal (communicatie tussen afdelingen) verlopen.

De juiste informatie moet bij de juiste persoon terechtkomen, met andere woorden, personen dienen nuttige informatie te ontvangen die ze kunnen gebruiken.

Onze organisatie heeft vele formele en informele informatiekanalen, wat leidt tot een overvloed aan niet gestructureerde informatie. In eerste instantie zal de uitwisseling van informatie op het niveau van de korpsleiding (d.w.z. tussen de directeurs-generaal en de korpschef) geëvalueerd en gerationaliseerd worden.

Nastreven van de integratie van technische tools

Vanuit operationeel en technologisch oogpunt is de politiezone Brussel-West een pionier. De digitalisering is volop aan de gang en geïntegreerde toepassingen (Focus, TEAMS, enz.) staan ter beschikking van het operationeel personeel. Doordat iedereen permanent toegang heeft tot de meest recente informatie, kunnen ze hun opdrachten optimaal uitvoeren. De integratie van al deze tools dient volop te worden nagestreefd.

Uitwerken van een virtueel documentatiecentrum

We willen nog verder gaan in het stroomlijnen van onze communicatiestromen door onze personeelsleden toegang te bieden tot een zonale SharePoint. Deze wordt de virtuele bibliotheek van de politiezone, voor zowel administratieve, juridische als praktische informatie.

Registreren van alle briefwisseling

Anderzijds is het van essentieel belang dat de politiezone over een systeem beschikt om de correspondentie te registreren. Tot nu toe verloopt deze registratie niet gecentraliseerd en bij elke dienst anders.

In de komende maanden zal de RIO-toepassing binnen de politiezone worden geïmplementeerd, zodat alle briefwisseling kan worden opgevolgd.

Het is belangrijk te benadrukken dat de uitwisseling van informatie niet alleen betrekking heeft op operationele informatie, maar ook op administratieve en ondersteunende informatie m.b.t. de werking van de organisatie.



OPERATIONELE DOELSTELLING 2.2

Bestendigen van onze externe oriëntering

Een politiezone maakt inherent deel uit van de maatschappij. Ze neemt actief deel aan de samenleving en is er een belangrijke actor in. Onze werking dient daarom in al haar taken en acties maximaal extern georiënteerd te worden. Deze externe oriëntatie kan op verschillende manieren worden veruitwendigd.

Moderniseren van de externe communicatie

Ook politiezones dienen mee te evolueren met hun tijd. Daarom is het van belang dat wij in de nabije toekomst een modernere, minder traditionele externe communicatie ontwikkelen. Actief aanwezig zijn op sociale media, in de pers, ... maar ook communiceren naar onze partners (scholen in de buurt, sociale diensten, politiescholen,...) kan anders.

Een dynamische en vernieuwende communicatie en de creatie van een uitgesproken visuele identiteit moeten het mogelijk maken onze organisatie in "pole position" te brengen en in het oog te laten springen.

Optimaliseren van partnerschappen

Onze diensten onderhouden reeds constructieve relaties met uiteenlopende gemeentelijke en regionale partners. We kunnen ons echter nog meer positioneren als een betrouwbare en efficiënte partner.

Het organiseren van overlegmomenten met externe partners (ziekenhuizen, hulpcentra, reddingsdiensten, enz.) zal de basis vormen voor een versterkte samenwerking en wederzijdse ondersteuning. Partnerschappen vereisen een andere manier van samenwerken. Het is de uitgelezen manier om twee partijen de gelegenheid te geven elkaar te leren kennen en elkaar te erkennen, zodat er een vertrouwensrelatie kan worden opgebouwd.

Dankzij een geoptimaliseerde externe communicatie en door de intensivering van onze partnerschappen, zal de politiezone daadwerkelijk erkend worden als een essentiële actor in de veiligheidsketen op lokaal en regionaal niveau. Belangrijker nog is dat de politiezone zich bewust is van haar eerstelijnspositie in deze keten en niet alleen het goede voorbeeld geeft, maar het ook echt is.

Kennen

Elkaar kennen

Elkaar erkennen

Om een imago van vertrouwen en betrouwbaarheid te creëren, is het belangrijk dat de politiezone transparant en ondubbelzinnig communiceert over de resultaten van haar acties aan haar partners.

Nemen van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid

Ten slotte moet de voorbeeldfunctie van onze organisatie tot uiting komen in onze werking, onze inzet voor onze partners, belanghebbenden en werknemers, maar ook voor de samenleving. Deze maatschappelijke verantwoordelijkheid kan o.a. tot uiting komen in een paperless-beleid, de aanschaf van milieuvriendelijke voertuigen, het gebruik van hernieuwbare energiebronnen, enz. Door onze acties te verankeren in en naar de samenleving toe, willen we een betrouwbare, doeltreffende en essentiële speler worden.



OPERATIONELE DOELSTELLING 2.3

Waken over het beheer van de organisatie door een duidelijk en transparant beleid

De verschillende acties die door het geheel van onze diensten en personeelsleden worden ondernomen, moeten steeds afgestemd worden om zo doeltreffend mogelijk te zijn. Of het nu gaat om afdelingsactiviteiten of organisatieprocessen, er dient steeds gewaakt te worden over de monitoring en opvolging ervan.

Uitschrijven van de primaire processen

Processen (primaire en ondersteunende) moeten worden uitgetekend en beschreven, zodat iedereen in de organisatie zich niet alleen bewust is van zijn rol, maar ook van zijn positie in de keten. Wanneer wordt tussengekomen, dient elk personeelslid te weten wat er eerder is gedaan (en door wie) en welke follow-up er zal worden gegeven.

Invoeren van toegankelijke en duidelijke procedures

Processen en procedures zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Binnen de politiezone bestaan talrijke procedures waarin de werkwijze en de rol van eenieder zijn vastgelegd. Sommige daarvan zijn verouderd of moeten worden aangepast of zelfs herschreven. Om de toegankelijkheid ervan te vergroten (en na herziening), zullen ze worden geclassificeerd in de toekomstige digitale bibliotheek van de politiezone (SharePoint).

Uitwerken van risicoanalyses

Risicoanalyses maken het mogelijk om de verschillende stappen van een handeling, een proces of een procedure te identificeren, deze te analyseren en er eventueel wijzigingen in aan te brengen. Deze analyses zullen de basis vormen om onze organisatie te helpen haar activiteiten beter te beheersen. Om te komen tot een betere kennis en beheersing van de werking van de politieorganisatie, zal de nadruk liggen op het opstellen en evalueren van risicoanalyses.

Voor alle acties op het terrein moeten risicoanalyses worden opgesteld. Deze analyses belichten de sterke punten en de elementen die voor verbetering vatbaar zijn in elk van onze operaties, teneinde de veiligheid van onze personeelsleden te verhogen en het dienstenaanbod te optimaliseren.

In een tweede fase moeten de risicoanalyses worden gekoppeld aan de processen zelf, zodat een geïntegreerde opvolging van de organisatie kan worden gewaarborgd. Daarom zullen deze ook uitgewerkt worden voor de ondersteunende diensten. Op die manier wordt hun verantwoordelijkheid en betrokkenheid bij de uitvoering van de opdrachten van de politiezone nog meer benadrukt.

Invoeren van een kwaliteitscontrolesysteem

Wat de opvolging van de kwaliteit van onze dienstverlening betreft, is het van essentieel belang dat we informatie hebben over de prestaties en over de correctheid van onze tussenkomsten en van de concrete behoeften en verwachtingen van onze stakeholders. Het is de algemene directie strategie die zal toezien op de kwaliteit van ons dienstenaanbod.



OPERATIONELE DOELSTELLING 2.4

Versterken van de synergie tussen diensten en hun transversaliteit

In de nieuwe structuur die zal worden uitgetekend, worden vier algemene directies opgericht. Zoals hierboven vermeld, vormen deze samen met de korpschef het directiecomité van de politiezone.

Hoewel het van essentieel belang is dat de informatie en de richtlijnen van het directiecomité, evenals van de verschillende algemene directies, worden ingebed in een transparant bottom-up- en top-down-communicatieplan, is het eveneens van het grootste belang dat er een ware synergie en informatie-uitwisseling tussen de verschillende algemene directies tot stand wordt gebracht.

Om de coherente werking van onze organisatie te garanderen, moeten de communicatie- en vooral de samenwerkingsmodaliteiten duidelijk worden uitgetekend, zodat zij de norm en een duidelijk referentiekader vormen voor al onze medewerkers.

We doelen hier onder andere op de noodzakelijke integratie van de werking van de twee operationele directies van de politiezone bij de beheersing van fenomenen en de implementatie van maatregelen ter bestrijding ervan.



Het zal van groot belang zijn dat deze twee algemene directies concrete communicatierichtlijnen en operationele instructies uittekenen in overleg met de algemene directie strategie. Deze laatste is de drijvende kracht achter de realisatie van het politieel veiligheidsbeleid, daar waar de algemene directie resources de onmisbare schakel vormt in de operationalisering van de acties.

Dit principe zal ook doorvertaald worden in de filosofie van onze dienstverlening aan de burger. Omwille van de rechtlijnigheid voor het personeel zullen alle algemene directeurs in synergie bijdragen tot de uitvoering van deze opdracht, waarbij ze elk verantwoordelijk blijven voor de communicatie met en de betrokkenheid van het personeel binnen hun eigen pijler.

Aangezien benchmarking geen verkokering mag betekenen, is het van essentieel belang dat de communicatie ook binnen de pijlers vlot doorstroomt.

Ten slotte moet deze synergie tussen de algemeen-directeurs ook intern tot uiting komen binnen de afzonderlijke pijlers, met andere woorden de directies en diensten zullen ook moeten werken in een geest van samenwerking en ontkokering.

STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

3

**Integriteit en
diversiteit als pijlers
van een
dienstverlenende
cultuur**

Een verantwoordelijke organisatie waarvan alle leden klantgericht zijn en meewerken aan de dienstcultuur, de integriteit en de diversiteit die een afspiegeling zijn van de organisatie die ze vertegenwoordigen.

OPERATIONELE DOELSTELLING 3.1

Uitbouwen van een dienstverlenende ingesteldheid

Dit werd al eerder aangehaald, maar het is essentieel dat dienstverlening de rode draad is in alle handelingen van onze personeelsleden.

Elk individu, elke dienst werkt vanuit één en hetzelfde perspectief, dient bij te dragen tot de levenskwaliteit van de burgers op ons grondgebied. We willen de komende 5 jaar het accent leggen op de dienstverlening naar de klant toe.

Dat doen we door onze medewerkers er te allen tijde aan te herinneren dat het doel van hun inzet bij de politiezone is om de veiligheid van de goederen en de mensen te waarborgen. Dit doel moet op alle niveaus van de organisatie terug te vinden zijn. Het raakt zowel rechtstreeks als onrechtstreeks al onze personeelsleden, of ze nu in de eerste lijn werken of in een van de steundiensten.

Beschikbaarheid, hulpvaardigheid en professionalisme moeten de leidraad zijn in het handelen van onze ploegen en diensten.

**Een politie die
haar burgers kent.**

**Een burger die
« zijn » politie
herkent.**



OPERATIONELE DOELSTELLING 3.2

Verankeren van integriteit en diversiteit



Integriteit en diversiteit lijken misschien ideologische en ietwat achterhaalde concepten. Toch is het juist die integriteit en (het respect voor) diversiteit die onze organisatie kenmerken.

Onze personeelsleden moeten integer zijn en deze waarde hoog in het vaandel dragen. Ze moeten werken met respect voor de diversiteit en anderen en in ruil daarvoor gerespecteerd worden.

De deontologie en het respect ervan als managementtool

Elk personeelslid vertegenwoordigt dagelijks, in zijn relatie met de burgers, de politiezone. Het is door zijn gedrag, zijn houding, zijn integriteit, zijn loyaliteit en zijn eigen waarden dat hij het beeld van de politiezone uitdraagt.

De deontologische regels van de politiediensten vormen het kader waarbinnen ieder van ons zich dagelijks moet kunnen inspireren. Ze moeten gekend zijn en gerespecteerd worden. Zoniet zal men ze herhalen in het kader van een evaluatiegesprek of een disciplinair dossier, maar ook en vooral op dagelijkse basis.

Fouten en overtredingen van regels en normen zullen opgevolgd worden en het personeel moet zich bewust zijn van het risico op sancties. Het feit dat onze personeelsleden de deontologische regels naleven is essentieel en draagt bij tot de kwaliteit van onze dienstverlening.

Benadrukken van de voorbeeldfunctie

De rol van de verantwoordelijken bij het toe-eigenen en delen van de cultuur en de waarden is cruciaal. Ze moeten erover waken dat het handelen van hun personeel steeds gestoeld is op de noties van integriteit en diversiteit. Meer dan wie ook, moeten de verantwoordelijken diegenen zijn die het evenwicht bewaren, en indien nodig de normen in herinnering brengen.

Een
respectabele,
gerespecteerde
en respectvolle
politie

OPERATIONELE DOELSTELLING 3.3

Versterken van de korpsfierheid, de samenhang en de collegialiteit

We verwachten van onze personeelsleden dat ze een voorbeeldige houding aannemen en zich correct gedragen. Het is aan ons hen daartoe de nodige tools ter beschikking te stellen.

We willen het gevoel van verbondenheid van onze personeelsleden vergroten, zodat ze fier zijn ons te mogen vertegenwoordigen.

Ontwikkelen van een intern communicatieplan

Het personeel moet toegang hebben tot betrouwbare informatiebronnen (zie hierboven «beheer van de informatie»), maar ze moeten zich ook betrokken en aangesproken voelen bij wat er leeft in de politiezone.

Het gevoel van verbondenheid kan zich vertalen naar een gerichte communicatie met en voor het personeel, het vernieuwen van de visuele identiteit van de zone, maar ook door het versterken van de aanwezigheid van de zone op bijvoorbeeld sociale media.

Zonale diensten ter ondersteuning van het personeel

Elk personeelslid moet zich erkend voelen in de uitvoering van zijn dagelijks werk. Daarnaast moet hij, indien nodig beroep kunnen doen op de diensten die de politiezone hem ter beschikking stelt.

Naast het helpteam dat tussenkomt om collega's bij te staan na een kritiek incident, is het belangrijk dat onze personeelsleden toegang hebben tot steundiensten (sociale dienst, medische dienst, psychosociale dienst, ...).

Stimuleren dat collega's elkaar leren kennen

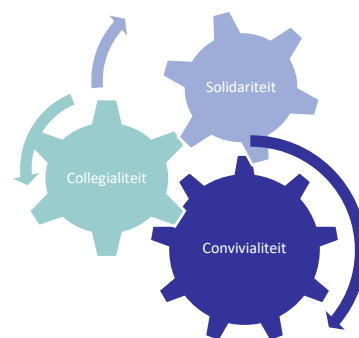
Solidariteit is een essentieel element voor het goed functioneren van onze organisatie, maar ook om het welzijn van onze medewerkers te verzekeren. We zijn altijd gemotiveerder en voelen ons beter als we weten dat we op de anderen kunnen rekenen.

Het is belangrijk dat onze medewerkers hun collega's van andere diensten kunnen leren kennen. Weten wat de anderen doen en wie ze zijn, is een enorm voordeel bij het uitvoeren van onze opdrachten. Weten aan wie je iets doorgeeft of naar wie je kan terugkoppelen moet de basis zijn van elke samenwerking.

Uitwisselingen tussen diensten, gemeenschappelijke presentatieworkshops, aanstellen van vertegenwoordigers van belangrijke diensten, ... zijn allemaal instrumenten die kunnen ingezet worden om te voorkomen dat onze medewerkers zich geïsoleerd voelen.

Activiteiten als motor voor collegialiteit

De organisatie van sociale evenementen, van teambuildings en zelfs van gezamenlijke opleidingen versterkt de band tussen mensen, zorgt ervoor dat ze elkaar kunnen ontmoeten in een professionele of niet-professionele setting en dat ze interpersoonlijke relaties kunnen ontwikkelen. Het succes van de activiteiten die het "Event team" door de jaren heen heeft georganiseerd, toont de noodzaak ervan aan en is een weerspiegeling van hoe fier onze medewerkers zijn om deel uit te maken van een organisatie die hen erkent en om hen geeft.



STRATEGISCHE DOELSTELLING

4

Het welzijn van de medewerker staat centraal

En betrouwbare organisatie die haar medewerkers zekerheden biedt qua veiligheid en welzijn op het werk, hen betreft, hen een gevoel van verbonden geeft en hen motiveert om te investeren in het behalen van voorgestelde doelstellingen en het garanderen van waarden.

Het staat vast dat de prestaties en de efficiëntie van een organisatie bepaald worden door haar structuur, procedures, werking, ... maar de belangrijkste basis van een efficiënte en betrouwbare organisatie zijn haar menselijke componenten. Zonder medewerkers is een organisatie niets. Werknemers daarentegen zijn niets zonder een organisatie die om hen geeft en hun welzijn ter harte neemt.

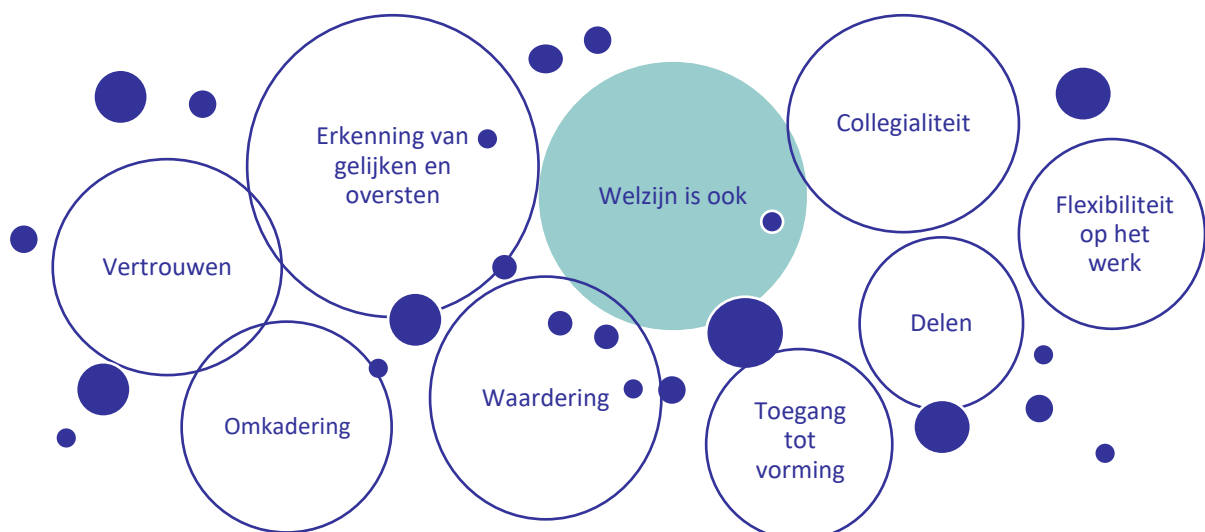
We willen niet dat het welzijn van onze medewerkers wordt gezien of ervaren als een concept, een notie of een illusie. Daarom maken we de bewuste keuze om het als vierde strategische doelstelling in onze visie op te nemen. Om deze doelstelling voor alle personeelsleden van de politiezone te kunnen verwezenlijken, is het essentieel om de grote lijnen reeds uit te tekenen.

Het welzijn van het personeel komt op elk niveau van de organisatie voor en bij elk personeelslid, leidinggevende of niet. Iedereen komt er doorheen zijn carrière mee in aanraking. Het is vanzelfsprekend de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden en verantwoordelijken om ervoor te zorgen dat hier voor iedereen en te allen tijde rekening mee wordt gehouden.

Welzijn is de essentiële basis voor de professionele ontwikkeling van onze personeelsleden en heeft bij gevolg een impact op de kwaliteit van hun werk en op de uitvoering ervan, op hun motivatie, op hun loyaliteit en zelfs op hun absentieïsme. In fine heeft het zelfs invloed op het dienstenaanbod aan onze partners en onze bevolking.

Onder welzijn verstaan we onder andere:

- Veiligheid op het werk (fysische en psychologische),
- Ter beschikking stellen van een performante en aangepaste infrastructuur en materiaal,
- Opvolging van de carrières door een betrokken dienst human resources,
- Het doorvoeren van maatregelen tegen absentieïsme (of het presenteïsme),
- Het bestaan van preventieve hulpmiddelen en procedures gericht op het opsporen van psychosociale risico's en het voorkomen van arbeidsongevallen.



OPERATIONEL DOELSTELLING 4.1

Een menselijk beheer van de human resources verzekeren

Van aanwerving tot pensionering, de medewerker moet gedurende zijn carrière kunnen rekenen op loopbaanbegeleiding. Hiervoor staat niet alleen de personeelsdienst in, maar ook zijn verantwoordelijken en leidinggevendenden.

Daarbij moet vooral de nadruk komen te liggen op het menselijk aspect van het management.

Beschikken over een volledig loopbaanoverzicht

De verschillende regelingen voor loopbaanopvolging vallen onder de verantwoordelijkheid van de personeelsdienst en worden of zijn al uitgesplitst in procedures of actieplannen.

Als we hierboven de herstructurering van het human resources-proces hebben vermeld, moeten we hier benadrukken dat de maatregelen tot loopbaanbegeleiding moeten worden genomen met respect voor elke medewerker.



Beschikken over een toegankelijke en beschikbare HR-dienst

De medewerker moet kunnen rekenen op een personeelsdienst die uiteraard rekening houdt met zijn loopbaan, maar ook met zijn noden, zijn aspiraties, zijn gezondheid, zijn evenwicht, ...

Als we van onze terreinploegen verwachten dat ze een hoogwaardig dienstenaanbod leveren dat gericht is op het bieden van een gepast antwoord aan hun « klanten », geldt hetzelfde voor de dienst personeel (evenals voor andere gerelateerde diensten of dispositieven) die een visie moeten ontwikkelen gericht op de klant, het personeelslid.

Zo zal binnen de dienst van de human resources permanent geïnvesteerd worden in de beschikbaarheid, de toegankelijkheid en de kwaliteit van de dienstverlening voor alle personeelsleden van de zone.

Zoals hierboven vermeld, zal men eerst moeten streven naar een klantgerichte dienstverlening en naar proactiviteit en op zoek moeten gaan naar kwaliteit binnen een nieuw gedefinieerd dienstenaanbod.



Evalueren om aan te moedigen

Elk personeelslid moet tweejaarlijks geëvalueerd worden. Het evaluatieproces wordt vaak als beperkend ervaren en wordt daarom weinig gebruikt. Het is echter een essentieel instrument voor management en motivatie.

Het maakt geprivilegieerd contact en uitwisseling mogelijk tussen een medewerker en zijn verantwoordelijke. Het evaluatiegesprek is voor de leidinggevende het ideale moment om zijn tevredenheid over zijn medewerker te uiten of deze de kans te geven zich openhartig uit te drukken.

Sommigen zien een evaluatie als een verplichting maar soms ook als een kans om negatieve punten aan te halen of kritiek te uiten. De politiezone, haar HR-afdeling, maar ook elk van haar leidinggevenden zullen werken aan het heropstarten van alle evaluatieprocedures voor managements- en motivatiedoelinden.

Coachen om beter te omkaderen

Coaching van medewerkers is een filosofie gericht op het identificeren van de competenties binnen personen om zelf te evolueren in zijn beroep en in zijn taken.

De dienst human resources zal personeelsleden de mogelijkheid bieden om te genieten van gepersonaliseerde coaching.

Of het nu gaat om het ontwikkelen van vaardigheden, het opnieuw opstarten van een loopbaanplan, de voorbereiding op selectieproeven of een re-integratie na een langdurige afwezigheid, onze medewerkers krijgen de mogelijkheid om te genieten van een individuele begeleiding.

OPERATIONELE DOELSTELLING 4.2

De motivatie en de betrokkenheid stimuleren

Welzijn ondersteunen gebeurt niet alleen door het opzetten van diensten, structuren of procedures. Het ondersteunen van welzijn moet ook een kwestie zijn van acties die de organisatie onderneemt zodat haar medewerkers een gevoel van verbondenheid ontwikkelen, zodat ze zich betrokken voelen bij wat er leeft in de organisatie.

Feliciteren en stimuleren

Erkennen, bedanken of feliciteren wordt helaas maar al te vaak alleen in de lessen management gebruikt. In sommige gevallen moeten disciplinaire maatregelen worden genomen, maar ook de positieve prestaties moeten meer in de kijker worden gezet.

De beschikbaarheid van onze personeelsleden, de goede kwaliteit van hun werk, hun efficiëntie moeten geëerd worden.

Het is in de eerste plaats de chef, die vanuit zijn functie, moet kunnen bedanken, feliciteren, ... Een administratief rapport hoeft niet alleen negatief te zijn maar kan ook positief zijn. Binnen de politiezone zal de erkenningscultuur worden hersteld. Felicitatierapporten worden automatisch in het persoonlijk dossier bijgevoegd.

Dat kan enkel bijdragen aan het vergroten van de motivatie en de betrokkenheid van onze personeelsleden.

Medewerkers betrekken om actief deel te nemen aan werkgroepen of projecten

Tenslotte moet het stimuleren van motivatie en betrokkenheid ook hand in hand gaan met het ontwikkelen en het zich toe-eigenen van een reëel gevoel van betrokkenheid. Een medewerker die zich herkent in de doelstellingen die zijn werkgever nastreeft en die dezelfde waarden deelt, zal zich in symbiose voelen met zijn professioneel kader en bewust bijdragen tot een positief imago.



OPERATIONELE DOELSTELLING 4.3

Een proactief aanwezigheidsbeleid voeren

Elk personeelslid moet zich zowel in zijn dagelijks werk als tijdens moeilijke momenten gesteund en begeleid voelen.

We willen onze medewerkers de zekerheid kunnen bieden te werken in een organisatie die echt om hen geeft als individu.

Deze zorg moet zich ook manifesteren tijdens de periodes van afwezigheid van onze personeelsleden.

Implementeren van een actieplan voor het monitoren van afwezigheden

Ziekte, arbeidsongeval of zelfs opleiding, het personeelslid mag zich tijdens deze periode niet verlaten of vergeten voelen.

Zowel het absentisme als de terugkeer naar het werk moet het onderwerp uitmaken van begeleiding en ondersteuning.

Absentisme binnen een organisatie is een van de duidelijke indicatoren voor de motivatie en het welzijn van het personeel. De organisatie dient rekening te houden met deze indicator onder meer door de oorzaken van het absentisme in kaart te brengen.

Door aan de oorzaken te werken, kan de organisatie een proactief face-to-face beleid voeren. Door dit beleid moet er, zoals hierboven vermeld, rekening gehouden worden met:

- Ondersteuning tijdens en opvolging van het de afwezigheden, soms eenvoudig weg door je te vragen hoe het gaat met de medewerker?
- Het opzetten van een arbeidsreïntegratietraject (aanpassing van de werkplek, werktijden, nieuwe functie, enz.)
- Werken aan de oorzaak van de afwezigheid, zeker als deze structureel of relationeel is.

Essentieel is dat, in het kader van langdurige afwezigheid, alle betrokkenen de medewerker (zowel tijdens diens afwezigheid als bij werkhervatting) met respect en vriendelijk benaderen. Dit betreft zowel de dienst personeel als de directe en indirecte collega's en leidinggevenden van het personeelslid.

Analyseren en voorkomen van de risico's van absentisme

Het is ook belangrijk voor de organisatie om zich te buigen over problemen die aan de basis zouden kunnen liggen van het 'zich niet goed voelen' of het chronisch absentisme. We denken dan aan problemen met betrekking tot intimidatie, maar ook aan elke situatie die leidt tot demotivatie, gebrek aan engagement en afwezigheid.

We hebben eerder al gewezen op het belang van de rol van de chef en de collega's bij het motiveren en betrekken van het personeel; het is essentieel dat er meer aandacht wordt besteed aan signalen die door de medewerkers kunnen worden gegeven.

Sociale steundiensten op de voorgrond zetten

Medewerkers dienen de diensten die hulp of een luisterend oor bieden te kennen en daar ook toegang toe te hebben. Het is de plicht van de organisatie om haar medewerkers vrije toegang te geven tot dergelijke structuren. Omdat de vertrouwenspersonen hierbij een cruciale rol spelen, zal het team worden uitgebreid.

UITWERKING, EVALUATIE EN MONITORING

Deze opdrachtbrief omvat 4 strategische doelstellingen die zijn uitgesplitst in 15 operationele doelstellingen.

Sommige daarvan werden ondertussen reeds verwezenlijkt, aan anderen wordt gewerkt, en sommige processen moeten nog worden opgestart.

De invoering van deze veranderingen zal op een geleidelijke en permanente manier gebeuren.

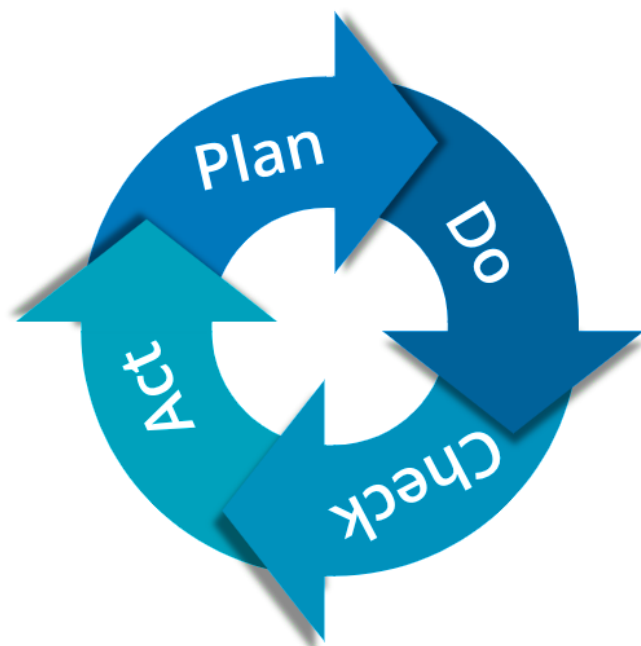
Elke dienst zal verslag moeten uitbrengen over zijn activiteiten en acties, rekening houdend met kwaliteitscriteria en de opvolging van het effect van zijn dienstverlening.

Om te waken over de opvolging van de verschillende operationele doelstelling zal een boordtabel worden uitgewerkt.

Aan elke doelstelling zullen termijnen, verantwoordelijken en concrete actieplannen worden gekoppeld.

De voortgang van de projecten zal halfjaarlijks in kaart worden gebracht en geëvalueerd; zo nodig worden de projecten bijgestuurd of geheroriënteerd.

Vanuit methodologisch oogpunt zal de evaluatie van de projecten gebaseerd worden op de PDCA-cyclus.



Algemene conclusies



De filosofie die aan de grondslag van mijn mandaat zal liggen, is de ontwikkeling van een echte dienstverlenende ingesteldheid bij het personeel, met als doel een efficiënt antwoord te bieden op het verbeteren van de levenskwaliteit van onze inwoners.

Zoals reeds vermeld, is deze dienstverlenende ingesteldheid niet enkel gericht op de burger. Het is van groot belang dat onze organisatie zich ook dienstverlenend opstelt ten aanzien van het eigen personeel.

Indien zij kunnen werken in een organisatie die rekening houdt met hun behoeften en verwachtingen, waar zij de structuur en de werking van kennen en vooral waar zij zichzelf in kunnen herkennen en identificeren zal ook hun beschikbaarheid en dienstbaarheid naar de burger en de samenleving in zijn geheel verhogen.

De kwaliteit van de door een organisatie aangeboden dienst wordt niet alleen beoordeeld op basis van de geleverde en behaalde resultaten, maar ook op basis van het imago van een organisatie.

In een tijdperk van over-mediatisering is het belangrijk dat ons personeel te allen tijde niet enkel het imago uitdraagt van een efficiënte politie, maar ook van een integere en respectvolle politie.

Het verwerven van dit respect zal niet louter kunnen ontstaan door elk van onze leden vertrouwd te maken met de nieuwe korpscultuur, maar voornamelijk door hen te betrekken bij de goede werking van de organisatie.

Al onze personeelsleden moeten in staat zijn een efficiënte en optimale dienstverlening aan al onze belanghebbenden te bieden.

Door dit eigenaarschap en deze betrokkenheid zal elk individueel personeelslid het beeld uitdragen van een politiezone waar we trots op kunnen zijn. En het zal net deze samenhangende en fierheid zijn die de katalysator zal zijn voor een gezonde, evenwichtige en wederzijds respectvolle relatie met onze cliënten en partners.

De aanpassing van de structuur, de rationalisering van de functioneringsprocessen, de beheersing van de organisatie, de afstemming van de materiële middelen op de operationele noden met aandacht voor het welzijn van elk individu en de consolidatie van een gemeenschappelijke cultuur zijn de pijlers waarop onze zone de komende 5 jaar zal worden gebouwd.



