

Zonaal Politieplan 2014 - 2017

**PZ Demerdal – DSZ
5396**

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding.....	5
1 De Politiezone: Demerdal-DSZ	6
1.1 Demerdal-DSZ : het grondgebied en de inwoners	6
1.2 Demerdal-DSZ : een beeld van de veiligheid en de leefbaarheid.	9
1.3 Missie, visie en waarden van de PZ Demerdal-DSZ	12
1.4 Organogram.....	13
2 Bijdrage van de PZ Demerdal-DSZ aan een veilige en leefbare samenleving	14
2.1 De reguliere werking van de lokale politie Demerdal-DSZ.....	14
2.1.1 Synthese van de te besteden capaciteit.....	14
2.1.2 De basisfunctionaliteiten	16
2.2 Krachtlijnen van het politiebeleid in de PZ Demerdal-DSZ.	22
2.2.1 Minimale gelijkwaardige dienstverlening garanderen	22
2.2.2 Streven naar een zichtbare, aanspreekbare en contacteerbare politie	22
2.2.3 Streven naar excellente politiezorg	22
2.2.4 Een optimale geïntegreerde werking realiseren.	23
2.3 Het beheer van de publieke ruimte.....	28
2.3.1 Genegotieerd beheer van de publiek ruimte.....	28
2.3.2 Overlast	28
2.3.3 Coördinatie bij crisis	28
2.4 Veilig verkeer.....	29
2.5 Jongeren als kwetsbare doelgroep.....	29
2.6 Criminaliteit.	30
2.6.1 Criminaliteit in het algemeen	30
2.6.2 Bijzondere aandacht voor de aantastingen van de fysieke integriteit	30
2.6.3 De prioritaire criminaliteitsfenomenen	30
3 De ondersteunende processen binnen de PZ Demerdal-DSZ.....	32
3.1 De operationele steun	32
3.1.1 Planning.....	32
3.1.2 Informatiebeheer	32
3.1.3 Trainingen	33
3.2 De niet-operationele steun.....	34
3.2.1 Personeelsbeheer	34
3.2.2 Middelenbeheer	35
3.2.3 Systeembeheer.....	36
3.2.4 Communicatie	36
4 De beleidsprocessen binnen de PZ Demerdal-DSZ.....	38
5 Strategie van de PZ Demerdal-DSZ	39
5.1 Operationele strategie (Aanpak van de veiligheidsproblemen)	39

5.1.1	Verkeer	39
5.1.2	Overlast	39
5.1.3	Criminaliteit	40
5.2	Organisatorische strategie	40
5.3	Opvolging en evaluatie.....	41
6	Communicatie over het ZPP	42
6.1	Externe communicatie.....	42
6.2	Interne communicatie.....	42
7	Goedkeuring	43

BIJLAGEN (enkel bij de digitale versie)

1. Lijst van de geraadpleegde bronnen
2. Beslissingsmatrix prioriteiten (ZVR 30.11.2012)
3. Organogram
4. PZ Demerdal-DSZ: Beeld van veiligheid en leefbaarheid - 2013
5. Jaarverslagen PZ Demerdal-DSZ 2009-2012
6. Lokale veiligheidsbevraging 2011 PZ Demerdal-DSZ, stad Diest en stad Scherpenheuvel-Zichem (PZ Demerdal-DSZ)
7. Bevraging sleutelfiguren 2011 PZ Demerdal-DSZ (PZ Demerdal-DSZ)
8. Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2011 PZ Demerdal-DSZ (PZ Demerdal-DSZ)
9. Lokale veiligheidsdiagnose 2011 (preventiedienst Diest)
10. Prioriteiten lokaal politieplan 2013-2016 zone Diest-Scherpenheuvel-Zichem (burgemeester Diest, ZVR 30.11.2012)
11. Prioriteiten veiligheidsplan voor Scherpenheuvel-Zichem (burgemeester Scherpenheuvel-Zichem, ZVR 30.11.2012)
12. Beknopte beleidsnota van het Parket Leuven m.b.t. de bestrijding van de prioritaire criminaliteitsfenomenen in het arrondissement in het licht van de opmaak van de zonale veiligheidsplannen 2013-2016 (ZVR 30.11.2012)
13. Steunaanbod en verwachtingen van de bestuurlijk directeur coördinator m.b.t. het zonaal veiligheidsplan 2013-2016 (ZVR 08.06.2012)
14. Verwachtingen FGP Leuven (ZVR 30.11.2012)
15. Verwachtingen van de provinciegouverneur voor 2013-2016 (ZVR 08.06.2012)
16. Politieële criminaliteitsstatistieken pleegplaats politiezone Demerdal-DSZ 2000-2012 (Federale politie/CGOP/beleidsgegevens)
17. Verkeersbarometer 2012 PZ Demerdal-DSZ (FPF/CGOP/beleidsgegevens)
18. Zware diefstallen uit gebouwen en/of aanhorigheden 2012 – PZ Demerdal-DSZ (AIK-CSD-FGP Leuven-Strategische analyse)

Voorwoord

Ook dit zonaal politieplan heeft tot doel aan te geven welke bijdrage de Lokale Politie Demerdal-DSZ zal leveren aan het beheersen van de lokale veiligheid en leefbaarheid. De maatschappelijke rol van onze politiedienst staat centraal waarbij wij streven naar een evenwichtige balans tussen de drie invalshoeken van waaruit die rol ingevuld kan worden: de politie als instrument van de overheid; als publieke dienstverlener en als specifieke beroepsgroep.

Het is een plan dat onder de verantwoordelijkheid van de Zonale Veiligheidsraad werd voorbereid en het omvat, zoals wettelijk voorzien:

- De prioritaire opdrachten en doelstellingen vastgesteld door de burgemeesters en de procureur des Konings, elkeen wat zijn bevoegdheden betreft, die in een globale veiligheidsaanpak worden geïntegreerd, evenals de wijze waarop deze opdrachten en doelstellingen zullen worden bereikt.
- De capaciteit van de lokale politie die bestemd is voor de uitvoering van de opdrachten van gerechtelijke en bestuurlijke politie en die er moet voor zorgen dat deze opdrachten te allen tijde kunnen worden uitgevoerd, in het bijzonder de lokale opdrachten.
- De bijdrage van de lokale politie in de uitvoering van de opdrachten van federale aard.

Dit plan bevat geen opdrachten noch doelstellingen die eigen zijn aan één gemeente en waarvoor een budgettaire tussenkomst zou kunnen worden voorzien die de dotatie overschrijdt.

Het is het derde zonale politieplan van de PZ Demerdal-DSZ. De beleidsvoorbereiding gebeurde ook nu op basis van een uitvoerige scanning en analyse. De uitvoerige jaarverslagen van deze politiezone vormden hierbij een belangrijke basis. De prioriteiten werden bepaald tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 30 november 2012 en opnieuw afgetoetst op 4 oktober 2013.

De redactie van dit plan werd uitgesteld tot na de indiensttreding van de nieuwe korpschef (24 juni 2013). Eind augustus was het nog wachten op een omzendbrief die pas zou worden verspreid nadat in september 2013 een nieuwe kadernota integrale veiligheid zou worden gepubliceerd. Wij hebben er niet langer op gewacht. Na de goedkeuring van het plan willen we nog de nodige tijd hebben om voor 1 januari 2014 de strategische keuzes te operationaliseren in actieplannen.

De redactie van dit politieplan wordt eveneens gehypothekeerd door het feit dat de gevolgen van het “Optimaliseringsplan Politiediensten” op dit ogenblik nog niet in te schatten zijn.

Gelet op de context waarin dit plan gemaakt moet worden, werd dit nog meer dan voorheen beperkt tot het uitzetten van de krijtlijnen en strategische doelstellingen. Later zal alles concreter gemaakt worden op tactisch en operationeel niveau.

Patrick Vits
procureur des Konings
te Leuven

Jan Laurys
burgemeester
te Diest

Manu Claes
burgemeester
te Scherpenheuvel-Zichem

Karolien De Smet
bestuurlijke directeur-coördinator
te Leuven

Jan Vanhauwere
korpschef
lokale politie Demerdal-SDZ

Inleiding

Naar aanleiding van de eerste twee beleidscyclusen binnen de lokale politiediensten hebben we alvast één ding geleerd: wij slagen er niet in om voldoende dynamische plannen te maken. Er worden heel goed onderbouwde plannen opgesteld, maar nog voor de inkt is opgedroogd (en dit gebeurt tegenwoordig heel snel) zijn er gebeurtenissen die een grote impact hebben op de uitvoering. Daarom alleen al is het goed dat wij af en toe een nieuw plan moeten maken en hierbij teruggrijpen naar de essentie van een strategisch plan.

Een tweede leerpunt is het feit dat we in de plannen meer aandacht moeten besteden aan de reguliere werking dan aan het operationaliseren van de prioriteiten. Het is inherent aan een lokale politiedienst dat we ons in eerste instantie concentreren op de dagelijkse werking en die dingen steeds beter proberen te doen.

Bovendien menen wij te moeten vaststellen dat de leesbaarheid en de bruikbaarheid van heel wat politieplannen er niet op verbeterde door uitgebreide hoofdstukken in te lassen met te trekken lessen uit het verleden en/of verantwoording over wat er in het verleden gepresteerd werd.

Gelet op het ontbreken van een omzendbrief die de vormvereisten van dit nieuwe plan bepalen, hebben wij ons meer dan ooit laten inspireren door het nationaal veiligheidsplan 2012-2015. We hebben dit aangevuld met enkele tabellen uit de opgelegde lay-out van vorig plan. Ook ons plan vormt de referentie voor het politiebeleid voor de komende vier jaar. De basis voor ons plan is terug te vinden in allerlei documenten (cf. lijst als bijlage).

Tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 30.11.2012 werden de prioriteiten voor het nieuwe zonale politieplan vastgesteld. Met betrekking tot de personele en logistieke middelen werd verwezen naar de financieel moeilijke situatie in beide steden, maar werd er tevens aangebracht dat het niet de bedoeling mocht zijn om in te boeten op de wijkwerking, noch op de 24uur permanentie in het hoofdgebouw, noch op de aanwezigheid van twee interventieploegen. In elk geval bestaat onze eerste uitdaging er in om op een kwalitatieve manier in de basisfunctionaliteiten te blijven voorzien.

De uitvoering van plannen betreft mensenwerk. Elke dag opnieuw bewijzen gemotiveerde medewerkers dat zij voldoende hebben aan een breed kader om een actieve bijdrage te leveren aan de leefbaarheid in de steden Diest en Scherpenheuvel-Zichem. Zij laten zich hierbij inspireren door de krachtlijnen van het ZPP. Andere medewerkers maken ons duidelijk dat de tijd die geïnvesteerd wordt in het maken van plannen weinig effect heeft indien er niet extra ingezet wordt op de dagelijkse sturing, ondersteuning en controle. Een belangrijk aandeel van dit plan situeert zich dan ook op het vlak van de interne werking.

Voor we tot de essentie van dit plan komen geven we in een eerste deel een beknopte situatieschets van de politiezone. De volgende delen hangen we op aan de te onderscheiden processen. De primaire processen komen aan bod in deel 2 (Bijdrage aan een veilige en leefbare samenleving). In deel drie schetsen we de ondersteunende processen. Tot slot staan we in deel vier heel even stil bij het beleid om in een laatste deel in te zoomen op de strategie voor de volgende vier jaar.

We hebben voor deze opbouw gekozen omdat we van dit plan gebruik willen maken om de geïnteresseerde lezers ook iets meer vertrouwd te maken met de werking van onze politiedienst.

1 De Politiezone: Demerdal-DSZ

De werking van een lokale politiedienst wordt mee bepaald door en afgestemd op de kenmerken van het grondgebied en haar inwoners (1.1) en het beeld van de veiligheid en de leefbaarheid (1.2). Rekening houdend met die kenmerken en dat beeld wordt dit samengebracht in een visie (1.3) als leidraad voor de verdere ontwikkeling van onze lokale politiedienst.

1.1 Demerdal-DSZ : het grondgebied en de inwoners

Algemene beschrijving (gegevens op datum van 01.01.2012)

De politiezone Demerdal-DSZ omvat het grondgebied van de steden **Diest** en **Scherpenheuvel-Zichem**. Deze situeren zich geografisch in het noordoosten van de provincie Vlaams-Brabant. De Demer loopt dwars door beide gemeenten. De brede Demervallei fungeert als scharnier tussen het Hageland en Haspengouw enerzijds en de Kempen anderzijds.

Scherpenheuvel-Zichem wordt bestempeld als een kleinstedelijk gebied met Scherpenheuvel als hoofddorp en administratief centrum. De andere dorpen staan vooral in voor de opvang en het bundelen van de plaatselijke woonbehoeften.

Diest daarentegen heeft een meer uitgesproken stedelijke kern (binnenstad samen met Webbekom en Kaggevinne). De overige deelgemeenten van Diest zijn overwegend landelijk, met toch geconcentreerde woonkernen.

Politiezone	: Demerdal- DSZ 5396
Gemeenten	: Diest en Scherpenheuvel-Zichem
Arrondissement	: Leuven
Provincie	: Vlaams-Brabant
Oppervlakte	: 108,7 Km ²
Inwoners	: 45.851
Bevolkingsdichtheid	: 422 inwoners/km ²

Gemeente	Diest	Scherpenheuvel-Zichem
Deelgemeenten	Diest, Deurne, Webbekom, Molenstede, Kaggevinne en Schaffen	Scherpenheuvel, Zichem, Averbode, Testelt, Kaggevinne en Messelbroek
Oppervlakte	58,2 km ²	50,5 km ²
Inwoners	23.259	22.592
Bevolkingsdichtheid	400 inwoners/km ²	447 inwoners/km ²
Woongelegenheden	10.688	10.292
Voertuigen per 1000 inwoners (in 2011)	504	528
Personen met vreemde nationaliteit	942*	500
Vreemdelingen per 1000 inwoners (in 2011)	40,7	22,1

*Diest herbergt een belangrijke Turkse gemeenschap van ongeveer 1.200 personen waarvan de meeste Belg zijn. Diest heeft een erkende moskee.

Mobiliteit

De politiezone is vlot bereikbaar via de **autosnelwegen** E 314 (Brussel-Aken) en de E 313 (Antwerpen-Hasselt). In de onmiddellijke omgeving zijn er vier op- en afritten met één complex van de E314 op het grondgebied van de politiezone.

Het grondgebied wordt doorsneden door een aantal belangrijke **gewestwegen**: N2 (Leuven- Diest-Hasselt), N10 (Aarschot – Diest), N 212 (Scherpenheuvel – Herselt), N 127 (Diest – Geel), N174 (Geel-Schaffen) en N29 (Diest-Beringen).

Beide steden worden doorkruist door de **spoorlijn** Leuven – Hasselt / Antwerpen-Hasselt met stations te Testelt, te Zichem en te Diest.

Diest is een knooppunt van **busverkeer**.

Toerisme

Beide steden hebben een groot aanbod gericht op dagtoerisme.

Diest trekt veel toeristen naar haar binnenstad, waar het begijnhof en de talrijke evenementen een begunstigende factor zijn. Het provinciale domein “Halve Maan” lokt op zomerse dagen tussen de 3.000 en 12.000 zonnekloppers.

Voor Scherpenheuvel-Zichem is de Basiliek van Scherpenheuvel de grote aantrekkingspool, samen met de Maagdentoren en het geboortehuis van Ernest Claes in Zichem en de abdij van Averbode. Scherpenheuvel als bedevaartsoord trekt op jaarbasis 1.000.000 dagjesmensen aan.

De zone heeft in beide gemeenten belangrijke natuurgebieden die zachte recreatie lokken. De Demervallei en de bossen spelen hierbij een belangrijke rol. Het fietstoerisme is sterk toegenomen.

Uitgangs- en verenigingsleven.

De zone kent een bloeiend uitgangleven, enerzijds is er de omgeving van de Grote Markt te Diest en anderzijds een aantal dancings die vooral in het weekend volk trekken in Scherpenheuvel-Zichem: De Kroon, het Heideroosje en De Nieuwe Viertap.

Eind 2012 nam de stad Diest de nieuwe evenementenhal Den Amer in gebruik. Scherpenheuvel-Zichem beschikt al wat langer over het cultureel centrum Den Egger. Ook diverse jeugd- en ontmoetingshuizen zijn over de deelgemeenten verspreid.

In beide gemeenten bestaat een sterk verenigingsleven en worden heel wat socio-culturele activiteiten georganiseerd. Het aantal evenementen is in de loop der jaren sterk toegenomen.

Tewerkstelling en economie

De **economische activiteitsgraad** van Diest betreft vooral over bedrijven uit de secundaire (industrie) en tertiaire (diensten aan bedrijven, vervoer, catering en schoonmaak) sector. Het bovenlokale karakter van Diest zorgt ook voor een aanzienlijke tewerkstelling in de quartaire sector (zorgsector, onderwijs, overheid). Er situeren zich twee grotere industrieterreinen, één in Webbekom en één in Molenstede, In Diest is eveneens een Rijks Administratief Centrum gevestigd.

Scherpenheuvel-Zichem kent weinig bedrijven en industrie. De belangrijkste zijn de landbouwbedrijven in het zuiden van de gemeente. Daarnaast primeert de handels- en horecasector.

De werkloosheidsgraad¹ ligt in Diest (6,59) hoger dan in vergelijkbare steden (6,27), maar lager dan in Vlaanderen (6,78). De jobratio² ligt er nochtans hoger (85,4) dan in de middelgrote steden (79,7) en Vlaanderen (73,6). De werkzaamheidsgraad³ bedraagt 70,90 (middelgrote steden 72,75 en Vlaanderen 71,35).

¹ (niet werkende werkzoekenden/beroepsbevolking)*100

² aantal jobs t.o.v. de bevolking op beroepsactieve leeftijd

³ (werkenden/bevolking)*100

De werkloosheidsgraad bedraagt 5,30 in Scherpenheuvel-Zichem en ligt ongeveer op dezelfde hoogte als de referentiegroep (5,27). De jobratio daarentegen ligt lager (33,5) dan in vergelijkbare steden (39,9) en Vlaanderen, net als de werkzaamheidsgraad van 72,02 (74,26 voor cluster V6).

Het **gemiddeld inkomen** per inwoner in Diest ligt iets hoger dan in de middelgrote steden en Vlaanderen. In Scherpenheuvel-Zichem ligt het ietsje lager dan in de vergelijkingsgroep. Voor beide steden ligt het aandeel “belastingsaangiften kleiner dan 10.000” onder het Vlaams gemiddelde.

Onderwijs

Zowel in Diest als in Scherpenheuvel-Zichem zijn de basisscholen verspreid over het ganse grondgebied. In Diest is er een belangrijke concentratie van secundaire scholen en er is één school voor hoger onderwijs van het korte type.

Gezondheidszorg

In het centrum van Diest situeren zich drie ziekenhuizen: een algemeen ziekenhuis met een afdeling spoedgevallen, een kraamkliniek en een psychiatrisch ziekenhuis.

Militaire basis

De stad Diest verschaft momenteel nog aan één belangrijke militaire eenheid onderdak, met name het opleidingscentrum Para te Schaffen.

Uitdagingen voor de toekomst

Bij de redactie van dit politieplan waren we niet in de mogelijkheid om ons te baseren op een realistisch socio-economisch en demografisch toekomstbeeld van de steden Diest en Scherpenheuvel-Zichem.

1.2 Demerdal-DSZ : een beeld van de veiligheid en de leefbaarheid.

In deze rubriek schetsen we een beeld van de veiligheid en leefbaarheid dat tot stand komt op basis van de registratie van feiten en op basis van bevragingen van inwoners en overheden. Voor een uitgebreide versie verwijzen we naar de bijlagen.

Algemeen

Voor de geregistreerde feiten beroepen we ons op de meldingen die wij registreren en op de gepleegde feiten (criminaliteitsstatistieken). Niet elke melding leidt uiteindelijk tot de vaststelling van een ‘misdrijf’.

Het aantal *meldingen* dat door onze Politiedienst geregistreerd wordt, blijft toenemen.

Meldingen	2008	2009	2010	2011	2012
Totaal	15.048	14.767	15.366	15.318	15.605

De top tien van de meest voorkomende meldingen betreffen volgende fenomenen

Verdachte handelingen	930	923	817	809	917
Verlies documenten	943	805	884	889	857
Verkeersongevallen stoffelijke schade	568	684	703	560	540
Onbeheerde dieren	499	525	523	478	514
Geluidshinder	520	490	467	488	470
Moeilijkheden met persoon	315	292	280	370	362
Gewone diefstal	332	293	298	312	302
Diefstal met braak	247	212	227	228	301
Verlies goederen	266	253	225	268	285
Opzettelijke beschadiging	312	320	237	294	263

Het aantal geregistreerde *feiten* schommelt sinds 2006 rond de 3.000 feiten. Hiervan neemt Diest ongeveer twee derde en Scherpenheuvel-Zichem één derde voor zijn rekening.

Onderstaande tabel geeft een zicht van de top tien van de geregistreerde criminaliteit.

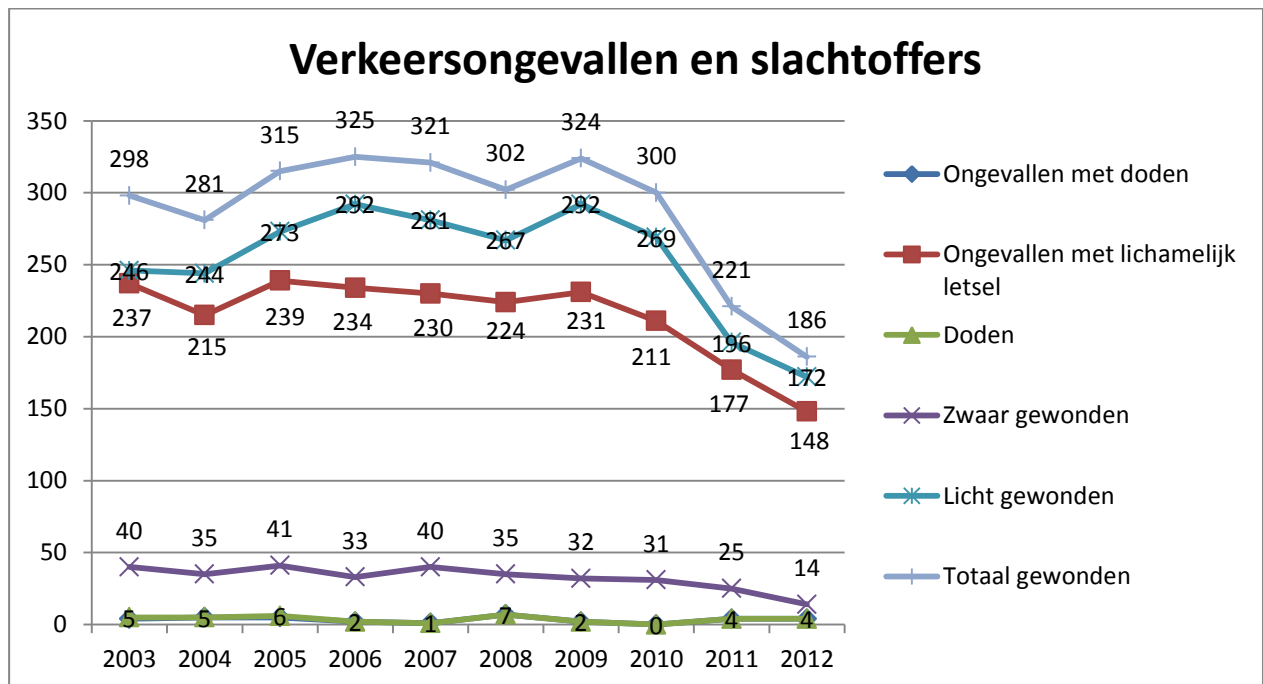
	SchERPENHEUVEL-ZICHEM				DIEST			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Diefstal en afpersing	320	288	277	361	661	755	724	777
Beschadigen van eigendom	151	134	137	127	294	264	345	201
Misdr. tegen de lichamelijke integriteit	133	87	109	90	143	147	151	136
Drugs	38	73	56	49	118	144	73	77
Misdr. tegen andere morele waarden en gevoelens	62	64	52	57	81	94	101	86
Bevolkingsregister	55	47	64	62	98	102	92	63
Misdr. tegen de openbare veiligheid	45	36	35	46	80	77	93	77
Wapens en springstoffen	23	78	60	33	17	103	131	29
Bedrog	41	33	31	41	88	74	69	58
Misdr. tegen de familie	28	30	40	42	23	58	33	31

Verkeer

Uit de bevolkingsbevraging komen verkeersgerelateerde problemen op de eerste plaats inzake buurtproblemen. Dit zowel in Diest als in SchERPENHEUVEL-ZICHEM heel specifiek voor wat de « onaangepaste snelheid » betreft.

Ook uit de bevraging van enkele sleutelfiguren wordt duidelijk dat men verwacht dat de politie meer aandacht schenkt aan het gedrag in het verkeer.

Sinds 2010 stellen we een daling vast van het aantal ongevallen. Ongeveer 60% van de ongevallen gebeuren te Diest.



Alcoholintoxicatie blijft een belangrijke factor spelen bij de verkeersongevallen. In 2010 was ongeveer 12% van de bestuurders die betrokken waren in een ongeval onder invloed van alcohol.

Diefstallen

De feiten die onder de rubriek ‘diefstal en afpersing’ gebundeld worden torenen er duidelijk boven uit. Het betreffen vooral diefstallen uit woningen, fietsdiefstallen, winkeldiefstallen en zakkenrollerij.

Autodiefstal: Sedert 2004 behouden we een status quo van een 26-feiten. De risicograad ligt hiermee onder het gemiddelde van het land maar we blijven hangen in de top drie van het arrondissement.

Fietsdiefstal : Ongeveer 150 feiten per jaar.

Woninginbraken: Tussen 2005 en 2009 noteerden we een daling, nadien is het aantal feiten opnieuw toegenomen met in 2012 een nieuw hoogtepunt met 180 woninginbraken. Hiermee volgen we de algemene trend in België waarbij in 2012 het hoogste aantal feiten geregistreerd werd sinds 2000. Diefstal uit woningen haalt dan ook de top vijf van de buurtproblemen die aangestipt werden in de bevolkingsbevraging en men verwacht dat de politie een prioriteit maakt van de bestrijding ervan. Diezelfde verwachting werd verwoord door de bevroegde sleutelfiguren.

Diefstallen met braak in bedrijf of handelszaak : Ook dit aantal was opvallend hoog in 2012. De PZ Demerdal-DSZ staat wat betreft zware diefstallen uit gebouwen sinds vijf jaar in de top vier van het arrondissement.

Diefstallen uit of aan auto 's : Dit is sinds 2007 met ongeveer de helft gedaald. Nu tellen we er gemiddeld per jaar nog 60.

Winkeldiefstallen en gauwdiefstallen : Deze fenomenen zijn sinds 2010 sterk toegenomen.

Drugs

Cijfers met betrekking tot “drugs” zeggen niet zoveel over de drugproblematiek maar zijn op de eerste plaats een weergave van de politionele activiteiten die in dit verband ontplooid worden. Feit blijft dat de steden Diest en Scherpenheuvel-Zichem reeds heel wat jaren de thuisbasis zijn van een aanzienlijk aantal zware drugsverslaafden (heroïne) die in beeld komen wanneer ze zich weer eens bezondigen aan één of ander delict.

Marihuana maakt echter nog steeds het leeuwendeel uit voor wat betreft de vaststellingen met betrekking tot bezit, verkoop en handel. Sinds 2008 werden er op het grondgebied van onze politiedienst 24 cannabisplantages aangetroffen. Dit heeft vooral te maken met een toename van het aantal miniplantages (6 tot 49 plantjes).

Overlast

Onder overlast bundelen wij voornamelijk de feiten van sluikstorten en geluidshinder.

We tellen jaarlijks ongeveer 180 feiten van sluikstorten. Dit is het enige fenomeen waarbij de stad Scherpenheuvel-Zichem over de jaren heen de kroon spant. De respondenten van de bevolkingsbevraging uit beide steden zetten dit na ‘onaangepaste snelheid in het verkeer’ op de tweede plaats van ‘problemen in de buurt’. Na verkeer en inbraken komt dit bij de bevolking als derde prioriteit voor de politie naar voor.

Inzake geluidsoverlast registreren wij ongeveer 400 feiten op jaarbasis. Ongeveer twee derde hiervan situeert zich op het grondgebied van Diest. De bronnen van de geluidsoverlast zijn voornamelijk terug te vinden in de privésfeer en in mindere mate bij horeca en feestzalen.

Geluidsoverlast en nachtlawaai staat aan de top van het aantal Gemeentelijke Administratieve Sancties (GAS) en het sluikstorten staat hier op de vijfde plaats.

Overlast kan niet beperkt worden tot sluikstorten en geluidshinder. De inwoners van de twee steden die een grote toeristische aantrekkingskracht hebben en bovendien gekenmerkt worden door een groeiend aantal evenementen en waarbij de bestaande evenementen een toenemend aantal bezoekers kennen, hebben ontegensprekelijk allemaal wel eens te maken met ‘overlast’. Deze ‘overlast’ wordt heel dikwijls niet gemeld, men neemt het er bij maar verwacht niettemin dat de overheid en haar politie dit beheersbaar houden. De proactieve maatregelen van de politie om aan deze verwachtingen tegemoet te komen hebben een belangrijke impact op het beeld van de veiligheid en de leefbaarheid in deze politiekezone en zijn niet terug te vinden in de geregistreerde feiten. We denken hierbij niet alleen aan het provinciaal domein De Halve Maan maar o.a. ook aan de talrijke groepen die van Scherpenheuvel hun bestemming maken.

1.3 Missie, visie en waarden van de PZ Demerdal-DSZ

Het feit dat we in de onmogelijkheid waren om de eindredactie van dit Zonaal Politieplan voor eind oktober af te ronden stelde ons onder andere in de mogelijkheid om de missie, de visie en de waarden zoals ze in 2004 bepaald werden te evalueren en er enkele aspecten uit de opdrachtbrief van de korpschef in te integreren.

De voornaamste aspecten werden besproken en getoetst aan en bijgestuurd op basis van de visie van de medewerkers en de leden van het politiecollege.

Om vanaf 1 januari 2014 daadwerkelijk aan de slag te kunnen gaan met dit Zonaal Politieplan werd ook het organogram aangepast.

Missie:

“De lokale politie van de politiekezone Demerdal-DSZ levert een kwalitatieve basispolitiezorg in de steden Diest en Scherpenheuvel-Zichem. Zo draagt de PZ Demerdal-DSZ, onder het gezag en ter uitvoering van het beleid van de bevoegde overheden, bij tot de maatschappelijke veiligheid.”

Kwaliteit = voldoen aan de verwachtingen van zij die belang hebben bij onze organisatie

Basispolitiezorg = de zeven functionaliteiten: onthaal – interventie – wijkwerking – slachtofferbejegening – onderzoek – verkeer – openbare orde

Visie:

“Politiekezone Demerdal-DSZ wil één open politiedienst zijn die vanuit een sterke verbondenheid en in samenwerking met partners door een professionele en efficiënte dienstverlening vanuit haar specifieke politieke bevoegdheden een bijdrage levert aan een veilige en leefbare samenleving.”

We streven er naar om steeds meer en meer:

- één dienst te zijn die meer is dan de som van de verschillende delen. Elke medewerker is in eerste instantie een medewerker van de lokale politiedienst in haar geheel en slechts in tweede instantie lid van een te onderscheiden afdeling of team.
- één open dienst te zijn = een dienst die:
 - o openstaat voor elke potentiële valabele medewerker;
 - o transparant is, waarbij het zowel voor de medewerkers als voor de externen duidelijk is wie voor wat verantwoordelijk is;
 - o verantwoording aflegt;
 - o haar communicatie verzorgt;
 - o laagdrempelig, zichtbaar en aanspreekbaar is.
- een politiedienst zijn. Het is van belang dat we ons onderscheiden van de vele partners in het veiligheidsgebeuren en dit op basis van onze specifieke politiedeskundigheden en bevoegdheden.
- een politiedienst zijn. We staan ten dienste van allen die een beroep op ons wensen te doen, en worden steeds beter in onze externe gerichtheid en empathie;

- een sterke verbondenheid te ontwikkelen met zij die een belang hebben bij onze werking in het algemeen en bij elke tussenkomst/opdracht in het bijzonder.

Waarden: als gemeenschappelijk richtsnoer voor het denken en handelen van alle leden van onze politiedienst bij de realisatie van onze visie.

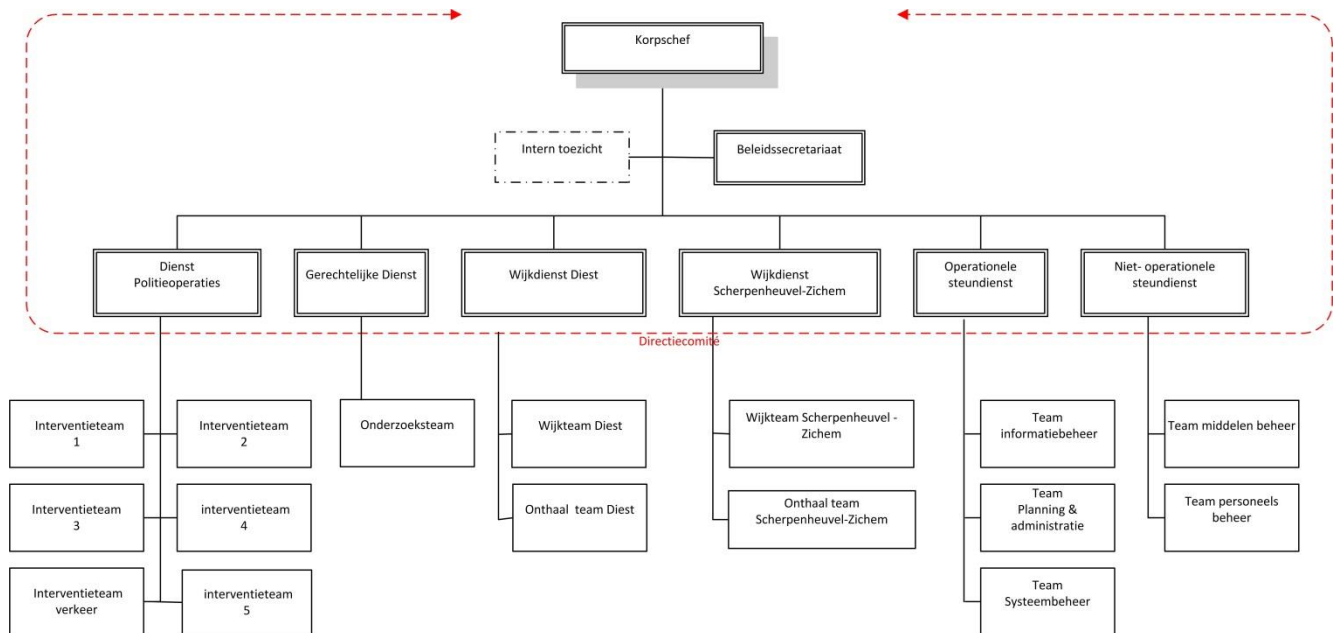
- P**rofessioneel : vakmanschap – kennis, deskundigheid en vaardigheden
- Z**orgzaam : waardebesef, verbondenheid en respect
- D**ynamisch : actief, doortastend, ondernemend, levendig en veerkrachtig
- S**amenwerkend : een optimale afstemming tussen eigen kwaliteiten en die van collega's
- Z**uinig : effectief en efficiënt

1.4 Organogram

Vanuit de vaststelling dat :

- de feitelijke situatie niet meer beantwoordde aan het organogram zoals het voorlag;
- er nood was aan meer transparantie;
- het leiderschapspotentieel, dat inherent verbonden zou moeten zijn aan een lid van het middenkader, te weinig benut werd;

hebben we het organogram hertekend. Dit resulteert (voorlopig nog) niet in een visiegedreven organogram noch in een beeld van de organisatie waar we naartoe willen. Het is een noodzakelijke stap om de verdere organisatie bestuurbaar te maken en de verdere ontwikkeling ervan mogelijk te maken.



2 Bijdrage van de PZ Demerdal-DSZ aan een veilige en leefbare samenleving

2.1 De reguliere werking van de lokale politie Demerdal-DSZ

Zoals bepaald werd in de WGP verzekert de lokale politie de basispolitiezorg, doen we voor gespecialiseerde opdrachten en steunopdrachten een beroep op de collega's van de federale politie en leveren we de wettelijke voorziene bijdrage aan federale opdrachten.

Wij geven invulling aan de basispolitiezorg door de zeven basisfunctionaliteiten uit te voeren: onthaal, wijkwerking, interventies, slachtofferbejegening, recherche, verkeer en openbare orde. In de manier waarop we gestalte geven aan deze functionaliteiten laten we ons leiden door de basisbegrippen van een excellente politiezorg: gemeenschapsgerichte werking, informatie gestuurde politiezorg en optimale bedrijfsvoering.

De manier waarop en de mate waarin we een basispolitiezorg kunnen verzekeren worden mee bepaald door de totale capaciteit die we ter beschikking hebben (2.1.1.) en de manier waarop we deze capaciteit aanwenden (2.1.2.).

2.1.1 Synthese van de te besteden capaciteit

De tabel hieronder biedt duidelijkheid over de capaciteit die wij beschikbaar hebben. Dit is geen eenvoudig gegeven want er is een verschil met het organiek kader. Dit organiek kader werd door de politieraad op 26 februari 2002 goedgekeurd, na een grondige motivering van de toenmalige korpsleiding. Het aantal medewerkers dat ingeschreven is, betreft het aantal personen die op de loonlijst staan. Het aantal beschikbare medewerkers is de vertaling van het aantal personen op de loonlijst naar het aantal Fte's (full time equivalenten) waarover we beschikken.

Het betreft de situatie op 1 juli 2013.

OPERATIONEEL KADER :

Minimaal effectief (KB 05/09/01)	Organiek kader		Reëel effectief		
	Aantal	Datum van aanpassing	Aantal ingeschreven (per kader)	Beschikbaar aantal *	Datum van registratie
84	OK/MK/BK/AK 7/20/69/3 = 99	27/11/2001 26/02/2002	OK/MK/BK/AK 7/18/67/2 = 94	OK/MK/BK/AK 7/16,8/66/2 = 91,8	01 juli 2013

(*) één middenkader gedetacheerd naar CIC Vlaams Brabant
één middenkader en vijf basiskaders met 4/5^{de} loopbaan

ADMINISTRATIEF EN LOGISTIEK KADER :

Minimaal effectief (KB 05/09/01)	Organiek kader		Reëel effectief		
	Aantal	Datum aanpassing	Aantal ingeschreven (per kader)	Beschikbaar aantal *	Datum van registratie
7	Niv. A/B/C/D 1/4/11/1 = 17	04/10/2005	Niv. A/B/C/D 1/3/10/1 = 15	Niv. A/B/C/D 0,8/3/9,2/1 = 14	01 juli 2013

(*) Eén niveau A en vier niveau C met 4/5^{de} loopbaan
Daarnaast is er nog één niveau C halfijds contractueel

Het opgegeven beschikbaar aantal (91.8) is een duidelijke overschatting van het werkelijk beschikbaar aantal Fte's. We hielden namelijk enkel rekening met de structurele tekorten⁴. We stellen echter vast dat het aantal onbeschikbaarheden⁵ gemiddeld op jaarbasis ongeveer 10 voltijdse equivalenten bedraagt. Dus in plaats van de 94 medewerkers die in het operationeel kader voorzien zijn, beschikken wij daadwerkelijk over 84 Fte's. Hierbij houden wij dan nog geen rekening met de talrijke medische beperkingen (vrij van nachten, vrij van interventies, vrij van binnendienst ...).

Een recente berekening leert ons dat we rekening houdend met de structurele onbeschikbaarheden meer dan 8 medewerkers nodig hebben om elk uur van het jaar één medewerker te kunnen inzetten. Om twee interventieploegen te kunnen bemannen hebben wij in het kader meer dan 32 inspecteurs nodig.

Aanwending capaciteit (referentiejaar 2012)

De som van alle operationele politieambtenaren, inclusief de agenten van politie en de versterking van de federale politieagenten van het CSD bedraagt **181.977** uren.

Dit wordt echter gereduceerd tot **127.993** uren wanneer we rekening houden met de onbeschikbaarheden als gevolg van ziekte, detacheringen, vakantie, syndicaal verlof en dergelijke.

Benaming		Uren	%
1	Opleiding – training	6.204	4.85
2	Onthaal & planton	12.124	9.47
3	Wijkwerking	19.631	15.34
4	Recherche	13.788	10.77
5	Patrouilles, interventies en dispatching	43.376	33.89
6	Administratie – overbrengingen – extra patrouilles en kleinschalige niet geplande acties	16.199	12.66
7	Geplande acties	999	0.78
8	Hycap	842	0.66
9	Lokale ordediensten	4.650	3.63
10	Beleid, overleg en vertegenwoordiging	10.180	7.95
Operationeel totaal		127.993	100
	Bijdrage aan CIC	1.450	

⁴ Structurele tekorten: die Fte's die ingevuld worden door medewerkers die voor een langere periode genieten van loopbaanonderbreking of het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek.

⁵ Onbeschikbaarheden als gevolg van ziekte, vakantie, loopbaanonderbreking, zwangerschap,...

2.1.2 De basisfunctionaliteiten

In deze rubriek geven we onder andere een antwoord op de vraag of we voldoen aan de opgelegde normen. Uiteraard voldoen wij aan alle normen, met andere woorden in de personeelsformatie zijn voldoende personeelsleden voorzien. Maar in realiteit wordt het moeilijker om bepaalde normen te halen omdat het aantal onbeschikbaarheden en/of beperkte inzetbaarheden van de medewerkers aanzienlijk geworden is.

Wijkdienst

Datum registratie	Aantal inwoners	Aantal wijkinspecteurs volgens de norm	Reëel aantal wijkinspecteurs	Aantal politiestellen	Capaciteit op jaarbasis
01 juli 2013	45.851	11	2 commissarissen 5 hoofdinspecteurs 14 wijkinspecteurs + 2 assistenten (4/5)	2	30.400 3.432
NORM : 1 wijkinspecteur op 4.000 inwoners					

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

Met 14 wijkinspecteurs voor 45.851 inwoners voldoen we ruim aan de norm. De personeelsuitbreiding die werd vooropgesteld in het vorig politieplan werd uitgevoerd:
Wijkpost Diest:

1 commissaris postoverste / 3 hoofdinspecteurs / 8 wijkinspecteurs / 1 assistente

Wijkpost Scherpenheuvel-Zichem:

1 commissaris postoverste / 2 hoofdinspecteurs / 6 wijkinspecteurs / 1 assistente

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

De wijkdienst wordt per stad georganiseerd. Beide steden hebben elk hun postoverste die de organisatie van zijn wijkdienst o.a. afstemt op specifieke behoeften van de bestuurlijke overheid van de betrokken stad. De postoverste is het eerste aanspreekpunt voor die overheid met wie een wekelijks overleg gepland wordt.

De wijkinspecteurs worden in eerste instantie ingezet voor de wijkwerking en voor het onthaal in hun politiestel. Zij werken per referentieperiode minimum 20 uren in weekenddienst, waarbij zij minstens 14 uur aan wijkwerking besteden. Uiteraard leveren zij ook een bijdrage aan al de andere functionaliteiten.

De wijkinspecteurs van Scherpenheuvel-Zichem worden in tegenstelling tot de wijkinspecteurs van Diest niet belast met de adrescontroles. Niettegenstaande dit een niet te onderschatten bijkomende werklast is zijn we toch vragende partij om ook in Scherpenheuvel-Zichem deze opdracht erbij te mogen nemen. Het is namelijk een uitstekend instrument om de nieuwe inwoners te leren kennen.

De dienst Wapens werd in 2012 opgeheven. Het beheer van het wapenregister, het onderzoek en de aflevering van de wapenvergunningen werden geïntegreerd in de wijkwerking, maar komen vooral ten laste van de hoofdinspecteurs van de wijk.

De hoofdinspecteurs van de wijkdiensten hebben in eerste instantie een ondersteunde rol voor de postoverste en hebben een aandeel bij de autonome politionele afhandeling en in de beurtrol van wacht- en weekofficier. Momenteel gaan we na of we de bijdrage aan het APO-gebeuren kunnen centraliseren in één administratief bureau.

Beide wijkposten kunnen rekenen op de ondersteuning van één assistente. Zij neemt ook een gedeelte van de front-office van het onthaal in de wijkpost voor haar rekening.

Om het element “sterke verbondenheid” uit de korpsvisie nog beter te operationaliseren in onze dagelijkse werking zal de wijkwerking grondig geëvalueerd worden. Er zal onder andere nagegaan worden op welke manier medewerkers die niet tot de wijkdienst behoren betrokken kunnen worden bij een gebiedsgebonden werking.

Vanuit onze bezorgdheid om voldoende capaciteit beschikbaar te hebben voor die opdrachten waarbij de politionele bevoegdheid een meerwaarde betekent zal ook de werking van de wijkdiensten geëvalueerd worden.

Onthaal

Datum registratie	Aantal gemeenten in de zone	Aantal politieposten	Aantal uren daadwerkelijk fysiek onthaal in het centraal onthaalpunt		Capaciteit op jaarbasis
			Weekdagen	Weekend / feestdagen	
01 juli 2013	2	2	24/24 uur	24/24 uur	2 x 0,8 calog 8 BK
NORM : per dag 12 uur fysiek onthaal in het centrale onthaalpunt + contacteerbaar d.m.v. technische infrastructurele maatregelen					

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

Het centrale onthaalpunt in Diest, is permanent bemand, zeven dagen op zeven. Buiten de openingsuren van de wijkpost in Scherpenheuvel-Zichem kan men zich via een muurtelefoon aanmelden bij het centrale onthaalpunt te Diest. De norm wordt duidelijk gehaald.

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

In beide onthaalpunten wordt er tijdens de openingsuren zoveel mogelijk naar gestreefd om een onderscheid te maken tussen het eerste onthaal en de plantonfunctie (het acteren van klachten en aangiften).

Het eerste onthaal (zowel fysiek als telefonisch) gebeurt zoveel mogelijk door een administratief medewerker. De planton wordt verzekerd door een inspecteur.

Buiten de kantooruren en tijdens de weekends worden zowel het eerste onthaal en de planton waargenomen door een inspecteur.

De plantonfunctie wordt in de mate van het mogelijke toevertrouwd aan een vaste pool van medewerkers. Zij werken in een permanentie met een 12-uren dienst. Tijdens de nachten zijn zij een belangrijke ondersteuning voor de twee interventieploegen. Zij maken het mogelijk dat de interventieploegen zonder enig oponthoud kunnen uitrijden want zij staan in voor de permanente bewaking van het gebouw in het algemeen en van de celgasten in het bijzonder. Zij leveren een bijdrage bij de eerste opvang van slachtoffers. Bovendien zijn zij in de mogelijkheid om hun collega's op het terrein heel accurate informatie aan te reiken, aanvullend op datgene wat op het CIC-VI-Brabant beschikbaar is.

Op werkdagen wordt er in een tweede planton voorzien tussen 10u en 18u.

Het centraal onthaal fungeert ook als terugvalbasis en contactpunt voor een bredere regio, faciliteiten van het centraal gebouw kunnen gebruikt worden door politionele en niet politionele partners.

Op gedecentraliseerd niveau (Scherpenheuvel-Zichem) hebben we een wijkonthaalpost á rato van 30 uren per week. Daarnaast wordt voorzien in een onthaalfunctie ter gelegenheid van de zaterdagmarkt en de zondagen in het bedevaartseizoen. De openingsuren worden in grote mate afgestemd op deze van het stadhuis. Sinds september 2012 sluiten we, na een analyse van het aantal bezoekers, om 16u i.p.v. om 17u.

De onthaal- en plantonfunctie in het Politiehuis te Diest komt op piekmomenten onder grote druk te staan. Deze piekmomenten zijn echter onvoorspelbaar. In dit verband wordt nagegaan op welke manier we de burger een betere kwaliteit kunnen verzekeren door meer een beroep te doen op het communicatie- en informatiecentrum te Leuven en door een systeem van werken op afspraak in te voeren.

Interventie en Algemeen toezicht

Datum registratie	Aantal interventieploegen		Aantal piekploegen		Capaciteit op jaarbasis
	Aantal	Voorziene uurvorken	Aantal	Voorziene uurvorken	
01 juli 2013	2	Continu 24 op 24 uur	1	Indien nodig, voornamelijk bij evenementen en voor de Halve Maan	43.376
NORM : 1 continuploeg + 1 piekploeg 84 uur/week					

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

Door de inzet van twee interventieploegen, aangevuld met een piekploeg, voldoen we aan de norm.

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

Deze functionaliteit wordt hoofdzakelijk verzekerd door de inspecteurs die in een polyvalente pool zijn ondergebracht.

De twee interventieploegen worden in eerste instantie respectievelijk georiënteerd naar één van de twee steden. Dit om er voor te zorgen dat de aanwezigheid van het politiehuis in Diest er niet automatisch toe leidt dat de aanwezigheid op het terrein ongelijkmatig verdeeld zou zijn.

Deze functionaliteit houdt meer in dan de continue inzet van twee ploegen. Opdat de interventies op een kwaliteitsvolle manier zouden kunnen worden uitgevoerd en een goede basis bieden voor eventueel verder onderzoek wordt er voorzien in een permanente aansturing, opvolging, ondersteuning en opvang.

De aansturing van deze functionaliteit gebeurt in eerste instantie vanuit het CIC-Vlaams-Brabant, maar wij voorzien in een bijkomende ondersteuning in de rol van een wachtofficier tussen 05u30 en 22u30. Deze wachtofficiëren nemen ook de briefing bij aanvang van de diensten voor hun rekening en zorgen voor de informatieoverdracht tussen de verschillende shiften.

Wij voorzien bovendien in een permanentie van een weekofficier voor die gevallen waarbij een medewerker met de bevoegdheid van officier van gerechtelijke politie nodig is op het terrein.

De planning en de informatieverwerking die noodzakelijk is voor deze functionaliteit wordt verzekerd door een operationele steundienst.

De rol van de wachtofficier wordt momenteel noodgedwongen herzien, bij gebrek aan voldoende inzetbare hoofdinspecteurs. Daarenboven wordt er meer structuur aangebracht in de polyvalente groep.

Politionele slachtofferbejegening

Datum registratie	Gespecialiseerd medewerker beschikbaar (ja / neen)	Wijze waarop de permanente beschikbaarheid geregeld is (aan te kruisen)	
		Intern de zone geregeld	Samenwerkingsverband met andere PZ/Fedpol
01 juli 2013	Ja	Ja	Ja
NORM: 1 gespecialiseerd medewerker continu terugroepbaar (eventueel via samenwerkingsakkoord)			

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

We voldoen aan de norm

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

Eén gespecialiseerd medewerker van de PZ Demerdal-DSZ (slachtofferfunctionaris) ziet er op toe en neemt de nodige initiatieven zodat de kwaliteit van de politionele slachtofferbejegening gehandhaafd blijft. Voor de invulling van de slachtofferbejegening op het terrein worden de medewerkers bijgestaan door een team van collega's uit de wijkdienst en de interventiedienst die een gespecialiseerde opleiding hebben gevolgd.

Daarnaast participeren we in het arrondissementeel stand by systeem.

In deze blijven we er op toezien dat slachtofferbejegening een opdracht is die door elke medewerker moet kunnen worden ingevuld en dat er slechts in uitzonderlijke situaties op een gespecialiseerd medewerker een beroep zou moeten worden gedaan.

Lokale opsporing en onderzoek

Datum registratie	Globaal effectief zone (VTE)	Effectief operationeel kader (VTE)	Organisatievorm		Capaciteit op jaarbasis
			Lokale rekerchedienst (met vaste medewerkers)	Polyvalente of « flexibele » opsporings- en onderzoekscapaciteit	
			Aantal FTE	Aantal FTE of uren	
1 juli 2013	105,8	91,8	10 Ops : 6BK + 3 MK + 1 OK 1 CALOG	½ FTE of 800 prestatieuren	15.300
NORM : 10% van het operationeel effectief voor zones met globaal effectief \geq 230, 7% van het operationeel effectief met een minimum van één ploeg (2 mw) voor de wekdagen, voor de andere PZ					

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

We voldoen aan de norm.

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

Bij deze functionaliteit maken we een korte zijsprong die we eigenlijk bij meer functionaliteiten zouden kunnen maken. Een functionaliteit is immers niet gelijk te stellen met een dienst. De capaciteit die aan recherche besteed wordt is veel ruimer dan de uren die gepresteerd worden door de leden van de rekerchedienst. Een belangrijk deel van de onderzoeken wordt uitgevoerd door leden van de polyvalente pool (inspecteurs, taakaccenthouders en weekofficier) en door de wijkinspecteurs.

Binnen de rekerchedienst is er geen specifieke structuur voorzien. De medewerkers werken allen in dagdienst en hebben hun aandeel in de permanentiedienst. Het beheer van belangrijke dossiers wordt onder de hoofdinspecteurs verdeeld.

We zullen er blijvend over waken dat de rechercheurs in eerste instantie met lokale aangelegenheden belast worden en in deze een steundienst zijn voor de collega's uit de andere interne diensten.

Handhaving van de openbare orde

Permanentie OBP en OGP	OBP	Ja	Interzonale samenwerking	
				Neen
Datum registratie 01 juli 2013	OGP	Ja	Interzonale samenwerking	
				Neen
NORM : 1 OBP permanent bereikbaar en terugroepbaar :				

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

We voldoen aan de norm.

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

Vier commissarissen nemen deel aan een beurtrol als officier van bestuurlijke politie. De korpschef neemt de permanentie over bij onverwachte onbeschikbaarheden.

Alle medewerkers uit de diverse diensten kunnen worden ingezet bij ordediensten. Wanneer dit lokale gebeurtenissen zijn, wordt er in eerste instantie een beroep gedaan op de betreffende wijkinspecteur.

De inzet van patrouillehonden is een duidelijke meerwaarde bij de handhaving van de openbare orde. In de PZ Demerdal-DSZ beschikken we niet over een specifiek hondenteam. Er zijn drie medewerkers van de polyvalente groep die over een hond beschikken en die desgevallend kunnen worden ingezet. De noodzaak om deze hondengeleiders meestal in te schakelen in de reguliere interventiebeurten hypothekeert een optimale inzet als hondengeleider.

Verkeer en de verkeershandhaving

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

De normen die werden vastgelegd in het KB van 6 oktober 2009 werden behaald (8% van de totale werkcapaciteit).

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

In de PZ Demerdal-DSZ is er een verkeerscel binnen de directie politieoperaties. Eén hoofdinspecteur neemt de coördinatie waar. Twee agenten van politie én 1,5 Fte verkeersassistenten werken fulltime voor deze verkeerscel.

Verkeer zit verweven in de dagelijkse opdrachten van de wijk- en interventiemedewerkers. De postoversten van beide wijkdiensten besteden een belangrijk deel van hun tijd aan verkeersgerelateerde aangelegenheden. In beide steden zijn zij van zeer nabij betrokken bij de mobiliteit en de verkeersveiligheid. Zij worden hierbij elk ondersteund door één hoofdinspecteur. De talrijke evenementen en het toeristisch karakter van beide steden maken frequent verkeerstoezicht noodzakelijk.

Elke beschikbare medewerker heeft tijdens het schooljaar dagelijks een opdracht inzake verkeerstoezicht in de schoolomgevingen.

Ook de organisatie van de verkeerslessen, verkeersacties en verkeersveiligheidscampagnes legt beslag op een groot deel van de beschikbare capaciteit. Voor een gedetailleerd overzicht verwijzen wij naar de jaarverslagen.

De operationele medewerkers van de verkeerscel worden toegevoegd aan de polyvalente pool en zullen in een interventieteam worden ondergebracht waarvan de teamchef in het bijzonder belast zal worden met de organisatie van de verkeershandhaving. De administratieve medewerkers van deze cel worden toegewezen aan de coördinator operationele steun.

2.2 Krachtlijnen van het politiebeleid in de PZ Demerdal-DSZ.

De krachtlijnen van het beleid worden samengebond in de visie en de missie van onze organisatie. Hieronder geven we de krachtlijnen mee waaraan de visie die sinds 2004 bepalend was voor de PZ Demerdal-DSZ getoetst werd en die de basis zullen vormen voor de verdere ontwikkeling van onze politiedienst de komende vier jaar.

2.2.1 Minimale gelijkwaardige dienstverlening garanderen

In de PZ Demerdal-DSZ wordt er bijzondere aandacht besteed aan een gelijkwaardige dienstverlening in beide steden en de respectievelijke deelgemeenten. Onze organisatie is hier op afgestemd en dit gaat verder dan het behalen van de minimale normen.

Dit is onder andere één van de redenen die ertoe geleid heeft dat er van bij de start van de PZ gekozen werd voor twee interventieploegen, die zich in eerste instantie elk specifiek richten naar één van beide steden.

Vanuit dezelfde gedachte werd er van bij de start vanuit beide politiesteden een volwaardig overleg opgestart met de respectievelijke burgemeesters.

De proactieve acties worden in gelijke mate verdeeld over het grondgebied van beide steden.

Ook de korpsleiding ziet er op toe dat ze zelf een verbondenheid met beide steden ontwikkelt en in stand houdt. Een sterke verbondenheid is namelijk een basis om tot een aangepaste dienstverlening te kunnen komen.

Het is echter niet voldoende om de organisatie af te stemmen op een gelijkwaardige dienstverlening. In het individuele handelen van ons en onze medewerkers streven we naar een kwaliteitsvolle dienstverlening die afgestemd is op de normen van zij die een belang hebben bij onze organisatie. Dit moet een voortdurend aandachtspunt en verbeterpunt zijn. De verwachtingen van die belanghebbenden zijn voor een politiedienst heel divers en niet steeds eenvoudig (of soms helemaal niet) op elkaar af te stemmen.

Een kwaliteitsverbetering in onze dienstverlening komt niet vanzelf, er moet aan gewerkt worden. Individueel handelen, kan veranderen als we de volledige leercyclus doorlopen en ons dus bij aanvang bewust worden van een aantal 'onbekwaamheden'. Hier moet tijd voor uitgetrokken worden.

2.2.2 Streven naar een zichtbare, aanspreekbare en contacteerbare politie

We maken ons geen illusies; de roep om meer blauw op straat zullen we niet kunnen realiseren door meer medewerkers aan te werven. De middelen ontbreken en bovendien zou het weinig verschil maken. Het komt er wel op aan om onze organisatie in haar totaliteit gemakkelijk bereikbaar te houden en de individuele medewerkers aan te moedigen om regelmatig de dienstvoertuigen te verlaten en een open houding aan te nemen.

Er is hier ook een opdracht weggelegd voor de verantwoordelijke van de basisopleidingen.

2.2.3 Streven naar excellente politiezorg

Niettemin staande dat de overgang van een filosofie van crimefighter naar **gemeenschapsgerichte politiezorg** al in de jaren '90 werd ingezet en ondertussen opgenomen werd in het ruimere begrip excellente politiezorg is er nog een hele weg te gaan. Uiteraard is gemeenschapsgerichte werking niet voorbehouden voor de wijkwerking, noch voor de wijkdienst, noch voor specifieke projecten. De pijlers van een gemeenschapsgerichte werking moeten zowel de interne als de externe werking vorm geven.

Het is frappant dat medewerkers die nog niet zo lang geleden de politieschool verlaten hebben, stellen: ‘*Gemeenschapsgerichte werking, allemaal goed en wel maar wij moeten toch in de eerste plaats misdrijven voorkomen en daders vatten*’. Het lijkt soms onwezenlijk dat vandaag de dag gemeenschapsgericht werken nog het tegengestelde lijkt te zijn van misdrijven voorkomen en daders vatten. Uiteraard moeten wij daders van misdrijven vatten maar ook deze handelingen stellen wij niet vanuit een ivoren toren.

Meer dan ooit zullen wij genoodzaakt zijn om met onze lokale politiedienst terug te plooiën op die opdrachten waarbij onze specifieke bevoegdheden een meerwaarde betekenen, maar het zijn juist die opdrachten die moeten gekenmerkt worden door de pijlers van een gemeenschapsgerichte werking. De *externe gerichtheid* blijft een uitdaging. Nog al te gemakkelijk wordt er bijvoorbeeld teruggegrepen naar een communicatiestijl die getuigt van weinig inlevingsvermogen met hen die een beroep doen op onze diensten.

We hebben het onszelf heel moeilijk gemaakt door *de probleem gerichtheid* te vertalen naar oplossingsgerichtheid. Niemand kan de problemen van een ander oplossen. Wat wel van ons verwacht moet worden is dat we verder kijken dan de symptomen en de problemen proberen te onderkennen. Zo kunnen we onze acties eerder op de problemen richten dan op de symptomen. We scheppen verkeerde verwachtingen als wij beweren dat wij de problemen gaan oplossen.

Ook met betrekking tot het *partnerschap* is er nog een hele weg te gaan. In het partnerschap moeten wij onze plaats kennen en zeker niet in de plaats treden van anderen. Het getuigt niet van partnerschap als wij bijvoorbeeld in de plaats gaan treden van preventiewerkers en leerkrachten. Allen hebben we onze specifieke plaats in de keten en we moeten ons handelen op elkaar afstemmen zodat er van een keten sprake kan zijn en niet enkel van losse schakels.

Wat betreft het *verantwoording* afleggen stel ik vast dat heel veel medewerkers bereid zijn om verantwoording af te leggen maar dat ze er te weinig op aangesproken worden. Dit heeft ook te maken met een vergroten van de openheid: vertellen aan anderen waarmee men bezig is en het transparanter maken van de organisatie.

Naast een dienstverlenend bedrijf is de politie ook een **informatiegestuurd** bedrijf. Ook hier is nog een hele weg af te leggen opdat er optimaal gestuurd zou kunnen worden op basis van de beschikbare informatie. De operationele steundiensten moeten intern beter worden uitgebouwd en het besef moet groeien dat de zichtbare dienstverlening van een politiedienst slechts het topje is van een veel grotere ijsberg. Het zichtbare gedeelte kan maar schitteren in de mate dat de onderbouw goed georganiseerd wordt.

Op het vlak van een **optimale bedrijfsvoering** is het duidelijk dat we niet zo’n transparante organisatie zijn als we wel zouden willen. Het is zelfs voor de eigen medewerkers dikwijls nog niet duidelijk wie met wat bezig is en bij wie men voor wat terecht kan. De implementatie van de PLP 10⁶ heeft er ook in de PZ Demerdal-DSZ toe geleid dat er een verzuiling heeft plaatsgevonden. Deze moet worden doorbroken willen we de effectiviteit en efficiëntie van de werking verhogen.

2.2.4 Een optimale geïntegreerde werking realiseren.

Veiligheid en leefbaarheid bevorderen en de problemen aanpakken, noodzaakt een doorgedreven samenwerking binnen de PZ Demerdal-DSZ enerzijds en met alle betrokken partners anderzijds.

⁶ Ministeriële Omzendbrief PLP 10 inzake de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie met het oog op het waarborgen van een minimale gelijkwaardige dienstverlening aan de bevolking

De samenwerking binnen de PZ Demerdal-DSZ kan nog beter. Tijdens de individuele kennismakingsgesprekken⁷ viel het op dat er heel dikwijls verwezen werd naar het gebrek aan eenheid. Iedereen is heel sterk geconcentreerd op zijn persoonlijke opdracht. Bovendien hebben de medewerkers onvoldoende inzicht in het werk, de uitdagingen en de moeilijkheden waarmee de verschillende diensten te kampen hebben. Er leven ook binnen het korps heel wat vooroordelen over anderen.

Het gerechtelijk arrondissement Leuven wordt gekenmerkt door een goede afstemming van de politiediensten en het Parket. Dit resulteert bijvoorbeeld in de talrijke fenomeenoverleggen, waar ook door onze politiedienst aan deelgenomen wordt.

In de PZ Demerdal-DSZ streven wij naar een goede (functionele) band met de collega's van de federale politie. Zo kunnen wij op een sterk gewaardeerde steun rekenen van de spoorwepolitie en het interventiekorps met betrekking tot de problematiek van het provinciaal domein De Halve Maan. Dit o.a. als gevolg van het feit dat een groot deel van de potentiële reischoppers zich met het openbaar vervoer verplaatsen.

Toch kan ook deze samenwerking nog beter. Er wordt vanuit onze dienst nog te dikwijls a priori van uitgegaan dat we geen steun zullen krijgen. Een primaire voorwaarde om samen te werken is echter dat we in elk geval de vraag stellen, de dialoog aangaan en aan de veronderstellingen voorbijgaan. Vanuit de vaststelling dat zowel onze beschikbare capaciteit als deze van de collega's (bv FGP Leuven) zwaar onder druk staan, moeten we meer dan ooit zoeken naar de best mogelijke samenwerkingsverbanden met respect voor ieders eigenheid en problemen. Daar waar mogelijk zullen, in de lijn van het NVP, overleg en samenwerking geïnstitutionaliseerd worden.

Zowel in Diest als in Scherpenheuvel-Zichem is er een goede samenwerking met de stadsdiensten. Dit wordt heel sterk gefaciliteerd door de ruime bevoegdheden die aan de postoversten worden toegekend. De afstemming van de werking van deze diensten op elkaar en de geïntegreerde aanpak vergt heel wat werk achter de schermen van de postoversten en hun directe medewerkers.

Door de vele scholen op ons grondgebied is de PLP 41⁸ ook geen dode letter binnen onze politiedienst. Er wordt relatief veel geïnvesteerd in de contacten met de diverse onderwijsinstellingen.

Gelet op de aanwezigheid van een psychiatrisch ziekenhuis en een spoedafdeling in het algemeen ziekenhuis te Diest is een optimale samenwerking met de verschillende diensten in de gezondheidszorg aangewezen. Het is dan ook van belang om de implementatie van artikel 107 van de ziekenhuiswet verder op te volgen.⁹

In de volgende tabellen geven we een overzicht van de manier waarop we in het kader van de geïntegreerde werking aan onze federale opdrachten voldoen en lijsten we de lopende overeenkomsten met diverse partners op.

7 De korpschef voerde tijdens de eerste drie maanden van zijn mandaat 113 individuele gesprekken met de medewerkers.

8 Ministeriële omzendbrief PLP 41 tot versterking van het lokaal veiligheidsbeleid en de specifieke aanpak van de jeugdcriminaliteit, met in het bijzonder een aanspreekpunt voor de scholen.

9 De bedoeling is dat door het heroriënteren van middelen vanuit residentiële zorg naar (ambulante) alternatieve zorgvormen een hulpverlening uitgebouwd wordt die beter is afgestemd op de zorgnoden van de psychiatrische patiënt, en dit zowel voor nieuwe patiënten in crisis als voor langdurig zorgafhankelijke patiënten. Daarnaast is het ook noodzakelijk aandacht te besteden aan het verbeteren van samenwerkingsverbanden tussen verschillende partners, zowel in de GGZ als in de eerste lijn, die zich richten op mensen met een psychische problematiek.

Opdrachten en taken van federale aard

Richtlijn MFO 1 van de Minister van Justitie van 13 december 2001 inzake het verzekeren van de openbare orde in hoven en rechtbanken, het overbrengen van gevangenen en het handhaven van de orde en veiligheid in gevangenissen in geval van oproer of onlusten	In het kader van laterale steun voorziet de politiezone ondersteuning van de PZ Leuven voor uitvoering van de dienst gerechtshof Leuven. De politiezone voert zelf de voorleiding uit van de door haar gevatte personen.
Ministeriële richtlijn MFO-2 betreffende het solidariteitsmechanisme tussen de politiezones inzake versterkingen voor opdrachten van bestuurlijke politie	De politiezone voorziet in beschikbaarheidsniveau (1 Offr/1 MK/4 BK) 20 opgeleide en van kledij voorziene medewerkers voor opdrachten HYCAP. De zone participeert in de arrondissementele weekplanning voor de diensten HYCAP.
Gemeenschappelijke richtlijn van de Ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken van 14 juni 2002 betreffende het inzake gerechtelijke en bestuurlijke politie (MFO 3)	Het functioneel beheer wordt uitgevoerd door twee leden basiskader.
Ministeriële richtlijn van 04 november 2002 betreffende de federale opdrachten van beveiliging, toezicht en controle door de politiediensten in het kader van de regelgeving inzake private veiligheid (MFO 4)	De interventieploegen worden ingeschakeld in het toezicht.
Ministeriële richtlijn van 23 december 2002 betreffende de opdrachten van federale aard uit te oefenen door de lokale politie wat betreft de opdrachten van bijzondere bescherming van personen en roerende goederen. (MFO 5)	De interventieploegen worden ingeschakeld in het toezicht.
Gemeenschappelijke en dwingende richtlijn MFO 6 van de ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken betreffende de werking en de organisatie van de informatiekruispunten (AIK)	De PZ voorziet in de overmaking van de bestuurlijke en gerechtelijke informatie via de voorziene kanalen. De PZ voorziet jaarlijks in een proportionele financiële bijdrage in de loonkosten van vier leden CALOG van het AIK Leuven.
Richtlijn van de Minister van Justitie van 20 februari 2002 met betrekking tot taakverdeling, de samenwerking, de coördinatie en de integratie tussen de lokale en de federale politie inzake opdrachten van gerechtelijke politie	De arrondissementele afspraak inzake taakverdeling FGP – lokale recherche en de inzetprincipes van het Labo FGP wordt ingevuld.
Participatie CIC Vlaams-Brabant	De PZ detacheert een personeelslid middenkader op permanente basis naar CIVLA (CIC Vlaams-Brabant).
Omzendbrieven van het College van procureurs-generaal	Deze omzendbrieven zijn voor alle personeelsleden raadpleegbaar op ons intranet. Er wordt naar gestreefd om ze indien nodig samen te vatten en/of om te zetten in specifieke richtlijnen en ze toe te lichten op korpsbriefings of sensibiliseringsdagen.

Lopende overeenkomsten met partners

Interzonale, bovenlokale en internationale politiesamenwerking

Domein van de interzonale/ bovenlokale samenwerking	Zone – dienst waarmee wordt samengewerkt
Inzet HYCAP	CSD Leuven en andere PZ's van het Arrondissement Leuven
Terbeschikkingstelling cellencomplex hoofdcommissariaat	Omliggende PZ's
Terbeschikkingstelling en bediening door personeel PZ van de Digitale fotostudio met onmiddellijke vatting / consultatie ANG	Omliggende PZ's
Dispatching van interventieploegen en terbeschikkingstelling van personeel CIC	CIC Vlaams-Brabant
Laterale Steun (o.a. Justitiepaleis)	CSD Leuven en andere PZ's van het Arrondissement Leuven
Slachtofferbejegening arrondissementeel beurtroelsysteem	CSD Leuven en andere PZ's van het Arrondissement Leuven
Geïntegreerde deelname arrondissementele operaties	CSD Leuven en andere PZ's van het Arrondissement Leuven
Protocol AIK – samenwerking en financiering	AIK Leuven en andere PZ's van het Arrondissement Leuven
Gezamenlijke preventieve acties – verkeer	PZ Aarschot
Actie gerechtelijk diefstallen en inbraken (AGDI)	PZ Aarschot
Gezamenlijke preventieve controles tijdens de nacht door interventieploegen	PZ Aarschot PZ Hageland
Gezamenlijke aankoop en gebruik mobiel ANPR-systeem	PZ Aarschot
Samenwerking inzake ICT in het algemeen en ISLP in het bijzonder	PZ's arrondissement Leuven
Praktijkgroep optimale bedrijfsvoering	PZ's van het Arrondissement Leuven
Diverse overleggroepen: OKAL, ARO, AFO; AOV, ...	CSD Leuven, FGP Leuven, Parket Leuven en andere PZ's van het Arrondissement Leuven
Samenwerking en overleg Comité P	Vast comité van toezicht op de politiediensten
Lokale veiligheidsbevraging	Federale politie – Directie van de operationele politionele informatie (CGO)

Andere protocols of samenwerkingsakkoorden met niet-politionele partners en derden

Domein van de samenwerking	Partner waarmee wordt samengewerkt
Protocol betreffende het onderhandelingscomité voor de politiediensten	ACOD, CCOD, NSPV, VSOA, ACMP, Federale politie, VCLP
Technopreventief advies inbraken	Preventiedienst stad Diest en stad Scherpenheuvel-Zichem

Domein van de samenwerking	Partner waarmee wordt samengewerkt
Verkeersklassen (jongeren-pv)	Politieparket Leuven PZ Aarschot
Plaatsing en gebruiksomstandigheden vast automatisch werkende toestellen (flitspalen)	Parket, Dirco Leuven, de wegbeheerder, Stad
Noodopvang	Vzw De Pelgrim, OCMW Diest, OCMW Scherpenheuvel-Zichem
Noodopvang	Vluchthuis Diest
Provinciaal domein Halve Maan – veiligheid en overlast	Provincie Vlaams-Brabant, directie Halve Maan, wachters en bewakingsfirma
Mobiel verkeerspark	Stad Diest, Kiwanis Diest Mosterpot
Organisatie verkeersklassen lagere scholen en levend verkeerspark	Preventiedienst en verkeersdienst stad Scherpenheuvel-Zichem, scholen
Organisatie verkeersklassen lagere en middelbare scholen	Preventiedienst Stad Diest, scholen
Vaststellingen inbreuken stedenbouw	Dienst DHROM Stad Diest
Vaststellingen economische uitbuiting	Sociale inspectie, Toezicht sociale wetten, RVA, RSZ
CODIDI secundaire scholen	Directies middelbare scholen Diest en CLB
Burenbemiddeling	Preventiedienst stad Scherpenheuvel-Zichem
PRORELA - bemiddeling door vrederechter	Vrederegerecht Diest, Parket Leuven
MKROS - Aanbreng en registratie informatie milieu	Milieudienst Stad Diest
Samenwerkingsovereenkomst behandeling milieuklachten/toepassing handhavingsdecreet	Milieudienst Stad Scherpenheuvel-Zichem, Interleuven
Inzet gemeenschapswachten	Stad Diest - preventiedienst
Intentieverklaring stationsomgeving Diest, Testelt, Zichem	Stad Diest, Stad Scherpenheuvel-Zichem, Parket Leuven CSD Leuven, Spoorwegpolitie, NMBS-holding
Protocolakkoord vermoedelijke zelfdoding op het spoor	Parket, wetsdokter, labo FGP Leuven, Spoorwegpolitie, PZ's Arro Leuven, NMBS-groep
Voetbalwedstrijd	Voetbalclub KFC Diest, Stad Diest, brandweer Diest
Voetbalwedstrijd	Voetbalclub FC Averbode-Okselaar, Stad Scherpenheuvel-Zichem, brandweer Scherpenheuvel-Zichem
Veiligheidsplannen diverse evenementen: Diest Live, Oldtimer Fly-in, Luna Festa,	Organisator, Stad, brandweer, ...

2.3 Het beheer van de publieke ruimte

2.3.1 Genegotieerd beheer van de publiek ruimte.

Ook voor de PZ Demerdal-DSZ is het genegotieerde beheer (CP 4¹⁰), binnen het domein van de bestuurlijke politie, het referentiekader bij uitstek. Niettegenstaande dat de PZ Demerdal-DSZ tot op heden gespaard gebleven is van grote betogingen en stakingen, moeten de competenties en de capaciteit toch aanwezig zijn om onverwachte gebeurtenissen en relatief grote evenementen te beheren en een afdoende bescherming te bieden van personen, goederen en instellingen.

Bij de talrijke evenementen moeten we blijven investeren in een geïntegreerde aanpak waarbij de organisatoren op hun verantwoordelijkheden gewezen worden zodat ze voldoende maatregelen nemen om overlast en/of calamiteiten te voorkomen.

Binnen beide wijkposten is in dit verband de voorbije jaren de expertise gegroeid. Beheren en beschermen gaat een stap verder dan het louter beheersen. Het veronderstelt in de eerste plaats een zoeken naar een balans tussen de verschillende eisen, verwachtingen en belangen van alle groepen die om één of andere reden met een gebeurtenis geconfronteerd worden.

Tijdens de zomermaanden vraagt het heel wat puzzelwerk om een minimale capaciteit te voorzien bij de talrijke evenementen die aanleiding geven tot een omvangrijke volkstoeloop. De operationele steundiensten hebben hierbij de moeilijke taak om op 't laatste ogenblik, o.a. afhankelijk van de weersomstandigheden maar ook omwille van laattijdige informatie betreffende bepaalde gebeurtenissen, de diensten aan te passen. Dit heeft tot gevolg dat de dienstroosters van de medewerkers aan heel wat veranderingen onderhevig zijn.

De risicoanalyse van de vele evenementen kan nog verbeteren en ook de operatieorders die tot een effectieve risicobeheersing moeten leiden moeten worden geoptimaliseerd.

2.3.2 Overlast

De discussie over een omschrijving van overlast laten wij aan anderen over. Het is een feit dat een aantal gedragingen die als overlast beschouwd kunnen worden ook door de PZ Demerdal-DSZ worden aangepakt. Sluikstorten en lawaaioverlast zijn er twee voorbeelden van. Een geïntegreerde en integrale aanpak staat hierbij voorop. Bij de aanpak van de overlast hebben wij twee bijzondere tools ter beschikking: enerzijds de mobiele camera's en anderzijds de gemeentelijke administratieve sancties. Ook de bevolkingsbevraging (2011) geeft duidelijk aan dat we blijvend werk moeten maken van het sluikstorten.

Tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 30.11.2012 werd beslist dat we nadrukkelijk aandacht besteden aan de overlast als neveneffect van de grote volkstoeloop bij de verschillende evenementen en aan de problematiek van het sluikstorten.

Tijdens de reguliere werking hebben we ook aandacht voor de overlast die kan ontstaan op de openbare plaatsen die onttrokken zijn aan enige vorm van sociale controle en uitnodigen om rond te hangen.

2.3.3 Coördinatie bij crisis

Binnen de PZ Demerdal-DSZ moeten wij bijkomend werk maken van de voorbereiding op eventuele crisissituaties. De plannen die hiervoor gemaakt werden moeten geactualiseerd worden. Uiteraard moet dit blijvend afgestemd worden op de andere disciplines en gezamenlijke oefeningen en/of simulaties dringen zich op.

10 Rondzendbrief CP4 van 11 mei 2011 betreffende het genegotieerd beheer van de publieke ruimte voor de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus

2.4 Veilig verkeer

Inzake verkeer zet de PZ Demerdal-DSZ in op zeven opdrachten:

- reguliere verkeershandhaving
- gevaarlijk en hinderlijk parkeren / parkeertoezicht in de blauwe zone
- geplande preventieve en repressieve acties (waarbij wij ons vooral richten op overdreven snelheid / rijden onder invloed / gsm-gebruik / gordeldracht.
- verkeersregeling bij geplande en onverwachte gebeurtenissen
- vaststellen van ongevallen
- advies en expertise opdrachten
- beheer van de flitscamera's

Tijdens de zonale veiligheidsraad van 30.11.2012 werd beslist om bijzondere aandacht te blijven besteden aan de snelheidsovertredingen maar ook aan het agressief en asociaal gedrag in het verkeer.

Door de PZ Demerdal-DSZ wordt er heel wat geïnvesteerd in de preventieve en repressieve acties. De vele onbeschikbaarheden van het operationeel personeel dwingen ons om te snoeien in de preventieve acties. Vooral de educatieve programma's waarbij geen speciale politiebevoegdheid vereist is, zullen moeten worden afgebouwd. De repressieve acties kunnen immers niet door derden worden overgenomen en kunnen best niet verminderd worden.

Wat de vaststellingen van verkeersongevallen betreft moeten wij maatregelen nemen opdat de noodzakelijke schetsen op een efficiënte manier getekend zouden kunnen worden. Er moeten initiatieven genomen worden opdat de basisplannen van het ganse grondgebied op een eenvoudige manier beschikbaar en bewerkbaar zijn.

2.5 Jongeren als kwetsbare doelgroep

De PZ Demerdal-DSZ draagt bij middel van een jeugdactieplan bij tot een gerichte benadering van de jongeren; hetzij als slachtoffer, hetzij als dader, hetzij als kwetsbare doelgroep in het algemeen. Deze aanpak vertrekt vanuit een sterke binding tussen de politiedienst en de diverse jeugdvoorzieningen (in de eerste plaats de scholen). Onze bijdrage aan het verkeer, de aanpak van de overlast en het drugsfenomeen zit hierin verweven.

Dit concretiseert zich niet in een specifieke dienst binnen onze organisatie maar wordt aangestuurd door een commissaris-taakaccenthouder. Ze doet hierbij een beroep op medewerkers uit de verschillende diensten die een bijzondere bijdrage willen leveren vanuit een sociale invalshoek.

Ook hier moeten we er over waken dat we niet in de plaats treden van andere instanties. Participeren in de verkeerseducatie is een mooi gegeven, maar we moeten ons blijvend de vraag stellen of wij onze beperkte capaciteit niet beter kunnen benutten voor die activiteiten in de 'jeugdzorg' waarvoor anderen niet bevoegd zijn.

2.6 Criminaliteit.

2.6.1 Criminaliteit in het algemeen

Als lokale politiedienst komt het ons niet toe om vooraf beperkingen te stellen met betrekking tot enige vorm van criminaliteit. Het behoort tot onze opdracht om een bijdrage te leveren aan de bestrijding van alle criminele fenomenen.

In dit verband moeten onze medewerkers in staat zijn om bij elke vaststelling, klacht of aangifte de noodzakelijke ambtsverrichtingen te stellen. Het is pas bij de verwerking ervan en in overleg met de gerechtelijke overheden dat ook hier prioriteiten gesteld kunnen / moeten worden.

De talrijke omzendbrieven, richtlijnen en wetswijzigingen maken deze basisopdracht tot een complex gebeuren. Om de medewerkers hierbij nog beter te ondersteunen is een verdere uitbouw van de operationele steundiensten noodzakelijk. Elk onderzoek gaat verder op de initiële vaststellingen, verklaringen en aangiftes. Als er in 't begin van de keten iets ontbreekt is dit nog heel moeilijk te herstellen. Bovendien weet men bij de eerste vaststellingen hoegenaamd niets over de omvang van het onderzoek dat daaruit zal volgen.

De noodzakelijke rol van referentieagenten voor de specifieke criminaliteitsdomeinen proberen wij zo goed mogelijk te laten vervullen inzake drugs, diefstallen, verdwijningen en mensenhandel. De ruimte die onze medewerkers krijgen om die taak naar behoren in te vullen is echter te klein.

2.6.2 Bijzondere aandacht voor de aantastingen van de fysieke integriteit

Feiten waarbij de fysieke integriteit van personen ernstig werd aangetast worden ook door onze diensten prioritair aangepakt. Door de jaren heen is de aandacht voor de bejegening van de slachtoffers door de PZ Demerdal-DSZ goed uitgebouwd.

Niettegenstaande het als een gespecialiseerde politietaak kan worden beschouwd telt de PZ ook één rechercheur die haar bijdrage levert in de arrondissementele pool van kinderverhoorders.

2.6.3 De prioritaire criminaliteitsfenomenen

Op basis van een argumentatietabel (cf. bijlage) werden de volgende criminaliteitsfenomenen als prioriteiten aangeduid:

- **Drugs** met in het bijzonder het plaatselijk dealen en de criminaliteit die met het gebruik samenhangt; feiten die gepleegd worden om aan de nodige middelen te komen en de feiten die gepleegd worden onder invloed.
Een lokale politiedienst in het algemeen en een lokale recherche in het bijzonder moeten zich niet concentreren op de grote netwerken. We moeten in de eerste plaats een goed beeld hebben van de lokale drugscene zodat we de lokale handel sterk kunnen bemoeilijken en in een vroeg stadium interveniëren.
De jongeren als kwetsbare doelgroep verdienen in dit kader veel aandacht.
De eerder genomen initiatieven zullen worden voortgezet. Alle geledingen van onze organisatie hebben hier bijzondere aandacht voor zodat we een goed beeld hebben van het drugsgebeuren in onze zone. De aandacht voor drugs zit ook mee verweven in de acties rond de andere prioriteiten binnen verkeer en overlast (evenementen).
Eerlijkheid gebiedt ons om te zeggen dat de huidige beschikbare onderzoekscapaciteit ons niet toelaat om alle info met betrekking tot dit fenomeen accuraat te exploiteren, laat staan om actief op zoek te gaan naar bijkomende informatie.

- ***Inbraken in woningen en handelszaken***

Onze politiedienst wil een substantiële bijdrage leveren in het beheersen van het aantal inbraken en het ophelderen van de gepleegde feiten. Ook dit gebeurt vanuit een integrale en geïntegreerde aanpak met bijzondere aandacht voor de samenwerking met het parket, de stedelijke preventiediensten en de federale gerechtelijke politie.

We maken werk van de sensibilisering van de bevolking. We blijven nog al te dikwijls verstoken van cruciale informatie die kan leiden tot de opheldering van feiten en zelfs tot het aantreffen op heterdaad.

Ontradende acties gebeuren op tijdstippen en locaties die uit de dagelijkse analyse van de gebeurtenissen gehaald worden.

Ook al zijn de preventieve patrouilles van politie niet zaligmakend in het voorkomen van diefstallen, toch bewijzen onze medewerkers herhaaldelijk dat hun actieve controles tijdens de nachtelijke uren tot resultaten leiden.

Meer dan voorheen moeten wij investeren in de verzameling van materiële bewijzen. Elk spoor op de plaats van het delict kan de doorbraak betekenen in een onderzoek.

Met betrekking tot de prioritaire fenomenen zullen wij de beeldvorming verfijnen, bijkomende acties organiseren en de medewerkers stimuleren om er ook tijdens hun reguliere dienstuitvoering in 't bijzonder aandacht aan te besteden.

De andere fenomenen die in het NVP (2012-2015) als prioritaire criminaliteitsfenomenen opgenomen werden, worden als dusdanig niet overgenomen in ons politieplan. Als lokale politiedienst maken wij in het kader van onze basispolitiezorg geen onderscheid in de fenomenen die wij in eerste lijn behandelen en wordt er 'gereageerd' op elke melding, klacht en vaststelling. Inzake de fenomenen waarop wij bijkomend investeren moeten we noodgedwongen keuzes maken, dit gebeurde via onze lokale argumentatietabel. Uiteraard zal onze werking bijgestuurd worden wanneer we plots in een verhoogde mate met één van de andere criminaliteitsfenomenen geconfronteerd worden en dit onvoldoende kunnen opvangen met onze reguliere werking.

3 De ondersteunende processen binnen de PZ Demerdal-DSZ

Een lokale politiedienst vergelijken we tegenwoordig met een ijsberg. Veel mensen vragen zich af: “Wat doen die meer dan 100 medewerkers allemaal?”, en voegen er meestal, al dan niet luidop, de bedenking aan toe: “We zien die toch niet!”. Inderdaad, wat zichtbaar is in het straatbeeld, is het topje van de ijsberg en opdat dat topje zou kunnen blijven drijven (functioneren) is er een hele onderbouw nodig. Bovendien zijn er al meer dan 8 medewerkers nodig om één medewerker continu op het terrein te brengen. De onderbouw van de politiediensten is noodzakelijker geworden in de mate dat de politie meer en meer een informatieverwerkend bedrijf is geworden. Opdat de medewerkers hun werk op het terrein zouden kunnen doen zijn performante operationele en niet-operationele steundiensten noodzakelijk.

3.1 De operationele steun

We beperken ons hier tot het omschrijven van de belangrijkste specifieke taken die noodzakelijk zijn ter ondersteuning van de operationele diensten. Deze taken zijn momenteel bij de PZ Demerdal-DSZ nog verspreid (versnipperd) over verschillende diensten. Het is één van de uitdagingen om deze taken te bundelen en korpsbreed in te schakelen.

3.1.1 Planning

De dienstplanning opstellen van een medewerker van de polyvalente pool is een hele uitdaging. De belangrijkste bepalende factoren zijn hierbij de dienstonoedwendigheden en de beschikbaarheden. De dienstonoedwendigheden zijn afhankelijk van interne keuzes (bv het aantal ploegen die wij op het terrein willen) maar ook van de geplande activiteiten en ongeplande gebeurtenissen. Bovendien zijn de weersomstandigheden in laatste instantie heel dikwijls bepalend voor laattijdige aanpassingen. De beschikbaarheden worden in eerste instantie bepaald door het al dan niet beschikbaar en inzetbaar zijn van de medewerkers, maar ook in een heel grote mate door de mogelijkheden en de beperkingen die eigen zijn aan ons personeelsstatuut. Het maken van de planning is geen fulltime job, maar er moet wel altijd iemand beschikbaar zijn die het plannen beheerst zodat er op elk moment kan bijgestuurd en ingegrepen worden. De meerderheid van de medewerkers van de PZ Demerdal-DSZ getuigen in dit verband van een heel grote flexibiliteit en betrokkenheid. Het is onze uitdaging om dit zo te houden.

3.1.2 Informatiebeheer

Een politiedienst is een informatieverwerkend en informatiegestuurd bedrijf. De informatie moet verzameld, geëxploiteerd, ter beschikking gesteld en bewaard worden. Dit slaat zowel op de interne werking als op de externe. De talrijke omzendbrieven en richtlijnen die dagelijks langs elektronische weg binnenspoelen moeten vertaald worden naar concrete handelingen van onze medewerkers op het terrein. Elke politietussenkomst genereert nieuwe informatie die ooit dat ene noodzakelijke puzzelstukje kan vormen in een belangrijk onderzoek.

Nog niet zolang geleden was een proces-verbaal een opstel (word-document) dat voor verder gevolg werd overgemaakt aan het parket. Nu is elk proces-verbaal een informatiedrager die niet enkel tot doel heeft om de magistraat te informeren maar ook en vooral een middel is om de algemene gegevensbank te voeden.

Het bewaken, exploiteren en faciliteren van die verschillende informatiestromen en doorlooptijden vereist een specifieke inzet van operationele medewerkers en vooral een goede ondersteuning van de medewerkers die het ‘blauw op straat’ moeten waar maken.

Bovendien hebben de lokale politiediensten de laatste jaren een bijkomende taak gekregen in het beheren van de informatie. Niet alle processen-verbaal worden rechtstreeks aan het parket overgemaakt. In het kader van het autonome politionele onderzoek (APO) worden dossiers door de politiediensten zelf aan andere politiediensten overgemaakt voor verder onderzoek. Dit gebeurt in onze politiedienst momenteel nog versnipperd vanuit de verschillende diensten. We gaan na op welke manier een bundeling van deze krachten mogelijk is.

3.1.3 Trainingen

Voor elke job zijn er trainingen en opleidingen noodzakelijk. Deze algemene kennisverwerving en vaardigheidstrainingen beschouwen we als een onderdeel van de niet-operationele steun. Maar bij de politie zijn er een aantal trainingen die verplicht ingebouwd moeten worden in de dienstplanning waardoor de medewerkers en monitoren niet beschikbaar zijn voor de reguliere dienstuitvoering.

Geweldsbeheersing

Politiemensen mogen in bepaalde omstandigheden dwang en geweld gebruiken. Het is niet voldoende om deze technieken aan te leren, ze moeten ook voortdurend getraind en afgestemd worden op specifieke situaties.

Elke politiezone moet bovendien investeren in monitoren voor deze trainingen. De monitoren moeten op hun beurt regelmatig bijgeschoold worden, zodat hun onderrichtingen afgestemd blijven op die van de andere politiediensten. De opleiding tot monitor is een hele investering voor een zone. Toch moeten we er op toezien dat we over een voldoende aantal beschikken om de werklust te verdelen.

De trainingen geweldsbeheersing worden door de PZ Demerdal-DSZ in eigen beheer georganiseerd, zo kunnen we dit beter laten aansluiten op de dienstplanning. Bovendien heeft het een grote meerwaarde om de trainingen te kunnen doen met de collega's die dagdagelijks samen op straat staan. We blijven dit op deze manier doen maar we volgen de plannen van de collega's van de federale politie met betrekking tot de inrichting van oefenterreinen te Goetsenhoven.

De deelname aan deze trainingen kan beter. Al te gemakkelijk verschuilt men zich achter medische beperkingen of onbeschikbaarheden. We stellen vast dat medewerkers medisch ongeschikt zijn om de trainingen te volgen maar wel voldoende geschikt bevonden worden om deel uit te maken van een operationele dienst.

Hondengeleiders

Politiehondengeleiders en hun honden volgen bijkomend een afzonderlijk trainingsparcours. Zij moeten ook regelmatig testen ondergaan op basis waarvan er beslist wordt of ze verder mogen worden ingezet.

Openbare orde

Elke lokale politiedienst moet een bijdrage leveren aan het handhaven van de openbare orde. Hiertoe zijn periodieke trainingen voorzien op provinciaal niveau.

3.2 De niet-operationele steun

In de PZ Demerdal-DSZ willen we aandacht blijven besteden aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Zo streven we voortdurend naar een evenwicht tussen een systematisch integreren van de belangen van mensen, het milieu en de financiële of politieke resultaten. We doen dus inspanningen om onze activiteiten en processen ethisch, sociaal en ecologisch verantwoord te laten lopen.

In dit verband zullen we ons de volgende vier jaar noodgedwongen richten op het optimaal beheer van en aanwenden van de beschikbare middelen.

3.2.1 Personeelsbeheer

De personeelsdienst van de PZ Demerdal-DSZ is vooral bezig met het administratieve luik van het personeelsbeheer. Het wordt een hele uitdaging om dit te laten groeien tot een management van de human resources. Dit wordt meer dan ooit noodzakelijk om er toe bij te dragen dat de medewerkers zich goed blijven voelen in de organisatie.

Vanuit een goed onderbouwd HRM moeten we op zoek naar antwoorden op vragen zoals: *‘Hoe wakkeren we het enthousiasme van onze medewerkers aan?’ ‘Hoe dragen we er toe bij dat de medewerkers hun talenten beter leren kennen?’ ‘Hoe kunnen we de medewerkers begeleiden bij de uitbouw van hun loopbaan?’ ‘Hoe beperken we het aantal onbeschikbaarheden?’*

De basis om tot antwoorden te komen op deze vragen, is o.a. een goede **communicatie**. Communicatie is slechts mogelijk als er een ‘unie’ bestaat tussen de betrokken personen en/of instanties. We moeten ons eerst leren afstemmen op de ander om daarna aandacht te vragen voor wat we hen willen meedelen. Dit is allemaal zo primair maar toch vormt het dagelijks de basis voor misverstanden, disfuncties, conflicten en zelfs burn-out.

We willen investeren in het verbeteren van onze communicatie. Dit houdt ook in dat we zullen trainen in het opschorten van vooroordelen en vertrekken van feitelijkheden. Het komt er op neer dat we ons verder willen bekwamen in gedrag dat in overeenstemming is met de kenmerken van een gemeenschapsgerichte politiezorg.

Een goede communicatie is ook een noodzakelijke basis voor een effectief **leiderschap**. Een sterk leiderschap leidt tot betere resultaten op operationeel niveau. In de PZ Demerdal-DSZ moeten we het middenkader meer in de mogelijkheid stellen om dit leiderschap op te nemen.

Binnen het personeelsbeheer staan we voor de structurele uitdaging om functies of rollen te creëren die perspectief bieden aan de groter wordende groep van medewerkers die tot hun 60^{ste} jaar een actieve bijdrage zullen leveren. Het zullen de uitzonderingen blijven die na hun 55^{ste} bereid en in de mogelijkheid zijn om te participeren in de onregelmatige en onvoorspelbare dienstregeling van een interventieploeg. Toch is de leeftijd geen voldoende criterium om de rol van wijkinspecteur op te nemen en als gevolg van de calogisering is ook die uitweg geblokkeerd.

We kunnen deze uitdaging niet langer voor ons uitschuiven. De jonge veertigers van vandaag willen nu keuzes maken in het kader van het perspectief dat zij op langere termijn voor ogen hebben.

Het wordt een hele uitdaging om bijkomende onbeschikbaarheden te voorkomen. We stellen vast dat bepaalde aspecten, die eigen zijn aan het werken bij de politie, beginnen door te wegen bij een belangrijk aandeel van de medewerkers:

- De voortdurende veranderingen en vernieuwingen (computertoepassingen, procedure wijzigingen, wetswijzigingen ...)
- Het nachtwerk

- De mogelijks fysieke confrontaties
- “Het dweilen met de kraan open ...” de ervaring bij veel medewerkers wanneer hun inspanningen zonder (zichtbaar) gevolg blijven
- Het ontbreken van enige regelmaat in het dienstrooster
- De emotionele belasting van politiewerk in ’t algemeen en van specifieke gebeurtenissen in t’ bijzonder
- De beschikbaarheden aanvullend aan de werkelijke prestaties

Een medewerker die de leeftijd van 50 jaar nog niet bereikte, zei: *“De competenties die nu nodig zijn om een basis aan kwaliteit te kunnen leveren zijn totaal verschillend van de competenties waarop ik als 18-jarige gescreend werd. Ik moet proberen om hier nog tien jaar aan boord te blijven. Het spijt me maar ik kan het allemaal niet meer zo vatten, bv de islp-toepassingen. Gelukkig houden de collega’s mij overeind maar ik vind het niet prettig altijd maar opnieuw te moeten gaan vragen hoe ik bepaalde zaken moet doen.”*

Hier is een belangrijke opdracht weggelegd voor de federale rekruteringsdiensten. Stel de job van politie inspecteur niet mooier/anders voor dan ze in realiteit is. Het is niet zo dat iedereen de kans krijgt om zich te ontplooien in die specifieke sector waarin men interesse heeft. Als men bij de politie komt moet men beseffen dat de kans groot is dat men tientallen jaren in een ploegensysteem terecht komt!

3.2.2 Middelenbeheer

Rekening houdend met de beperkte financiële middelen worden er voor de volgende jaren geen grote investeringen gepland op gebied van de logistieke middelen. We zullen ons dan ook concentreren op het optimaal benutten van de middelen die ons ter beschikking gesteld werden en hierbij een zo zuinig mogelijk energiebeleid voeren.

Indien een schaarste aan personele middelen ons ertoe zou dwingen om bv de permanente bezetting van het Politiehuis te Diest af te bouwen, dan staan we wel voor belangrijke investeringen met betrekking tot de beveiliging van het gebouw.

Middelenbeheer is meer dan de aankoop van materiaal en investeringen. Het betreft de logistieke dienstverlening die tot doel heeft de logistiek van onze organisatie optimaal uit te bouwen ter ondersteuning van de operationele diensten.

Onze logistieke dienst heeft de volgende doelstellingen:

- Het leveren van kwaliteitsvolle en marktconforme producten, diensten, informatie en infrastructuur
- Het bewaken van een eenvoudige, correcte en snelle logistieke keten
- Het hebben van een optimale afstemming met alle belanghebbenden

Materiële middelen en logistieke dienstverlening wordt al te gemakkelijk als vanzelfsprekend beschouwd, maar achter de schermen zijn gedreven medewerkers van de PZ Demerdal-DSZ aan het werk. Het operationeel houden van de voertuigen, het beheer van de uniformstukken en het onderhoud van een gebouw dat 24u op 24u gebruikt wordt, vormen een belangrijk aandeel in hun takenpakket.

Logistieke dienstverlening houdt een optimale wisselwerking in. De medewerkers van de logistieke dienst proberen tot een zo goed mogelijke ondersteuning te komen en zullen het beste resultaat halen als iedereen respect heeft voor hun werk en voor de logistieke middelen. Dit is een thema waaraan voortdurend moet gewerkt worden.

3.2.3 Systeembeheer

Het systeembeheer is een domein waarin we voor grote uitdagingen staan. Een politiedienst kan niet meer werken als het 'systeem' niet optimaal functioneert en evolueert. Er is nog heel wat winst te boeken in de werking van een lokale politiedienst door nog meer gebruik te maken van de technische mogelijkheden.

Momenteel is er slechts één medewerker die alle systemen beheert, operationeel houdt en de nieuwe ontwikkelingen opvolgt. Dit is niet veel langer houdbaar. We moeten de werklust en verantwoordelijkheden kunnen spreiden over meerdere personen.

We nemen in dit verband op een heel actieve manier deel aan een arrondissementale werkgroep waarin stappen gezet worden om gezamenlijk nieuwe toepassingen te ontwikkelen voor ISLP.

Op het vlak van informatica zien we een aantal uitdagingen voor de nabije toekomst waarbij we onze medewerkers in de mogelijkheid zullen moeten kunnen stellen om optimaal gebruik te maken van de tools om reeds op het terrein een aanzet te kunnen geven aan de administratieve verwerking van hun vaststellingen.

3.2.4 Communicatie

In een politiedienst in het algemeen en als informatieverwerkend bedrijf in het bijzonder nemen de interne en externe communicatie een belangrijke plaats in.

De voorbije jaren werden er heel wat initiatieven genomen, maar het beheer ervan zit versnipperd over de organisatie. Het is momenteel zo goed als onmogelijk om alle initiatieven op te volgen, actueel te houden en op elkaar af te stemmen. Verschillende van deze initiatieven staan of vallen met de goodwill van één medewerker. Ook dit wordt een hele uitdaging om hier verbetering in te brengen. Bovendien moeten we er op toezien dat de directe (interpersoonlijke) communicatie niet verdrongen wordt door allerlei technische tools. Het is in elk geval belangrijk dat de burgemeesters op een rechtstreekse manier op de hoogte gehouden worden van de gebeurtenissen op hun grondgebied en in hun politiedienst en dat er zoveel mogelijk rechtstreeks gecommuniceerd wordt met de medewerkers.

Zowel de interne als de externe communicatie gebeurt via verschillende overlegmomenten, documenten en elektronische kanalen. We beperken ons hieronder tot een opsomming en vooral het engagement dat we werk zullen maken om de talrijke kanalen beheersbaar te maken en beter op elkaar af te stemmen.

Interne communicatie

- Overlegmomenten
 - Dagelijks operationeel overleg op werkdagen
 - Wekelijkse korpsbriefing
 - Teamvergaderingen (bv middenkaderleden)
 - Maandelijks vergadering van het directiecomité
 - Sensibiliseringsdagen
 - ...
- Documenten
 - Dagverslagen
 - Wachtverslagen
 - PPP van de wekelijkse korpsbriefing
 - ...
- Elektronische tools
 - Intranet

- Screensaver
- E-mails
- ...

Externe communicatie

- Overlegmomenten
 - Politiecollege
 - Politieraad
 - Zonale Veiligheidsraad
 - Wekelijks overleg van de postoverste met de respectievelijke burgemeester
 - Arrondissementale Fenomeen overleggen
 - Maandelijks overleg korpschef van het arrondissement Leuven
 - Diverse overlegmomenten met externe partners
 - ...
- Documenten
 - Persberichten
 - Jaarverslagen
 - ...
- Elektronische tools
 - Website
 - Twitter
 - Facebook
 - E-mails
 - Elektronische nieuwsbrief
 - ...

4 De beleidsprocessen binnen de PZ Demerdal-DSZ

Parallel met de ontwikkeling van dit ZPP werden stappen ondernomen om de missie, de visie en de waarden zoals ze verwoord werden in het ZPP 2009-2012 te evalueren. Er werd vastgesteld dat deze nog onvoldoende aansloten bij de huidige situatie en bovendien onvoldoende inspirerend waren voor de toekomst. Dit vormde de aanleiding om ze te herschrijven.

Hiermee is het duidelijk dat een beleid voeren geen cyclisch en zeker geen lineair gebeuren is. Beleidsvoorbereiding, -bepaling, -uitvoering en –evaluatie zijn allemaal aspecten van een beleidsvoering die continu en dus op 't zelfde ogenblik parallel in ontwikkeling zijn en elkaar voortdurend beïnvloeden.

Met het oog op de evaluatie van het beleid heeft de PZ Demerdal-DSZ behoorlijk geïnvesteerd in een registratie en verantwoording van de activiteiten die ontplooid werden. In de toekomst zullen we meer aandacht besteden aan de proces- en effectevaluatie . *Werkt datgene wat we doen wel en op welke manier kunnen we de werking verbeteren?*

De afstemming of de noodzakelijke synergie tussen het ZPP en de beleids- en beheerscyclussen in beide steden vormt eveneens een uitdaging voor de komende vier jaar.

5 Strategie van de PZ Demerdal-DSZ

In dit deel beperken we ons tot een opsomming van die fenomenen die door de Zonale Veiligheidsraad van 30 november 2012 geselecteerd werden als aan te pakken prioriteiten en waarvoor na goedkeuring van dit ZPP specifieke actieplannen zullen worden uitgewerkt die gedurende vier jaar aangehouden zullen worden. Tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 4 oktober 2013 werd de keuze van deze prioriteiten opnieuw bevestigd.

Zoals eerder aangehaald wordt het overgrote deel van onze strategie vertaald in de voortzetting en continue verbetering van onze reguliere werking (cf. deel 2 en deel 3). Ook hiertoe zullen op welbepaalde tijdstippen actieplannen opgesteld worden.

5.1 Operationele strategie (Aanpak van de veiligheidsproblemen)

5.1.1 Verkeer

- Doelstelling: De PZ Demerdal-DSZ zal een substantiële bijdrage leveren tot de realisatie van de aanbevelingen van de Staten-Generaal Verkeersveiligheid.

Alle operationele medewerkers zullen binnen de marges van hun specifieke opdrachten bijdragen tot de realisatie van de aanbevelingen van de Staten-Generaal Verkeersveiligheid. Dit gebeurt o.a. door:

- In te werken op de ongeval bepalende factoren: snelheid, alcohol en drugs
- Bij te dragen aan een veiliger schoolomgeving
- In te werken op het agressief en asociaal gedrag
- In te werken op de gevolgen van een ongeval (gordeldracht)

5.1.2 Overlast

- Doelstelling 1: De PZ Demerdal-DSZ zal een bijdrage leveren aan het beheersen van de overlast naar aanleiding van de verschillende evenementen op het grondgebied.

We doen dit naar aanleiding van de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van de evenementen door:

- De organisatoren op hun verantwoordelijkheden te wijzen en preventieve maatregelen op te leggen
- Controles uit te voeren tijdens evenementen
- Aanwezig te zijn tijdens bepaalde evenementen om conflicten in de kiem te smoren en kordaat op te treden bij verstoringen van de openbare orde, toezicht op de verkeersveiligheid en – doorstroming en beperken van geluidsoverlast
- De evaluaties van de gebeurtenissen op te nemen bij de adviesverlening naar volgende evenementen toe

- Doelstelling 2: De PZ Demerdal-DSZ zal een bijdrage leveren bij het bestrijden van het sluikestorten

We doen dit o.a. door

- Onze medewerkers en de bevolking te sensibiliseren voor deze problematiek
- Onderzoeken te voeren om daders te identificeren

5.1.3 Criminaliteit

- **Doelstelling 1: Diefstallen uit woningen & handelszaken**
De PZ Demerdal-DSZ zal een substantiële bijdrage leveren in het beheersen van de diefstallen uit woningen en dit zowel op het gebied van de preventie, de opsporing als de nazorg.

We doen dit o.a. door :

- Sensibiliseringscampagnes van de bevolking te ondersteunen
- Een goede samenwerking met preventiediensten en federale politiediensten na te streven
- Gerichtte controleacties
- Een dagelijkse opvolging van de gebeurtenissen zodat de acties en patrouilles efficiënt kunnen worden aangestuurd
- Preventieve patrouilles
- Een accurate opvolging van de veelplegers
- Kwaliteitsvolle vaststelling en doorgedreven onderzoeken
- Bijzondere zorg te besteden aan de informatieuitwisseling met de collega's van de FGP

- **Doelstelling 2: Drugs**
De PZ Demerdal-DSZ zal een substantiële bijdrage leveren in het beheersen van het fenomeen drugs op lokaal niveau met bijzondere aandacht voor de druggerelateerde misdrijven.

We doen dit door:

- Een accurate beeldvorming op basis van de exploitatie van de beschikbare informatie
- Actief op zoek te gaan naar informatie
- Samen te werken met andere actoren die betrekking hebben op drugsproblematiek
- Zo vroeg mogelijk in te grijpen in de lokale handel
- De veelplegers nauwgezet op te volgen
- Onze informatieuitwisseling met de collega's van de FGP in het bijzonder te verzorgen

5.2 Organisatorische strategie

De organisatorische strategie heeft betrekking op de interne werking en dus in eerste instantie op de operationele en niet-operationele steun, maar ook op het beleid en niet in het minst op de leidinggevenden. Eerder in dit plan hebben we gesteld dat de organisatorische strategie de onderbouw van de ijsberg uitmaakt en dus sterk bepalend is voor het zichtbare gedeelte: de operationele werking.

In de notulen van de ZVR van 30 november 2012 staat met betrekking tot de prioriteiten inzake de interne werking te lezen: *'Organisatiebeheersing met focus op de monitoring ter detectie van risico's, met de vaststelling van verantwoordelijkheden, coachen, opvolging en feedback met als doel kwaliteitsvolle vaststellingen, onderzoeken en adviezen binnen vastgestelde termijnen'*.

Dit is een vrije vertaling van de CP3 van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus. Ruim twee jaar na publicatie buigen zich ergens nog werkgroepen over de manier waarop deze omzendbrief geïmplementeerd zou kunnen worden. De omzendbrief kwam er onder andere omdat men wil aansluiten bij een bredere beweging in de publieke sector, namelijk het beter beheersen en transparant maken van de interne activiteiten. Omdat transparantie een noodzakelijke voorwaarde is om iets te kunnen beheersen, wordt dit onze eerste strategische doelstelling op het domein van de interne werking.

Om iets te kunnen beheersen is er een grotere responsabilisering van de leidinggevenden en van elke medewerker nodig. Responsabilisering en het afleggen van verantwoording is onlosmakelijk verbonden met deugdelijk overheidsbestuur en zijn wezenlijke kenmerken van een excellente politiezorg. Vanuit onze tweede doelstelling zullen we acties ondernemen om onze leidinggevenden verder te bekwamen in hun kerntaak: resultaten halen langs mensen om.

De ZVR van 30 november 2012 verklaarde zich ook akkoord om prioriteit te geven aan een streven naar 'een zuinig, ecologisch en verantwoord ondernemen'. Zo wordt maatschappelijk verantwoord ondernemen (ondernemen met aandacht voor alle maatschappelijke (f)actoren) de basis voor onze derde doelstelling.

➤ **Doelstelling 1: De PZ Demerdal-DSZ zal een transparantere organisatie worden**

We zullen dit o.a. doen door:

- Een duidelijke visie te formuleren en deze als leidraad beschouwen voor de verdere uitbouw van de organisatie
- Een organogram uittekenen waarbij het zowel voor externen als eigen medewerkers duidelijk is wie voor wat staat, hoe de hiërarchische lijnen en de communicatielijnen geacht worden te lopen
- Onze externe en interne communicatie te verbeteren
- Onze interpersoonlijke communicatie te verbeteren

➤ **Doelstelling 2: De PZ Demerdal-DSZ streeft naar een leiderschap dat mee vorm en inhoud geeft aan een interne omgeving die gekenmerkt wordt door de componenten van een excellente politiezorg**

We zullen dit o.a. doen door:

- Het leiding geven als een specifieke opdracht te benaderen
- Het gedrag van de chefs te sturen op basis van de specifieke elementen uit de deontologische code van de politiediensten (hfst 2 Verantwoordelijkheden van de chef punt 4 tem 11)
- De chefs te responsabiliseren en hen te erkennen op het vlak van 'sturen', 'beheersen', 'verantwoorden' en 'toezicht houden' voor zover ze dit doen met de nodige openheid, integriteit en verantwoordelijkheidszin

➤ **Doelstelling 3: De PZ Demerdal-DSZ zal vanuit een streven naar een maatschappelijk verantwoord ondernemen inspanningen doen om de verbruiksmiddelen (papier, inkt, ...) en het energieverbruik te beheersen.**

We zullen dit o.a. doen door :

- Sensibiliseringscampagnes
- Het verbruik accuraat op te volgen en in te grijpen waar mogelijk

5.3 Opvolging en evaluatie

Bij de opmaak van de diverse actieplannen zal bijzondere aandacht besteed worden aan de manier waarop de acties opgevolgd zullen worden en hoe de resultaten afgewogen zullen worden aan de strategische doelstellingen.

Hierover zal aan de Zonale Veiligheidsraad gerapporteerd worden.

6 Communicatie over het ZPP

6.1 Externe communicatie

Het beleid voor de komende vier jaar, zoals het vervat zit in dit ZPP en de opvolging ervan de komende jaren zal langs de volgende kanalen extern bekend gemaakt worden:

- Informeren van de zonale veiligheidsraad
- Informeren van de politieraad
- Informeren via de website politie Demerdal-DSZ
- Bespreking in jaarverslag
- Persmededelingen

6.2 Interne communicatie

Het beleid voor de komende vier jaar zal langs de volgende kanalen worden bekend gemaakt:

- Bespreking tijdens sensibiliseringsdagen
- Rechtstreeks betrekken van de medewerkers bij de vertaling naar de actieplannen
- Informeren via de website en intranet
- Bespreking in jaarverslag

7 Goedkeuring

Na de bespreking van dit zonaal politieplan tijdens de vergadering van de zonale veiligheidsraad van 04 oktober 2013;

Na individuele lezing van het politieplan van de PZ Demerdal-DSZ, zoals het werd overgemaakt op 13 december 2013;

Teken ik het zonale politieplan 2014-2017 van de lokale politie Demerdal-DSZ

voor akkoord

Patrick Vits
procureur des Konings
te Leuven

Jan Laurys
burgemeester
te Diest

Manu Claes
burgemeester
te Scherpenheuvel-Zichem

Karolien De Smet
bestuurlijke directeur-coördinator
te Leuven

Jan Vanhauwere
korpschef
lokale politie Demerdal-DSZ

voor kennisname

Mark Van De Plas
Gerechtelijke directeur
Leuven

Kaat Boon
arrondissementscommissaris
Provincie Vlaams-Brabant