

Geactualiseerd

**Zonaal Politieplan
2014 – 2017**

in 2016

met uitbreiding tot 2019

**PZ Demerdal – DSZ
5396**

Inhoudsopgave

Woord vooraf	4
Voorwoord	7
Inleiding	8
1 De Politiezone: Demerdal-DSZ	9
1.1 Demerdal-DSZ : het grondgebied en de inwoners	9
1.2 Demerdal-DSZ : een beeld van de veiligheid en de leefbaarheid.	12
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	15
2.2 Krachtlijnen van het politiebeleid in de PZ Demerdal-DSZ.	20
2.2.1 Minimale gelijkwaardige dienstverlening garanderen	20
2.2.2 Streven naar een zichtbare, aanspreekbare en contacteerbare politie	20
2.2.3 Streven naar excellente politiezorg	21
2.2.4 Een optimale geïntegreerde werking realiseren.	22
2.3 Het beheer van de publieke ruimte.....	23
2.3.1 Genegotieerd beheer van de publiek ruimte.....	23
2.3.2 Overlast	23
2.3.3 Coördinatie bij crisis	23
2.3.4 Bestuurlijke politie	24
2.4 Veilig verkeer.....	24
2.5 Jongeren als kwetsbare doelgroep.....	24
2.6 Criminaliteit.	25
2.6.1 Criminaliteit in het algemeen	25
2.6.2 Bijzondere aandacht voor de geweldscriminaliteit, aantasting van de persoonlijke integriteit en discriminatie.....	25
2.6.3 De prioritaire criminaliteitsfenomenen	25
2.7 Terrorisme	27
3 De ondersteunende processen binnen de PZ Demerdal-DSZ	28
3.1 De operationele steun	28
3.1.1 Planning.....	28
3.1.2 Informatiebeheer	28
3.1.3 Trainingen	29
3.2 De niet-operationele steun.....	30
3.2.1 Personeelsbeheer	30
3.2.2 Middelenbeheer.....	31
3.2.3 Systeembeheer.....	32
3.2.4 Communicatie	32

4	De beleidsprocessen binnen de PZ Demerdal-DSZ	34
5	Strategie van de PZ Demerdal-DSZ	35
5.1	Operationele strategie (Aanpak van de veiligheidsproblemen)	35
5.1.1	Verkeer	35
5.1.2	Overlast	35
5.1.3	Criminaliteit	36
5.1.4	Terrorisme	36
5.2	Organisatorische strategie	37
5.3	Opvolging en evaluatie.....	39
6	Communicatie over het ZPP	40
6.1	Externe communicatie.....	40
6.2	Interne communicatie.....	40
7	Goedkeuring	41

BIJLAGE

Addendum : aanpassing ZVP 2014-2019 aan NVP 2016-2019

Woord vooraf

Met deze actualisatie en uitbreiding van ons Zonaal Politie Plan 2014 - 2017 hebben we tot doel om:

- te voldoen aan het gegeven dat de termijn voor de zonale politieplannen verlengd werd tot en met 2019;
- ons plan af te stemmen op de huidige situatie (oktober 2016)
- het plan af te stemmen op het Nationaal Veiligheidsplan 2016 -2019

zodat het Politieplan ook de volgende jaren de leidraad kan zijn voor de lokale politie van de PZ Demerdal-DSZ.

Wanneer we het plan, dat in 2013 geschreven werd, afstemmen op de actualiteit heeft dit onder andere te maken met:

- De terreurdreiging en aanslagen

o **Brussel, 24 mei 2014**

In het Joods museum in Brussel worden vier mensen doodgeschoten met een machinegeweer.

o **Parijs, 7 januari 2015**

Het kantoor van het satirische blad Charlie Hebdo in Parijs wordt aangevallen door zwaarbewapende mannen met Kalasjnikovs. Twaalf mensen worden doodgeschoten.

o **Verviers, 15 januari 2015**

Terreurverdachten doodgeschoten in *Verviers*, explosieven gevonden in Anderlecht.

o **Arras, 21 augustus 2015**

Een Marokkaanse man probeert in de Thalys uit Amsterdam naar Parijs een aanslag te plegen. Hij schiet om zich heen, maar men kan hem overmeesteren.

o **Parijs, 13 november 2015**

Er vinden verschillende aanslagen plaats in Parijs, onder meer bij het Stade de France en in het Bataclan theater. Er vallen 129 doden en 350 gewonden.

o **Brussel, 22 maart 2016**

Er vinden verschillende aanslagen plaats in Brussel, waaronder op metrostations en de luchthaven Zaventem. Er vallen 32 doden en 300 gewonden.

o **Istanbul, 28 juni 2016**

Bij een terroristische aanslag op de luchthaven Istanbul Atatürk vallen minstens 41 doden en 239 gewonden.

o **Nice, 14 juli 2016**

Bij een aanslag met een vrachtwagen op de Promenade des Anglais in Nice vallen ten minste 84 doden en tientallen gewonden.

- De veranderingen in het politielandschap

o **arrest nr. 103/2014 van het Grondwettelijk Hof van 10 juli 2014** inzake het pensioen

o **het 'deficit' van de federale politie** (cf. uitnodiging Commissaris-Generaal door OKAL oktober '16). We ervaren als korpschefs van lokale politie dat het geïntegreerd politiemodel meer dan ooit onder druk staat :

- de federale component op arrondissementeel/provinciaal niveau kan haar rol en verantwoordelijkheden ten overstaan van het lokale niveau steeds moeilijker invullen :
 - FGP Leuven : toenemend deficitair (2016 : alg. 17%; tot 34% in gerechtelijke secties); taakverschuivingen naar lokale niveau; engagementen onder druk (afstappingen labo, RCCU); groot onevenwicht in aanpak van fenomenen ('alles naar Terro', ...)

- FGP : extra capaciteit voor 5 grote FGP (zie ook DGR-news-1 van 05.10.16)
- CSD Leuven : bezettingsgraad CIK van slechts 50% ! + onevenwichtige verdeling op nationaal vlak
- CIC Vlaams-Brabant : deficitair (17%); signalen van “gesloten tafels”; aangekondigde versterkingen enkel voor ANPR ?
- SPC Vlaams-Brabant : zwaar deficitair (70% bezettingsgraad; laagste cijfer in België)
- de steunverlening vanuit DGR is meer en meer onvoorspelbaar :
 - onvoldoende continuïteit in en afbouw van essentiële raamcontracten
 - lacunes in logistieke ondersteuning
 - onvoldoende zicht op concrete instroom van INP en HINP (vooral voor deficitaire PZ's)
 - onvoldoende zicht op concreet stappenplan en tijdsplan i-Police en ECS
 - helpdeskfunctie vanuit DRI (te lange wachttijden, onvolledige antwoorden of onvoldoende oplossingsgericht, onvoldoende prioritaire behandeling bij dringende vragen, ...)
 - lange wachttijden voor gespecialiseerde opleidingen
- de opdrachten van federale aard en de solidariteitsmechanismen
 - HyCap : kredietlijnen al enkele maanden >100% + geen transparantie over cijfers in andere provincies
 - onduidelijke perspectieven op toekomstige bijstellingen en/of alternatieven
- **de verschillende snelheden waarmee de lokale politiediensten zich ontwikkelen**
 - door fusies is het aantal lokale politiediensten de voorbije jaren afgenomen, er zijn nog schaalvergrotingen in voorbereiding
- **nieuwe regelgeving**
 - Salduz+ vanaf 27 november 2016
 - De verplichtingen met betrekking tot de informatieveiligheid
 - De verruiming van de Autonome Politieafhandeling
- De gewijzigde personeelsbezetting in onze lokale politiedienst
 - **een reëel tekort aan inzetbare hoofdinspecteurs**
 - Onze personeelsformatie telt 20 hoofdinspecteurs. Op onze loonlijst staan er 15 waarvan er ruim beschouwd maximaal 10 beschikbaar zijn voor operationele inzet. Zij moeten dan ook alle operationele functies onder elkaar verdelen al dan niet afgestemd op hun beschikbaarheden als sectiechef, hondengeleider, onderzoeker, taakaccenthouder ...
 - **de herschikkingen in het directiecomité**
 - De introductie van een bestuurlijke coördinator gaf een enorme boost aan onze bijdrage aan de bestuurlijke handhaving.
- De opportuniteiten die zich voordeden waardoor we op bepaalde segmenten van de maatschappelijke veiligheid meer hebben ingezet en op andere minder
 - **Het rijden onder invloed van alcohol en/of drugs**
 - De wisselwerking tussen de interesse en gedrevenheid van enkele medewerkers en de voortdurende beschikbaarheid van een huisdokter leidde de voorbije jaren tot aanzienlijke resultaten
 - **De bestrijding van de lokale drugshandel**
 - Onze werking maakt duidelijk dat er een enorm werkveld open ligt inzake lokale drugshandel.

- De kadernota Integrale veiligheid 2016 -2020
 - De Kadernota Integrale Veiligheid (KIV) vormt een strategisch beleids- en referentiekader voor alle actoren die omwille van hun bevoegdheden en verantwoordelijkheden of vanuit hun maatschappelijke doelstellingen een bijdrage kunnen leveren om tot een effectieve veiligheidsaanpak te komen. De laatste decennia is immers het besef gegroeid dat het nastreven van veiligheid niet langer kan worden beschouwd als de exclusieve opdracht van de geïntegreerde politie, justitie en andere overheidsdiensten, maar ook door en vanuit de burgerlijke samenleving moet worden gerealiseerd.

De veranderingen in de directe omgeving waarin onze politiedienst actief is

- De steden Diest en Scherpenheuvel-Zichem zijn in verschillende aspecten sterk veranderd
 - Het Peeterskasteel te Scherpenheuvel
 - Grote nieuwe woonwijken te Diest
 - De vermaatschappelijking van de zorg
- Een geactualiseerd beeld van de mogelijkheden en de beperkingen van onze politiedienst
 - De piekmomenten op de onthaaldiensten moeten worden weggewerkt
 - De wijkwerking komt te weinig toe aan het onderhouden van contact met de verschillende lagen van de bevolking
 - De wijkwerking ontwikkelt zich in de twee wijkdiensten met verschillende snelheden
 - De interventiediensten moeten op momenten van interventieluwte een nog betere bijdrage leveren aan de realisatie van onze doelstellingen
 - De werklust moet op een meer gelijkmatige manier verdeeld kunnen worden over de medewerkers.

De basis van het Zonaal Politie Plan 2014-2017 werd behouden. In de tekst werden de aspecten die achterhaald zijn weggelaten, aangepast of geherformuleerd.

De bronnen voor deze aanpaste versie betreffen: de dagelijkse werking, onze jaarverslagen en het NVP 2016-2019.

In een addendum aan dit plan geven we beknopt een overzicht van de aanpassingen met betrekking tot de prioriteiten en de aandachtspunten op basis van het NVP 2016 -2019.

Dit aangepast plan werd besproken tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 18 november 2016.

Voorwoord

Ook deze aangepaste versie van het 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 aangepast 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 een aanpassing van het zonale politieplan 2014 - 2017 van de PZ Demerdal-DSZ. De jaarverslagen van deze politiezone vormden hierbij een belangrijke basis. De prioriteiten werden bepaald tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 30 november 2012, opnieuw afgetoetst op 4 oktober 2013 en aangepast tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 18 november 2016.

Gelet op de context waarin dit plan gemaakt moet worden, werd dit opnieuw beperkt tot het uitzetten van de krijtlijnen en strategische doelstellingen.

Deze bakens zijn een voldoende basis om de werking te sturen. We gaan verder op de ingeslagen weg waarbij er in het streven naar het bereiken van de doelstellingen acties gepland worden zonder capaciteit te hypothekeren om actieplannen te schrijven. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van de opportuniteiten die zich voordoen.

Wij blijven verantwoording afleggen via onze dagelijkse werking en bij middel van een uitvoerig jaarverslag.

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
korpchef
lokale politie Demerdal-DSZ

Inleiding

“Naar aanleiding van de eerdere beleidscyclussen binnen de lokale politiediensten hebben we alvast één ding geleerd: wij slagen er niet in om voldoende dynamische plannen te maken. Er werden 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.” Dit werd na het schrijven van het ZPP 2014-2017 meer dan ooit bevestigd.

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.

Tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 30.11.2012 werden de prioriteiten voor het zonale politieplan 2014-2017 vastgesteld. Met betrekking tot de personele en logistieke middelen werd verwezen naar de financieel moeilijke situatie in beide steden. Deze situatie is vandaag de dag niet anders. De begroting van onze politiedienst wordt voor een groot deel bepaald door de dotaties die vastgelegd werden in de meerjarenplanning van beide steden.

In 2013 werd er tevens aangebracht dat het niet de bedoeling mocht zijn om in te boeten op de wijkwerking, noch op de 24 uur 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 veranderende situatie, die onder andere de aanleiding is tot deze bijgewerkte versie, stelt ons voor de uitdaging om de wijkwerking te versterken en voldoende veiligheid te bieden voor onze medewerkers. Mogelijk komen andere premissen hierdoor onder druk te staan.

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, die wij voor het grootste deel overnemen uit het oorspronkelijke plan. 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 jaren.

We hebben voor deze opbouw gekozen omdat we aan het oorspronkelijke plan van 2013 enkel de noodzakelijke elementen wensen te vervangen.

Jan Vanhauwere
Korpschef

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 01.01.2015)

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	: 46.238
Bevolkingsdichtheid	: 425 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	23.429	22.809
Bevolkingsdichtheid	403 inwoners/km ²	452 inwoners/km ²
Personenwagens per 1000 inwoners	514	534
Personen met vreemde nationaliteit	1.102*	616
% vreemdelingen t.o.v. totaal aantal inwoners	4,7	2,7

*Diest herbergt een belangrijke Turkse gemeenschap van ongeveer 1.200 personen waarvan de meesten Belg zijn. Diest heeft een erkende moskee. De poging tot staatsgreep in Turkije op 15 juli 2016 heeft op z'n minst duidelijk gemaakt dat wij als politiedienst bijkomend moeten investeren in de beeldvorming van alle bevolkingsgroepen op ons grondgebied.

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.

Sinds september '16 stroomt 'de Demer' opnieuw door de stad. Het is nu al duidelijk dat dit meer toeristen door de stad zal doen 'stromen'.

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.

De herinrichting van de onmiddellijke omgeving van de abdij te Averbode en de nieuwe impulsen voor het Merodegebied versterken het toeristisch aanbod.

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. Wat de Nieuwe Viertap betreft is het afwachten wat een eventuele nieuwe uitbating met zich mee zal brengen. De zaak sloot in augustus '16.

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, zo ook de omvang van deze evenementen (cf. carnavalsstoeten in Scherpenheuvel-Zichem en haar deelgemeenten).

Recreatie en sport

Beide steden en elk van hun deelgemeenten kennen talrijke recreatieve en competitieve evenementen. Verschillende mountainbike-, wandel-, wielertoeristen- en andere clubs organiseren hun evenementen. Ook professionele organisatoren vinden hier een geschikt terrein (Race against nature / Abdijenjogging / Dwars Door het Hageland / KFC Diest)

Het provinciale domein "Halve Maan" lokt op zomerse dagen tussen de 3.000 en 8.000 zonnekloppers.

Tewerkstelling en economie

De **economische activiteitsgraad** van Diest betreft vooral 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 quataire 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).

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 “belastingaangiften 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.

Opvangcentrum voor vluchtelingen

In het najaar van 2015 werd het Peeterskasteel te Scherpenheuvel ingericht als tijdelijk opvangcentrum voor vluchtelingen. Er vinden ongeveer 170 vluchtelingen een onderkomen. Bij de redactie van dit aangepast veiligheidsplan is niet duidelijk hoe ‘tijdelijk’ het opvangcentrum zal zijn.

Uitdagingen voor de toekomst

Bij de redactie van deze aanpassing van het Zonaal Politie Plan 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 (niet werkende werkzoekenden/beroepsbevolking)*100

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

³ (werkenden/bevolking)*100

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

Voor deze rubriek verwijzen we naar het oorspronkelijke plan en de jaarverslagen .

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

Missie:

“De lokale politie van de politiezone 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:

“Politiezone 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 politionele bevoegdheden een bijdrage levert aan een veilige en leefbare samenleving.”

We streven er naar om steeds meer en meer:

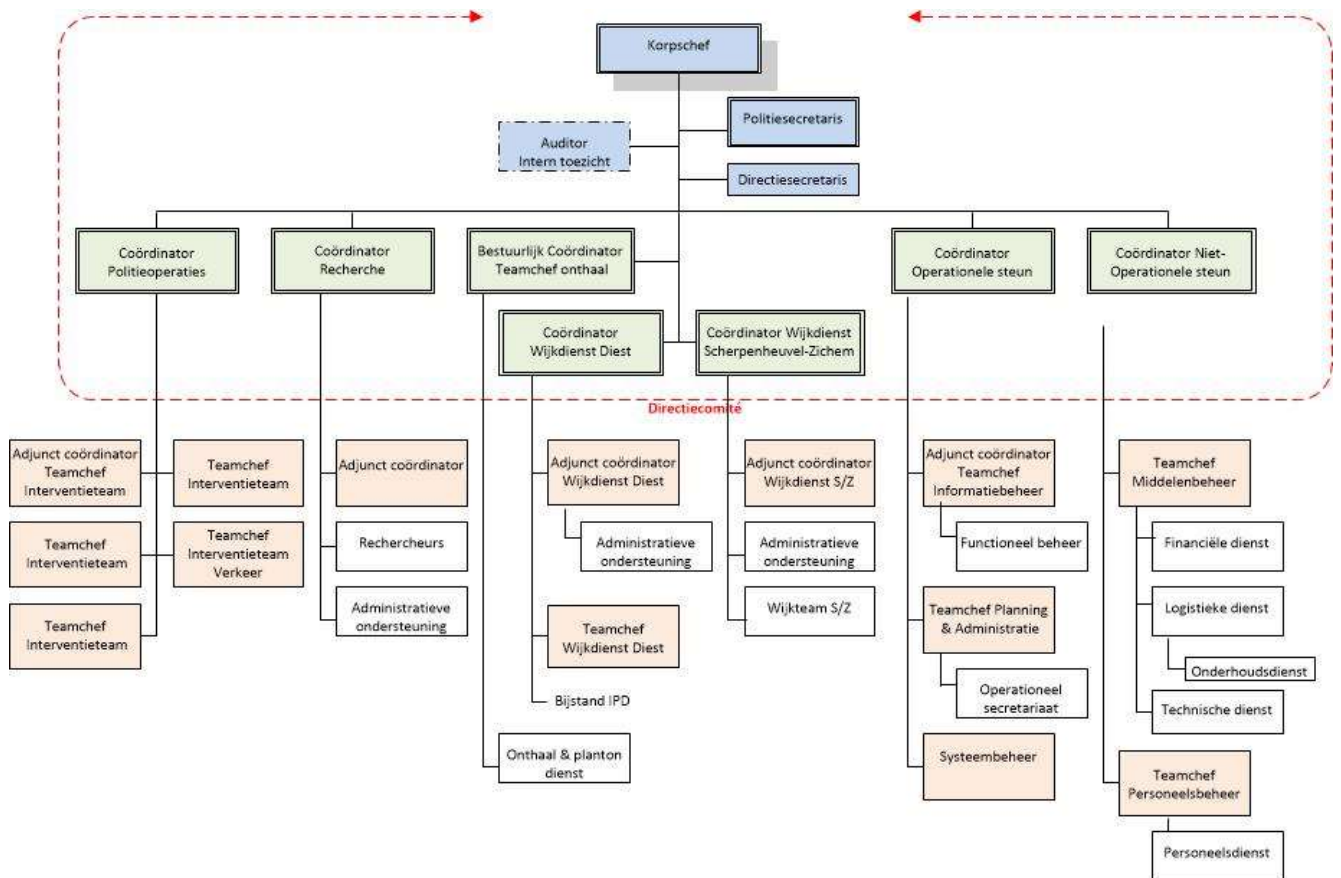
- één dienst te zijn die meer is dan de som van de verschillende delen. Elke medewerker is in eerste instantie een medewerker van de lokale politiedienst in haar geheel en slechts in tweede instantie lid van een te onderscheiden afdeling of team.
- één open dienst te zijn = een dienst die:
 - o openstaat 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

Het organogram zoals het opgenomen werd in het ZPP 2014 -2017 werd aangepast. In 2016 werd de beweging ingezet om hoofdinspecteurs de functie van wijkcoördinator toe te vertrouwen. Dit is een eerste stap om in de toekomst het officierenkader af te bouwen. Dit bood de mogelijkheid om een commissaris aan te werven voor de transversale functie van bestuurlijke coördinator. Dit resulteert (nog) niet in een visiegedreven organogram noch in een beeld van de organisatie waar we naartoe willen. Het is een noodzakelijke stap om de organisatie verder te ontwikkelen. De voorbije jaren werd de evolutie naar een gewenst organogram heel sterk gehypothekeerd door verschillende onbeschikbaarheden van leidinggevenden en door het wegblijven van kandidaten voor vacante betrekkingen.



1 januari 2016

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.

In 2016 zal onze bijdrage aan de federale opdrachten groter zijn dan die wettelijke voorziene bijdrage. Hierdoor zijn er minder medewerkers beschikbaar voor de basispolitiezorg.

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.

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 oktober 2016.

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 7/15/69/2 = 934	OK/MK/BK/AK 7/14,8/68/2 = 91,8	1 oktober '16

(*) 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 0,8/2,8/9/1 = 13,6	1 oktober '16

(*) Eén niveau A, 1 niveau B en 5 niveau C met 4/5^{de} loopbaan
Daarnaast is er nog één niveau C halftijds 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, ...). 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.

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

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

De norm is 1 wijkinspecteur op 4.000 inwoners.

Met 15 wijkinspecteurs voldoen we ruim aan de norm:

Wijkpost Diest:

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

Wijkpost Scherpenheuvel-Zichem:

1 hoofdinspecteur wijkcoördinator / 1 hoofdinspecteur / 7 wijkinspecteurs / 1 assistente.

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

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

De wijkinspecteurs worden in eerste instantie ingezet voor de wijkwerking. 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.

Eén van de opdrachten van de wijkinspecteurs is het uitvoeren van de adrescontroles.

Het beheer van het wapenregister, het onderzoek en de aflevering van de wapenvergunningen komen vooral ten laste van de hoofdinspecteurs van de wijk.

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,...

De hoofdinspecteurs van de wijkdiensten hebben in eerste instantie een ondersteunende rol voor de wijkcoördinator en hebben een aandeel bij de autonome politionele afhandeling en in de beurtrol van dagcoördinator, wachtofficier.

Beide wijkdiensten kunnen rekenen op de ondersteuning van één assistente. Zij neemt ook een deel 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

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

De norm is: per dag 12 uur fysiek onthaal in het centrale onthaalpunt + contacteerbaar d.m.v. technische infrastructurele maatregelen.

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 onthaal als de planton waargenomen door één inspecteur.

De plantonfunctie in het politiehuis te Diest 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 via het SICAD-VL-Brabant beschikbaar is.

Op werkdagen wordt er in een tweede planton voorzien tussen 10 en 20 uur.

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 a 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 die van het stadhuis.

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.

Als gevolg van de terreurdreiging kreeg de onthaalbediende een belangrijke rol bij de toegangscontrole in het Politiehuis te Diest en te Scherpenheuvel. Elke bezoeker wordt geïdentificeerd en gecontroleerd in de algemene gegevensbank. Geen enkele bezoeker mag zich zonder begeleiding van een medewerker van onze politiedienst in onze politiehuizen bewegen. De permanentie in het politiehuis wordt behouden. Er is echter geen vrije toegang meer tot het gebouw. Elke bezoeker moet zich eerst aanmelden aan de videofoon. Dit alles heeft onder andere tot gevolg dat we nog meer dan in 2013 werk willen maken van de overschakeling naar het werken op afspraak.

Interventie en Algemeen toezicht

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

De norm is : 1 continuploeg + 1 piekploeg 84 uur/week.

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 SICAD Vlaams-Brabant. De bijkomende ondersteuning waarin wij voorzagen door de rol van wachtofficier tussen 05.30 uur en 22.30 uur hebben wij noodgedwongen moeten afbouwen. De rol van wachtofficier was in de loop der jaren gereduceerd tot die van 'veredelde' planton en bovendien hebben wij onvoldoende hoofdinspecteurs ter beschikking die ingezet kunnen worden voor deze functie. We schakelden over naar een functie van dagcoördinator van 7 tot 17 uur. Tijdens de weekends en feestdagen neemt een hoofdinspecteur de rol van wachtofficier op zich van 9 tot 19 uur (in de zomer van 11 tot 21 uur). De inspecteurs van de polyvalente pool en de hoofdinspecteurs in de functie van dagcoördinator/wachtofficier vormen samen de dienst politieoperaties.

Wij voorzien in een permanente wachtdienst van een officier van gerechtelijke politie voor die momenten waarop er geen dagcoördinator noch wachtofficier in dienst is.

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

Politie slachtofferbejegening

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

De norm is: 1 gespecialiseerd medewerker continu terugroepbaar (eventueel via samenwerkingsakkoord).

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 politie 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

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

De norm is: 7% van het operationeel effectief met een minimum van één ploeg (2 medewerkers) voor de weekdagen.

We voldoen aan de norm.

Bij langdurige onbeschikbaarheid (ziekte of opleiding) van een rechercheur wordt ernaar gestreefd om een inspecteur van de interventiepool tijdelijk toe te voegen aan de lokale onderzoeksploeg.

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

Bij deze functionaliteit maken we een korte zijsporing 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 rechedienst. Een belangrijk deel van de onderzoeken wordt immers ook uitgevoerd door leden van de polyvalente pool (inspecteurs, dagcoördinatoren en weekofficier) en door de medewerkers van de wijkdiensten.

Binnen de rechedienst is er (nog) geen specifieke structuur voorzien. De medewerkers werken allen in dagdienst en hebben hun aandeel in de permanentiedienst.

In de toekomst zullen wel teams worden gecreëerd die onder coördinatie van (en samen met) een hoofdinspecteur onderzoeken zullen voeren. Er zal hierbij niet worden uitgegaan van fenomeenteams maar eerder van allround onderzoeksteams.

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

Voldoen we aan de minimale werkingsnormen?

De norm is : 1 OBP permanent bereikbaar en terugroepbaar :
We voldoen aan de norm.

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

De 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 twee medewerkers 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 worden behaald (8% van de totale werkcapaciteit).

Hoe organiseren we deze functionaliteit?

Alle operationele medewerkers van de dienst politieoperaties en van beide wijkdiensten hebben een actieve rol in deze functionaliteit. Zij worden ingezet bij de verkeershandhaving en de verkeersregeling.

Er wordt gestuurd op basis van maandelijkse handhavingscijfers.

Er is één team van de dienst politieoperaties waarin inspecteurs samengebracht werden die een bijzondere interesse hebben in verkeer. Het zijn voornamelijk maar niet uitsluitend deze teamleden die met hun teamchef ingezet worden bij bijzondere verkeersacties.

In dit team werden ook de twee agenten van politie ondergebracht. Naast een bijdrage aan de verkeersacties en algemeen verkeerstoezicht staan zij in voor de snelheidscontroles.

Een assistente zorgt voor de administratieve afhandeling van de processen-verbaal uit hoofde van snelheidsovertredingen.

De wijkcoördinatoren 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.

Wij leveren nog een bescheiden bijdrage aan de verkeerseducatie in de scholen.

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 wijkdiensten 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.

De gelijkwaardige dienstverlening speelt eveneens, in de mate van het mogelijke, een rol in het rekerchmanagement.

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 verantwoordelijken van de basisopleidingen.

2.2.3 Streven naar excellente politiezorg

Niettegenstaande 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 voor bepaalde instanties de terreurdreiging voldoende reden zou moeten zijn om de gemeenschapsgerichte werking in vraag te stellen. Het lijkt onwezenlijk dat vandaag de dag gemeenschapsgericht werken nog het tegengestelde lijkt te zijn van overlast en 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 probleemgerichtheid* 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.

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

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.

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 punctuele steun rekenen van de spoorwegpolitie en het interventiekorps met betrekking tot de problematiek van het provinciaal domein De Halve Maan. Deze steun is in 2016 echter heel sterk terugschroefd en totaal onvoorspelbaar geworden.

Wij blijven voldoen aan de primaire voorwaarde om samen te werken en steun te krijgen. We stellen de vraag, we proberen de dialoog aan te gaan en aan de veronderstellingen voorbijgaan. Vanuit de vaststelling dat zowel onze beschikbare capaciteit als die 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 geïstitutionaliseerd 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 wijkcoördinatoren 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 wijkcoördinatoren en hun directe medewerkers. De nieuwe context dwingt ons er toe om naar een zo efficiënt mogelijke samenwerking te gaan en ons in die samenwerking te beperken tot onze organieke deskundigheden en wettelijke bevoegdheden.

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

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.

2.3 Het beheer van de publieke ruimte

2.3.1 Genegotieerd beheer van de publieke 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

2.3.4 Bestuurlijke politie

Zonder ons te beperken tot één specifiek domein tasten wij de grenzen van de bestuurlijke aanpak af. In het kader van de bestrijding van de overlast moedigen wij de burgemeesters aan en ondersteunen wij hen bij het uitoefenen van hun bevoegdheden op basis van de nieuwe gemeentewet. In dit kader is de verdere introductie van een bestuurlijke hoorzitting noodzakelijk. Het is bovendien noodzakelijk om de bestuurlijke informatie-inwinning aan te zwengelen.

Vanuit onze dienst leveren wij een bijdrage aan de optimalisatie van de lokale politieverordeningen.

De hoeveelheid aan evenementen en hun omvang vereist een correcte identificatie van die evenementen en een voortdurende evaluatie van de maatregelen die nodig worden geacht voor een goed beheer ervan. Wij willen aansturen op een adequate aanwending van onze capaciteit in overeenstemming met de gerechtvaardigde verwachtingen van de andere betrokken partijen.

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 in Scherpenheuvel-Zichem
- 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
- 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.

2.5 Jongeren als kwetsbare doelgroep

De PZ Demerdal-DSZ besteedt tijdens haar reguliere werking bijzonder aandacht aan de 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 psycho-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 geweldscriminaliteit, aantasting van de persoonlijke integriteit en discriminatie.

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 arrondissementale pool van kinderverhoorders.

We streven er naar om de verplichtingen uit de COL 4/2006 betreffende het strafrechtelijk beleid inzake partnergeweld, met bijzondere aandacht voor de veiligheid van het slachtoffer, de situatie van de kinderen die deel uitmaken van het gezin, de (eventuele) bijkomende risicofactoren zo goed mogelijk na te leven.

We zorgen voor een goede vorming en sensibilisering van onze medewerkers. We besteden minstens één intern vormingsmoment (sensibiliseringsdag) aan het stimuleren van alle medewerkers inzake discriminatie en haatmisdrijven.

2.6.3 De prioritaire criminaliteitsfenomenen

Op basis van een argumentatietabel 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.***

De resultaten van de verkeersacties en de opsporings- en gerechtelijke- onderzoeken die gevoerd werden in 2014, 2015 en 2016 bevestigen:

- dat er op het grondgebied van Diest en Scherpenheuvel-Zichem aanzienlijk veel drugs gebruikt en verhandeld worden. Maar dat dit dan ook weer niet beperkt is tot deze twee steden. De targets van onze onderzoeken en de bestuurders die op ons grondgebied onder invloed rijden, zijn dikwijls geen inwoners van onze politiezone.
- dat elk afgerond onderzoek voldoende informatie aanbrengt om een nog groter onderzoek te starten;
- dat de resultaten van onze onderzoeken weinig impact hebben op de vraag noch op het aanbod van drugs. Het aanbod wordt hoogstens tijdelijk verstoord.
- dat het noodzakelijk is dat we de lokale handel in de kiem smoren zodat geen locaties noch groepen uitgroeien tot sectoren waar we totaal geen greep op hebben.

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).

We zijn niet in de mogelijkheid om de beschikbare info met betrekking tot dit fenomeen accuraat te exploiteren, laat staan om actief op zoek te gaan naar bijkomende informatie. Dit heeft enerzijds te maken met de onderzoekscapaciteit waarover we beschikken maar ook met het feit dat de 'korte klap'-aanpak in dit domein weinig toegepast wordt.

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

Onze politiedienst wil een substantiële bijdrage leveren aan 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.

2.7 Terrorisme

Niettegenstaande terrorisme geen daadwerkelijk probleem vormt in onze politiezone, werd het duidelijk dat wij als lokale politiedienst een belangrijke rol te spelen hebben in deze materie en hiervoor capaciteit moeten voorzien en bijkomende klemtonen moeten leggen in de reguliere werking.

Vanuit een versterkte wijkgerichte werking moeten we onze voeling met de inwoners versterken en een bijdrage kunnen leveren inzake de beeldvorming.

Wij moeten een bijdrage kunnen leveren vanaf het ontstaan van ‘geruchten’ inzake een mogelijke radicalisering van groepen en/of individuen.

Een participatie aan specifieke overlegorganen is noodzakelijk om dit op een geïntegreerde manier te kunnen aanpakken.

Door de diversiteit van de bevolking in de zone, rekening houdend met de historische evolutie van die bevolkingssamenstelling en door de migratieproblematiek in het algemeen, is het gebleken dat overleg tussen de verschillende actoren onontbeerlijk is. Dit biedt ons de mogelijkheid om indicaties van radicalisme te detecteren, op te volgen en een bijdrage te leveren aan een geïntegreerde en integrale aanpak.

Onze organisatie moet in de mogelijkheid zijn om de toenemende stroom aan informatie en richtlijnen ter zake te verwerken.

De aandacht voor de veiligheid van onze medewerkers en onze infrastructuur moet een voortdurend aandachtspunt zijn.

Aandacht voor de mogelijkheid tot confrontatie met terroristische gebeurtenissen moet transversaal door alle functionaliteiten lopen. Dit zowel voor wat betreft het inwinnen van informatie als het beducht zijn voor daadwerkelijke confrontaties. Dit moet zeker in rekening gebracht worden bij de veiligheidsrisico's die bepaald worden naar aanleiding van de talrijke evenementen.

Met betrekking tot al onze 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 (2016-2019) als prioritaire criminaliteitsfenomenen opgenomen werden, worden opgenomen in het addendum dat als bijlage aan dit plan wordt toegevoegd.

3 De ondersteunende processen binnen de PZ Demerdal-DSZ

Een lokale politiedienst vergelijken we graag 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. Bovendien maken de veranderingen die aan de basis liggen van deze herwerkte versie die onderbouw nog noodzakelijker. Opdat de medewerkers hun werk op het terrein zouden kunnen doen zijn performante operationele en niet-operationele steundiensten noodzakelijk. In het veranderde politielandschap is het de vraag of elke lokale politiedienst zelf voor die uitgebreide onderbouw moet instaan.

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 dienstnoodwendigheden en de beschikbaarheden.

De dienstnoodwendigheden zijn afhankelijk van interne keuzes (bv het aantal ploegen dat wij op het terrein willen) maar ook van de geplande activiteiten en ongeplande gebeurtenissen. Meer dan ooit wordt de planning overhoop gehaald door vragen voor steun in andere politiezones (Hycap).

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.

Informatieveiligheid is een nieuw domein waaraan wij aandacht moeten besteden. De informatieuitwisseling tussen personen en informatiesystemen is een dagdagelijks gebeuren waar we veel te weinig bij stilstaan. Toch is informatie één van onze belangrijkste bedrijfsmiddelen waarvan we verwachten dat ze te allen tijde beschikbaar, actueel en correct is en bovendien ook alleen maar toegankelijk voor die personen die er werkelijk toegangsrecht op hebben. Een degelijke bescherming is pure noodzaak en moet ervoor zorgen dat deze bestand is tegen bedreigingen, die de continuïteit van de dienstverlening kunnen verstoren, schade veroorzaken en de goede werking kunnen verhinderen. Bovendien is de opmaak van een veiligheidsbeleid en veiligheidsplan ook voor ons een verplichting geworden.

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 goed 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 in het arrondissement 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 politionele 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 jaren 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.

Ook de volgende jaren blijven we voorrang verlenen aan het begeleiden van individuele medewerkers op het uitschrijven van algemene actieplannen inzake gezondheid en welzijn.

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 is 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 mogelijk 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

Hier is een belangrijke opdracht weggelegd voor de federale rekruteringsdiensten. Stel de job van politieinspecteur 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!

Naast een verhogen van de draaglast stellen we vast dat de verhoging van de pensioenleeftijd bij heel wat medewerkers de draagkracht heeft ondermijnd.

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.

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 streven naar een optimale afstemming op alle belanghebbenden

Materiële middelen en logistieke dienstverlening worden 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 gewerkt moet 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 werklast en verantwoordelijkheden kunnen spreiden over meerdere personen.

We nemen in dit verband op een heel actieve manier deel aan het arrondissementele initiatief tot ICT-optimalisatie. Zowel in de stuurgroep als in de diverse werkgroepen streven we naar een actieve participatie.

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
- Berichten van de korpschef
- 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
 - ...

4 De beleidsprocessen binnen de PZ Demerdal-DSZ

Een beleid voeren is geen cyclisch en zeker geen lineair gebeuren. 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.

Het personeelsbeleid is een belangrijk beleidsdomein. Het komt er op aan om de feitelijkheden die nog steeds een rechtstreeks gevolg zijn van de integratie van de politiediensten, geleidelijk aan weg te werken zonder hierbij de operationele slagkracht te verminderen.

Binnen de uitvoering van dit zonaal politieplan engageren wij ons om het aantal commissarissen verder te reduceren.

Bovendien willen wij ter uitvoering van de richtlijn van 1 december 2006 “*tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de lokale politie*” op directieniveau de functie van coördinator niet-operationele steun toevertrouwen aan een adviseur.



De afstemming of de noodzakelijke synergie tussen het ZPP en de beleids- en beheerscyclussen in beide steden vormt een nieuwe uitdaging vanaf 2019.

In het kader van de nota integrale veiligheid zullen wij binnen de uitvoeringstermijn van dit politieplan onze rol opnemen wanneer het initiatief hiertoe genomen wordt.

5 Strategie van de PZ Demerdal-DSZ

In dit deel beperken we ons tot een opsomming van die fenomenen die door de Zonale Veiligheidsraad geselecteerd werden als aan te pakken prioriteiten en waarvoor we na goedkeuring van dit ZPP specifieke acties zullen ondernemen.

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 we op welbepaalde tijdstippen acties uitwerken.

5.1 Operationele strategie (Aanpak van de veiligheidsproblemen)

5.1.1 Verkeer

➤ Doelstelling 1: 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, gsm-gebruik, naleving van de rusttijden, 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 & verzekering)

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:

- e stedelijke diensten te ondersteunen en te responsabiliseren bij het evenementenbeheer
- De organisatoren, via de stedelijke diensten, op hun verantwoordelijkheden te wijzen en preventieve maatregelen op te leggen en veiligheidsplannen op te stellen
- 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 verhogen van de leefbaarheid.

We doen dit o.a. door

- De bestuurlijke handhaving in het algemeen en de bevoegdheden van de burgemeester op basis van de nieuwe gemeentewet verder te implementeren bij het aanpakken van de overlast die veroorzaakt wordt door de horeca en de organisatie van evenementen;

- Onze medewerkers en de bevolking te sensibiliseren voor de problematiek van het sluikestorten en het zwerfvuil. In dit kader onderzoeken te voeren en daders te identificeren vanuit een goede samenwerking met de stadsdiensten
- Een gepaste opvolging te geven aan effectieve inbreuken op het dierenwelzijn met de ondersteuning van een taakaccenthouder

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 handelszaken met bijzondere aandacht voor rondtrekkende dadergroepen

We doen dit o.a. door :

- Sensibiliseringsacties van de bevolking ondersteunen in samenspraak met de preventieambtenaren van beide steden (1DAGNIET,...)
- Ondersteuning bieden aan burgerinitiatieven (BIN,WIN,...)
- Gerichtte controleacties
- Een dagelijkse opvolging en beeldvorming van het fenomeen om acties en patrouilles efficiënt aan te sturen
- Preventieve patrouilles (o.a. met inzet ANPR, afwezigheidstoezicht)
- Een doorgedreven opvolging van veelplegers
- Kwaliteitsvolle vaststellingen met bijzondere aandacht voor sporenonderzoek
- Kwalitatief beheer van overtuigingsstukken
- Bijzondere zorg aan de informatie-uitwisseling met 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 en zo veel 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

5.1.4 Terrorisme

➤ Doelstelling 1: De beeldvorming.

De PZ Demerdal-DSZ zal een substantiële bijdrage leveren bij de vorming van een accuraat beeld met betrekking tot de mogelijke radicalisering van individuen en of groepen.

We doen dit door:

- Een consequente participatie aan de Local Task Force (LTF) op supralokaal/arrondissementeel niveau
- Een deelname aan de Lokale integrale veiligheidscel (LIVC) te Diest en te Scherpenheuvel-Zichem

- De informatiestromen tussen de LIVC's en de LTF te faciliteren en te stimuleren
- De bestuurlijke coördinator in de mogelijkheid te stellen zijn netwerk uit te breiden en regelmatig te consulteren

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 leidinggevendenden. 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. Vele jaren 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 leidinggevendenden en van elke medewerker nodig. Responsabilisering en het afleggen van verantwoording zijn onlosmakelijk verbonden met deugdelijk overheidsbestuur en het zijn wezenlijke kenmerken van een excellente politiezorg. Vanuit onze tweede doelstelling zullen we acties ondernemen om onze leidinggevendenden verder te bekwamen in hun kerntaak: resultaten halen langs mensen om. Om dit te bereiken wenden wij alle mogelijke pistes aan om een middenkader uit te bouwen.

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

➤ Doelstelling 4: De PZ Demerdal-DSZ zal vanuit een streven naar een verhoging van het welzijn van de medewerkers op het werk jaarlijks acties ondernemen. Deze acties zullen zich situeren in één of meerdere van de zes domeinen die in de welvaartswet voorzien zijn:

1. Veiligheid op het werk
2. Gezondheid op het werk
3. Ergonomie
4. Arbeidshygiëne
5. Psychosociale aspecten
6. Verfraaiing van de werkplaatsen

We zullen dit o.a. doen door:

- Sensibiliseringscampagnes
- Persoonlijke begeleiding
- Aanpassingen van de infrastructuur
- Vormingsmomenten
- Het op punt houden van de persoonlijke uitrusting
- Overleg met de preventieadviseur en arbeidsgeneesheer
- Overleg met het comité preventie en welzijn op het werk
- Aangepaste korpsrichtlijnen
- De naleving van de vigerende regelgeving
- Medische controles, onderzoeken en ondersteuning

➤ Doelstelling 5: De PZ Demerdal-DSZ zal werk maken van een verhoogde beveiliging van de informatie.

We zullen dit doen door

- een inventarisatie van de problematiek
- een risicoanalyse
- het opstellen van een veiligheidsplan
- concrete acties te ondernemen waarbij het sensibiliseren van onze medewerkers een belangrijk item wordt

5.3 Opvolging en evaluatie

Het plannen van acties wordt voortdurend getoetst aan de strategische doelstellingen. Tijdens de Zonale Veiligheidsraad wordt verantwoording afgelegd over de manier waarop het ZPP vertaald wordt in de dagelijkse werking en de ondernomen acties.

6 Communicatie over het ZPP

6.1 Externe communicatie

Het beleid voor de komende jaren, 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

De aangepaste versie ZPP 2014 - 2017 -2019 zal langs de volgende kanalen worden bekend gemaakt:

- Bespreking tijdens sensibiliseringsdagen
- Het wordt het thema van bericht van de korpschef voor alle medewerkers.
- Informeren via de website en intranet
- Bespreking in jaarverslag

7 Goedkeuring

Na de bespreking van deze aangepaste versie van het zonaal politieplan tijdens de vergadering van de zonale veiligheidsraad van 18 november 2016;

Teken ik het aangepaste zonale politieplan 2014-2019 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
korpchef
lokale politie Demerdal-DSZ

voor kennisname

Mark Van De Plas
gerechtelijke directeur
Leuven

Kaat Boon
arrondissementscommissaris
Provincie Vlaams-Brabant