



---

# *Zonaal Veiligheidsplan 2020 - 2025*

---

Politiezone Brakel

---

# Voorwoord van de korpschef

---

Beste lezer,

Het is voor mij een grote eer om ons Zonaal Veiligheidsplan 2020 - 2025 voor te stellen. Voor jou ligt een plan opgemaakt voor en door de politiezone Brakel dat zeker niet het werk is van een enkeling. Dit stemt me als waarnemend korpschef van de politiezone erg tevreden.

Elke uitdaging die je in het leven tegen komt, is als een tweesprong. Je kan kiezen waar je heen gaat, terug, verder, afbraak of doorbraak.<sup>1</sup> Dit plan kiest resoluut voor de doorbraak ongeacht de (beleids)keuzes die moeten gemaakt worden. We leven nu eenmaal in een maatschappij waarin verandering de constante is, ook voor een politiezone. Niet alleen verandering is een constante maar ook het kunnen omgaan met onzekerheden. Zo weten we momenteel nog niet of we over voldoende financiële middelen zullen beschikken om dit plan te realiseren. Laat staan dat we weten of we in de looptijd van dit Zonaal Veiligheidsplan een nieuw Zonaal Veiligheidsplan dienen te maken van een gefuseerde politiezone. Welke keuzes er ook gemaakt worden, we zullen die keuzes en veranderingen steeds benaderen als uitdagingen om door te breken naar een betere toekomst voor de inwoners, personeel en partners. In dit proces zullen we genoodzaakt zijn om de manier waarop we naar de politiezone en het politiewerk kijken te veranderen, wat maakt dat we tot daadwerkelijke verandering kunnen komen. Innovatie, waar digitale transformatie deel van uitmaakt, vormt de rode draad doorheen onze bedrijfsvoering.

Ook al is onze (werk)omgeving erg volatiel, van één ding zijn we zeker. Onze politiezone kan rekenen op medewerkers die enorm veel inspanningen leveren om de zone tot een succes te maken. Dankzij hun inzet kunnen we, in deze tijd van capaciteitsproblemen, stellen dat onze dienstverlening aan de burger verzekerd is. Dankzij hun (veer)kracht is het mogelijk om de toekomst positief tegemoet te gaan en er zeker van te zijn dat we als politiezone, mits de nodige investeringen, onderhavig plan kunnen realiseren. Onze medewerkers vormen samen met de, door het ganse korps, uitgewerkte mission statement het kompas dat we nodig hebben om met het nodige vertrouwen te navigeren naar 2025. Het opmaken van een anti-roddelbeleid is één van onze prioriteiten inzake optimale bedrijfsvoering opdat we, conform ons gedragskompas, kleine en grotere intermenselijke problemen/conflicten sneller kunnen detecteren en verhelpen. Dit is nodig om als team met vertrouwen richting 2025 te varen.

---

<sup>1</sup> Ifeanyi Enoch Onouha

Ons Zonaal Veiligheidsplan is in zeker zin een kind van haar tijd, disruptief. We hebben ervoor gekozen om niet langer te werken met ellenlange actieplannen om onze prioriteiten uit te werken. We kiezen voor vooruitgang door de prioriteiten aan te pakken op het terrein en met de ervaring en kennis van onze terreinmedewerkers. Daarnaast hebben we onze prioriteiten zo geformuleerd dat we niet in altijd zullen streven naar een vermindering van het aantal meldingen/aangiften. Zo stellen we dat we een goed resultaat zouden halen inzake drugsdossiers mochten we in 2025 niet meer dossiers behandelen dan dat we er in 2018 behandeld hebben. Het mag gezegd worden dat we meer werk maken van de 'jacht op drugs', wat maakt dat er ook meer dossiers gehaald worden. Daarnaast hebben we ook opgemerkt dat het aantal opgestelde dossiers intrafamiliaal geweld voor onze politiezone enorm laag ligt, bijna onmogelijk laag. Natuurlijk wensen wij dat dit aantal 0 zou zijn, jammer genoeg is dat niet de realiteit. Daar we bijna zeker zijn dat er nog een te groot taboe rust op intrafamiliaal geweld stellen we in onze prioriteit dat we, door mee te helpen dit taboe te doorbreken, we een stijging van 5% verwachten in deze dossiers tegen 2025 door bij te dragen aan de aangifte – en registratiebereidheid.

Dit alles kadert binnen onze missie. Ons korps draagt bij tot een leefbare en veilige samenleving, in een omgeving waar we werken, wonen en leven. We werken als één team samen voor "Uw zaak = onze taak!"



Bedankt voor het vertrouwen,  
Commissaris Delphine Schelpe  
Waarnemend korpschef

---

# Inhoudsopgave

---

## Managementsamenvatting

---

<b>1. Cultuur, structuur en strategie</b> .....	6
1.1 Missie van onze politiezone .....	6
1.2 Visie voor 2025 .....	6
1.3 Waarden voor onze politiezone .....	7
1.4 Visie gedreven organogram .....	8
<b>2. Prioriteiten voor onze politiezone in 2020 - 2025</b> .....	9
2.1 Veiligheid en leefbaarheid - externe prioriteiten.....	9
2.2 Optimale bedrijfsvoering - interne prioriteiten.....	9
<b>3. Opdrachten van federale aard</b> .....	9

## Hoofdstuk 1: Missie, visie, waarden

<b>1. Missie en visie</b> .....	10
1.1 Getrokken lessen uit het vorige plan.....	10
1.2 Onze belanghebbenden en hun verwachtingen .....	10
1.3 Missie van onze politiezone .....	12
1.4 Visie van onze politiezone voor 2025 .....	12
<b>2. Cultuur en structuur</b> .....	14
2.1 Waardenkader van onze politiezone.....	14
2.2 Visiegedreven organogram voor onze organisatie in 2025.....	15

## Hoofdstuk 2: Omgevingsanalyse

<b>1. Beeld van veiligheid en leefbaarheid in de politiezone</b> .....	17
<b>1.1 Getrokken lessen uit het vorige plan</b> .....	17
1.1.1 Samenwerking met partners.....	17
1.1.2 Verkeer.....	18
1.1.3 Criminaliteit.....	19
1.1.4 Overlast.....	20
<b>1.2 Ons werkterrein in beeld</b> .....	23
1.2.1 Situering van onze zone binnen de provincie Oost-Vlaanderen .....	23
1.2.2 Onze politiezone demografisch bekeken .....	24
1.2.3 Onze politiezone economisch bekeken .....	25
1.2.4 Onze politiezone Sociaal-cultureel bekeken.....	25
1.2.5 Mobiliteit in onze politiezone .....	26
1.2.6 Technologische ontwikkelingen in het politielandschap .....	26
1.2.7 Onze politiezone politiek-juridisch .....	27
<b>2. Beeld van optimale bedrijfsvoering in onze politiezone</b> .....	29

<b>2.1 Beschrijving van de huidige situatie in de politiezone .....</b>	<b>29</b>
2.1.1 Overzicht van de capaciteit in de politiezone .....	29
2.1.2 Huidige structuur/organogram .....	30
2.1.3 Overzicht van de capaciteit per dienst/ functionaliteit.....	30
2.1.4 Invulling van de minimale normen: evaluatie .....	31
<b>2.2 Beschrijving van de interne context in de politiezone .....</b>	<b>36</b>
2.2.1. “Sterktes ” van ons politiekorps.....	36
2.2.2. “Zwaktes ” van ons politiekorps .....	36
2.2.3. “Opportunities” voor ons politiekorps.....	37
2.2.4. “Bedreigingen” voor ons politiekorps .....	37
<b>2.3 Toekomstige tendensen voor de eigen organisatie .....</b>	<b>38</b>
2.3.1 Organogram .....	39
2.3.2 ICT als rode draad .....	40
2.3.3 Schaalvergroting.....	40

### **Hoofdstuk 3: Strategie en beleid**

<b>1. Objectief beeld: Politieel Arrondissementeel Beeld .....</b>	<b>41</b>
1.1.1 Stijging aantal inbreuken.....	41
1.1.2 Stijging ten opzichte van de voorgaande jaren .....	42
<b>2. Subjectief beeld .....</b>	<b>43</b>
<b>2.1 Meldingen CICOV.....</b>	<b>43</b>
<b>2.2 Veiligheidsmonitor .....</b>	<b>44</b>
2.2.1 Respondenten.....	44
2.2.2 Ervaren buurtproblemen .....	45
2.2.3 Opvallende resultaten.....	46
<b>2.3 Bevraging personeel.....</b>	<b>46</b>
2.3.1 Aandachtspunten veiligheid en leefbaarheid .....	46
2.3.2 Aandachtspunten ICT.....	47
2.3.3 Operationele werking.....	47
2.3.4 Operationele ondersteuning.....	47
2.3.5 Aandachtspunten interne werking .....	48
2.3.6 Gedroomde politiekorps 2025 .....	49
<b>2.4 Verwachtingen van overheden en partners .....</b>	<b>50</b>
<b>2.5 Verwachtingen andere belanghebbenden en partners .....</b>	<b>50</b>
2.5.1 Aandachtspunten veiligheid en leefbaarheid .....	50
2.5.2 Aandachtspunten ICT.....	52
2.5.3 Gedroomde politiekorps 2025 .....	52
<b>3. Analyse van prioriteiten en verwachtingen: de argumentatiematrix .....</b>	<b>54</b>
3.1 Te weerhouden uit het beeld van veiligheid en leefbaarheid (externe omgeving).54	
3.2 Te weerhouden uit het beeld van optimale bedrijfsvoering (interne omgeving) ....55	
<b>4. Keuze strategische prioriteiten .....</b>	<b>55</b>
4.1 Strategische prioriteiten Veiligheid en leefbaarheid voor 2020 - 2025 .....	55
4.2 Strategische prioriteiten Optimale bedrijfsvoering 2020 - 2025 .....	62
4.3 Motivering van niet weerhouden fenomenen.....	62

## Hoofdstuk 4: Beleid en beheer

<b>1 Aanpak van de strategische prioriteiten.....</b>	<b>63</b>
1.1 Het wijk- en coördinatieteam .....	64
1.2 Monitoring van de beleidsuitvoering .....	65
1.3 Tool voor opvolging en rapportering van de beleidsvoering .....	65
<b>2 Beheer van mensen en middelen .....</b>	<b>66</b>
2.1 Beheer van de personeelscapaciteit.....	66
2.2 Beheer van de financiële middelen.....	67

## Bijlagen

<b>Bijlage 1: Overzicht opdrachten en taken van federale aard .....</b>	<b>69</b>
<b>Bijlage 2: Gedragskompas .....</b>	<b>71</b>
<b>Bijlage 3 : Actieplan verkeersveiligheid.....</b>	<b>75</b>

---

# Managementsamenvatting

---

## 1. Cultuur, structuur en strategie

---

### 1.1 Missie van onze politiezone

---

Samen bijdragen tot een leefbare en veilige samenleving in een omgeving waar we werken, wonen en leven.

### 1.2 Visie voor 2025

---

Onze missie zullen we realiseren als één team in één open politiehuis. De burger heeft er immers geen boodschap aan door welke functionaliteit, kader of graad hij of zij wordt geholpen bij een tussenkomst van onze medewerkers. Een op maat en kwalitatief afgehandeld verzoek of ambtshalve optreden is de enige indicatie voor de waardering van onze dienstverlening.

Onder één open politiehuis verstaan we alle locaties binnen onze politiezone, van waaruit onze medewerkers een gelijkwaardig niveau van dienstverlening zullen aanbieden. De succesfactoren om tot één team te komen zijn:

1. Vertrouwen hebben in elkaar
2. Het hebben van één gemeenschappelijk doel (één missie)
3. Een gedeeld bewustzijn (over de uitdagingen die we moeten aanpakken, over het delen van de nodige informatie en over de richting die we willen uitgaan)
4. Bekwaam betrokken zijn in de uitvoering

De bouwstenen van ons “open politiehuis” zijn:

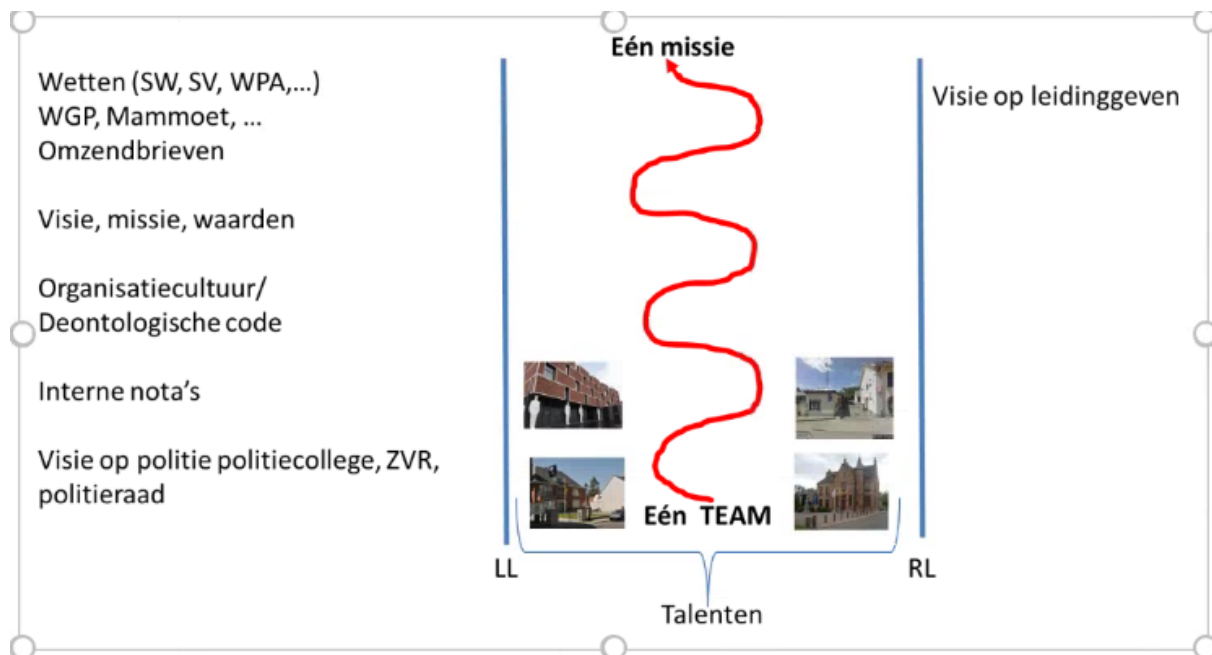
1. Een duurzaam leiderschap
2. Diversiteit met focus op talenten en welzijn van onze medewerkers
3. Samenwerken
4. Communicatie
5. Openstaan voor (nieuwe) technologie

Bovenstaande realisatie van één missie met één team hebben we vertaald in de volgende slogan: “86.400 x 62 = 32.000”. Met onze 62 voorziene medewerkers hebben we elke dag 86.400 seconden om 32.000 inwoners te bedienen.

Binnen het speelveld van een “open politiehuis” mogen de medewerkers als lid van één team “out-of-the box” denken en creatief zijn in het benutten van hun talenten voor het realiseren van onze missie. Maar net zoals een sportveld kent dit speelveld zijlijnen die niet overschreden mogen worden. Deze zijlijnen zijn de linker- en rechterlimiet van

het speelveld. Links van de linkerlimiet is de zone die wordt bepaald door allerlei wetgevendende bepalingen, gedeelde afspraken rond visie, missie en waarden, grenzen die gesteld worden via o.a. de deontologische code, dienstnota's, ... Rechts van de rechterlimiet staan de grensrechters om te bewaken dat de uitvoering conform onze visie op leidinggeven is. Weten wat deze limieten zijn, creëert duidelijkheid en biedt veiligheid.

De rechterlimiet of onze visie op leidinggeven met de daarbij horende kernwaarden, kan u in een volgend punt terugvinden.



Deze visie, één missie - één team, binnen het speelveld van een open politiehuis maakt dat we samen met al onze medewerkers een veilige en standvastige werkomgeving creëren. Het managen van de interne werking zal van onze politiezone de politiezone 2025 maken die wendbaar kan inspelen op de snel veranderende omgeving.

### 1.3 Waarden voor onze politiezone

Voor de wijze waarop ons team in de samenleving wil staan en uitvoering geven aan de missie, hebben we samen 4 kernwaarden gekozen:

1. Het garanderen van een *kwalitatieve dienstverlening*
2. Absolute *integriteit* en *onpartijdigheid* tonen
3. Belang hechten aan *wederzijds respect*
4. Samen bijdragen aan een *positieve werksfeer*

Onze missie, visie en kernwaarden vormen onze "zon aan de horizon". Zo wensen wij hoe er ons korps moet uitzien in de toekomst en geven we aan hoe we ons willen voelen als we binnen dit korps mogen werken. Onze missie en gekozen kernwaarden



werken verbindend, stimulerend en creëren duidelijkheid over wat kan, mag en zelfs moet binnen ons korps.

#### 1.4 Visie gedreven organogram

Onze organisatie dd 2025 bestaat uit kathedraalbouwers. Medewerkers die elk vanuit hun expertise en vanuit hun intrinsieke motivatie weten en voelen dat ze meewerken aan de kathedraal van onze politiezone die instaat voor het realiseren van onze visie: “Samen bijdragen tot een leefbare en veilige samenleving in een omgeving waar we werken, wonen en leven” in de dagdagelijkse praktijk.



<https://gerryco23.files.wordpress.com/2013/08/monument-to-the-tower-builders.jpg>

Het beeld van de kathedraalbouwers die allen samen werken en bijdragen aan de kathedraal van de veiligheid en leefbaarheid laat zich organisatorisch vertalen in het goedgekeurd organogram<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Het organogram werd goedgekeurd op de politieraad van 28 juni 2019 en door de diensten van de Gouverneur op 9 augustus 2019.

## **2. Prioriteiten voor onze politiekezone in 2020 – 2025**

---

### **2.1 Veiligheid en leefbaarheid – externe prioriteiten**

---

- De inbraken in gebouwen zijn in 2025 met 10% gedaald ten opzichte van het totaal aantal inbraken in gebouwen gepleegd in 2019.
- Het aantal drugsdossiers zijn in 2025 gelijk gebleven ten opzichte van het totaal aantal drugsdossiers in 2019.
- Het aantal meldingen intrafamiliaal geweld zijn in 2025 met 5% gestegen ten opzichte van het totaal aantal meldingen in 2019.
- Het aantal meldingen internet- en informaticacriminaliteit zijn in 2025 met 5% gedaald ten opzichte van het totaal aantal meldingen in 2019.
- Het aantal meldingen inzake overlast zijn in 2025 met 10% gedaald ten opzichte van het aantal meldingen in 2019.

### **2.2 Optimale bedrijfsvoering – interne prioriteiten**

---

- Het opmaken en implementeren van een anti-roddelbeleid voor 2024.
- Maandelijksse rapportering van onze verkeersacties op onze facebookpagina en onze website vanaf januari 2020.
- De implementatie van nieuwe werkwijzen, gelinkt aan ICT, zal steeds vergezeld zijn van de nodige interne opleidingen.

## **3. Opdrachten van federale aard**

---

Zie bijlage 1 aan het Zonaal Veiligheidsplan.

---

# Hoofdstuk 1: Missie, visie, waarden

---

## 1. Missie en visie

---

### 1.1 Getrokken lessen uit het vorige plan

---

De missie, zoals geformuleerd in het zonaal veiligheidsplan 2014 -2017 blijft behouden. De wijze waarop we onze visie zullen realiseren is aangepast aan de huidige en toekomstige noden van onze politiezone.

### 1.2 Onze belanghebbenden en hun verwachtingen

---

#### 1. Bestuurlijke overheden

- Transparantie over en in de samenwerking (Wat kunnen/mogen we verwachten van de politie, wat niet? Interventiebeleid? ...);
- Korte communicatielijnen (Gebruik sociale media, communicatiestructuur, communicatieprotocol, ...);
- Een sterke zichtbaarheid (Waar wordt de politie ingezet? Evenredige verdeling aanwezigheid op het terrein? Evolutie aanrijdtijden, ...);
- Behouden van een sterke lokale verankering.

#### 2. Procureur des Konings

- Samenwerken binnen de diverse overlegfora;
- Constructieve samenwerking in de optimalisatie van het justitieel apparaat;
- Bijdragen aan de realisatie van het arrondissementeel veiligheidsplan.

#### 3. Samenwerken met de klanten (dienstafnemers) en leveranciers

Vanuit de filosofie van een gemeenschapsgerichte politiezorg willen wij succesvol zijn in onze dienstverlening door:

- te peilen naar tevredenheid en verwachtingen via de lokale veiligheidsbevraging aangeboden door DRI/BIPOL;
- de organisatie van “Wijkbabbels”;
- het versterken van onze externe communicatie (o.a. sociale media);
- het versterken van het beheer van “klachten- en felicitaties” voor continue verbetering van onze werking.

#### 4. Leveranciers van goederen en diensten

- een duurzaam aankoopbeleid uitwerken waar “kwaliteit boven kwantiteit” staat (vb. bij voorzien van uitrustingsstukken).

#### 5. Samenwerken met partners

Vanuit de filosofie van een integrale en geïntegreerde veiligheidsbenadering willen wij succesvol zijn in de samenwerking met partners door:

- het uitvoeren van een “Stakeholdersanalyse”;
- het versterken van de burgerparticipatie aan het veiligheidsbeleid;
- het versterken en moderniseren van onze BIN-werking te streven naar een uniforme kwalitatieve samenwerking met de gemeentediensten & brandweer;
- te streven naar een wederkerige en gelijkwaardige samenwerking met instellingen & voorzieningen;
- het versterken van de samenwerking met vakorganisaties;
- het ontwikkelen van samenwerkingsverbanden met (omliggende) politiezones en de diensten van de federale politie;
- het verder samenwerken met universiteiten & hogescholen.

#### 6. Zorgen voor een positief imago gepercipieerd door de maatschappij

Om ons positief imago en de legitimiteit van ons optreden te versterken zullen we:

- met het communicatieteam ons communicatieplan volgens de 3 pijlers (website, sociale media en pers) verder uitrollen;
- aandacht hebben voor “maatschappelijk verantwoord ondernemen” via de drie pijlers “people, profit & planet”. “Profit” geeft uitvoering aan de dimensie “dienstverlening” en “goed bestuur”. “People” geeft uitvoering aan de sociale dimensie zoals rekening houden met de noden en verwachtingen van de minderheden in onze samenleving, maar daarbij ook rekening houden met het welzijn van de politiemedewerkers. “Planet” omhelst de milieudimensie van onze organisatie, wat gaat over een duurzaam aankoopbeleid en beheer van goederen en diensten.

### 1.3 Missie van onze politiezone

---

Onze missie geeft een antwoord op het “waarom” we doen wat we doen. Als leden van ons politiekorps hebben we allen één missie:

“Samen bijdragen tot een leefbare en veilige samenleving  
in een omgeving waar we werken, wonen en leven”

We werken als één team samen voor “Uw zaak = onze taak!”

### 1.4 Visie van onze politiezone voor 2025

---

Onze missie zullen we realiseren als één team in één open politiehuis. De burger heeft er immers geen boodschap aan door welke functionaliteit, kader of graad hij of zij wordt geholpen bij een tussenkomst van onze medewerkers. Een op maat en kwalitatief afgehandeld verzoek of ambtshalve optreden is de enige indicatie voor de waardering van onze dienstverlening.

Onder één open politiehuis verstaan we alle locaties binnen onze politiezone, van waaruit onze medewerkers een gelijkwaardig niveau van dienstverlening zullen aanbieden. De succesfactoren om tot één team te komen zijn:

5. Vertrouwen hebben in elkaar
6. Het hebben van één gemeenschappelijk doel (één missie)
7. Een gedeeld bewustzijn (over de uitdagingen die we moeten aanpakken, over het delen van de nodige informatie en over de richting die we willen uitgaan)
8. Bekwaam betrokken zijn in de uitvoering

De bouwstenen van ons “open politiehuis” zijn:

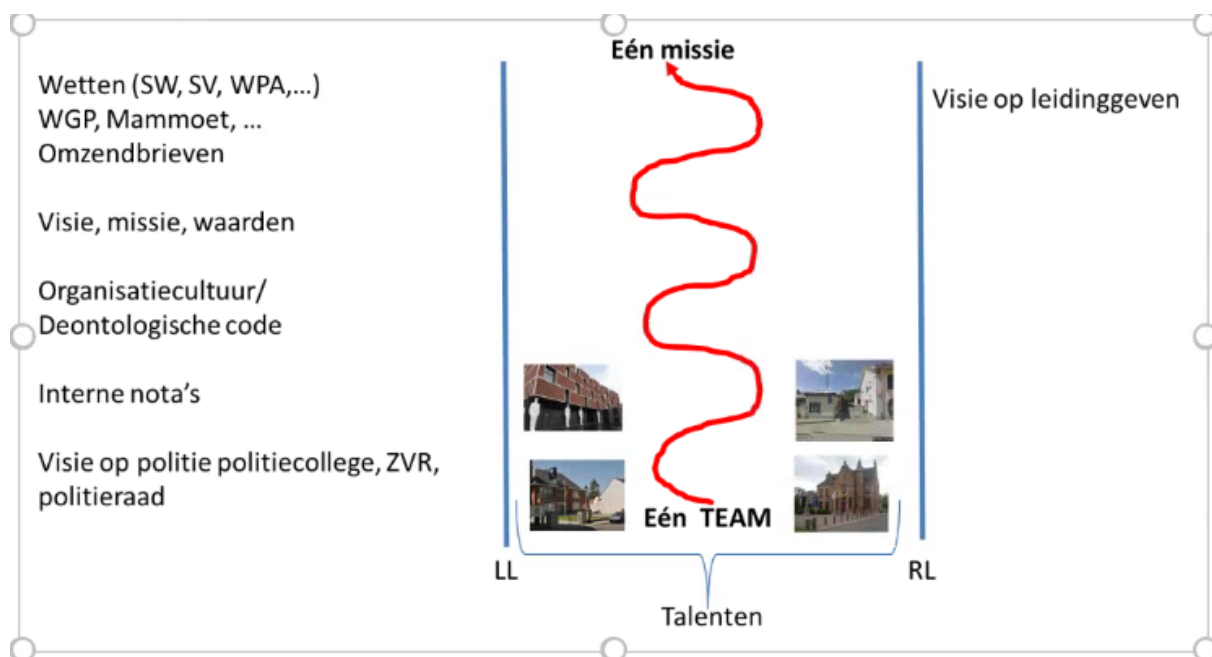
6. Een duurzaam leiderschap
7. Diversiteit met focus op talenten en welzijn van onze medewerkers
8. Samenwerken
9. Communicatie
10. Openstaan voor (nieuwe) technologie

Bovenstaande realisatie van één missie met één team hebben we vertaald in de volgende slogan: “86.400 x 62 = 32.000”. Met onze 62 voorziene medewerkers hebben we elke dag 86.400 seconden om 32.000 inwoners te bedienen.

Binnen het speelveld van een “open politiehuis” mogen de medewerkers als lid van één team “out-of-the box” denken en creatief zijn in het benutten van hun talenten voor

het realiseren van onze missie. Maar net zoals een sportveld kent dit speelveld zijlijnen die niet overschreden mogen worden. Deze zijlijnen zijn de linker- en rechterlimiet van het speelveld. Links van de linkerlimiet is de zone die wordt bepaald door allerhande wetgevende bepalingen, gedeelde afspraken rond visie, missie en waarden, grenzen die gesteld worden via o.a. de deontologische code, dienstnota's, ... Rechts van de rechterlimiet staan de grensrechters om te bewaken dat de uitvoering conform onze visie op leidinggeven is. Weten wat deze limieten zijn, creëert duidelijkheid en biedt veiligheid.

De rechterlimiet of onze visie op leidinggeven met de daarbij horende kernwaarden, kan u in een volgend punt terugvinden.



Deze visie, één missie - één team, binnen het speelveld van een open politiehuis maakt dat we samen met al onze medewerkers een veilige en standvastige werkomgeving creëren. Het managen van de interne werking zal van onze politiezone de politiezone 2025 maken die wendbaar kan inspelen op de snel veranderende omgeving.

## 2. Cultuur en structuur

---

Samen met de ganse politiezone streven we naar een familiegerichte bedrijfscultuur zoals beschreven door Quinn en Cameron. Een organisatie met een familiecultuur staat voor de zorg voor goede verhoudingen gekoppeld aan flexibiliteit in processen, zorg voor het personeel gekoppeld aan klantgevoeligheid. De relatie tussen mensen staat centraal.<sup>3</sup> De wil om verder te groeien naar een familiegerichte bedrijfscultuur is terug te vinden in onze waarden:

1. Het garanderen van een *kwalitatieve dienstverlening*
2. Absolute *integriteit* en *onpartijdigheid* tonen
3. Belang hechten aan *wederzijds respect*
4. Samen bijdragen aan een *positieve werksfeer*

We willen tot een familiegerichte bedrijfscultuur komen door meer in te zetten op het behalen en monitoren van de resultaten gekoppeld aan onze kwalitatieve dienstverlening. Daarnaast zullen we inzetten op het algemeen kader noodzakelijk om te komen tot het integer en onpartijdig benaderen van iedere klant. Het waardenkader is het instrument dat ons zal brengen tot een groeiend wederzijds respect en het blijvend werken aan de positieve werksfeer.

### 2.1 Waardenkader van onze politiezone

---

Voor de wijze waarop ons team in de samenleving wil staan en uitvoering geven aan de missie, hebben we samen 4 kernwaarden gekozen:

5. Het garanderen van een *kwalitatieve dienstverlening*
6. Absolute *integriteit* en *onpartijdigheid* tonen
7. Belang hechten aan *wederzijds respect*
8. Samen bijdragen aan een *positieve werksfeer*

Onze missie, visie en kernwaarden vormen onze “zon aan de horizon”. Zo wensen wij hoe er ons korps moet uitzien in de toekomst en geven we aan hoe we ons willen voelen als we binnen dit korps mogen werken. Onze missie en gekozen kernwaarden werken verbindend, stimulerend en creëren duidelijkheid over wat kan, mag en zelfs moet binnen ons korps.

De dag dat je voor de vuist weg kan vertellen waar ons korps voor staat en voor gaat en je je ook zo gedraagt, zijn we geslaagd in ons opzet om van ons korps één team met één missie te maken!

---

<sup>3</sup> Vrij naar: <https://dnhs.nl/blog/model-cultuurmodel-quinn-en-cameron-familiecultuur-bedrijven/>

*“Verander de wereld, begin bij jezelf”  
“Niet denken, maar doen!”*

Onze gekozen waarden vormen een leidraad voor ons gedrag. In bijlage 1 vinden jullie de vertaling van de waarden naar een aantal gedragsregels, die we samen hebben bepaald tijdens de eerste korpsdagen. Het zijn belangrijke omgangsvormen die door ons allemaal naar voor werden geschoven. Samen zullen we er dan ook op toezien dat we met ons allen dit gedragskompas respecteren!

## 2.2 Visiegedreven organogram voor onze organisatie in 2025

Onze organisatie dd 2025 bestaat uit kathedraalbouwers. Medewerkers die elk vanuit hun expertise en vanuit hun intrinsieke motivatie weten en voelen dat ze meewerken aan de kathedraal van onze politiezone die instaat voor het realiseren van onze visie: “Samen bijdragen tot een leefbare en veilige samenleving in een omgeving waar we werken, wonen en leven” in de dagdagelijkse praktijk.



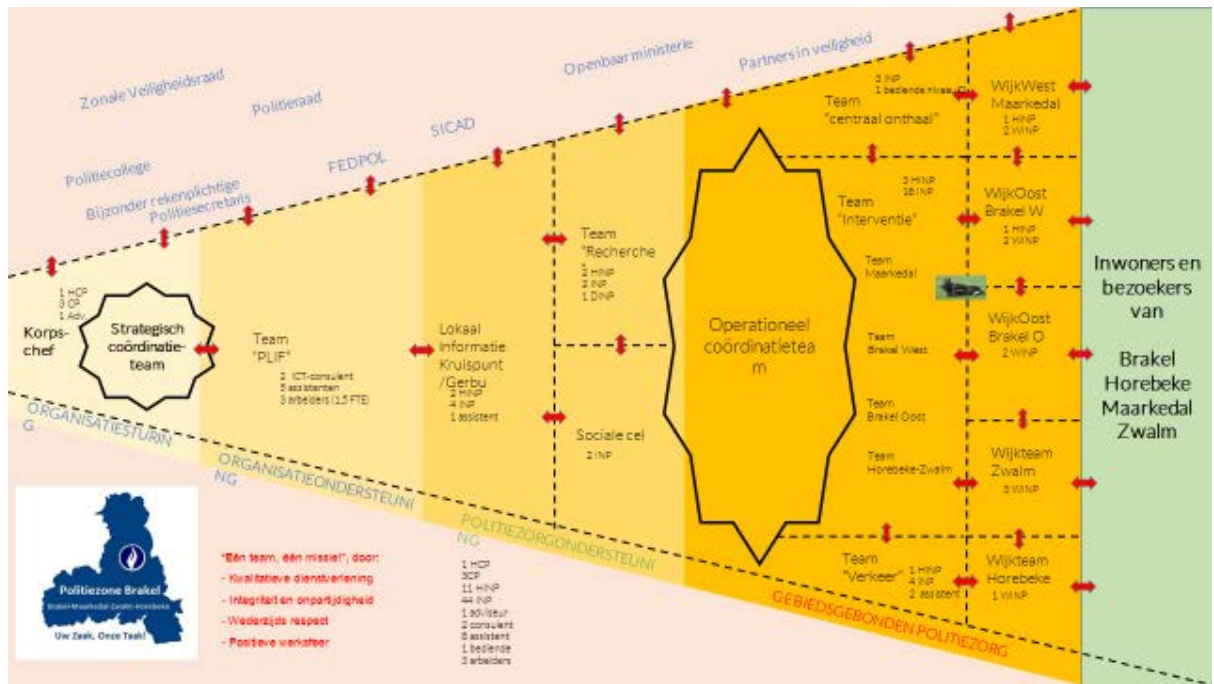
<https://gerryco23.files.wordpress.com/2013/08/monument-to-the-tower-builders.jpg>

Het beeld van de kathedraalbouwers die allen samen werken en bijdragen aan de kathedraal van de veiligheid en leefbaarheid laat zich organisatorisch vertalen in het goedgekeurd organogram<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Het organogram werd goedgekeurd op de politieraad van 28 juni 2019.





---

# Hoofstuk 2: Omgevingsanalyse

---

## 1. Beeld van veiligheid en leefbaarheid in de politiezone

---

*Analyse van de externe omgeving van onze organisatie*

### 1.1 Getrokken lessen uit het vorige plan

---

Algemeen kan gesteld worden dat het vorige plan heel wat prioriteiten en aandachtspunten kende. Deze werden behouden en soms nog aangevuld met extra te bereiken doelstellingen in het addendum. Dit resulteerde in 19 prioriteiten en 74 doelstellingen. Het spreekt voor zich dat dit van het goede te veel is.

De algemene les die we meenemen uit het vorig ZVP en daaraan gekoppelde addendum is het aantal prioriteiten laag te houden opdat ons Zonaal Veiligheidsplan ons kompas kan worden in ons dagdagelijkse werking.

Teneinde meer specifieke lessen te kunnen trekken uit het vorig plan, beperken we ons hier tot het bespreken van die prioriteiten waar er we een actieplan van hebben opgemaakt.

#### 1.1.1 Samenwerking met partners

---

##### *Evenementenbeheer*

---

Op vraag van de politiezone werd het evenementenbeheer binnen de 4 gemeenten gestroomlijnd. Om tot die éénvormigheid te komen, organiseerde de politiezone verschillende overlegmomenten met het bestuur en de respectievelijke veiligheidscellen. Daarnaast boden we een multidisciplinair info-moment aan aan de organisatoren van evenementen.

Er is een erg goede samenwerking met de gemeenten, brandweer en medische discipline. Iedere discipline legt wetswijzigingen naast het bestaande werkproces teneinde aanpassingen voor te stellen. Deze wijzigingen worden steeds doorgevoerd na overleg, bijvoorbeeld vernieuwingen in de Wet op de Private Veiligheid.

De digitalisering van het evenementenbeheer blijft een werkpunt. Hiervoor dient er een consensus bereikt te worden tussen de verschillende disciplines en de gemeenten.

## *Noodplanning*

---

In het verlengde van het evenementenbeheer hebben we het PIP op punt gesteld voor onze politiezone. Bij grote evenementen installeren we een CP Ops en maken we gebruik van ICMS.

Een betere kennis van noodplanning alsook oefeningen op het terrein blijken noodzakelijk. Om tot een geïntegreerd oefenbeleid te komen, maakt onze politiezone deel uit van het netwerk binnen de hulpverleningszone.

## *Externe communicatie*

---

Tijdens het voorbije Zonaal Veiligheidsplan hebben we werk gemaakt van een vernieuwde website, conform de bepalingen van DRI. Daarnaast zijn we gestart met een facebookpagina. Het voeden van de website en de facebookpagina gebeurt door enkele vrijwilligers, die dit bovenop hun reeds uitgebreide takenpakket nemen. Het is inderdaad zo dat we zelf vragende partij zijn om onze website en facebookpagina nog meer te voeden, maar gelet op de capaciteit dat hiervoor kan vrij gemaakt worden, kunnen we zeker tevreden zijn.

Gelet op het bovenstaande lukt het ons niet om op regelmatige basis artikels te publiceren in de gemeentebleden.

### *1.1.2 Verkeer*

---

De voorbije jaren hebben we ingezet op het gebruiken van meer innovatieve technieken teneinde de verkeersveiligheid te verbeteren. Zo leasen we nieuwe flitsapparatuur die ons in staat stelt om in 2 richtingen te flitsen. Het flitsen gebeurt steeds op basis van objectieve criteria. Zo zorgt de telapparatuur van de gemeente voor het bekomen van objectieve gegevens inzake verkeersgerelateerde overlast veroorzaakt door personenwagens en/of vrachtwagens. Eénmaal die overlast gekend is, neemt de verkeersdienst de gepaste maatregelen.

Daarnaast geven we op vraag van de gemeenten de nodige verkeersadviezen indien er aanpassingen dienen te gebeuren aan de inrichting van het wegennet.

Jaarlijks zetten we in op sensibilisatie door onder andere het organiseren van Wouters verkeersdorp voor leerlingen uit het vijfde en zesde leerjaar.

We stellen vast dat deze inspanningen niet geleid hebben tot een vermindering van de verkeersongevallen lichamelijk letsel. Tussen 2012 en 2016 zagen we een daling van het percentage bestuurders die reden onder invloed van alcohol. Die dalende trend werd in 2017 doorbroken. Dezelfde trend kan doorgetrokken worden voor wat overdreven snelheid betreft.

### 1.1.3 Criminaliteit

---

#### *Inbraken in gebouwen*

---

Wat de inbraken in gebouwen betreft zetten we heel wat in op preventie. Zo beschikt de zone over 3 DPA'ers die op geregelde tijdstippen op evenementen terug te vinden zijn. Daarnaast organiseren zij na iedere inbraak een bezoek aan de slachtoffers teneinde samen met de adviseur te kunnen nagaan hoe ze zich terug veilig kunnen voelen in hun woning. Steevast neemt de politiezone deel aan "1 dag niet". Onze website en facebookpagina zijn eveneens goede bronnen om tips tegen inbraken terug te vinden. Het afwezigheidstoezicht kent ook succes. De Buurt Informatie Netwerken worden sinds een klein jaar nieuw leven ingeblazen. Hierin neemt de politie het voortouw.

Worden we dan toch geconfronteerd met een inbrakenplaag, dan organiseren we onze dienst zo dat we een anti - crim actie kunnen organiseren in de inbraakgevoelige perimeter. Deze inspanning leidt tot een lichte daling van het aantal inbraken in gebouwen.

#### *Diefstallen van/in voertuigen*

---

Op de diefstallen uit en van voertuigen krijgen we minder grip. Deze cijfers blijven, tussen 2012 en 2018, nagenoeg gelijk.

#### *IFG*

---

Gelet op het gegeven dat het aantal feiten in onze zone vrij laag ligt, zijn we ervan overtuigd dat Intra Familiaal Geweld een misdrijf is dat te veel onder de radar blijft in onze politiezone. We hopen hierin verandering te kunnen brengen door de oprichting van een sociale cel, bestaande uit 2 medewerkers. Dat het bestaan van een dergelijke cel noodzakelijk is, blijkt uit de eerste resultaten van het inzetten van een wijkinspecteur in deze materie.

#### *FINCRIM*

---

Inzake financiële recherche hebben we de voorbije jaren voornamelijk ingezet op het buitgericht werken in druggerelateerde dossiers. Daarnaast hebben we onze wijkinspecteurs enorm gesensibiliseerd op het herkennen van schijnvennootschappen en het detecteren van fraude met fictieve domicilie.

Het is geenszins zo dat onze politiezone toppen scheert met het aantal PV's dat in deze materie wordt opgemaakt, toch hoor en zie je bij onze operationele personeelsleden veel meer de reflex naar het waarom van een brievenbus of de reden waarom iemand niet wil ingeschreven worden op een bepaald adres. Wat dit laatste betreft zien we een verbetering in de kwaliteit van de PV's inzake ambtshalve schraping.

#### 1.1.4 Overlast

---

##### *GAS – reglement*

---

In oktober 2013 werd er naar een éénvormig GAS- reglement toegewerkt voor de 4 gemeenten. Via de sanctionerend ambtenaar van de provincie vernamen we in 2018 dat nog niet alle gemeenten een protocol hadden afgesloten met de GAS- ambtenaar van de provincie. Ook bleek dat de gemeenten niet over een eigen GAS – ambtenaar beschikten. Dit heeft natuurlijk gevolgen voor de vervolging. Opdat de door ons opgestelde GAS – PV's ook daadwerkelijk kunnen vervolgd worden, organiseerde de politie in 2018 een overleg tussen de provinciaal sanctionerend ambtenaar, de gemeenten en de politie. Dit leidde tot het afsluiten van de nodige protocollen. Intern de politie dienen we te streven naar de opmaak van kwalitatieve GAS-PV's opdat de vervolgingsgraad kan verhogen.

##### *Project De Rijdt*

---

Het recreatiedomein "De Rijdtmeersen" heeft tot doel een ontspanningsparadijs te zijn voor iedereen. De laatste jaren was dit minder en minder het geval. Ordeverstoringen, vandalisme, steaming, ... zorgden ervoor dat het onveiligheidsgevoel hand over hand toenam. De 60 politie-interventies de laatste jaren zijn hiervan het bewijs.

Om die reden werd een project opgestart met als doel het probleem integraal en geïntegreerd aan te pakken; integraal door in te werken op alle aspecten die de onveiligheid in de hand werken en geïntegreerd door dit te doen met een maximum aan partners.

Er werd een logo gemaakt om het initiatief kenbaar te maken en onze partners hebben een pin gekregen met dit logo, zodat ze zichtbaar, herkenbaar en aanspreekbaar zullen zijn op het domein. Om de verloedering tegen te gaan zullen sluikstorten en beschadigingen zo spoedig mogelijk opgeruimd en hersteld worden.

Om een zicht te krijgen op de gewoonlijke gebruikers van het recreatiedomein is toestemming bekomen van de bestuurlijke overheid om er systematische identiteitscontroles uit te voeren.

Er wordt een nultolerantie ingesteld voor misdrijven en inbreuken op het GAS-reglement en dit totdat het gewenste klimaat terug gekeerd is.

### 1.1.5 Interne werking

#### Welzijn

Binnen de looptijd van het vorig Zonaal Veiligheidsplan hebben we de werkgroep diversiteit opgericht. De



activiteiten van het diversiteitsteam bestaan uit twee grote luiken. Enerzijds poogt het team tegemoet te komen aan het verbeteren van de sfeer op het werk, anderzijds werkt het team een aantal actieplannen uit gebaseerd op de welzijnswet (bv alcohol- en middelenbeleid, absentie- of verzuimbeleid, ...). Daar het team samengesteld is uit leden van alle kaders en zuilen binnen het korps, wordt de ganse organisatie gedragen in de

activiteiten van het team.

Naar de toekomst toe willen we de werking van dit team behouden en willen we verder werken aan het actieplan rond absentie, maar ook rond de afhandeling van klachten.

Inzake het absentiebeleid hebben we een vergaderstructuur in het leven geroepen waarbij de arbeidsgeneesheer, controlerend geneesheer, diensthoofd PLIF, korpschef, diensthoofd beleid en beheerder persoonlijke dossiers samen zitten teneinde de implicatie van een medische vrijstelling op het werk van een individu en de impact voor de zone te bespreken. Deze besprekingen gaan uitsluitend over de vrijstelling. Het is geenszins de bedoeling om medische situaties te bespreken. Na een eerste bijeenkomst is gebleken dat het voor artsen interessant is om meer te weten te komen over de eigenlijke werking van politie en voor de politiediensten om meer te weten te komen over de mogelijkheden en slagkracht van de geneesheren.

## *Interne communicatie*

---

Welzijn en een goede interne communicatie gaan veelal hand in hand. Onze medewerkers zijn vragende partij om de interne communicatie te stroomlijnen, om duidelijker (lees: soms explicieter) te communiceren. Om tegemoet te komen aan hun vraag, maar ook om stil te staan bij hun aandeel in communicatie zijn we in de zone



een traject gestart met Posi & Friends.  $\frac{3}{4}$  van onze medewerkers hebben vrijwillig deelgenomen aan deze tweedaagse.

Het bevorderen van de interne communicatie blijft een aandachtspunt.

## *ICT*

---

ICT vormt de rode draad doorheen onze beleidsvoering. Het is al enige tijd ondenkbaar dat ICT een apart punt vormt in de beleidsvoering. Iedere beleidsbeslissing die genomen wordt heeft implicaties op het terrein van ICT; de veranderingen in de ICT omgeving hebben dan weer onmiddellijke impact op de processen van een organisatie. Als korps hebben we er dan ook voor gekozen om een bachelor ICT aan te werven. Deze aanwerving, samen met de ongelooflijke inspanningen van onze reeds aanwezige ICT'er, heeft de zone op korte termijn heel wat opgeleverd.

Zo kunnen we sinds kort mobiel werken, zijn we helemaal mee in de werking met Teams, kunnen de buitenwijken de briefing live volgen, werken we samen aan documenten in Teams (zoals dit Zonaal Veiligheidsplan),...Daarnaast voorziet onze ICT dienst in de nodige demo's en filmpjes zodat iedereen de veranderingen zo goed mogelijk kan volgen.

Voor onze politiezone zorgt ICT samen met innovatie voor de noodzakelijke digitale transformatie van onze politiezone.

## 1.2 Ons werkterrein in beeld

---

Het cijfermateriaal dat wordt gebruikt in dit onderdeel van het Zonaal Veiligheidsplan is afkomstig van <https://www.statistiekvlaanderen.be/monitor-jouw-gemeente-in-cijfers>, tenzij het anders wordt aangegeven.

### 1.2.1 Situering van onze zone binnen de provincie Oost-Vlaanderen

---

De politiezone Brakel, gelegen in de provincie Oost-Vlaanderen, is een meergemeentezone. Zij omvat de gemeenten Brakel, Horebeke, Maarkedal en Zwalm. Het hoofdcommissariaat is gelegen in Brakel, in de andere drie gemeente is er een wijkcommissariaat waar de burger terecht kan bij de buurtinspecteurs voor aangiftes of raad.

De politiezone ressorteert onder het gerechtelijk arrondissement Oost-Vlaanderen afdeling Oudenaarde en heeft een totale oppervlakte van 147,1 km<sup>2</sup>.

In het noorden grenst zij aan de politiezone Schelde & Leie, in het zuiden aan de politiezone Ronse en de politiezone Pays des Collines, in het westen aan de politiezone Vlaamse Ardennen en in het oosten aan de politiezone Zottegem - Herzele - Sint-Lievens-Houtem en de politiezone Geraardsbergen-Lierde.

Op basis van de gemeentetypologie en het bevolkingsaantal in de politiezone, wordt onze politiezone gerangschikt als een politiezone categorie 5 (matig morfologisch verstedelijkte gemeente)<sup>5</sup>. Belfius<sup>6</sup> heeft de gemeentes ingedeeld in verschillende clusters.

Brakel valt onder de cluster V4: woongemeente met toenemend aantal jongeren. Horebeke, Maarkedal en Zwalm vallen onder cluster V6: Landelijke woongemeenten met hogere inkomens.

---

<sup>5</sup> Bron: VAN DEN BOGAERDE E., VAN DEN STEEN I. en DE BIE A., *Veiligheidsmonitor 2006 – Federale Politie* – p.42 (p.6)

<sup>6</sup> bron: [https://research.belfius.be/wp-content/uploads/2018/06/CLUSTER\\_NL\\_INT.pdf](https://research.belfius.be/wp-content/uploads/2018/06/CLUSTER_NL_INT.pdf)



## 1.2.2 Onze politiezone demografisch bekeken

### Onze politiezone in cijfers:

Gemeente	Oppervlakte in ha	Aantal inwoners (1/01/2019)	Bevolkingsdichtheid 2019	Verwachte bevolkingsgroei '20-'25
Brakel	5646	14781	262	15630
Horebeke	1120	2035	182	2073
Maarkedal	4563	6341	139	6291
Zwalm	3382	8147	241	8331
<b>Totaal</b>	<b>14.711</b>	<b>31.304</b>		<b>32.325</b>

Er is een lichte stijging van het aantal inwoners in de zone ten opzichte van 2012 van 30.903 naar 31.304 inwoners (+401 inwoners) in 2019.

In de tabel is ook de verwachte bevolkingsgroei opgenomen. Elke deelgemeente van de politiezone krijgt een voorspelde stijging van het bevolkingsaantal, enkel in Maarkedal wordt er een daling verwacht tegen 2025.

De politiezone telde op 1 januari 2019 31.304 inwoners. Brakel blijft de dichtst bevolkte gemeente van de zone met 262 inwoners per vierkante kilometer, gevolgd door de gemeente Zwalm met 241 inwoners.

### Samenstelling van de bevolking naar leeftijd en afkomst:

2017	Brakel	Horebeke	Maarkedal	Zwalm
Jongeren (0-17)	2.736 - 18,5%	357 - 17,6%	1.156 - 18,2%	1.608 - 19,9%
Ouderen +65	3.183 - 21,5%	536 - 26,4%	1.490 - 23,5%	1.534 - 18,9%
Niet-Belgen	279 - 1,9%	17 - 0,8%	64 - 1%	105 - 1,3%

De zone kent een grote groep "ouderen". Zoals uit de cijfers blijkt, is meer dan 20% van de bevolking in onze zone ouder dan 65 jaar. Dit cijfer ligt hoger dan het gemiddelde in het Vlaams Gewest waar 19,8% ouder is dan 65 jaar.

Horebeke huist de grootste groep 65-plussers namelijk 26,4% van haar bevolking. Dit hogere cijfer in onze zone kunnen we onder andere toeschrijven aan het grote aantal rusthuizen dat hier gevestigd is:

- Brakel: De Najaarszon, Neerhof en Sint-Franciscus.
- Zwalm: Huize Roborst
- Horebeke: De Vlaamse Ardennen en Groendorp

- Maarkedal: de Samaritaan, De Haagwinde, Ter Gauwen en Sint-Leonard.

In de zone zijn er ook een aantal jeugdinstituten: Ruyskensveld vzw campus Maarkedal en campus Zwalm en ook nog Huize Roborst.

### 1.2.3 Onze politiekezone economisch bekeken

Op ons grondgebied is er één groot industrieterrein gesitueerd in Brakel. In de andere gemeenten zijn er wel hier en daar enkele alleenstaande bedrijven gevestigd.

De werkloosheidsgraad van de 4 gemeentes zijn: Brakel 5,4%; Horebeke 3,5%; Maarkedal 4,5% en Zwalm 4,5%. Deze cijfers liggen allemaal onder het totale cijfer binnen het Vlaams Gewest, waar de werkloosheidsgraad 7,8% bedraagt. Deze cijfers dateren van het jaar 2015.

Op het vlak van toerisme is er in de politiekezone wat aan het bewegen. Er zijn verschillende B&B's ontstaan in de loop der jaren. Dit is vooral te danken aan de fietscultuur die sterk in opmars is. Hierbij een overzicht van de logies in de verschillende gemeenten:

- Zwalm: 8 B&B's, 1 jeugdverblijf, 1 kampeerterrein en 5 vakantiewoningen
- Maarkedal: 6 B&B's, 13 vakantiewoningen en 1 camping.
- Brakel: 9 B&B's, 1 Jeugdverblijf, 10 vakantiewoningen en 5 vakantielogies.
- Horebeke: 1 hotel, 2 B&B's, 7 vakantiewoningen en 2 vakantielogies.

De groei van deze lokale initiatieven zorgt voor meer bezoekers van buiten de politiekezone.

### 1.2.4 Onze politiekezone Sociaal-cultureel bekeken

Onze zone leeft het hele jaar door. Er zijn talloze evenementen die plaatsvinden en zeker in het voorjaar mogen we de talloze wielervedstrijden niet vergeten. Er zijn verscheidene ruitersomgangingen tijdens de zomerperiode die ruiters vanuit de verre omgeving aantrekken. Deze omgangingen lokken elk jaar veel bezoekers en vallen samen met de plaatselijke kermissen. Ze zorgen mee voor een versteviging van de sociale cohesie binnen de gemeenten.

Voorzieningen waar de jeugd zich mag en kan amuseren zijn: Jeugdhuis Den Alfa nabij het sport- en recreatiedomein De Rijdt in Brakel, het sportcomplex in Zwalm gelegen ter hoogte van het station in Munkzwalm en jeugdhuis Arcadia te Horebeke. Deze laatste site werd helemaal heringericht waardoor zowel kinderen als jongeren zich er kunnen vermaken, zowel binnen als buiten.

Gezien onze zone volledig in de Vlaamse Ardennen gesitueerd is, ligt de nadruk op fietsen en wandelen. Er zijn tal van initiatieven binnen de verschillende

gemeentes die ervoor zorgen dat de wielertoeristen en wandelaars hun weg naar onze contreien vinden.

De gemeentebesturen investeren in veilig fietsen. Mooie voorbeelden hiervan zijn het goed onderhouden Mijnwerkerspad of zoals men in de volksmond zegt 'De oude trambaan' die loopt van Strijpen over Michelbeke naar Opbrakel. Een ander voorbeeld is de volledig heraangelegde N457 in Maarkedal, waar men de fietsers een fietspad geeft dat volledig afgescheiden is van de rijbaan en waar men veilig en mooi kan trappen.

Hiermee samenhangend komen we bij één van de grootste evenementen binnen onze zone, namelijk De Ronde Van Vlaanderen. Dit evenement is een echt huzarenstukje inzake politionele organisatie. Op die dag is het alle hens aan dek in onze en de omringende politiezones.

### 1.2.5 Mobiliteit in onze politiezone

Er lopen enkele grote verkeersassen door onze zone:

- N8 loopt van Oudenaarde over Brakel richting Geraardsbergen,
- N48 verbindt Ronse met Brakel,
- N415 verbindt Gent met Aalst.

De treinstations van Munkzwalm (279 opstappende reizigers) en Sint-Denijs-Boekel (194 opstappende reizigers) zijn drukbezochte plaatsen in onze zone<sup>7</sup>. Ze zijn beiden een halteplaats van de lijn Brussel – Kortrijk.

### 1.2.6 Technologische ontwikkelingen in het politielandschap

“Think global, love local”

Technologische vernieuwingen komen steeds sneller en zijn meer dan ooit disruptief. Digitalisering verstoort de traditionele manier van werken, zorgt ervoor dat een aantal van de huidige jobs in de toekomst niet meer zullen bestaan en creëert als ongunstig effect ook criminele opportuniteiten (vb. cybercrime).

Anderzijds zorgt de technologisering voor meer mogelijkheden binnen de veiligheidsdiensten. Ook voor de politie betekent dit dat technologie en innovatie steeds belangrijker zullen worden voor haar slagkracht en impact, wil zij zich aan de goede 'zijde' van de kenniskloof bevinden. De politie ziet zich hierin geconfronteerd met groeiende mogelijkheden en realisaties op het vlak van technologisering, 'virtualisering' en innovatie. Ze hinkt echter achterop door regelgeving en meer en meer ook door gebrek aan financiële middelen.

---

<sup>7</sup> bron: reizigerstelling NMBS 2018 - <https://www.belgiantrain.be/nl/about-sncb/enterprise/publications/travellers-counts>

Politiezone Brakel/Horebeke/Maarkedal/Zwalm zet in op de digitale transformatie zowel intern haar organisatie als extern.

We maken onze organisatie, tijdens dit zonaal veiligheidsplan, klaar om: mobiel te kunnen werken, FOCUS te integreren, introduceren NWOW<sup>8</sup> en in te zetten op een efficiënt gebruik van camera's. Onze klanten kunnen nu met bepaalde klachten reeds terecht bij police on web. Verder kunnen ze bij ons hun afspraak met het onthaal on-line vastleggen. Daarnaast wordt de BIN - werking nieuw leven in geblazen.

Onze politiezone zal eveneens haar processen herbekijken in het licht van de digitale transformatie opdat we kunnen streven naar een optimale dienstverlening naar onze klanten toe. Digitale transformatie vormt de rode draad doorheen onze werking de komende 6 jaar.

### 1.2.7 Onze politiezone politiek-juridisch

Op het vlak van wetgeving zijn er twee heel belangrijke wijzigingen die een niet te onderschatten impact zullen hebben op onze dagelijkse werking en de samenwerking met het openbaar ministerie en onze bestuurlijke overheid.

Zo is er de nieuwe omzendbrief "instroombeleid" van het parket Oost-Vlaanderen die o.a. een impact heeft op onze wijze van afhandelen van klachten, aangiften en tussenkomsten, de communicatie naar de burger, het verlenen van inzagerecht en een afschrift, het bewaren en vernietigen van inbeslaggenomen zaken,....

Op Vlaams niveau werd er recent een kaderdecreet bestuurlijke handhaving gestemd, waarbij de politie een bestuurlijk opsporingsonderzoek zal kunnen voeren als alternatief voor een gerechtelijke aanpak. Zonder nu al de exacte impact te kennen, mogen we stellen dat dit een gevolg zal hebben voor de organisatie en toegekende middelen binnen ons korps.

Door de evoluties van de afgelopen jaren geeft de PLP10 alvast geen realistisch beeld meer van de normen voor een minimale dienstverlening en de verhouding gerechtelijk - bestuurlijk.

De huidige maatschappelijke context maakt dat de politie moet werken in een politiek instabiel klimaat door de combinatie van toenemend maatschappelijk onbehagen, sociaal-economische ontwikkelingen, polarisatie als gevolg van etnische en religieuze tegenstellingen, criminaliteit, (klimaat) immigratie en terrorisme.

En dit heeft ook zijn effect op een uitgestrekte landelijke politiezone. Een paar voorbeelden ter illustratie. De wereldbevolking blijft stijgen en zorgt dat steden uit hun voegen barsten met alle bijkomende gevolgen op gebied van planning, mobiliteit, criminaliteit, veiligheid, energieverbruik en gezondheidszorg. Dit effect

---

<sup>8</sup> NWOW: New Way of Working

gaat zich als een olievlek verspreiden naar de omliggende gemeenten en steden (vb. Ninove, Aalst, Denderleeuw). Het verschuivingseffect laat zich ook al geleidelijk aan voelen in onze landelijke gemeenten.

Digitalisering verstoort de traditionele manier van werken waarbij een groot aantal van de huidige jobs in de toekomst niet meer zal bestaan. Dit zal leiden tot sociale onvrede en een nieuwe uitdaging om deze mensen maatschappelijk actief te houden. Ook de toename van de levensverwachting creëert een specifieke doelgroep qua benadering.

Het is duidelijk: “Als we alleen doen waarin we (vandaag) goed zijn, zijn we (morgen) irrelevant.”

Politie is een politieke instelling die actueel onder druk staat door al deze veranderingen. Ons politiek bestuur heeft vandaag nog geen eensluidende visie over hoe we deze uitdaging aangaan. Een behoud van de actuele schaalgrootte met verbetering van de processen en toewijzing van de benodigde capaciteit en werkingsmiddelen? Een fusie met omliggende politiezones?

We zijn al gestart met deze oefening, maar deze zal zeker moeten worden verdergezet tijdens de uitvoering van dit zonaal veiligheidsplan, willen we de dienstverlening niet in het gedrang brengen.

## 2. Beeld van optimale bedrijfsvoering in onze politiezone

### Analyse van de interne omgeving van onze organisatie

#### 2.1 Beschrijving van de huidige situatie in de politiezone

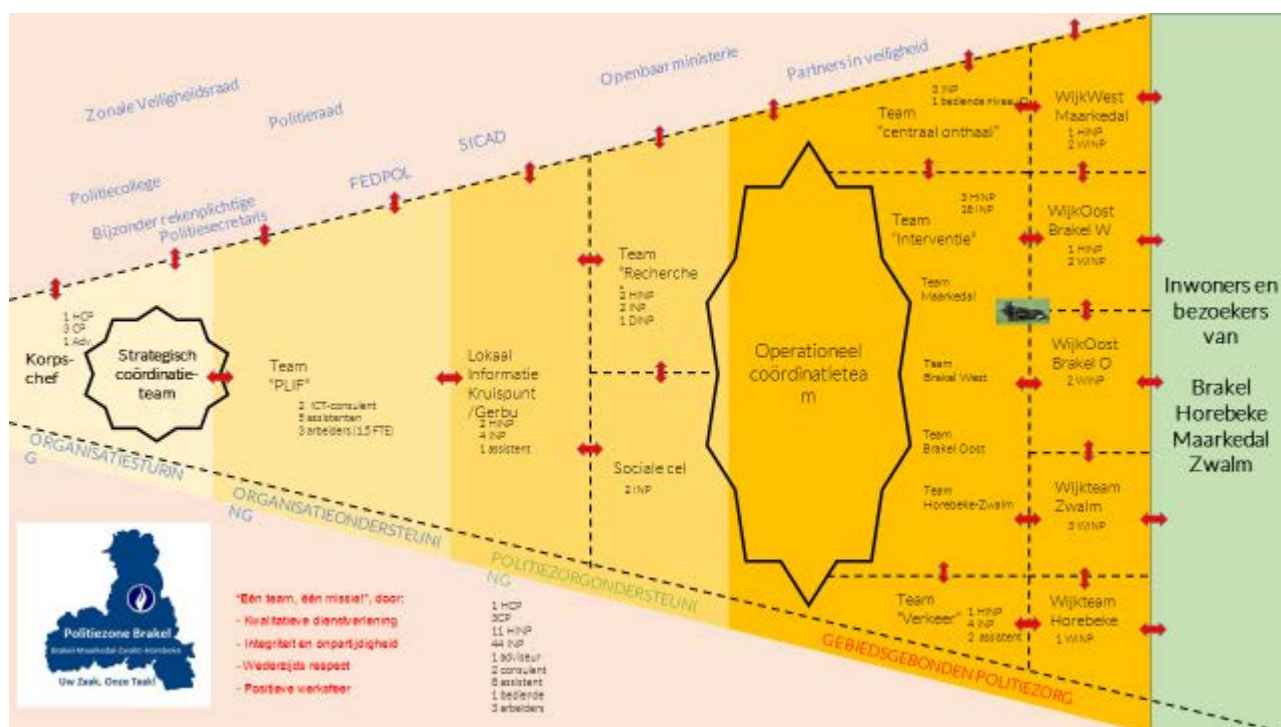
##### 2.1.1 Overzicht van de capaciteit in de politiezone

Kader	Personeelsformatie 2015	Capaciteit PZ (VTE op loonlijst) (31/12/'18)	Reëel beschikbaar/ inzetbare capaciteit (31/12/'18)	Reëel tekort in VTE
INP	36	35	29	5,7
HINP	12	12	8,5	3,2
CP	3	3	3	/
HCP	1	1	1	/
<b>Totaal ops</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>41,5</b>	<b>8,9</b>
D	4	4	2,5	
C	7	7	5,8	1,2
B	0	1	0	0,3
A	1	1	1	/
<b>Totaal Calog</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>9,3</b>	<b>1,5</b>
<b>Totaal</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>50,8</b>	<b>10,4</b>

Het tekort aan personeelsleden ten opzichte van de capaciteit in VTE op de loonlijst, zoals omschreven in de bovenstaande tabel, betreft een structureel tekort.

In mei 2018 werven we een ICT'er aan, niveau B. Deze is niet voorzien in de goedgekeurde formatie van 2015. Toch noteren we voor dat personeelslid een tekort van 0,3 VTE. Dit komt doordat we hem pas vanaf mei konden inzetten.

## 2.1.2 Huidige structuur/organogram



## 2.1.3 Overzicht van de capaciteit per dienst/ functionaliteit

Dienst/functionaliteit	Personeelsformatie 2019	Capaciteit PZ (VTE op loonlijst) (31/12'18)	Reëel beschikbaar/ inzetbare capaciteit (31/12/2018)	Reëel tekort in aantal
<b>Interventie totaal</b>				
INP	18	11	11	7
HINP	3	3	2	1
CP	1	1	1	
<b>Wijkwerking totaal</b>				
INP	11	10	8	3
HINP	2	2	2	
CP	1	1	1	
<b>Lokale recherche totaal</b>				
INP	3	2	2	1
HINP	2	3	3	
<b>Verkeer totaal</b>				
INP	5	4	4	1
HINP	1	2	1	

Calog	1	1	1	
<b>LIK / Gerechtelijke administratie totaal</b>				
INP	4	1	1	3
HINP	2	3	1,6	1,4
CP	1	1	1	
Calog	1	1	1	
<b>PLIF totaal</b>				
A	1	1	1	
B	2	1	0,3	1,7
C	5	5	4,2	0,8
D	1	4	2,5	

De tekorten situeren zich voornamelijk in de dienst interventie en de wijk. Interventie draait reeds enkele jaren met tekorten. Eind 2018 zijn deze groter geworden, daar er enkele mensen uit interventie vertrokken zijn om bijvoorbeeld wijkagent in de zone te worden, mobiliteit te maken naar de federale gerechtelijke politie of deel te nemen aan de promotieopleiding tot HINP of door langdurige ziekte. Vier van de zes niet ingevulde plaatsen zullen, normaal gezien, opgevuld zijn medio 2020. De invulling van de andere 2 plaatsen maakt deel uit van de onderhandelingen inzake de meerjarenplanning voor de politiezone.

Binnen de functionaliteit van de wijk zien we eveneens drie tekorten. Dit is te wijten aan twee verschuivingen binnen het korps. Het derde tekort werd op 1 september 2019 weggewerkt door de aanwerving van een wijkagent voor de wijk Zwalm.

Op het LIK en Gerbu zien we eveneens dat we niet volledig kunnen beschikken over de VTE die op onze loonlijst staan. Op het gerechtelijk bureel komt dit doordat twee personeelsleden werken aan verminderde prestaties. In het Lokaal Informatie Kruispunt is een medewerker reeds geruime tijd ziek thuis.

#### 2.1.4 Invulling van de minimale normen: evaluatie

In deze rubriek gaan we na in welke mate de politiezone de minimaal vooropgestelde normen haalt en wat maakt dat we, ten uitzonderlijke titel, een norm niet halen. Om deze oefening te kunnen maken, baseren we ons op cijfergegevens van 2018.



## Dringende noodhulp / interventie

Datum registratie	Aantal interventieploegen		Aantal piekploegen		Capaciteit op jaarbasis
	Aantal	Voorziene uurvorken	Aantal	Voorziene uurvorken	
31/12/2018	1	07:00 - 13:00 13:00 - 21:00 21:00 - 07:00	0	Geen vaste tijdstippen	40.009
<b>NORM: 1 continuploeg + 1 piekploeg 84 uur/week</b>					
<p>Samenwerkingsverband voor deze basisfunctionaliteit?</p> <p>Om 1 continuploeg het ganse jaar door te bemannen, doen we een beroep op verschillende functionaliteiten. Zo springen leden van de dienst verkeer, wijk en/of lokale recherche bij indien dit noodzakelijk blijkt.</p>					
<p>Evaluatie van de norm met toelichting:</p> <p>De norm vereist een minimale capaciteitsbesteding van 26.208 uren interventie op jaarbasis. Onze politiezone haalt, op het eerste zicht, met 40.009 uren deze norm ruimschoots. Dit is te verklaren door het feit dat verschillende functies 'interventie' aangeven als geleverde prestatie, zijnde: teamchefs, dagcoördinatoren, geleverde HYCAP, lokale evenementen, beschikbare diensten, buurtonderzoeken en acties. Dit maakt dat we het behalen van de norm erg dienen te nuanceren. We slagen er zeker niet in om naast de continuploeg een piekploeg 84 uur/week te voorzien. We kunnen dan ook besluiten dat we de norm niet halen.</p> <p>Onze continuploeg wordt op 24 uur tijd gemiddeld 8 maal, door het CIC, uitgestuurd om noodhulp te verlenen. Indien operationeel noodzakelijk zetten we een extra ploeg in. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een inbraakgolf of voor het waarborgen van de openbare orde.</p>					

## Onthaal

Datum registratie	Aantal gemeenten in de zone	Aantal politieposten	Aantal uren daadwerkelijk fysiek onthaal in het centraal onthaalpunt		Capaciteit op jaarbasis
			Weekdagen	Weekend / feestdagen	
31/12/2018	4	4	92	8	7066
<b>NORM: per dag 12 uur fysiek onthaal in het centrale onthaalpunt + contacteerbaar d.m.v. technische infrastructurele maatregelen/ Minstens 1 onthaalpunt in iedere gemeente van de meergemeentezone</b>					
<p>Samenwerkingsverband voor deze basisfunctionaliteit?</p> <p>Het onthaal wordt bemand door een Calog medewerker en een inspecteur. We hebben een vaste Calog - medewerkster in dienst voor het onthaal. Bij afwezigheid wordt ze vervangen door een andere Calog-</p>					

medewerker. Hiervoor wordt een beurtrol opgesteld onder de Calog'ers. Sinds september 2018 werken we met 2 vaste inspecteurs op het onthaal. Bij afwezigheid van deze inspecteurs wordt het onthaal uitgevoerd door een inspecteur uit een andere functionaliteit.

**Evaluatie van de norm met toelichting:**

Iedere gemeente in onze politiezone heeft haar eigen onthaalpunt. De openingsuren van de onthaalpunten zijn zo georganiseerd dat zowel tijdens de week als op zaterdag het centraal onthaalpunt alsook een onthaalpunt in de buitenwijken geopend is. Sinds september 2018 werken we met onthaal op afspraak. Dit maakt dat ons onthaal heel wat beter kan georganiseerd worden zowel naar interne werking toe als naar onze burgers toe. Momenteel wordt er werk gemaakt van een nieuwe onthaal ruimte in de gemeenten Zwalm en Horebeke.

Het centraal onthaalpunt bevindt zich in het hoofdcommissariaat van Brakel en is op weekdays 9 uren geopend, met uitzondering op woensdag. Op woensdag is het onthaalpunt 11 uur geopend. Indien het centraal onthaal gesloten is, dienen de burgers in te bellen via 101.

Onze politiezone haalt deels de norm. Zo hebben we weldegelijk in iedere gemeente een fysiek onthaalpunt. Doch is ons centraal onthaalpunt niet 12 uur per dag geopend.

*Wijkwerking*

<i>Datum Registratie</i>	<i>Aantal inwoners</i>	<i>Aantal wijkinspecteurs volgens de norm</i>	<i>Reëel aantal wijkinspecteurs</i>	<i>Aantal politieposten</i>	<i>Capaciteit op jaarbasis</i>
31/12/2018	31304	8	8	4	14161

**NORM : 1 wijkinspecteur op 4000 inwoners**

**Samenwerkingsverband voor deze basisfunctionaliteit?**

De functionaliteit wijk staat naast haar wijkopdrachten ook in voor het beheren van evenementen die zich beperken tot het grondgebied van de gemeente en minder dan 500 deelnemers tellen. Daarnaast nemen zij ook het vlot verloop van de vele wielervedstrijden op zich. Om aan deze opdrachten, kaderend in openbare orde, te kunnen voldoen, kunnen zij rekenen op de inzet en steun van de andere functionaliteiten. Zo wordt het voorbereidend administratief werk voor de evenementen en de wielervedstrijden respectievelijk uitgevoerd door een Calog medewerkster van het LIK en door een Calog medewerkster van de technische cel verkeer. De operationele medewerkers, uit andere functionaliteiten, worden frequent ingezet teneinde de wijk hierin te ondersteunen.

**Evaluatie van de norm met toelichting:**

Onze politiezone telt 8 inzetbare wijkinspecteurs en haalt zo de voorziene norm. Volgens de organieke tabel, goedgekeurd in 2015 telt onze politiezone 10 wijkinspecteurs. 1 wijkinspecteur is verschoven naar het onthaal. Een andere wijkinspecteur neemt momenteel alle zaken met minderjarigen op zich alsook de zaken waar sprake is van intrafamiliaal geweld. Bij goedkeuring van het financieel meerjarenplan zullen deze twee inspecteurs vervangen worden door twee wijkinspecteurs.

Momenteel staat er een bijkomende plaats open voor wijkinspecteur te Zwalm. Na goedkeuring van het financieel meerjarenplan zou dat het totaal aantal wijkagenten op 11 brengen.

Datum registratie	Globaal effectief zone	Organisatievorm		Capaciteit op jaarbasis
		Lokale verkeersdienst (met vaste medewerkers)	Polyvalente of « flexibele » verkeerscapaciteit	
		Aantal VTE	Aantal VTE of uren	
31/12/2018	4	4	3331	8370
<b>NORM : 8% van de totale werkcapaciteit (zowel van het operationele als van het administratief kader).</b>				
<b>Samenwerkingsverband voor deze basisfunctionaliteit + toelichting?</b>				
De dienst verkeer organiseert het ganse jaar door controles op het rijden onder invloed van alcohol/drugs en snelheid. Deze controles gebeuren door de personeelsleden uit de verschillende functionaliteiten.				
<b>Evaluatie van de norm met toelichting:</b>				
Onze politiezone besteedt 11,16% van haar totale werkcapaciteit aan de functionaliteit verkeer. Volgens de goedgekeurde organieke tabel in 2015, heeft de dienst verkeer recht op 2 HINP's en 4 INP's. In realiteit wordt de dienst verkeer momenteel bemand door 1 HINP en 3 INP's. 1 HINP heeft, na een detachering, onze zone vervoegd bij de functionaliteit interventie. 1 INP maakt sinds 18 september deel uit van de functionaliteit onthaal. Na goedkeuring van het nieuwe organogram, kan ook de dienst verkeer aangevuld worden.				

Lokale recherche / lokaal onderzoek

Eventueel verdere toelichting bij de basisfunctionaliteit:

Datum registratie	Globaal effectief zone	Lokale researchedienst (met vaste medewerkers)	Polyvalente of « flexibele » researchcapaciteit	Capaciteit op jaarbasis
		Aantal VTE	Aantal VTE of uren	
31/12/2018	4	4	0	7463
<b>NORM: 10% van het operationeel effectief voor zones met globaal effectief <math>\geq</math> 230, 7% van het operationeel effectief met een minimum van één ploeg (2 mw) voor de weekdays, voor de andere PZ</b>				
<b>Samenwerkingsverband voor deze basisfunctionaliteit + toelichting?</b>				
Indien in onze politiezone een gerechtelijke actie wordt gepland, kunnen de rechercheurs stevast rekenen op de andere functionaliteiten om de acties te realiseren. Ook bij onvoorziene omstandigheden kunnen de rechercheurs stevast terugvallen op de andere operationele collega's.				
<b>Evaluatie van de norm met toelichting:</b>				

In 2018 presteerden al onze operationele medewerkers samen 68.889 uren. De lokale recherche presteerde hiervan 10,84% van de uren en behaalt de vooropgestelde norm. We beschikken in onze politiezone niet over flexteams die de recherche kunnen aanvullen indien nodig.

### Handhaving van de openbare orde

		Aantal uren (aanwezig of B&T)
Permanentie OBP en OGP	OBP	4070
	OGP	4646
<b>NORM : 1 OBP permanent bereikbaar en terugroepbaar</b>		
<b>Samenwerkingsverband voor deze basisfunctionaliteit? + toelichting</b>		
Onze politiezone telt 3 CP's en 1 HCP. We slagen er altijd in om 1 OBP permanent bereikbaar en terugroepbaar te hebben.		
<b>Evaluatie van de norm met toelichting:</b>		
Onze politiezone haalt de norm zonder hiervoor een samenwerkingsverband aan te gaan.		

### Slachtofferbejegening

Datum registratie	Gespecialiseerd medewerker beschikbaar (ja / neen)	Aantal uren (aanwezig of B&T)
31/12/2018	ja	5669
<b>NORM: 1 gespecialiseerd medewerker continu terugroepbaar (eventueel via samenwerkingsakkoord)</b>		
<b>Samenwerkingsverband voor deze basisfunctionaliteit? + Toelichting</b>		
Onze politiezone telt momenteel 7 opgeleide slechtnieuwsmelders. Normaal gezien moet iedere wijkinspecteur in onze zone de opleiding volgen en deelnemen aan de beurtrol. 1 wijkinspecteur is hiervoor wegens persoonlijke redenen voor vrijgesteld.		
<b>Evaluatie van de norm met toelichting:</b>		
Onze politiezone haalt de norm zonder hiervoor een samenwerkingsverband aan te gaan.		

## 2.2 Beschrijving van de interne context in de politiezone

---

Ter voorbereiding van de opdrachtbrief van de toenmalige korpschef HCP Broekaert, voor de periode 2017 – 2022, werd een SWOT-analyse gedaan van het korps op basis van groeps- en individuele gesprekken. Ook een doorlichting van Securex in 2017 diende als input voor deze analyse.

### 2.2.1. “Sterktes” van ons politiekorps

---

- We hebben een relatief *lage interventielast*, wat een kwalitatieve afhandeling bevordert.
- Ten opzichte van de andere politiezones in ons arrondissement kent onze zone *lage criminaliteitscijfers*.
- De medewerkers hebben een *doorgedreven kennis van het grondgebied en haar gebruikers*.
- We beschikken over *korte communicatie- en beslissingslijnen*, zowel intern als naar onze overheden en partners toe.
- Het korps beschikt over *gemotiveerde flexibele medewerkers* (incl. de motivatie om onze werking te verbeteren).
- De aanwezige *expertise* binnen het korps.
- De *wil voor een gemeenschapsgerichte aanpak* van de leefbaarheid en veiligheid.
- Onze politiezone als *sociale werkgever*.

### 2.2.2. “Zwaktes” van ons politiekorps

---

- Gebrek aan *back-ups voor sleutelfuncties* zoals ICT, functioneel beheer, verkeerstechnische adviezen, evenementenbeheer.
- *Onvoldoende expertise* in ICT en (nieuwe) technologie.
- Binnen het korps is er nog een zeker mate van *verzuiling* aanwezig tussen de functionaliteiten onderling.
- Medewerkers krijgen te weinig *feedback* (positieve erkenning) over de resultaten.
- Minder *operationele inzetbaarheid* o.a. door vergrijzing, nakende pensioneringsgolf, statutaire voordelen (ouderschapsverlof, 4/5 prestaties, vrijstellingen,...).
- *Beperkte politiecapaciteit*, o.a. door niet-invulling van betrekkingen binnen het operationele kader (kritische drempel).
- Verhoogde (administratieve) *werkdruk* met impact op o.a. de wijkwerking.
- *Visie, missie en waarden* aanwezig, maar onvoldoende gekend, gedragen en geoperationaliseerd.

### 2.2.3. “Opportunities” voor ons politiekorps

---

- *Toenemende samenwerkingsvormen.* Voor een integrale en geïntegreerde benadering van veiligheid zijn er tal van samenwerkingsvormen in het leven geroepen zoals raden (zonale veiligheidsraad), overlegfora (vb. OCMW-overleg), werkgroepen,... Een mooi voorbeeld is de LIVC, die werd opgericht naar aanleiding van de benadering van radicalisering en terrorisme. Dergelijk platform is een opportuniteit om deze gezamenlijke aanpak uit te breiden naar andere relevante maatschappelijke fenomenen (vb. intra-familiaal geweld).
- *Naar een netwerkende politie.* Een politie die (nog) meer participeert aan de samenleving, die zichzelf ziet als een verbindende schakel in een netwerk van maatschappelijke actoren, die minder bureaucratisch is, die haar generalistische taakstelling herwaardeert en die een regulerend kader verkiest boven gedetailleerde wetgeving.
- *Technologische evolutie en innovatie* kan bijdragen aan de optimalisatie van de werkprocessen en zorgen voor een hogere efficiëntie inzake dienstverlening, handhaving en opsporing.
- *Publiek-private samenwerking.* Door de nieuwe wet private veiligheid krijgt de private veiligheidssector meer bevoegdheden in de veiligheidszorg en komen er meer mogelijkheden tot samenwerking tussen publieke en private veiligheidsactoren. In zoverre er een regierol voorbehouden blijft voor de politie kan deze evolutie een efficiënte veiligheidszorg bevorderen, in de geest van een geïntegreerde veiligheidsbenadering.
  - *Diversiteit.* In het kader van ons “diversiteitsproject” gaan we aan de slag met de aanwezige talenten binnen ons korps, om met “de juiste medewerker op de juiste plaats” de uitdagingen voor onze organisatie aan te gaan. Daarvoor vertrekken we vanuit de principes van een “lerende organisatie”.

### 2.2.4. “Bedreigingen” voor ons politiekorps

---

- *Besparingen* of de middelen niet evenredig laten mee-evolueren met stijgende kosten hypothekeren het omgaan met uitdagingen zoals het behouden van de operationele inzetbaarheid en het investeren in technologie en digitalisering.
- De in *kwantiteit en complexiteit toenemende werklust.* Hiervoor zijn verschillende verklaringen. De toename en complexiteit van de fenomenen (vb. informaticacriminaliteit, ondermijnende georganiseerde criminaliteit in rurale gebieden,...), de toenemende internationalisering (vb. Europees opsporingsbevel) zorgt ervoor dat we ook lokaal meer moeten specialiseren. Een stijgende toename van wettelijke verplichtingen zorgt ook voor een verhoogde werklust (vb. Salduz+). De hervorming van het gerechtelijk landschap en de optimalisatie van de federale politie heeft een impact op de bestaande taakverdeling en evenwichten binnen de geïntegreerde politie.
- Het *kerntakendebat.* Het afbakenen van onze kerntaken mag geen bedreiging zijn voor de uitvoering van een gemeenschapsgerichte politiezorg. Het mag ook niet leiden tot een louter afstoten van taken, maar eerder tot het zoeken van een synergie tussen de verschillende competenties van de netwerkpartners.

- *Diverse bestuursniveaus* (cf. 6° staatshervorming) vereisen een flexibel inspelen op de verwachtingen van alle overheden en maakt een geïntegreerde benadering complexer.
- *Terreuraanslagen en toegenomen dreiging van terrorisme en radicalisering*. Een heel belangrijke rol is weggelegd voor de lokale overheden en lokale politie (vb. inlichtingen inwinnen, verbinden, vroegdetectie, aanpak verwante fenomenen zoals domiciliefraude, illegale immigratie,... ). Een belangrijke democratische opdracht hierbij is het streven naar een evenwicht tussen het nemen van beveiligingsmaatregelen om de bevolking te beschermen, maar die een beperking zijn van de individuele vrijheden, en anderzijds toch voldoende vrijheid garanderen opdat iedereen zijn grondwettelijke rechten kan uitoefenen.
- *Schaalvergroting* waardoor een nabijheidspolitie onder druk komt te staan. Naast een schaalvergroting door een fusie, die ingrijpend is en een impact heeft op de werkwijze van zowel de politie als de lokale besturen, zijn er uiteraard ook verregaande samenwerkingsverbanden mogelijk die de werking doeltreffender en doelmatiger maken op een minder ingrijpende wijze. Een fusie moet immers tot doel hebben een efficiëntere dienstverlening te verzekeren en meer en betere initiatieven te kunnen ontwikkelen ter preventie van misdrijven of om de interventies en de nazorg te optimaliseren. Tenslotte mag niet uit het oog verloren worden dat één van de principes van de politiehervorming en de gemeenschapsgerichte politiezorg een sterke lokale verankering is.

Op basis van deze analyse werden een aantal doelstellingen vooropgesteld, waarvan een groot deel vandaag al in uitvoering is en die als basis kunnen dienen voor de keuze van de aandachtspunten tijdens deze beleidscyclus.

### 1.1 Toekomstige tendensen voor de eigen organisatie

De politiezone staat voor een aantal veranderingen die hun oorsprong kennen in beleidsbeslissingen genomen tijdens de opmaak van dit Zonaal Veiligheidsplan. Zo werd op de politieraad van 28 juni 2019 de uitbreiding van ons organogram goedgekeurd. De diensten van de Gouverneur gaven hun schriftelijke goedkeuring op 9 augustus 2019.

Daarnaast heeft ICT een vaste plaats gekregen in de beleidsvoering. Ze vormt de rode draad doorheen alle belangrijke beslissingen die moeten genomen worden. De discussies omtrent de schaalvergroting nemen zeker toe. We nemen dit dan zeker mee in toekomstige tendensen die een impact kunnen hebben op onze organisatie.

Hoewel we een goedkeuring vergrepen hebben van het nieuwe organogram, met een welonderbouwde uitbreiding van ons operationeel kader en we gesteund worden door onze bestuurlijke overheden inzake digitalisering, hebben we tot op heden geen akkoord verkregen inzake de financiële meerjarenplanning van de zone. Het is inderdaad zo dat de besturen vanuit heel wat verschillende hoeken de vraag krijgen om meer te gaan doteren en ook zij afwegingen dienen te maken. De financiële

onzekerheid om het beleid te kunnen voeren die we, ook volgens onze overheden, dienen te voeren is ook een tendens waar we vanaf heden rekening dienen te houden.

### 2.3.1 Organogram

---

De wijzigingen aangebracht in het organogram zorgen ervoor dat onze operationele personeelsleden meer aanwezig kunnen zijn op het terrein. Het organogram zal opgevuld worden in 2 fases. De politieraad ging op 28 juni 2019 akkoord met deze werkwijze.

Zo gaan we in eerste instantie investeren in volgende diensten:

- De technische cel verkeer wordt versterkt met 1 burgerpersoneelslid niveau C, opdat die persoon dan kan instaan voor het opmaken van adviezen en bijstand kan leveren voor het uitlezen van de mobiele ANPR. Nu worden de adviezen opgemaakt door een inspecteur van de dienst verkeer.
- Verder richten we een sociale cel op met 2 inspecteurs. Zij zullen instaan voor de opvolging van de dossiers inzake intrafamiliaal geweld, misdrijven gepleegd door minderjarigen en minderjarigen in verontrustende opvoedingssituaties. Die laatste onderzoeken gebeuren voordien door de wijkinspecteurs. De specialisatie zal de kwaliteit van de opvolging ten goede komen en ontslaat de wijkinspecteurs van het voeren van tijdrovende onderzoeken.
- Naast de sociale cel wordt er een vaste operationele onthaaldienst in het leven geroepen om het onthaal in het hoofdcommissariaat te bemannen. Momenteel bemannen 2 inspecteurs die dienst, maar 1 maakt deel uit van de wijk en een andere inspecteur van de dienst verkeer. Ook hier zullen we winst maken op het terrein, daar we streven naar ontubbeling van de functies en we dan zowel bij de wijk als bij de dienst verkeer een inspecteur kunnen recupereren.
- De dienst interventie, een dienst die momenteel de minimumnorm niet haalt, kent een uitbreiding van 2 inspecteurs. We mogen deze dienst aansterken tot 18 personeelsleden. Deze 18 zijn noodzakelijk om in de toekomst wel te voldoen aan de minimumnormen inzake interventie.
- Een hoofdinspecteur van het gerechtelijk bureau, die in 2019 vertrokken is in NAVAP, wordt vervangen door 2 inspecteurs. Op deze dienst ontbrak het ons aan personeel om de toevloed van de dragers tijdig weg te kunnen werken, vandaar de keuze om hier te werken met een uitdoving van 1 hoofdinspecteur ten voordele van de aanwerving van 2 inspecteurs.
- De dienst PLIF krijgt versterking van een extra ICT – medewerker. Het gaat om een burgerpersoneelslid, niveau B. In 2019 zijn we reeds overgegaan tot de aanwerving van een ICT medewerker, Calog niveau B. Deze plaats mag nu vacant verklaard worden voor statutarisatie. De extra Calog niveau B komt er ter vervanging van de inspecteur die momenteel op ICT werkt. Dit betreft dus ook een uitdovende functie.

In een tweede fase zetten we in op de verregaande digitalisering van het politiewerk, na de formele goedkeuring van het politiecollege en met uitbreiding van de politieraad zullen we nog 4 extra personeelsleden aanwerven, zijnde:

- 1 inspecteur voor de Lokale Recherche die gespecialiseerd is in internet – en informaticacriminaliteit,
- 1 inspecteur voor het Lokaal InformatieKruispunt die zal instaan voor het voeden van Focus en andere digitale applicaties,



- 1 INP onthaal en
- 1 HINP interventie

Ondanks deze goedkeuring hebben we tot op heden nog geen akkoord inzake de financiële meerjarenplanning nodig om deze uitbreiding te realiseren

### 2.3.2 ICT als rode draad

ICT vormt in onze politiezone een essentieel onderdeel van onze beleidsvorming en geen alleenstaand domein. Iedere strategische keuze die gemaakt wordt, dient genomen te worden na overleg met de dienst ICT. Er dringen zich vandaag de dag weinig beslissingen op die geen of nauwelijks een impact hebben op de werking van ICT en omgekeerd. In het financieel meerjarenplan van de zone, wordt er echter wel een apart meerjarenplan opgemaakt inzake ICT teneinde een mooi overzicht te behouden van de geraamde kosten.

### 2.3.3 Schaalvergroting

Momenteel hebben we geen concrete aanwijzingen dat er daadwerkelijk een schaalvergroting zal plaats vinden in de nabije toekomst, doch is er opdracht gegeven om de schaalvergroting te bestuderen. Het staat buiten kijf dat onze politiezone hier gevolg aan zal geven en zal meewerken aan deze haalbaarheidsstudie indien de bestuurlijke overheden ons hiertoe de opdracht geven. We zullen dit zeker ter harte nemen opdat we kunnen blijven instaan voor de leefbaarheid en veiligheid van de inwoners.

---

# Hoofdstuk 3: Strategie en beleid

---

## 1. Objectief beeld: Politieel Arrondissementeel Beeld

---

Het Politieel Arrondissementeel Beeld wordt gegenereerd door de Coördinatie en Steun Dienst van Oost-Vlaanderen.

We analyseren twee types cijfergegevens. Zo bekijken we de stijging van het absolute aantal feiten van een fenomeen, maar bekijken we eveneens de stijging van het aantal inbreuken ten opzichte van de voorgaande jaren. Het eerste beeld geeft ons inzicht in de inbreuken die het voorbijaande jaar de grootste stijging kennen. Daar dit beeld niet alles meegeeft, een stijging van 300% kan betekenen dat er in 2017 één proces – verbaal werd opgemaakt en in 2018 het er drie waren, bekijken we eveneens de evolutie ten opzichte van het gemiddelde van de voorgaande jaren. Op die manier krijgen we niet alleen een blik op nieuwere inbreuken, maar ook op de inbreuken die naar de toekomst toe vermoedelijk nog kunnen gaan stijgen.

Voordat we hier dieper op ingaan, kan er reeds meegegeven worden dat het totaal aantal inbreuken in 2018 (1116 inbreuken) gestegen is ten opzichte van het gemiddelde 2015 – 2017 (959 inbreuken).

Het Politieel Arrondissementeel Beeld verzamelt en analyseert cijfergegevens van januari 2015 tot en met december 2018.

### 1.1.1 Stijging aantal inbreuken

---

Hier wordt voornamelijk de stijging van het aantal inbreuken in 2018 bekeken ten opzichte van 2017. We weerhouden de inbreuken die met meer dan 100% gestegen zijn.

	Stijging in %	Absoluut aantal 2018
Drugs: in – en uitvoer	300	3
Drugs: andere	200	1
Sociale Fraude	200	2
Mensensmokkel	200	1
Informaticacriminaliteit	194	48
Internetfraude	130	77
Drugs: bezit	119	51

Inbraak in bedrijf of gebouw	108	18
------------------------------	-----	----

### 1.1.2 Stijging ten opzichte van de voorgaande jaren

Hier weerhouden we de inbreuken die een stijging van meer dan 40% kennen ten opzichte van de voorgaande jaren.

Het is niet verrassend te zien dat het voornamelijk de fenomenen waar gebruik wordt gemaakt van het internet een enorme stijging kennen. Zo is informaticacriminaliteit met maar liefst 194% gestegen ten opzichte van het gemiddelde 2015 - 2017. Internetfraude kent een stijging van 130%.

Het bezit van drugs is eveneens verdubbeld, net als inbraken in een bedrijf of handelszaak en oplichting.

De stijging in de illegale transmigratie is voornamelijk te wijten aan het feit dat we in 2018 op één dag 11 transmigranten hebben aangetroffen in een vrachtwagen.

Inbraken in gebouwen omvat eveneens de inbraken in woningen. Bij deze cijfers worden de pogingen en de aangiften in andere zones ook gerekend. In de jaarverslagen maken we een opsplitsing tussen de inbraken in gebouwen en deze in woningen. We splitsen eveneens verder uit in de pogingen en de effectieve inbraken. Daarnaast houden we hier geen rekening met de aangiften in andere zones. Dit alles maakt dat we in het PAB een lichte stijging kunnen zien van de inbraken in gebouwen, daar waar we in het jaarverslag opmerken dat deze in gebouwen lichtjes dalend zijn, maar die in woningen lichtjes stijgende zijn.

	gemid_2015_2016_2017	2017	2018
<b>Drugs: bezit</b>	23	38	51
<b>Illegale transmigratie (NVP)</b>	13	14	25
<b>Illegale wapenhandel (vuurwapens) (NVP)</b>	40	38	59
<b>Inbraak in bedrijf of handelszaak (NVP)</b>	9	7	18
<b>Inbraak in gebouw (totaal) (NVP)</b>	65	53	80
<b>Inbraak in woning (NVP)</b>	47	38	53
<b>Informaticacriminaliteit (NVP)</b>	16	23	48
<b>Internetfraude (NVP)</b>	34	42	77
<b>Oplichting</b>	91	102	180
<b>Opz. slagen en/of verwondingen</b>	75	78	86
<b>Winkeldiefstal</b>	8	5	15

Inzake overlast hebben we ook enkele cijfergegevens van 2015 tot en met 2018. De alomvattende categorie 'storend gedrag andere' kent de grootste stijging.

	2015	2016	2017	2018
Geluidshinder		1	1	1
Netheid omgeving	19	18	42	18
Overlast: andere	2	1	1	2
Storend gedrag: andere	40	48	68	77
Vandalisme/schade	92	93	75	87

## 2. Subjectief beeld

### 2.1 Meldingen CICOV

Het Communicatie en Informatie Centrum Oost - Vlaanderen houdt voor de politiezones het aantal gebeurtenissen bij waarvoor burgers inbellen op 101. Deze oplijsting dient eveneens als bron voor de argumentatiematrix, daar veel meldingen opgenomen worden door de dienst onthaal of de wijk.

Hoofdtype	Aantal gebeurtenissen
<b>BIJSTAND Politiedienst</b>	450
Openbare Veiligheid / Rampen	445
<b>VERKEERSONGEVAL STOFFELIJKE SCHADE (VKO SS)</b>	419
<b>PERSONEN Probleemsituatie Geschillen</b>	399
<b>PERSONEN Andere</b>	379
<b>PERSONEN Noodsituatie</b>	378
<b>VERKEER Veiligheid</b>	325
<b>DIEREN Onbeheerd</b>	302
<b>GOEDEREN Probleemsituatie</b>	257
<b>VERKEER Inbreuken</b>	255
<b>MILIEU Geluid</b>	190
<b>VERKEERSONGEVAL GEWONDEN / DODEN (VKO LL)</b>	187
<b>PERSONEN Probleemsituatie</b>	173
<b>GOEDEREN BRAND - WATER Noodsituatie</b>	153
<b>ALARM Andere MELDING</b>	149
<b>DIEFSTAL Daders NIET ter plaatse</b>	142
<b>PERSONEN Noodsituatie Minderjarigen</b>	105
<b>GOEDEREN Beschadigingen - Vernielingen</b>	105

## 2.2 Veiligheidsmonitor

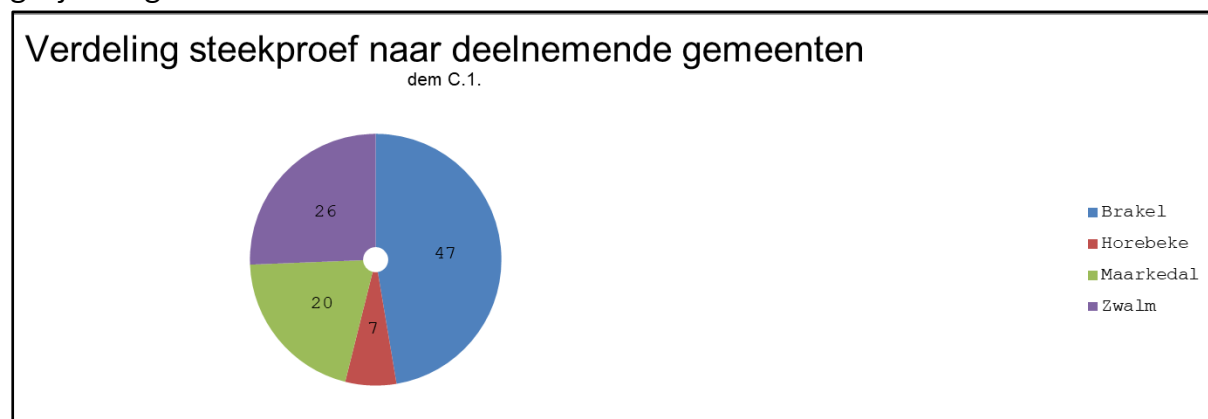
In 2017 engageerde de politiezone zich om de bevolking te bevragen over de leefbaarheid en veiligheid in hun woonomgeving. De Federale Politie – Directie van de politionele informatie en de ICT – middelen ontvangt in 2018 maar liefst 536 ingevulde enquêtes van inwoners uit onze politiezone. Dit maakt dat een gedegen kwantitatieve analyse mogelijk is op deze steekproef en dat we de resultaten bekomen via deze steekproef mogen extrapoleren naar de ganse populatie.

Toch kunnen we niet op ieder resultaat inzoomen zoals bijvoorbeeld op de leeftjidsverdeling of de verdeling volgens de gemeenten, daar er in de onderverdelingen geen significante verschillen te vinden zijn. In deze rubriek zullen we alle buurtproblemen bespreken die voor meer dan 10% van de respondenten als eerder tot helemaal problematisch wordt ervaren. In deze bespreking zullen we de opdeling naar gemeenten zeker maken indien de resultaten dat statistisch gezien toelaten.

Verder dienen we nog toe te voegen dat niet alle inbreuken weerhouden in de argumentatiematrix bevraagd werden door de veiligheidsmonitor. In de argumentatiematrix weerspiegelt zich dat in gearceerde vakken.

### 2.2.1 Respondenten

260 van de 536 respondenten zijn vrouwen, ten opzichte van 276 mannen. Dit is een mooie verdeling te noemen. Ongeveer de helft van de respondenten behoren tot de leeftijdscategorie tussen 35 en 64 jaar. Ook de verdeling tussen de gemeenten is gelijkmatig.



### 2.2.2 Ervaren buurtproblemen

Ervaren probleem	% eerder wel tot helemaal een probleem
Onaangepaste snelheid in het verkeer	66
Sluikstorten en zwerfvuil	57
Hinderlijk parkeren	30
Agressief verkeersgedrag	27
Geluidshinder door verkeer	24
Defecte of ontbrekende straatverlichting	20
Geluidshinder door burens	19
Woninginbraak	18
Loslopende dieren	12
Verkeersongevallen	12

Onaangepaste snelheid in het verkeer wordt door de inwoners van de 4 gemeenten ervaren als het grootste probleem. Maar liefst 67% van de respondenten wonend in Brakel geven aan dit eerder wel tot helemaal een probleem te vinden, Zwalm volgt met 60%. 46% van de inwoners uit Maarkedal geven eveneens aan dat de snelheid van het verkeer niet aangepast is. Opvallend is dat de inwoners van Horebeke dit absoluut niet als een probleem ervaren.

Het hinderlijk parkeren vormt voor 41% van de inwoners uit Zwalm een probleem, gevolgd door Maarkedal met 30% Brakel met 28%. Ook hier sluit Horebeke het rijtje, waar slechts 5% van de respondenten aangeven het hinderlijk parkeren eerder wel tot helemaal als een probleem te zien. Zowel voor wat het agressief verkeersgedrag, dat door 27% van de respondenten als een probleem aanzien wordt, als voor wat de geluidshinder veroorzaakt door het verkeer betreft, kunnen we geen opdeling maken op niveau van de gemeenten. De resultaten laten dit niet toe. Inzake de verkeersongevallen, kunnen we geen betrouwbare cijfers geven op niveau van de gemeenten.

Hoewel 57% van de respondenten aangeeft dat sluikstorten en zwerfvuil in hun buurt eerder tot helemaal problematisch is, kunnen we hier geen betrouwbare uitspraken doen op niveau van de gemeenten. Dit geldt ook voor de defecte en ontbrekende straatverlichting dat door 20% van de respondenten behoort tot de eerder problematische categorie en geluidshinder veroorzaakt door de burens met 19% respondenten. 12% van de respondenten geeft aan in de omgeving last te hebben van loslopende dieren. Ook hier kunnen we geen opdeling maken op niveau van de gemeenten.

Woninginbraken is het enige criminaliteitsfenomeen dat door meer dan 10 % van de respondenten als problematisch wordt ervaren in hun buurt. 18% zegt dit als eerder wel tot helemaal als een probleem te ervaren. Ook hier zijn geen verdere opdelingen in de antwoorden mogelijk.

### 2.2.3 Opvallende resultaten

---

Daar zowel onze eigen medewerkers als de partners aangeven dat drugs, hangjongeren en diefstallen uit/van voertuigen problematisch is, hebben we ook deze cijfers bekeken in de Lokale Bevolkingsbevraging. 7% van de respondenten ervaren hangjongeren als eerder tot helemaal problematisch in hun woonomgeving. Diefstallen van voertuigen wordt door 6% problematisch ervaren daar waar overlast door alcohol en drugs een 5% scoort. Drugsverkoop op straat sluit het rijtje af met 4% van de respondenten die aangeven dit als problematisch te ervaren.

### 2.3 Bevraging personeel

---

Onze medewerkers legden we 4 vragen voor:

1. Wat zijn voor u belangrijke aandachtspunten naar veiligheid en leefbaarheid toe?
2. Wat zijn voor jou de belangrijkste aandachtspunten naar ICT toe in onze politiezone?
3. Wat zijn voor jou de belangrijkste aandachtspunten naar interne werking toe in onze politiezone?
4. Hoe ziet uw gedroomde politiekorps eruit in 2025?

Tijdens de korpsdag bespraken de medewerkers de vragen in groepjes en presenteerden ze hun groepsresultaat. De antwoorden werden gebundeld en leverden de volgende resultaten op:

#### 2.3.1 Aandachtspunten veiligheid en leefbaarheid

---

Onze medewerkers willen naar de toekomst toe vooral meer acties kunnen organiseren teneinde de verkeersveiligheid te optimaliseren in onze politiezone. Zo denken ze aan controles op rijden onder invloed van alcohol en/of drugs, controles van het zwaar vervoer door na te gaan of de chauffeurs zich houden aan de rij – en rusttijden en aan de voorschriften inzake de lading.

Daarnaast geven de medewerkers aan dat er meer controle dient te gebeuren op het correct parkeren rond de markt van Brakel. Het verhogen van de veiligheid rond de fietspaden wordt ook meegegeven als suggestie om tot een veiliger verkeer te komen. Het inzetten op schooltoezicht vinden onze medewerkers ook een belangrijk aandachtspunt.

Inzake de criminaliteitsfenomenen willen onze medewerkers inzetten op de strijd tegen drugs met extra aandacht voor publieke ruimtes. Naargelang de fenomenen waarmee we geconfronteerd worden, spreken onze medewerkers de wens uit om meer gerechtelijke en anti-crim acties te kunnen organiseren, zoals een meer doorgedreven controle in cafés. In het verlengde vragen onze medewerkers om meer controles te kunnen uitvoeren op buitenlandse werknemers en een betere doorstroming van

informatie omtrent nieuw ingeschreven personen via de gemeentediensten naar de politie.

We merken een stijging van het aantal aangiften van oplichting met gebruik van het internet. Dat resulteert ongetwijfeld in het aandachtspunt rond sensibilisatie en preventie inzake oplichting met gebruik van het internet. De collega's geven aan dat het noodzakelijk is dat de burgers hier meer over geïnformeerd worden.

Inbraakpreventie wordt meegenomen als een goede praktijk die zeker uitgebouwd mag worden.

De personeelsleden van de politiezone Brakel/Horebeke/Maarkedal/Zwalm weerhouden eveneens enkele aandachtspunten in het kader van overlast. Zo willen ze inzetten op hangjongeren die voor overlast zorgen, maar ook op het ophelderen van sluikstorten. Extra controle rond het marktplein van Brakel blijkt ook een must te zijn. Zo dienen er extra regels uitgewerkt te worden om het goed verloop van de wekelijkse markt te kunnen garanderen.

Daarnaast vragen onze medewerkers het fuifcharter opnieuw in te voeren.

Om aan dit alles te voldoen vragen de medewerkers meer blauw op straat.

### 2.3.2 Aandachtspunten ICT

De aandachtspunten inzake ICT kunnen we hier opdelen in ontwikkelingen noodzakelijk voor de operationele werking en de meer intern gerichte noden.

### 2.3.3 Operationele werking

Onze medewerkers zijn ervan overtuigd dat het inzetten van camera's kan helpen in de strijd tegen de lokale criminaliteit en het dealen/gebruik van drugs in publieke ruimten. Daarnaast verwachten ze ook enkele verkeersongevallen met vluchtmisdrijf op te kunnen lossen door ANPR-camera's op N-wegen van de zone te plaatsen.

Onze wijkinspecteurs zijn vragende partij om hun wijkdiensten aan te kunnen vatten met een tablet. Ze zouden die onder andere goed kunnen gebruiken om woonstvaststellingen te doen.

### 2.3.4 Operationele ondersteuning

De digitale transformatie gaat bijzonder snel voor onze medewerkers. Er zijn in korte tijd heel wat toepassingen en apps uitgerold. In die ganse transformatie vragen ze met de volgende zaken rekening te houden:

- Duidelijke opleidingen bij invoer nieuwe toepassingen;
- Gewoon zorgen dat alles werkt naar behoren;
- Eenvoudige werking van systemen, gebruiksvriendelijk;
- Niet teveel nieuwe toepassingen in 1 keer ontplooien;
- Buitenwijken niet vergeten, hier ook 2 schermen voorzien.



Het systeem waarmee we onze processen –verbaal maken is verouderd. Ook hier detecteren onze medewerkers bepaalde behoeften, met name:

- Opkuis van standaard documenten waar er fouten in staan;
- Opkuis ISLP: bijvoorbeeld attest benadeelde persoon automatisch aanmaken door link met ISLP
- ISLP: nationale standaard PV's

Daarnaast sommen de personeelsleden enkele noden op inzake het materiaal waar ze mee werken:

- Prioriteit geven aan nieuwe uitrusting verhoorlokalen;
  - PC's werken niet;
  - Printers werken niet
  - Dit geeft een slecht beeld naar de buitenwereld toe
- Nieuwe PC-schermen voorzien voor iedereen;
- Extra ICT-medewerker, 1 ICT'er zal dit niet kunnen blijven bolwerken;
- Voeding en opvolging van alle systemen;
- Orbit up-to-date houden;
- Ervoor zorgen dat iedereen op infotheek kan.
- Alle diensten bevragen bij aankoop van nieuw ICT materiaal. (1x)

### 2.3.5 Aandachtspunten interne werking

Interne communicatie is het aandachtspunt bij uitstek voor wat de interne werking betreft. De medewerkers geven duidelijk aan dat ze betere en terzake doende communicatie verwachten. Zo vragen ze :

- Openheid in acties, veranderingen, aankoopbeleid en nieuw personeel;
- Uitleg omtrent het waarom van een bepaalde beslissing;
- Met een anti-roddelbeleid achterklap en roddelen vermijden;
- Face to face communicatie
- Discretie
- Iedereen gelijk behandelen, iedereen informeren
- Betere communicatie inzake de werken die gepland staan in het gebouw.

Naast directe communicatie verwachten de medewerkers ook dat de beleidsmakers van het korps op 1 lijn staan en het positivisme uitdragen. Ze geven aan dat waardering ook belangrijk is voor hen. Algemeen vraagt iedereen meer respect voor elkaars werk.

De roep naar meer personeel is luid en dit voor alle functionaliteiten. Zo vragen de personeelsleden niet alleen aanwerving van nieuwe, jonge collega's, maar vragen ze ook een betere aanpak van het absentisme. Daarnaast geven de medewerkers ook mee dat ze het belangrijk vinden dat er iedere weekdag een HINP aanwezig is om de interventieploeg aan te sturen. Een betere samenwerking over de functionaliteiten heen wordt ook als een must ervaren. De middenkaders voelen onderlinge wrevel daar het altijd dezelfde HINP's zijn die de wachtdiensten op zich nemen. Teneinde de sfeer

te verbeteren, stellen ze voor op regelmatige basis bijeenkomsten te organiseren. De jaarlijkse teambuilding wordt als een goede praktijk meegenomen die zeker dient voortgezet te worden. Ook de collega's die op pensioen vertrekken verdienen een mooi afscheidsmoment.

Het personeel vraagt meer opleidingen en dat vooral inzake cybercrime en de parketrichtlijnen. Administratieve vereenvoudiging is ook meer dan meegenomen.

Op logistiek vlak vragen de mensen om de gebreken aan het gebouw aan te pakken, maar ook om de bestellingen van persoonlijk materiaal beter op te volgen.

### 2.3.6 Gedroomde politiekorps 2025

---

Onze medewerkers dromen voornamelijk van een opgevuld personeelsbestand en meer collega's. Omtrent schaalvergroting zijn de meningen enorm verdeeld. Wel is er bereidwilligheid om nog beter samen te werken met de omliggende zones.

Daarnaast hebben ze voornamelijk logistieke wensen, met name:

- Het vernieuwen van het volledige wagenpark;
- Goede opvolging van wagenpark;
- Vernieuwen computers;
- Goede opvolging van het materiaal;
- Een mooier en statiger uniform en meer respect voor het uniform

Onze personeelsleden dromen eveneens van een goede samenwerking en communicatie tussen de diensten. Een werkomgeving waar mensen gemotiveerd en gestimuleerd worden, waar de officieren op 1 lijn staan. Uniforme werking van de verschillende functionaliteiten waarin iedereen doet wat er van hem/haar verwacht wordt, behoort ook tot de droomzone voor onze medewerkers. De mogelijkheid tot thuiswerk is een goede praktijk die de medewerkers in hun droomzone willen behouden.

Een politiezone die het welzijn van al haar medewerkers hoog in het vaandel draagt, is een must om te voldoen aan de droomzone 2025. Hier vragen de personeelsleden het volgende:

- een gezonde werkomgeving;
- ontbijt op korpsdagen;
- aanbieden fruit/soep;
- een ontspanningsruimte voorzien;
- iedereen een eigen vaste werkplek.

## 2.4 Verwachtingen van overheden en partners

De verwachtingen van de gerechtelijke overheden bereikten ons via diverse brieven/aanbevelingen die ons, al dan niet via de Coördinatie en Steun Dienst Oost – Vlaanderen werden overgemaakt. Deze verwachtingen hebben we onmiddellijk omgezet in kruisjes op de argumentatiematrix.

Wat de bestuurlijke overheden betreft hebben we eveneens een schrijven ontvangen vanuit de provincie. De burgemeesters van Brakel, Horebeke, Maarkedal en Zwalm hebben we bevestigd door hen te vragen kruisjes te plaatsen in de argumentatiematrix. Ook hier hebben we de verwachtingen onmiddellijk omgezet in kruisjes in de argumentatiematrix.

Deze rechtstreekse omzetting betekent geenszins dat we de verwachtingen van de overheden als minder belangrijk beschouwen, integendeel. We geven hier geen extra toelichting bij daar de verwachtingen van onze overheden helder zijn.

Onze andere belanghebbenden en partners, waaronder: politieraadsleden, directeurs van scholen, directeurs van de rusthuizen en de deelnemers aan het overleg met PISAD stelden we volgende vragen:

1. Wat zijn voor u belangrijke aandachtspunten naar veiligheid en leefbaarheid toe?
2. Wat zijn voor jou de belangrijkste aandachtspunten naar ICT toe in onze politiezone?
3. Hoe ziet uw gedroomde politiekorps eruit in 2025?

De antwoorden op deze vragen worden hieronder weergegeven.

## 2.5 Verwachtingen andere belanghebbenden en partners

### 2.5.1 Aandachtspunten veiligheid en leefbaarheid

Het verhogen van de verkeersveiligheid wordt door onze belanghebbenden en partners als belangrijkste aandachtspunt naar voor geschoven. Zo vragen ze om meer snelheidscontroles te organiseren in zone 30 en zone 50.

De aanwezigheid van politie bij aanvang en sluiting van de school scoort eveneens hoog. Niet alleen de politie krijgt een uitgesproken vraag om tot meer verkeersveiligheid te komen in de schoolomgeving, maar ook de kinderen zelf. Deze zouden moeten gestimuleerd worden om fluohesjes en fietshelmen te dragen. Daarnaast leeft de vraag om een goede praktijk uit de zone te behouden; namelijk de organisatie van het verkeersdorp. Als laatste wordt er nog politiebegeleiding gevraagd bij bepaalde uitstappen/evenementen van scholen.

Het wielertoerisme sluit de aandachtspunten rond verkeer af. Zo vragen onze belanghebbenden en partners om de onverantwoordelijke wielertoeristen aan te pakken.

Het volgende aandachtspunt behelst meer de interne werking. Onze belanghebbenden en partners vragen immers dat de politiezone kan beschikken over voldoende personeel opdat er meer blauw op straat kan zijn zowel te voet als met de fiets. Daarnaast wordt er dan ook verwacht dat er snellere aanrijdtijden komen en dat er meer patrouilles 's avonds en 's nachts in niet verlichte straten rijden. De telefonische bereikbaarheid kan volgens onze belanghebbenden en partners ook beter. Men verwacht eveneens meer gerichte controles naar middelengebruik.

Naar onze wijkinspecteurs toe stellen onze belanghebbenden en partners specifieke verwachtingen. Zo willen ze sociale wijkagenten die hun wijk kennen en vragen ze om op meer regelmatige basis winkeliers en café-uitbaters te bezoeken, daar deze personen weten wat er leeft in hun wijk.

Een ander aandachtspunt met betrekking tot de interne werking is meer inzetten op de samenwerking met de aangrenzende politiezones.

Ook hier wordt gevraagd een goede praktijk te behouden, met name het jaarverslag.

Het volgend aandachtspunt handelt over de aanpak van een criminaliteitsfenomeen. Zo vragen onze belanghebbenden en partners een blijvende inzet op inbraak in woningen en auto's, diefstal wagens, motors en fietsen. Er wordt tevens gevraagd om meer controles uit te voeren op de leegstaande panden en om de diefstalpreventieadviseurs op pad sturen in inbraakgevoelige straten. Preventie bij ouderen vormt eveneens een aandachtspunt. Dit alles met een kordate aanpak.

In het verlengde hiervan wordt een betere samenwerking en ondersteuning van de BIN- netwerken gevraagd zodat BIN-leden vlugger op de hoogte kunnen gebracht worden indien nodig.

Een bijzondere aandacht gaat uit naar de aanpak van jeugdcriminaliteit. Eerst en vooral wordt hier om meer preventie gevraagd door in gesprek te gaan met de (hang)jongeren. Het overleg tussen het jeugdwerk en de politie kan versterkt worden daar dit de basis vormt voor een positieve benadering van de jongeren en een verhoging van de maatschappelijke veiligheid. Naast de positieve benadering vragen onze belanghebbenden en onze partners evenzeer een respectvolle en gelijkwaardige behandeling van de jongeren.

Als laatste aandachtspunt inzake criminaliteitsfenomenen wordt er gevraagd om Slachtoffers intra familiaal geweld goed op te vangen en door te verwijzen naar de juiste hulpverleningsinstantie.

Inzake overlast dient er, volgens onze belanghebbenden en partners, vooral ingezet te worden op het verbaliseren voor zwerfvuil en hondenpoep.

### 2.5.2 Aandachtspunten ICT

---

Inzetten op camerabewaking in het centrum van Brakel, De Rijdt en het recreatiedomein Munkzwalm scoort hier het hoogst. Inzake camera's wordt er eveneens verwacht dat er een ANPR netwerk komt op de grote invalswegen.

Dit aandachtspunt wordt op de voet gevolgd door het gebruiken van toepassingen die de communicatie tussen de politie en de burgers vergroten. Het frequenter gebruiken van Facebook blijkt een must te zijn en dit om redenen: website te promoten, online aangifte<sup>9</sup> via Police on Web, informatie over inbraakpreventie, verloren voorwerpen, aangekondigde wielervedstrijden en publicatie van het jaarverslag. Snelle en duidelijke informatiedoorstroming naar de burger van geplande acties, resultaten van ondernomen acties. Het delen van deze informatie op Facebook zou een positief effect kunnen hebben op bv overdreven snelheid, aldus onze belanghebbenden en partners. Naast het optimaal gebruik maken van de BIN - netwerken, wordt er eveneens gevraagd te werken met een WhatsApp groep<sup>10</sup> per buurt of wijk of met de bestaande App<sup>11</sup> van de gemeente Horebeke.

Daarnaast wordt er meegegeven om te investeren in ICT toepassingen voor de lokale recherche daar ze op die manier aan slagkracht zou kunnen winnen.

De belanghebbenden en externen zien ook een pedagogische taak weggelegd voor de politie. Zo vragen ze om infoavonden te organiseren voor kinderen van 5<sup>de</sup> en 6<sup>de</sup> leerjaar alsook voor hun ouders over de gevaren van sociale media.

Het gebruik van ICT toepassingen dienen volgens deze groep personen te voldoen aan enkele vereisten, zoals:

- Gebruiksgemak moet centraal staan! Het moet ondersteunend en werkbaar zijn voor iedereen. Dit kan bekomen worden door een eenvoudige toepassing van ICT systemen;
- Klantgericht;
- Ervoor zorgen dat alles digitale tools werken naar behoren;
- Goede toelichting ICT toepassingen;
- Menselijk contact primeert boven digitalisering.

### 2.5.3 Gedroomde politiekorps 2025

---

<sup>9</sup> Online aangiften kunnen gebeuren via Police on Web, maar nooit via Facebook.

<sup>10</sup> WhatsApp mag niet gebruikt worden als een alternatief voor de BIN werking. Dit maakt ook dat we als politiezone geen WhatsApp groepen kunnen oprichten om in communicatie te treden met burgers.

<sup>11</sup> zie voetnoot 3

Onze politiezone dient voornamelijk in te zetten op een betere communicatie tussen de verschillende diensten en met de bevolking. Daarnaast zou er moeten gestreefd worden naar feedback op Be - Alert berichten.

De aanwezigheid van de politie in de schoolomgeving is eveneens een must. Daarnaast leeft het idee dat de wijkinspecteur meer contact moet hebben met inwoners van zijn wijk. De leidinggevende van de wijk wordt dan weer verwacht op de netwerkvergaderingen van buurt- en stadswerking. Aanrijdtijden van 5 minuten, waar je je ook bevindt in de politiezone, is eveneens een wens van onze belanghebbenden en partners. Het verminderen van de administratie zou tegemoet kunnen komen aan de vraag naar meer blauw op straat.

De goede samenwerking met de scholen en politie dient behouden te worden, alsook de goede verstandhouding met de gemeenten en brandweezones.

Beschikken over voldoende personeel is een must volgens onze belanghebbenden en partners. De personeelsleden hebben een voorbeeldfunctie en dienen zich ook zo te gedragen. Er wordt eveneens verlangd dat we streven naar uniformiteit van optreden tijdens interventie. Daarnaast zouden de operationele politiemedewerkers een meer hardhandige aanpak moeten kunnen gebruiken, zonder zich steeds te verantwoorden. Hoewel er ook geopperd wordt dat er meer controle dient te gebeuren over de uitvoering van onze functie om de kwaliteit te verhogen. Onze medewerkers dienen over de nodige kwalificaties te beschikken alsook uitgesproken sociale vaardigheden om tot een menselijke politie te komen. Als laatste binnen deze categorie, dienen we werk te maken van een positiever imago bij de jongeren.

De fusie van alle politiezones, gelegen in de afdeling Oudenaarde, wordt geopperd. Het afleggen van verantwoording wordt door enkele respondenten aangehaald. Zo vragen ze om indicatoren te verzamelen en te analyseren zodat we zicht krijgen op de evolutie van de veiligheidsbeleving bij de bevolking en hieruit een probleemgerichte aanpak kunnen ontwikkelen. Ook inzake de BIN - werking worden er meer statistieken gevraagd.

De toegankelijkheid van het politiegebouw dient verbeterd te worden.

### 3. Analyse van prioriteiten en verwachtingen: de argumentatiematrix

Om gefundeerde keuzes te maken, is het belangrijk die elementen in de overwegingen te weerhouden, die in de komende jaren echt een impact zullen hebben op de politiewerking (voor zover deze nu al kunnen worden gezien/voorspeld) Vraag is: welke elementen moeten meegenomen worden in de komende beleidsperiode? Wat wordt weerhouden in de argumentatiematrix?

#### 3.1 Te weerhouden uit het beeld van veiligheid en leefbaarheid (externe omgeving)

We opteren ervoor om tijdens de duurtijd te werken met transversale thema's en aandachtspunten. De transversale thema's die we weerhouden betreffen informatieorganisatie, dadergerichte aanpak, innovatie en cultuur. Wat maakt dat we voor deze thema's kiezen?

Eerst en vooral zijn er heel wat uitdagingen inzake informatieorganisatie; denk maar aan GDPR, de transformatie van big data naar informatie en het werken met Teams waar we de uitdaging ervaren om binnen deze werking de MFO 3 en andere richtlijnen op te volgen, om enkele voorbeelden op te sommen.

Vervolgens vinden we het eveneens erg belangrijk om na te gaan hoe we de aandachtspunten op een dadergerichte wijze kunnen aanpakken. Om dit te realiseren zal ieder aandachtspunt bekeken worden in het licht van het barrièremodel. Op die manier wordt de bestuurlijke en de gerechtelijke aanpak zo goed mogelijk aan elkaar gelinkt, alsook de ganse keten van proactie tot repressie en vervolging.

Als laatste achten we het out of the box denken, het creatief benaderen van de aandachtspunten een must. Hoe kunnen we de aandachtspunten nog beter en nog meer resultaatgericht aanpakken? Hoe kunnen digitale innovaties ons hierbij ondersteunen? Dat zijn enkele vragen die we ons hierbij zullen stellen.

De aandachtspunten zijn die zaken die we in het vorig Zonaal Veiligheidsplan als prioriteiten zouden omschrijven. Hieronder vind je een tabel met de oplistings van de fenomenen die de hoogste scores behalen in de argumentatiematrix.

Prioriteit/verwachting	Score
Woninginbraak	9
Internetfraude	6
Inbraak in gebouw	5
Intra Familiaal Geweld	5
Mensenhandel en economische uitbuiting	5
Mensensmokkel	5
Wapeninbreuken	5
Verkeer: Snelheid	4
Overlast: netheid	4
Overlast: andere	4

### 3.2 Te weerhouden uit het beeld van optimale bedrijfsvoering (interne omgeving)

In het toekomstig politiebeleid inzake optimale bedrijfsvoering dient er voornamelijk werk gemaakt te worden van onze interne en externe communicatie en onze ICT omgeving.

Zo willen onze medewerkers werk maken van een directe en respectvolle communicatiestijl uit waardering naar elkaar toe. Om de roddelcultuur de kop in te drukken opperen ze zich in te willen zetten voor een anti-roddelbeleid. Daarnaast vragen ze van de leidinggevendenden om meer transparantie in het waarom van genomen beslissingen en meer informatie in het kader van de PLIF- werking.

Wat de externe communicatie betreft vragen de burgers beter geïnformeerd te worden over de acties die de politie doet en de behaalde resultaten. De BIN – werking en de samenwerking met Be -Alert inzake rampenplanning wordt als een meerwaarde aanschouwd.

Onze medewerkers merken op dat de digitale transformatie van de politiezone soms te snel gaat. Om mee te kunnen zijn en blijven vragen ze een geleidelijke implementatie van nieuwe methode na het krijgen van de nodige opleidingen. Daarnaast is onze tool om processen – verbaal mee te maken dringend aan een grote opkuis toe zodat de documenten die overbodig zijn geworden uit de tool kunnen gefilterd worden.

## 4. Keuze strategische prioriteiten

### 4.1 Strategische prioriteiten Veiligheid en leefbaarheid voor 2020 – 2025

Tijdens de Zonale Veiligheidsraad van 13 juni 2019 stelden we onze veiligheidsmatrix voor. In de kolommen vind je de fenomenen terug waar we gedurende de looptijd van dit Zonaal Veiligheidsplan extra aandacht aan zullen besteden. De rijen geven weer hoe we dit zullen doen. Hoe werkt deze kruistabel? Per fenomeen zal er nagegaan worden hoe we op een betere manier onze informatie en informatiedoorstroming beter/anders kunnen organiseren, welke oplossingen de bestuurlijke aanpak kan bieden, hoe we de verdachten/daders meer gericht kunnen aanpakken, of er eventueel alternatieve werkwijzen bestaan (innovatie) binnen het wettelijk kader en of we bij de aanpak van het fenomeen een goede afstemming vinden met onze interne cultuur.

Het item informatieorganisatie zullen we nog verder moeten uitwerken. Hoe gebeurt de informatiedoorstroming nu? Wat kan er anders? Beter? Vlotter? Ook dienen we ons de vraag te stellen hoe we als politiezone in de toekomst zullen omgaan met de data die we binnen krijgen, op welk moment en hoe worden data ontsloten opdat we niet langer spreken van data, maar van informatie en op welk moment wordt deze informatie op haar beurt intelligence. Naast de beschrijving van dit proces dient er ook



gekeken worden hoe we conform de MFO - 3 alles op de juiste drager kunnen wegschrijven.

	Inbraken	Drugs	IFG	Internet	Overlast	Verkeer
Informatieorganisatie						
Bestuurlijke aanpak						
Dadergerichte aanpak						
Innovatie						
Cultuur						

Hierbij merken we op dat we de fenomenen niet projectmatig wensen aan te pakken, daar we meer geloven in een gedegen operationele werking waar we kort op de bal kunnen spelen (cfr interne werking). De Zonale Veiligheidsraad verklaart zich hier akkoord mee, doch geeft aan dat we het fenomeen waarbij het internet gebruikt wordt om misdrijven mee te plegen en/of de zuivere informaticacriminaliteit projectmatig zal moeten aangepakt worden.

Verder kan je opmerken dat we drugs opnemen als op te volgen fenomeen, hoewel dit geen hoge score gehaald heeft in onze argumentatiematrix. We maken die keuze daar het gebruik en dealen van drugs niet alleen aanleiding geeft tot andere (kleinere) misdrijven, maar ook zorgt voor de nodige overlast en verkeersonveilige situaties.

Inbraken	
Prioriteit	Onze politiezone zal alle inspanningen leveren om de inbraken in gebouwen in 2025 met 10% te doen dalen ten opzichte van het totaal aantal inbraken in gebouwen gepleegd in 2019.
Indicatoren	
Informatieorganisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % gebruik juiste drager</li> <li>• Aantal kantschriften</li> <li>• Optimaal gebruik politionele databanken</li> </ul>
Bestuurlijke aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal afwezigheidstoezichten</li> <li>• Aantal DPA – adviezen</li> <li>• Aantal preventie-tips via website en/of facebook</li> <li>• Aantal BIN berichten bij verdachte handelingen</li> <li>• Aantal privé-camera's geregistreerd op nationaal camerasysteem (Camelia)</li> </ul>
Dadergerichte aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal geïdentificeerde verdachten</li> <li>• Aantal inbraken met onbekende dader</li> <li>• Aantal dossiers buitgerichte recherche</li> <li>• Aantal bijkomende patrouilles</li> <li>• Inzet ANPR – camera</li> <li>• Aantal controles voorwaarden I+-Belgium</li> </ul>
Innovatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik powerapp voor afwezigheidstoezicht</li> <li>• Nagaan of we tot een digitaal patrouilleschema kunnen komen</li> </ul>
Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iedere melding is belangrijk</li> <li>• Wij leveren steeds kwaliteit</li> </ul>

Drugs is een typische vorm van haalcriminaliteit. Meer werk maken van de strijd tegen drugs en hierbij nastreven dat je een daling ziet van het aantal drugdossiers is dan ook een utopie. Vandaar dat we in deze strategische doelstelling in eerste instantie de status quo nastreven om in een later stadium te gaan naar een daling in deze dossiers.

Drugs	
Prioriteit	Onze politiezone zal alle mogelijke inspanningen leveren opdat het aantal drugsdossiers in 2025 gelijk blijft ten opzichte van het totaal aantal drugdossiers in 2019.
Indicatoren	
Informatieorganisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % gebruik juiste drager</li> <li>• Aantal kantschriften</li> <li>• Optimaal gebruik politionele databanken</li> </ul>
Bestuurlijke aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal meldingen inzake druggerelateerde overlast</li> <li>• Aantal drugtesten in verkeer</li> <li>• Aantal preventie-tips via website en/of facebook</li> <li>• Aantal doorverwijzingen naar de hulpverlening</li> <li>• Aantal VOS in het kader van drugs</li> <li>• Opmaak politiereglement in de 4 gemeenten inzake horecabeleid en drugs – KSF is hierbij de wil van de gemeenten om een dergelijk politiereglement op te maken.</li> <li>• Het toepassingsgebied van het GAS – reglement uitbreiden naar 16 jaar – KSF is hierbij de wil van de gemeenten om mee te gaan in deze uitbreiding.</li> <li>• Afsluiten protocol bestuurlijke handhaving teneinde casusoverleg te kunnen plegen conform het protocol.</li> </ul>
Dadergerichte aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal dossiers inzake drugsbezit en - verkoop</li> <li>• Aantal geïdentificeerde gebruikers/dealers</li> <li>• Aantal feiten met onbekende dader</li> <li>• Aantal dossiers buitgerichte recherche</li> <li>• Aantal bijkomende patrouilles</li> <li>• Aantal controles voorwaarden I+-Belgium</li> </ul>
Innovatie	
Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iedere melding is belangrijk</li> <li>• Wij leveren steeds kwaliteit</li> </ul>

Intrafamiliaal geweld blijft nog maar al te vaak onder de radar in onze politiezone. Er bestaat blijkbaar een grote omerta waardoor de aangiftebereidheid erg laag ligt. We kunnen dit zeggen daar we vanaf 1 februari 2019<sup>12</sup> een inspecteur bijna fulltime inzetten voor intrafamiliaal geweld, verontrustende opvoedingssituaties en de als misdrijf omschreven feiten. Deze collega geeft aan dat de cijfers weerhouden in het jaarverslag zeker een onderschatting zijn van het fenomeen. Dit maakt dat het voor onze politiezone erg belangrijk is om een correcter beeld te krijgen van dit fenomeen en samen met de juiste partners trachten die omerta te doorbreken. Dit kan in eerste instantie leiden tot een verhoging van het aantal meldingen en daaruit volgende onderzoeken. Hoewel het op het eerste zicht raar klinkt om in een prioriteit te weerhouden dat het aantal meldingen stijgt, zou dit bij dit fenomeen ergens een goede zaak zijn, daar de aangiften dan de onzichtbaarheid gecreëerd door de muren van de huiselijke context slopen.

Intrafamiliaal geweld	
Prioriteit	<i>Onze politiezone zal zich engageren om mee te werken aan het doorbreken van het stilzwijgen rond intrafamiliaal geweld opdat het aantal meldingen intrafamiliaal geweld in 2025 met 5% zullen stijgen ten opzichte van het totaal aantal meldingen in 2019.</i>
Indicatoren	
Informatieorganisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % gebruik juiste drager in navolging van de vigerende regelgeving</li> <li>• Opleiding voorzien voor alle operationele medewerkers inzake intrafamiliaal geweld</li> <li>• Aantal kantschriften</li> <li>• Optimaal gebruik politionele databanken</li> </ul>
Bestuurlijke aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal preventie-tips via website en/of facebook</li> <li>• Aantal doorverwijzingen naar de hulpverlening</li> <li>• Afsluiten protocol bestuurlijke handhaving teneinde casusoverleg te kunnen plegen conform het protocol.</li> </ul>
Dadergerichte aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal meldingen inzake intrafamiliaal geweld</li> <li>• Aantal VOS'en in het kader van intrafamiliaal geweld</li> <li>• Aantal geïdentificeerde daders</li> <li>• Aantal feiten met onbekende dader</li> <li>• Aantal controles voorwaarden I+-Belgium</li> </ul>
Innovatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal stalkingsalarmen</li> </ul>
Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iedere melding is belangrijk</li> <li>• Wij leveren steeds kwaliteit</li> </ul>

<sup>12</sup> Goedkeuring politiecollege 11 januari 2019

De Zonale Veiligheidsraad heeft opgedragen om internet – en informaticacriminaliteit projectmatig uit te werken. We zullen aan die vraag tegemoet komen. Toch is het, bij wijze van introductie, goed te weten welke doelstelling we weerhouden en welke indicatoren we kunnen gebruiken om na te gaan of de vooropgestelde doelstelling wel gehaald wordt. In het project zal zeker de nadruk gelegd worden op vorming en het toepassen van het geleerde in de praktijk, alsook het blijvend volgen van nieuwe verschijningsvormen en de impact hiervan op het politiewerk.

Internet – en informaticacriminaliteit	
Prioriteit	<i>Onze politiezone zal alle inspanningen leveren opdat het aantal meldingen internet – en informaticacriminaliteit in 2025 met 5% gedaald zijn ten opzichte van het totaal aantal meldingen in 2019.</i>
Indicatoren	
Informatieorganisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % gebruik juiste drager in navolging van de vigerende regelgeving</li> <li>• Opleiding voorzien voor alle operationele medewerkers inzake internetrecherche</li> <li>• Opleiding voorzien voor alle operationele medewerkers inzake informaticacriminaliteit</li> <li>• Aantal kantschriften</li> <li>• Optimaal gebruik politionele databanken</li> </ul>
Bestuurlijke aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal preventie-tips via website en/of facebook</li> </ul>
Dadergerichte aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal geïdentificeerde daders</li> <li>• Aantal feiten met onbekende dader</li> <li>• Aantal controles voorwaarden I+-Belgium</li> </ul>
Innovatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanpassen van de onderzoekstechnieken aan de nieuwe realiteit van internet – en informaticacriminaliteit.</li> </ul>
Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iedere melding is belangrijk</li> <li>• Wij leveren steeds kwaliteit</li> </ul>

Overlast is een problematiek waar veel inwoners van onze politiezaak mee te maken krijgen en veelal ook de grootste impact heeft op hun aanvoelen omtrent de leefbaarheid en veiligheid van hun directe omgeving. Als politiezaak vinden we de gerichte aanpak van overlast dan ook van cruciaal belang.

Overlast	
Prioriteit	<i>Onze zone zal zich inzetten zodat het aantal meldingen inzake overlast in 2025 met 10% gedaald zijn ten opzichte van het totaal aantal meldingen in 2019.</i>
Indicatoren	
Informatieorganisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % gebruik juiste drager in navolging van de vigerende regelgeving</li> <li>• Opleiding voorzien inzake GAS reglementering aan al onze operationele medewerkers</li> <li>• Aantal kantschriften</li> <li>• Optimaal gebruik politionele databanken</li> </ul>
Bestuurlijke aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toepassingsgebied van het GAS – reglement uitbreiden naar 16 jaar – KSF is hierbij de wil van de gemeenten om mee te gaan in deze uitbreiding.</li> <li>• Politireglement opmaken inzake fuiven en feesten – KSF hierbij is de wil van de gemeenten om een dergelijk politireglement op te maken van cruciaal belang</li> <li>• Het evenementenbeheer opvolgen</li> <li>• Aantal preventie-tips via website en/of facebook</li> <li>• Aantal overlastpatrouilles</li> </ul>
Dadergerichte aanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal overlastbendes</li> <li>• Aantal geïdentificeerde daders</li> <li>• Aantal plaatsverboden</li> <li>• Aantal feiten met onbekende dader</li> <li>• Aantal controles voorwaarden I+-Belgium</li> </ul>
Innovatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quid werken met een powerapp voor de opvolging van de overlastbendes?</li> <li>• Gebruik van overlastcamera's voor de bewijsvoering.</li> </ul>
Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iedere melding is belangrijk</li> <li>• Wij leveren steeds kwaliteit</li> </ul>

Verkeer vormt een apart plan dat als bijlage 3 aan dit Zonaal Veiligheidsplan zal opgenomen worden. Dit plan geeft onze recurrente werking weer.

## 4.2 Strategische prioriteiten Optimale bedrijfsvoering 2020 – 2025

---

We weerhouden 3 strategische doelstellingen inzake optimale bedrijfsvoering voor de looptijd van dit Zonaal Veiligheidsplan:

1. Het opmaken en implementeren van een anti-roddelbeleid voor 2024.
2. Maandelijksse rapportering van onze verkeersacties op onze facebookpagina en onze website vanaf januari 2020.
3. De implementatie van nieuwe werkwijzen, gelinkt aan ICT, zal steeds vergezeld zijn van de nodige interne opleidingen.

## 4.3 Motivering van niet weerhouden fenomenen

---

De fenomenen mensenhandel en -smokkel weerhouden we niet als prioriteiten in onderhavig Zonaal Veiligheidsplan. Hoewel deze fenomenen hoog scoren in de argumentatiematrix, worden we zeker niet frequent geconfronteerd met dit fenomeen in onze omschrijving.

Alles met betrekking tot afvalfraude, biodiversiteit, humane doping en dierenwelzijn weerhouden we niet als prioriteit daar we onze politiezone nauwelijks inbreuken vaststellen hieromtrent. Hetzelfde geldt voor slagen aan medische beroepen, cipiers of veiligheidspersoneel of politieambtenaren, discriminatie en smaad en weerspanning. Het spreekt voor zich dat we de nodige onderzoeksdaden zullen doen wanneer zulks zich toch zou voordoen.

Slagen en seksueel geweld tegen minderjarigen is een fenomeen dat sinds enige tijd wordt opgenomen door de collega die zich specialiseert in onderzoeken met betrekking tot minderjarigen. Bij aanvang van dit Zonaal Veiligheidsplan hopen we een volwaardige sociale cel te kunnen bemannen met 2 inspecteurs die dergelijke feiten zal opvolgen. Seksueel geweld tegen meerderjarigen nemen we op in onze dagelijkse werking. Indien we een dergelijke melding krijgen kunnen onze leden van interventie en deze van het onthaal zich laten bijstaan door een collega van de recherche.

Daar we veel inzetten op de strijd tegen fraude met fictieve domicilie hoort de aanpak van deze vorm van sociale fraude en de aanpak van fiscale fraude door middel van fictieve domicilie tot onze recurrente werking.

Sinds de verhoogde aandacht voor terrorisme, de oprichting van onze local task force, dienen we mee te geven dat er nog geen enkele inwoner op de lijst heeft gestaan als persoon die mogelijks aan het radicaliseren is of zich inlaat met terroristische misdrijven. Dit maakt dat we er als politiezone zeker attent op blijven en onze personeelsleden hiervoor blijven waarschuwen, maar dat terrorisme voor onze politiezone evenmin een prioriteit is. Verder voldoen we aan alle wettelijke en reglementaire aspecten van de strijd tegen dit fenomeen. Dit laatste zal tijdens de looptijd van het Zonaal Veiligheidsplan gegarandeerd blijven.

Wapeninbreuken vormen ook geen prioriteit. Naast de twee amnestieperiodes die we gekend hebben en duidelijk heel wat werk met zich mee brachten, hebben we in onze omschrijving weinig tot geen noemenswaardige wapeninbreuken.

# Hoofdstuk 4: Beleid en beheer

## 1 Aanpak van de strategische prioriteiten: van actieplan naar wendbare beleidsvoering

Zoals reeds eerder aangegeven, wensen wij niet langer te werken met statische actieplannen. We zullen werk maken van een wendbare 'agile' methode om aan beleidsvoering te doen. Het spreekt voor zich dat deze wendbare methode niet uitsluit om, conform de vraag van de Zonale Veiligheidsraad, het item internet - en cybercrimecriminaliteit projectmatig aan te pakken.

Wat zijn nu de leidende principes om agile te kunnen werken?



1. Hoogste prioriteit is tevredenheid van de klant - leunt aan bij VMW. 'Iedere burger voelt zich veilig in onze politiezone'.
2. Verandering als opportuniteit om vooruitgang te kunnen boeken i.p.v. bedreiging
3. Belang van regelmatige feedback geven en resultaten afleveren om de tevredenheid van de medewerkers en de partners te verhogen.
4. Dagelijkse samenwerking met partners is noodzakelijk om de juiste dingen te kunnen doen.
5. Projecten worden opgebouwd rond gemotiveerde personen die betrokken zijn en gecoacht worden. Dit is een personeelsaspect - welzijn is dus belangrijk. Ondersteuning, coaching, motivatie
6. Face-to-face communicatie promoten, dit is de meeste efficiënte manier om informatie over te brengen.



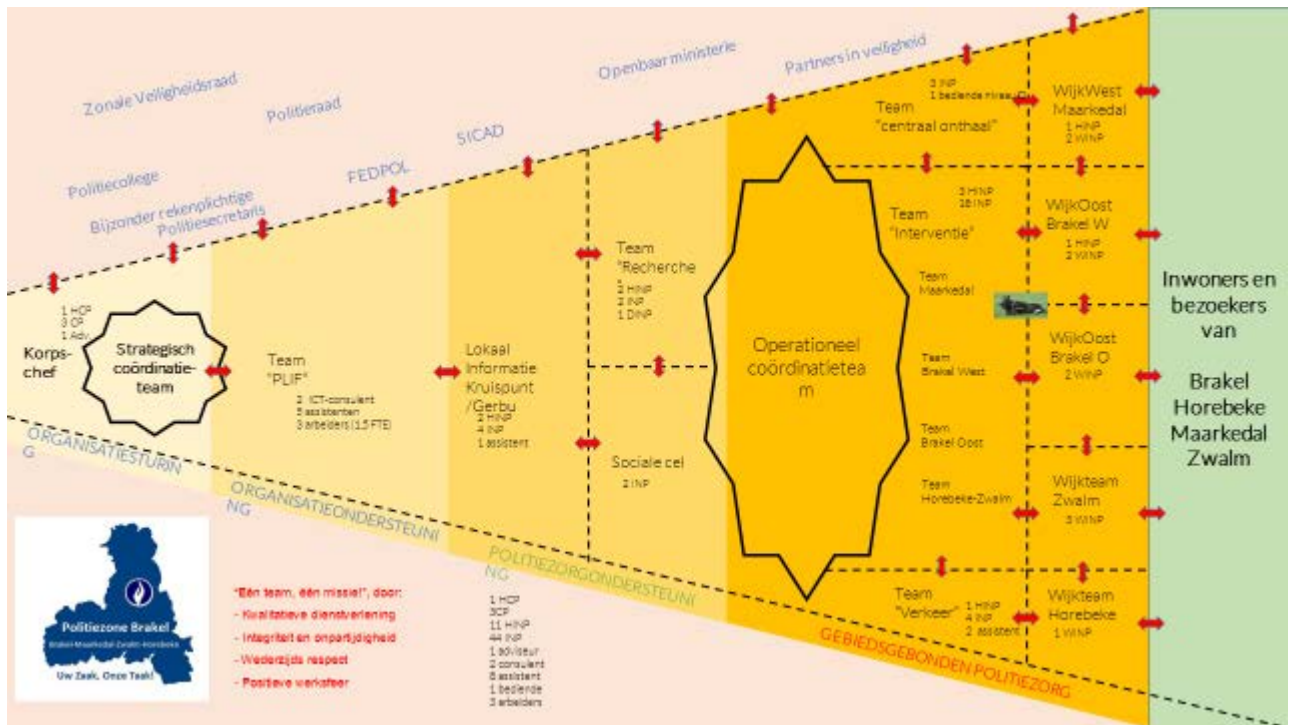
7. Agile promoot maatschappelijk verantwoord ondernemen en continuïteit in de werking
8. Keep it simple – efficiëntie. De juiste dingen doen en vooral de kunst om de overbodige dingen niet te doen.
9. Regelmatige evaluaties binnen het team gericht op efficiënte te verhogen en aan te passen aan de nieuwe noden.
10. Werken naar zelforganiserende/zelfsturende teams (moeilijk binnen politie)

### 1.1 Het wijk- en coördinatieteam

Tijdens de looptijd van het Zonaal Veiligheidsplan willen we onze werking grondig aanpassen. Zo investeren we niet alleen in meer terreinwerkers die zoveel mogelijk mobiel werken, maar maken we onze terreinwerkers eveneens eigenaar van een bepaalde regio van onze politiezone door te werken met wijkteams. In het totaal zullen er 5 wijkteams gecreëerd worden met aan het hoofd een coördinator. Het is de bedoeling dat deze wijkteams werken als zelfsturende teams. Zij zullen de fenomenen opvolgen aan de hand van een zonale tool waarin onderstaande kruistabel verwerkt zal worden. De lege kolom staat voor nieuwe fenomenen of fenomenen die op een gegeven moment een meer gecoördineerde aanpak vereisten.

	Inbraken	Drugs	IFG	Internet	Overlast	Verkeer	
Informatieorganisatie							
Bestuurlijke aanpak							
Dadergerichte aanpak							
Innovatie							
Cultuur							

Het operationeel coördinatieteam, zie organogram, vormt het hart van de beleidsopvolging. Zoals eerder meegegeven willen we onze fenomenen aanpakken door kort op de bal te werken en vooral operationeel meer slagkracht te ervaren. Tijdens dit overleg, waar de coördinatoren van de wijkteams en de officieren deel van uit maken, geven de coördinatoren elkaar tips en suggesties inzake de opvolging van de fenomenen. Geven ze mee welke beslissingen ze nemen of genomen hebben teneinde te komen tot een betere werking van hun team en vragen ze advies aan elkaar waar nodig.



## 1.2 Monitoring van de beleidsuitvoering

De coördinator van het wijkteam is verantwoordelijk voor de monitoring en de opvolging van de fenomenen binnen zijn/haar regio. Het is eveneens deze coördinator die periodiek overleg zal plegen met de burgemeester eigen aan de regio inzake overlastproblematiek, verkeer en casuoverleg binnen het protocol bestuurlijke handhaving. Dit protocol wordt opgenomen als bijlage 3 aan dit Zonaal Veiligheidsplan.

Het operationeel coördinatieteam is het forum bij uitstek waar goede praktijken worden uitgewisseld en waar de teams aan elkaar advies kunnen vragen om hun werking te optimaliseren. Hier kunnen er ook vragen gesteld worden op welke wijze ze meer vat kunnen krijgen op een bepaald fenomeen en dit evenzeer aan de hand van de vooropgestelde kruistabel.

## 1.3 Tool voor opvolging en rapportering van de beleidsvoering

De tool waarmee de opvolging en rapportering zal gebeuren, dient voor eind december 2019 aanwezig te zijn in de zone en gebruiksklaar staan voor de 5 wijkteams.

Jaarlijks wordt er een jaarverslag opgemaakt teneinde in een evaluatie te voorzien van het Zonaal Veiligheidsplan. Deze evaluatie zal besproken worden in de Zonale Veiligheidsraad.

## 2 Beheer van mensen en middelen

---

### 2.1 Beheer van de personeelscapaciteit

---

Het is geen evidentie om alle uitgaande bewegingen van het personeel op te volgen en tijdig in te kunnen schatten wat die bewegingen zullen zijn. Ondertussen hebben we geleerd dat we aan scenariodenken dienen te doen met betrekking tot deze uitgaande bewegingen.

Wie kan er op NAVAP? Wie kan er op pensioen? Wie geeft aan deel te willen nemen aan een promotie examen? Wie wil zijn/haar carrière in een andere functie verderzetten?

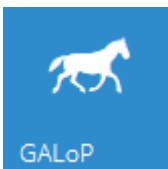
Een zicht hebben en krijgen op deze scenario's, maakt dat plaatsen tijdig kunnen open gezet worden en we kunnen instaan voor de continuïteit van de werking.

In dat scenariodenken dienen we ook aandacht te schenken aan leeftijds piramide van onze politiezone. We zitten met een redelijk 'verouderd' korps. 41 van de 60 personeelsleden die we in 2018 tellen, zijn 41 jaar of ouder. 19 van die 41 zijn 51 jaar of ouder. Dit heeft niet alleen een grote impact op mogelijks uitval door ziekte, het opnemen van NAVAP of pensionering, maar kent ook haar impact op het voorzien in landingsbanen. Gelet op de kleinschaligheid van de zone, trachten we hier zo goed mogelijk mee om te gaan en rekening te houden met de noden van de personeelsleden. Toch stellen we vast dat dit niet altijd mogelijk is.

Naast de uitgaande bewegingen is het van cruciaal belang om blijvend werk te maken van het absenteïsmebeleid. In 2019 zijn we gestart met regelmatig overleg tussen de korpschef, arbeidsgeneesheer en controlerend geneesheer inzake de langdurige afwezigheden wegens ziekte en de medische vrijstellingen. Hier wordt nooit ingegaan op de medische problematiek van personeelsleden. Het is de betrachting van de politiezone om via dit forum zicht te krijgen op de inspanningen die we als zone kunnen leveren opdat de collega zo snel mogelijk op een goede manier aan de slag kan gaan of om verduidelijking te krijgen omtrent de geschreven vrijstelling.

Een ander aspect aan het absenteïsmebeleid is het blijven betrekken van de collega bij de werking van de zone door hem/haar te bezoeken, te zorgen voor een re-integratie bij het heropnemen van de job.

Hoewel we zieke collega's niet kunnen vervangen, streven we ernaar deze collega's zo goed mogelijk te begeleiden opdat hun ziekteperiode goed doorlopen wordt met het oog op werkhervatting.



Het beheer van onze personeelscapaciteit houdt natuurlijk ook in dat we zicht hebben, krijgen op de geleverde prestaties. Het gebruik en encoderen van de geleverde prestaties in Galop brengen hier voldoende duidelijkheid over. We behouden de wijze van registratie en opvolging van de geleverde prestaties.

## 2.2 Beheer van de financiële middelen

---

We hebben voor de loop van dit Zonaal Veiligheidsplan een financieel meerjarenplan (2020 -2025) opgemaakt. Het omvat een meerjarenplan inzake:

- Investeringsen
- Personeel
- ICT

De impact van de keuzes die zich opdringen aan de zone en haar bestuur zal steeds meegegeven worden aan de hand van de Belfius-studie, waar de hamvraag is: Hoeveel betalen de inwoners nu gemiddeld per jaar/per inwoner voor politie? Hoeveel zullen de inwoners na het nemen van die beslissing gemiddeld moeten betalen per jaar/inwoner? Iedere beslissing die een financiële impact kent, zal op die manier voorgesteld worden aan het bestuur, zodat deze in alle transparantie een beslissing kan nemen.

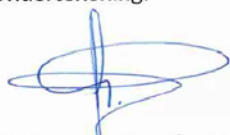
In die financiële meerjarenplanning zal er ook steeds aandacht geschonken worden aan de impact van een aankoop op het personeelsbestand. Zo is er bijvoorbeeld sprake van de aankoop van vaste ANPR – camera's. De vraag stelt zich dan onmiddellijk of we voldoende personeel in huis hebben om die beelden van de ANPR – camera's te bekijken. Deze wisselwerking dient bekeken te worden opdat we geen ondoordachte aankopen doen.

Aan de inkomstenkant houden we geen rekening met gelden die voortkomen uit NAVAP, daar we nooit zeker zijn of we die gelden ook daadwerkelijk zullen krijgen als inkomsten. Daarnaast hebben we vernomen dat de tweede schijf van het verkeersveiligheidsfonds niet meer zal worden uitbetaald vanaf 2021 en we in 2021 sowieso zullen geconfronteerd worden met een dip in de eerste schijf van dit fonds. Daarnaast is er een KB gestemd dat stelt dat de gelden verkregen via het verkeersveiligheidsfonds mogen gebruikt worden om andere posten te financieren buiten verkeer. Dit opent de deur naar het scenario dat Focus voor de politiezones zal betaald worden met de budgetten van het verkeersveiligheidsfonds, met andere woorden dat Focus dan toch betalend zal worden voor de politiezones. Tenslotte rijst er nog een andere vraag, hoewel veel vergoedingen en toelagen naar de toekomst toe worden afgeschaft, is er een sectoraal akkoord afgesloten inzake de federale dotatie van de vergoedingen en toelagen die nog zullen lopen tot 2063. Ook hier compenseert de federale toelage niet de reële kost voor de zone. Concreet kunnen we stellen dat we aan inkomstenkant rekening moeten houden met een daling van de federale toelagen. Dit maakt dat de gemeentelijke toelagen sowieso zullen stijgen. Ook dit dient meegenomen te worden in het financieel meerjarenplan.

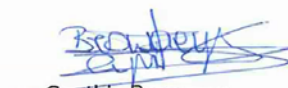
Tot op heden beschikken we echter niet over een goedgekeurd financieel meerjarenplan. Het spreekt voor zich dat dit essentieel is om tot de concrete uitwerking te komen van onderhavig Zonaal Veiligheidsplan.

Om de opvolging van de financiële middelen op een gedegen manier te kunnen doen, zullen we gebruik maken van de opvolgingstool die ook in de gemeenten wordt gebruikt.

Ondertekening:



Stefaan De Vleeschouwer  
Burgemeester Brakel  
Voorzitter Politiecollege



Cynthia Browaeys  
Burgemeester Horebeke



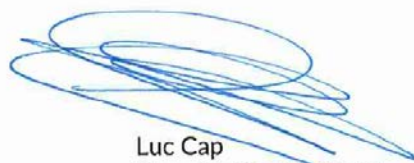
Joris Nachtergaele  
Burgemeester Maarkedal



Eric Devriendt  
Burgemeester Zwalm



Johan Sabbe  
Procureur des Konings  
Oost-Vlaanderen



Luc Cap  
Gerechtelijk Directeur  
Oost-Vlaanderen



Rudi Vervae  
Bestuurlijk Directeur  
Oost-Vlaanderen



Delphine Schelpe  
Wvd Korpschef  
PZ BRakel

## Bijlage 1: Overzicht opdrachten en taken van federale aard

Dwingende richtlijn	Domein
Dwingende richtlijn inzake het verzekeren van de openbare orde in hoven en rechtbanken, het overbrengen van gevangenen en het handhaven van de orde en de veiligheid in de gevangnissen in geval van oproer of onlusten (MFO1)	Er is geen gevangenis op het grondgebied van de politiezone. De voorziene procedures worden gevolgd.
Ministeriële richtlijn inzake gehypothekeerde capaciteit van de lokale politie bij opdrachten van bestuurlijke politie (MFO2).	Als politiezone trachten we zo veel mogelijk aan deze vraag tot bijstand te voldoen.
Gemeenschappelijke richtlijn van de Ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken van 14 juni 2002 betreffende het informatiebeheer inzake gerechtelijke en bestuurlijke politie (MFO3)	De opvolging van deze richtlijn gebeurt door de functionele beheerder.
Ministeriële richtlijn van 04 november 2002 betreffende de federale opdrachten van beveiliging, toezicht en controle door de politiediensten in het kader van de regelgeving inzake private veiligheid (MFO4)	Voldoen aan de gestelde Ministeriële richtlijn.
Richtlijn van de Minister van Justitie van 20 februari 2002 met betrekking tot taakverdeling, de samenwerking, de coördinatie en de integratie tussen de lokale en de federale politie inzake opdrachten van gerechtelijke politie.	Wordt aan voldaan via het protocol geïntegreerde recherche.
Richtlijn van de Minister van Binnenlandse Zaken van 23 december 2002 houdende de opdrachten van federale aard uit te oefenen door de lokale politie, wat betreft de opdrachten van bijzondere bescherming van personen en roerende goederen (MFO5)	Wordt aan voldaan.

<p>Gemeenschappelijke en dwingende richtlijn MFO 6 van de ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken van 9 januari 2003 betreffende de werking en organisatie van de arrondissementele informatiekruispunten (AIK)</p>	<p>Wordt aan voldaan</p>
<p>Ministeriële richtlijn betreffende het beheer van dynamische niet-geplande gebeurtenissen waarbij een onmiddellijk en gecoördineerd supra-lokaal politieoptreden in werking wordt gesteld (MFO7).</p>	<p>Zal nageleefd worden indien van toepassing.</p>
<p>Ministeriële richtlijn nopens de veiligheid rond de spoorwegen en de taakverdeling lokale politie - spoorwegpolitie.</p>	<p>Voldoen aan de gestelde ministeriële richtlijn.</p>

## Bijlage 2: Gedrag Kompas

---

- **Kwalitatieve dienstverlening**

- We zijn zichtbaar en aanspreekbaar door huisbezoeken, patrouilles met aangepaste patrouillesnelheid, voet- en fietspatrouilles, schooltoezicht, markttoezicht, aanwezigheid op evenementen, anti-crim acties, verkeerscontroles, ...door de dienst zo te organiseren dat we aanwezig zijn op het juiste moment!
- We "luisteren actief" naar de behoeften van de burger en stellen de juiste vragen om zijn/haar "probleem" beter te kunnen vatten, zelfs wanneer het einde van onze dienst nadert!!
- We *informer*en de burger op een correcte, duidelijke, volledige en begripvolle manier! *Wat een futiliteit is voor de éne, is een ernstige zaak voor de andere!*
- We *verwijzen* niet door als we zelf een correcte hulp kunnen bieden!
- Wanneer we op een vraag geen antwoord weten, verwijzen we door naar de juiste partner en nemen eventueel zelf de nodige eerste contacten!
- We durven neen zeggen, wat ook past binnen de "klant is koning" filosofie! Als we maar voldoende uitleggen waarom!
- We voeren samen tijdig, correct en kwalitatief de opdrachten uit!
- Onze dragers worden steeds op een nauwkeurige manier opgemaakt en voor de correctie van eventuele tekortkomingen of fouten laten we ons bijstaan door de expertise van het Gerbu! *Maak een pv op alsof het voor uzelf is!*
- We vullen verslagen en controlebladen op een correcte manier in!
- Als netwerkende politie maken we pro-actief contact met partners, verenigingen, instellingen ,... en we stellen onze kennis ter beschikking, o.a. via lesgeven (scholen, OKRA, PISAD,...)
- We leren continu en reflecteren regelmatig individueel en samen over ons werk (zijn we goed bezig?)
- We communiceren op een pro-actieve manier wat onze activiteiten en resultaten zijn, wat we doen en niet doen (vb. actief communiceren over verkeerscontroles)

- **Integriteit en onpartijdigheid**

*"We behandelen mensen zoals ze willen behandeld worden"*

- We behandelen iedere burger gelijk (volgens de grondwet en verdragen), tonen geen vooroordelen ten opzichte van bepaalde (sociale) groepen, geloofsovertuigingen, afkomst, ...en hanteren niet de "ons-kent-ons" filosofie!
- We staven onze onpartijdigheid door correcte en volledige vaststellingen (E=MC<sup>2</sup>)!
- We geven geen commentaar op onze overheden en instellingen, enkel constructieve feedback!
- We leggen altijd verantwoording af over ons optreden en gedrag!



- We hebben een voorbeeldfunctie (ook na onze dienst), want positief gedrag straalt immers af op het volledige korps!
  - We dragen ons uniform zoals het hoort en gelijk als we samen op terrein gaan!
  - We gebruiken geen alcohol tijdens de dienst en niet tijdens ons contact met het publiek! (vb. alcohol nuttigen met drankbonnetjes tijdens/na een ordedienst)
  - We roken niet tijdens ons contact met het publiek!
  - We aanvaarden geen geschenken behoudens sommige symbolische attenties! (kaartje, pralines, ...)
  - We registreren en exploiteren de ontvangen informatie op een correcte wijze en volgens de geldende richtlijnen!
  - We maken geen misbruik van onze databanken en gaan geen databanken aanmaken die niet worden aangegeven!
  - We gaan niet neuzen in documenten die ons niet toebehoren!
  - We brengen geen informatie naar buiten die we hebben gezien of gehoord op het bureau!
- **Wederzijds respect**  
*“Handel zoals je zelf zou behandeld willen worden!”*
    - We vinden wederzijds respect vanzelfsprekend om resultaten te halen!
    - We hebben respect voor de chef en de chef heeft respect voor de medewerker!
    - We blijven steeds vriendelijk en beleefd, zelfs bij moeilijke en delicate momenten!
    - We luisteren actief naar mekaar en maken tijd vrij voor elkaar!
    - We geven onze mening op een eerlijke, opbouwende en respectvolle manier, zonder te (ver)oordelen!
    - We staan open voor nieuwe en andere ideeën!
    - We oordelen niet over de belangrijkheid van het werk van een collega!
    - We hebben begrip voor de werkpunten van (nieuwe) collega's en helpen hen spontaan, ook bij minder leuke taken of voor zaken die niet onmiddellijk tot onze taken behoren!
    - We roddelen niet en onthouden ons van respectloze uitlatingen over (afwezige) collega's (vb. wegens ziekte)! We durven elkaar rechtstreeks aanspreken!
    - We plaatsen onze eigen tas en bestek in de vaat!
    - We laten onze werkplekken en gedeelde ruimtes (toiletten, douches, kleedkamers, ...) proper achter en kuisen onze eigen rommel op!
    - We geven en ontvangen graag een “welgemeend” schouderklopje of een “dankjewel, merci!”!

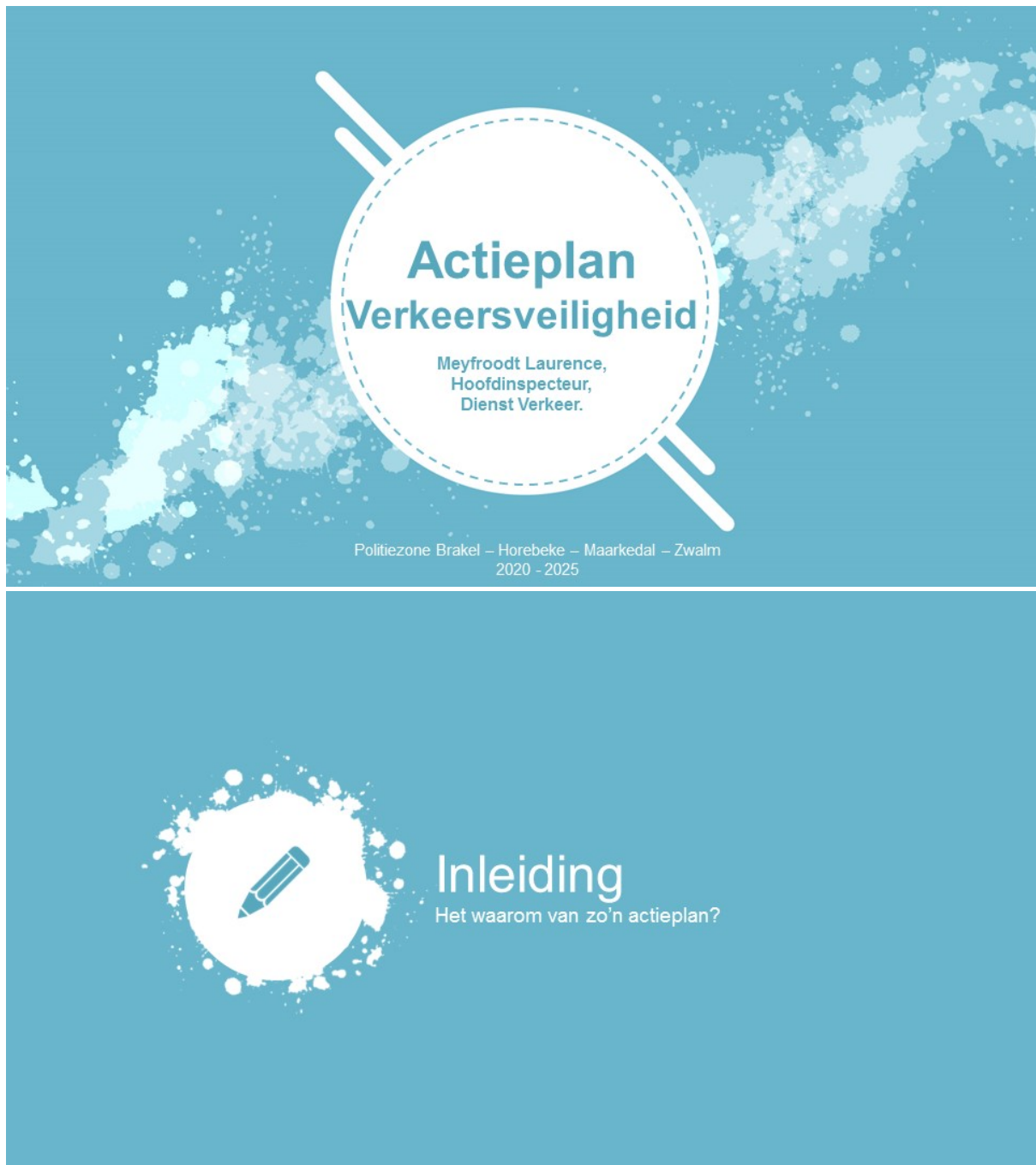
- We laten onze dienstvoertuigen proper achter en we onderhouden ze samen!
- We streven naar het verdienen van respect door onze uniformiteit in handelen en in het dragen van ons uniform!
- **Positieve werksfeer**
  - “Teamgeest vóór eigen belang!”*
  - We geven het goede voorbeeld en dragen onze voorbeeldfunctie waardig!
  - We *werken samen* en stemmen onze diensten (interventie, wijk, recherche, ...) op elkaar af!
  - We zijn collegiaal, komen op voor elkaar, helpen elkaar en geven graag complimentjes en schouderklopjes!
  - We reageren op gedrag dat niet strookt met onze waarden en laten dit niet aanslepen! (vb. We reageren onmiddellijk op onaangepast gedrag, pesten en veroordelen dit!)
  - We leven de afspraken (vb. in dienstnota's, ...) na die we samen hebben bepaald!
  - We werken oplossingsgericht en toekomstgericht door niet te blijven doordrammen over het verleden, over alles wat fout ging en fout zal gaan!
  - We komen op tijd op onze afspraken/diensten, zodat niemand moet wachten en onnodig tijd verliest!
  - We begroeten iedereen die aanwezig is bij de aanvang van de dienst, door het geven van een hand! (Hoe gaat het met jou? Goed! En met jou?)
  - Bij overdracht van diensten geven we elkaar duidelijke en correcte informatie!
  - We streven naar transparante communicatie over genomen beslissingen!
  - We besteden aandacht aan belangrijke privé-gebeurtenissen!
  - We dragen zorg voor ons materiaal en de werkplekken! We melden onmiddellijk schade, verlies of slijtage aan de gebruikte middelen!
  - We brengen ideeën aan voor verbetering van de werksfeer en helpen bij de uitwerking ervan!
  - We tanken ons gebruikte voertuig als het (bijna) leeg is!

Hoe gaan we dit aanpakken?

*“There is no I in team!”*

- De beleving van onze waarden als leidraad tijdens rekrutering, selectie, plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken, loopbaanbegeleiding en verbetertrajecten.
- Consequent bevestigen van positief gedrag, onmiddellijk ingrijpen bij ongewenst gedrag.

- Bij de totstandkoming, uitvoering en opvolging van het zonaal veiligheidsplan, iedereen betrekken op een evenwaardige manier.
- Organiseren van (mini-)teambuildings via activiteiten DIV-team.
- Project uitwerken voor het streven naar een “aanspreekcultuur”
- Het zichtbaar en creatief, ludiek, speels communiceren van onze waarden zodat we er constant aan herinnerd worden.
- Wegwerken van de verzuiling (o.a. via de wijkteams).
- Positieve, constructieve feedback als onderdeel van de briefing.
- Ons beleid en werking transparant communiceren via sociale media, opendeurdag, wijkbabbels, politieraad, ...



# Veiligheid!

Uiteraard

## Overzichtstabel

Hoe gaan we dit nu allemaal bekrachtigen?

4 basisfactoren	Verhoogde risico's	Duo-doelstelling	Facetten
De gemeente	Snelheid	Algemene doelstelling	Snelheid
Trends in het verkeer	Rijden onder invloed	• Aantal slachtoffers verminderen	Alcohol en drugs
Objectieve verkeersveiligheid	Afleiding	• Verkeersveiligheid	Kwetsbare weggebruiker
De 'ervaren' veiligheid	Fietsers	Door acties	Zwaar vervoer
	Motorfietsers	Door aandacht voor bijzondere groepen	
	Dode hoek	Door partners	
Algemeen belang	Ongevallen	Slachtoffers & veiligheid	Aandacht

# Verkeersveiligheid

## 1. Als gemeente an sich

Iedere gemeente op zich wil een goed bereikbare gemeente zijn, een mooie gemeente qua structuur en aanleg, daar waar de bewoners en bezoekers zich goed voelen.

### 4 factoren

Deze 4 factoren vormen de basis van het verkeersactieplan.

## 2. Trends in het verkeer

Nieuwe ontwikkelingen in onze verplaatsing zorgen voor nieuwe problematiek: smartphones, e-bikes, elektrische steps,...

## 3. Objectieve verkeersveiligheid

De harde realiteit van het aantal te betreuren slachtoffers in ons land.

## 4. De 'ervaren' veiligheid

De last die de bewoners ervaren zoals onaangepaste snelheid, foutparkeren, wangedrag van fietsers, gevaarlijke verkeerssituaties, wegwerkzaamheden,...

Een algemeen belang

# Duo-doelstelling

Slachtoffers en veiligheid



### Acties

Bepalen op basis van cijfermateriaal zoals oa letselongevallen, percentage overtredingen,...

### Bijzondere doelgroepen

Prioritair worden de kwetsbare weggebruikers benaderd.

### Partners

Een rol toebedelen aan onze partners zoals bijvoorbeeld de gemeentediensten, schoolgemeenschappen,...

# Cijfers en ongevallen

In België

## Snelheid

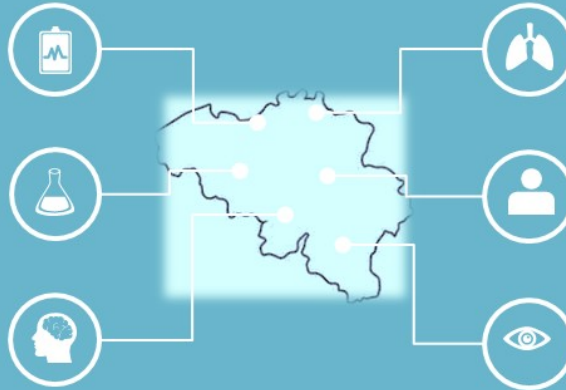
Veroorzaakt 30% van alle dodelijke ongevallen. Meer dan 3500 waarbij snelheid een rol speelt. 3 op 4 Belgen beseffen dat te snel rijden gevaarlijk is.

## Rijden onder invloed

Vanaf 0,5 promille = 40% kans op ongeval, vanaf 1,0 is dat 4x zo hoog en vanaf 1,5: 20 keer en 200 keer meer op een dodelijk ongeval

## Afleiding

Bellen = 4 keer meer risico op ongeval, 4,2% stuurt met mobiele gsm in de hand.



## Fietsers

Het aantal slachtoffers bij weggebruikers is gedaald, behalve bij fietsers.

## Motorrijders

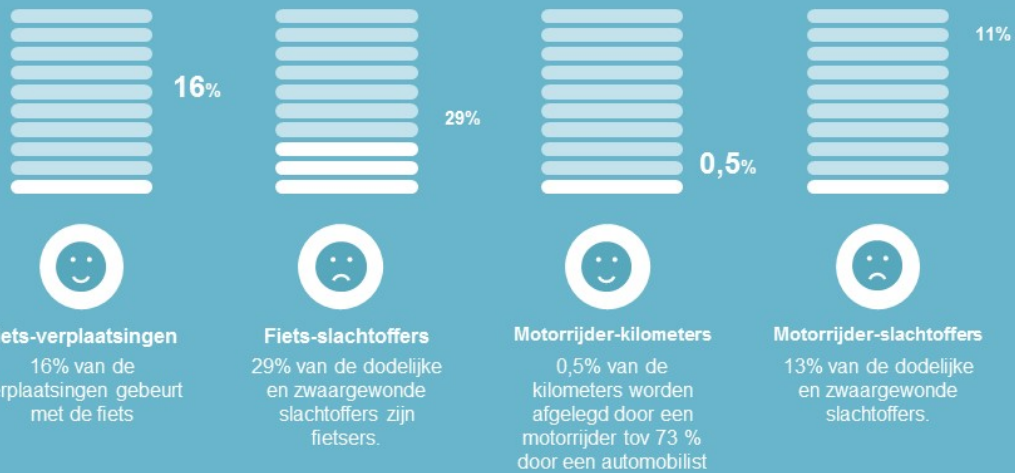
Kwetsbaar door hun smal profiel, zichtbaarheid en moeilijk in te schatten snelheid.

## Dode hoek

Jaarlijks 50 dode hoek ongevallen, 50% is zeer ernstig, 1/5e met dodelijke afloop en 1/4e met zware verwondingen. Vaak 11-20 jr en senioren, overdag en in de week.

# Kwetsbare groepen

De ongelijkheid van de afgelegde kilometers of het gebruik tov het aantal slachtoffers.





### DODELIJKE FIETSSLACHTOFFERS

gemiddeld\* 66 per jaar in Vlaanderen



### ZWAARGEWONDE FIETSERS

gemiddeld\* 883 per jaar in Vlaanderen



\* gemiddelde in de periode 2014-2016



### 34 DODE MOTORRIJDERS PER JAAR IN VLAANDEREN

(TER PLAATSE OVERLEDEN)

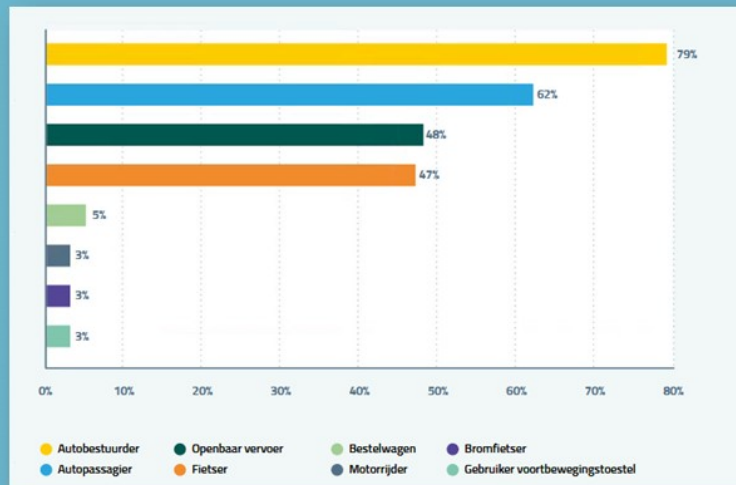


+/- 1.500 GEWONDE MOTORRIJDERS

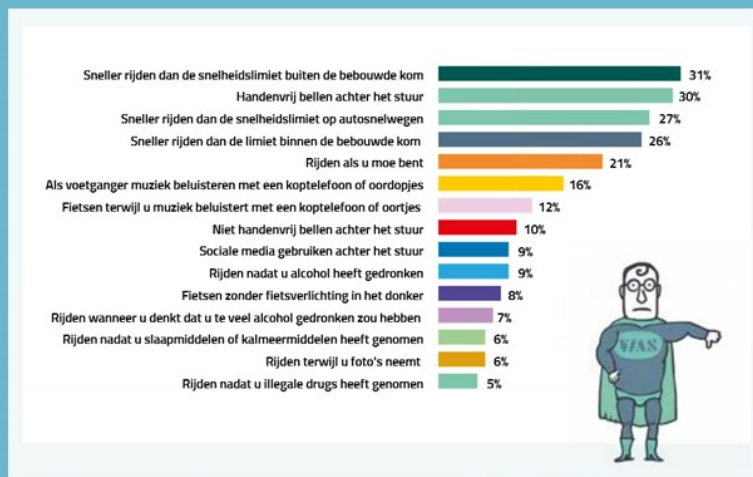




# Verplaatsingsgedrag



# Risicogedrag



# Vias enquête 2019

## Conclusie

Deze Nationale VerkeersONveiligheidsenquête heeft dit jaar enkele belangrijke problemen in ons verkeer blootgelegd. Het openbaar vervoer wordt nog steeds als het meest verkeersveilige vervoersmiddel beschouwd. Toch zien we de laatste jaren bij de Belg een stijgende tendens in het onveiligheidsgevoel van deze vervoerswijze. Er zijn grote regionale verschillen. Dat komt omdat de Walen twee keer minder vaak het openbaar vervoer nemen dan de Brusselaars.

Rijden onder invloed van drugs vormt een bijna even grote bedreiging voor de verkeersveiligheid als rijden onder invloed van alcohol. Vooral jongeren zijn gevoelig voor deze problematiek. Het is de eerste keer dat een Belgische studie dit probleem zo blootlegt. Gerichte sensibilisering is nodig, net zoals doelgerichte controles. Vias institute hoopt dat de speekselanalyse dus snel en op grote schaal door de politie kan gebruikt worden.

Een grote bron van afleiding blijft de gsm in de wagen. Meer en meer wordt in de wagen die gsm niet enkel gebruikt om te bellen. Een grote groep van bestuurders geeft nu ook toe dat ze achter het stuur sociale media updates controleren en foto's nemen.

Op het vlak van mobiliteit bestaat er voor bepaalde maatregelen meer unanimititeit dan voor andere. Over meer investeringen voor fietsinfrastructuur is quasi iedereen het eens. De opinies verschillen veel meer als het gaat over het tot stand brengen van een systeem van rekeningrijden.



## Doelstelling

Wat willen we nu bereiken?

# Algemeen

Plan van aanpak

## Gewenst gedrag en toezicht

Deze maatregel dient het gewenste gedrag te creëren bij de weggebruikers

## Analyse

Aan de basis ligt een snelle en gezamenlijke analyse van een knelpunt

2

## Maatregel

Op basis van de analyse dient de meest effectieve maatregel gekozen te worden.

3

4

## Educatie

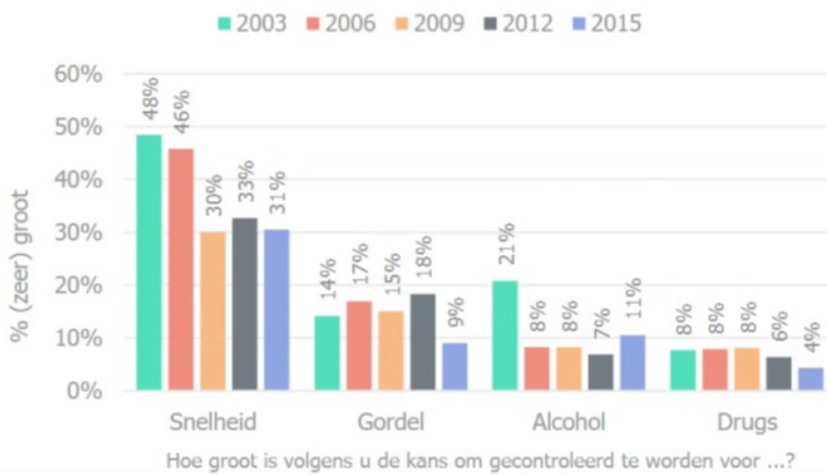
Naast het faciliteren van het gewenste gedrag dient men te allen tijde oog te hebben voor de duidelijkheid van de situatie.



# Wat denkt?

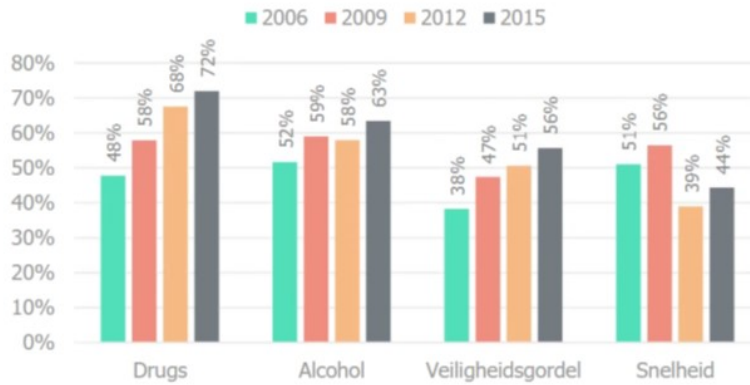
De burger

## Subjectieve pakkans voor snelheid, gordel, alcohol en drugs (2003-2015)

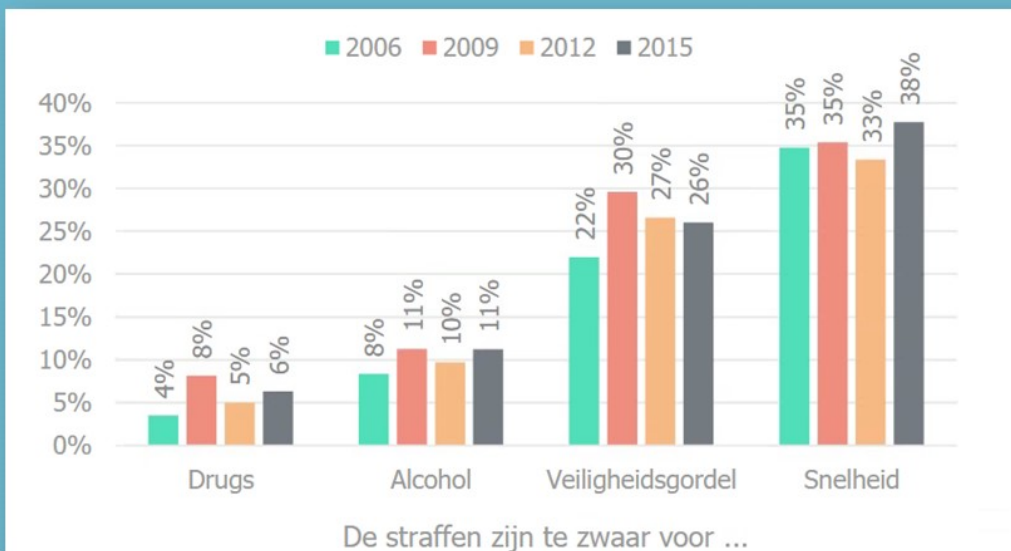




### Maatschappelijk draagvlak voor intensivering van de controles in België (2006-2015)



De regels worden onvoldoende gecontroleerd voor ...

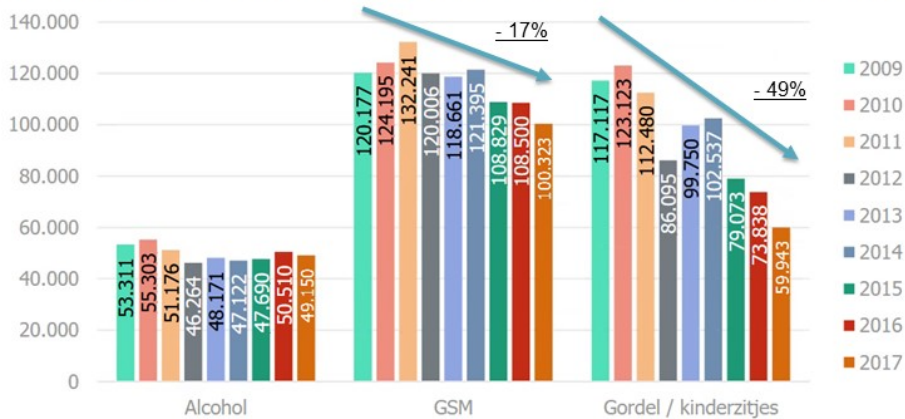


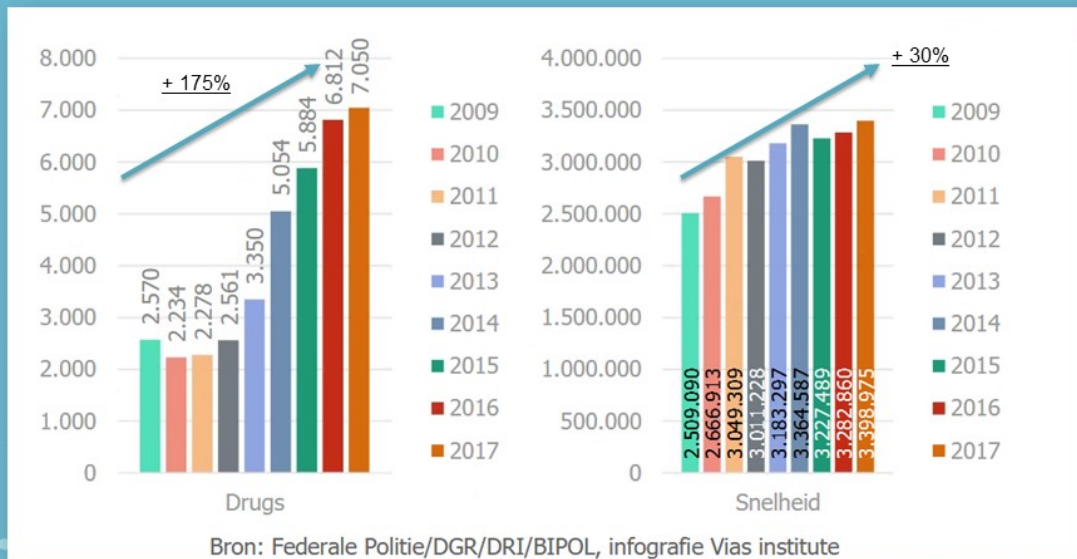
De straffen zijn te zwaar voor ...

# Wat doet?

De politie

**Figuur 12. Evolutie van het aantal vastgestelde verkeersovertredingen met betrekking tot rijden onder invloed van alcohol, rijden onder invloed van drugs, het gebruik van de GSM tijdens het rijden, het incorrecte gebruik van de gordel/kinderzitjes en overdreven snelheid (2009 – 2017)**





**Figuur 13. Totaal aantal snelheidsboetes per 1000 inwoners, door politiecontroles en flitspalen in Europa (2015)**



**Figuur 15. Aantal boetes voor het niet dragen van de veiligheidsgordels per 1.000 inwoners in Europa (2015)**





**Figuur 16. Aantal boetes voor illegaal gebruik van de mobiele telefoon per 1.000 inwoners in Europa (2015)**



## Partners

Met wie willen we dit bereiken?

## • Interne partners



### Interventiedienst

Opleidingen geven, samen acties uitvoeren, bijstand geven, gerechtelijk niveau op peil houden,...

Samenwerking



### Wijkdienst

Opleidingen geven, samen acties uitvoeren, informatieve-overdracht inzake mogelijke overtreders, samenwerking weginfrastructuur,...

Samenwerking – uitwisseling



### Gerechtelijk bureau

Toezicht op kwaliteitsvolle Pv's, informatieoverdracht Parket,...

Samenwerking

## • Externe partners



### Straatinfrastructuur

De kwaliteit van de fietspaden en het wegdek algemeen, de aanduiding van de juiste verkeersborden, parkeervoorzieningen...

Nauwe band met gemeente en wegen en verkeer



### Sociale media

Sociale media kunnen soms foutieve informatie of interpretatie van de schrijver weergeven.

Zelf inspelen op sociale media



### Weggebruikers

Verantwoordelijkheid nemen in het verkeer.

Sensibiliseren

## Externe partners



### Andere politiezones

De samenwerkingsverbanden, zowel op terrein (praktisch) als intellectueel (informatieoverdracht)

Aansterken banden



### Andere partners

Zoals SBAT, RSZ, Douane, Sociale inspectie, ...

Onderhouden banden



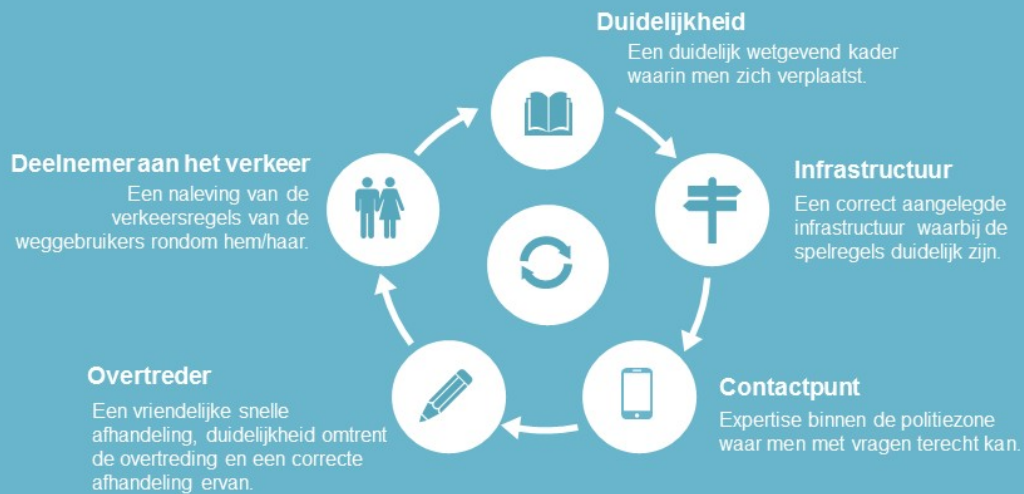
### Politiescholen

Doorgeven van informatie vergaard door praktische ervaring op terrein.

Opleiden aspiranten

## Weggebruikers

Wat verwachten ze eigenlijk?



# Smart doelstelling

Hoe gaan we dit allemaal doen?



## Snelheid

Smartdoelstelling 1

Het Nationaal overtredingspercentage van 205 overtredingen per 1000 inwoners nastreven en hierbij 4920 overtredingen vaststellen met een minimum aan 141 uur per werkingsjaar of 2,6 uur per week.

Specifiek	Meetbaar	Haalbaar	Realistisch	Tijdsgebonden
Nationaal %	Vaststellingen	Controle-uren	53 weken/jaar	Doel
<b>4920</b>	<b>4920</b>	<b>141</b>	<b>2,6</b>	<b>2025</b>
205 overtredingen per 1000 inwoners 32000 inwoners in PZ 75% met RB = 205*24	Inzetten van snelheidscontroles met een minimum van 4920 vast te stellen overtredingen.	Er is 141 uur nodig om 4920 vaststellingen te bekomen. (10% op weekenddagen)	Een minimum aan 2,6 effectieve controleuren per week.	Dit doel zal aangehouden worden gedurende de duur van het actieplan.

## Snelheid (subdoelstelling)



### Gemeentebesturen – Partner!

Samenwerken mhoo een correcte aanduiding dmv verkeersborden en wegsignalisatie. Meegeven overtredingspercentages mhoo aanpassen van weginfrastructuur. Metingen door hen uitgevoerd analyseren.



### Actie

Jaarlijks aanpassen van de percentages per gemeente op basis van de overtredingspercentages begaan op een bepaalde locatie (coefficient 1) en het aantal letselongevallen (coefficient 2).



### Sociale media

Laat je horen! Meedelen van resultaten.

## Alcohol in het verkeer

Smartdoelstelling 2

Het Nationaal gedragspercentage van 9% overtredingen per 1000 inwoners nastreven en hierbij 2160 overtredingen vaststellen met een minimum aan 425 uur per werkingsjaar of 35,5 uur per maand.

Specifiek	Meetbaar	Haalbaar	Realistisch	Tijdsgebonden
<b>Gedragsenquête</b>	<b>Ademtesten</b>	<b>Controle-uren</b>	<b>12 maanden/jaar</b>	<b>Doel</b>
<b>9%</b>	<b>2160</b>	<b>425</b>	<b>35,5</b>	<b>2025</b>
9% geeft aan te rijden onder invloed van alcohol. 32000 inwoners in PZ 75% met RB	Een minimum van 2160 ademtesten afnemen. = 9% van 24000	Er is 426 uur nodig om 2160 ademtesten te bekomen. (275 op weekdagen, 150 op weekenddagen)	Een minimum aan 35,5 controleuren per maand.	Dit doel zal aangehouden worden gedurende de duur van het actieplan.



## Alcohol (subdoelstelling)



### Interne en externe Partners

Deelnemen aan de diverse aangeboden nationale acties.  
Opleiden van aspirant-inspecteurs in het uitvoeren van alcoholcontroles.  
Opleiden van eigen personeel.



### Acties

Twee grootscheepse en 10 kleinschalige acties per jaar tijdens de Bob-campagnes.  
Ademtesten afnemen bij elke controle, overtreding en verkeersongeval.



### Sociale media

Laat je horen! Meedelen van resultaten.

## Drugs in het verkeer

Smartdoelstelling 3

Het Nationaal gedragspercentage van 5% overtredingen per 1000 inwoners nastreven en hierbij 120 controles uitvoeren, 17 overtredingen vaststellen per werkingsjaar of 1,5 uur per maand.

Specifiek	Meetbaar	Haalbaar	Realistisch	Tijdsgebonden
Gedragsenquête	Controles	Testen	12 maanden/jaar	Doel
<b>5%</b>	<b>120</b>	<b>17</b>	<b>1,5</b>	<b>2025</b>
5% geeft aan te rijden onder invloed van verdovende middelen. 32000 inwoners in PZ 75% met RB	Een minimum van 120 checklisten afnemen. = 5% van 24000	14% van de gecontroleerde bestuurders zijn in overtrading (ref. nationaal opgemaakte pv's)	Een minimum van 1 à 2 effectief uitgevoerde testen per maand.	Dit doel zal aangehouden worden gedurende de duur van het actieplan.

## Drugs in verkeer (subdoelstelling)



### Interne en externe Partners

Deelnemen aan de diverse aangeboden nationale acties.  
Opleiden van aspirant-inspecteurs in het uitvoeren van controles drugs in verkeer.  
Opleiden van eigen personeel.



### Acties

Twee grootscheepse en 10 kleinschalige acties per jaar tijdens de Bob-campagnes.  
Checklist afnemen bij elke controle, overtreding en verkeersongeval.



### Sociale media

Laat je horen! Meedelen van resultaten.

## Kwetsbare weggebruiker

Smartdoelstelling 4 – Subdoelstelling 1 (Gsm)

Het Nationaal gedragspercentage van 11 overtredingen per 1000 inwoners nastreven en hierbij 132 vaststellingen verrichten of 11 overtredingen per maand.

Specifiek	Meetbaar	Haalbaar	Realistisch	Tijdsgebonden
Gedragsenquête	Overtredingen	Vaststellingen	12 maanden/jaar	Doel
<b>11</b>	<b>264</b>	<b>132</b>	<b>11</b>	<b>2025</b>
11 overtredingen per 1000 inwoners 32000 inwoners in PZ 75% met RB = 11*24	Een minimum van 264 inwoners bestuurt een voertuig tijdens het bellen.	50% van de overtredingen zijn vaststelbaar.	Een minimum van 11 vaststellingen per maand.	Dit doel zal aangehouden worden gedurende de duur van het actieplan.

## Kwetsbare weggebruiker

Smartdoelstelling 4 – Subdoelstelling 2 (Gordel)

Het Nationaal gedragspercentage van 9 overtredingen per 1000 inwoners nastreven en hierbij 108 vaststellingen verrichten of 10 overtredingen per maand.

Specifiek	Meetbaar	Haalbaar	Realistisch	Tijdsgebonden
<b>Gedragsenquête</b>	<b>Overtredingen</b>	<b>Vaststellingen</b>	<b>12 maanden/jaar</b>	<b>Doel</b>
<b>9</b>	<b>216</b>	<b>108</b>	<b>10</b>	<b>2025</b>
9 overtredingen per 1000 inwoners 32000 inwoners in PZ 75% met RB = 9*24	Een minimum van 216 inwoners bestuurt een voertuig tijdens het bellen.	50% van de overtredingen zijn vaststelbaar.	Een minimum van 10 vaststellingen per maand.	Dit doel zal aangehouden worden gedurende de duur van het actieplan.

## Kwetsbare weggebruiker

Smartdoelstelling 4 – Subdoelstelling 3 (Bromfiets/Motorfiets/Fietsers/Jongeren)

Het Nationaal overlijdenspercentage van 100 overlijdens omzetten in 4 x 20 controle-uren per groep of 6,5 uur per maand met het oog op een visuele controle naar technische eisen voor alle groepen.

Specifiek	Meetbaar	Haalbaar	Realistisch	Tijdsgebonden
<b>Gedragsenquête</b>	<b>Controles</b>	<b>Testen</b>	<b>12 maanden/jaar</b>	<b>Doel</b>
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>4*20</b>	<b>6,5</b>	<b>2025</b>
100 dodelijke slachtoffers per jaar (fietsers en motorfietsers).	100 controle-uren in totaal	20 controle-uren per groep: fietsers – motorfietsers – bromfietsen – jongeren(pv's)	Een minimum van 6,5 uren controle per maand.	Dit doel zal aangehouden worden gedurende de duur van het actieplan.



## Kwetsbare weggebruiker

Smartdoelstelling 4 – Subdoelstelling 4 (Parkeren)

Het gemiddelde gedragspercentage (afgeleid uit de 4 vorige werkjaren) van 169 overtredingen op ons grondgebied nastreven en hierbij een minimum aan 169 overtredingen vaststellen, 14 per maand.

Specifiek	Meetbaar	Haalbaar	Realistisch	Tijdsgebonden
<b>Eigen gegevens</b>	<b>Vaststellingen</b>	<b>Shift</b>	<b>12 maanden/jaar</b>	<b>Doel</b>
<b>169</b>	<b>169</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>2025</b>
Eigen gegevens: 101 (2015) + 178 (2016) + 196 (2017) + 201 (2018) = 676/4	Een minimum van 169 overtredingen vaststellen.	Elke shift minimum een controle naar aanleiding van het parkeergedrag uitvoeren	Een minimum van 14 overtredingen per maand vaststellen.	Dit doel zal aangehouden worden gedurende de duur van het actieplan.

## Zwaar vervoer

Smartdoelstelling5

Het Nationaal overlijdenspercentage van 100 overlijdens omzetten in 2 x 50 controle-uren verdeeld over een algemene controle en controles met externe partners of 8,3 uur per maand.

Specifiek	Meetbaar	Haalbaar	Realistisch	Tijdsgebonden
<b>Gedragsenquête</b>	<b>Controle-uren</b>	<b>Testen</b>	<b>12 maanden/jaar</b>	<b>Doel</b>
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>2*50</b>	<b>8,3</b>	<b>2025</b>
100 dodelijke slachtoffers per jaar (fietsers en motorfietsers).	100 controle-uren in totaal	50 controle-uren algemeen zwaar vervoer 50 controle-uren met externe partners	Een minimum van 8,3 uren controle per maand.	Dit doel zal aangehouden worden gedurende de duur van het actieplan.

## Swot analyse Dienst verkeer

De dienst verkeer is *multi-inzetbaar*, dit is tegelijkertijd **haar sterkste als haar zwakste schakel**.



## Verantwoording

Dmv stuurbord verkeer



### Controles

Worden stelselmatig ingepland via een dienstplanning, de verantwoording gebeurt via een meldingsfiche.



### Analyse

De analyse van de meldingsfiches gebeurt door de MK en wordt omgezet in het stuurbord.



### Verantwoording

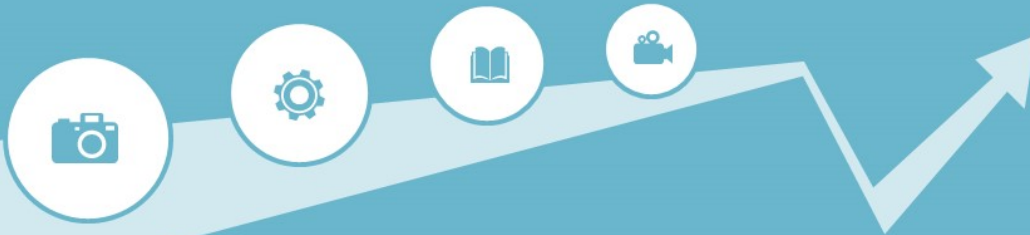
Het stuurbord staat ten allen tijde ter beschikking via Team en wordt via het LIK verspreid naar de gewenste partners.

Ieder engagement aangegaan in dit document werd berekend op een volledige bezettingspercentage binnen de dienst verkeer.

Maandelijks zal het gewenste te bereiken doel aangepast worden aan de ter beschikking gestelde personeelsleden. Zo zal iemand die geen snelheidscontrole kan uitvoeren voor een daling zorgen ¼ van de vooropgestelde doelen.

# Toekomstige innovaties

Waarvan we de uitkomst nog niet kennen...



## Innovaties vaststellingen

Een vereenvoudiging van het opmaken van pv's en/of oi's zal altijd leiden tot meer controles op terrein.

## Innovaties drugs in verkeer

Een eenvoudiger te volgen procedure kan leiden tot meer vaststellingen, denk aan onder andere bij verkeersongevallen.

## ANPR

Een meer doelgerichte controle middels een ANPR-toestel kan het vatten van bestuurders zonder rijbewijs of keuring fel doen stijgen.

## Gas verkeer

Bij Gas verkeer moet in de eerste plaats aan de werkdruk – het gebruiksgemak van de opsteller gedacht worden.

## Het tot stand komen van dit plan

En waar we onze soep en onze kolen gehaald hebben

### Uiteraard door de kennis van het verleden

Door het aanpassen, bekijken en bestuderen van de stuurborden verkeer van vorige jaren zijn wij in staat om een vrij concreet en correct plan op te maken. Eventuele bijsturingen gebeuren elk werkjaar opnieuw via een evaluatie. Het vorig actieplan omvatte veel meer kleinere doelen, echter gezien het personeelstekort waar de politie in het algemeen mee kampt zou het onrealistisch zijn om dergelijke zaken na te streven. Om die reden werden vooral de kernwaarden, namelijk het verlagen van het aantal te betreuren slachtoffers, nagestreefd – enig andere beleidsvrije ruimte kan opgevuld worden met extra taken.

### Bovendien is er vrij veel kennis beschikbaar via andere kanalen

Het leeuwendeel van het cijfermateriaal werd gehaald via VIAS en een nationale gedragsenquête (gehouden door de overheid). Daarnaast heb ik verschillende actieplannen en nota's van andere zones, zelfs van het buitenland doorgenomen, alsook het verkeersveiligheidsactieplan van het Hoofdstedelijk Gewest.

