



Opdrachtbrief 2019-2024

Korpschef Lokale Politie LOKEREN
HCP Dirk De Paepe



Lokale Politie

Inhoud

1	Voorwoord	3
2	Referentiekader	4
2.1	Juridisch kader (niet exhaustief).....	4
2.2	Wettelijke opdracht Korpschef.....	6
3	Verwachtingen van het Lokaal Bestuur	7
4	Doelstellingen van de Korpschef.....	8
4.1	Missie, Visie en Waarden	8
4.2	Leiderschap	10
4.3	Strategie en beleid	11
4.4	Personele middelen.....	12
4.5	Materiële middelen.....	13
4.6	Werkingsprocessen	14
5	Slotwoord.....	15

1 Voorwoord

Ter gelegenheid van mijn inauguratie als nieuwe korpschef van de politiezone Lokeren, heb ik mijn visie over de invulling van mijn mandaat beknopt toegelicht. Ik heb tevens duiding gegeven bij een aantal belangrijke krachtlijnen die steeds de rode draad zullen vormen doorheen mijn beleid, ik som ze hierna nogmaals op.

Het is mijn taak als korpschef om ervoor te zorgen dat onze politieorganisatie, en dit in nauwe samenwerking met al haar interne en externe partners, de vooropgestelde doelstellingen zoals onder andere beschreven in het zonaal veiligheidsplan, zal bereiken. Bij de uitoefening van mijn mandaat zal ik steeds volgende principes indachtig zijn:

- *Ik zal bij de uitvoering van mijn opdracht permanent rekening houden met de **steeds evoluerende verwachtingen** van onze overheden en de maatschappij;*
- *Ik zal erop toezien dat **elke medewerker** binnen het korps **betrokken** wordt bij zowel het bepalen alsook het behalen van onze doelstellingen;*
- *Ik zal hierbij de **maatschappelijke en technologische ontwikkelingen** van zeer nabij opvolgen;*
- *Ik engageer mij om voor de uitvoering van onze opdrachten, steeds te kunnen beschikken over de **noodzakelijke personele, materiële en financiële middelen**;*
- *Ik zal in de uitvoering van mijn opdracht steeds toezien op de **veiligheid, het welzijn en het welbevinden van alle medewerkers**, die steeds mijn vertrouwen in hun kennis en kunde zullen genieten.*
- *Het is mijn taak ervoor te zorgen dat de **Politiezone Lokeren** als een zeer **betrouwbare en integere partner** binnen de gehele veiligheidsketen wordt aanzien, ik zal hierbij steeds **garant staan voor alle medewerkers die een correct gezag uitstralen en die discretie, objectiviteit, neutraliteit en integriteit hoog in het vaandel dragen.***

Met deze opdrachtbrief wil ik de wijze waarop ik mijn verantwoordelijkheid zal opnemen en tevens mijn verplichtingen zal nakomen toelichten. Het is een intentieverklaring waarin de doelstellingen worden geduid die ik wil verwezenlijken en de manier waarop ik het korps wil leiden teneinde onze gezamenlijke objectieven te kunnen realiseren. Hierbij wordt steeds rekening gehouden met de verwachtingen van de burgemeester en het stadsbestuur. Via overlegfora met zowel gerechtelijke als bestuurlijke overheden, wordt rekening gehouden met hun visie op de leefbaarheid en veiligheid binnen de stad.

Het is mijn ultieme betrachting de werking van het korps te optimaliseren met als legitiem doel bij te dragen tot een veilige, leefbare en rechtvaardige samenleving binnen de stad Lokeren.

Het is van fundamenteel belang dat wij hiervoor over de noodzakelijke personele, materiële en financiële middelen kunnen beschikken, ik engageer mij als korpschef efficiënt en doeltreffend om te gaan met deze schaarse middelen.

2 Referentiekader

Artikel 72 en 75, van de Wet van 26 april 2002 over de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten, bepalen dat het mandaat van korpschef wordt uitgeoefend in overeenstemming met de opdrachtbrief waarin de te bereiken doelstellingen van het mandaat zijn vervat én de ter beschikking gestelde middelen met dewelke de vooropgestelde doelstellingen moeten worden nagestreefd.

De opdrachtbrief is steeds in overeenstemming met het nationaal veiligheidsplan én met het zonaal veiligheidsplan.

Overeenkomstig art. VII.III.39 en 88 van het Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol) dient de opdrachtbrief vastgesteld te worden door de gemeenteraad; bij de hernieuwing van zijn mandaat, dient de korpschef een activiteitenverslag te voegen dat onder meer is opgemaakt volgens de doelstellingen die opgenomen zijn in de opdrachtbrief.

Wanneer en hoe deze opdrachtbrief moet worden opgesteld en vastgesteld, is echter niet bepaald.

2.1 Juridisch kader (niet exhaustief)

Deze opdrachtbrief en de daarin vervatte visie en beleidskeuzes houdt rekening met het wetgevend en regelgevende kader zoals vastgelegd in:

- Wet van 5 augustus 1992 op het politieambt;
- Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus (WGP);
- Wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten;
- Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut, van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten (Exodus);
- Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten;
- Koninklijk Besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en het administratief en logistiek personeel van de lokale politie;

- Koninklijk Besluit van 17 september 2001 tot de vaststelling van de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie teneinde een gelijkwaardige minimale dienstverlening aan de bevolking te verzekeren;
- Koninklijk Besluit van 7 december 2001 tot de vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie;
- Koninklijk Besluit van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten;
- Ministerieel Besluit van 11 januari 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit volgende profielvereisten van een korpschef;
- Ministeriële omzendbrief PLP 10 van 9 oktober 2001 inzake organisatie en werkingsnormen van de lokale politie met het oog op het waarborgen van een gelijkwaardige dienstverlening aan de bevolking;
- Ministeriële omzendbrief CP1 van 27 mei 2003 betreffende Community Policing, definitie van de Belgische interpretatie van toepassing op de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;
- Ministeriële omzendbrief CP2 van 3 november 2004 betreffende het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie met als finaliteit een gemeenschapsgerichte politiezorg;
- Ministeriële omzendbrief van 1 december 2006 betreffende de richtlijnen tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de lokale politie;
- Ministeriële omzendbrief CP3 van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;
- de omzendbrieven uitgaande van onder meer het College van procureurs-generaal, de procureur des Konings, de federale overheidsdiensten Justitie en Binnenlandse Zaken;
- Kadernota Integrale Veiligheid;
- het nationaal veiligheidsplan en het zonaal veiligheidsplan;
- de visieteksten “naar een excellente politiezorg” en “Een politie in verbinding – een visie voor de politie in 2025”
(<https://www.law.kuleuven.be/linc/studiedagen/visiepolitie.pdf/>).

2.2 Wettelijke opdracht korpschef

De korpschef van het lokale politiekorps wordt door de Koning in zijn functie aangewezen voor een hernieuwbare termijn van 5 jaar, op gemotiveerde voordracht van de gemeenteraad of van de politieraad en na gemotiveerd advies van de procureur-generaal bij het hof van beroep en van de gouverneur, uit de door een selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten (art. 48 WGP).

Het takenpakket van een korpschef bestaat uit verschillende zaken, beschreven in de Omzendbrief ZPZ 11.

De korpschef:

- is, onder het gezag van de burgemeester of van het politiecollege, verantwoordelijk voor de uitvoering van het lokaal politiebeleid, en meer bepaald, voor de uitvoering van het zonaal veiligheidsplan;
- staat in voor de leiding, de organisatie en de verdeling van de taken binnen het lokaal politiekorps en de uitvoering van het beheer van dit korps;
- is verantwoordelijk voor de uitvoering door het politiekorps van de lokale opdrachten, van de richtlijnen met betrekking tot de opdrachten met een federaal karakter en van de opvoedingen evenals van de toepassing van de organisatie- en uitrustingsnormen zoals bepaald in artikelen 141 en 142 WGP;
- kan, voor de uitoefening van zijn functie, de in artikel 104, 1° van de WGP, bedoelde hulp inroepen;
- licht, met het oog op een goed beheer van het politiekorps, zo spoedig mogelijk de burgemeester of het politiecollege in over alles wat het lokaal politiekorps en de uitvoering van zijn opdrachten aangaat. Alsook over de initiatieven die de lokale politie overweegt te nemen en die betrekking hebben op het zonale veiligheidsbeleid;
- moet elke maand verslag uitbrengen aan de burgemeester of aan het politiecollege over de werking van het korps en hem op de hoogte brengen van de klachten van buitenaf aangaande de werking van het korps of het optreden van zijn personeel;
- doet toezicht op de uitvoering van de wettelijke taken zoals omschreven in de wet op het politieambt van 5 augustus 1992;
- doet toezicht op en uitoefenen van de bevoegdheid inherent aan de hoedanigheid van officier van bestuurlijke politie;
- doet toezicht op en uitoefenen van de bevoegdheid gekoppeld aan de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings;

- is eindverantwoordelijke m.b.t. het intern toezicht conform de omzendbrief POL48;
- onderhoudt de externe relaties;
- voert functionerings- en evaluatiegesprekken;
- vervult een voorbeeldrol.

3 Verwachtingen van het Lokaal Bestuur

De verwachtingen van het Lokaal Bestuur werden vastgelegd in de beleidsnota 2019 – 2025 met als titel “Lokeren 2.0”. De prioritaire opdracht van de politie bestaat erin om samen met haar partners binnen de veiligheidsketen, de (verkeers)veiligheid en de leefbaarheid van de inwoners van de stad Lokeren te waarborgen door volgende concrete maatregelen:

- De verdere **uitbreiding van het bestaande cameranetwerk** met nummerplaatherkenning (ANPR) aan de invalswegen van onze stad en aan de in - en uitritten van de industrieparken; Het verder **bekrachten van het gebruik van de tijdelijk vaste camera’s** als preventiemiddel teneinde alle vormen van overlast (o.a. sluikestort, straat racen, hangjongeren,...) in te dammen en het verder **intensifiëren van het gebruik van de verplaatsbare snelheidsmeters en ANPR – camera’s**;
- Het nog **verder doen dalen van de criminaliteitsgraad** in de stad en dit tot onder het arrondissementeel gemiddelde, teneinde het veiligheids - en rechtvaardigheidsgevoel van de Lokeraars nog verder te verhogen;
- Het verder **versterken van de gemeenschapsgerichte politiezorg** door de **aanwezigheid van politie in de stad en haar wijken te verhogen (meer en beter blauw op straat)** alsmede via een doordreven communicatie op sociale media (**meer blauw op sociale media**). Overlast, criminaliteit en radicalisering kunnen op die manier in een vroeg stadium worden opgespoord en vervolgens de kop ingedrukt;
- Naast blijvende inspanningen in de strijd tegen de traditionele criminaliteitsvormen waaronder inbraken en drugs, tevens bijkomende inzet leveren in de strijd tegen **nieuwe criminaliteitsvormen** waaronder economische en financiële fraude, cybercrime, mensenhandel, domiciliefraude, stalking, steaming enz.
- Verdere manifeste stappen zetten inzake **digitalisering** teneinde de informatie gestuurde politiezorg te optimaliseren;
- Het concept van **(dader)gericht werken** verder implementeren en optimaliseren binnen de politiewerking;
- Verder inspanningen leveren binnen de **slachtoffergerichte (na)zorg**;
- **Onaangepast rijgedrag** op een kordate manier aanpakken door gerichte politieacties rond overdreven snelheid, het tonnageverbod en door een versterkt toezicht in de schoolomgevingen te organiseren.

4 Doelstellingen van de Korpschef

Deze opdrachtbrief is opgebouwd rond de vertrouwde thema's binnen het EFQM-managementmodel voor de politie. Hij vindt zijn oorsprong in een SWOT-analyse en dit na talrijke gesprekken met mijn directe medewerkers, na diverse overlegmomenten met interne en externe partners, en naar aanleiding van mijn persoonlijke bevindingen gedurende de periode dat ik mijn functie reeds heb uitgeoefend.

Zowel de interne werking alsmede de dienstverlening van onze politiezone werden onder de loep genomen waarbij tal van verbeterpunten werden geformuleerd. Deze verbeterpunten werden vertaald naar concrete doelstellingen die ik in de loop van mijn mandaat zal verwezenlijken. Er werd hierbij uiteraard steeds rekening gehouden met de beleidsverklaringen en prioriteiten van onze bestuurlijke en gerechtelijke overheden.

4.1 Missie, Visie en Waarden

Missie van onze politiezone

De Lokale politie Lokeren wenst op het grondgebied van de politiezone Lokeren, in nauwe samenwerking met al haar interne en externe partners, de basispolitiezorg te verzekeren en meer bepaald alle opdrachten van bestuurlijke en gerechtelijke politie die nodig zijn voor het beheren van lokale gebeurtenissen en fenomenen die zich voordoen op het grondgebied van Lokeren, evenals het vervullen van sommige politieopdrachten van federale aard zoals wettelijk voorzien of voortvloeiend uit protocollen.

Visie voor 2025

De Lokale Politie Lokeren wenst in 2025:

- Als zelfstandige én solidaire lokale politiezone;
- Op basis van de criminaliteitsgraad, binnen het gerechtelijk arrondissement Oost-Vlaanderen Afdeling Dendermonde, een middenpositie in te nemen (objectieve veiligheid);
- Op basis van de verkeersveiligheidsindex, binnen het gerechtelijk arrondissement Oost-Vlaanderen Afdeling Dendermonde, te evolueren naar een middenpositie (objectieve veiligheid);
- En bij een bevolkingsbevraging een veiligheidsgevoel en tevredenheidsscore van minstens 75% te behalen (subjectieve veiligheid) .

Waarden voor onze politiezone

De Lokale Politie van Lokeren is van oordeel dat binnen de Geïntegreerde Politie elke zone of dienst en elke medewerker dezelfde waarden moet naleven en uitdragen.

De waarden van onze politiezone zijn dan ook de waarden zoals voorzien in het KB van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten. Voor onze zone verdienen de hierna vermelde waarden evenveel aandacht.

- Naleven en zich inzetten tot het doen naleven van de individuele rechten en vrijheden en van de waardigheid van elke persoon, in het bijzonder door een steeds doordacht en tot het strikt noodzakelijke beperkt gebruik van de wettelijke dwang;
- Loyaal zijn tegenover de democratische instellingen;
- Integer en onpartijdig zijn, de te handhaven normen eerbiedigen en zin hebben voor verantwoordelijkheid;
- Bezielde zijn en blijk geven van een dienstverlenende ingesteldheid gekenmerkt door:
 - de beschikbaarheid;
 - de kwaliteit van het werk;
 - het zoeken naar oplossingen in het kader van onze bevoegdheden;
 - de optimale aanwending van de adequate middelen;
 - de zorg voor de geïntegreerde werking van de politiediensten.
- Vanuit wederzijds respect en waardering de interne relaties bevorderen en bijdragen tot het respect op het werk.

Zonaal Veiligheidsplan 2020 - 2025

Deze opdrachtbrief is volledig in overeenstemming met ons Zonaal veiligheidsplan 2020 - 2025, waarin volgende prioriteiten werden opgenomen:

Veiligheid en leefbaarheid – externe prioriteiten

- De Lokale Politie Lokeren wil bijdragen tot het **verhogen van de verkeersveiligheid** in de stad Lokeren. Het streefdoel is om de verkeersveiligheidsindex te laten evolueren naar het arrondissementeel gemiddelde. De Lokale Politie Lokeren wil tevens bijdragen tot het verhogen van de leefbaarheid in Lokeren door het **verlagen van de verkeersoverlast**. Het streefdoel is om 'onaangepast rijgedrag' als sterkst ervaren buurtprobleem significant te doen dalen;
- De Lokale Politie Lokeren wil bijdragen tot het **beheersen van het fenomeen inbraken in gebouwen** in de stad Lokeren. Het streefdoel is om de criminaliteitsgraad voor dit fenomeen te laten evolueren naar het arrondissementeel gemiddelde;
- De Lokale Politie Lokeren wil bijdragen tot het **beheersen van het fenomeen drugs** in de stad Lokeren. Het streefdoel is om voor dit fenomeen minstens status quo te blijven op het vlak van het aantal opgestelde aanvankelijke processen-verbaal;

- De Lokale Politie Lokeren wil bijdragen tot het **bestrijden van sociale -, economische - en financiële fraude**;
- De Lokale Politie Lokeren wil bijdragen tot het **bestrijden van allerlei nieuwe vormen van cybercriminaliteit**;
- De Lokale Politie Lokeren wil bijdragen tot het **verhogen van de leefbaarheid** in de stad door het **bestrijden van alle mogelijke vormen van overlast**;
- De Lokale Politie wil haar **aanpak inzake radicalisering, gewelddadig extremisme en terrorisme versterken**.

Optimale bedrijfsvoering – interne prioriteiten

De Lokale Politie Lokeren wil haar interne werking optimaliseren door:

- Bijkomend te investeren in een **risicoanalyse tool** voor evenementen teneinde de inzet van de schaarse **operationele capaciteit te optimaliseren**;
- Het **verder implementeren van “Bestuurlijke Handhaving”** en informatie-uitwisseling en dit als bijkomend middel in de strijd tegen criminaliteit;
- Bijkomend te **investeren in ICT** als middel voor criminaliteitsbestrijding, veiligheidshandhaving en opsporing;
- **Recherchemanagement** verder te implementeren;
- Over te gaan naar een **supralokale dispatching CICOV**.

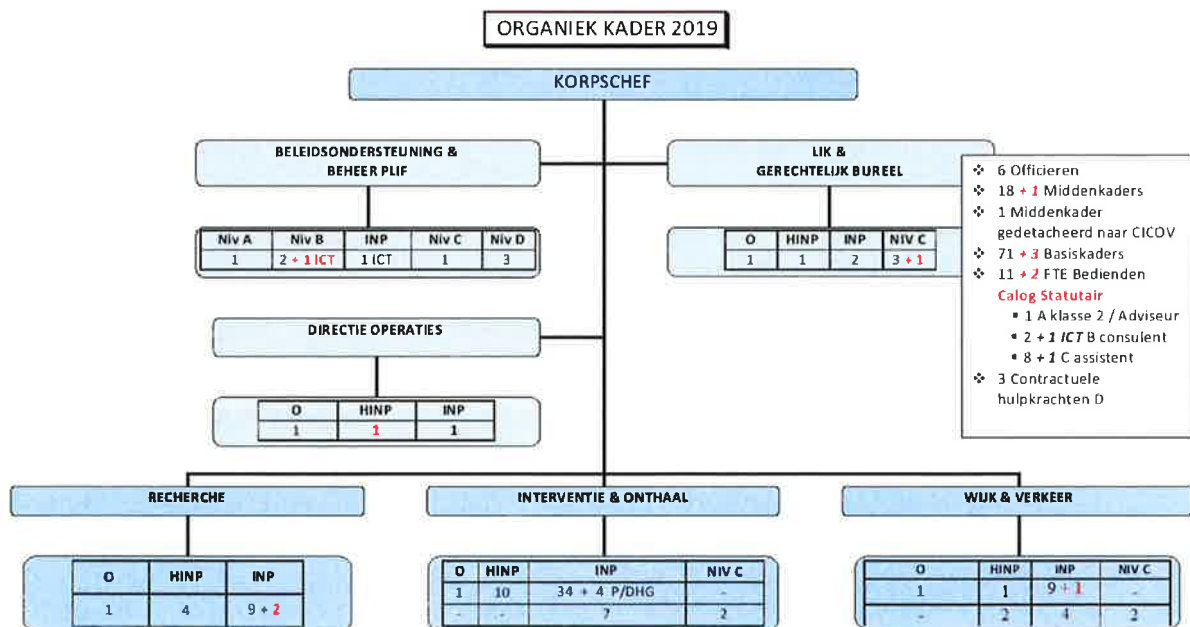
4.2 Leiderschap

- Als korpschef leid ik het korps op een menselijke en motiverende wijze, hierbij hou ik steeds rekening met een gezond evenwicht tussen het collectief en individueel belang. Medewerkers blijven immers de belangrijkste component van onze organisatie;
- Het is mijn taak om dicht bij de medewerkers te staan, mijn beschikbaarheid en aanspreekbaarheid zullen hierbij steeds centraal staan;
- Pragmatisme en oplossingsgericht denken zullen de rode draad vormen binnen mijn beleid, het overlegmodel zal hierbij steeds worden gehanteerd;
- Waarden en normen zal ik hoog in het vaandel dragen, afwijkend gedrag kan en zal niet worden getolereerd, hierop zal dan ook steeds adequaat gereageerd worden;
- Van iedere leidinggevende binnen het korps verwacht ik dat hij of zij een leiderschapsstijl zal aannemen dat gekenmerkt wordt door:
 - het sturen (bijsturen, controleren, geven van feedback) van de prestaties van de medewerkers door hen te verenigen, hun inspanningen te kanaliseren en hen te stimuleren om een substantiële bijdrage te leveren tot het bereiken van de individuele en collectieve doelstellingen;
 - vertrouwen en standvastigheid uit te stralen naar de medewerkers toe;
 - innovatief en out-of-the box te denken;

- bij te dragen tot een open organisatiecultuur waarbij continu gewerkt wordt aan verbetering op korte en lange termijn en zorg gedragen wordt voor de kwaliteit en het welzijn van de medewerkers;
- de creativiteit, zelfontplooiing en zelfexpressie van de medewerkers te stimuleren, waardoor hun competenties worden bijgeschaafd en hun verbondenheid met de organisatie wordt bevorderd met focus op de sterke punten bij deze medewerkers;
- niet na te laten te reageren op ongepast en/of storend gedrag.

4.3 Strategie en beleid

- Een aanpassing van het organogram en uitbreiding van het organiek kader van onze politiezaak dringt zich op, teneinde de vooropgestelde doelstellingen te kunnen bereiken. Een nieuwe structuur met **eerstedienst**en bestaande uit 3 pijlers (Interventie/Onthaal, Wijk/Verkeer en Lokale Recherchedienst) en **steundienst**en bestaande uit 3 stafdiensten (Directie Operaties, Dienst Lokaal Informatiekruispunt en Dienst Beleidsondersteuning/Personeel/Logistiek/ICT/Financiën), zal ter goedkeuring worden voorgelegd en dit in nauw overleg met alle betrokken medewerkers;



- De oprichting van een Directie Operaties zal er toe bijdragen de personele en materiële middelen efficiënt in te zetten en aan te sturen alsmede operationele bestuurlijke informatie te centraliseren, analyseren en exploiteren;
- De oprichting van een Lokaal Informatie Kruispunt (LIK) met extra capaciteit voor exploitatie van camerabeelden, zal er toe bijdragen de gerechtelijke informatie te centraliseren, analyseren en te exploiteren en vervolgens ter beschikking te stellen van de eerstelijnsdiensten;
- Er zal in het bijzonder geïnvesteerd worden in de versterking van de Cel Economische en Financiële fraude en Milieu en de Lokale Computer Crime Unit binnen de Lokale Recherche;
- De oprichting van een Directiecomité onder voorzitterschap van de Korpschef en samengesteld uit alle diensthoofden en pijlverantwoordelijken zal wekelijks overleggen. De korpschef zal wekelijks verantwoording afleggen aan de burgemeester omtrent de genomen beleidsbeslissingen;
- Het beleid, de organisatie en de werking van het korps zal volledig conform worden aan de vigerende wetgeving met in het bijzonder de toepassing van de statutaire bepalingen (arbeidstijdorganisatie), de statutarisering van het contractueel administratief personeel en het toepassen van de werkingsnormen voor de wijkdienst zoals omschreven in de PLP 10.

4.4 Personele middelen

- De personeelsdienst zal worden versterkt en zal evolueren naar een volwaardige HRM-functie waarin tevens een centrale dienstplanning geïntegreerd zal worden. Ook zal de HRM-dienst de statutaire zelfredzaamheid en betrokkenheid van de medewerkers trachten te stimuleren; aan de leidinggevenden zullen de nodige tools aangereikt worden om hen te ondersteunen in hun HRM-taken.
- Er zal een beleid gevoerd worden rond een duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers, dit zal onder andere gebaseerd zijn op een absentieïsmebeleid. Dit laat ons toe om op een proactieve manier in te zetten op de preventie van korte en langdurige afwezigheden. Dit beleid zal eveneens focussen op de inzetbaarheid van oudere werknemers. Ook sport en beweging zullen gestimuleerd worden in het belang van de gezondheid van de werknemers. Ten slotte zal er ook een regeling rond telewerk worden opgenomen waar mogelijk.
- De evaluatieprocedure zal verbeterd worden zodat deze gesprekken niet langer beschouwd worden als een loutere verplichting maar daadwerkelijk bijdragen tot de ontplooiing van de medewerker binnen zijn/haar functie en het bereiken van de organisatiedoelstellingen. Er zal aandacht gaan naar de coaching van de evaluatoren om zich hierin verder te bekwamen.

- Er zal een opleidingsbeleid worden uitgewerkt dat rekening zal houden met de reeds aanwezige competenties, de te verwerven competenties, de uitgeoefende functie, de organisatiedoelstellingen en de budgettaire beperkingen. Dit beleid zal eveneens kaderen binnen de evaluatieprocedure.
- Verschillende HRM en logistieke processen zullen beheerd worden door een optimaler gebruik van de geïntegreerde software GALOP.
- Er zal een integriteitsbeleid worden uitgewerkt dat geen doel op zich zal worden, maar een randvoorwaarde zal zijn voor een rechtvaardig en gelijkwaardig politieoptreden, zodat ons korps gezien wordt als een betrouwbare en integere veiligheidspartner.
- De focus zal gaan naar stimulerende maatregelen, waarbij de medewerker maximaal ondersteund wordt in zijn integer handelen binnen zijn discretionaire bevoegdheid. Parallel zullen controlerende maatregelen (procedures, werkinstructies) verder uitgebouwd worden die duidelijke bakens uitzetten binnen deze discretionaire ruimte. Ook zal gestreefd worden naar een coherent tuchtbeleid. Er zal worden ingezet op een actieve en passieve monitoring door alle leidinggevenden, evaluatoren en de dienst intern toezicht.
- Er zal een diversiteitsbeleid uitgewerkt worden dat de medewerkers in staat moet stellen correct om te gaan met diversiteit binnen en buiten het korps. Er zal eveneens een vernieuwende rekruteringscampagne worden aangewend teneinde inwoners van de stad met een migratieachtergrond te sensibiliseren en te ondersteunen om onze organisatie te versterken.

4.5 Materiële middelen

- Er zal permanent gestreefd worden naar het voorzien van goede uitrusting en middelen voor onze medewerkers. Een performante uitrusting draagt immers bij aan de veiligheid, het welzijn, het welbevinden en de motivatie van onze medewerkers en zal uiteraard bijdragen tot een optimale en efficiënte operationele werking.
- Onze politiezone beschikt reeds over zeer gesofisticeerde middelen, het is echter een uitdaging om dit niveau te behouden of verder uit te breiden. Een eventuele aankoop van nieuwe middelen zal steeds gepaard gaan met een grondige kosten-baten analyse. Er zal permanent oog zijn voor innovatie en nieuwe technologieën en er zal rekening gehouden worden met de verwachtingen van onze afnemers. Alle medewerkers zullen aangespoord worden om het materiaal te beheren als een goed huisvader. Er zal steeds ingezet worden op transparantie naar het bestuur betreffende alle aankopen. Er zal via benchmarking steeds gezocht worden naar de beste uitrusting; er zal steeds gezocht worden naar samenwerkingsverbanden en bestaande raamcontracten.

- Er zullen infrastructurele aanpassingen worden uitgevoerd aan het commissariaat teneinde zich maximaal te conformeren aan de wettelijke verplichtingen inzake de veiligheid van ons politieonthaal en dit in het belang van de fysieke integriteit van alle medewerkers en bezoekers.
- Inzake de technologische evolutie en innovatie alsook de informatie gestuurde politiezorg en de toenemende cybercrime, zal ingezet worden op de rekrutering van een medewerker met specifieke kennis en expertise in ICT. Er zal werk worden gemaakt van de introductie van het project FOCUS binnen het korps, een werkgroep zal hieromtrent opgericht worden die de implementatie zal voorbereiden en faciliteren.
- Bodycam's zullen in het belang van de veiligheid van de medewerkers alsmede in het belang van een correcte weergave van de gebeurlijke feiten, geïntroduceerd worden. Het onthaal binnen het commissariaat zal met diezelfde doelstellingen uitgerust worden met beeld- en geluidsregistratie.
- Het concept van het "nieuwe werken" zal geïmplementeerd worden door onder andere de aankoop van Mobile Office Terminals, de introductie van de federale "Sharepoint" en de ontwikkeling van een lokale "Sharepoint".
- Het ANPR-netwerk zal verder worden uitgebreid, zowel qua infrastructuur als technologie, en meer specifiek wat de exploitatie van de beschikbare gegevens betreft.
- Alle middelen zullen, in overleg met de bestuurlijke overheid en in alle transparantie, beheerd worden als een goed huisvader.
- Er zal maximaal gestreefd worden om dit te realiseren binnen de afgesproken meerjarenplanning.

4.6 Werkingsprocessen

- Er zal ingezet worden op een informatieveiligheidsbeleid door de uitbouw van de functie van veiligheidsconsulent (DPO) binnen de zone. Er zal een informatieveiligheidsplan worden opgemaakt, prioriteiten zullen worden vastgelegd waarna actieplannen worden uitgewerkt om het vereiste niveau van informatieveiligheid na te streven.
- Er zal verder ingezet worden op arbeidsveiligheid en welzijn binnen het korps door de uitbouw van de functie preventieadviseur binnen de eigen zone. De interne preventieadviseur zal deel uitmaken van een Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk binnen de stad Lokeren (GIDPBW)
- De oprichting van Buurt Informatienetwerken (BIN's) zal worden gestimuleerd binnen de stad, dit in de strijd tegen criminaliteit waaronder woninginbraken.
- Er zal gewerkt worden naar een centrale aansturing van onze interventiedienst via de 101-centrale CICOV (communicatie en informatiecentrale Oost-Vlaanderen).

5 Slotwoord

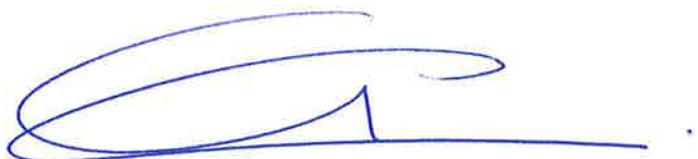
Deze opdrachtbrief is een ambitieus plan met tal van concrete opdrachten en projecten die het korps adequater en moderner moet laten functioneren. Met als ultiem doel een substantiële bijdrage te leveren aan een veilige en leefbare samenleving binnen de stad Lokeren.

Om alle doelstellingen te kunnen realiseren is het evenwel noodzakelijk dat bij de begrotingsbesprekingen rekening wordt gehouden met deze opdrachtbrief alsmede het zonaal veiligheidsplan.

We dienen permanent te streven naar een volledige invulling van het personeelskader, te investeren in goed uitgeruste medewerkers en innoverende technologieën die bijdragen tot een verhoogde efficiëntie en effectiviteit binnen het politiewerk.

Hands on!

“PZ LOKEREN, een betrouwbare partner in de veiligheidsketen”



Dirk De Paepe
Hoofdcommissaris – Korpschef
Politiezone Lokeren

Deze opdrachtbrief werd goedgekeurd en vastgesteld door de Gemeenteraad op 29 juni 2020.