



Politiezone Ninove (5442)

Opdrachtbrief 2016-2021

HCP Philippe De Cock

“Do not fear failure. Not failure, but low aim, is the crime. In great attempts, it is glorious even to fail.”

(Bruce Lee)



1. De opdrachtbrief

Deze opdrachtbrief heeft betrekking op de periode 2016-2021, mijn eerste mandaat als korpschef van de politiezone Ninove.

De opdrachtbrief schetst een beeld van de wijze waarop de korpschef uitvoering wenst te geven aan zijn taken en bevoegdheden, conform de missie, visie en waarden van het korps, rekening houdende met de middelen tot zijn beschikking. In overleg en akkoord met de bestuurlijke en gerechtelijke overheden wordt het algemene wettelijk en reglementair kader geoperationaliseerd door het schetsen van een algemeen beleidskader en het formuleren van specifieke strategische en operationele doelstellingen, aangepast aan de specifieke behoeften binnen de politiezone, zowel naar externe werking als naar intern beheer.

De opdrachtbrief is tevens een opvolgingsinstrument voor de bestuurlijke en gerechtelijke overheden en vormt, naast het synoptisch verslag, dat op het einde van het mandaat dient te worden opgesteld, een belangrijk element in de evaluatieprocedure van de korpschef.

Tenslotte biedt dit document een vorm van transparantie naar de bevolking toe die, via de belastingen, een fundamentele financiële bijdrage levert in de werking van de politie. Zij mag dan ook verwachten dat de politie de middelen die haar ter beschikking gesteld worden optimaal benut en beheert. Er wordt ook inzicht geboden in de visie en strategie die schuilt achter de acties en taken die op het terrein worden uitgevoerd.


De keuze om concrete doelstellingen te formuleren laat toe om op een duidelijke manier verantwoording af te leggen. Het gebruik van kleuren moet van deze opdrachtbrief een stuurbord maken, waarop de vooruitgang in de realisatie van deze doelstellingen kan worden opgevolgd:

- groen = volledig gerealiseerd;
- oranje = gedeeltelijk gerealiseerd;
- rood = niet gerealiseerd.

2. Voorwoord

Het opstellen van deze opdrachtbrief liep samen met het aanpassen van het zonaal veiligheidsplan, waarvan de duurtijd vanaf heden zal samenvallen met de beleids- en beheers cyclus van de stad. Deze harmonisering zal een efficiënt financieel beheer zeker ten goede komen.

De lokale politie staat, tijdens de tijdspanne gedekt door deze opdrachtbrief, eens te meer voor grote uitdagingen. De aanhoudende terreurdreiging, in combinatie met besparingsmaatregelen op federaal niveau, leidt tot een gebrek aan instroompotentieel om de vacante betrekkingen in de lokale politiezones tijdig in te vullen. De impact van de personeelstekorten die daardoor worden gegenereerd wordt verzwaard door de gevolgen van de 'Salduz Plus' procedures. De tijdsduur van een groot aantal verhoren neemt hierdoor sterk toe, in sommige gevallen zelfs exponentieel.



Daarenboven treedt in mei 2017 het Europees onderzoeksbevel in voege, dat gerechtelijke overheden van elke lidstaat toelaat om rechtstreekse opdrachten te geven aan politiediensten van andere Europese lidstaten. De impact van deze regelgeving is nog moeilijk in te schatten en zal afhangen van de wijze waarop dit onderzoeksbevel in Belgisch recht wordt omgezet. Dit heeft tot gevolg dat, zelfs mocht onze werklast kwantitatief niet toenemen, de lokale politie minder werk kan leveren met de bestaande werkcapaciteit.

De lokale politiediensten zijn, net als stadsdiensten, de eersten die geconfronteerd worden met de groeiende diversiteit en hierin hun weg moeten zoeken. De lokale overheden ontwikkelen bovendien hun stadsprojecten en van die projecten maakt de politie dikwijls deel uit. Maar de globalisering laat zich bij de politie ook voelen in het stijgend aantal opdrachten in Europees verband en de uit te voeren Europese richtlijnen. Intern dient vooral meer structuur te worden uitgebouwd, met bijzondere aandacht voor de operationele aansturing, interne en externe communicatie en een efficiënte ondersteuning van de operationele functionaliteiten¹.

Drie uitdagingen stijgen in deze ambtsperiode dus boven alle anderen uit: het zo goed mogelijk waarborgen van de veiligheid en het welzijn van de medewerkers, een effectieve interne en externe communicatie en een efficiënter beheer van de werklast. Dit laatste kan onder meer door taakafspraken te maken met onze overheden, met het oog op een instroom van taken op basis van de principes van specialiteit en subsidiariteit, rekening houdende met de wederzijdse prioriteiten en beschikbare capaciteit. Daarnaast zal werk gemaakt worden van nog nauwere samenwerking met onze partners en het verbeteren en aanpassen van onze werkprocessen.

De bereidheid van onze bestuurlijke overheid om de nodige investeringen te doen om de politiezone optimaal te laten functioneren in een steeds technischer wordende maatschappij en dus ook criminaliteit, zal ongetwijfeld een positieve impuls geven aan onze werking en werkomstandigheden. Zo wordt voorzien in een nieuw gebouw, aangepast aan de moderne werkprincipes en de gestegen veiligheidsbehoefte, waar alle diensten gecentraliseerd kunnen worden. Daarnaast wordt ook het wagenpark aangepast aan de nieuwe behoeften en wordt geïnvesteerd in moderne technische middelen: bewakingscamera's, ANPR-camera's (automatische nummerplaatherkenning), hittegevoelige camera's, nieuwe dienstradio's, moderne alcohol detectieapparatuur, enz... Wij dienen als politie de positie van 'first adopter' over te nemen van de criminelen. Criminaliteit dringt immers, ondermeer via de PC en de smartphone, in de leefwereld van onze medeburgers binnen.

Met de onontbeerlijke steun van mijn medewerkers, van wie steeds meer wordt gevraagd inzake kennis, kunnen en flexibiliteit, ben ik er evenwel van overtuigd dat wij onze bevolking en overheden ook voor de komende jaren een kwalitatieve dienstverlening zullen kunnen aanbieden.

¹ Visietekst "Een politie in verbinding – een visie voor de politie in 2025", p. 36



3. Juridisch kader

Deze opdrachtbrief en de daarin vervatte visie en beleidsopties dienen rekening te houden met het wetgevend en regelgevende kader zoals vastgelegd in:

- de Wet van 5 augustus 1992 op het politieambt;
- de Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;
- de Wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten;
- de 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;
- het Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten;
- het Koninklijk Besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en het administratief en logistiek personeel van de lokale politie;
- het 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;
- het Koninklijk Besluit van 7 december 2001 tot de vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie;
- het Koninklijk Besluit van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten;
- het Ministerieel Besluit van 11 januari 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit volgende profielvereisten van een korpschef;
- de Ministeriële omzendbrief CP1 van 37 mei 2003 betreffende Community Policing, definitie van de Belgische interpretatie van toepassing op de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;
- de Ministeriële omzendbrief CP2 van 3 november 2004 betreffende het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie met als finaliteit een gemeenschapsgerichte politiezorg;
- de Ministeriële omzendbrief van 1 december 2006 betreffende de richtlijnen tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de lokale politie;
- de 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;
- de Kadernota Integrale Veiligheid;
- het Nationaal veiligheidsplan en het zonaal veiligheidsplan;
- de visietekst “naar een excellente politiezorg”;
- de visietekst “Een politie in verbinding – een visie voor de politie in 2025”.
<https://www.law.kuleuven.be/linc/studiedagen/visiepolitie.pdf/>



4. Algemeen werkingskader

4.1. Cultureel referentiekader

Hoewel de bestuurlijke overheid sterk investeert in het uitbouwen van de personeelsformatie, loont deze inspanning niet op korte termijn, gezien de geringe beschikbaarheid van nieuwe collega's, zowel in het basiskader, het middenkader als het officierenkader.

Een kritieke succesfactor voor het welslagen van de talrijke en zeer diverse opdrachten die aan de lokale politie worden toevertrouwd, is de motivatie en samenhang van de medewerkers, om samen de vooropgestelde doelstellingen te verwezenlijken. Er dient derhalve permanent aandacht te worden besteed aan de werksfeer en het welzijn van de medewerkers. Een manier om dit te doen is het toekennen van de grootst mogelijke vrijheid in de uitvoering van de taken, conform het principe van 'empowerment'. Tegenover die vrijheid wordt verantwoording gevraagd en wordt een hoge graad van verantwoordelijkheidsgevoel verwacht. De steeds stijgende en complexer wordende takenlast vereist bovendien een hoge mate van wederzijdse flexibiliteit, die in het korps gelukkig reeds bovengemiddeld aanwezig is.

Rekening houdende met de lange periode tussen twee korpschefs en de impact van de talrijke nieuwe ontwikkelingen van de laatste zes jaar, is een grondige evaluatie en optimalisatie van de bestaande werkwijze en processen noodzakelijk. Ook het organogram dient aangepast te worden aan de reële behoeften, de kaderuitbreiding en de nieuwe ontwikkelingen. Het is mijn bedoeling om deze te rationaliseren, in overleg met vertegenwoordigers van de verschillende personeelskaders en functionaliteiten, overeenkomstig de filosofie vervat in de risicoanalyse van de bedrijfsprocessen, opgelegd in de omzendbrief CP3 (cfr. Infra). Hierbij zal bijzondere aandacht worden besteed aan de veiligheid en het welzijn van de medewerkers, een verbetering van de dienstverlening en, in deze tijden van financiële crisis, een kostenefficiënte werking.

Tenslotte dienen onze taken te worden uitgeoefend met bekwame betrokkenheid, aandacht voor kwaliteit en waar mogelijk in partnerschap. Dit veronderstelt een goede interne en externe communicatie. Ons takenpakket bestaat niet alleen uit het bestrijden van criminaliteit, maar vergt tevens een verscherpte aandacht voor overlast en andere samenlevingsproblemen. Deze kunnen immers verzuring in de samenleving in de hand werken en leiden dikwijls tot een subjectief onveiligheidsgevoel, dat de levenskwaliteit van onze medeburgers nodeloos aantast. Hierbij is het belangrijk niet toe te geven aan de druk om mee te gaan in de waan van de dag, maar dient geopteerd voor een informatiegestuurde inzet van medewerkers en middelen, conform het goedgekeurde beleid (ZVP).

In deze tijden van terreurdreiging is het meer dan ooit van belang om aandacht te hebben voor de bescherming van de individuele rechten en vrijheden en rekenschap af te leggen aan onze overheden.



4.2. Bestuursniveaus

De zesde staatshervorming heeft geleid tot een nieuwe overdracht van bevoegdheden van de federale overheid naar de gemeenschappen en gewesten. Het gegeven dat de voogdijminister van de geïntegreerde politie zich op federaal niveau situeert, maar de politie een rol speelt in een groot aantal geregionaliseerde materies (milieu, stedenbouw, onderwijs, welzijn, verkeer, enz.) maakt een integrale en efficiënte aanpak van bepaalde fenomenen er niet makkelijker op.

Deze bevoegdheidsoverdracht heeft ook een impact op de financiering van de politiezones inzake verkeershandhaving. De tweede schijf van het verkeersveiligheidsfonds wordt immers niet langer overgemaakt aan de politiezones maar gaat nu naar de regio's, waar het wordt aangewend voor de uitrol van het ANPR netwerk met het oog op trajectcontrole.

Hoewel de kadernota integrale veiligheid expliciet rekening houdt met de verschillende bevoegdheidsdomeinen en de noodzaak aan geïntegreerde werking en deze bekommernissen ook in het Nationaal Veiligheidsplan werden opgenomen, zal een optimale werking wellicht niet op korte termijn kunnen worden gerealiseerd. Deze nieuwe realiteit zal van alle partijen een enorme inspanning vragen om bestaande paradigma's te verlaten en met een grote openheid van geest creativiteit en flexibiliteit nieuwe toekomstgerichte taakverdelingen en synergieën uit te werken.

4.3. Geïntegreerde politie

De hervorming van het gerechtelijk landschap en de optimalisatie van de federale politie hebben een impact op de bestaande taakverdeling en evenwichten binnen de geïntegreerde politie.

Aan de ene kant heeft zich een taakverschuiving ingezet van de federale politie naar de lokale politie, zonder compensatie in personeelsformatie, investeringen en werkingsmiddelen. Anderzijds hypothekeren de structurele tekorten bij de federale politie de systemen van solidariteit en korte termijn bijstand die bij de totstandkoming van de politiehervorming waren ingebouwd. De opgelegde bezuinigingen, in combinatie met de terreurdreiging, hebben tot gevolg dat steeds minder een beroep kan worden gedaan op gespecialiseerde diensten van de federale politie: luchtsteun, bijzondere eenheden, interventiekorps, enz. Ook de federale politie heeft het steeds moeilijker om de gespecialiseerde gerechtelijke taken te beheersen, waardoor ook op dat vlak een taakverschuiving naar het lokale niveau is ingezet.

Samen met de steeds toenemende vragen om steun in het kader van de bestaande solidariteitsmechanismen (Hycap – omzendbrief MFO2) komen deze niet alleen zelf onder druk te staan, maar wordt het ook steeds moeilijker om de zeven basisfunctionaliteiten te blijven verzekeren, laat staan dit op de kwaliteitsvolle manier te doen die kan verwacht worden.



4.4. Kerntakendebat

Een eerste belangrijke poging om de veiligheidstaken te optimaliseren werd gedaan met de uitvaardiging van de Ministeriële omzendbrief van 1 december 2006 betreffende de richtlijnen tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de lokale politie. De nagestreefde taakverdeling op basis van de principes van specialiteit en subsidiariteit in domeinen als verkeer, stedenbouw en milieu hebben tot op heden in de meeste politiezones nog niet volledig ingang gevonden in de dagelijkse praktijk.

De federale overheid doet thans een nieuwe poging om de kerntaken te herzien, ditmaal via een wetgevend initiatief, waarin een aantal taken die thans door de politie worden waargenomen, zullen worden toegewezen aan private partners.

In zoverre er een regierol voorbehouden blijft voor de politie kan deze evolutie een efficiënte veiligheidszorg bevorderen, in de geest van een gemeenschapsgerichte 'veiligheidszorg', proactief en zonder een versnippering van veiligheidstaken, die het algemeen belang zou schaden.

4.5. Schaalgrootte

De schaalvergroting van gerecht en federale politie en de oprichting van brandweezerzones hebben het debat inzake schaalgrootte van politiezones opnieuw op de voorgrond gebracht. Zowel de gouverneur van Oost-Vlaanderen als de minister van binnenlandse zaken hebben hun gezanten op pad gestuurd om de stand van zaken te evalueren en de lokale besturen en korpschefs voorstellen te doen naar ideale schaalgrootte.

Naast een schaalvergroting door 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 kunnen maken op een minder ingrijpende wijze.

In het kader van een fusieverhaal lijkt het mij in elk geval wenselijk dat alle partners op een basis van zo groot mogelijke gelijkwaardigheid kunnen samensmelten. Voorafgaandelijke samenwerkingsprojecten kunnen reeds leiden tot een verregaande harmonisatie van werkprocessen en procedures en zouden het onderlinge vertrouwen moeten bevorderen. Ondertussen kunnen de politiezones zorgen dat hun personeelsformaties worden ingevuld en hun werkingsmiddelen en investeringen voldoen aan de hedendaagse noden. 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.



4.6. Terreurdreiging

Evenwicht tussen noodzakelijke bevoegdheden om efficiënt de strijd aan te gaan en de bescherming van de grondwettelijke rechten en vrijheden.

Nieuw fenomeen, in het bijzonder het zelfmoordterrorisme. Vraagt nieuwe en aangepaste benaderingen, onderzoekstechnieken en interventiemethodes.

Niet alleen het werk van gespecialiseerde diensten, maar ook en vooral van de lokale politie. In samenwerking met de bestuurlijke partners domiciliefraude en illegale immigratie bestrijden, de nodige inlichtingen inwinnen en een nog grotere behoefte aan kennis van de werkomgeving, maar tevens nieuwe interventietechnieken en omgaan met nieuwe uitrusting.

5. Doelstellingen

De realisatie van onderstaande doelstellingen zal worden beïnvloed door de onzekere maatschappelijke context, de financiële crisis, de moeilijk voorspelbare impact op de politiewerking van Europese wetgeving in de komende jaren, de toenemende wijzigingen in de verdeling van het takenpakket tussen federale en lokale politie en andere variabelen. In de mate van het mogelijke wordt bij het formuleren van de doelstellingen en vooral de voorgestelde realisatie ervan, rekening gehouden met deze factoren.


Anderzijds hangt de politie, om op een efficiënte manier te kunnen werken, steeds meer af van partners, die met eigen specifieke uitdagingen worden geconfronteerd.

5.1. Zonaal veiligheidsplan

Bij aanvang van dit mandaat diende een addendum bij het zonaal veiligheidsplan 2014-2017 te worden opgesteld. In dit addendum dienen de nodige aanpassingen te worden opgenomen om het huidige zonaal veiligheidsplan te laten lopen tot 2019, maar niettemin rekening te houden met de prioriteiten van het Nationaal veiligheidsplan.

Vanaf heden is het de bedoeling dat de levensduur van een zonaal veiligheidsplan gelijkloopt met de beleid en beheer cyclus van de steden en gemeenten. Op deze wijze wordt het gemakkelijker om een geïntegreerd lokaal veiligheidsbeleid uit te werken en dit over de meerjarenbegroting te financieren.

De totstandkoming van dit addendum liep vertraging op door het vertrek van de Calog A beleidsmedewerkster die in het verleden deze taak op zich nam en het plotselinge karakter van dit vertrek, waardoor kennisoverdracht niet mogelijk was. Er diende derhalve veel opzoekingswerk te worden verricht, aangevuld met gesprekken met medewerkers, om met voldoende kennis van zaken het ZVP aan te passen. Bovendien werden wij reeds na enkele weken geconfronteerd met de langdurige afwezigheid wegens ziekte van de commissaris die meer dan vijf jaar als waarnemend korpschef is opgetreden.



Tevens zal aandacht worden besteed aan de nieuwe uitdagingen waarmee wij worden geconfronteerd, zowel inhoudelijk inzake trends in criminaliteit, als op het vlak van financiering en optimalisatie van de capaciteitsbesteding.

Rekening houdende met de noodzaak om de gestegen werklast te blijven beheren met de huidige personeelsformatie, zal het maken van keuzes door de bestuurlijke en gerechtelijke overheden een belangrijk onderdeel vormen in de totstandkoming van het nieuwe zonaal veiligheidsplan, waarvan de oplevering door de minister van Binnenlandse Zaken met een jaar werd uitgesteld.

Doelstelling 1: een goede voorbereiding van de zonale veiligheidsraden en een grondig debat binnen dit forum, met concrete en onderbouwde afspraken met de overheden, als kritieke succesfactor voor de realisatie van de hieronder geformuleerde doelstellingen en het opstellen van een nieuw zonaal veiligheidsplan in 2019.

5.2. Organisatie en beleid

Een relatief klein korps vraagt een leiderschapstijl die eerder coachend en sturend dan directief is. Hierbij wordt gerekend op een groot verantwoordelijkheidsgevoel en wordt een hoge graad van betrokkenheid verwacht van de medewerkers. Deze stijl sluit nauw aan bij de principes van organisatiebeheer, die vooropgesteld worden in de ministeriële omzendbrief CP3 inzake organisatiebeheersing.²

Onze politiezone beschikt over een beperkt officierenkader en één Calog personeelslid niveau A. Het is derhalve belangrijk om snel extern de nodige bijstand of adviezen te kunnen inwinnen en te kunnen anticiperen op nieuwe ontwikkelingen. Netwerking en voortgezette opleiding vormen dan ook belangrijke aandachtspunten. In deze context zal tevens gepoogd worden bij te dragen aan een toekomstperspectief voor de politiezone, door actieve medewerking aan de arrondissementele samenwerkingsprojecten en inzet binnen de vaste commissie voor de lokale politie.

Beleid en organisatie zullen in het teken staan van een democratische, integere en gemeenschapsgerichte politiezorg. Deze wordt onder meer gekenmerkt door een proactieve en constructieve aanpak van problemen, kwaliteitsvol werk en een streven naar een hoog niveau van professionalisme in een positieve werksfeer. Om dit te kunnen realiseren dienen ook de principes van de lerende organisatie in de praktijk te worden gezet, onder meer door de uitbouw van een lokaal informatiekruispunt, waarin alle inkomende en uitgaande informatie wordt gecentraliseerd en zo volledig mogelijk wordt benut.

Doelstelling 2: het uitwerken van een nieuwe organisatiestructuur en aangepaste functieprofielen, met een organogram dat de visie, normen en waarden van onze politiezone weerspiegelt en een efficiënte realisatie van onze doelstellingen bevordert.

² 29 maart 2011, Rondzendbrief CP3 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie op twee niveaus (<http://staatsbladclip.zita.be/staatsblad/wetten/2011/04/21/wet-2011000235.html>)



5.2.1. Organisatiebeheersing

De ministeriële omzendbrief CP3 met betrekking tot organisatiebeheersing, zal worden geïmplementeerd van zodra de doelstellingen zijn vastgelegd in het nationaal en zonaal veiligheidsplan. Uit de vakliteratuur blijkt dat de implementering van een systeem van interne controle een investering vergt over drie tot vijf jaar. Het betreft derhalve een project op lange termijn, dat naar alle waarschijnlijkheid niet binnen deze ambtstermijn volledig zal kunnen worden afgerond.

Deze omzendbrief schrijft onder meer een risicoanalyse voor van de processen. Aangezien hierbij alle medewerkers dienen te worden betrokken, kan deze gelegenheid worden aangegrepen om onze werking beter in kaart te brengen. Hierdoor wordt meer houvast geboden aan de medewerkers, vooral bij de uitoefening van taken die zij slechts zelden moeten uitoefenen, waardoor de kans op het maken van fouten hoger ligt. Tevens kan hierdoor de integratie van nieuwe werkrachten in het korps versneld worden, wat de komende jaren een belangrijk gegeven zal zijn.

Dergelijke bottom-up aanpak dient bij te dragen tot een hogere graad van betrokkenheid en zou garant moeten staan voor processen en richtlijnen, aangepast aan de operationele realiteit en de eigenheid van de werkomgeving. Op zijn minst dient de risicoanalyse te leiden tot bijstellingen met het oog op een grotere effectiviteit, efficiëntie en integriteit.

Er zal ook meer nadruk worden gelegd op de individuele verantwoordelijkheid en de rol van de lijnverantwoordelijken. Dit bevestigt de rol van de middenkaders als ruggengraat van de organisatie en vergt specifieke aandacht voor hun ondersteuning, onder meer door (voortgezette) opleidingen.

Noodzakelijk voor de vlotte realisering van deze doelstelling is de aanwerving, desnoods in tijdelijk bovental, van een beleidsofficier.

Doelstelling 3: meer structuur brengen in de korpsorganisatie door:

3.1 het creëren van de functie van dag coördinator;


3.2 het in kaart brengen van de werkprocessen en risicoanalyse;

3.3 de analyse van de bestaande dienstnota's en hun thematische bundeling;

3.4 het herwerken van de werkprocessen en bijhorende dienstnota's tot een operationeel bruikbaar referentiekader, met betrokkenheid van de medewerkers.

5.2.2. Personeelsformatie

Het personeelskader werd kort voor mijn eedaflegging reeds met zes voltijds equivalenten uitgebreid. Er zal een kaderinvulling worden voorgesteld, gebaseerd op de huidige werklast en de toekomstige uitdagingen. Sinds de politiehervorming is de werklast zeer sterk toegenomen, zowel naar kwantiteit als naar complexiteit. De stijgende populariteit van onze stad, die de facto een centrumstad geworden is en de aantrekkingskracht van haar landelijke fusiegemeenten confronteren ons met een steeds stijgende vraag naar inzet van politie bij evenementen.



De wetgevende initiatieven inzake privatisering van bewakingstaken bij evenementen zullen deze werklast enigszins verlichten, maar de terreurdreiging zal bij grootschalige evenementen steeds een aanzienlijke inzet van politie vereisen. In het kader van radicalisme en terrorisme dient ook proactief en preventief te worden gehandeld. Dit vergt vooral bijkomende inzet van sociale cel en de wijkinspecteurs.

Het statuut kent een groot aantal voordelen toe aan de operationele medewerkers (ouderschapsverlof, 4/5 prestaties, vrijstelling van nachtdiensten, e.a.), die een zware impact hebben op de beschikbaarheid en inzetbaarheid van de medewerkers. Dit heeft tot gevolg dat onze huidige personeelsformatie, zelfs mochten alle betrekkingen ingevuld zijn, een vals beeld geeft van het aantal beschikbare voltijds equivalenten.


De voorziene steun van de federale politie door het ter beschikking stellen van personeel bij tijdelijke afwezigheden of om onverwacht op korte termijn bijstand te verlenen kan niet langer worden geleverd. Door de opgelegde besparingen bij de federale politie ziet het er niet naar uit dat deze trend in de nabije toekomst zal keren.

De personeelsformatie zal dus ongetwijfeld, zowel structureel als kwantitatief nog verder dienen te worden aangepast aan de reeds aangehaalde nieuwe ontwikkelingen en in het bijzonder aan de reële behoeften ingevolge de 'Salduz wet', waarin de toegekende rechten, en derhalve de daaraan gekoppelde werklast, recent nog werden uitgebreid.

In een operationele dienst, die geregeld geconfronteerd wordt met crisissituaties en de daarmee gepaard gaande tijdsdruk, vormen een optimale communicatie en een eenheid van commando kritieke succesfactoren. Verzuiling vormt hierbij niet alleen een hinderpaal, maar vergt ook meer personeel en legt een hypotheek op de continuïteit van de dienstverlening in geval van langdurige ziekte, opleidingen, verloven, e.a.

Daarnaast zal de vergrijzing, een algemeen maatschappelijk fenomeen, de komende jaren ook binnen ons korps merkbaar zijn en dienen nieuwe krachten te worden aangeworven. In een klein korps is de selectie van medewerkers zeer belangrijk en dient gezocht naar kandidaten die in staat zijn boven het gemiddelde te presteren, zowel op het vlak van kennis en kunde als inzake flexibiliteit en multi-inzetbaarheid. Aangezien zich telkens slechts een klein aantal kandidaten aanbieden voor vacante betrekkingen, kan het al snel een half jaar duren alvorens een personeelslid kan worden aangeworven. Daarnaast is het in een aantal gevallen van cruciaal belang dat er kennisoverdracht plaatsvindt van de medewerker die het korps verlaat, naar diens vervanger, wat een overlappende activiteit van minstens enkele maanden vergt. Om die reden wordt aan de bestuurlijke overheden gevraagd om plaatsen vacant te mogen verklaren in de mobiliteit voor het vertrek van de medewerkers die dienen vervangen te worden.

Ook het beperkte loopbaanperspectief in een klein korps geeft aanleiding tot mobiliteit, onder meer na het slagen in bevorderingsproeven. De nood om goede werkkrachten aan te trekken betekent immers ook dat deze na verloop van tijd zullen gebruik maken van de mogelijkheden tot promotie. Op dat vlak kan het tekort aan middenkaders in onze politiezone ook een opportuniteit worden.



Doelstelling 4: beheersing van de werklust, die zowel in kwantiteit als in complexiteit blijft toenemen, door een personeelsbeleid op drie sporen, die telkens een aanpassing van de structuur vergen.

4.1 Het eerste spoor bestaat in het zoeken naar een efficiëntere organisatievorm, met het oog op meer flexibiliteit en mindere crisisgevoeligheid in gespecialiseerde domeinen, binnen de beperkingen opgelegd door de regelgeving.

4.2 Het tweede spoor bestaat uit het waarborgen van een adequate personeelsformatie.

4.2.1 Continuïteit van de dienstverlening waarborgen door het tijdig vacant verklaren van functies.

4.2.2 Een verdere kaderuitbreiding, zowel omwille van beleidsmatige noden als om de continuïteit van onze dienstverlening in al haar domeinen te waarborgen.

Deze kaderuitbreiding dient ook tegemoet te komen aan de verplichting om aangepast werk te voorzien voor medewerkers die niet meer operationeel inzetbaar zijn en moet toelaten de operationele betrekkingen in te vullen van medewerkers die door langdurige ziekte en detacheringen naar diensten van de federale politie niet beschikbaar zijn.

Het derde spoor bestaat uit partnerschappen, die hieronder afzonderlijk worden behandeld.

5.3. Medewerkers en de hen ter beschikking gestelde middelen


5.3.1. Medewerkers

In een streven naar een optimale inzet van de medewerkers rekening worden gehouden met hun specifieke competenties, kennis en interessegebieden. Dergelijk competentie management moet ook bijdragen tot het welzijn van de medewerkers.

De evaluatieprocedure wordt dikwijls beschouwd als een loutere formaliteit, maar kan een instrument zijn om de medewerkers op een constructieve en positieve manier aan te sturen. Vanuit die invalshoek zal in de evaluatieprocedure meer aandacht worden besteed aan de planningsgesprekken, waarin de medewerker die er het voorwerp van uitmaakt een grotere rol toebedeeld krijgt. Conform de filosofie van de ontwikkelingscirkels, zullen wederzijdse afspraken worden gemaakt over verwachtingen, de wijze waarop deze zullen worden gerealiseerd en de daartoe vereiste middelen, opleiding en bevoegdheden. Het functioneringsgesprek heeft ten onrechte een negatieve connotatie, maar is essentieel om, tussen twee evaluaties, wederzijdse feedback te geven en eventueel bij te sturen.

Evaluaties en planningsgesprekken dienen te worden gekoppeld aan het persoonlijk opleidingstraject van de medewerker. De snelle maatschappelijke evoluties, nieuwe politietechnieken en procedures en de daarbij aansluitende hogere verwachtingen in de politie, noodzaken een grotere investering in een degelijke voortgezette opleiding.

Uitgaande van het monopolie van de politie om geweld te gebruiken en het grote aantal arbeidsongevallen dat in onze politiezone gepaard gaat met geweldbeheersing dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de opleidingen voorzien in de omzendbrief



GPI 48. Om een daadwerkelijke expertise op te bouwen zou wekelijkse training noodzakelijk zijn. De huidige werklast en het capaciteitstekort laten dit evenwel niet toe.


Derhalve is het des te belangrijker dat iedere operationele medewerker minstens voldoet aan de vijf jaarlijkse trainingsbeurten, voorgeschreven in de omzendbrief GPI 48, wat neerkomt op 20 uren opleiding op jaarbasis. De mogelijkheid zal onderzocht worden om, binnen het wettelijk kader, bijkomende opleidingen te voorzien. Verder zullen initiatieven genomen worden om de medewerkers aan te zetten tot sportbeoefening of op zijn minst lichaamsbeweging die de fysieke conditie en gezondheid ten goede komt. Voldoende lichaamsbeweging past overigens ook in een visie rond welzijn op het werk en het ontwikkelen van een duurzame loopbaan. Zittend werk en vooral beeldschermwerk dient op regelmatige tijdstippen te worden onderbroken. Ook in de structuur en de uitrusting van het nieuwbouwproject zal rekening worden gehouden met de nieuwste inzichten ter zake.

In het kader van de terreurdreiging en rekening houdende met de aanwezigheid van vijf middelbare scholen op ons grondgebied dient ook de realisatie van de doelstellingen van de omzendbrief GPI 48 bis met betrekking tot het beheer van AMOK situaties onze aandacht te weerhouden.

Er wordt gekozen voor een constructieve en motiverende leiderschapsstijl, die disfunctioneel gedrag tot een minimum zou moeten herleiden. In voorkomend geval is gebruik van tucht een laatste optie. De voorkeur wordt gegeven aan een constructieve bijsturing, gekoppeld aan de evaluatieprocedure (functioneringsgesprek en functioneringsnota) en het opleidingstraject. Dit past tevens in het concept van de lerende organisatie. Behoudens moedwillige normoverschrijding dient het accent gelegd te worden op bijsturing en het vermijden van herhaling van fouten.

Het principe van 'empowerment' past in de visie rond 'outcome management'. Hierbij wordt de medewerkers vooral duidelijk gemaakt werk resultaat de organisatie wenst te bereiken en wordt autonomie geboden voor wat betreft de wijze waarop dit wordt bereikt. Dit staat in tegenstelling tot het 'output management', dat voorschrijft wat er dient te gebeuren en op welke wijze, maar waarbij het eindresultaat 'outcome' onzeker is. De achterliggende gedachte, die overigens aansluit bij de participatie van het basiskader in de risicoanalyse voorzien in de omzendbrief CP3, is dat de leidinggevende de krijtlijnen uittekent van het referentiekader waarbinnen dient te worden gewerkt (visie-missie-waarden-wet en regelgeving) en verder rekt op de expertise van de medewerkers om op een optimale manier de beoogde resultaten te realiseren. Verder blijkt uit onderzoek dat welzijn op het werk en stress in het bijzonder, sterk afhangen van de mate van controle op de uitoefening van de taken.

Het huidige HRM-opvolgingssysteem, GET, biedt beperkte mogelijkheden die niet in lijn liggen met hedendaagse noden. Een evenredige taakverdeling en het binnen de perken houden van de overuren en inconveniënten dient het sociale leven van de medewerkers te beschermen en de werklast voor iedereen draaglijk te maken. Tevens dient op een efficiënte manier beeldvorming mogelijk gemaakt te worden van de capaciteit die per



functionaliteit werd besteed en de aandacht die aan specifieke thema's en problemen werd geschonken.

Doelstelling 5:

5.1 Overgang van de software GET naar GALOP met het oog op een efficiëntere registratie van prestatie en verslaggeving hierover.

5.2 Streven naar een maximale empowerment van de medewerkers, waarbij geboden vrijheid hand in hand gaan met een hoog verantwoordelijkheidsgevoel en het afleggen van verantwoording.

5.3 Interactieve en constructieve planningsgesprekken en evaluaties dienen te worden gekoppeld aan een opleidingstraject, dat disfuncties moet voorkomen of deze op een constructieve manier bijsturen. Investeren in voortgezette opleiding vormt hierbij een kritieke succesfactor.

Het ontwikkelen van goede banden met de naburige politiescholen is eveneens belangrijk om deze doelstelling te realiseren (cfr. Infra bij partnerschappen).

5.3.2. Materiële Middelen


Teneinde de werkomgeving veiliger, aangenamer en efficiënter te maken, werd reeds overgegaan tot de aankoop van nieuw meubilair, in functie van de nieuwbouw. Deze maatregel dient tevens bij te dragen tot uniformiteit en 'corporate identity' en laat tevens toe om de kosten te spreiden over verschillende jaren.

Het beleid inzake middelen dient aangepast te zijn aan de specifieke noden, verbonden aan combinatie van stedelijke en landelijke omgeving en te worden gebaseerd op het principe van nutsmaximalisatie.

Op het vlak van uniformen en uitrustingsstukken wordt actief gezocht naar kwaliteit en duurzaamheid, afgestemd op de daadwerkelijke noden en behoeften. Deze optie dient budget neutraal te blijven door, in overleg met de medewerkers, te kiezen voor hogere kwaliteit maar minder kwantiteit.

Het voertuigenpark wordt bij vervangingen optimaal aangepast aan de werkomgeving en concrete noden. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de werking onder terreurdreiging en de keuze om fenomeengericht te werken. De zichtbaarheid van de politie in het straatbeeld zal gewaarborgd blijven door de aankoop van kwalitatieve combi's en interventievoertuigen en functionele voertuigen voor de functionaliteiten verkeer en wijkwerking. Daarnaast zullen evenwel een aantal voertuigen vervangen worden door een anonieme versie, die toelaat om op een discrete en efficiënte manier fenomeen gericht te werken. Deze optie hangt ook samen met de visie rond informatiegestuurde en fenomeengerichte politiezorg.

Ninove groeit uit tot een centrumstad, wat mede gekenmerkt wordt door een toenemend aantal evenementen en initiatieven die bijkomend politietoezicht vereisen. Ook het aantal wielervedstrijden in onze politiezone is aanzienlijk.



Motorrijders kunnen hier een meerwaarde betekenen, maar tevens bijdragen tot de efficiëntie en effectiviteit van controledispositieven met onderschepping en onder meer ingezet worden voor het dringend overmaken van documenten aan gerechtelijke overheden.

Er zal bij de aankoop en in dienst name van materiaal bijzondere aandacht worden besteed aan de regelgeving rond preventie en welzijn op het werk (risicoanalyses, drie lichten procedure, attesten van ingebruikname, gebruikshandleidingen en opleidingen, onderhoud, enz.).

Doelstelling 6:

6.1 de materiële middelen dienen te voldoen aan hoge kwalitatieve normen en worden aangepast aan de specifieke behoeften van de politiezone en de gekozen beleidsopties, met het oog op een grotere efficiëntie, veiligheid en zichtbaarheid. Tevens dient rekening te worden gehouden met de specifieke context van terreurdreiging.

6.2 er dient een logistiek proces te worden uitgewerkt dat garant staat voor de naleving van de richtlijnen inzake preventie en welzijn op het werk.


5.3.3. Informatica

Op het vlak van informatica dient een zware inhaalbeweging te worden gemaakt. Enerzijds vormt doorgedreven informatisering een kritieke succesfactor om een efficiënte werking te waarborgen. Naast de interne werking is informatisering ook een absolute noodzaak, rekening houdende met de toenemende digitalisering van de criminaliteit. Vooral door de beveiligingsmaatregelen die zowel door overheden, ondernemingen als particulieren worden genomen, is een verschuiving naar cybercriminaliteit duidelijk merkbaar. De daling van de traditionele criminaliteitsvormen mogen niet tot zelfgenoegzaamheid leiden maar moeten ons de ademruimte geven om ons voor te bereiden op de criminaliteitsvormen van morgen.

Losstaande printers zullen, na uitputting van de voorraad inktpatronen, uit dienst worden genomen. Het gebruik van gehuurde multifunctionele toestellen (scanner, fax, copier) is niet alleen kostefficiënter, maar noodzaakt ook fysieke verplaatsingen die het welzijn bevorderen. In een overgangsfase, tot de digitale handtekening volledig ingang gevonden heeft, kan de tijdelijke aankoop van een beperkt aantal draagbare printers noodzakelijk blijken.

Wat de interne werking betreft dient verder geïnvesteerd te worden in digitale archivering, met het oog op een informatiegestuurde politiezorg en een efficiënte en ecologisch verantwoorde omgang met documenten en hun verwerking. Dit systeem zal verder worden uitgebreid met een module die ook het beheer en de opvolging van briefwisseling en mails toelaat.

Wat de website van onze politiezone betreft is de enige positieve noot een goede toegankelijkheid voor slachtoffers. Hoewel de overgrote meerderheid van de bezoekers van politiewebsites slechts belangstelling hebben voor drie topics (onthaal, wie is mijn wijkagent en contactgegevens), zal gestreefd worden om de website informatiever en



waar mogelijk interactiever te maken. De website speelt overigens een sleutelfunctie in het organiseren van een onthaal op afspraak (cfr. Infra). In een tweede fase zal worden nagegaan via welke sociale media wij een maximum van onze doelgroepen kunnen bereiken, liefst vanuit een 'push' principe, rekening houdende met de beperkte inhoudelijke belangstelling voor politie websites. Er dient ook aandacht besteed te worden aan het privé gebruik van sociale media door de medewerkers, zeker in het raam van de terreurdreiging.

Tevens zal werk worden gemaakt van de uitbouw van een intranet, toegankelijk voor alle medewerkers. Op termijn dient dit intranet ook mobiel toegankelijk te worden en aan te sluiten op het I-Police project van de geïntegreerde politie. Dit project zal ook een grote rol spelen in de rechtstreekse aansturing van de medewerkers en garant staan voor een efficiënte noodplanning en respons. Door gebruik te maken van tablets en notebooks zullen ook initiatieven zoals 'PROF', die ondersteuning bieden aan de medewerkers op het terrein (syntheses van omzendbrieven, checklists en flowcharts), efficiënter kunnen worden benut.

Deze maatregelen, die een grote rechtstreekse meerwaarde hebben voor de burger, zowel bij de contacten met de politie als op het vlak van aansturing en respons op incidenten, zullen een budgettaire impact hebben aangezien deze een investering vergen op het vlak van draagbare computers. Voor zover dit technisch mogelijk is zal immers ook worden gestreefd naar de reductie van de administratieve last van het operationeel personeel door zoveel mogelijk verhoren op het terrein af te handelen.

Doelstelling 7:

7.1 het uitwerken van efficiënte werkprocessen met informaticaondersteuning;

7.2 een investering in een performant informaticasysteem en draagbare toestellen (tablets, notebooks of een combinatie van beide) kan de efficiëntie en de kwaliteit van het werk aanzienlijk verhogen;

7.3 deze investering is tevens de basis voor een informatiegestuurde politiezorg en een betere communicatie met de burger.

7.3.1 Office 365

7.3.2. uitwerken van een intranet gebaseerd op Sharepoint

7.3.3 optimaliseren van de website, met het oog op:

7.3.3.1 het integreren van een klantvriendelijke afsprakenmodule

7.3.3.2 het ter beschikking stellen van elektronische formulieren


7.3.3.3 het informeren van onze overheden, partners, klanten en medeburgers in het algemeen

7.3.3 Het uitwerken van een communicatiebeleid gebaseerd op de verschillende doelgroepen, met gebruik van aangepaste sociale media.

5.3.4. Beheer van gebouwen

5.3.4.1. Verbouwing gebouw FOD Financiën en verhuis van drie functionaliteiten

De stad Ninove heeft het oude gebouw van de FOD Financiën aangekocht met het oog op de verhuis van een aantal stadsdiensten en de tijdelijke huisvesting van de functionaliteiten van de politiezone die thans gevestigd zijn in de gebouwen aan de Aalstersesteenweg. Deze gebouwen stellen problemen inzake welzijn en tevens wenst



het stadsbestuur de politiefuncties op één site te groeperen. Het gebouw dient evenwel aangepast te worden aan de veiligheidsnormen voor politiediensten. Tevens dient, naast kleedkamers en douches, een minimum aan gespecialiseerde infrastructuur te worden voorzien: Salduz lokalen, verhoorlokalen en cellen.

Er wordt gestreefd naar een kostefficiënte oplossing door, waar mogelijk, tijdelijke uitrustingskits te huren van de federale politie.

Ook de telecommunicatie en informatica infrastructuur vergen bijzondere aandacht en coördinatie met de informaticadienst van de geïntegreerde politie (DRI).

Op logistiek vlak zal gestreefd worden naar een zo beperkt mogelijke onderbreking van de dienstverlening, maar er kan niet vermeden worden dat de drie functionaliteiten (recherche, verkeer en wijk) een aantal dagen aan capaciteit zullen verliezen.

5.3.4.2. Veiligheid hoofdcommissariaat en parkeerproblematiek

Er dient dringend werk te worden gemaakt van een veilige stalling van zowel de dienstvoertuigen als de persoonlijke voertuigen van de medewerkers. Ook hier dient rekening te worden gehouden met de terreurdreiging en een aantal incidenten die zich zowel in andere politiezones hebben afgespeeld als in Ninove zelf. De huidige situatie, waarin het merendeel van de dienstvoertuigen niet afgeschermd zijn van het publiek, is in alle gevallen af te raden, wegens het risico op vandalisme, sabotage, e.a., maar kan in het huidige werkklimaat niet langer verantwoord worden.

5.3.4.3. Nieuwbouw

Wijzigingen werden reeds aangebracht aan de bouwplannen om in het bijzonder de opvang van slachtoffers en rechtzoekenden te verbeteren, met aandacht voor een discrete opvang. Tevens dienden aanpassingen te worden gedaan ingevolge de meest recente wijzigingen op het vlak van verhoortechnieken, de implicaties van de 'Salduz wet' en werd getracht te anticiperen op verdere ontwikkelingen ter zake. Ook naar risico's van wateroverlast en veiligheid van de medewerkers werd in belangrijke mate bijgestuurd.

Doelstelling 8:

8.1 Realisatie van kostefficiënte werkomgeving in de tijdelijke huisvesting in het gewezen gebouw van de FOD Financiën, die voldoet aan de voorschriften inzake veiligheid en welzijn op het werk en rekening houdt met de specifieke behoeften inzake politie infrastructuur. (Na grondige studie niet haalbaar op kostefficiënte wijze)

8.2 Een nauwgezette opvolging van het nieuwbouwproject in de planningsfase, met specifieke aandacht voor welzijn op het werk, kwalitatief en efficiënt onthaal en veiligheid. In het kader van de terreurdreiging dient aan dit laatste aspect bijzondere aandacht te worden besteed.

8.3 Het organiseren van een vlotte verhuis met aandacht voor continuïteitsmanagement:

8.3.1 naar de tijdelijke kantoren

8.3.2 Naar de nieuwbouw voor de gehele politiezone.

8.4 Het realiseren van een oplossing voor de veilige stalling van dienstvoertuigen en persoonlijke voertuigen van de medewerkers.



5.4. Partnerschappen

Als alternatief voor een fusie tussen politiezones en met het oog op het rationaliseren van de inzet van middelen, dient gestreefd te worden naar een verhoogde interzonale samenwerking.

Er werd reeds actief meegewerkt aan de oprichting van het College van Korpschefs Oost-Vlaanderen. Het doel van dit college is enerzijds om zoveel mogelijk te werken vanuit een eenheid van visie en waar mogelijk eensgezinde standpunten in te nemen en te verdedigen. Anderzijds wensen wij efficiënter te werken door het oprichten van een Sharepoint omgeving met het oog op het delen van informatie en de creatie van werkgroepen. Op deze wijze kunnen de korpschefs het aanzienlijk aantal vergaderingen, waaraan zij dienen deel te nemen, enigszins beperken door thematische specialisaties, waarbij een aantal korpschefs de belangen van het hele College behartigen.

Een goede manier om de band met de lokale gemeenschap te versterken is via de jongeren, die de toekomst vertegenwoordigen. De aanwezigheid van een groot aantal onderwijsinstellingen, waaronder vijf middelbare scholen, noodzaken mijns inziens partnerschappen met de directies, maar ook met de organisaties die actief zijn rond jongeren: PISAD, CLB, jeugthuizen, e.a.


Van zodra de personeelscapaciteit dit toelaat, zal tevens gestreefd worden naar het ontwikkelen, coördineren of ondersteunen van initiatieven die de banden tussen de politie en de jeugd kunnen versterken.

Op het vlak van evenementenbeheer en rampenplanning dient nagegaan te worden op welke wijze de politiezone Ninove, naast de wettelijk voorziene taken, een stimulerende en coördinerende rol kan spelen met het oog op een proactieve benadering van risico's.

Er zal op een meer systematische manier worden samengewerkt met de brandweerkorpsen, onder meer door deelname voor te stellen aan de oefeningen die zij organiseren. Dit laat toe om een routine te ontwikkelen en een kennis van elkaars werkprocessen die de kwaliteit van de samenwerking ten goede komt.

Bij wielervedstrijden en optochten, dient zoveel mogelijk te worden gewerkt met seingever, wat van de organisatoren een inspanning vergt inzake opleiding en motiverende verloning, met het oog op een betere kwaliteit en hogere bezettingsgraad van de voorziene plaatsen waar seingever dienen te worden ingezet. De politie wordt bij dergelijke inname van het openbaar domein geconfronteerd met een spanningsveld tussen het wetgevend kader, dat slechts een zeer beperkte en uitzonderlijke inzet van politieambtenaren voorziet en de realiteit die van ons een enorme capaciteit vergt.

Het initiatief van het stadsbestuur om gemeenschapswachten aan te werven en vaststellend ambtenaren te mandateren in het kader van de gemeentelijke administratieve sancties (GAS) vormt kan de werklust voor de politie enigszins doen afnemen.



Dit initiatief kan evenwel alleen succesvol zijn indien er in onderling overleg wordt gewerkt, duidelijke taakafspraken worden gemaakt, gezamenlijke procedures worden vastgelegd en regelmatig bijgestuurd wordt waar nodig.

Het kerntakendebat is opnieuw een prioritair thema van de federale regering. Nochtans schrijft een rondzendbrief van 1 december 2006 betreffende de richtlijnen tot het vereenvoudigen van sommige administratieve taken³, reeds taakverschuivingen plaats van de politie naar andere bevoegde partners. Op intern vlak betekent dit de verschuiving van een aantal opdrachten naar administratieve medewerkers. Extern wordt van de korpschefs verwacht dat zij afspraken maken met een aantal externe partners, volgens de principes van specialiteit en subsidiariteit. Met name worden de stedenbouwkundige ambtenaren genoemd die ook de bevoegdheid (kunnen) hebben om proces-verbaal op te stellen tot bewijs van het tegendeel. Hetzelfde geldt voor de milieuambtenaren. Het aanleren van verhoortechnieken is ontegensprekelijk minder complex dat het zich eigen maken van een gespecialiseerd en zeer technisch takenpakket, bovenop de voortdurend toenemende kennisvereisten van de politiemedewerkers in steeds diversere domeinen. Het spreekt vanzelf dat, in een overgangsfase, de nodige ondersteuning zal worden aangeboden en er steeds zal kunnen gerekend worden op de 'sterke arm' van de politie bij vaststellingen waaraan risico's zijn verbonden.

Aangezien de verwachtingen van de federale en gerechtelijke overheden mede gebaseerd zijn op de toepassing van deze omzendbrief dienen afspraken te worden gemaakt met de bestuurlijke en gerechtelijke overheden. In deze context is het verheugend dat het stadsbestuur zelf initiatief heeft genomen om een aantal taken inzake inname van het openbaar domein, thans door de politie beheerd, zelf ter harte te nemen, conform deze omzendbrief.


Hierbij dient te worden gestreefd naar een taakverdeling die de voorkeur geeft aan politietussenkomsten op het terrein en de uitvoering van administratieve taken door de partners, vanuit het streven naar meer zichtbare aanwezigheid van de politie in het straatbeeld en vanuit een kostenefficiënte bekommernis. Voor een aantal diensten die van de politie worden gevraagd zijn afspraken nodig over de wijze waarop de vragen worden overgemaakt en vooral de voorafgaande voorbereiding van de dossiers en de informatie waarover de vragende partij beschikt.

Tenslotte vormen onze medeburgers onze belangrijkste partners. Naast het verschaffen van informatie die hen beter in staat moet stellen te reageren op incidenten en verdachte gedragingen, willen wij actief meewerken aan het realiseren van buurt informatienetwerken (BIN). Hierbij is het belangrijk om de BIN-initiatieven ook te helpen in stand houden en ze op de meest doeltreffende manier te laten werken.

Doelstelling 9:

9.1 de realisatie van synergieën en samenwerking tussen politiezones, in het bijzonder van de regio Dender-Schelde;

³http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2006120132&table_n_ame=wet of op infozone: <http://www.infozone.be/rules/omzend-circu/circu-varia-n.htm>



9.2 werk maken van partnerschappen en afspraken met relevante actoren in de samenleving, inzonderheid met de brandweer, de scholen, organisaties actief rond jeugdwerking en de gemeentelijke en gerechtelijke overheden. Enerzijds om nuttige projecten te organiseren met het oog op preventie, anderzijds om kostefficiënte taakafspraken te maken en de politie sterker te laten presteren op haar kerntaken.

9.3 Politie-inzet bij evenementen wordt bepaald door een risicoanalyse en volgens het principe van subsidiariteit.

9.4 Afspraken met de gerechtelijke overheden moeten toelaten politiecapaciteit optimaal in te zetten conform het vervolgingsbeleid.

9.5 Meewerken aan de realisatie en de werking van BIN-initiatieven.

5.5. Processen


5.5.1. Integratie van functionaliteiten en streven naar efficiëntie

De lokale politie wordt stilaan een kantschriftendienst. Geen enkele functionaliteit ontsnapt aan externe opdrachten tot inwinnen van informatie of verhoor. De opeenvolgende Salduz richtlijnen maken deze verhoren steeds arbeidsintensiever, waardoor, zelfs bij gelijke werklast, de uitvoering een veelvoud van de tijd in beslag neemt ten opzichte van zes jaar geleden.

Tegelijk worden wij, in het kader van de langere loopbaan, verplicht om aangepast werk te bieden aan oudere medewerkers. De eveneens opgelegde calogisering van administratieve taken heeft evenwel tot gevolg dat deze nagenoeg volledig door administratieve medewerkers worden uitgevoerd. Om de operationele diensten te ontlasten en tegemoet te komen aan deze bekommernis zal de haalbaarheid onderzocht worden om een kantschriftendienst op te richten, waar oudere medewerkers permanent, in afwachting van hun pensioen kunnen tewerkgesteld worden, evenals medewerkers met tijdelijke fysieke problemen wegens ziekte of arbeidsongeval, voor de duur van hun arbeidsongeschiktheid voor operationele taken. Hierdoor kan ook een volledige invulling van de operationele functionaliteiten worden gewaarborgd.

In de functionaliteit interventie zal, vanaf de invulling van ons personeelskader dat toelaat, gewerkt worden met permanent twee mobiele ploegen van twee medewerkers. Een ploeg zal als interventieploeg prioritair gevolg geven aan de noodoproepen. Een tweede 'fenomeenploeg' zal zeer gericht proactief en preventief patrouilleren in functie van de prioriteiten die in het zonaal veiligheidsplan als prioritair worden weerhouden. Tevens vormt zij een reserve bij piekbelasting inzake interventielast. Op tijdstippen waar werkpieken kunnen verwacht worden - het weekend vanaf vrijdagavond en naar aanleiding van sommige evenementen - zal een derde piekploeg worden ingezet die, in functie van de respectieve werklast de interventieploeg of de fenomeenploeg kan bijstaan. Op deze wijze kan de veiligheid van de medewerkers beter gewaarborgd worden, terwijl de bijkomende ploegen efficiënt kunnen worden ingezet. De informatie die kan geput worden uit de ANPR-camera's en de bewakingscamera's zal mede in aanmerking worden genomen voor het aansturen van de fenomeenploegen.

Er zal extra ingezet worden op de wijkwerking, zowel met het oog op de identificatie van radicalisme als in het kader van een project rond jeugdcriminaliteit en overlast.



De burgemeester is het principe van het Mechelse NERO-project genegen. Hoewel het aangewezen is een ander repressief sluitstuk uit te werken, in plaats van een combitaks, die eigenlijk niet verenigbaar is met gerechtelijke feiten en latere vervolging onmogelijk maakt, kan het constructieve gedeelte als inspiratie gebruikt worden. De wijkinspecteurs en de sociale cel kunnen een belangrijke rol spelen in dergelijk project. Deze laatste werd reeds versterkt en zal in de context van het jongerenproject nog uitgebreid worden met een bijkomende inspecteur. Tenslotte speelt de wijkwerking een sleutelrol in het identificeren en remediëren van samenlevingsproblemen en overlast: door bemiddeling waar mogelijk, repressief waar nodig.

De functionaliteit verkeer levert, ondanks een sterke onderbemanning, voortreffelijk werk. Er zal worden nagegaan of het niet verkiesbaar is om met een kleine maar sterk gespecialiseerde ploeg te werken of anderzijds de voorziene getalsterkte te behouden, maar met een deeltijdse inzet voor interventie taken.

Ook binnen de functionaliteit recherche, waarvoor een voldoende personeelskader voorzien is, dient gestreefd te worden naar een daling van de kantschriftenlast, zodat meer beleidsvrije ruimte vrijkomt voor fenomeengerichte recherche. Dit kan gebeurlijk in samenwerking met de fenomeenploegen van de functionaliteit interventie.

Het organogram zal herzien worden in functie van deze visietekst en het zonaal veiligheidsplan, teneinde onze politiezone in staat te stellen deze doelstellingen op de meest efficiënte manier te realiseren, met aandacht voor het welzijn van de medewerkers. Hiertoe zullen de functionaliteiten zoveel mogelijk in elkaar vloeien en maximaal afgesteld worden op de doelstellingen.⁴

Doelstelling 10:

10.1 Er zal worden geëvalueerd of de huidige taakverdeling voldoende rekening houdt met de eigenheden van de diverse functionaliteiten en waar nodig zal worden bijgestuurd.


10.2 In een nieuw organogram zal worden gestreefd naar een zo groot mogelijke integratie van de functionaliteiten, als kritieke succesfactor voor een draaglijke werklast, een gewaarborgde minimale dienstverlening en de creatie van beleidsvrije ruimte, noodzakelijk voor een proactieve fenomeengerichte politiezorg.

5.5.2. Informatiegestuurde politiezorg (IGPZ)

Zoals hoger beschreven zal worden gewerkt aan de in plaats stelling van een lokaal informatiekruispunt, dat een reële bijdrage kan leveren in het raam van de principes van informatiegestuurde politiezorg en lerende organisatie, dit in samenhang met een informatisering van de werking op het terrein.

Het lokaal informatiekruispunt dient een optimale benutting van de beschikbare informatie te borgen. Naast de gebruikelijke interne en externe informatiestromen zal bijzondere aandacht besteed worden aan nieuwe informatiebronnen zoals de ANPR en CCTV camera's, zowel repressief als preventief en pro-actief. Tevens zal, in het kader van het evenementenbeheer, een risico analyse worden gemaakt op basis waarvan de inzet

⁴ Visietekst "Een politie in verbinding – een visie voor de politie in 2025", p. 3



van medewerkers zal worden bepaald. Tevens zal een kostprij prognose worden gemaakt, wat de bestuurlijke overheid in staat moet stellen prioriteiten te stellen en onderbouwde beslissingen te nemen met betrekking tot het al dan niet goedkeuren van aanvragen en het opleggen van veiligheidsmaatregelen. Binnen dat LIK zal het gerechtelijk bureau waken over de kwaliteit van de geproduceerde processen-verbaal en informatieverslagen.

Er zal een briefing worden ontwikkeld, afgestemd op de reële operationele behoeften, zowel naar timing als naar inhoud, die op termijn ook op het terrein raadpleegbaar zal zijn. Deze briefing zal op een zeer overzichtelijke en visuele manier worden gepresenteerd, zodat hij daadwerkelijk kan bijdragen tot resultaten.

Doelstelling 11: er wordt werk gemaakt van een informatiegestuurde werking door:

11.1 ontwikkeling van een kwaliteitsvolle briefing;

11.2 uitwerken van een efficiënte interne informatiehuishouding;

11.2 optimaal gebruik van software en technische middelen zoals infotheek, ANPR, CCTV e.a.;

11.3 aansturing van de medewerkers door gebruik van mobiele hardware en software, die tevens ondersteuning biedt (al dan niet geautomatiseerde formulieren, checklists, flowcharts, e.a.);

5.5.3. Onthaal


Doelstelling 12: Er dient werk gemaakt te worden van een efficiënt en kwaliteitsvol onthaal, aangepast aan de tijdgeest en met gebruik van moderne technologieën. Een efficiënte afsprakenmodule vormt hierbij een kritieke succesfactor.

Voor het onthaal met vrije toegang, zoals het heden bestaat, bestonden vroeger geen alternatieven. Nochtans is dit noch efficiënt, noch klantvriendelijk. Aangezien de werklust niet bij voorbaat kan worden ingeschat kan ook de personeelscapaciteit niet aangepast worden aan de noden. Voor de klanten kan dit tot gevolg hebben dat zij lang dienen te wachten en dat de kwaliteit van verhoren en vaststellingen nadelig kan beïnvloed worden door pieken in de werklust.

Nochtans bestaan er alternatieven, zoals de huisartsen reeds hebben aangetoond. Werken op afspraak, indien goed georganiseerd, laat toe om de werklust optimaal te beheren en dus meer medewerkers vrij te maken voor andere operationele taken. Voor onze medeburgers betekent dit geen of geringe wachttijden en een kwalitatieve afhandeling van hun zaak, door de juiste medewerkers, die kunnen beschikken over voldoende tijd.

Op termijn kan overigens ook worden geopteerd voor een afspraak thuis, wat niet alleen interessant kan zijn voor ouderen en andersvalide medeburgers, maar tevens voor gezinnen of alleenstaande ouders met jonge kinderen.

Uiteraard zal er steeds een administratief onthaal blijven bestaan met openingsuren tijdens de bureeluren. De afspraken zullen daar kunnen worden gemaakt, telefonisch of,



bij voorkeur, via een webapplicatie die dient geïntegreerd te worden in de website van de politiezone. In een aantal politiezones werd reeds geëxperimenteerd met dit concept, dat sinds 3 april 2017 volledig wordt toegepast door de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout.

6. Resultaatgerichte benadering

Wat de interne werking betreft vormen de officiële overlegmomenten met de syndicaten op het basis overlegcomité (BOC) en de samenwerking met de preventieadviseur, een onontbeerlijke bijdrage bij het in de praktijk brengen van de visie en doelstellingen, vervat in deze opdrachtbrief.

Operatieanalyse na ordediensten, evenementen of moeilijke interventies, past in het concept van de lerende organisatie en het daarmee gepaard gaande permanente streven naar innovatie en kwaliteit, dat de geïntegreerde politie onderschreven heeft. In die context dienen ook bruikbare meetinstrumenten te worden ontwikkeld teneinde nog beter rekenschap te kunnen geven van de wijze waarop wij ons van deze taak kwijten en de overheden in staat te stellen met kennis van zake keuzes te maken en prioriteiten te stellen.

De onzekere en onvoorspelbare omstandigheden die eigen zijn aan politiewerk maken resultaatsverbintenissen voor het grootste deel van ons takenpakket weinig realistisch. Bovendien is het meten van resultaten een nagenoeg onmogelijke taak omdat te veel parameters en het fenomeen “dark number” een rol spelen en de eigen inspanningen bij veel fenomenen een doorslaggevende invloed hebben op de statistieken.

Door de realisatie van de bovenstaande doelstellingen wens ik evenwel alle middelen in het werk te stellen om de best mogelijke resultaten te bewerkstelligen. Dit kan evenwel niet alleen door interne herstructureringen en het verhogen van de werklust van de medewerkers.

Uiteraard vormen de medewerkers de belangrijkste troef en de voornaamste kritieke succesfactor van onze politiezone. Ik reken dan ook op de voortgezette inzet, enthousiasme en creativiteit van alle medewerkers van de politiezone om deze doelstellingen samen te realiseren.

Ninove, 6 juni 2017

Philippe De Cock
Hoofdcommissaris – Korpschef
Politiezone Ninove



7. Goedkeuring en kennisgeving

Deze opdrachtbrief werd ter bespreking en goedkeuring voorgelegd aan het schepencollege en goedgekeurd op de gemeenteraad van 26 oktober 2017.

Voor uitvoering,

Philippe De Cock
Hoofdcommissaris - Korpschef

Voor goedkeuring,

Tania De Jonge,
Burgemeester
Stad Ninove

Johan Sabbe
Procureur des Konings
Oost-Vlaanderen

Dirk Vanderpoorten
Voorzitter van de gemeenteraad
Stad Ninove

Bart Van Den Branden
Afdelingsprocureur Dendermonde

Voor kennisgeving medegedeeld aan:

- De gouverneur van de provincie Oost-Vlaanderen;
- De directeur coördinator (DIRCO);
- De gerechtelijk directeur (DIRJUD);
- De medewerkers van de politiezone Ninove.