



ZONAAL VEILIGHEIDSPLAN 2009-2012 UPDATE-2011-2012





INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
VOORWOORD	4
Leeswijzer	6
HOOFDSTUK 1: MISSIE - VISIE - WAARDEN	8
1. Getrokken lessen uit het vorige plan	8
2. Onze belanghebbenden & hun verwachtingen	8
3. Missie - Visie - Waarden	9
HOOFDSTUK 2: Scanning & Analyse	10
1. Getrokken lessen uit het vorige plan	10
2. Socio-economische en demografische beschrijving van de zone	11
3. Beeld van veiligheid en leefbaarheid	14
3.1. Objectieve gegevens	14
3.1.1. Criminaliteitsbeeldanalyse 2007	14
3.1.2. Analyse meldingen	16
3.2. Subjectieve gegevens	17
3.2.1. Veiligheidsmonitor	17
3.2.2. Sleutelfigurenbevraging	17
4. Verwachtingen en doelstellingen van de overheden en de andere belanghebbenden	19
4.1.1. Verwachtingen	19
4.1.2. Doelstellingen	20
5. Inrichting van het korps	23
5.1. Personeelscapaciteit	23
5.2. Organogram	27
6. Beeld van de dienstverlening en de werking	28
6.1. Uitvoering van de dienstverlening aan de bevolking	28
6.1.1. Minimale werkingsnormen	28
6.1.2. andere diensten	35
6.1.3. Opdrachten en taken van federale aard	38
6.1.4. Bijdrage aan het nationaal veiligheidsplan 2004 - 2007	41
6.1.5. Opdrachten en taken ten voordele van derden	42
6.2. De interne werking	43
6.2.1. Management van medewerkers	43
6.2.2. Management van middelen	45
6.2.3. Management van processen	46
7. Samenwerking	47
7.1. Interzonale, bovenlokale en internationale politie-samenwerking	47
7.2. Andere protocols of samenwerkingsakkoorden met niet politionele partners en derden	48
8. Synthese van de bestede capaciteit	49
HOOFDSTUK 3: DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	53
1. De vorige strategische doelstellingen - evaluatie en te trekken lessen	53
1.1. Domein veiligheid en leefbaarheid	53
1.1.1. Nachtlawaai -strategische doelstelling 2005 - 2006	53
1.1.2. Egoïstisch verkeersgedrag door automobilisten - strategische doelstelling 2005 -2006	54
1.1.3. Egoïstisch verkeersgedrag - strategische doelstelling 2007 - 2008	55
1.1.4. Veilig uitgaan in Oostende - strategische doelstelling 2007 - 2008	56
1.1.5. Project inbraken in woningen - strategische doelstelling 2007 - 2008	57
1.1.6. Aandachtspunten binnen het domein veiligheid en leefbaarheid	58
1.1.7. Te trekken lessen	59



1.2.	Domein "werking en organisatieontwikkeling"	60
1.2.1.	Strategische doelstellingen inzake "werking en organisatieontwikkeling"	60
1.2.2.	Te trekken lessen.....	62
2.	De strategische doelstellingen 2009-2012	63
2.1.	Synthese van de argumentatie	63
2.2.	De strategische doelstellingen.....	63
2.2.1.	De strategische doelstellingen binnen het domein "veiligheid en leefbaarheid"	63
2.2.2.	De strategische doelstellingen binnen het domein "dienstverlening en werking"	66
HOOFDSTUK 4: HET COMMUNICATIEBELEID		70
1.	Externe communicatie	70
1.1.	Te trekken lessen over de externe communicatie van het politiebeleid 2005-2008.....	70
1.2.	Intenties betreffende de externe communicatie van het politiebeleid 2009-2012.....	70
2.	Interne communicatie.....	71
2.1.	Te trekken lessen over de interne communicatie van het politiebeleid 2005-2008.....	71
2.2.	Intenties betreffende de interne communicatie van het politiebeleid 2009-2012.....	71
HOOFDSTUK 5: GOEDKEURING VAN HET PLAN		72
1.	Verbeteren en vernieuwen	72
2.	Goedkeuring	72



VOORWOORD

Het kerntakendebat wordt zowat dé uitdaging voor de toekomst. Terwijl de instroom van vers bloed stukt, blijven nieuwe opdrachten zich opstapelen. Schijnbaar stelt niemand zich de vraag hoeveel taken er nóg bij kunnen en is er niet altijd coördinatie of overleg tussen diverse opdrachtgevers. De vele cijfers in dit verslag spreken overigens voor zich. De lokale politie doet meer dan behoorlijk haar duit in het zakje! Alles is belangrijk maar niet alles kan prioritair aangepakt worden. Tegenover een achtergrond van een slabakkende conjunctuur is het niet evident om personeelsmiddelen uit te breiden. Ondertussen komen er, zoals gesteld, steeds taken bij. Belangrijke incidenten inspireren diverse overheden en partners tot maatregelen. Deze worden veelal vertaald in nieuwe richtlijnen, omzendbrieven, aanbevelingen,... Voor onze mensen is het niet altijd evident om door de bomen het bos nog te zien. Overigens is de Ministeriële Omzendbrief dd. 01/12/2006 inzake de richtlijnen tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de lokale politie (zie verder onder "inrichting van het korps") bij ons geen dode letter gebleven. We hebben hard geïnvesteerd in de uitvoering van deze belangwekkende omzendbrief. De resultaten zijn nu al voelbaar.

Het kerntakendebat dus. Lokaal is het zonaal veiligheidsplan hét richtsnoer voor een doordacht en uitvoerbaar beleid. Dit plan komt tot stand na grondige analyse van de diverse domeinen (verkeer, criminaliteit en overlast) waar wij ons prioritair mee bezig moeten houden. Het permanent incidentgedreven aansturen van onze organisatie leidt op termijn alleen maar tot overkill. De Lokale Politie Oostende wil en kan geen deel uitmaken van een "Hillstreet Blues - syndroom" waarin we alles doen en niets nog goed doen. We hebben een behoorlijke reputatie hoog te houden, zeker als het aankomt op sterk operationeel optreden en het behalen van een hoge ophelderingsgraad. Daarom bestaat zoiets als een Zonaal Veiligheidsplan!

The Book of Kells, het Rode Boekje, de Michelingids, Kuifje en... ons Zonaal Veiligheidsplan dus. Allemaal opzienbarende geschriften, leidraden die kunnen tellen (hoewel Hergé het wellicht niet zo ernstig bedoeld heeft). Dit document is voor de Lokale Politie Oostende van onvoorstelbaar groot belang. Als professionele organisatie, steed hunkerend naar meer excellente politiezorg, werken we beleidsmatig, doordacht, doelgericht. Deze turf wil dan ook expliciet géén bladvulling, geen verplicht nummertje en geen fetisj zijn. Er is serieus nagedacht over de inhoud ervan. Onze sleutelfiguren, partners en medewerkers hebben mee nagedacht over die veiligheidsdomeinen waar de Lokale Politie Oostende zich prioritair mee moet bezighouden gedurende de volgende 2 jaar.



Mijn bijzondere erkentelijkheid gaat uit naar Katleen en Grace van onze dienst management. Hun beleidsondersteunende werk is essentieel geweest bij de totstandkoming van dit instrument, (ook) deze collega's zijn goud waard. Eveneens een woord van dank aan alle collega's, partners en sleutelfiguren die bij de scanningsfase betrokken werden en/of in een latere fase zullen instaan voor de concretisering van de doelstellingen.



Philip Caestecker,
Hoofdcommissaris - korpschef
Lokale Politie Oostende.



LEESWIJZER

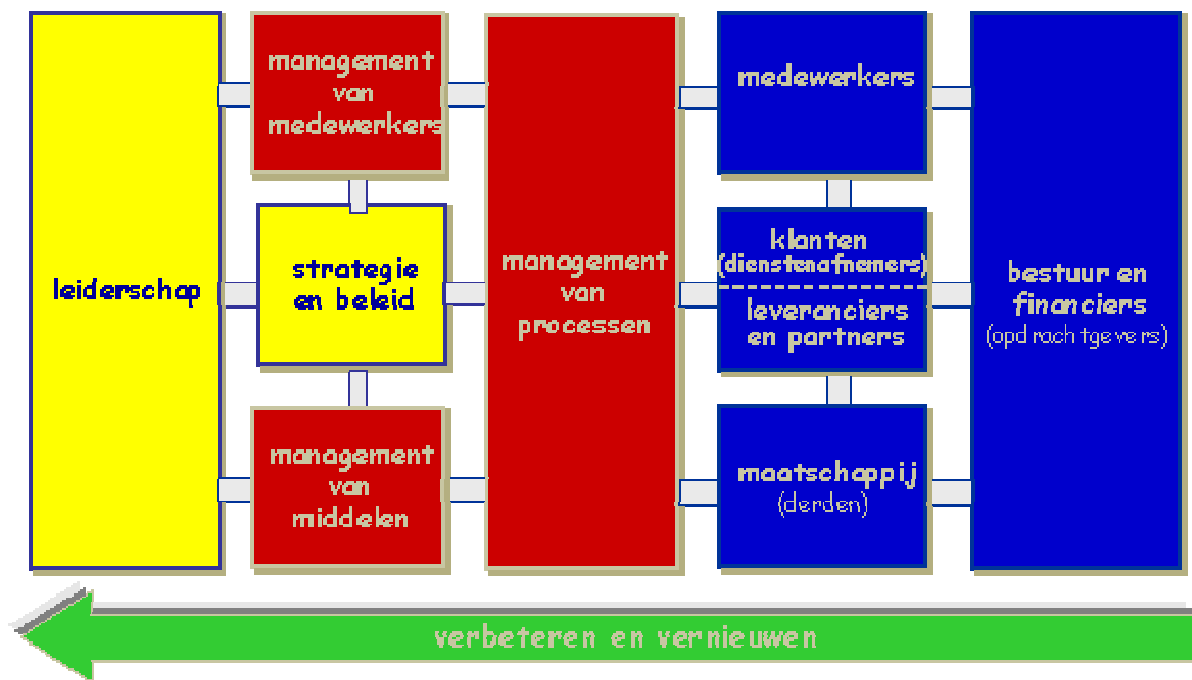
De rode draad doorheen dit plan is het streven naar een Excellente politiezorg. De filosofie van de gemeenschapsgerichte politiezorg, de werkwijze van de informatiegestuurde politiezorg en de optimale bedrijfsvoering lopen door dit plan.

Optimale bedrijfsvoering betekent ook de keuze voor een managementmodel. Voor de Belgische politie werd het EFQM model meer politiespecifiek gemaakt.

Het "EFQM managementmodel politie België" laat ons toe een overzicht te houden op alle aspecten waaraan een goed werkend bedrijf aandacht dient te besteden. Wil een organisatie een kwaliteitsvolle dienstverlening nastreven, dan is het noodzakelijk te weten wat verschillende belanghebbenden van ons verwachten. De belanghebbenden worden verdeeld in 5 groepen (medewerkers, bestuur en financiers, klanten, leveranciers en partners en maatschappij).

Intern de organisatie is het niet alleen van belang oog te hebben voor de werking of het voldoen aan de verwachtingen van de belanghebbenden (management van processen), maar tevens voor de medewerkers (management van medewerkers) en de middelen (management van middelen) die de organisatie ter beschikking staan. Verder wordt de werking gestuurd vanuit het domein strategie en beleid waarin beleidsbeslissingen worden genomen en van waaruit actieplannen worden ontwikkeld. Het ruimer kader van de werking wordt bepaald door het leiderschap (bijvoorbeeld de visie, de missie en de waarden).

Om na te gaan of we met onze werking voldoen aan de verwachtingen van de belanghebbenden en om een blijvend kwaliteitsvolle werking te verzekeren, bestaat er een wisselwerking tussen de belanghebbenden en de interne werking (verbeteren en vernieuwen).



De filosofie van dit model werd gevolgd bij het opstellen van dit plan.

Elk hoofdstuk begint met de te trekken lessen uit het vorige plan en er wordt steeds aandacht besteed aan de verwachtingen van de belanghebbenden van de zone. Het continu verbeteren en vernieuwen en mee evolueren met de veranderende maatschappij impliceren een dergelijke ingesteldheid.

Dit zonaal veiligheidsplan is opgebouwd uit een algemene inleiding en zes hoofdstukken. Niet alleen wordt binnen elk hoofdstuk een logische volgorde gerespecteerd (extern - intern), ook de opbouw van het plan zelf volgt een logische structuur.

Missie, visie en waarden vormen de basis voor dit plan, zonder missie, visie en waarden is er geen fundament (hfdst. 1). De omgevingsanalyse, de criminaliteitscijfers en de geïnventariseerde verwachtingen van de belanghebbenden (hfdst. 2) vormen het tweede noodzakelijke fundament alvorens we strategische doelstellingen kunnen bepalen (hfdst. 3). Nadat er geweten is wat we gaan doen, en waarom we dit gaan doen, is het moment gekomen om de communicatiestrategie hier rond naar de belanghebbenden te bepalen (hfdst. 4). Het hoofdstuk betreffende de goedkeuring (hfdst. 5) geeft een synthetisch overzicht betreffende de goedkeuring van het vorige plan in zijn totaliteit en de eventueel genomen maatregelen ter zake.



HOOFDSTUK 1: MISSIE - VISIE - WAARDEN

1. GETROKKEN LESSEN UIT HET VORIGE PLAN

Het huidige mission statement werd opgesteld door het beleidsondersteuningsteam, begeleid door de dienst management. In een voorbereidende fase werd gepeild naar de verwachtingen die de verschillende belanghebbenden koesteren ten aanzien van de lokale politie Oostende. De groep sleutelfiguren, samengesteld in het kader van "de scanning van de externe omgeving - veiligheid", leende zich hier uitstekend toe. In een volgende fase werden de verschillende verwachtingen geclusterd en gelabeld. Deze verzamelbegrippen (labels) werden vervolgens geplaatst onder "missie", "visie" en "waarden". Binnen het BOT werd op basis van deze labels een ontwerptekst voorgesteld.

Over de toegepaste methodologie zijn we tevreden. De uiteindelijke tekst van het mission statement spreekt echter te weinig aan. Het willen opnemen van alle aangebrachte elementen maakt de tekst te academisch en te lang. Bij het updaten van het mission statement dient gestreefd te worden naar een kernachtige, vlotte en herkenbare boodschap.

De communicatie rond missie, visie en waarden is een permanente opdracht waar in de toekomst meer aandacht aan besteed dient te worden, zowel intern als extern. Dit neemt niet weg dat veel geïnvesteerd werd in de communicatie rond dit thema.

Het mission statement is en blijft een leidraad voor het gevoerde beleid binnen het korps. Doelstellingen dienen steeds bij te dragen aan het verwezenlijken van de visie. Bij het ontwikkelen van doelstellingen dienen we hieraan meer aandacht te besteden.

2. ONZE BELANGHEBBENDEN & HUN VERWACHTINGEN

Het mission statement van de PZ Oostende werd opgesteld in het voorjaar van 2004. Zoals hierboven reeds toegelicht, werden tal van belanghebbenden bevroegd over wat zij verwachten van de lokale politie. Deze geïnventariseerde verwachtingen worden weergegeven in de verhelderende tekst bij het mission statement (bijlage 7).



3. MISSIE - VISIE - WAARDEN

Missie

Wij zijn een gemeenschapsgerichte politiedienst met respect voor ieders individuele rechten en vrijheden. Het zonaal veiligheidsplan is onze leidraad om resultaatgericht mee te bouwen aan een leefbare en veilige stad.

Visie

Efficiënte communicatie en constructieve samenwerking met interne en externe partners zijn voor ons een middel om het transparante beleid continu te verbeteren. Een goede werksfeer en een bekwame betrokkenheid van onze gemotiveerde medewerkers staan borg voor kwaliteit in het politiewerk. Wij denken en handelen volgens ons mission statement wat resulteert in een positief beeld van ons politiekorps.

Waarden

- We zijn klantvriendelijk, betrokken, assertief en professioneel
- We hechten veel belang aan wederzijds respect en waardering
- Goede communicatie is voor ons belangrijk
- Onze jobfierheid uit zich door kwaliteit en integriteit
- Permanente vorming vinden wij noodzakelijk
- We maken de ketting overal even strek door iedereen te stimuleren en te ondersteunen.



HOOFDSTUK 2: SCANNING & ANALYSE

1. GETROKKEN LESSEN UIT HET VORIGE PLAN

Bij het bepalen van de strategische doelstellingen inzake veiligheid en leefbaarheid maken we naast een aantal objectieve bronnen ook gebruik van een sleutelfigurenbevraging. Hierbij worden de vertegenwoordigers van de verschillende groepen belanghebbenden bevroegd. Dit leidde in de vorige beleidscyclus tot een gefundeerde keuze van strategische doelstellingen en aandachtspunten. Voor de opmaak van voorliggend plan werd dan ook dezelfde methodiek gehanteerd (bijlage 1). Wel werd de groep van bevroegde sleutelfiguren uitgebreid met de stafofficieren en een vertegenwoordiger van de sector onderwijs.

Bij de keuze van de strategische doelstellingen inzake dienstverlening en werking werd opnieuw een positiebepaling uitgevoerd, dit keer aangevuld met de bevindingen uit het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (MBO). Een leerpunt bij het bepalen van de doelstellingen aangaande dienstverlening en werking voor de volgende beleidscyclus, is het aanvullen van de interne bevindingen (positiebepaling en MBO) met de verwachtingen van externen omtrent de verstrekte dienstverlening.



2. SOCIO-ECONOMISCHE EN DEMOGRAFISCHE BESCHRIJVING VAN DE ZONE

A. DEMOGRAFIE¹

Op 1 januari 2008 telde Oostende 69.175 inwoners waarvan 33.288 mannen (48%) en 35.887 vrouwen (52%). De bevolkingsdichtheid bedraagt 1.833 inwoners per km². Vergeleken met de andere steden is dit een behoorlijk hoog getal.

Als we de verdeling van de bevolking naar leeftijd in 2008 bekijken, stellen we vast dat er 12.196 inwoners jonger zijn dan 20 jaar (17,6%), 39.339 inwoners situeren zich in de beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar) (56,9%) en het aantal 65-plussers bedraagt 17.640 inwoners (25,5%). Het fenomeen van 'pensioenmigratie' ligt zowat uitsluitend aan de basis van de sterke bevolkingstoename aan de kust de laatste jaren. Deze pensioenmigratie is bovendien één van de redenen waarom de kustbevolking in vergelijking met andere regio's op een haast spectaculaire wijze veroudert. Op politieel vlak heeft dit meerdere repercussies. Zo is er onder andere het spanningsveld dat ontstaat tussen de oudere bevolking die rust zoekt en de jongeren die in onze bruisende stad vertier zoeken.

B. GEOGRAFIE

Oostende is een West-Vlaamse kuststad die centraal gelegen is aan de Belgische kust, op ongeveer 35km van de Nederlandse en 30km van de Franse grens. Ten westen van de havengeul is de kust bijna volledig volgebouwd. Het oostelijk deel bestaat voornamelijk uit duingebied die onbebouwd is met uitzondering van het voormalig militair gebied. Middelkerke en Bredene zijn de buurgemeenten aan de kust, Gistel en Oudenburg in het hinterland.²

De stad heeft een oppervlakte van 3.772 ha of 37,7 km² en is verdeeld in 8 wijken. Binnen de politiewerking zijn deze wijken evenwel geclusterd: wijk 1 = Centrum, wijk 2 = Westerkwartier, wijk 3 = Mariakerke/Raversijde, wijk 4 = Stene/Zandvoorde/Konterdam, wijk 5 = Vuurtoren.

C. TOERISME

Oostende heeft als badstad een sterk toeristisch karakter.

Volgens het toeristisch beleidsplan 2004-2008 is Oostende de enige bestemming aan zee die een volwaardig kunst- en cultuurproduct kan aanbieden en daarmee een belangrijk comparatief voordeel kan uitbouwen tegenover andere kustgemeentes³. Culturele evenementen worden niet enkel tijdens de zomerperiode georganiseerd, maar zijn verspreid over het ganse jaar. Dit impliceert een voortdurende inzet en flexibiliteit van de politiedienst. Bovendien vergen massaspectakels, culturele, sportieve en recreatieve bijeenkomsten nog een extra inspanning van de leden van het politiekorps.

¹ <http://www.lokaalstatistieken.vlaanderen.be>

² Lokale Veiligheidsdiagnostiek – maart 2007 – stad Oostende.

³ <http://cultuur.oostende.be>



Het sterk toeristisch karakter van de stad brengt met zich mee dat de bevolking tijdens de zomermaanden minstens verdrievoudigt. Zo bedroeg het aantal toeristische overnachtingen in 2007 in totaal maar liefst 1.043.148⁴. Het grote aantal bezoekers brengt echter ook een aantal problemen met zich mee. We stellen immers vast dat bepaalde criminaliteitsvormen samengaan met een sterke stijging van het aantal aanwezigen. Ook het aantal politionele interventies stijgt in deze periode significant.

D. ECONOMIE

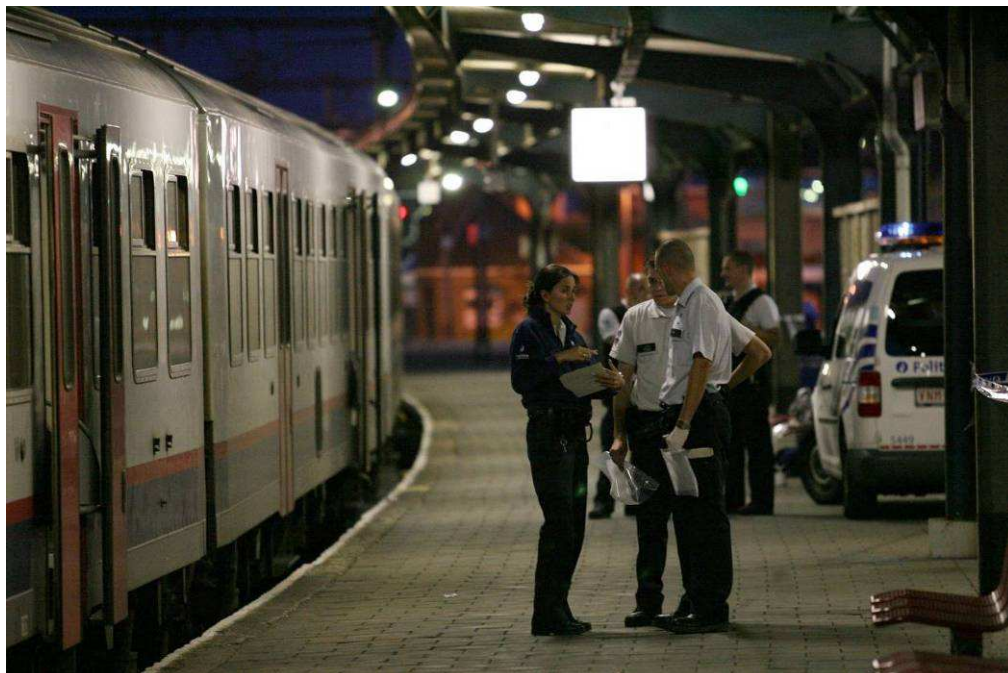
Oostende is één van de 13 centrumsteden en oefent bijgevolg een centrale functie uit voor haar omgeving (onderwijs, werkgelegenheid, toerisme, welzijn en gezondheidszorg). Bovendien beschikt Oostende over een zee- en luchthaven. Investerings in het havengebied en het uitbreiden van het aantal bedrijfsterreinen oefenen een aantrekkingskracht uit op heel wat bedrijven die de economische heropbloei van de stad ten goede komt.

E. POLITIEZORG IN OOSTENDE

Naast de lokale politie zijn er nog drie andere federale politiediensten aanwezig op het grondgebied. Namelijk de luchthavenpolitie (LPAO), de scheepvaartpolitie (SPNO) en de spoorwegpolitie (SPC).

Met het oog op kwalitatieve dienstverlening en een vlotte samenwerking tussen de diensten beschikken we over samenwerkingsakkoorden met elk van deze politiediensten.

Waar de aanwezigheid van de spoorwegpolitie (SPC) in de stationsbuurt vroeger een theoretisch gegeven was, verzekert deze dienst sedert de herfst van 2007 gedurende een betekenisvol aantal uren per week een permanentie in en rond het station van Oostende.





F. KANSARMOEDE

Door haar geografische ligging en functie als centrumstad fungeert Oostende vaak als terminus voor heel wat personen met een onzeker bestaan. Bijgevolg wordt de stad getekend door een zekere graad van kansarmoede en is zij op dit vlak één van de koplopers in Vlaanderen.

Meestal treffen we concentraties ontheemde marginalen aan in buurten met een ruim aandeel aan woningen zonder comfort. Dit leidt tot waardevermindering van de huizen in die buurten waar gegoede gezinnen wegtrekken en huisjesmelkers en kamerverhuurders een lucratieve handel kunnen opzetten. Spijtig genoeg kunnen sociaal gedepriveerde gezinnen en alleenstaanden soms nergens anders terecht. Deze buurten krijgen te kampen met allerlei vormen van overlast zoals verloedering, verkrotting, slukstorten, rondhangende jongeren... Deze factoren leiden er toe dat deze buurten als "onveilig" worden gepercipieerd. De aanwezigheid van allochtonen in die buurten versterkt voor sommigen het subjectieve onveiligheidsgevoel.

Om de achtergestelde buurten en deze kansarmoede aan te pakken en het algemeen welzijn te helpen bevorderen wordt de stad Oostende financieel gesteund door het Stedenfonds.

Nog enkele relevante gegevens:

- uit de cijfers van 2008 leiden we af dat de stad met 9,15% een hoge werkloosheidsgraad heeft
- in 2007 werden 72 kinderen (11,5%) geboren in een kansarm gezin.
- **Oostende telt 32.029 particulier bewoonde woningen en 35,03%⁵ daarvan beschikt slechts over minimaal comfort, dit wil zeggen beschikt maximaal over een badkamer en een toilet. Het aandeel sociale huurwoningen bedraagt 8,45%. Volgens het straathoekwerk zouden er ongeveer een 150-tal thuislozen in de stad verblijven.**
- **In 2008 kregen 1.230 bewoners in Oostende een leefloon. 27,9% daarvan is jonger dan 25 en 52,8% van de leefloontrekkers is alleenstaand. Oostende telde in 2006 8.152 gerechtigden op WIGW/OMNIO- statuut⁶.**

G. VREEMDELINGEN

Opvallend is dat er ongeveer 108 verschillende nationaliteiten in onze stad ingeschreven zijn en slechts 3.139 ingeschreven vreemdelingen wat een aandeel van 4,5% betekent op de totale bevolking. De buurlanden zijn nog steeds het best vertegenwoordigd in de cijfers: Frankrijk (267), Nederland (308), Verenigd Koninkrijk (205). Onder de personen met Britse nationaliteit zijn heel wat Pakistani en Indiërs terug te vinden. Bij de niet EU-landen scoort de Russische Federatie het hoogst (368) gevolgd door Servië en Montenegro (163). Het gaat bij de Russische Federatie hoofdzakelijk over mensen uit Tsjetsjenië en buurlanden.

⁵ <http://www.west-vlaanderen.be>

⁶ Gegevens Sociaal huis



Beeld van veiligheid en leefbaarheid

2.2. OBJECTIEVE GEGEVENS

Voor de opmaak van het zonaal veiligheidsplan wordt gebruik gemaakt van de criminaliteitsbeeldanalyse en een analyse van de meldingen als objectieve bronnen. Hieronder geven we de conclusies van beide analyses weer. De volledige analyse kan u als bijlage nalezen (bijlage 3a en 3b).

2.2.1. CRIMINALITEITSBEELDANALYSE 2009

A. VERKEER

Opnieuw stellen we een **daling** van het aantal ongevallen met gewonden vast (-10% in 2007 t.a.v. 2006) en in het verlengde daarvan een daling van het aantal betrokken slachtoffers bij deze ongevallen (-7,8% in 2007 t.a.v. 2006). De daling in het aantal letselongevallen zet zich overigens nu al jaren voort, zelfs in die mate dat we zowat elk jaar opnieuw een trendbreuk verwachten. Fanatiek hout vasthoudend, stellen we evenwel vast dat er nog géén trendbreuk gekomen is. Veroordeel ons niet als die er binnenkort (noodzakelijkerwijs) tóch aankomt....

B. VERMOGENSDELICTEN

Pogingen en effectieve feiten	2007	2008	2009
Autodiefstal	30	48	73
Bromfietsdiefstal	215	114	153
Diefstal uit voertuig	228	355	564
Fietsdiefstal	570	520	809
Handtasdiefstal	55	38	56
Havendiefstal	1	0	2
Inbraak in woning	228	241	346
Motordiefstal	4	7	8

- Vanaf 2008 was er een lichte daling zichtbaar, maar in 2009 is er opnieuw een sterke stijging.
 - 2009: + 44,7 % t.a.v. 2008, +41,1 % t.a.v. 2007
 - Een opmerkelijke stijging binnen de fietsdiefstallen:
 - 2009: + 55,6 % t.a.v. 2008 ; + 41,9 % t.a.v. 2007



C. GEWELDSDELICTEN

Effectieve feiten	2007	2008	2009
Opzettelijke slagen en verwondingen binnen familie	141	107	117
Opzettelijke slagen en verwondingen buiten familie	393	384	376
TOTAAL	534	491	493

De cijfers betreffende het geregistreerd aantal geweldsdelicten blijven ongeveer hetzelfde over de jaren heen (een lichte daling in 2008 en 2009 t.o.v. 2007). Bij uitsplitsing zien we een lichte stijging in het aantal opzettelijke slagen en verwondingen binnen familie in 2009 t.o.v. 2008. We zien een constante lichte daling in het aantal gevallen van opzettelijke slagen en verwondingen buiten familie.

D. LEEFBAARHEID - GEMEENTELIJKE ADMINISTRATIEVE SANCTIES

Midden 2005 werden de gemeentelijke administratieve sancties (kortweg GAS) in het leven geroepen. GAS laat toe om bij kleine vormen van overlast direct op te treden door het opleggen van een administratieve geldboete. We stellen een oververtegenwoordiging vast van het aantal vaststellingen binnen "verkeer & BBB" (bewonersparkeren, betalend parkeren, blauwe zone). Op zich is dit niet verwonderlijk. De prevalentie van dit soort inbreuken is groot, de vaststelling eenvoudiger te verrichten. Dit neemt niet weg dat we bijzondere inspanningen leveren voor de "andere" GAS-overtredingen. De oprichting van een dienst leefmilieu (2008) zal - voor wat betreft het beleidsmatige en de coördinatie hiervan - noodzakelijkerwijs een invloed hebben.

Aard categorie	2007	2008	2009
Parkeren	5.502	5.054	5.127
Openbare reinheid	347	515	665
Dieren - hond	213	147	170
Andere	148	549	167
TOTAAL	6.210	6.265	6.129

E. DRUGDELICTEN

Effectieve feiten	2007	2008	2009
Andere	2	4	3
Bezit	251	238	255
Gebruik	136	152	188
In- en uitvoer, fabricage en handel	104	128	142
TOTAAL	493	522	588

Het aantal drugdelicten is in 2009 gestegen in vergelijking met 2007, weliswaar geen sterke stijging. In 2009 zien we een kleinere stijging t.o.v. 2008. Zoals steeds zijn de cijfers binnen deze context sterk afhankelijk van onze eigen activiteit die op haar beurt gerelateerd is aan onder andere het aantal megafuiven.



F. VREEMDELINGENWETGEVING

Effectieve feiten	2007	2008	2009
Totaal aantal vastgestelde inbreuken	771	956	1.222
Vaststellingen door de PZ Oostende	295	251	284

Het betreft hier de vaststellingen gedaan in het kader van inbreuken op de vreemdelingenwetgeving, vastgesteld op het grondgebied van de stad Oostende, niet noodzakelijk vastgesteld door de lokale politie Oostende, maar ook door de scheepvaart- of luchthavenpolitie. Bij de opmaak van huidig document worden we geconfronteerd met een exponentiële stijging van het probleem "illegalen". Dit probleem is structureel en verdient meer dan bijzondere aandacht vanwege de overheid. Momenteel wordt in 99% van de gevallen beslist dat een opgepakte illegaal vrijgelaten dient te worden, hetzij zonder meer, hetzij na afgifte van een bevel om het land te verlaten wat de facto niet meer dan een vodge papier is. Deze problematiek heeft een sterke invloed op het veiligheidsgevoel en op het aantal feiten van zogenaamde "kleine criminaliteit". Voor veel mensen is het moeilijk te begrijpen dat het recidivisme hier ongemeen hoog ligt. Voor de politie is het dweilen met de kraan open en moeilijk om in deze materie gemotiveerd te blijven.

2.2.2. ANALYSE MELDINGEN

Zie bijlage 3A - analyse van de meldingen





2.3. SUBJECTIEVE GEGEVENS

Als subjectieve bronnen voor de opmaak van het zonaal veiligheidsplan maken we gebruik van de veiligheidsmonitor en de sleutelfigurenbevraging. Hieronder geven we de conclusies van beide bevragingen weer. De volledige resultaten kan u als bijlage nalezen (bijlage 4 en 1).

2.3.1. VEILIGHEIDSMONITOR

De resultaten van de veiligheidsmonitor 2008 tonen aan dat het **algemeen onveiligheidsgevoel** bij de Oostendenaar behoorlijk klein is. Slechts een beperkte groep van de Oostendse bevolking voelt zich altijd of vaak onveilig (11,6%). Oostende wijkt hiermee niet af van de (on)veiligheidsgevoelens in de regionale steden of de vergelijkbare politiezones. Toch ligt het onveiligheidsgevoel in onze stad iets hoger dan het Federale en Vlaamse gemiddelde.

Als belangrijkste **buurtproblemen** worden "onaangepaste snelheid in het verkeer", "rommel op straat", "inbraak in woningen of andere gebouwen", "agressief verkeersgedrag", en "geluidsoverlast door verkeer" aangeduid. Van alle opgegeven buurtproblemen scoren diegene op het vlak van **verkeersveiligheid** het hoogst. De Oostendenaar ligt dus meer wakker van verkeersproblemen en -onveiligheid dan van alle andere vormen van criminaliteit en overlast. Verkeer is dan ook het onderwerp bij uitstek waarmee de respondenten veelvuldig, persoonlijk en direct geconfronteerd worden (files, verkeersdrukte,...).

In de vorige editie van de Veiligheidsmonitor (2006) vonden de respondenten dat de kans het grootst was om slachtoffer te worden van een diefstal zonder (bedreiging met) geweld het hoogst inschatten. In de veiligheidsmonitor van 2008 schatten deze respondenten eerder slachtoffer te worden van een inbraak. Diefstal zonder (bedreiging met) geweld komt op een derde plaats na (dreiging met) lichamelijk geweld.

2.3.2. SLEUTELFIGURENBEVRAGING

Zie ook bijlage 1 - methodiek

De politie is een dienstverlenende organisatie zonder eigenbelang, wiens bestaansreden bepaald wordt door vijf groepen van belanghebbenden:

- **directe dienstenafnemers** (klagers, slachtoffers...)
- **opdrachtgevers** (bestuurlijke- en gerechtelijke overheden)
- **partners** (OCMW, preventiedienst, coördinator drugbeleid...)
- **medewerkers** (Calog- en operationeel personeel)
- **maatschappij** (senioren, jeugd, allochtonen, fietsersbond, ...)



Om te peilen naar de subjectieve onveiligheid organiseerden we een debat rond het thema "Veiligheid in Oostende, waaraan moet de lokale politie van Oostende tijdens de komende twee jaar prioritair aandacht besteden d.m.v. een integrale en geïntegreerde benadering?".

Na afloop van de bijeenkomsten werden de sleutelfiguren uitgenodigd om aan de voorgestelde thema's een score toe te kennen.

De resultaten van deze bevraging worden besproken onder 4.1.1 "Verwachtingen".



3. VERWACHTINGEN EN DOELSTELLINGEN VAN DE OVERHEDEN EN DE ANDERE BELANGHEBBENDEN

3.1.1. VERWACHTINGEN

Tijdens de sleutelfigurenbevraging werden de belanghebbenden bevraagd omtrent hun verwachtingen op het vlak van veiligheid (zie bijlage 1 - matrices). Dit leidde uiteindelijk tot een ranglijst van de voor hen belangrijkste veiligheidsproblemen.

A. CRIMINALITEIT

1. drugs
2. criminaliteit gepleegd door vreemdelingen
3. misdrijven tegen personen op het openbaar domein
4. gauwdiefstallen
5. mensenhandel / mensensmokkel
6. criminaliteit gepleegd door illegalen
7. diefstal uit voertuig
8. inbraken in bedrijfspanden
9. jongerencriminaliteit
10. bendevoering door jongeren
11. winkeldiefstal
12. inbraken in jeugdlokalen

B. VERKEER

1. verkeersegoïstisch gedrag
2. onverzekerde voertuigen
3. hinderlijk parkeren
4. rijgedrag zachte weggebruiker
5. parkeerproblematiek in de binnenstad
6. signalisatie bouw- en wegenwerken
7. verkeersmobiliteit naar aanleiding van wegenwerken en evenementen

C. OVERLAST

1. overlast in de uitgaansbuurten
2. overlast vreemdelingen / illegalen
3. overmatig alcoholgebruik minderjarigen
4. onveiligheidsgevoelens rond nachtwinkels
5. overlast in wijken - rond scholen
6. zwerfvuil, sluikstorten
7. hondenpoep op speelpleintjes en in het gebied van duin en zee
8. wildplassen
9. overlast als gevolg aan het voederen van vogels



3.1.2. DOELSTELLINGEN

Een aantal van onze partners beschikt over een eigen beleidsplan waarin onder andere doelstellingen omtrent veiligheid zijn geformuleerd. Enkel de doelstellingen relevant voor dit plan worden hieronder opgesomd.

A. NATIONAAL VEILIGHEIDSPAN 2008 - 2011

Een resultaatgerichte aanpak van prioritaire veiligheidsfenomenen

- ernstige geweldsmisdrijven (met focus op verschijningsvormen die evolueren in de tijd)
- eigendomsdelicten (met focus op rondtrekkende dadergroepen)
- ernstige economisch-financiële criminaliteit (met focus op corruptie, fraude en witwassen);
- drugproductie, drughandel en druggerelateerde criminaliteit (met focus op de productie van synthetische drugs, cannabiskweek, invoer en doorvoer van heroïne en cocaïne en de straathandel)
- ernstige informaticriminaliteit
- zware milieucriminaliteit (met focus op de georganiseerde afvalzwendel)
- intrafamiliaal geweld / partnergeweld (met focus op een betere arrondissementale en zonale coördinatie tussen politie, justitie en welzijn)
- terrorisme
- mensenhandel en mensensmokkel (met focus op economische en seksuele uitbuiting)
- jongerencriminaliteit en criminaliteit waarvan jongeren het slachtoffer zijn (met focus op een arrondissementale en zonale totaalaanpak gericht op preventie, begeleiding, bestrafing en resocialisering)
- verkeersonveiligheid (met focus op snelheid, alcohol en drugs, roodlichtrijden, onaangepast rijgedrag, veiligheidsrisico's van vrachtvervoer, recidive)
- overlast en straatcriminaliteit (met focus op lokaal lik op stuk beleid voor bijzonder storende aspecten van overlast en straatcriminaliteit in de meer verstedelijkte politiezones).

Een moderne en kwaliteitsvolle politie

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ kwaliteitsvolle dienstverlening ○ integriteit ○ geïntegreerde werking en steun ○ beschikbaarheid en inzetbaarheid ○ informatiehuishouding ○ investering in de medewerkers ○ wijkwerking: samenwerking tussen de lokale politie en de lokale leefgemeenschap ○ onthaal (basispolitiezorg) ○ politionele slachtofferbejegening | <ul style="list-style-type: none"> ○ politionele opvolging van opgelegde voorwaarden ○ interventie en algemeen toezicht ○ recherche en onderzoek ○ ordehandhaving ○ verkeersveiligheid ○ partnerschap ○ innovatie ○ maatschappelijk verantwoord ondernemen ○ een performant financieel beheer |
|--|--|



B. BESTUURSAKKOORD OOSTENDE 2007 - 2012

Oostende is geen bouwwerf

Bij nieuwe werven zal voortaan extra aandacht worden besteed aan de beperking van de mogelijke hinder tijdens de bouwwerken. Met het oog op het nauwkeurig opvolgen van het werfverloop, zal een hinderteam opgericht worden.

Oostende een nette en veilige stad

Er wordt een interventiegroep (hinderteam) opgericht, die instaat voor het onmiddellijk verhelpen van kleine problemen met voetpaden en wegen. Alle problemen worden voortaan op één telefoonnummer gemeld. Er komen acties voor een propere stad.

C. LOKAAL SOCIAAL BELEID 2008 - 2014 - DOMEIN RECHT EN VEILIGHEID

De strategische doelstelling

Een stad waar iedereen zich veilig voelt.

Operationele doelstelling

Intrafamiliaal geweld : De problematiek van intrafamiliaal geweld wordt in kaart gebracht, zowel de omvang van het probleem als de te betrekken partners. Op basis van de in kaart gebrachte problematiek worden gepaste acties en gepaste methodieken geformuleerd en uitgevoerd. Een meldpunt zal opgericht worden.

Buurtbemiddeling : Om het sociaal samenleven in de wijken te optimaliseren en te bevorderen en de verzuring tegen te gaan, wordt per wijk een laagdrempelig aanspreekpunt geïnstalleerd.

D. STRATEGISCH VEILIGHEIDS- EN PREVENTIEPLAN 2007 - 2010

Fenomeen 1 : Inbraak

- Verminderen van het risicogedrag
- Een geïntegreerde en integrale aanpak bevorderen

Fenomeen 2 : Gauwdiefstal

- Verminderen van het risicogedrag
- Potentiële daders van overtredingen ontraden
- Een geïntegreerde en integrale aanpak bevorderen

Fenomeen 3: Winkeldiefstal

- Verminderen van het risicogedrag
- Een geïntegreerde en integrale aanpak bevorderen

Fenomeen 4: Diefstal van en in auto's

- Verminderen van het risicogedrag
- Potentiële daders van overtredingen ontraden
- Een geïntegreerde en integrale aanpak bevorderen

**Fenomeen 5: Fietsdiefstal**

- Verminderen van het risicogedrag
- Potentiële daders van overtredingen ontraden
- Een geïntegreerde en integrale aanpak bevorderen

Fenomeen 6 : Druggerelateerde Maatschappelijke overlast

- Verminderen van het risicogedrag
- Een geïntegreerde en integrale aanpak bevorderen

Fenomeen 7: Sociale overlast

- Verminderen van het risicogedrag
- Een geïntegreerde en integrale aanpak bevorderen
- Potentiële daders ontraden
- Inwerken op de criminogene omstandigheden en omgeving
- De sociale controle bevorderen



4. INRICHTING VAN HET KORPS

4.1. PERSONEELSCAPACITEIT

A. **STAND VAN ZAKEN IMPLEMENTATIE OMZENDBRIEF VAN 1 DECEMBER 2006** "RICHTLIJNEN TOT HET VERLICHTEN EN VEREENVOUDIGEN VAN SOMMIGE ADMINISTRATIEVE TAKEN VAN DE LOKALE POLITIE"

Naast het zorgen voor een eenduidige interpretatie en de aanpassing aan de nieuwe politiestructuur is de hoofdbetrachting van de omzendbrief het optimaliseren van de operationele inzetbaarheid van het politiepersoneel. Die maatregel kadert in het regeerakkoord van 12 juli 2003 waarin het verhogen van de inzetbaarheid van de politie werd vooropgesteld. "De operationele slagkracht van de politie wordt vandaag sterk gehinderd door een te grote administratieve werklast. Dit schaadt haar in de uitvoering van haar kerntaken en tast ook de mogelijkheden aan om meer politie op straat te laten patrouilleren. Naast het terugdringen van het aantal administratieve opdrachten zullen daarom de volgende initiatieven worden ontwikkeld: de louter administratieve taken zullen uitsluitend worden toevertrouwd aan burgerpersoneel (...).".

Om die doelstelling te realiseren worden de volgende maatregelen voorzien: 1° een doorgedreven calogisering, 2° een rationalisering van de huidige administratieve taken, 3° het maken van afspraken met de gerechtelijke en bestuurlijke overheden en 4° het uitbesteden van oneigenlijke politietaken aan derden.

Een en ander komt erop neer dat, net zoals dit in 2002 gebeurd is bij de federale politie, ook bij de lokale politie initiatieven moeten genomen worden om de leden van het operationeel kader (de politieambtenaren en de agenten van politie) effectief en efficiënt in te zetten in daadwerkelijke politie-opdrachten, hun kerntaken dus.

Binnen de HRM-staf werd deze evolutie als uitermate gunstig ervaren. Er werd dan ook snel en efficiënt werk gemaakt van de ontwikkeling van een stappenplan en de implementatie van de omzendbrief binnen onze organisatie. Opvallend was het feit dat de inspanningen van de vorige jaren de facto geleid hebben tot een hoge mate van compatibiliteit tussen onze organisatie en de richtlijnen in de omzendbrief. We voldeden met andere woorden op veel vlakken reeds aan de gestelde voorwaarden, niet op zijn minst voor wat betreft de vooropgestelde verhouding operationeel/calog kader. Dit heeft er ons niet van weerhouden om schoon schip te maken met de laatste struikelblokken. Niet altijd zo evident als je weet dat aan zo'n oefening vaak noodzakelijke (en minder populaire) mutaties gekoppeld zijn.



Het verplicht op te stellen stappenplan werd tijdig afgewerkt en door de Zonale Veiligheidsraad van 5 juni 2007 goedgekeurd. De meest opmerkelijke resultaten van de oefening:

- Recuperatie van 4 hoofdinspecteurs voor operationele taken
- Recuperatie van 3 inspecteurs voor operationele taken
- Recuperatie van 1 agent voor operationele taken
- Nieuwe betrekking voor directiesecretaris (niv. B - kabinet korpschef)
- Nieuwe betrekking voor bachelor maatschappelijke veiligheid (niv. B - dienst management)
- Nieuwe betrekking voor ICT-deskundige (niv. C - ICT)
- De vier resterende betrekkingen op niveau D (onthaal) worden opgewaardeerd naar niveau C.
- Nieuwe werkwijze met betrekking tot afhandeling:
 - Verloren en gevonden voorwerpen
 - Beheer van wrakken en fietsen
 - ...
- Het gemeentelijk strafregister wordt integraal overgeheveld naar de stadsdiensten
- Het protocol met de gerechtsdeurwaarders wordt onder de loep genomen en aangepast
- Met de gerechtelijke overheden worden afspraken gemaakt met betrekking tot sommige administratieve taken.

De implementatie van de ministeriële omzendbrief 01/12/2006 werd in ons korps goed voorbereid, geïntegreerd in de opmaak van de nieuwe organieke tabel, gecommuniceerd en geïmplementeerd. Bij het benaderen van de door de overheid vooropgestelde deadline (31/12/2010) zullen wij al lang geschiedenis geschreven hebben.

Concreet:

1. Beheer van documenten en documentatiecentra
Deze taak werd tot nog toe uitgevoerd door een hoofdinspecteur van politie. Recent werd voor het vervullen van deze taak een directiesecretaris aangeworven.
2. Administratie van het wapenregister
Deze taak wordt momenteel uitgevoerd door de inspecteurs van de dienst Wapens. In de nabije toekomst zal deze taak toevertrouwd worden aan de assistent van de directie Operationele Ondersteuning.
3. Beheer van niet afgehaalde deurwaardersexploten
Deze taak zal van de wijkcommissariaten overgeheveld worden naar de onthaalbedienden.
4. Opstellen en beheren van statistieken
De hoofdinspecteur werkzaam in de dienst Management is via interne mobiliteit overgeplaatst naar een operationele functie bij de wijkpolitie. Ter vervanging werd een betrekking voor beleidsmedewerker (calog-functie) vacant verklaard (bachelor maatschappelijke veiligheid).
5. Ondersteuning bij de organisatie en uitvoering van preventieve acties
De hoofdinspecteur verantwoordelijk voor deze taak wordt in rust gesteld per 1 januari 2009. Zijn functie zal uitgevoerd worden door het stadspersoneel.



6. Eerste telefonisch onthaal, minstens tijdens de diensturen, en eerste onthaal op het commissariaat
Het onthaalloket wordt momenteel bemand door 5 onthaaldames en 1 inspecteur van politie. De functie van inspecteur in het onthaal is een uitdovende functie.
7. Beheer van reglementen, richtlijnen en omzendbrieven, nota's betreffende de organisatie van het korps en de interne richtlijnen:
Zie punt 1. Bovendien werd hiertoe een betrekking van assistent binnen de dienst ICT opgericht.
8. Secretariaat van BOC, politieraad en politiecollege, selectiecommissie...
Deze taak wordt thans nog uitgevoerd door de kabinetschef (commissaris van politie) en wordt overgedragen naar de directiesecretaris.
9. Herstellingswerkzaamheden evenals het beheer van de herstellingen:
Deze opdrachten zijn opgenomen in het takenpakket van twee militairen die op 1 mei 2008 definitief overgegaan zijn naar het administratief en logistiek kader van het korps.
10. Catering:
De agent van politie die hiervoor instond is opnieuw ingeschakeld voor een operationele functie. Haar taken worden uitgevoerd door enerzijds vrijwilligers extern aan het korps (samenwerking met bezigheidstehuis Duinhelm, VZW) en anderzijds door personen die ter beschikking zijn gesteld door het OCMW.

In de omzendbrief van 01/12/2006 wordt tevens verwezen naar de omzendbrief CP van 03/11/2004 waarin de lokale besturen verzocht worden om het contingent van het administratief en logistiek personeel bij de korpsen van de lokale politie op te drijven naar minimaal 16%.

Nergens wordt beschreven hoe dat percentage berekend moet worden: op basis van het aantal personeelsleden, het aantal voltijdse equivalenten of het aantal betrekkingen voorzien in de personeelsformatie. Op alle berekende verhoudingen scoort de PZ Oostende hoger dan vooropgestelde norm wat bewijst dat we reeds in het verleden op structurele basis zeer ernstige inspanningen geleverd hebben.

- personeelsformatie: 260 OPS t.o.v. 42 CALOG= 16,15%
- effectieve bezetting: 256 OPS t.o.v. 52 CALOG= 20,31%
- voltijdse equivalenten: 250 OPS t.o.v. 43 CALOG= 17,2%

Binnen het korps werden reeds heel wat stappen ondernomen in de implementatie van voornoemde richtlijn. Met uitzondering van een aantal uitdovende functies voldoet ons organiek kader aan de voorwaarden.



En toch...

De instroom op het niveau van het operationele basiskader is zo goed als stilgevallen. Kort na de integratie werden wij bij elke vacature overrompeld door horden wilde enthousiastelingen en het elimineren van veel "minder geschikte" gegadigden was routine. Ondertussen schijnt iedereen zijn/haar plekje onder de zon gevonden te hebben. Je kunt je vragen stellen over het slaagpercentage bij de nationaal georganiseerde ingangsproeven in Brussel (één op zeven kandidaten slaagt), het helpt ons geen stap vooruit. Bij de vorige mobiliteit was er amper één kandidaat voor 7 vacatures! Dit is geen Oostends probleem want quasi alle zones worden met deze verontrustende vaststelling geconfronteerd. In 2008 starten we met een actief campagnebeleid naar laatstejaarsstudenten ASO/TSO. We zullen zelf naar de scholen toestappen, leerlingen uitnodigen om infosessies bij te wonen, simulatieproeven organiseren, enz... Hopelijk kunnen we van de droge rivier die de instroom verworpen is, weer een kolkende toevloed maken.

Het schitterende werk dat geleverd werd om een nieuwe organieke tabel te creëren en de omzendbrief 01/12/2006 gestalte te geven, werd door de problematiek van de onderbezetting feitelijk teniet gedaan... Dit betekent niet dat de implementatie van de omzendbrief een slechte zaak zou zijn, integendeel, door de consequente toepassing ervan kunnen we net het hoofd nog wat boven water houden!

B. OVERZICHT OPERATIONEEL EN ADMINISTRATIEF - LOGISTIEK KADER

Algemeen

Minimaal effectief	Organiek kader		Reëel effectief		
	Aantal	Datum aanpassing	Aantal ingeschreven	Beschikbaar aantal	Datum van registratie
OPS: 260 CALOG: 21	OPS: 260 CALOG: 42	28/09/2007	OPS: 256 CALOG: 52	OPS: 250 CALOG: 43	31/12/2007

Operationeel kader (OK = officierenkader, MK = middenkader, BK = basiskader, AK = kader agenten)

Minimaal effectief	Organiek kader		Reëel effectief		
	Aantal	Datum aanpassing	Aantal ingeschreven	Beschikbaar aantal	Datum van registratie
260	OK: 16 MK: 46 BK: 174 AK: 24	28/09/2007	OK: 20 MK: 41 BK: 166 AK: 25	OK: 20 MK: 40,50 BK: 164,40 AK: 21,60	31/12/2007

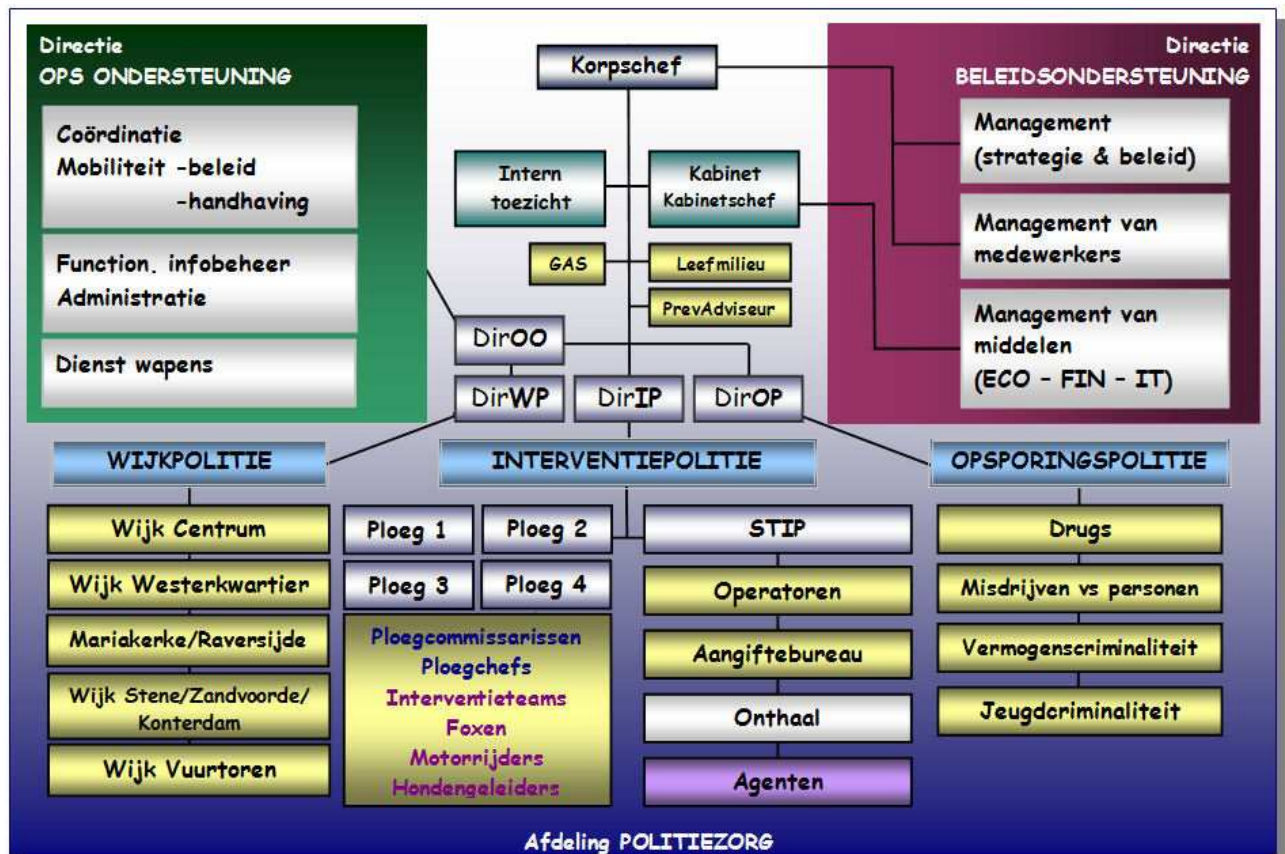


Administratief en logistiek kader

Minimaal effectief	Organiek kader		Reëel effectief		
	Aantal (per niveau)	Datum aanpassing	Aantal ingeschreven	Beschikbaar aantal	Datum van registratie
21	A: 4 B: 6 C: 29 D: 3	28/09/2007	A: 4 B: 4 C: 33 D: 11	A: 3,80 B: 3,80 C: 27,40 D: 8	31/12/2007

In 2007 hebben we binnen de PZ Oostende geopteerd om in het kader van het KB van 03/07/2007 aangaande de overplaatsing van militairen naar de lokale politie, 2 militairen aan te werven (dienst gebouwen, econoomaat). Deze personen werden ingeschaald in de graad van assistent. In 2008 werd opnieuw een militair, ditmaal in de graad van technisch medewerker, aangeworven (garagedienst).

4.2. ORGANOGRAM



Een gedetailleerd organogram met daarin vermelding van de bezetting per dienst is te consulteren in **bijlage 6**.



5. BEELD VAN DE DIENSTVERLENING EN DE WERKING

5.1. UITVOERING VAN DE DIENSTVERLENING AAN DE BEVOLKING

5.1.1. MINIMALE WERKINGSNORMEN

A. WIJKWERKING

Datum registratie	Aantal inwoners	Aantal wijkinspecteurs volgens norm	Reëel aantal wijkinspecteurs	Aantal politieposten	Capaciteit op jaarbasis (1.520 uur / FTE)
31/12/2007	69.115	17,3	OK: 5 MK: 8 BK: 41	6 wijkkantoren + commissariaat	OK: 7.600 MK: 12.160 BK: 62.016
NORM: 1 wijkinspecteur op 4000 inwoners					
NORM GEHAALD					

De vooropgestelde norm lijkt ons voor een zone als Oostende niet realistisch gelet op het takenpakket en de deconcentratie binnen de wijkpolitie. Willen we een volwaardige dienstverlening verzekeren op alle 6 de wijkkantoren, dan is een minimumbezetting van "slechts" 17 wijkinspecteurs veel te laag. Daarenboven worden onze wijkinspecteurs, net zoals alle operationele personeelsleden, mee ingeschakeld voor een aantal korpsgebonden opdrachten. Dit zijn taken die niet specifiek tot één bepaalde directie behoren. Handhaving openbare orde is hier een typisch voorbeeld van.

De wijkpolitie kenmerkt zich door haar bereikbaarheid, beschikbaarheid en aanspreekbaarheid. Van alle politiediensten staat zij het dichtst bij de bevolking. Op deze wijze vormt zij een belangrijke factor in het garanderen van een gemeenschapsgerichte politiezorg. Ze moet de band tussen de burger en de politie versterken. Om de bereikbaarheid en aanspreekbaarheid te garanderen verplaatsen de wijkagenten zich vaak te voet of per (brom)fiets en trachten ze vaak aanwezig te zijn in hun wijk. Ook het beschikken over 6 wijkkantoren met flexibele openingsuren, draagt hiertoe bij. In deze kantoren kan de burger ook terecht voor een aangifte.

Zoals gesteld staat de wijkpolitie naast deze wijkspecifieke opdrachten tevens in voor het uitvoeren van zowel interne als externe onderzoekopdrachten. Ook binnen de projectwerking spelen de wijkwerkers een belangrijke rol en dit zowel in de voorbereiding als de uitvoering van projecten. Tenslotte worden de medewerkers van de wijkpolitie ingezet bij het handhaven van de openbare orde (HYCAP, sport- en culturele evenementen,...).

Kortom, het takenpakket van de wijkpolitie is uitgebreid en divers.



B. ONTHAAL

Datum registratie	Aantal gemeenten in de zone	Aantal politieposten	Aantal uren daadwerkelijk fysiek onthaal in het centraal onthaalpunt		Capaciteit op jaarbasis
			Weekdagen	Weekend / feestdagen	
31/12/2007	1	6 wijkkantoren + hoofdcommissariaat (centraal onthaal)	24	24	24/24 - 7/7 8.760 uur
NORM: per dag 12 uur fysiek onthaal in het centrale onthaalpunt + contacteerbaar d.m.v. technische infrastructurele maatregelen					
NORM GEHAALD					

Het onthaal wordt op de 6 wijkkantoren verzekerd tijdens de openingsuren. Er is steeds één wijkwerker aanwezig op het kantoor.

In het hoofdcommissariaat beschikken we over een onthaaloket dat 24 uur op 24 open is. Tussen 07.00 - 22.00 staan onthaalbediendes de burger te woord, 's nachts wordt de permanentie verzekerd door leden van de interventiepolitie.

De onthaalbediendes zorgen voor een professionele doorverwijzing naar de correcte (interne of externe) diensten. Hierbij worden zij ondersteund door de dispatcher van dienst.

Klantvriendelijkheid en assertiviteit staan centraal bij een kwalitatief onthaal. Om onze onthaalmedewerkers hierin te bekwamen volgen zij op geregelde tijdstippen aangepaste vorming. Het streven naar een kwalitatieve dienstverlening wordt echter gehypothekeerd door infrastructurele problemen. De kleine onaangename wachtruimte is niet afgescheiden van het loket, waardoor de klant aan het loket weinig of geen privacy heeft (anderen luisteren mee). Bij de inrichting van het onthaal in het nieuw politiecommissariaat zal zeker rekening gehouden worden met de bestaande verzuchtingen van zowel de eigen medewerkers als van onze klanten. Momenteel is het gebouw eigendom van de Regie der Gebouwen. De infrastructuur aanpassen of wijzigen is - op zijn zachtst gesteld - niet evident.



C. INTERVENTIE EN ALGEMEEN TOEZICHT

Datum registratie	Dienst		Voorziene uurregeling	Aantal interventieleden	Capaciteit op jaarbasis
31/12/2007	Week	Dag	07.00 - 19.00	12 waarvan min. 3 duopatrouilles	87.360
		Nacht	19.00 - 07.00	8 waarvan min. 3 duopatrouilles	
	Weekend	Dag	07.00 - 19.00	10 waarvan min. 3 duopatrouilles	
		Nacht	19.00 - 07.00	10 waarvan min. 3 duopatrouilles	
NORM: 1 continuploeg + 1 piekploeg 84 uur / week					
NORM GEHAALD					

De interventiepolitie vervult hoofdzakelijk de rol van brandweerpolitie. In tegenstelling tot de wijkpolitie dewelke vooral met uitgestelde interventies wordt belast, handelt de interventiepolitie alle dringende interventies af. Ook de leden van de interventiepolitie worden betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van projecten en het handhaven van de openbare orde.

Permanente vorming stelt onze mensen in staat om op een optimale en klantvriendelijke wijze en met maximale beperking van de risico's, de opdrachten uit te voeren.

Begin 2006 werd de werking binnen de interventiepolitie gewijzigd, zowel voor wat betreft de structuur als de dienstregeling.

Nieuwe structuur

De korpsleiding voerde het traditionele ploegensysteem opnieuw in. De nieuwe structuur werd goed ontvangen, de fundamenten voor een verbeterde werking vanuit een ploegensysteem zijn aanwezig. Over het gegeven "ploegen" zijn de reacties overwegend positief.

In april 2007 werden de eerste rode loper commissarissen benoemd. Voor de interventiepolitie betekent dit een herschikking van de taken en opdrachten net onder het directieniveau. De nieuwe commissarissen kregen de verantwoordelijkheid over een volledige interventieploeg (± 25 personeelsleden). De sturing van de ploeg en het doorstromen van de beleidsopties naar de werkvloer moet hierdoor verbeterd worden.



Iedere ploeg is samengesteld uit:

- de ploegcommissaris
- 4 hoofdinspecteurs (vervullen de functie van wachtofficier en dispatcher)
- polyvalente inspecteurs
- foxen (fietsbrigade)
- motorrijders
- hondenmeesters

Aangepaste dienstregeling

Het aantal shiften per etmaal is verminderd van 3 naar 2 waardoor, mutatis mutandis, het aantal beschikbare personeelsleden per shift fundamenteel (met de helft) stijgt. Dit stelde ons in staat het minimumeffectief per shift te verhogen. Een en ander werd gerealiseerd onder een doordacht "12-uren systeem". Dit impliceert dat interventieleden tijdens de ogenblikken dat ze effectieve interventieshiften leveren, 12 uren werken. Deze shiften kennen weliswaar een gevarieerd verloop. Het personeel heeft deze nieuwe dienstregeling naar aanleiding van twee evaluatiemomenten quasi unaniem positief bevonden. Ook voor de organisatie is dit een positief gegeven gezien de mogelijkheid om de minimum bezettingsnorm op te trekken en meer personeel tegelijk op dienst te hebben.



D. POLITIONELE SLACHTOFFERBEJEGENING

Datum registratie	Gespecialiseerd medewerker	Wijze waarop de permanente beschikbaarheid geregeld is		Capaciteit op jaarbasis
		Intern geregeld	Samenwerkingsverband met andere PZ/Fedpol	
31/12/2007	Ja		X	Intern: 2.210 M4: 2.610,40
NORM: 1 gespecialiseerd medewerker continu terugroepbaar (eventueel via samenwerkingsakkoord)				
NORM GEHAALD				

Binnen de lokale politie van Oostende bestaat er geen afzonderlijke dienst slachtofferbejegening. Het korps beschikt wel over een team van 12 gemotiveerde vrijwilligers, afkomstig van diverse diensten, die in geval van ernstig slachtofferschap worden ingezet om psychosociale ondersteuning te bieden. Alle leden hebben een doorgedreven opleiding slachtofferbejegening gevolgd. Periodiek volgen zij ook heropfrissings- of specialisatiecursussen.

Partnership met andere zones

De korpsleiding heeft een samenwerkingsprotocol afgesloten met de drie omliggende zones. We noemen dit M4. De M4 bestaat uit de zones Oostende, Middelkerke, Bredene - De Haan en Kouter. Ieder zone is telkens één volle week van dienst. PZ Oostende neemt, gelet op de grootte van het korps, twee weken voor zijn rekening.

Externe slachtofferbejegening

Buiten de kantooruren (16.30 tot 08.00 uur), in het weekend en op feestdagen wordt de wachtdienst verzekerd door de van dienst zijnde zone.

Interne slachtofferbejegening

Tijdens de kantooruren (08.00 tot 16.30 uur) wordt de wachtdienst verzekerd door het eigen personeel. Er wordt geen wachttrol samengesteld. Bij nood aan een slachtofferbejenaar wordt deze door de coördinator of zijn vervanger aangeduid naargelang er iemand van het intern slachtofferteam op dienst is.



E. LOKALE OPSPORING EN LOKAAL ONDERZOEK (LOLO)

Datum registratie	Globaal effectief zone	Effectief operationeel kader	Organisatievorm		Capaciteit jaarbasis (1.520 uur / FTE)
			Lokale researchedienst (met vaste medewerkers)	Polyvalente «flexibele» opsporings- en onderzoekscapaciteit	
			Aantal FTE	Aantal FTE of uren	
31/12/2007	308	260	OK:1 MK:6 BK:19		39.520
NORM: 10% van het operationeel effectief voor zones met globaal effectief \geq 230					
NORM GEHAALD					

De opsporingspolitie is samengesteld uit 4 secties:

- o drugs
- o jeugdcriminaliteit
- o vermogensdelicten (met een beperkte onderafdeling "gauwdiefstallen")
- o inbreuken tegen personen (waaronder de voormalige "mensenhandel, mensensmokkel, prostitutie,...")

Elk van deze secties staat onder leiding van een hoofdinspecteur.

Verder staat deze directie ook in voor het beheer van de zachte informatie.

Er bestaan protocollen die de samenwerking tussen de opsporingspolitie, de wijkpolitie en de interventiepolitie vastleggen (wie behandelt welke dossiers). Medewerkers van de wijk- en interventiepolitie verlenen vaak bijstand aan de opsporingspolitie in het kader van gerechtelijke acties (vb. iedere donderdagmorgen toezicht gauwdiefstallen tijdens markt, maandelijkse drugacties,...).

Er is al behoorlijk wat te doen geweest over de omschrijving van "lokale opsporing en lokaal onderzoek". In het meest extreme geval wordt enkel de pure researchcapaciteit sensu stricto beschouwd (uitgedrukt in FTE's rechercheurs), sensu lato wordt alles wat met lokale opsporing/onderzoek te maken heeft meegerekend. In onze zone is het zo dat - voornamelijk in de interventiepolitie - soms heel wat researchewerk buiten de opsporingsdienst verricht wordt. Concreet voorbeeld: de vaststelling van een zwaar crimineel feit leidt onmiddellijk tot de dader en de zaak kan snel afgehandeld worden, arrestatie (aanhouding) inclusief. In dergelijk geval komt het frequent voor dat de recherche enkel van deze feiten ingelicht wordt "ter info" terwijl de zaak volledig afgehandeld wordt door de interventiepolitie. Tal van andere voorbeelden zijn legio.



F. HANDHAVING VAN DE OPENBARE ORDE

Permanentie OBP en OGP	OBP	Ja	Georganiseerd binnen de eigen zone
	OGP	Ja	Georganiseerd binnen de eigen zone
Datum registratie : 31/12/2007			
NORM: 1 OBP permanent bereikbaar en terugroepbaar			
NORM GEHAALD			

Zoals weergegeven in de beschrijving van de zone, vinden in Oostende het ganse jaar door evenementen plaats. Deze evenementen brengen niet alleen een administratieve werklast met zich mee (zo'n 900 adviezen op jaarbasis!), maar vergen ook de inzet van onze operationele medewerkers in de daarmee samengaande ordediensten (meer dan 400 op jaarbasis). Ook de sportwedstrijden van KV Oostende en Basketclub Telindus vergen capaciteit.

De dienst coördinatie staat in voor het verstrekken van de nodige adviezen en het organiseren van de ordediensten. Voor het uitvoeren van de ordediensten worden medewerkers uit alle directies aangeduid. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een verdeelsleutel waardoor een evenwichtige verdeling van de werklast over de verschillende directies wordt gewaarborgd.

Wat betreft de officier van bestuurlijke politie, wordt gewerkt met een permanentiesysteem. Een aantal commissarissen van politie maken hier deel van uit. Een shift telt 48 uur, waarbinnen de officier bereikbaar en terugroepbaar dient te zijn.

Eén van de hoofdinspecteurs van de interventieploeg die de medewerkers voor de dag- of nachtschift levert, wordt aangeduid als officier van gerechtelijke politie. Ter ondersteuning van deze OGP wordt telkens een "back up" aangeduid. Deze hoofdinspecteur staat de OGP van wacht bij grote drukte (bv. OGP is bezig met een zwaar feit, een nieuw feit levert zich aan, dan wordt beroep gedaan op de "back up").



5.1.2. ANDERE DIENSTEN

Naast de hierboven besproken interventieploegen, beschikken we binnen de interventiepolitie over volgende diensten:

- STIP
De medewerkers van het STIP (steun interventiepolitie) zorgen voor een efficiënte planning bij het opmaken van de uurroosters voor alle leden van de interventiepolitie.
- Operatoren
De operatoren verwerken alle telefonische oproepen (059/70.11.11).
- Aangiftebureau
Deze dienst, gesitueerd in het hoofdcommissariaat, staat in voor het opstellen van processen-verbaal inzake aangiften van verlies, diefstallen zonder gekende dader, lichte gewelddaden,...en het beheer van het register van de gevonden en verloren voorwerpen.
- Agenten van politie
De agenten van politie staan in voor toezicht en verkeersregeling bij evenementen, toezicht inzake de naleving van de GAS wetgeving en de straatcode.

Naast de directies politiezorg beschikken we binnen ons korps over 2 steundirecties, de directie beleidsondersteuning en de directie operationele ondersteuning.

De directie beleidsondersteuning is samengesteld uit 3 diensten:

- Algemeen management
De voornaamste taak van de dienst management bestaat uit beleidsvoorbereiding en evaluatie. De dienst management coördineert de uitvoering van de volledige beleidscyclus, startend bij het scannen en analyseren van de interne en externe omgeving over het opstellen van actieplannen met hierin de concrete te ondernemen acties tot en met de evaluatie. Naast de uitwerking en opvolging van het zonaal veiligheidsplan staat deze dienst tevens in voor het jaarverslag, het verwerken van subjectieve en objectieve criminaliteitsgegevens, het bieden van ondersteuning aan interne diensten,... Bovendien waakt de dienst management over de bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling aan de hand van EFQM managementmodel politie België.
- Management van medewerkers (human resources, vorming)
De dienst management van medewerkers staat in voor de integrale "human resources ketting" (rekrutering en selectie, vorming en training, evaluatie en bijsturing, absenteïsmebeleid, begeleiding pensionering, enz...). Het betreft hier personeelsbeheer en -beleid in de ruimste zin van het woord.
- Management van middelen (financiën, economaat, ICT)
Het economaat staat in voor de aankoop en het beheer van alle materiële middelen rekening houdende met de richtlijnen van de dienst bescherming en preventie op het werk. De dienst financiën ondersteunt de korpsleiding in financiële materies en zorgt voor het budgettair beheer van het politiekorps. Deze dienst werkt samen met de bijzondere rekenplichtige die, onder het toezicht van het college van burgemeester en schepenen, belast is met het houden van de boekhouding van de PZ Oostende. Tenslotte staat de



dienst ICT in voor het beheer van het informaticapatrimonium, zowel van de hardware als van de software, het organiseren van vormingssessies aangaande informaticatoepassingen, en het waarnemen van een helpdeskfunctie.

De directie operationele ondersteuning groepeerd een aantal diensten die, zoals de naam het zegt, steun verlenen aan de zuiver operationele diensten van het korps.

- Coördinatie
Deze dienst staat in voor de politionele voorbereiding en het organiseren van de politionele aanwezigheid tijdens evenementen. De dienst coördinatie zorgt er m.a.w. voor dat alle in Oostende georganiseerde evenementen en manifestaties degelijk voorbereid worden en een veilig verloop kennen.
- Mobiliteit
De dienst mobiliteit is opgesplitst in een afdeling verkeersbeleid en een afdeling verkeershandhaving. De dienst verkeersbeleid verricht studiewerk inzake mobiliteitsbeleid en adviseert terzake de bestuurlijke overheden. Bovendien participeert deze dienst aan de planning, de coördinatie, de verkeerstechnische ondersteuning, de opvolging en de evaluatie van het mobiliteitsbeleid dat door de bestuurlijke overheden wordt bepaald. Niet onbelangrijk is hier het raakvlak met de problematiek rond wegeniswerken en de signalering ervan. Binnen het kader van het verkeersveiligheidsfonds werden hiertoe twee assistenten aangeworven. De dienst verkeershandhaving brengt, in overleg met de korpschef en de staf, advies uit aan de bestuurlijke overheid inzake het verkeerhandhavingsbeleid dat moet worden gevoerd om de implementatie van het vooropgestelde mobiliteitsbeleid te waarborgen. Ook het geven van zowel interne als externe opleiding van verkeersgebonden materies wordt door deze diensten waargenomen. Tenslotte staat de dienst verkeershandhaving in voor de operationele uitvoering van heel wat verkeerscontroles en -dispositieven. Zowel de coördinatie als het beleid met betrekking tot deze taken liggen in handen van deze dienst.
- Functioneel informatiebeheer (FIB)
Hier gebeurt de administratieve verwerking van de processen verbaal, het opslaan, de verwerking en de kwaliteitscontrole van de gerechtelijke gegevens uit de processen-verbaal gerechtelijk niet-verkeer, bepaalde verkeersinbreuken en verkeersongevallen. Daarnaast staat deze dienst in voor de afhandeling van de briefwisseling die specifiek met de gerechtelijke informatie te maken heeft.
- Administratie
De dienst administratie staat in voor de louter administratieve taken welke toebedeeld zijn aan de politie (briefwisseling, registratie kantschriften,...).
- Dienst wapens
Deze dienst verstrekt advies inzake wapenbezit en wapenvergunningen. Daarnaast geven de medewerkers van deze dienst wapenonderricht aan de medewerkers binnen het korps. Ook controles op het terrein (bv. bij kermessen, wapenbezitters,...) vallen onder bevoegdheid van dit team.



Naast de besproken directies en hun diensten beschikken we binnen het korps eveneens over:

- Kabinet
Het kabinet staat de korpschef administratief bij. Het takenpakket bestaat onder meer uit het behandelen en bijhouden van zowel de briefwisseling als dienstorders en -berichten. De interne verspreiding van richtlijnen, afkomstig van diverse instanties, wordt er verzekerd evenals de verslaggeving van diverse vergaderingen. De kabinetschef coördineert de taakuitvoering.
- Intern toezicht
Deze dienst behandelt klachten over het functioneren van de medewerkers en treedt daar waar nodig ambtshalve op.
- Leefmilieu
Sinds begin 2008 beschikken we binnen het korps over een dienst die zich toelegt op het behandelen van milieuspecifieke problemen. De verantwoordelijke van deze dienst staat in voor het plannen, coördineren en evalueren van het politieel milieubeleid. Intern de organisatie staat deze dienst ook in voor het streven naar zuinig, economisch en milieubewust ondernemen.



5.1.3. OPDRACHTEN EN TAKEN VAN FEDERALE AARD

dwingende richtlijn	rapportage
Dwingende richtlijn MFO-1 inzake het verzekeren van de openbare orde in hoven en rechtbanken, het overbrengen van gevangenen en het handhaven van de orde en de veiligheid in de gevangenissen in geval van oproer of onlusten	<ul style="list-style-type: none"> ○ niet van toepassing
Ministeriële richtlijn <u>MFO 2</u> betreffende het solidariteitsmechanisme tussen de politiezones inzake versterkingen voor opdrachten van bestuurlijke politie	<ul style="list-style-type: none"> ○ bij de lokale politie van Oostende voldoen 146 medewerkers (waarvan 6 pelotonscommandanten) aan de voorwaarden om ingezet te worden in het kader van HYCAP (= 56% van het operationele effectief) ○ het beschikbaarheidsniveau binnen HYCAP voor de lokale politie Oostende bedraagt 7% wat zich vertaalt in 19 effectieven (2 CP, 2 HINP en 15 INP) - voor ARROSOL bedraagt dit 2% of 5 effectieven ○ de ontvankelijkheidsdrempel bedraagt voor de PZ Oostende 12%, wat betekent dat 32 effectieven van het eigen korps ingezet moeten worden vooraleer er HYCAP steun gevraagd kan worden ○ de PZ Oostende heeft in 2007 maar liefst 2.257 uur HYCAP en 428:45 uur ARROSOL geleverd, en hiermee ruimschoots voldaan aan zijn verplichtingen
Gemeenschappelijke richtlijn <u>MFO 3</u> van de Ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken betreffende het informatiebeheer inzake gerechtelijke en bestuurlijke politie	<ul style="list-style-type: none"> ○ via interne vorming worden de richtlijnen binnen de MFO 3 regelmatig onder de aandacht van de medewerkers gebracht ○ validatieniveau: <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>harde gerechtelijke info:</u> het functioneel informatiebeheer bestaat uit 8 gespecialiseerde calog-medewerkers die instaan voor het vatten van de gerechtelijke gegevens ○ <u>zachte gerechtelijke info:</u> Deze info wordt beheerd door een HINP binnen de opsporingspolitie, in de loop van 2007 werd het proces "het verwerken van zachte informatie" uitgeschreven ○ <u>de informatieflex inzake bestuurlijke politie:</u> De directeur operationele ondersteuning staat in voor het voeren van module 014 bestuurlijke politie alle gebeurtenissen (in 2007 waren er dit 406) die



	plaatsvinden op het grondgebied van Oostende worden hierbinnen geregistreerd het gebruik van de module 014 wat betreft het vatten van personen, goederen en plaatsen staat nog in zijn kinderschoenen
Ministeriële richtlijn <u>MFO 4</u> betreffende de federale opdrachten van beveiliging, toezicht en controle door de politiediensten in het kader van de regelgeving inzake private veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> ○ in het kader van toezicht op de private bewakingsdiensten vinden binnen Oostende doorgedreven controles plaats op de portiers en interne veiligheid, zowel wat betreft erkende firma's als occasionele medewerkers ○ de medewerkers van de PZ Oostende worden bijna dagelijks gevorderd voor het verlenen van de "sterke arm" aan deurwaarders of inspectiediensten ○ occasioneel houdt de lokale politie Oostende toezicht op beveiligd waardevervoer
Ministeriële richtlijn <u>MFO 5</u> houdende de opdrachten van federale aard uit te oefenen door de lokale politie, wat betreft de opdrachten van bijzondere bescherming van personen en goederen en onroerende goederen	<ul style="list-style-type: none"> ○ de opdrachten, gericht op de bescherming van personen en instellingen die voorwerp kunnen uitmaken van een bijzondere dreiging, door hun aard of door hun symbolische waarde: <ul style="list-style-type: none"> ○ bescherming van de synagoge ○ andere beschermingsopdrachten indien we hiertoe opdracht krijgen ○ de wijze van integratie van de bijzondere beschermingsmaatregelen binnen het algemeen concept van de basispolitiezorg: <ul style="list-style-type: none"> ○ sporadisch en gericht toezicht tijdens de reguliere opdrachten van de interventiepolitie ○ gericht toezicht op bepaalde tijdstippen door de recherche
Gemeenschappelijke en dwingende richtlijn <u>MFO 6</u> van de Ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken betreffende de werking en organisatie van de arrondissementale informatiekrispunten	<ul style="list-style-type: none"> ○ dagelijks wordt aan het AIK een overzicht bezorgd met alle aangemaakte PV's gedurende de afgelopen 24 uur ○ specifieke en opvallende vaststellingen worden doorgegeven met het oog op vermelding in de "Garrebrugge" ○ wegens gebrek aan kandidaten heeft de lokale politie Oostende op dit ogenblik geen enkele medewerker gedetacheerd naar het AIK (in het verleden leverde de zone wel gedurende 3 jaar 1 FTE). ○ de functionele mailbox via teamware wordt zeer accuraat gebruikt in de informatie uitwisseling tussen de PZ Oostende en het AIK Brugge



CIC	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 medewerkers van de lokale politie Oostende zijn gedetacheerd naar het CIC (1 hoofdinspecteur, 1 inspecteur) ○ het CIC neemt de call-taking (nummer 101 / 112) voor de PZ Oostende waar ○ momenteel loopt een project om tegen (vermoedelijk) 2009 de migratie van het dispatchinggebeuren naar het CIC te realiseren
FIPA	<ul style="list-style-type: none"> ○ indien het CSD in het kader van FIPA beroep doet op de PZ Oostende, wordt hieraan steeds gepast gevolg gegeven ○ ook aan nationale acties zoals "Beaufort" en "Breeze" verleent de lokale politie Oostende steeds medewerking
Omzendbrief nummer <u>COL 3</u> / 2006 van het College van Procureurs-generaal bij de Hoven van Beroep; definitie, identificatie en registratie van het intrafamiliaal geweld en de extrafamiliale kindermishandeling	<ul style="list-style-type: none"> ○ alle leden van het operationeel kader hebben een opleiding van een halve dag gevolgd om hen de filosofie van de nieuwe aanpak bij te brengen ○ in samenwerking met de federale politie is het informaticasysteem aangepast zodat feiten van intrafamiliaal- en partnergeweld duidelijk geregistreerd worden en opvraagbaar zijn ○ er zijn documentsjablonen ontworpen zodat het ISLP systeem automatisch de correcte processen-verbaal aanmaakt voor toezending aan de PDK
Omzendbrief nummer <u>COL 4</u> / 2006 van het College van Procureurs-generaal bij de Hoven van Beroep; gemeenschappelijke omzendbrief van de Ministers van Justitie en het college van Procureurs-generaal betreffende het strafrechtelijke beleid inzake partnergeweld	<ul style="list-style-type: none"> ○ de eenvormige nationale verhoorbladen zijn geïntegreerd in het ISLP systeem zodat de politieambtenaren op een correcte manier slachtoffers en plegers kunnen ondervragen ○ binnen de PZ is een referentieambtenaar aangeduid (CP) voor deze problematiek ○ met de PDK te Brugge zijn de nodige afspraken gemaakt over bepaalde vormen van intrafamiliaal geweld meer bepaald het niet betalen van onderhoudsgeld en het niet naleven van bezoekrecht ○ een duidelijke procedure is uitgewerkt waarbij een politieambtenaar het dossier gedurende drie maanden opvolgt, in plaats van voor elke aangifte een nieuw dossier op te starten



5.1.4. BIJDRAGE AAN HET NATIONAAL VEILIGHEIDSPAN 2004 - 2007

A. DE PRIORITAIRE VEILIGHEIDSFENOMENEN

Strategische doelstelling NVP	Bijdrage
verkeersveiligheid (verkeersongevallen met lichamelijk letsel)	<ul style="list-style-type: none"> o strategische doelstelling verkeersgevoelens ZVP 2005 - 2008
illegale immigratie en mensensmokkel	<ul style="list-style-type: none"> o medewerking aan federale / bovenzonale acties o sectie mensenhandel binnen opsporingspolitie
mensenhandel	
terrorisme	<ul style="list-style-type: none"> o medewerking aan federale / bovenzonale acties
eigendomsdelicten, inzonderheid gepleegd door rondtrekkende dadergroepen	<ul style="list-style-type: none"> o aandachtspunt ZVP 2005 - 2008 "dadergroepen opvolging en informatieverzameling"
drugs	<ul style="list-style-type: none"> o participatie in stuurgroep stedelijk drugbeleid met oog op een integrale en geïntegreerde benadering van het fenomeen o sectie drugs binnen opsporingspolitie
leefmilieu beperkt tot afvalfraude	<ul style="list-style-type: none"> o oprichting dienst leefmilieu binnen het korps in 2008
grote financiële en economische criminaliteit	<ul style="list-style-type: none"> o binnen de zone geen aangeven dat hieromtrent een probleem bestaat, dit wordt noch door de subjectieve bronnen noch door de objectieve bronnen gestaafd
wapenzwandel	

B. PREVENTIEBELEID

Het preventiebeleid voor de stad Oostende wordt uitgewerkt door de preventieambtenaar binnen het strategisch veiligheids- en preventieplan. De lokale politie verleent haar medewerking en ondersteuning bij zowel de opmaak van de lokale veiligheidsdiagnostiek als de realisatie van de vooropgestelde doelstellingen in dit plan.

C. OVERLAST IN DE STEDEN

Binnen de interventiepolitie zijn 22 agenten van politie actief. Hun takenpakket bestaat voornamelijk uit het houden van controle en toezicht op het hinderlijk parkeren en het naleven van de GAS-wetgeving. In de uitvoering van deze taken werken de agenten van politie onder meer samen met de reinigingsdienst en de stadswachten. Bovendien was de lokale politie van Oostende één van de koplopers in de ontwikkeling en implementatie van de gemeentelijke administratieve sancties. Op 01/04/2005 was het eerste GAS PV een feit.



D. VEILIGHEID IN HET DOMEIN VAN HET OPENBAAR VERVOER

Er is een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen De Lijn en de politiediensten van de provincie West-Vlaanderen, gestructureerd op twee niveaus (mede-ondertekend door zowel de verschillende Dirco's voor de federale politie als door de korpschefs van de diverse politiezones voor de lokale politie) betreffende het project "veilig op weg" in het openbaar vervoer.

Doelstellingen van de samenwerking zijn:

- het verzekeren van de veiligheid van zowel de reizigers als van het personeel
- het verhogen van de kwaliteit en de efficiëntie van de dienstverlening van het openbaar vervoer
- het organiseren van een betere informatie-uitwisseling
- het coördineren van eventueel gezamenlijke acties

In het kader van het strategisch veiligheids- en preventieplan werden in augustus 2007 drie Activa-stadswachten aangesteld als lijnspotter.

E. DE PRIORITAIRE FENOMENEN INZAKE WERKING EN ORGANISATIEONTWIKKELING

geïntegreerde werking	<u>informatiestroom:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ het functioneel informatiebureau verzekert een kwalitatieve vassing van de dossiers <u>telematica en communicatie:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ implementeren ASTRID <u>onderlinge steun:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ leveren HYCAP en ARROSOL ○ samenwerking met omliggende zones
bedrijfsmatige werking	<ul style="list-style-type: none"> ○ korps beschikt over een dienst management die de korpsleiding ondersteunt in het bedrijfsmatig werken - deze dienst waakt over de 7x5 principes van excellente politiezorg ○ volledige interne realisatie van de richtlijnen in de omzendbrief van 01/12/2006 ○ interzonale samenwerking in het kader van slachtofferonthaal
internationale werking	/

5.1.5. OPDRACHTEN EN TAKEN TEN VOORDELE VAN DERDEN

Het plaatsen van verkeersborden parkeerverbod mits betaling :

- particulieren bij verhuis
- ondernemingen voor gebruik openbaar domein n.a.v. werkzaamheden op de openbare weg



5.2. DE INTERNE WERKING

5.2.1. MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS

Binnen het korps beschikken we over een dienst "management van medewerkers" dewelke instaat voor het personeelsbeheer en het ontwikkelen en uitvoeren van het personeelsbeleid. Deze dienst bestaat uit 2 adviseurs, 1 consulent en 4 assistenten.

De belangrijkste ontwikkelingen binnen management van medewerkers worden hieronder weergegeven.

A. ORGANISEREN

- het tijdsregistratiesysteem GET (nieuwe versie - Extremis Web)

Dit systeem laat toe op een geïnformatiseerde wijze de gepresteerde uren, verlofdagen, ziektedagen,... bij te houden. Deze vernieuwing heeft voordelen voor zowel de organisatie als de personeelsleden. Zo laat de automatisatie van deze procedure toe dat de dienst management van medewerkers capaciteit kan vrijmaken voor het uitbouwen van een beter personeelsbeleid zodat de dienstverlening naar de personeelsleden verbeterd wordt. Ook de leidinggevenden en de overige personeelsleden hebben baat bij de invoering van het vernieuwde systeem. Zo hebben zij hierdoor een permanent overzicht van de geleverde prestaties en van de aan- en afwezigheden. Voortaan hebben alle personeelsleden zicht op een aantal basisgegevens zoals stand van verlof, stand van ziektecontingent, gepresteerde en nog te presteren uren binnen de referentieperiode, individuele werktijdenregeling,... Deze gegevens kunnen online geraadpleegd worden. Verder wordt door het systeem de hiërarchische lijn meer geresponsabiliseerd bij het autoriseren van prestaties en het rechtvaardigen van overuren en bijkomende prestaties. De papieren formulieren zijn niet langer nodig. Ook planning en capaciteitsbeheer zijn in het systeem opgenomen.

- procedure interne mobiliteit

Om op objectieve en deskundige wijze de meest geschikte persoon aan te duiden voor een openstaande betrekking, werd lokaal een procedure voor interne mobiliteit uitgewerkt.

B. INVESTEREN

- vorming, training en opleiding

We beschikken over een VTO-plan (Vorming, Training, Opleiding) met als strategische doelstelling het uitbouwen van een lerende organisatie. Op tactisch niveau streven we naar het beter afstemmen van opleidingen en trainingen op de noden van de organisatie. Ook het stroomlijnen van de communicatie is één van de doelstellingen van dit plan. Binnen de opmaak van het VTO-plan wordt rekening gehouden met de individuele doelstellingen, geformuleerd in het kader van de evaluatiecyclus.

In 2007 werd het proces "het doorlopen van vorming, training en opleiding" uitgewerkt door de vormingsverantwoordelijke en de dienst management. Dit proces biedt ondersteuning in het opstellen, uitvoeren en evalueren van het VTO-traject.



C. WAARDEREN EN RESPECTEREN VAN MEDEWERKERS

o evaluatiecyclus

Elke zichzelf respecterende organisatie wil haar functioneren verbeteren om zo haar doelstellingen op een zo efficiënt mogelijke wijze te realiseren. Een evaluatiesysteem draagt hiertoe bij door de betrokkenheid van de medewerkers te verhogen.

Om die betrokkenheid te verhogen is communicatie nodig. Door de verschillende gesprekken die in het systeem zijn ingebouwd, wordt iedere medewerker een actieve partner in zijn/haar eigen ontwikkeling en in de vooruitgang van zijn/haar dienst en bijgevolg van het korps.

Sinds 1 januari 2006 werkt de lokale politie Oostende met een nieuw evaluatiesysteem dat door de federale overheid werd ontwikkeld en gebruikt wordt binnen alle politiediensten. De 3 centrale domeinen binnen het evaluatiesysteem zijn het competentieprofiel (verwachte competentie volgens de uitgevoerde functie), de waarden van de organisatie en de doelstellingen op individueel en collectief niveau. De evaluatieperiode, die een termijn van 2 jaar omvat, neemt een aanvang met een planningsgesprek. Dit gesprek vindt plaats met elke individuele medewerker binnen de organisatie. Er worden onder meer afspraken gemaakt omtrent de 3 evaluatiedomeinen. Aan het einde van de evaluatieperiode wordt er een evaluatiegesprek gehouden waarbij wordt nagegaan in hoeverre de gemaakte afspraken werden gerealiseerd.

Onze eigen dienst management van medewerkers heeft bij de implementatie van het nieuwe evaluatiesysteem het voortouw genomen om voor de competenties en waarden, bepaald op federaal niveau, definities en indicatoren uit te werken die in quasi alle korpsen van de lokale politie van West-Vlaanderen gebruikt worden.

o inspraak

Binnen het korps bestaan er heel wat overlegstructuren. Een aantal van deze structuren, zoals de personeelsraad en het beleidsondersteuningsteam (BOT), verzekeren communicatie naar en inspraak van de medewerkers inzake de koers die door de korpsleiding gevaren wordt. De personeelsraad biedt de medewerkers de kans om in directe dialoog te treden met de korpsleiding omtrent dagdagelijkse problemen waarmee men op de werkvloer geconfronteerd wordt. Het BOT ondersteunt en adviseert de korpsleiding bij de bedrijfsvoering en de organisatieontwikkeling.

o medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (MBO)

Het is als organisatie van cruciaal belang om de randvoorwaarden en omstandigheden te creëren waardoor het personeel betrokken en gemotiveerd naar het werk kan komen. Tot op heden werden vanuit de korpsleiding al heel wat initiatieven genomen om tegemoet te komen aan de wensen en verlangens van het personeel. Maar waarderen de medewerkers deze inspanningen? Zijn onze medewerkers gemotiveerd, betrokken? Waar zijn onze medewerkers tevreden over? Wat kan volgens hen beter?

Om dit na te gaan werd in mei 2007 een medewerkersbetrokkenheidsonderzoek uitgevoerd bij de medewerkers van de PZ Oostende.



- preventie en bescherming op het werk

De lokale politie Oostende ging inzake preventie en bescherming op het werk een resultaatsverbintenis aan die zich vertaalt in een vijfjaarlijks globaal preventieplan. Dit plan is gestoeld op een analyse van een veertigtal risicovelden. De uitwerking van één bepaald risicodomein wordt geconcretiseerd door middel van een jaaractieplan.

5.2.2. MANAGEMENT VAN MIDDELEN

De dienst management van middelen bestaat uit het economaat, ICT en de dienst financiën (hierboven besproken onder 6.1.2 "andere diensten"). Deze dienst is samengesteld uit 10 medewerkers waaronder 1 ICT consulent en 1 boekhouder.

A. GELD

Het financieel beheer van de politiezone gebeurt in een ééngemeentezone zoals Oostende door de stadsontvanger. Deze bijzondere rekenplichtige wordt hierin bijgestaan door onze boekhoudkundige.

Het boekjaar van de lokale politie start met het opmaken van de begroting. Bij het opstellen van de begroting wordt, met het oog op een zo correct mogelijke raming, bij de verschillende directies gepolst naar hun noden en verwachtingen. Bovendien zullen we de komende jaren de mogelijkheden van een meerjarenbegroting gelinkt aan het zonaal veiligheidsplan onderzoeken.

B. KENNIS EN TECHNOLOGIE

- intranet

Binnen het korps beschikken we over een intranet, toegankelijk voor alle medewerkers. Alle informatie aanwezig in het korps, wordt waar mogelijk geïnformatiseerd en op het intranet gepubliceerd. Met het oog op het digitaal archiveren van informatie wordt hier in de toekomst nog een stap verder in gegaan. Dit initiatief zal deel uitmaken van de strategische doelstelling "het verzekeren van een doeltreffende en permanente informatiestroom".

- het uitschrijven van werkinstructies

In het kader van de evaluatiecyclus hebben verschillende diensten het uitschrijven van de procedures of werkinstructies als operationele doelstelling bepaald. Door het uitschrijven van deze informatie willen we de kennis en expertise die momenteel aanwezig zijn bij slechts enkele van onze medewerkers vastleggen en borgen. Hiermee verzekeren we dat de efficiënte werking van een dienst of het correct uitvoeren van een taak, bij het wegvallen van deze experts, gewaarborgd blijft.

- technologie

De lokale politie van Oostende streeft er steeds naar om de medewerkers te ondersteunen met de meest performante technologieën. Denken we hierbij maar aan de 235 PC's en 22 laptops waarover we beschikken en dewelke op regelmatige basis vernieuwd worden, het inrichten van een audiovisueel verhoorlokaal, de "lifescan" waarmee vingerafdrukken worden ingescand en doorgestuurd naar de federale politie te Brussel met het oog op onmiddellijke identificatie,....



C. MATERIAAL EN DIENSTEN

o materiaal

Het korps beschikt over heel wat materiaal. Bij de aankoop van het materiaal wordt waar mogelijk het advies van de medewerkers ingewonnen. De zorg voor het materiaal door de medewerkers laat echter te wensen over. Om hieraan tegemoet te komen, heeft het korps reeds een aantal maatregelen ondernomen, zoals het ontwikkelen van een barcodesysteem waarbij al het los materiaal voorzien werd van een barcode die bij het uitlenen ingescand wordt. Ondanks deze maatregelen blijkt uit de verschillende analyses dat de zorg en het respect voor materiaal nog steeds een probleem vormen. Binnen het project omtrent leiderschap zal hier dan ook de nodige aandacht aan besteed worden.

o milieubewust ondernemen

Ook het ontbreken van een actief milieubeleid wordt als verbeterpunt geformuleerd binnen de positiebepaling. Ondertussen is de korpsleiding overgegaan tot het oprichten van een dienst leefmilieu, die naast de aanpak van de leefmilieuproblematiek in Oostende, ook zal instaan voor het ontwikkelen van een intern milieubeleid.

5.2.3. MANAGEMENT VAN PROCESSEN

Het uitschrijven van de primaire processen was een strategische doelstelling binnen het zonaal veiligheidsplan 2005 - 2008. Bij de aanvang van het project hebben wij gepoogd een eigen procesarchitectuur te ontwikkelen. Het draagvlak was echter te klein om deze vrij theoretische oefening uit te voeren. De korpsleiding heeft dan ook de knoop doorgehakt en beslist om pas over te gaan tot het uitschrijven van processen wanneer er zich een opportuniteit of een probleem in de werking voordoet. Tot op heden werden twee processen uitgeschreven, namelijk het primair proces "het verwerken van zachte informatie" en het ondersteunende proces "het doorlopen van het vormings-, trainings- en opleidingstraject".

In het kader van de nieuwe strategische doelstelling omtrent de overheveling van de dispatching naar het CIC, zal het proces omtrent dringende hulpverlening in de denkoefening meegenomen worden



6. SAMENWERKING

Streven naar een constructieve samenwerking met interne en externe partners is één van de pijlers in onze visie. Zowel in de uitvoering van de dagdagelijkse taken, als in projectwerking en beleidsontwikkeling en -voering staat partnerschap centraal.

Hieronder vindt u een niet-limitatief overzicht van bestaande partnerships.

6.1. INTERZONALE, BOVENLOKALE EN INTERNATIONALE POLITIE-SAMENWERKING

Met het oog op het verbeteren van de interzonale samenwerking en het efficiënter kunnen uitvoeren van de politietaken, vindt er geregeld overleg plaats tussen de korpschefs.

- provinciaal overleg - vier maal per jaar
- arrondissementeel overleg - ±maandelijks
- overleg M4 (PZ Oostende, PZ Middelkerke, PZ Bredene / De Haan en PZ Kouter) - maandelijks

Binnen de M4 is er een samenwerkingsakkoord aangaande slachtofferbejegening. Dit stelt alle 4 de zones in staat in een permanente slachtofferbejegening te voorzien. Daarnaast bestaat er tussen deze zones een akkoord over het feit dat de PZ Oostende instaat voor diverse tussenkomsten in de Oostendse ziekenhuizen zoals de vaststelling van de ernst van de verwondingen, opstellen klinisch verslag, bloedafname, drugstest, enz... Er is eveneens samenwerking voor wat betreft audio-visueel verhoor van minderjarigen en ook op andere vlakken wordt vaak structureel samengewerkt.

Naast de lokale politie zijn er nog drie andere federale politiediensten aanwezig op het grondgebied. Namelijk de luchthavenpolitie (LPAO), de scheepvaartpolitie (SPNO) en de spoorwegpolitie (SPC). Deze politiediensten werken dagdagelijks samen aan een veilige stad. Zonder elkaars deur plat te lopen, is er regelmatig overleg tussen de diverse eindverantwoordelijken teneinde op een vlotte manier te kunnen samenwerken. Deze samenwerking werd geofficialiseerd in respectieve protocollen.

Sedert de herfst van 2007 verzekert de spoorwegpolitie (SPC) gedurende een betekenisvol aantal uren per week een permanentie in en rond het station van Oostende. De vaststelling dat wij op jaarbasis behoorlijk wat interventies doen in dit eindstation, heeft ertoe geleid dat het licht op groen gezet werd om de collega's van SPC in ons station te laten patrouilleren. Voor de toekomst zal gestreefd worden naar een nog performantere aanwezigheid van deze federale collega's in onze stad. Laat ons immers de invloed van ons station niet onderschatten, temeer daar het een eindstation is dat daarenboven zo goed als in het stadscentrum gelegen is. Op geregelde tijdstippen verzekeren wij, in samenwerking met de spoorwegpolitie, gerichte controleacties. Wij doen dit bij voorkeur tijdens drukke weekendnachten en zeker wanneer er in de stad megafuiven gepland zijn. Het valt op dat strenge controles in het



station stevast leiden tot een daling van het aantal feiten in de stad tijdens de erop volgende nacht.

Ook binnen de ondersteunende en beleidsprocessen onderscheiden we verschillende samenwerkingsverbanden:

- provinciaal netwerk organisatieontwikkeling: afvaardiging van 2 adviseurs
- stuurgroep provinciaal netwerk organisatieontwikkeling: afvaardiging van 1 adviseur
- capaciteitsbeheersysteem: deelname aan provinciale werkgroep "capaciteitsbeheer" met het oog op een gezamenlijke visie omtrent capaciteitsbeheer en het ontwikkelen van een activiteitenstructuur
- ondersteuning van en bij andere zones in het kader van beleidsontwikkeling (vb. voorzien tafelbegeleiding tijdens positiebepaling, politiecafé,...)
- netwerk strategisch analisten: afvaardiging van 2 adviseurs
- ontwikkelen databank personeelsbeheer binnen PZ Oostende dewelke eventueel daarna beschikbaar zal gesteld worden aan andere zones
- overlegplatform voor personeelsdiensten West-Vlaanderen: afvaardiging van 2 adviseurs
- stuurgroep overlegplatform voor personeelsdiensten West-Vlaanderen: afvaardiging van 1 adviseur als secretaris
- HR club Noord (werkgroep): afvaardiging van 1 adviseur

6.2. ANDERE PROTOCOLS OF SAMENWERKINGSAKKOORDEN MET NIET POLITIONELE PARTNERS EN DERDEN

In een integrale benadering van veiligheid en leefbaarheid is politie slechts één van spelers op het veld. Veiligheid is de verantwoordelijkheid van alle partners in de veiligheidsketen. Daarbinnen heeft iedere partner zijn verantwoordelijkheid en taak. Samenwerking is hierbij onontbeerlijk.

In een aantal gevallen neemt de politie het voortouw. Voorbeelden hiervan zijn:

- het project "veilig uitgaan in Oostende" waarbij wordt samengewerkt met de preventieambtenaar, de coördinator positief uitgaansbeleid, de straathoekwerkers, het JAC,...
- het project "inbraken in woningen" waarbij ook de preventieambtenaar betrokken is
- ...

Daarnaast verleent de politie medewerking aan projecten op initiatief van externen. Een aantal voorbeelden:

- stedelijk drugbeleid: afvaardiging van 2 officieren in de stuurgroep en participatie in werkgroepen
- lokaal sociaal beleid: afvaardiging van 1 adviseur
- lokale veiligheidsdiagnostiek: ondersteuning door de dienst management
- deontologische werkgroep (overleg met de sociale en medische sector, straathoekwerk, enz...)
- verkeerscommissie
- ...



7. SYNTHESE VAN DE BESTEDE CAPACITEIT

Binnen het zonaal veiligheidsplan 2005 - 2008 werd volgende interne strategische doelstelling omschreven:

"Het ontwikkelen van een instrument om capaciteitsmeting te verrichten en het effectief uitvoeren van capaciteitsprognose en -planning"

Omdat aandacht voor capaciteit een taak is van alle zones, hebben we op het provinciaal netwerk organisatieontwikkeling een oproep gelanceerd om een gezamenlijk systeem uit te werken. Naar aanleiding hiervan werd een werkgroep opgesteld samengesteld uit de zones VLAS, Damme - Knokke Heist, Brugge, Polder, Bredene - De Haan, Blankenberge - Zuienkerke en Oostende.

In eerste instantie werd stil gestaan bij "wat" we willen meten. Als belangrijkste uitgangspunten werden daarbij weerhouden:

- activiteiten die van belang zijn in het kader van "verantwoording" naar opdrachtgevers, bestuur, financiers, klanten en medewerkers
- activiteiten die van nut kunnen zijn voor het besturen van de organisatie en haar diensten
- activiteiten die dienst of directie overschrijdend zijn (uitgaande van de "gekantelde organisatie")
- minimum die activiteiten omschrijven die kaderen binnen de uitvoering van de basisfuncties

Bijgevolg streven we geen 100% verantwoording na. De activiteiten die in het kader van capaciteitsbeheer werden weerhouden kunnen nagelezen worden in **bijlage 8** (registratiematrix + definitiehandboek). Elke medewerker dient deze activiteiten te registreren in GET tijdsregistratie.

De registratie op korpsniveau startte op 01/05/2007. Hierdoor zijn we niet in staat om voor 2007 een jaaroverzicht te geven van de bestede capaciteit. Bovendien dienen de bijgaande cijfers met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Tijdens de eerste maanden van de registratie kunnen er wat "foutjes" in de keuze van activiteiten geslopen zijn. Het invullen van de matrix vraagt van de medewerker een nieuwe manier van kijken naar zijn opdrachten. De te registreren activiteiten zijn immers niet dienstgebonden, maar lopen door verschillende diensten heen. De switch van directioneel denken naar het denken in activiteiten van een gekantelde organisatie bracht bij aanvang de nodige verwarring met zich mee. Een lid van bijvoorbeeld de interventiepolitie voert niet alleen interventietaken uit, maar vervult tevens activiteiten binnen wijkwerking, lokale opsporing en lokaal onderzoek, handhaving openbare orde,...



Sommige diensten binnen het korps voeren dagdagelijks dezelfde activiteit uit. Deze diensten hebben één hoofdactiviteiten en voeren daarnaast een aantal andere taken uit. Voorbeelden van dergelijke diensten zijn het functioneel informatiebeheer (hoofdtak: vatten van processen-verbaal), het onthaal (hoofdtak: onthaal aan loket), de operatoren (hoofdtak: call-taking), de dienst intern toezicht (hoofdtak: behandelen van klachten),... Deze diensten dienen deze hoofdactiviteiten, als ze in de matrix opgenomen zijn, niet te registreren. Activiteiten die van hun hoofdtak afwijken, bv. opleiding, evaluatiegesprekken, ... dienen wel geregistreerd te worden. Momenteel buigen de medewerkers van de dienst management zich over het opmaken van een inventaris van dergelijke diensten en hun hoofdtaken. Op basis van deze inventaris, het aantal gepresteerde uren van de medewerkers binnen deze diensten en hun reeds geregistreerde activiteiten, is het de bedoeling om in de toekomst de registraties waar we nu over beschikken aan te vullen met deze gegevens. In onderstaand overzicht ontbreken deze gegevens momenteel nog.

De bovenstaande opmerkingen in het achterhoofd houdende, benadrukken we dat onderstaand overzicht van de bestede capaciteit louter indicatief is. Door een aantal reeds doorgevoerde aanpassingen zullen de cijfers in 2008 nauwgezetter weergegeven worden.

In onderstaande tabel vindt u volgende zaken terug:

- een overzicht van de geregistreerde activiteiten binnen de eerste 2 niveaus
- het totaal van de geregistreerde uren binnen deze activiteiten (tot. reg.)
- de verhouding van deze registraties t.o.v. het totaal aantal gepresteerde uren binnen het korps (% prestaties)
- de verhouding van deze registraties t.o.v. het totaal aantal geregistreerde uren binnen het capaciteitsbeheersysteem (% registraties)



Activiteiten - niveau 1	Activiteiten - niveau 2	Tot. reg.	% prestaties	% registraties
Communicatie	externe communicatie	1722:35:00	0,58%	1,21%
	interne communicatie	5562:46:00	1,86%	3,91%
TOTAAL		7285:21:00	2,44%	5,12%
Handhaving openbare orde	beheer van gebeurtenissen	5104:21:00	1,71%	3,59%
	bijstand derden	587:22:00	0,20%	0,41%
	dossierafhandeling	3065:12:00	1,03%	2,15%
	gemotoriseerde patrouille	12855:43:00	4,31%	9,03%
	infogaring bestuurlijke politie	129:31:00	0,04%	0,09%
	overbrenging	221:37:00	0,07%	0,16%
	preventie en educatie	48:39:00	0,02%	0,03%
	specifiek toezicht	9284:25:00	3,11%	6,52%
TOTAAL		31296:50:00	10,48%	21,98%
Interventie	dossierafhandeling	3190:50:00	1,07%	2,24%
	dringende interventie	7032:04:00	2,36%	4,94%
	uitgestelde interventie	1618:27:00	0,54%	1,14%
TOTAAL		11841:21:00	3,97%	8,32%
Lokale opsporing en lokaal onderzoek	eigen infogaring gerechtelijke politie	5063:11:00	1,70%	3,56%
	gecoördineerde gerechtelijk actie	578:51:00	0,19%	0,41%
	gevolg van lokale interventie	17540:59:00	5,88%	12,32%
	Lokale opsporing en lokaal onderzoek	1:30:00	0,00%	0,00%
	operationele criminaliteitsanalyse	1329:55:00	0,45%	0,93%
	overbrenging	1377:38:00	0,46%	0,97%
	verzoek externe politiedienst	671:40:00	0,22%	0,47%
	vordering PDK/OZR	17723:13:00	5,94%	12,45%
TOTAAL		44286:57:00	14,83%	31,11%
Management van medewerkers	dienstenplanning	3882:59:00	1,30%	2,73%
	evaluatiecyclus	103:45:00	0,03%	0,07%
	klachtenbehandeling	284:19:00	0,10%	0,20%
	mentorschap en stagebegeleiding	84:37:00	0,03%	0,06%
	Management van medewerkers	2:45:00	0,00%	0,00%
	opleiding en training	11382:17:00	3,81%	7,99%
	selectie	261:28:00	0,09%	0,18%
	welzijn en PBW	214:53:00	0,07%	0,15%
TOTAAL		16217:03:00	5,43%	11,39%
Projecten	aandachtspunten ZVP	211:18:00	0,07%	0,15%
	interne prio's ZVP	376:16:00	0,13%	0,26%
	veiligheidsprio's ZVP	398:39:00	0,13%	0,28%
TOTAAL		986:13:00	0,33%	0,69%



Slachtofferbejegening	acuut	202:29:00	0,07%	0,14%
	dossierafhandeling	41:42:00	0,01%	0,03%
	HERCOSI	19:06:00	0,01%	0,01%
	slachtofferteam	34:27:00	0,01%	0,02%
TOTAAL		297:44:00	0,10%	0,21%
Strategie en beleid	beleidsvoorbereiding - begroting	178:09:00	0,06%	0,13%
	beleidsvoorbereiding - personeelsformatie	71:10:00	0,02%	0,05%
	beleidsvoorbereiding - verkeersveiligheidsfonds	122:23:00	0,04%	0,09%
	beleidsvoorbereiding - ZVP	697:55:00	0,23%	0,49%
TOTAAL		1069:37:00	0,36%	0,75%
Verkeer	dossierafhandeling	5105:24:00	1,71%	3,59%
	preventie en educatie	293:47:00	0,10%	0,21%
	toezicht en controle	6604:35:00	2,21%	4,64%
	verkeersdispositief	1562:57:00	0,52%	1,10%
	verkeersregeling	1270:33:00	0,43%	0,89%
TOTAAL		14837:16:00	4,97%	10,42%
Wijkwerking	inschrijving bewoners	3983:12:00	1,33%	2,80%
	planton	4610:37:00	1,54%	3,24%
	wijkrapportage	686:26:00	0,23%	0,48%
	zaca	4971:27:00	1,67%	3,49%
TOTAAL		14251:42:00	4,77%	10,01%
		142.370:04:00 (totale registraties)	48%	100,00%
			298.554:08:36 (totale prestaties)	



HOOFDSTUK 3: DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

1. DE VORIGE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN - EVALUATIE EN TE TREKKEN LESSEN

1.1. DOMEIN VEILIGHEID EN LEEFBAARHEID

Bij elk van de omschreven operationele doelstellingen wordt aan de hand van een kleurcode weergegeven of de vooropgestelde doelstelling al dan niet werd behaald.

- **groen** doelstelling behaald
- **geel** doelstelling deels of net niet behaald
- **rood** doelstelling niet behaald

1.1.1. NACHTLAWAAI -STRATEGISCHE DOELSTELLING 2005 - 2006

Strategische doelstelling

Een integrale en geïntegreerde aanpak van het fenomeen nachtlawaai met het oog op het doen dalen van deze vorm van overlast.

Tactische doelstellingen

- het streven naar bekwaame betrokkenheid van de politieambtenaren en externe partners bij de bestrijding van het fenomeen nachtlawaai
- het optimaliseren van het repressief optreden van de politie ter zake

De operationele doelstellingen werden opgesplitst volgens vier specifieke probleemvelden, namelijk de horecazaken, de feestzalen, de evenementen en de interne werking.

Operationele doelstelling		Verantwoording
Vanaf 2007, zullen alle betrokken diensten beschikken over een geactualiseerde lijst van horecazaken/feestzalen.		Een lijst van bestaande horecazaken en feestzalen (± 800) werd opgesteld. Deze lijst wordt permanent up-to-date gehouden en laat toe in te spelen op nieuwe ontwikkelingen in onder meer het uitgaanscentrum.
Tegen eind 2006 moeten 70 % van alle adviezen, die voor september 2006 in het kader van de preventie van nachtlawaai aan de horeca-exploitanten werden gegeven, opgevolgd zijn door de politie.		Dit omvat het geven van advies en preventietips aan de horeca-exploitanten omtrent het voorkomen van nachtlawaai. Een HINP van de centrumwijk gaat na of deze adviezen en tips uitgevoerd worden.
Alle vergunningsplichtige feestzalen in Oostende zijn op 1 maart 2007 in orde met de vigerende wetgeving.		Deze taak werd volledig toevertrouwd aan de stedelijke dienst leefmilieu.



Tegen mei 2006 zijn 75% van de meldingen inzake nachtlawaai (referentieperiode 01/01/06 - 31/04/06) correct ingevuld. Tegen mei 2007 is dat voor dezelfde referentieperiode 95 %.		De doelstelling werd behaald, maar vergt nog steeds een constante opvolging en bijsturing.
Tegen januari 2007 dient 60% van de evenementen met muziek, gecontroleerd te zijn door de politie op het naleven van het einduur muziek.		60% van de evenementen werd gecontroleerd.

1.1.2. EGOÏSTISCH VERKEERSGEDRAG DOOR AUTOMOBILISTEN - STRATEGISCHE DOELSTELLING 2005 - 2006

Strategische doelstelling

Het verhogen van de subjectieve en objectieve verkeersveiligheid door het verminderen van egoïstisch verkeersgedrag.

Tactische doelstellingen

- o het ontraden van het egoïstisch verkeersgedrag van de automobilisten door voorbeeldgedrag van de medewerkers en gerichte preventieve acties
- o het verhogen van de pakkans door het optimaliseren van het repressief politieoptreden

De operationele doelstellingen richtten zich naar de eigen medewerkers en naar de bestuurders. Naar deze laatsten werd zowel preventief als repressief gewerkt.

Operationele doelstelling		Verantwoording
Het aantal op specifieke plaatsen en tijdstippen bij een objectieve telling door externe personen vastgestelde overtredingen binnen twee jaar met 10 % laten dalen.		De parkeerovertradingen daalden met 20,35 %, de mobiele overtredingen met 37,24 %. De totale daling bedraagt 34,81 % zodat we kunnen zeggen dat de doelstelling ruimschoots gehaald werd.
Het ter kennis brengen van gewijzigde en/of nieuwe verkeerswetgeving aan het operationeel personeel.		Belangrijke wijzigingen in de straatcode werden gecommuniceerd in interne infosessies of via intranet.
Organiseren en uitvoeren van een sensibilisatiecampagne door lokale politie en partners.		Op verschillende invalswegen werden borden geplaatst waarop het project werd aangekondigd. Daarnaast werden tijdens controles ook draagtassen met het logo van het project verspreid.



Controle op snelheidsovertredingen door inzet van bemande snelheidscamera.		Bij de repressieve aanpak van de verkeersegoïstische automobilist werd een inbreng gepland van zowel de wijkpolitie, de interventiepolitie als de cel Verkeershandhaving. In 2006 werden hiervoor 3.192 manuren voorzien. Hiervan werden er 2.599:55 uren effectief uitgevoerd (81,45 %).
Controle op agressief rijgedrag door anonieme moto met camera.		
Controle op andere mobiele overtredingen : gsm, gordel en kinderzitjes, niet gebruik richtingaanwijzers, verkeerslichten negeren, voorrang (oversteekplaatsen, rotondes, ...).		
Beteugelen van parkeerovertredingen : voet- en fietspad, voorsortering, laad-en loszones, bushaltes, dubbel parkeren.		

1.1.3. EGOÏSTISCH VERKEERSGEDRAG – STRATEGISCHE DOELSTELLING 2007 - 2008

Het project "egoïstisch verkeersgedrag" werd verlengd. Waar het project zich in de voorgaande periode richtte naar automobilisten, werd de doelgroep van het project in 2007 - 2008 uitgebreid naar alle weggebruikers.

Strategische doelstelling

Het verhogen van de subjectieve en objectieve verkeersveiligheid door het verminderen van egoïstisch verkeersgedrag.

Tactische doelstellingen

- ontraden van egoïstisch verkeersgedrag door het voorbeeldgedrag van de medewerkers en gerichte preventieve acties naar de weggebruikers
- het verhogen van de pakkans door het optimaliseren van het repressief politieoptreden

Operationele doelstelling / acties	Verantwoording
Het aantal op specifieke plaatsen en tijdstippen bij een objectieve telling door externe personen vastgestelde overtredingen binnen twee jaar met 10 % laten dalen.	De eindevaluatie van dit project zal plaatsvinden in januari 2009. Momenteel is het nog te vroeg om een degelijke stand van zaken te geven.
Het ter kennis brengen van gewijzigde en/of nieuwe verkeerswetgeving aan het operationeel personeel.	
Medewerkers wijzen op voorbeeldfunctie.	
Aankondigingsborden op de invalswegen bestendigen.	
Informatienamiddagen inrichten voor alle geïnteresseerde Oostendenaars (systeem route 55).	
Voorstelling van het gewijzigde project via de lokale media/internet.	
Elke directie of dienst dient maandelijks 90% van de voorziene capaciteit voor controle en toezicht te behalen. In de maanden juli en augustus dient dit 50 % te zijn van de voorziene capaciteit.	



1.1.4. VEILIG UITGAAN IN OOSTENDE – STRATEGISCHE DOELSTELLING 2007 - 2008

Strategische doelstelling

Veilig uitgaan in Oostende met een specifieke aandacht voor de criminaliteit in het kader van middelengebruik, de geweldsdelicten en de diefstallen.

Tactische doelstellingen:

- een verhoogde aandacht voor en opvolging van alle relevante meldingen
- het risicobewustzijn van uitgaanspubliek en uitbaters verhogen
- een transparant referentiekader creëren en implementeren "voor een bepaalde periode"

Operationele doelstelling	Verantwoording
We streven naar een rationeler inzet van het personeel tijdens de overlastpatrouilles vanaf de zomerperiode 2007 (start van het project).	De eindevaluatie van dit project zal plaatsvinden in januari 2009. Momenteel is het nog te vroeg om een degelijke stand van zaken te geven.
Tegen 1 januari 2008 streven we naar een correcte uitvoering van de opdrachten (gekoppeld aan een transparant referentiekader m.b.t. het gebruik van alcohol op straat, het plaatsen en gebruiken van terrassen en alcoholverkoop)	
De kwaliteit van de registraties dient tegen eind 2008 gestegen te zijn. Eind 2007 dient 90 % in orde te zijn en tegen eind 2008 95 %.	
We streven naar een driemaandelijke feedback van en naar de externe partners en medewerkers.	
Tegen de zomer 2008 streven we ernaar om het uitgaanspubliek en de uitbaters van handelszaken in het projectgebied in kennis te stellen van het project en te sensibiliseren rond een veilige uitgaansbuurt.	
Het invoeren van aangepaste, duidelijke en afdwingbare stedelijke politieverordeningen tegen de zomer 2008.	



1.1.5. PROJECT INBRAKEN IN WONINGEN - STRATEGISCHE DOELSTELLING 2007 - 2008

Strategische doelstelling

We streven naar een stagnatie of daling van het aantal inbraken in woningen.

Tactische doelstellingen:

- het verhogen van het engagement van de burger
- het verhogen van de pakkans

Operationele doelstelling	Verantwoording
Tegen eind 2008 streven wij er naar om in alle gevallen van woninginbraken, de bewoners in een buurt waar een inbraak in een woning werd gepleegd, aan te spreken, ten einde het engagement van de buurtbewoners te verhogen.	De eindevaluatie van dit project zal plaatsvinden in januari 2009. Momenteel is het nog te vroeg om een degelijke stand van zaken te geven.
Tegen eind 2008 streven wij er naar externe diensten of organisaties die een dienst kunnen verlenen in het kader van preventie en beveiliging, in te schakelen in het preventief informeren en sensibiliseren van de burger in het algemeen.	
Om de kwaliteit van het onderzoek te optimaliseren willen we op 15/05/2007 in alle gevallen van woninginbraken de vooropgestelde checklist in gebruik nemen.	
Eind 2007 zal er aanvang genomen worden met het uitvoeren van operationele criminaliteitsanalyse in het kader van woninginbraken	
Tegen eind 2008 streven wij er naar 3 gerichte dispositieven per jaar uit te voeren met betrekking tot woninginbraken.	
Tegen eind 2008 streven wij er naar minstens 4 uur per week specifiek toezicht uit te oefenen met betrekking tot woninginbraken.	



1.1.6. AANDACHTSPUNTEN BINNEN HET DOMEIN VEILIGHEID EN LEEFBAARHEID

Dadergroepen vreemde origine (2005 - 2008)	<i>Onderzoek naar de omvang van het fenomeen . Deze analyse werd samen met de federale politie uitgevoerd.</i>
Alcohol en drugs in het verkeer (2005 - 2008)	<i>Een daling van het aantal verkeersongevallen gerelateerd aan middelenmisbruik. De vooropgestelde controles werden uitgevoerd.</i>
Onveilige, inefficiënte signalisatie van wegen- en bouwwerken (2005 - 2008)	<i>Efficiënte signalering die de verkeersveiligheid waarborgt. In 2005 en 2006 zeer gerichte aanpak. Wegens een interne reorganisatie binnen de betrokken dienst vonden er de laatste twee jaar minder controles plaats. Met de specifieke aanwerving van twee calog-medewerkers (via verkeersveiligheidsfonds) wordt dit initiatief terug opgenomen.</i>
Onveilig gevoel en daadwerkelijke overlast door rondhangende jongeren (2005 - 2006)	<i>Het subjectief en objectief onveiligheidsgevoel bij bepaalde bevolkingsgroepen en op bepaalde plaatsen als gevolg aan het problematisch gedrag door "rondhangende jongeren" verminderen. Indien jongeren op bepaalde plaatsen voor overlast zorgen, wordt hier door de wijkpolitie gericht op gewerkt.</i>
Intrafamiliaal geweld (2007 - 2008)	<i>Het correct optreden bij vaststellingen van intrafamiliaal geweld met bijzondere aandacht voor de slachtoffers. COL 3 en 4 worden binnen het korps toegepast, hiertoe genoten alle medewerkers de nodige opleiding.</i>
Onverzekerde voertuigen (2007 - 2008)	<i>Het ontwikkelen van een strategie met het oog op het efficiënter opsporen van dergelijke misdrijven. Een nieuwe aanpak is ontwikkeld en wordt de komende twee jaar geïmplementeerd (in combinatie met de aankoop van een intelligente camera).</i>



1.1.7. TE TREKKEN LESSEN

Het werken met een tweejaarlijkse herziening van de strategische doelstellingen laat toe om kort op de bal te spelen. Ontwikkelingen in de maatschappij worden op de voet gevolgd en daar waar nodig kan via projectwerking snel en efficiënt worden tussengekomen. Het werken met tweejaarlijkse strategische doelstelling staat echter niet in de weg van een verlenging van een lopend project. Indien wordt aangetoond dat een probleem zich blijft stellen en dat we via verderzetting, uitbreiding of aanpassing van een lopend project hierop kunnen inspelen, dan kan een project over de volledige duur van het zonaal veiligheidsplan lopen. Om deze redenen en omwille van het feit dat deze korte cycli ons toelaten een permanente voeling met het maatschappelijk gebeuren en de beleving van onze belanghebbenden te onderhouden, blijven wij voorstander van het werken met een tweejaarlijkse herziening van onze strategische doelstellingen. We maken het onszelf hiermee niet gemakkelijk maar binnen ons resultaatgericht denken is dit essentieel.

De PZ Oostende heeft er steeds voor gekozen om een beperkt aantal strategische doelstellingen en aandachtspunten te bepalen. Dit laat toe de nodige aandacht en capaciteit voor het uitwerken van deze strategische doelstellingen vrij te maken, wat resulteert in een integraal en geïntegreerd uitgewerkt project.

Aan elke strategische doelstelling wordt een verantwoordelijke toegewezen. Na een vergadering met de korpschef, waar de scope van het project wordt bepaald, stelt deze verantwoordelijke een team samen, bestaande uit zowel medewerkers van de lokale politie Oostende als uit externe partners. Deze partners zijn van meet af aan betrokken bij het project, zodat ook bij de probleemdefiniëring de nodige expertise aanwezig is om een integraal zicht te krijgen op het fenomeen. Een procesbegeleider waakt over een correcte toepassing van het principe van het stappenplan van oorzaakgerichte probleemoplossing. Willen we een degelijk onderbouwd actieplan opstellen, is het van cruciaal belang dat er voorzien wordt in deze procesbegeleiding en dat ook de projectverantwoordelijke van deze filosofie doordrongen is. Deze twee personen spelen binnen het project een sleutelrol, een goede verstandhouding tussen beide is onontbeerlijk.

Tot nog toe werden de verschillende projectteams samengesteld uit vrijwilligers. Het blijkt echter zeer moeilijk te zijn om de projectleden gemotiveerd te houden. Dit bleek bijvoorbeeld een probleem binnen het project "inbraak in woningen". Op arrondissementeel en federaal niveau was het werken aan het fenomeen van woninginbraken een strategische doelstelling. De PZ Oostende had besloten mee te gaan in deze keuze en nam het project "inbraak in woningen" op als strategische doelstelling 2007 - 2008. Het aantal inbraken in Oostende ligt, voor een centrumstad, echter zeer laag. Op dit vlak scoren we dus sowieso al bijzonder goed. Bovendien stelden wij in 2006 een daling van het aantal feiten vast. Dit impliceert dat dit fenomeen niet echt als prioritair te behandelen ervaren werd. Bijgevolg was deze strategische doelstelling weinig uitdagend, waardoor het draagvlak voor dit project binnen het korps vrij klein was. Bij het bepalen van doelstellingen in de toekomst, dienen we er zorg voor te dragen dat de medewerkers daadwerkelijk achter de geformuleerde doelen



staan, wat evidentier is bij de aanpak van reële problemen. Dit bewijst trouwens dat de link met bv. het Nationaal Veiligheidsplan niet per definitie evident is. De specificiteit van elke zone staat buiten kijf.

Bij het samenstellen van de projectgroepen dienen we er tevens over te waken dat alle betrokken partners vertegenwoordigd en geëngageerd zijn. Dit laatste is voor het welslagen van het project onontbeerlijk. Indien één van de betrokken partners de gemaakte afspraken niet naleeft, kan dit er toe leiden dat de geformuleerde doelstellingen niet behaald worden.

Projectwerking vraagt extra capaciteit, zowel bij het opstellen van de actieplannen (deelname aan projectgroep) als bij de uitvoering daarvan. Met de huidige onderbezetting en het gebrek aan kandidaten voor openstaande functies zal het waarborgen van de reguliere werking en het vrijmaken van capaciteit voor projectwerking een delicate evenwichtsoefening worden. Het spreekt immers voor zich dat het gebrek aan beleidsvrije ruimte - per definitie de marge waarin projectwerking mogelijk is - onherroepelijk leidt tot de terugval op de corebusiness van elke dienst of directie. Dit houdt een paradox in gezien net de projectmatige aanpak van een aantal veiligheidsproblemen op langere termijn zorgt voor meer resultaten en dus... minder behoefte aan reguliere inbreng.

Essentieel in de opvolging en evaluatie van een project is het vooraf bepaald hebben van duidelijke indicatoren en normen. In de toekomst zal er meer en meer over gewaakt moeten worden dat deze indicatoren correct, eenduidig en meetbaar zijn. Ook de periodieke opvolging van deze indicatoren blijft een aandachtspunt.

1.2. DOMEIN "WERKING EN ORGANISATIEONTWIKKELING"

1.2.1. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN INZAKE "WERKING EN ORGANISATIEONTWIKKELING"

Identificeren en (her)definiëren van de primaire processen gekoppeld aan de ontwikkeling van visie, doelstellingen en strategie voor de zes basisfuncties - GEWIJZIGDE DOELSTELLING

De ontwikkeling van een visie, doelstellingen en strategie per basisfunctie staat ons inziens haaks op de filosofie van het procesgericht denken waarbinnen we niet directioneel maar crossdirectioneel werken. In de toekomst zullen we er dan ook naar streven om het werken met kwaliteitsindicatoren te integreren in de uitwerking van processen. Laat ons daarbij het belang van het "kantelen" van de organisatie niet uit het oog verliezen.

Binnen het korps hebben wij bij aanvang gepoogd een eigen procesarchitectuur te ontwikkelen. Het draagvlak was echter te klein om deze vrij theoretische oefening uit te voeren. De korpsleiding heeft dan ook de knoop doorgehakt en beslist om pas over te gaan tot het uitschrijven van processen wanneer er zich een opportuniteit of een probleem in de werking voordoet. Tot op heden werden twee processen uitgeschreven, namelijk het primair proces "het verwerken van zachte informatie" en het ondersteunende proces "het doorlopen van het vormings-, trainings- en opleidingstraject".



Het ontwikkelen van een instrument om capaciteitsmeting te verrichten en het effectief uitvoeren van capaciteitsprognose en -planning - DOELSTELLING GEHAALD

In de loop van 2005 vond binnen Oostende een eerste denkoefening over capaciteitsbeheer plaats, samen met de verschillende stafofficieren en het BOT. Omdat aandacht voor capaciteit een taak is van alle zones, hebben we in 2006 op het provinciaal netwerk organisatieontwikkeling een oproep gelanceerd om gezamenlijk een systeem uit te werken. Naar aanleiding hiervan werd een werkgroep opgesteld samengesteld uit de zones VLAS, Damme - Knokke Heist, Brugge, Polder, Bredene - De Haan, Blankenberge - Zuienkerke en Oostende. Binnen de werkgroep werd in eerste instantie een gemeenschappelijke visie ontwikkeld om vervolgens een activiteitenmatrix op te stellen. Binnen Oostende hebben we ervoor geopteerd om alle medewerkers te laten registreren. Deze registratie gebeurt binnen de GET-omgeving. Na doorgedreven infosessies in het voorjaar 2007, zijn we in mei 2007 op korpsniveau van start gegaan met het registreren.

Het ontwikkelen van een instrument om het gedisciplineerd uitvoeren van de opdrachten door medewerkers te valideren. - DOELSTELLING GEDEELTELIJK BEHAALD

Dit project werd uitgewerkt binnen het BOT. De medewerkers detecteerden binnen bovenstaande opdracht drie problemen, namelijk het gebrek aan eenduidige gedragsnormen (te veel informatie verspreid over verschillende dienstorders), het gebrek aan controle op het naleven van gedragsnormen en het niet beschikken over een duidelijk beloningssysteem.

Verschillende bovenzonale initiatieven doorkruisten het project:

- de deontologische code
- dresscode en leefregels (ontwikkeld op provinciaal niveau)
- het nationale evaluatiesysteem

De richtlijnen omschreven in de eerste twee initiatieven werden door het BOT als gedragsnormen aanvaard. Het evaluatiesysteem biedt aan de leidinggevenden de mogelijkheid om de medewerkers te valideren. Bovendien biedt het systeem de garantie aan alle medewerkers dat ze op basis van dezelfde criteria geëvalueerd worden. Het gebrek aan controle op het naleven van de gedragsnorm wordt één van de aandachtspunten binnen de strategische doelstelling rond leiderschap (2009 - 2012).



1.2.2. TE TREKKEN LESSEN

In de fase van de scanning en analyse wordt gebruik gemaakt van een positiebepaling en een medewerkersbetrokkenheids/tevredenheidsonderzoek. Hierbij verkrijgt je telkens de visie van onze interne belanghebbenden, de medewerkers. Bij het bepalen van de strategische doelstellingen betreffende de dienstverlening en de werking, lijkt het ons in de toekomst aangewezen om ook de verwachtingen, en de mate waarin we hieraan tegemoetkomen, van de overige belanghebbenden in kaart te brengen. Binnen de strategische doelstelling "het verhogen van de kwaliteit van het meten en het effectief aanwenden van de meetresultaten" zal de dienst management zich de komende vier jaar focussen op het formuleren van kritische succesfactoren en de hieraan verbonden maatstaven binnen de verschillende resultaatgebieden van het EFQM-managementmodel politie België. Dit zal ons in de volgende beleidscyclus in de mogelijkheid stellen om rekening te houden met de gebalanceerde verwachtingen van alle belanghebbenden.

De principes van projectwerking dienen bij de aanpak van de interne strategische doelstellingen meer gerespecteerd te worden. Net als bij de aanpak van de externe doelstellingen, dienen we hier te starten met een scope, waarbij de korpschef de omkadering van het project vastlegt.

Ook hier is het bepalen en opvolgen van de indicatoren en normen van essentieel belang.



2. DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN 2009-2012

2.1. SYNTHESE VAN DE ARGUMENTATIE

In bijlage 1 en 2 vindt u een uitgebreide argumentatie omtrent de gekozen strategische doelstellingen terug.

2.2. DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

2.2.1. DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN BINNEN HET DOMEIN "VEILIGHEID EN LEEFBAARHEID"

Onderstaand worden de vastgestelde strategische doelstellingen inzake veiligheid en leefbaarheid omschreven. Daar waar vroeger naast prioriteiten (strategische doelstellingen) nog aandachtspunten bepaald konden worden, is dat nu niet langer het geval. Toch hebben we binnen de PZ Oostende beslist om, op basis van onze analyse, twee specifieke fenomenen als aandachtspunten binnen de reguliere werking te weerhouden. Het betreffen hier de doelstellingen aangaande onverzekerde voertuigen en de signalisatie bij wegen- en bouwwerken (zie bijlage 1).

Bijdragen tot het verhogen van het de objectieve en subjectieve veiligheid in de Oostendse uitgaansbuurten met een specifieke aandacht voor middelengebruik, de geweldsdelicten en de diefstallen.

Leiderschap

- o het beschikbaar stellen van de nodige capaciteit en middelen

Strategie en beleid

- o op een integrale en geïntegreerde manier uitwerken van een resultaatgericht actieplan, rekening houdend met de reeds bestaande initiatieven uitgewerkt in 2007 - 2008 en de resultaten van vroegere projecten binnen deze context (onder andere het project "Montmartre")
- o doelgerichte communicatie van de geplande acties en de behaalde resultaten naar alle belanghebbenden
- o het project "veilig uitgaan in Oostende" en het project "cameratoezicht" dienen op elkaar afgestemd te zijn

Management van medewerkers

- o sensibilisering binnen deze materie
- o het verstrekken van de noodzakelijke opleidingen

Management van middelen

- o bij het opstellen van de begroting rekening houden met de vooropgestelde acties



Management van processen

- noodzakelijke bijsturing en/of ontwikkeling van de procedures en processen

Partners

- coördinator positief uitgaansbeleid
- preventieambtenaar
- JAC
- jeugddienst
- Parket
- ...

Wijze van opvolgen

Indicatoren

- aantal processen-verbaal van feiten, gepleegd in de specifieke buurten
- aantal feiten gemeld in deze buurten

Wijze waarop - methode - tool:

- het opstellen van een meetplan
- het visualiseren van het meetplan in een stuurbord (verstrekkt door CGL)
- het bevragen van de ANG via DaWa

Frequentie

- driemaandelijks

Zicht krijgen op de prevalentie en de aard van zowel feiten gepleegd door jongeren (- 25 jaar) als feiten waarvan jongeren het slachtoffer zijn, met een focus op gewelds- en zware vermogensdelicten.

Leiderschap

- het beschikbaar stellen van de nodige capaciteit en middelen

Strategie en beleid

- op een integrale en geïntegreerde manier uitwerken van een resultaatgericht actieplan
- zorgen voor een efficiënte beeldvorming rond dit probleem (ILP) in samenwerking met alle relevante partners
- doelgerichte communicatie van de behaalde resultaten

Management van medewerkers

- sensibilisering binnen deze materie

Management van middelen

- bij het opstellen van de begroting rekening houden met de vooropgestelde acties
- het uitwisselen van kennis tussen alle betrokken partners bevorderen
- het voorzien in technologische ondersteuning



Management van processen

/

Partners

- onderwijs
- jeugddienst
- comité bijzondere jeugdzorg
- sociaal huis
- preventieambtenaar
- JAC
- CAW
- Parket
- jeugdraad
- ...

→ kritieke succesfactor: om tot een volledig beeld van het fenomeen te komen is de medewerking van alle partners noodzakelijk

Wijze van opvolgen

Indicatoren

- het beschikken over een degelijke analyse van het fenomeen

Het verhogen van de verkeersleefbaarheid en verkeersveiligheid

Het betreft hier een bestendinging van het lopende project "egoïstisch verkeersgedrag" bij de weggebruiker

Leiderschap

- het beschikbaar stellen van de nodige capaciteit en middelen

Strategie en beleid

- op een integrale en geïntegreerde manier uitwerken van een resultaatgericht actieplan, rekening houdend met de reeds bestaande initiatieven uitgewerkt in 2005 - 2008
- doelgerichte communicatie van de geplande acties en de behaalde resultaten naar alle belanghebbenden

Management van medewerkers

- het verstrekken van de noodzakelijke opleidingen

Management van middelen

- bij het opstellen van de begroting rekening houden met de vooropgestelde acties

Management van processen

- noodzakelijke bijsturing en/of ontwikkeling van de procedures en processen met het oog op de integratie van de activiteiten in de reguliere werking



Partners

- o het gemeentebestuur

Wijze van opvolgen

Indicatoren

- o het aantal op specifieke plaatsen en tijdstippen bij een objectieve telling door externe personen vastgestelde overtredingen
- o het aantal verkeersongevallen met gewonden

Wijze waarop - methode - tool:

- o het opstellen van een meetplan
- o het visualiseren van het meetplan in een stuurbord (verstrekkt door CGL)

Frequentie

- o halfjaarlijks

2.2.2. DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN BINNEN HET DOMEIN "DIENSTVERLENING EN WERKING"

Leiderschap: een verhaal van leidinggeven en -nemen

Leiderschap

- o het beschikbaar stellen van de nodige capaciteit en middelen
- o voorbeeldgedrag van de leidinggevenden

Strategie en beleid

- o op een integrale en geïntegreerde manier uitwerken van een resultaatgericht actieplan
- o doelgerichte communicatie van de geplande acties en de behaalde resultaten naar alle belanghebbenden

Management van medewerkers

- o het verstrekken van de noodzakelijke opleidingen en ondersteuning

Management van middelen

- o indien aangewezen beroep doen op experts bij het uitwerken van de acties

Management van processen

- o waar nodig voorzien in het uitschrijven van processen ter ondersteuning van de leidinggevenden

Partners

/

Wijze van opvolgen

Indicatoren

- o tevredenheid van medewerkers over de leidinggevenden (binnen de aanvaardbare verwachtingen)

*Wijze waarop - methode - tool*

- medewerkersbetrokkenheidsonderzoek
- positiebepaling

Frequentie

- 4-jaarlijks

Het verzekeren van een doeltreffende en permanente informatiestroom (interne communicatie)

Leiderschap

- het beschikbaar stellen van 1 HINP voor de uitwerking van dit project (gepland op het niveau kabinet)

Strategie en beleid

- op een integrale en geïntegreerde manier uitwerken van een resultaatgericht actieplan, gebruik makend van de bestaande goede praktijken
- doelgerichte communicatie van de geplande acties en de behaalde resultaten naar alle belanghebbenden

Management van medewerkers

- het verstrekken van de noodzakelijke opleidingen (kabinetsmedewerkers)

Management van middelen

- bij het opstellen van de begroting rekening houden met de vooropgestelde acties
- het voorzien in de nodige technologische ondersteuning

Management van processen

- noodzakelijke bijsturing en/of ontwikkeling van de procedures en processen

Partners

- externe politiezones
- stedelijke voorlichtingsdienst
- ...

Wijze van opvolgen*Indicatoren*

- tevredenheid over de communicatie binnen het korps
- prevalentie van problemen ten gevolge van een minder goede interne communicatie

Wijze waarop - methode - tool

- medewerkersbetrokkenheidsonderzoek
- positiebepaling

Frequentie

- 4-jaarlijks



Het verhogen van de kwaliteit van het meten en het effectief aanwenden van de meetresultaten

Leiderschap

- o het beschikbaar stellen van de nodige capaciteit en middelen

Strategie en beleid

- o op een integrale en geïntegreerde manier uitwerken van een resultaatgericht actieplan, rekening houdend met goede praktijken uit andere zones
- o doelgerichte communicatie van de geplande acties en de behaalde resultaten naar alle belanghebbenden

Management van medewerkers

- o het verstrekken van de noodzakelijke opleidingen

Management van middelen

/

Management van processen

- o noodzakelijke bijsturing en/of ontwikkeling van de procedures en processen
- o waken over een coherentie tussen de ontwikkelde meetsystemen en de kwaliteitsindicatoren bepaald in de processen

Partners

/

Wijze van opvolgen

Indicatoren

- o het beschikken over een balanced scorecard voor de verschillende resultaatgebieden

Doorvoeren van een gefaseerde overstap van de dispatching van de lokale politie naar CIC

Leiderschap

- o het beschikbaar stellen van de nodige capaciteit en middelen
- o definitieve keuze voor dispatching door CIC of eigen dispatching (na evaluatie proefperiode)

Strategie en beleid

- o op een integrale en geïntegreerde manier uitwerken van een resultaatgericht actieplan
- o doelgerichte communicatie van de geplande acties en de behaalde resultaten naar alle belanghebbenden



Management van medewerkers

- het verstrekken van de noodzakelijke opleidingen
- het herschikken van taken en opdrachten binnen de eigen dispatching en call-taking

Management van middelen

- bij het opstellen van de begroting rekening houden met de vooropgestelde acties
- het voorzien in de nodige technologische ondersteuning (ASTRID)

Management van processen

- noodzakelijke bijsturing en/of ontwikkeling van de procedures en processen met het oog op een kwaliteitsvolle dispatching

Partners

- CIC
- ASTRID

Wijze van opvolgen

Indicatoren

Kwaliteitsvolle dispatching door het CIC



HOOFDSTUK 4: HET COMMUNICATIEBELEID

Een goede communicatie is voor elke organisatie essentieel: zonder een goede communicatie met haar omgeving kan de politie niet al haar doelstellingen verwezenlijken. Dat geldt voor externe communicatie met inwoners, bestuurlijke en gerechtelijke overheden, bedrijven en andere partners, maar zeer zeker ook voor de interne communicatie naar de eigen medewerkers.

1. EXTERNE COMMUNICATIE

1.1. TE TREKKEN LESSEN OVER DE EXTERNE COMMUNICATIE VAN HET POLITIEBELEID 2005-2008

Bij de externe communicatie maken we nu reeds gebruik van verschillende communicatiekanalen (uiteenzettingen, de grote klok, website, jaarverslag, pers, ...). Hierbij bereiken we reeds heel wat van onze externe belanghebbenden.

Communicatie dient gezien te worden als onderdeel van de dagdagelijkse werking. Er is nood aan permanente communicatie waarbij we nog meer de behaalde resultaten in de kijker plaatsen. Het accent ligt nu eerder op een eenmalige aankondiging van geplande acties. Naar de toekomst bestaat de intentie om tevens meer aandacht te besteden aan het kenbaar maken van de behaalde resultaten (bv. via het jaarverslag).

1.2. INTENTIES BETREFFENDE DE EXTERNE COMMUNICATIE VAN HET POLITIEBELEID 2009-2012

BELANGHEBBENDE	INTENTIES
allen	<ul style="list-style-type: none"> o <u>website</u>: streven naar een actuele inhoud o <u>jaarverslag</u>: een weergave van de behaalde resultaten, gelinkt aan het zonaal veiligheidsplan
bestuur en financiers	<ul style="list-style-type: none"> o <u>ZVR</u>: jaarlijkse communicatie omtrent de stand van zaken o <u>Ad hoc overleg</u> tussen korpschef en opdrachtgevers
klanten - dienstenafnemers	<ul style="list-style-type: none"> o <u>presentatie</u> van acties en behaalde resultaten op scherm in het onthaal
partners - sleutelfiguren	<ul style="list-style-type: none"> o <u>feedback</u>: tweejaarlijkse samenkomst waarbij de vooropgestelde acties en behaalde resultaten gecommuniceerd worden
partners - politiezones	<ul style="list-style-type: none"> o <u>maandelijks overleg</u> tussen de korpschefs laat een uitwisseling van goede praktijken op het vlak van beleid toe
medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> o zie volgend punt: interne communicatie
maatschappij	<ul style="list-style-type: none"> o <u>Grote klok</u> (stedelijk informatieblad) : driemaandelijks een nieuw item in de kijker zetten o <u>voordrachten</u>: tijdens het geven van voordrachten telkens een korte toelichting betreffende ons beleid inbouwen



2. INTERNE COMMUNICATIE

2.1. TE TREKKEN LESSEN OVER DE INTERNE COMMUNICATIE VAN HET POLITIEBELEID 2005-2008

Bij de aanvang van het zonaal veiligheidsplan geven de medewerkers van de dienst management een overzicht van de voornaamste punten in dit plan. De projectleiders geven bij de aanvang van de projecten ook telkens een overzicht van de vooropgestelde acties en de verwachte bijdrage van elke directie. Het overgrote deel van de medewerkers kent de strategische doelstellingen, de behaalde resultaten zijn hen echter minder bekend. Een verbeterpunt hierbij is het periodiek onder de aandacht brengen van de strategische doelstellingen en de resultaten hierbinnen behaald.

Het zonaal veiligheidsplan is integraal na te lezen op het intranet, opnieuw ontbreekt echter een weergave van de resultaten.

2.2. INTENTIES BETREFFENDE DE INTERNE COMMUNICATIE VAN HET POLITIEBELEID 2009-2012

BELANGHEBBENDE	INTENTIES
medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> o <u>interne infosessies</u>: jaarlijkse feedback over de behaalde resultaten door de projectleiders o <u>intranet (Iris)</u>: streven naar een actuele inhoud o <u>dienstorders</u>: de inhoud van het project kort toelichten o <u>uit de hoek</u> (rubriek van de korpschef): weergave van in het oog springende resultaten o <u>jaarverslag</u>: een weergave van de behaalde resultaten, gelinkt aan het zonaal veiligheidsplan o <u>strategische doelstelling</u>: het verzekeren van een doeltreffende en permanente informatiestroom



HOOFDSTUK 5: GOEDKEURING VAN HET PLAN

1. VERBETEREN EN VERNIEUWEN

Opmerkingen en/of suggesties Federale Overheidsdiensten (ZVP 2005-8)	Genomen initiatieven/maatregelen om hieraan te verhelpen
het ontbreken van een globaal capaciteitsoverzicht	een capaciteitsbeheersysteem werd ontwikkeld
het ontbreken van een motivatie omtrent de niet weerhouden strategische doelstellingen uit het nationaal veiligheidsplan	zie extra rubriek in bijlage 1

2. GOEDKEURING

Voor kennisname van het bovenstaande & voor akkoord over het huidige zonaal veiligheidsplan	
Datum zitting :
Leden van de Zonale Veiligheidsraad	HANDTEKENING
Burgemeester-voorzitter, Jean Vandecasteele	
Procureur des Konings, Jean-Marie Berkvens	
Korpschef, Philip Caestecker	
Directeur-coördinator, Luc Gheysen	
Gerechtelijk directeur, Frank Goeghebuer	