



# ZONAAL VEILIGHEIDSPLAN

2016 - 2017



## VOORWOORD

Beste lezer,

Wij hebben de eer en het genoegen u het eerste zonaal veiligheidsplan van de meergemeentenzone Zennevallei voor te leggen. Wettelijk is bepaald dat de politieraad binnen de vier maanden na de opstart van de nieuwe zone een zonaal veiligheidsplan moet goedkeuren. In volle transitie naar de nieuwe zone was het dan ook een hele opgave om dit plan tijdig klaar te hebben.

Na veel voorbereidend werk in 2015 en na twee zonale veiligheidsraden zijn we erin geslaagd een nieuw strategisch beleidsplan uit te schrijven. Het is niet zomaar een samenvoeging van de drie oude veiligheidsplannen, maar een nieuw plan dat een goede inkijk geeft in de nieuwe zone en symbool wil staan voor de richting die we met zone zullen uitgaan. Volgens de laatste stand van zaken zou dit plan lopen tot eind 2019. De sterke kant van het plan is dat objectieve en subjectieve bronnen verzameld werden om insteek te bieden aan het bepalen van onze operationele en ondersteunende prioriteiten en aandachtspunten. Het zonaal veiligheidsplan is eveneens een bijkomende operationele vertaling van de haalbaarheidsstudie en het inrichtingsplan van de zone Zennevallei.

Operationeel zijn onze prioriteiten diefstallen in gebouwen, drugs, overlast en verkeersveiligheid. De strijd tegen radicalisme vormt een bijzonder aandachtspunt. We streven naar een maatschappelijk gedragen werking door in te zetten op verbindende netwerking. Ondersteunend willen we de komende jaren vooral werk maken van communicatie, basispolitiezorg met de nadruk op de kerntaken, en duurzame ontwikkeling.

Nieuw is ook dat de zone naar de toekomst toe met zaakgelastigden zal werken. Zo krijgen een aantal grote bedrijven in de drie gemeenten, de ziekenhuizen in twee gemeenten, het Provinciaal Domein, het doortrekkersterrein in Huizingen en het asielcentrum in Alsemberg een zaakgelastigde commissaris die specifiek beleidsmatig de belangen van de politie en de organisatie zal behartigen.

Eerlijkheidshalve moet ook gezegd worden dat de opmaak van dit plan zeer snel komt na de opstart van de nieuwe zone. Veel concrete en objectieve evaluatie en bijsturing in de werking van de nieuwe zone kon er dan ook nog niet gemaakt worden.

De fusie moet het ons mogelijk maken om als zone het hoofd te bieden aan de nieuwe uitdagingen die ons gesteld worden. In afzonderlijke zones blijven werken was geen optie. We zijn ervan overtuigd dat door de fusie de kaart van een sterke betaalbare politie is getrokken: een politie die de technologische en digitale evolutie het hoofd zal kunnen bieden.

23 februari 2016

Mark Crispel

Luc Deconinck

Hugo Van Daele

Dirk Pieters

Korpschef

Burgemeester

Burgemeester

Burgemeester

Zennevallei

Sint-Pieters-Leeuw

Beersel

Halle

Voorzitter politiecollege



<i>Lijst van figuren en tabellen</i> .....	7
<i>Lijst van afkortingen</i> .....	9
<i>Wat vooraf ging</i> .....	11
<i>Leeswijzer</i> .....	12

## Hoofdstuk 1: Missie, visie en waarden

<b>1.1</b> <i>Structuur, cultuur en strategie hand in hand</i> .....	14
<b>1.2</b> <i>Stap 1 in de beleidskoers: een nieuwe structuur</i> .....	15
1.2.1 <i>Uitgangspunten bij het bepalen van een nieuwe structuur</i> .....	15
1.2.2 <i>De krachtlijnen van het organisatiemodel</i> .....	16
1.2.3 <i>Verdere uitwerking van de organisatie</i> .....	18
<b>1.3</b> <i>Stap 2: Missie – Visie – Waarden van de PZ Zennevallei</i> .....	18
1.3.1 <i>Onze missie</i> .....	19
1.3.2 <i>Onze visie</i> .....	19
1.3.3 <i>Bouwen aan een organisatiecultuur</i> .....	19
1.3.4 <i>Onze waarden: PERFORMANT</i> .....	21
1.3.5 <i>Een eigen logo voor PZ Zennevallei</i> .....	24
1.3.6 <i>Onze strategie</i> .....	25

## Hoofdstuk 2: Scanning en analyse

<b>2.1</b> <i>Inleiding</i> .....	26
<b>2.2</b> <i>Socio-economische en demografische beschrijving van de zone</i> .....	28
2.2.1 <i>Enkele algemene gegevens over PZ Zennevallei</i> .....	28
2.2.2 <i>Demografische gegevens</i> .....	29
2.2.3 <i>Sociale voorzieningen en levensomstandigheden</i> .....	31
2.2.3.1 <i>Onderwijs</i> .....	31
2.2.3.2 <i>Ziekenhuis, medische – en zorgvoorzieningen</i> .....	32
2.2.3.3 <i>asielzoekers en woonwagenebewoners</i> .....	33
2.2.3.4 <i>Welzijn en armoede</i> .....	33
2.2.4 <i>Economie</i> .....	34
2.2.4.1 <i>Handel, winkels en markten</i> .....	34
2.2.4.2 <i>Bedrijfsleven en industrie</i> .....	36
2.2.4.3 <i>Werkgelegenheid</i> .....	37
2.2.5 <i>Cultuur, toerisme en vrije tijd</i> .....	38



2.2.5.1 Cultuur, sport en ontspanning .....	38
2.2.5.2 Toerisme .....	39
2.2.5.3 Culturele diversiteit .....	40
<b>2.2.6 Mobiliteit .....</b>	<b>40</b>
<b>2.2.7 Conclusie .....</b>	<b>41</b>
<b>2.3 Beeld van veiligheid en leefbaarheid .....</b>	<b>44</b>
<b>2.3.1 Beeld van veiligheid en leefbaarheid - Objectieve gegevens - Criminaliteit .....</b>	<b>45</b>
2.3.1.1 Zonaal criminaliteitsbeeld Politiezone Zennevallei .....	45
2.3.1.2 Zonaal criminaliteitsbeeld in arrondissementeel kader .....	56
2.3.1.3 Zonaal criminaliteitsbeeld in nationaal kader .....	58
<b>2.3.2 Beeld van veiligheid en leefbaarheid - Objectieve gegevens – Verkeer.....</b>	<b>59</b>
2.3.2.1 Verkeersongevallen in PZ Zennevallei: evolutie .....	59
2.3.2.2 Alcohol en drugs in het verkeer.....	61
2.3.2.3 Overdreven snelheid.....	62
2.3.2.4 Overige verkeersinbreuken.....	63
2.3.2.5 Verkeer in PZ Zennevallei arrondissementeel en nationaal gekaderd .....	64
<b>2.4 Verwachtingen en doelstellingen van overheden en andere belanghebbenden .....</b>	<b>66</b>
<b>2.4.1 Bestuur en financiers .....</b>	<b>66</b>
2.4.1.1 Lokale besturen .....	66
2.4.1.2 Procureur des Konings.....	70
2.4.1.3 Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie .....	70
<b>2.4.2 Partners en leveranciers.....</b>	<b>73</b>
2.4.2.1 Prioriteiten van DirCo en DirJud.....	73
2.4.2.2 Prioriteiten van de Gouverneur van Vlaams-Brabant .....	75
2.4.2.3 Prioriteiten aangegeven door de Diensten van stad en gemeenten.....	76
<b>2.4.3 Medewerkers .....</b>	<b>78</b>
<b>2.5 Inrichting van het korps.....</b>	<b>79</b>
<b>2.5.1 Personeelscapaciteit.....</b>	<b>79</b>
2.5.1.1 Operationeel kader .....	82
2.5.1.2 Administratief en logistiek kader .....	83
<b>2.6 Beeld van de dienstverlening en werking .....</b>	<b>84</b>
<b>2.6.1 Organogram van PZ Zennevallei .....</b>	<b>85</b>
<b>2.6.2 Uitvoering van de dienstverlening aan de bevolking.....</b>	<b>89</b>
<b>2.6.2 De interne werking.....</b>	<b>107</b>
2.6.2.1 Management van medewerkers .....	107
2.6.2.2 Management van middelen: Financiën in PZ Zennevallei .....	111
2.6.2.3 Management van processen .....	119
<b>2.7 Samenwerking .....</b>	<b>119</b>



2.7.1 Interzonale, bovenlokale en internationale politiesamenwerking .....	119
2.7.2 Andere protocols of samenwerkingsakkoorden met niet politionele partn.....	121
<b>2.8 Synthese van de bestede capaciteit .....</b>	<b>122</b>

## Hoofdstuk 3: Strategische doelstellingen

<b>3.1 De vorige strategische doelstellingen .....</b>	<b>123</b>
<b>3.2 De strategische doelstellingen 2014-2017 .....</b>	<b>124</b>
3.2.1 Synthese van de argumentatie .....	124
3.2.2 Beleidskeuze voor de aanpak van veiligheids- en leefbaarheidsproblemen .....	125
3.2.3 Beleidskeuze voor de aanpak van interne problemen .....	126
3.2.4 Prioriteiten uit het NVP die niet weerhouden worden: motivering .....	126
3.2.5 De uitwerking van de prioriteiten voor 2014-2017 .....	126
<b>3.3 De strategische doelstellingen .....</b>	<b>127</b>
3.3.1 Diefstallen in gebouwen.....	127
3.3.2 Drugs .....	129
3.3.3 Overlast.....	130
3.3.4 Verkeersveiligheid.....	132
3.3.5 Radicalisering (aandachtspunt).....	134
3.3.5 Interne communicatie, informatie-uitwisseling en informatiebeheer.....	134
3.3.6 Duurzaam ondernemen .....	136
3.3.7 Optimaliseren van de kerntaken / basisfunctionaliteiten .....	137

## Hoofdstuk 4: Het communicatiebeleid

<b>4.1 Communicatie.....</b>	<b>139</b>
<b>4.2 Een communicatiestrategie voor PZ Zennevallei.....</b>	<b>140</b>
4.2.1 Een overkoepelend ICT-plan.....	140
4.2.2 Maandelijks communicatieagenda .....	141
4.2.3 Keuze van de juiste communicatieacties en –instrumenten .....	141
<b>4.3 Een strategie voor Interne communicatie .....</b>	<b>142</b>
4.3.1 Interne communicatie: informeren en motiveren! .....	142
4.3.2 Keuzes voor een heldere strategie .....	143
4.3.3 Duidelijk basispakket voor interne communicatie .....	143



<b>4.4 Een strategie voor externe communicatie .....</b>	<b>145</b>
4.4.1 Externe communicatie: duiden en promoten .....	145
4.4.2 Keuzes voor een heldere strategie .....	146
4.4.3 Duidelijk basispakket voor externe communicatie.....	147
<b>4.5 Tijdslijn voor de communicatiestrategie.....</b>	<b>148</b>
IV.1.4.1 Communicatieplan voor 2016: .....	148
IV.1.4.2 Communicatiestrategie vanaf 1 januari 2016: .....	148

## **Hoofdstuk 5: Goedkeuring van het plan**

<b>5.1 Verbeteren en vernieuwen .....</b>	<b>149</b>
<b>5.2 Goedkeuring .....</b>	<b>150</b>



## LIJST VAN FIGUREN EN TABELLEN

### FIGUREN

Figuur 1: EFQM-managementmodel Politie België .....	28
Figuur 2: componenten van organisatiecultuur.....	29
Figuur 3: Logo PZ Zennevallei.....	24
Figuur 4: Totaal aantal geregistreerde feiten in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014.....	45
Figuur 5: Totaal aantal geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014.....	46
Figuur 6: Ruimtelijke spreiding van geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei naar straat in 2014.....	47
Figuur 7: Aantal inbraken in woningen in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014.....	50
Figuur 8: Aantal inbraken in woningen in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014, bekeken per gemeente.....	50
Figuur 9: Diefstallen aan / uit voertuigen in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014.....	53
Figuur 10: Schematische voorstelling multidisciplinaire units in sector Noord.....	91
Figuur 11: Schematische voorstelling multidisciplinaire units in sector Zuid.....	91

### TABELLEN

Tabel 1 :Enkele algemene gegevens over PZ Zennevallei.....	28
Tabel 2 :Demografische gegevens voor Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw en de PZ Zennevallei in 2011, 2012, 2013 en 2014.....	29
Tabel 3: Migratiesaldo voor Halle, Beersel en Sint-Pieters-Leeuw van 2011 tot en met 2014.....	30
Tabel 4: Evolutie in het aantal vreemdelingen in Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw van 2011 tot en met 2014.....	30
Tabel 5: Aantal kinderen en jongeren die school lopen op het grondgebied van PZ Zennevallei in 2014 en 2015.....	31
Tabel 6: Aantal ondernemingen op het grondgebied van PZ Zennevallei.....	36
Tabel 7: Overzicht van de werkgelegenheid in Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw (cijfers 2014).....	37
Tabel 8: Werkloosheidsgraad in Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw (cijfers 2014).....	37
Tabel 9: Samenvatting van de impact van de omgevingsfactoren voor de lokale politie Zennevallei.....	42
Tabel 10: Geregistreerde gerechtelijke feiten per gemeente van 2011 tot en met 2014.....	46
Tabel 11: Verdeling van de geregistreerde gerechtelijke feiten per wijk in de PZ Zennevallei (cijfers voor 2014).....	48



Tabel 12: Meest voorkomende geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014-----	48
Tabel 13: Overzicht van het aantal inbraken in woningen in PZ Zennevallei in 2014, per wijk bekeken-----	51
Tabel 14: Detailoverzicht vandalisme en vernielingen in PZ Zennevallei in de afgelopen jaren-----	51
Tabel 15: Overzicht voertuigvandalisme in de PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014-----	52
Tabel 16: Overzicht 'ander vandalisme' in de PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014-----	52
Tabel 17: Aantal geregistreerde feiten van vandalisme en vernielingen in PZ Zennevallei in 2014, per wijk bekeken-----	52
Tabel 18: Diefstallen aan / uit voertuigen in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014, per wijk bekeken-----	54
Tabel 19: Meest voorkomende geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei: criminaliteitsgraden in vergelijking met arrondissement-----	56
Tabel 20: Evolutie verkeersongevallen in PZ Zennevallei in 2012, 2013 en 2014 op basis van de verkeersbarometer-----	59
Tabel 21: Omstandigheden van ongevallen met lichamelijk letsel in PZ Zennevallei in 2014-----	60
Tabel 22: Achtergrondinformatie van de slachtoffers in het verkeer in PZ Zennevallei in 2014-----	60
Tabel 23: Overzicht van de uitgevoerde gerichte alcoholcontroles in PZ Zennevallei van 212 tot en met 2014-----	61
Tabel 24: Controles op gebruik van drugs in het verkeer voor PZ Zennevallei in 2013 en 2014-----	62
Tabel 25: Overzicht van snelheidscontroles in PZ Zennevallei in 2013 en 2014-----	62
Tabel 26: Overzicht van enkele overige verkeersinbreuken op het grondgebied van PZ Zennevallei in 2013 en 2014-----	63
Tabel 27: Operationele capaciteit op 29/02/2016-----	80
Tabel 28: Capaciteit administratief en logistiek kader op 29/02/2016-----	81
Tabel 29: Verdeling van de capaciteit in PZ Zennevallei op basis van het organogram (situatie op 29/02/2016)-----	84
Tabel 30: Opdrachten en taken van federale aard-----	104
Tabel 31: Opdrachten en taken ten voordele van derden-----	105
Tabel 32: Interzonale, bovenlokale en internationale politiesamenwerking-----	111
Tabel 33: Protocollen en samenwerkingsakkoorden met niet-politionele partners en derden-----	113
Tabel 34: Dienstverlening ten aanzien van derden-----	115





## LIJST VAN AFKORTINGEN

ANPR	Automatic Number Plate Recognition
Arro	Arrondissement
BOC	Bijzonder Overleg Comité
BECOR	Bestuurlijke Coördinatie
Calogs	Personeelsleden van het administratief en logistiek kader
Cavoo	Centrale afdeling verkeer en openbare orde
CoPPRa	Community Policing and the Prevention of Radicalisation and Terrorism
CP	Commissaris van politie
CPBW	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
DirCo	Bestuurlijk directeur-coördinator van de federale politie op arrondissementeel niveau
DirJud	Gerechtelijk directeur (federale politie op arrondissementeel niveau)
EFQM	Excellence model van de European Foundation for Quality Management
GALoP	Geïntegreerde administratie van de Logistiek en van het Personeel
HCP	Hoofdcommissaris van politie
HINP	Hoofdinspecteur van politie
HV	Halle - Vilvoorde
IFG	Intrafamiliaal geweld
IGPZ	Informatiegestuurde politiezorg
INP	Inspecteur van politie
ISLP	Integrated System for the local police
MU	Multidisciplinaire Unit (system voor basispolitiezorg in PZ Zennevallei)
NVP	Nationaal veiligheidsplan
Ops	Operationeel personeelslid
PatHG	Patrouillehondengeleider
PDOS	Pensioendienst voor de overheidssector
PIOFAM	Personeel, ICT, organisatieontwikkeling, financiën, administratie en middelen
PIVO	Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding



PK	Procureur des Konings
PZ	Politiezone
PZOT	Politie Zennevallei Ondersteunend Team
RPOL	Koninklijk besluit tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten
RTIC	Real Time Intelligence Centre
Tacho	Tachograafschijf
VTM	Vaste teams in mozaïek (systeem voor interventie in PZ Zennevallei)
ZVR	Zonale Veiligheidsraad



# ALGEMENE INLEIDING

## WAT VOORAF GING

In de maand december 2011 gaven de gemeenteraden van Beersel, Dilbeek, Halle en Sint-Pieters-Leeuw de opdracht om de mogelijkheden voor een vrijwillige fusie van hun vier respectieve politiezones na te gaan. Meer bepaald werd de opdracht gegeven een haalbaarheidsstudie te verrichten die de schaal economische aspecten (juridisch, structureel, organisatorisch, menselijk en financieel) en aspecten van een kwaliteitsvolle politiezorg (dienstverlenend aspect) binnen de geografische omschrijving van de vier politiezones Beersel, Dilbeek, Halle en Sint-Pieters-Leeuw zou omvatten. Het onderzoek nam ongeveer 13 maanden in beslag. Van bij het begin werd door de burgemeesters duidelijk aangegeven dat met de fusie geenszins een besparingsoperatie zou worden beoogd. Ook het aantal personeelsleden zou niet verminderen. Het uitgangspunt voor de haalbaarheidsstudie moest zijn te onderzoeken of het mogelijk is om met een samenvoeging van de bestaande middelen in de vier politiezones een betere dienstverlening aan de bevolking te garanderen.

Bij het afleveren van het eindrapport met een positief antwoord in het voorjaar van 2013 bleek het initiële uitgangspunt echter niet langer gehandhaafd te kunnen worden. De bijzonder rekenplichtigen van de respectieve politiezones wezen erop dat gezien de huidige financiële situatie bespaard zou moeten worden, en dat er in plaats van 'meer te doen met dezelfde middelen' genoeg genomen moest worden met 'hetzelfde doen met minder middelen'. Hierop ging een besparingsoperatie van start. De gemeenten betrokken bij het fusieproject stelden ieder hun financiële marges voor en gaven aan hoeveel iedere politiezone zou moeten besparen. Drie van de vier gemeenten vonden elkaar in de besparingsmaatregelen. Voor Dilbeek ging dit echter te ver. Dilbeek wenste niet verder te onderhandelen op basis van het nieuwe uitgangspunt en besloot dus niet mee te stappen in de fusie.

De burgemeesters van de overblijvende gemeenten beslisten eind juni 2013 om de fusieplannen wel voort te zetten. Er werd – na overleg met de betrokken colleges – een positief advies gegeven voor een fusie met de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw. Het financiële kader waarbinnen deze fusie gerealiseerd diende te worden, werd vastgelegd. De grote impact van de besparingen op het personeelskader zorgde er echter voor dat de haalbaarheid van één en ander opnieuw grondig onderzocht diende te worden.

Na het uitvoeren van het besparingsplan tot 31/12/2015 zou er begin 2016 16,3% minder personeel ten opzichte van de goedgekeurde kaders in de verschillende vroegere politiezones. Enkel voor het operationele kader bekeken loopt dit op tot 16,5%. Voor het CaLog is dit 15,2%. Niet alleen in de personeelsformatie, maar ook op vlak van beschikbare infrastructuur was een aanpassing nodig. Door de burgemeester van Sint-Pieters-Leeuw werd erop aangedrongen om in de politieorganisatie twee politieposten op het grondgebied van Sint-Pieters-Leeuw te voorzien: de pas gerenoveerde grote politiestation 'Brabantpoort' en een meer bescheiden wijkcommissariaat in Zuun, wat eigenlijk het drukste gebied is wat de basispolitiezorg betreft. Dit alles brengt ons bij een nieuwe organisatie waarin 217 medewerkers verdeeld dienen te worden over 5 politieposten.

De korpschefs van de overblijvende politiezones kregen in juni 2013 de opdracht om binnen het gegeven financiële en infrastructurele kader een operationeel werkbaar geheel te ontwerpen. Daartoe werd volgende onderzoeksvraag onderzocht: *"Is het haalbaar, doelmatig en doeltreffend om de politiekorpsen van Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw te fusioneren, met het oog op het op korte en middellange termijn bestendigen van de basispolitiezorg in deze drie gemeenten en op lange termijn te werken aan het duurzaam verbeteren ervan?"*. De onderzoeksvraag werd positief beantwoord en om de haalbaarheid te staven werd een organisatiemodel geconstrueerd, voortbouwend op de bevindingen uit de eerste haalbaarheidsstudie. Hiertoe werden eerst enkele alternatieve modellen afgewogen, waarbij ook het meest voor de hand liggende alternatief – een



volledig gecentraliseerde organisatie – te licht werd bevonden. De burgemeesters en gemeenteraden schaarden zich achter het uiteindelijke voorstel over te gaan tot een hybride organisatie, bestaande uit een centrale aansturing en 2 sectoren, waarbij zowel gewerkt wordt met functionele diensten in een gecentraliseerd gedeelte, als met divisies (we noemen deze 'sectoren') die gedecentraliseerd en gebiedsgebonden zullen werken, waarbij elke 'divisie' of 'sector' zal instaan voor de lokale politiezorg binnen een bepaald gebied.

In het eerste politiecollege van de nieuwe politiezone, dat plaatsvond op woensdag 11 juni 2014, werd de nieuwe politiezone officieel boven de doopvont gehouden en werd ook officieel de naam gegeven: Politiezone Zennevallei. Na een intense en bij tijden 'stormachtige' implementatiefase van ongeveer anderhalf jaar, is de politiezone Zennevallei nu operationeel. De laatste maanden voor de eigenlijke fusie en de eerste maanden van 2016 waren zowel voor de organisatie als voor de medewerkers niet evident. Hoewel het fusieproces uitvoerig werd voorbereid, is toch niet alles op voorhand te voorzien en te plannen. De hardnekkigste weerstanden blijven zichtbaar uit tot de verandering zich effectief laat voelen. Dat hebben we in de voorbije maanden aan den lijve ondervonden. In de ondersteunende diensten wordt nu volop gewerkt aan het structureren van een aantal zaken, om de overgang naar al wat nieuw is voor de medewerkers zo vlot mogelijk te laten verlopen. Maar dat lukt zeker niet altijd. Volgens de literatuur terzake speelt een proces van groepsvorming zich af in 4 fasen: forming, storming, norming en performing. We bevinden ons nu zonder twijfel in de 'storming'-fase, waarbij iedereen in de organisatie een plekje zoekt, nieuwe dingen in vraag stelt, weerstand biedt om zekerheden veilig te stellen... We hopen dat de fase van 'norming', waarbij iedereen zijn plaats heeft gevonden en de nieuwe structuren en procedures echt ingang vinden, snel kan aanvatten. Pas daarna kunnen we als organisatie echt gaan presteren.

In dit zonaal veiligheidsplan besteden we uitgebreid aandacht aan de beleidskoers die de nieuwe politiezone Zennevallei in haar eerste levensjaren zal bewandelen. Wij wensen u alvast veel leesplezier toe.

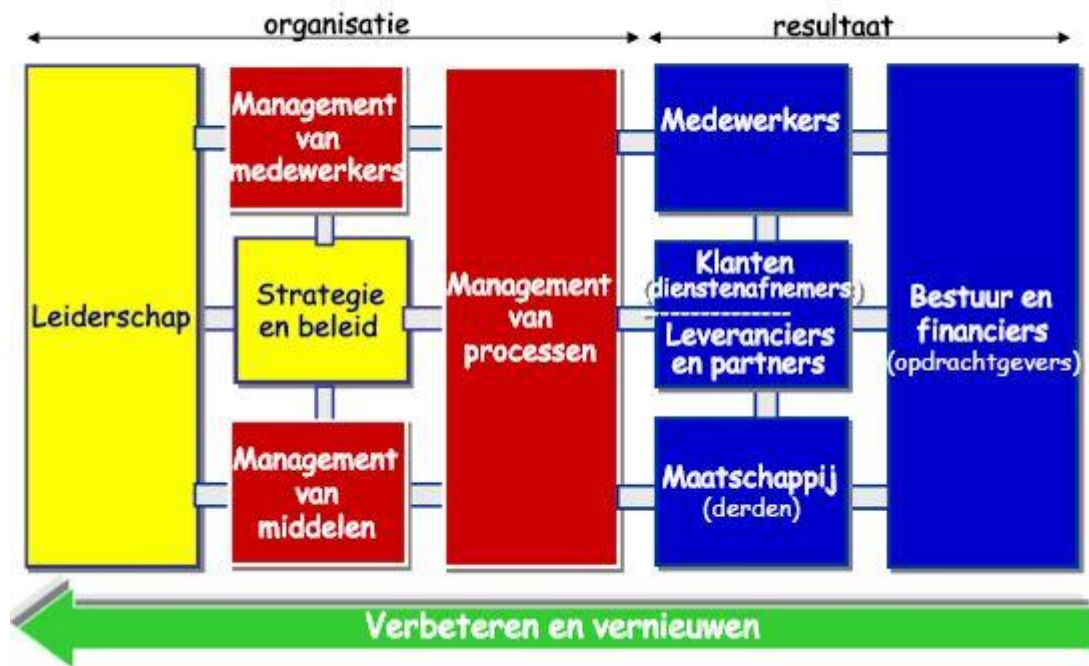
## LEESWIJZER

Zoals voorgeschreven werd dit plan werd opgesteld volgens de indeling die gebaseerd is op het EFQM-managementmodel Politie België. Het voorgeschreven model voor een standaard zonaal veiligheidsplan is echter niet helemaal toe te passen op onze organisatie in de huidige omstandigheden. Het EFQM-managementmodel stelt een organisatie voor aan de hand van negen 'aandachtsgebieden'. Deze zijn onderverdeeld in vijf 'organisatiegebieden' en vier 'resultaatgebieden'. Het model dient bij voorkeur van rechts naar links gelezen te worden. Er wordt vertrokken vanuit het standpunt: 'wat hebben we bereikt?', vervolgens wordt de vraag gesteld 'wat hebben we daarvoor al dan niet gedaan?' en tot slot 'wat hebben we daaruit geleerd en hoe pakken we het anders en beter aan?'.

Het doorlopen van het ganse model laat toe een totaalbeeld van de organisatie te schetsen. Het mag duidelijk zijn dat wij in deze fase van het bestaan van de politiezone Zennevallei de vragen 'wat hebben we bereikt' en 'wat hebben we daaruit geleerd' nog niet kunnen beantwoorden. Dit onderdeel zal dan ook telkens wegvallen. We zullen wel steeds aangeven wat we van plan zijn te doen om een vooropgesteld resultaat te bereiken, waar mogelijk gebaseerd op ervaringen die we in het verleden – in de vroegere politiezones – hebben opgedaan. Maar dit is niet steeds mogelijk en het zou ook voor een aantal zaken niet eerlijk zijn. In het verleden was de context anders en waren de organisaties anders. We moeten onszelf toelaten een nieuwe start te nemen.



## EFQM-managementmodel politie België



Figuur 1: EFQM-managementmodel Politie België

In het eerste hoofdstuk stellen we onze missie, visie en waarden voor. Deze geven de basistaak en bestaansreden van onze organisatie aan (missie) en het doel dat we als organisatie over enkele jaren willen bereiken (visie). Het hele verdere beleidsplan wordt ontwikkeld om de stap van missie naar visie te kunnen maken. In hoofdstuk 2 scannen we de nieuwe omgeving waar we als nieuwe politiezone in terecht komen en analyseren we het criminaliteits- en veiligheidsbeeld van de 3 politiekorpsen die samen de PZ Zennevallei vormen. We kijken zowel naar externe aspecten van veiligheid en leefbaarheid als naar onze organisatie zelf, het omgaan met onze medewerkers, middelen en processen. Met de resultaten van hoofdstuk 2 als vertrekpunt, formuleren we in hoofdstuk 3 wat ons de komende beleidsperiode te doen staat, hoe we dit zullen doen en welke factoren ons succes mogelijk in de weg zouden kunnen staan. Communicatie is belangrijk. We besteden er daarom in hoofdstuk 4 de nodige aandacht aan. In hoofdstuk 5 wordt op een rijtje gezet hoe we ons als organisatie trachten te verbeteren en vernieuwen. De actieplannen en projecten waarvoor hoofdstuk 6 is voorzien, worden jaarlijks eind december – na goedkeuring door de zonale veiligheidsraad - toegevoegd.

# HOOFDSTUK 1 :

## MISSIE – VISIE – WAARDEN

### 1.1 STRUCTUUR, CULTUUR EN STRATEGIE HAND IN HAND

De PZ Zennevallei is een organisatie. Een **nieuwe** organisatie. Als we helemaal bij de basis starten, kunnen we een organisatie omschrijven als een *'instantie die mensen en middelen samenbrengt om goederen te produceren en/of diensten te verlenen'*. Organisaties bestaan met andere woorden om *waarde te creëren*, door middel van het doorlopen van een proces dat gaat van input over conversie naar output. Dit is ook voor een politiekorps het geval. We moeten er steeds naar streven dat iedere zaak die we aanpakken, elke taak die we uitvoeren op de één of andere manier behandeld wordt en met een meerwaarde aan de maatschappij, de burger of de eigen medewerkers wordt teruggegeven.

Zo voorgesteld lijkt het allemaal relatief gemakkelijk. Echter, de input die we krijgen, de output die we afleveren en zelfs de conversie die we zelf verwezenlijken wordt in belangrijke mate mee bepaald door de omgeving die ons omringt. We bestaan als organisatie niet in het luchtledige. Heel het proces van waardecreatie vindt plaats in een omgeving die op ons inwerkt en die ons beïnvloedt. Willen we als organisatie succesvol zijn, dan is het zaak om snel een antwoord te bieden op veranderingen en impulsen die zich vanuit de omgeving aandienen. Deze omgeving is echter niet voor iedere organisatie dezelfde. De complexiteit (het aantal factoren dat op de organisatie inwerkt), het dynamisme (de veranderlijkheid van deze factoren) en de rijkdom (de mate waarin middelen voorhanden zijn) kunnen sterk verschillen al naargelang de sector waarin men opereert. Als politieorganisatie hebben we te maken met een complexe omgeving, die zeer dynamisch is en waar – zeker in het geval van onze 3 politiezones – relatief abrupt een einde is gekomen aan een zekere welstand. Om in een dergelijke omgeving als organisatie succesvol te zijn, is een hoge mate van flexibiliteit nodig. En net daar ligt de grote kans voor de PZ Zennevallei...

De PZ Zennevallei is het resultaat van de samenvoeging van 3 bestaande politiezones. Deze organisaties waren er en ze werkten. De structuren waren uitgezet en ieder had zijn/haar takenpakket. Routine groeide doorheen de jaren, vele dingen werden gedaan 'omdat ze al jaren zo gedaan werden'. Veel processen werden niet meer in vraag gesteld. Dynamisme, verandering en flexibiliteit waren nog slechts in beperkte mate mogelijk, want waarom iets veranderen dat 'werkt'? Het fusieproces dat de 3 politiezones hebben doorgemaakt, bood (noodgedwongen) een uitweg uit deze comfortzone. Het momentum werd aangegrepen en de mogelijkheid tot verandering werd ten volle benut. Het ontwerpen van een organisatie kan immers veel meer doelen dienen dan 'er louter voor zorgen dat iedereen een plaats heeft en een taak krijgt', en dat hebben we dan ook trachten te doen.

Organisatieontwerp of – ontwikkeling kan gedefinieerd worden als *'een proces waarbij leidinggevenden aspecten van structuur en cultuur selecteren en managen op zo'n een manier dat de organisatie de activiteiten die nodig zijn om de organisatiedoelen waar te maken, kan controleren'*. **De structuur en cultuur van een organisatie zijn in die zin 'middelen' om doelen te bereiken.** Het doordacht ontwerpen of veranderen van de structuur of de cultuur kan de koers van de organisatie mee bepalen. Organisatieontwikkeling laat de organisatie voorts toe om structuur en cultuur continu te laten **evolueren** om een antwoord te kunnen bieden op een veranderende, globaliserende omgeving. Als politieorganisatie is dit cruciaal. Noch de gemeenschap waarin wij de



basispolitiezorg leveren, noch de criminelen die deze gemeenschap onveilig maken, staan immers stil. Het zou onverantwoord zijn als de politie dat wel doet.

Gewapend met deze kennis werd al snel besloten dat we niet 'zomaar' aan een organogram voor de PZ Zennevallei konden beginnen bouwen. De kans die ons geboden werd om met een nieuwe structuur te starten en hier een vernieuwde cultuur op te enten die de organisatie vooruit zouden kunnen helpen en als instrumenten zouden kunnen dienen om de organisatiedoelen te bereiken, werd met beide handen gegrepen. Structuur, cultuur en strategie moesten hand in hand gaan.

In wat volgt lichten we eerst de leidende principes in onze organisatiestructuur toe, en zoemen daarna in op de strategische keuzes. Onze visie, die zegt waar we als organisatie willen staan over een 5-tal jaren, speelt hierin de belangrijkste rol. Met de visie in het achterhoofd zal doorheen dit zonaal veiligheidsplan onze beleidskoers voor de komende jaren worden uitgerold. Het soort organisatie dat we willen zijn, komt zo mogelijk nog duidelijker tot uiting in ons cultureel kader, met vermelding van onze waarden, die een belangrijke randvoorwaarde vormen voor het verwezenlijken van de visie.

## 1.2 STAP 1 IN DE BELEIDSKOERS: EEN NIEUWE STRUCTUUR

### 1.2.1 UITGANGSPUNTEN BIJ HET BEPALEN VAN EEN NIEUWE STRUCTUUR

Het werd al kort aangehaald in 'wat vooraf ging': een nieuwe organisatie brengt onvermijdelijk het uitwerken van een nieuwe organisatiestructuur met zich mee. Het zoeken naar een nieuwe, passende organisatiestructuur bleek geen sinecure te zijn. Tijdens de haalbaarheidsstudies met het oog op een mogelijke fusie was een veelheid aan informatie verzameld en werden heel wat bronnen geraadpleegd. Uiteraard wees niet alle bronnenmateriaal in de richting van één en hetzelfde organisatiemodel. Als deze info in combinatie met de eigen visies en ideeën van de onderhandelende korpschefs maakten het een moeilijke opgave om een gedeelde basis te vinden waarvan gestart kon worden om een nieuwe organisatie uit te bouwen. Toch dienden de verschillende visies en argumenten in één model te worden verzoend. Tijdens de besprekingen bleek al snel dat een aantal uitgangspunten niet voor 'compromis' vatbaar waren en dus dienden vast te staan. De knoop over de nieuwe organisatiestructuur werd doorgehakt op basis van **enkele fundamentele, doorslaggevende overwegingen**:

#### HET VERMIJDEN VAN 'FUNCTIONELE EILANDEN':

---

Een belangrijk pijnpunt dat in de bevestigingen tijdens de haalbaarheidsstudies door quasi alle medewerkers werd aangehaald, was het gebrek aan communicatie en informatiedoorstroming tussen de verschillende diensten binnen de vroegere politiezones. Er werd gewag gemaakt van 'iedere dienst als een eiland', 'te weinig communicatie met andere diensten', 'ieder werkt voor zich', 'te weinig samenwerking en informatiedoorstroming' en zo verder. Met andere woorden: binnen de vroegere politiezones waren *functionele eilanden* ontstaan, door te zeer in verschillende diensten te werken. De medewerkers gaven dit element ook aan als een mogelijk knelpunt voor een grote politiezone. Het hoeft geen betoog dat dit een bedreiging is voor een goede politiewerking. Informatiedoorstroming en een gestroomlijnde aansluiting tussen de verschillende diensten is cruciaal om kwaliteitsvol politiewerk af te leveren. Ook de korpschefs erkenden dit probleem. In de nieuwe, grote politiezone moest vermeden worden dat dergelijke functionele eilanden zouden ontstaan.



## HET VERZEKEREN VAN DE LOKALE VERANKERING VAN DE BASISPOLITIEZORG:

---

Voorts werd door heel wat van de bevroagde belanghebbenden en tevens door heel wat medewerkers benadrukt hoe belangrijk het is voor de lokale politie om lokaal verankerd te blijven. Zowel de burgemeesters, als de leden van de zonale veiligheidsraden en de bevroagde gemeentediensten gaven de lokale verankering – het 'dicht bij de burger' opereren – op als een zeer belangrijk aandachtspunt.

## DE GEBONDENHEID AAN DE BESTAANDE POLITIE-INFRASTRUCTUUR:

---

Vervolgens werd ook rekening gehouden met het praktisch haalbare karakter van een fusie. Om ervoor te zorgen dat de voorgestelde structuur op relatief korte termijn geïmplementeerd zou kunnen worden, diende uitgegaan te worden van de gebouwen die voorheen ook voor de politie ter beschikking waren in de vroegere politiezones. Gegeven de vlaag van besparingen die ons trof in de aanloop naar de fusie, gold dit argument des te meer.

Uiteindelijk werd op grond van deze doorslaggevende elementen gekozen voor een **hybride organisatiestructuur**. Het organisatiemodel werd verder uitgebouwd aan de hand van de argumenten in de verzamelde data. Zoals reeds gezegd gaat het model uit van een centrale aansturing en 2 sectoren. Er blijven 5 politiestations behouden: één daarvan wordt tevens het hoofdgebouw waar de administratieve diensten worden ondergebracht, de 3 politiestations in Halle en Beersel en het wijkcommissariaat in Zuun herbergen voornamelijk de medewerkers van de operationele sectoren.<sup>1</sup>

### 1.2.2 DE KRACHTLIJNEN VAN HET ORGANISATIEMODEL

In wat volgt worden de **krachtlijnen van het organisatiemodel** op een rijtje gezet. Doorheen heel dit zonaal veiligheidsplan zal immers de organisatiestructuur mee bepalend zijn voor indelingen die gehanteerd worden en keuzes die gemaakt worden. Het is belangrijk daarom duidelijk voor ogen te hebben hoe de organisatie eruit ziet, en hoe ze zal werken:

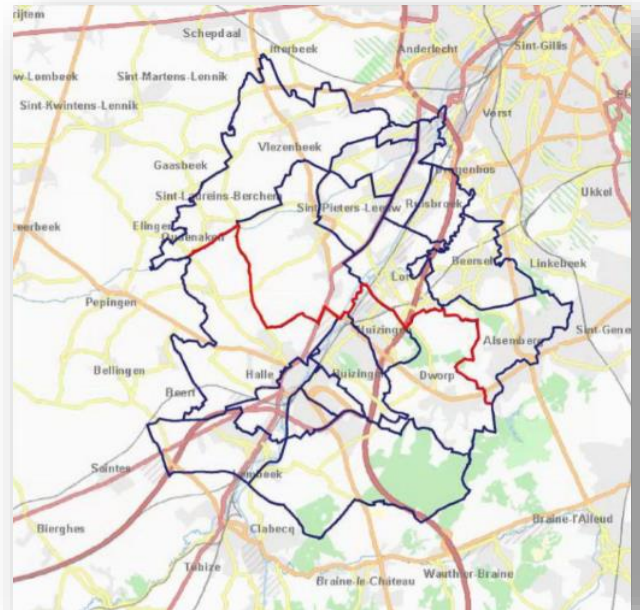
---

<sup>1</sup> Bijlage 1: Kaart van PZ Zennevallei met aanduiding van sectoren en politiestations.



## GEBIEDSGEBONDEN WERKING

Het belangrijkste principe is dat van de **gebiedsgebonden werking in 2 sectoren** die samen het grondgebied van de 3 gemeenten omvatten. Sector Noord omvat het grondgebied van de gemeente Sint-Pieters-Leeuw en van de Beerselse deelgemeenten Alseberg, Lot en Beersel. Sector Zuid omvat de stad Halle en de Beerselse deelgemeenten Dworp en Huizingen. Om functionele eilanden te vermijden werd gekozen voor een divisionele structuur in plaats van voor een functionele. Het geografische aspect is het uitgangspunt. *Alle* functionaliteiten worden in beide 'sectoren' ondergebracht. Alle delicten die in één bepaalde sector aan het licht komen, worden binnen deze sector onderzocht en aangepakt. Er zal echter wel anders gewerkt worden dan in de klassieke operationele diensten met telkens hun eigen diensthoofd en aparte ondersteuning zoals we die in de vroegere politiezones kenden. In de nieuwe organisatie worden de 'grenzen' tussen de verschillende functionaliteiten dun en wordt er flexibel samengewerkt over deze grenzen heen. Ook de leiding, aansturing en planning gebeurt niet per functionaliteit, maar voor het grotere geheel van de sector. Van de medewerkers wordt hierdoor veel meer flexibiliteit verwacht dan voorheen het geval was.



Door het werken in twee sectoren bestaat de kans echter wel dat er 'gebiedsgebonden eilanden' ontstaan. Uiteraard dient dit zoveel als mogelijk vermeden te worden door het inbouwen van mechanismen van planning, communicatie en informatiedoorstroming, maar helemaal vermijdbaar is deze ontwikkeling niet. Bij de uitwerking van de organisatiestructuur werd echter liever het risico genomen dat gebiedsgebonden eilanden zouden ontstaan, dan dat we zouden vervallen in functionele eilanden. Dit risico is immers minder ingrijpend voor de burger, aangezien het de kwaliteit van het lokale politiewerk minder aantast.

De gebiedsgebonden werking heeft voor gevolg dat het **operationele zwaartepunt in de sectoren ligt**. Zij vormen het hart en de basis van de politieorganisatie en alle basisfunctionaliteiten zijn er terug te vinden. Op deze manier wordt ook de **lokale verankering** van de verschillende functionaliteiten gewaarborgd. Dit stelt de politie in staat om de buurt en haar bewoners te kennen en te weten wat erin omgaat.

## GECENTRALISEERD = GESPECIALISEERD

De sectoren worden ondersteund en deels aangestuurd door de diensten die zich in het **gecentraliseerde deel van de organisatie** bevinden. Zij hebben tot taak de sectoren operationeel, beleidsmatig en administratief te faciliteren en te optimaliseren. Door de ondersteunende - en beleidsfuncties uit de drie vroegere politiezones samen te voegen, kunnen de multitaskers die voorheen in de afzonderlijke politiezones telkens een veelheid van ondersteunende en/of beleidstaken voor hun rekening dienden te nemen, zich nu toelagen op de ontwikkeling van één bepaald organisatiedomein. Op die manier wordt de mogelijkheid gecreëerd te specialiseren, met als gevolg de beleidsmatige, ondersteunende en aansturende aspecten 'beter' te doen. Deze mensen werden fysiek samengebracht in één gebouw, om op deze manier de synergie te maximaliseren.

### 1.2.3 VERDERE UITWERKING VAN DE ORGANISATIE

Het is dit hybride model dat in het eindrapport van de haalbaarheidsstudie voor een mogelijke fusie werd beschreven, en door de gemeenteraden en burgemeesters werd aanvaard als de organisatiestructuur voor de nieuwe politiezone. Hetgeen beschreven werd in de haalbaarheidsstudie was echter te vaag om echt mee aan de slag te gaan. Een verdere verfijning van het organisatiemodel naar implementatie toe was dan ook aan de orde. Daarom werd begin januari 2014 gestart met de organisatie van 'denkdagen' voor alle CP's en adviseurs van de politiezones. Per maand werden 1 à 2 denkdagen georganiseerd. **Samen werd getracht stapsgewijs het vage model in een werkbare organisatie om te vormen, zonder aan de basisprincipes te raken.**

Tijdens de eerste denkdagen werd de schematische voorstelling van het organisatiemodel omgevormd tot een echt organogram. Iedere CP en adviseur kreeg hierbij één of meerdere opdrachten toegewezen, met de bedoeling een bepaalde 'dienst' of 'functionaliteit' in de politiezone Zennevallei concreet uit te werken. In de maanden daarna werd dit organogram verder uitgewerkt en bijgeschaafd. De structuur en werking van iedere afdeling of dienst, de belangrijkste werkingsprincipes etc. werden uitvoerig beschreven in een inrichtingsplan van de politiezone Zennevallei, dat verscheen in juli 2014 en enkele malen werd gewijzigd, tot de finale versie van juni 2015. Daarin staat in grote mate de organisatie beschreven die uiteindelijk in werking is getreden op 1 januari 2016.

### 1.3 STAP 2: MISSIE – VISIE – WAARDEN VAN DE PZ ZENNEVALLEI

Parallel met de operationele uitwerking van de politiezone, liep een **traject om de organisatiestrategie uit te werken**. In eerste instantie werd een werkgroep opgericht van enkele CP's en adviseurs, om te brainstormen over de missie, visie en leidende waarden. Hun bevindingen werden afgetoetst door het **beleidsondersteunend team**, dat in het najaar van 2014 werd opgericht.

Dit beleidsondersteunend team, dat later omgedoopt werd tot **PZOT** (Politie Zennevallei Ondersteunend Team), is samengesteld uit vrijwilligers uit alle geledingen van de organisatie en was er in eerste instantie op gericht om mee na te denken over de richting die we met de organisatie moeten volgen, de principes die daarbij leidend moeten zijn, en de manier waarop we dit het best in praktijk brengen. Tussen september 2014 en juni 2015 werd zeven keer vergaderd met de medewerkers in het PZOT. **Via verschillende methodieken, vragenlijsten, brainstormsessies en debatten zijn we er samen in geslaagd een door de medewerkers van het PZOT gedragen missie, visie en waarden voor de organisatie uit te werken.** Hieraan werd tevens een logo gekoppeld, uitgewerkt door onze medewerkers, dat onze organisatie kenmerkt en onze waarden ook naar buiten toe uitdraagt.

In de basistekst van dit zonaal veiligheidsplan zullen we niet stilstaan bij de verschillende methodieken die werden toegepast. Deze zijn voor de geïnteresseerde lezer te raadplegen als bijlage. We beperken ons hier tot de kern van de zaak.



### 1.3.1 ONZE MISSIE

De missie verwoordt de bestaansreden van een organisatie. Ze geeft weer wat onze opdracht is en waarvoor we er zijn, hier en nu:

*De politiezone Zennevallei staat in voor de uitvoering van de basispolitiezorg op haar grondgebied. Hierbij waakt zij over de naleving en draagt zij bij tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden.*

*Performante dienstverlening, samenwerking en wettelijkheid staan hierbij centraal.*

### 1.3.2 ONZE VISIE

De visie geeft het toekomstbeeld voor de organisatie weer. Waar willen we staan over een 5-tal jaren? De visie verwoordt de ambities op langere termijn en geeft aan waar we vanaf vandaag naartoe moeten werken.

*Bij het uitvoeren van een gebiedsgebonden basispolitiezorg streeft de politiezone Zennevallei continu naar verbetering*

- *voor de eigen medewerkers, zodat zij flexibel en tevreden zijn, geruggensteund door inspirerend en dienend leiderschap;*
- *voor de omgeving, door milieubewust te handelen en efficiënt gebruik te maken van moderne technologieën in een informatiegestuurde werking;*
- *naar onze kerntaken toe, met het oog op het leveren van een optimale dienstverlening aan de bevolking.*

*Hierdoor is de politiezone Zennevallei een professionele organisatie die vertrouwen wekt en betrouwbaar is.*

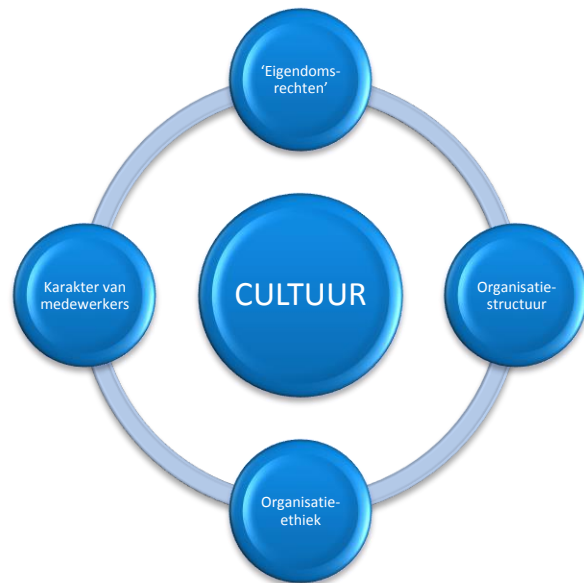
In de visie is zowel een verwijzing terug te vinden naar de fundamenteën van het gekozen organisatiemodel (gebiedsgebonden en lokale verankering), als een duidelijke keuze en een engagement voor het werken met de omgeving (cf. de verbindende netwerking uit het voorwoord). De domeinen waarin continu gezocht wordt naar verbetering vertegenwoordigen de 3 P's uit het maatschappelijk verantwoord ondernemen: *people* (onze medewerkers), *planet* (de fysieke omgeving) en *profit* (dienstverlening). We willen als organisatie de interactie met onze omgeving aangaan en ons ermee verbinden.

### 1.3.3 BOUWEN AAN EEN ORGANISATIECULTUUR

Onze missie en visie zijn gedefinieerd. Maar welk *soort* organisatie is nodig om van onze missie naar onze visie te kunnen evolueren? Welke waarden, opvattingen en houdingen zijn nodig bij onze medewerkers om te worden wat we willen zijn? Hier komt het begrip '**organisatiecultuur**' op het voorplan. In het voorgaande werd reeds gesteld dat zowel structuur als cultuur middelen kunnen zijn om de gestelde organisatiedoelen (beter) te bereiken. In de aanloop naar de fusie werd heel veel aandacht en tijd besteed aan de uitbouw van een organisatiestructuur. Maar ook de organisatiecultuur mag niet uit het oog verloren worden. Het belang van de invloed van cultuur op het gedrag in organisaties en het aanpakken van situaties wordt immers vaak onderschat.



**Organisatiecultuur is gebaseerd op 'vaste' waarden** die ingebed zitten in de normen, regels, procedures en doelen van de organisatie. Medewerkers zullen terugvallen op deze waarden om hun acties en beslissingen te bepalen wanneer ze in een onzekere situatie terecht komen. Over het bestaan, het vormen en veranderen van organisatieculturen zijn heel veel studies verricht en heel wat boeken geschreven. In wat volgt hanteren we een model dat organisatiecultuur beschrijft als de resultante van 4 componenten: de organisatiestructuur, de organisatie-ethiek, de karakters van de individuele medewerkers en de sterkte van 'eigendomsrechten'.



*Figuur 2: Componenten van organisatiecultuur*

Zonder hier al te diep op in te gaan, worden de vier componenten hier kort geduid. De **organisatiestructuur** kan mee bepalen welke cultuur gevormd wordt. Denk maar aan het contrast tussen een strikt gecentraliseerde, hiërarchisch geleide organisatie, of een organisatie met een zeer vlakke structuur waar in projectteams wordt gewerkt. De cultuur zal in beide organisaties wellicht erg verschillend zijn. De invloed van de **karakters** van de individuele medewerkers op de organisatiecultuur is evident. Om die reden wordt in veel organisaties al van bij de selectie gezocht naar persoonlijkheden die passen binnen de gewenste organisatiecultuur. Ook de **organisatie-ethiek** heeft invloed op de cultuur. Hiermee bedoelen we de morele waarden, het geloof hierin en de regels die de 'juiste weg' om te handelen aangeven, tegenover elkaar en tegenover de omgeving. Belangrijk hierbij is aan te geven dat anders dan uit 'formele regels' deze organisatie-ethiek veeleer een weerspiegeling is van de waarden die veruiterlijkt worden door het topmanagement... De laatste component betreft de '**eigendomsrechten**'. Hiermee wordt verwezen naar de mate van financiële zekerheid die men heeft in zijn/haar job. Een vaste benoeming, een verzekerd pensioen, een bepaald bedrag aan inconvenïënten,... De mate waarin men zeker is over dit soort zaken, bepaalt mee de cultuur die in de organisatie heerst. Door de 'eigendomsrechten' te veranderen, kan ook de organisatiecultuur veranderen aangezien de instrumentele waarden die de medewerkers motiveren en coördineren, op deze manier worden aangepast.

De PZ Zennevallei is ontstaan uit de fusie van 3 reeds bestaande organisaties, die elk een zeer eigen cultuur (en subculturen) hadden. Alleen al om die reden is het samenbrengen van de 3 niet eenvoudig. Dit is trouwens in de eerste weken na de fusie ook duidelijk gebleken. Uit organisatieliteratuur blijkt dat heel wat fusies tussen bedrijven in het verleden mislukt zijn door de onverzoenbaarheid van de bedrijfsculturen. Omdat mislukken geen optie is, was het nodig om in een vroeg stadium samen aan een gemeenschappelijke cultuur voor de PZ Zennevallei te bouwen.

Organisatiecultuur veranderen mag dan wel erg moeilijk zijn, uit het model met de 4 componenten blijkt tezelfdertijd dat het niet onmogelijk is. Iedere component houdt een sleutel tot verandering in zich die aangegrepen kan worden om een gemeenschappelijke organisatiecultuur vorm te geven. In de komende jaren moeten we er oog voor hebben dat deze componenten samen de organisatiecultuur bepalen:

- De **organisatiestructuur** werd uitgedacht in lijn met de missie en visie. Het is aan het management om er in de komende jaren voor te zorgen dat de structuur voldoende waarborgen in zich draagt om de gewenste cultuur tot stand te kunnen brengen.
- De **eigendomsrechten**: bij het bouwen aan een nieuwe organisatie werden een aantal 'verworvenheden' opnieuw in vraag gesteld. Er werden algemene beleidslijnen ontwikkeld voor de PZ Zennevallei op dit vlak. Ook naar de toekomst toe moeten we in het achterhoofd houden dat eigendomsrechten instrumenten kunnen zijn om de organisatiecultuur aan te passen.
- De **individuele medewerkers**: onze medewerkers zijn er, en we zijn blij dat ze er zijn. Ieder heeft zijn eigen karakter, dat in minder of meerdere mate aansluit bij of afwijkt van hetgeen we als organisatie voor staan. Die diversiteit maakt ons ook sterk. Eventueel kan in de toekomst overwogen worden in de selecties ook naar de persoonlijkheid van de sollicitant te peilen.
- De **organisatie-ethiek**: de waarden die we leidend laten zijn in de organisatie, kunnen we zelf bepalen. En dat hebben we ook gedaan. Welke waarden willen we als richtsnoer laten dienen voor het denken en handelen van onze medewerkers? De leidinggevenden van onze organisatie hebben de belangrijke verantwoordelijkheid om zelf consequent deze waarden in praktijk te brengen.

We vonden het belangrijk de **kernwaarden** voor onze nieuwe organisatie van bij het begin duidelijk te stellen, zodat de leidinggevenden deze mee konden nemen in het plannen van hun respectieve diensten (structuur en cultuur gaan hand in hand). **De eerste letters van de kernwaarden vormen het letterwoord 'performant'**. Dit woord is tevens terug te vinden in de missie, waar gesproken wordt over 'performante dienstverlening'. Hierbij wordt onmiddellijk verklaard wat we daarmee bedoelen: een dienstverlening die beantwoordt aan de kernwaarden van onze organisatie. In de loop van januari, februari en maart 2015 werd iedere waarde verder gedefinieerd. De definities zijn gebaseerd op brainstormsessies en gesprekken met de medewerkers van het Politie Zennevallei Ondersteunend Team (PZOT) en de leden van het Strategisch Overleg (StratO), aangevuld met voorbeelden uit andere organisaties en literatuur. Onder iedere waarde dient het volgende te worden verstaan:

#### 1.3.4 ONZE WAARDEN: PERFORMANT

Enkele definities vooraf. In wat volgt bedoelen we met...

**Organisatie:** Een 'instantie die mensen en middelen samenbrengt om goederen te produceren en/of diensten te verlenen'. De organisatie bestaat met andere woorden om *waarde te creëren*, door middel van het doorlopen van een proces dat gaat van input over conversie naar output.

**Medewerker:** Eenieder die werkt in onze organisatie, ongeacht zijn/haar kader, verantwoordelijkheden of takenpakket.

## P ROFESSIONALISME:

" De medewerkers van de PZ Zennevallei zijn professionele medewerkers. We zijn bekwaam en deskundig, en oefenen onze job uit met de nodige vakkennis. Alle medewerkers zijn in staat om het eigen professioneel functioneren in vraag te stellen en doen dit ook. Indien nodig zullen wij onze vaardigheden en competenties bijschaven.



De organisatie geeft de medewerkers de mogelijkheid zich te ontplooiën en hun kennis en deskundigheid bij te schaven. De nodige instrumenten worden voorzien om de medewerkers de kans te geven hun professionaliteit verder te ontwikkelen.”

## ENGAGEMENT

---

“ De medewerkers van de PZ Zennevallei voelen zich verbonden met de organisatie en met het werk dat ze doen. Wij engageren ons ook voor een optimale dienstverlening naar de bevolking en andere belanghebbenden toe. Iedereen spant zich in om de doelstellingen die de organisatie nastreeft, te kunnen behalen en de sturing die gegeven wordt, op te volgen.

De organisatie engageert zich ook ten aanzien van haar medewerkers, die haar belangrijkste kapitaal zijn. Er wordt gewerkt aan een duurzaam medewerkersbeleid.”

## RESPECT

---

“ De medewerkers van de PZ Zennevallei hebben respect voor hun collega's, voor de burgers en voor de organisatie waarin ze werken. Wij tonen eerbied en waardering voor de kwaliteiten van anderen en de positie of situatie waarin anderen zich bevinden. Onderlinge verschillen worden gerespecteerd en diversiteit wordt gezien als een meerwaarde. Gemaakte afspraken worden nageleefd. Als medewerkers gaan wij eerbiedig om met elkaar, met de burgers en met het materiaal en de middelen die ons ter beschikking worden gesteld. De leidinggevenden weten bovendien dat respect van hun mensen verdiend wordt met daden en niet met graden.

De organisatie gaat eveneens respectvol om met haar medewerkers en met de budgetten en materialen die haar ter beschikking worden gesteld.”

## FLEXIBILITEIT

---

“ De medewerkers van de PZ Zennevallei staan open voor verandering. We passen onze houding en opvattingen aan aan veranderende omstandigheden op de werkvloer. Er is soepelheid mogelijk in het omgaan met werkwijzen, werktijden, taken en verantwoordelijkheden. We zijn niet vastgeroest en staan open voor verbetering.

De organisatie is eveneens flexibel naar haar medewerkers toe, en staat open voor systemen die het professionele en het privéleven van de medewerkers beter in harmonie brengen, zonder daarbij de organisatiedoelstellingen te schaden.”

## ONKREUKBAARHEID

---

“ De medewerkers van de PZ Zennevallei zijn integer, oprecht en consequent. De regels worden nageleefd. Wij zijn transparant ten opzichte van elkaar, zeggen wat we doen en doen ook wat we zeggen. Dat maakt ons tot betrouwbare medewerkers.



In de PZ Zennevallei zijn de organisatiestructuren duidelijk en de besluitvorming is transparant. Problemen worden op een consequente manier aangepakt. De organisatie wordt op deze manier ook betrouwbaar voor haar medewerkers en partners.”

## RECHTVAARDIGHEID

---

“ De medewerkers van de PZ Zennevallei handelen correct en fair, met eerbied voor ieders rechten en plichten. Wij trachten steeds iedere situatie objectief te beoordelen, iedereen krijgt een eerlijke kans. Beslissingen worden niet genomen op basis van willekeur en vooroordelen halen nooit de bovenhand. Wantoestanden worden effectief aangepakt en leidinggevendenden nemen hun verantwoordelijkheden op.

De organisatie is rechtvaardig in de behandeling van de medewerkers. Ze zorgt ervoor dat de medewerkers hun rechten kunnen laten gelden en hun plichten nakomen, en ze geeft de medewerkers wat hen toekomt.”

## MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

---

“ De medewerkers van de PZ Zennevallei houden bij hun activiteiten rekening met maatschappij, milieu en economie. Niet alleen de uitvoering van taken is belangrijk, maar ook de manier waarop dat gebeurt, met respect voor de mensen, de omgeving en de kwaliteit van de dienstverlening. Wij zijn niet wereldvreemd en staan open voor de wereld rondom ons. Maatschappelijke evoluties schrikken ons niet af: we trachten ze te begrijpen en te gebruiken om ons eigen functioneren te verbeteren.

De organisatie staat voor een maatschappelijk verantwoord ondernemen en tracht dit actief te implementeren in al haar geledingen.”

## ACTIEGERICHTE HOUDING

---

“ De medewerkers van de PZ Zennevallei nemen zelf initiatief. Wij wachten niet passief af en dragen geen oogkleppen, maar zien probleemsituaties als die er zijn en ondernemen actie om deze situaties aan te pakken. Ieder doet dit op zijn/haar niveau, in lijn met zijn/haar bevoegdheden. We wachten niet tot we aan het werk gezet wordt, maar zullen in de mate van het mogelijke uit onszelf actie ondernemen. De leidinggevendenden doen er alles aan om zaken die verkeerd lopen ook effectief aan te pakken en bij te sturen.

Ook de organisatie is actiegericht en wil vooruit. De zaken worden niet op hun beloop gelaten, er wordt niet afgewacht tot er klachten ontstaan. Probleemsituaties worden bij de wortel aangepakt. ”

## NAAR MENSEN GERICHT

---

“Mensgericht werken betekent in de eerste plaats elkaar trachten te begrijpen. Bij de uitoefening van hun werk krijgt empathie een belangrijke plaats voor de medewerkers van de PZ Zennevallei. We kunnen ons inleven in de situatie, gevoelens of gedachtegang van collega's of burgers, zodat we beter met hen communiceren en op die manier conflicten vermijden of oplossen. De leidinggevendenden in de PZ Zennevallei leggen een mensgerichte



leiderschapsstijl aan de dag: zij stimuleren, inspireren, motiveren en coachen medewerkers, en maken op die manier een betere ontwikkeling van de medewerkers mogelijk

De organisatie maakt een mensgerichte werking mogelijk. Hier hoort ook maatwerk bij: niet ieder persoon is gebaat bij dezelfde aanpak.”

## TEAMSPIRIT

“ Voor de medewerkers van de PZ Zennevallei staat een goede onderlinge samenwerking centraal, zowel binnen de eigen dienst, als met medewerkers uit andere diensten / afdelingen en met externe partners. Teamspirit verwacht een loyale houding ten aanzien van de collega's, een houding waar collegialiteit centraal staat. We gaan samen voor hetzelfde doel.

De organisatie maakt samenwerking tussen de verschillende afdelingen, diensten en teams mogelijk en houdt de muurtjes laag. De organisatiestructuren moeten samenwerking vergemakkelijken, niet bemoeilijken. Een goede communicatiestructuur en – afspraken moeten zorgen voor een optimale interne communicatie. De organisatie is loyaal ten aanzien van haar medewerkers.”

### 1.3.5 EEN EIGEN LOGO VOOR PZ ZENNEVALLEI

Om het nieuwe waardenpakket kracht bij te zetten, werd door de medewerkers van het PZOT een logo ontwikkeld voor de PZ Zennevallei.



#### Uitleg bij het logo:

- De driehoek staat voor het samenbrengen van 3 politiezones.
- De driehoek wijst naar rechts, richting toekomst. De punt geeft aan dat we allemaal samen in dezelfde richting – vooruit – moeten evolveren.
- De driehoek bestaat uit 10 bollen, met daarin telkens een letter. Iedere letter weerspiegelt een waarde van onze organisatie.
- De verschillende kleuren wijzen op de diversiteit in onze organisatie, maar ook in de maatschappij waarin we opereren.

*Figuur 3: Logo PZ Zennevallei*

Initieel was het de bedoeling dit logo enkel intern te gebruiken, om bij alle medewerkers een gevoel van eenheid en gemeenschappelijke waarden te creëren. Het logo werd gelanceerd in juni 2015.

Gaandeweg werd het logo echter ook een kenmerk voor onze politiezone naar buiten toe, en werd er door de korpschef voor gekozen om het ook te gebruiken in onze externe communicatie. Het eigen logo van PZ Zennevallei zal echter steeds gebruikt worden in combinatie met het officiële logo van de lokale politie.





### 1.3.6 ONZE STRATEGIE

De weg die we moeten afleggen om van onze missie – wat we nu zijn en waarom we bestaan – naar onze visie – wat we in de toekomst willen worden – te evolueren, wordt aangegeven door de strategie van de organisatie. De strategische doelstellingen moeten ons in staat stellen stelselmatig dichterbij de verwezenlijking van onze visie te komen. Deze strategische doelstellingen worden vertaald in meer praktisch uitvoerbare tactische en operationele doelstellingen.

De strategie van de PZ Zennevallei vloeit voort uit de scanning en analyse en vormt het voorwerp van hoofdstuk 3 van dit zonaal veiligheidsplan.



# HOOFDSTUK 2 :

## SCANNING EN ANALYSE

### 2.1 INLEIDING

Om voor de komende jaren een gedegen organisatiestrategie uit te werken, is het belangrijk eerst en vooral een duidelijk zicht te krijgen op de omgeving waarin we als organisatie opereren. Het grondgebied van de politiezone is heel nieuw, en van tevoren voldoende kennis verwerven over de specificiteiten in de verschillende gemeenten zal ons helpen een beleid te formuleren op maat van de nieuwe politiezone. Om die reden worden heel wat bronnen geraadpleegd voor de scanning en analyse. De verschillende bronnen en de contextualisering van de gegevens op verschillende bestuursniveaus en doorheen de tijd, moeten een eerste inschatting van de veiligheids- en leefbaarheidsproblemen in de PZ Zennevallei mogelijk maken.

Naar aanleiding van het zonaal veiligheidsplan 2009 – 2012 werd binnen de werkgroep ZPP EFQM een scanningsmatrix ontwikkeld waarbij per belanghebbende nagegaan kon worden welke bron gebruikt kan worden op welk beleidsniveau. Deze scanningsmatrix werd voor dit zonaal veiligheidsplan als inspiratiebron gebruikt.

**Voor de beschrijving van de omgevingsfactoren** van onze politieorganisatie wordt teruggegrepen naar de eindrapporten van de haalbaarheidsstudies met het oog op een mogelijke fusie tussen de politiezones Beersel, (Dilbeek), Halle en Sint-Pieters-Leeuw (met bijhorende bijlagen), waarin reeds heel wat bronnen werden geanalyseerd om de verschillende politiezones in detail in kaart te brengen. Ook andere open bronnen werden geraadpleegd.<sup>2</sup>

**Om een beeld te geven van de veiligheid en leefbaarheid** in de politiezone en voor de weergave van de verwachtingen en doelstellingen van de overheden en andere belanghebbenden, worden een veelheid aan bronnen gebruikt, zowel van het nationale als het provinciale, arrondissementele en zonale beleidsniveau.

Op *nationaal niveau* wordt momenteel gewerkt aan een nieuwe Kadernota Integrale Veiligheid<sup>3</sup> en een nieuw Nationaal Veiligheidsplan.<sup>4</sup> Aangezien beide beleidsdocumenten bij de redactie van dit zonaal veiligheidsplan in maart 2016 nog niet goedgekeurd zijn door de bevoegde ministers, zal voor dit zonaal veiligheidsplan nog gewerkt worden met het nationaal veiligheidsplan 2012-2015 en het nationaal politieel veiligheidsbeeld 2011. Voor het *provinciale en arrondissementele niveau* kan gebruik gemaakt worden van de verwachtingen van de Gouverneur, het Parket, de DirCo en DirJud, en het arrondissementeel veiligheidsbeeld 2014. Wat de insteek van het *lokale beleidsniveau* betreft, kan gesteld worden dat in de voorbije jaren heel wat veranderd is in de

<sup>2</sup> Vergelijkbaar statistisch materiaal wordt vooral verworven via de gemeentelijke profielschetsen, die in het najaar van 2015 een grondige update kregen. [www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015/](http://www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015/).

<sup>3</sup> "Nog dit jaar nieuwe kadernota integrale veiligheid",

<http://www.polinfo.be/NewsView.aspx?id=VS300314244&contentdomains=POLINFO&lang=nl>

<sup>4</sup> Van de DirCo hebben wij in april 2015 vernomen dat het nieuw Nationaal Veiligheidsplan parallel ontwikkeld wordt met de nieuwe Kadernota Integrale Veiligheid. Via de afdeling Intelligence van DRI werd ons meegedeeld dat de ontwikkeling ervan wordt ondersteund door een nieuw Nationaal Politieel Veiligheidsbeeld 2015, "waarvan de publicatie wordt verwacht in oktober 2015". Deze publicatie is er op 10 maart 2016 nog steeds niet.

bepaling van de lokale beleidsprioriteiten. Door de invoering van de Beleids- en Beheerscyclus (BBC) – het nieuwe plannings-, registratie- en evaluatiesysteem van de lokale besturen – vanaf 1 januari 2014, hebben de lokale besturen vrijheid gekregen om het eigen beleid vorm te geven. Door het afschaffen van de sectorale plannen en de integratie ervan in de lokale meerjarenplanning, zijn de planlasten en rapporteringsverplichtingen voor de lokale besturen aanzienlijk afgenomen. De BBC stimuleert besturen om geïntegreerd te plannen en te werken. Daarbij staan de beleidskeuzes van het bestuur centraal. Die beleidskeuzes kunnen beleidsdomein- en sector overkoepelend zijn. Aan de beleidskeuzes worden vervolgens de vereiste financiële middelen gekoppeld.<sup>5</sup> In het kader van de BBC werd in elke gemeente een strategisch meerjarenplan opgesteld in 2013, met daarin de beleidsprioriteiten voor 2014 tot 2019. Ook veiligheid en leefbaarheid komen hier aan bod. Deze strategische plannen zullen als insteek gebruikt worden om de lokale prioriteiten in kaart te brengen. Bovendien werd in dit kader ook nog een bevraging gehouden bij de burgemeesters, politieraadsleden en gemeenteraden.

---

<sup>5</sup> Meer informatie over de BBC is onder meer te vinden via:  
[http://www.vvsg.be/Werking\\_Organisatie/bbc/Pages/default.aspx](http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/bbc/Pages/default.aspx)



## 2.2 SOCIO-ECONOMISCHE EN DEMOGRAFISCHE BESCHRIJVING VAN DE ZONE

Alvorens aandacht te besteden aan het beeld van veiligheid en leefbaarheid met het oog op het benoemen van de toekomstige prioriteiten, is het van belang om ook de bredere omgeving van onze politieorganisatie in beeld te brengen. De omgeving bestaat immers uit een samenspel van krachten die mogelijks onze werking kunnen beïnvloeden of er een impact op uitoefenen, hetzij op positieve, hetzij op negatieve wijze.<sup>6</sup>

In wat volgt wordt dieper ingegaan op enkele specifieke categorieën van omgevingsfactoren, met verwijzing naar de relevante lokale specificiteiten. Een 'lokale specificiteit' wordt gedefinieerd als een *kenmerk van een lokale politiezone die in een bepaalde mate invloed uitoefent op de werklust en/of het takenpakket van de lokale politie*.<sup>7</sup>

### 2.2.1 ENKELE ALGEMENE GEGEVENS OVER PZ ZENNEVALLEI

Tabel 1 :Enkele algemene gegevens over PZ Zennevallei

Algemene gegevens over ligging en oppervlakte	
Oppervlakte	11.488 ha Beersel: 3.001 ha Halle: 4.440 ha Sint-Pieters-Leeuw: 4.037 ha
Provincie	Vlaams-Brabant
Bestuurlijk en gerechtelijk Arrondissement	Halle – Vilvoorde
Gerechtelijk kanton	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beersel en Halle:</b> Kanton Halle (vredegerecht Halle)</li> <li>• <b>Sint-Pieters-Leeuw:</b> Kanton Herne / Sint-Pieters-Leeuw (vredegerecht Sint-Pieters-Leeuw)</li> </ul>
Buurgemeenten	Dilbeek, Anderlecht, Lennik, Pepingen, Tubeke, Eigenbrakel, Kasteelbrakel, Drogenbos, Linkebeek, Sint-Genesius-Rode
Deelgemeenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beersel:</b> Beersel, Lot, Alseberg, Huizingen, Dworp</li> <li>• <b>Halle:</b> Halle, Lembeek, Buizingen</li> <li>• <b>Sint-Pieters-Leeuw:</b> Sint-Pieters-Leeuw, Vlezenbeek, Sint-Laureins-Berchem, Oudenaken, Ruisbroek</li> </ul>
Indeling in wijken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beersel:</b> Beersel, Lot, Alseberg, Huizingen, Dworp</li> <li>• <b>Halle:</b> Buizingen, Centrum Halle, Don Bosco/Breedhout/Wolvendries, Essenbeek/Malheide/Congo, Lembeek/Hondzocht, Rodenem, Sint-Rochus.</li> <li>• <b>Sint-Pieters-Leeuw:</b> Centrum Leeuw, Karenberg/Hoge Paal, Negenmanneke, Ruisbroek, Steenweg/Kanaal, Vlezenbeek, Zuun</li> </ul>

<sup>6</sup> G.R. Jones, *Organisational theory, design and change*, Pearson, Essex, 2013, 80

<sup>7</sup> N Vandevorode, W. Vaerenwyck et al., *Politie in de stijgers*, Brussel, Politeia, 2003, 191.

**De gemeente Beersel** bestaat uit 5 deelgemeenten. Alseberg en Beersel hebben hoofdzakelijk een residentieel karakter, terwijl Huizingen en Lot meer aaneengesloten, echte oude kernen zijn. Zij herbergen ook heel wat industrie. Dworp blijft een traditionele landbouwgemeenschap, maar is intussen toch ook al uitgerust met grotere verkavelingsprojecten. Parken en bossen beslaan zowat 180 ha van de gemeente, waarvan 91 ha wordt ingenomen door een provinciedomein. Mede hierdoor lokt Beersel jaarlijks heel wat natuurminnende toeristen naar haar grondgebied. **De stad Halle** kan getypeerd worden als het regionaal diensten- en verzorgingscentrum, met als belangrijkste functies handel, verschillende onderwijsinstellingen, een algemeen ziekenhuis en openbare diensten. 61% van de actieve bevolking is werkzaam in de dienstensector. De stad biedt plaats aan enkele grote ondernemingen, ze herbergt onder meer de hoofdzetel van Colruyt. De basiliek in het centrum lokt jaarlijks heel wat bedevaarders naar de stad. **De gemeente Sint-Pieters-Leeuw** is voornamelijk een landelijk gebied, met uitzondering van de verstedelijkte wijken Ruisbroek, Negenmanneke en Zuun (waar twee derde van de bevolking woont), de concentratie van handel en Nijverheid langs de Bergensesteenweg en de Kanaalzone in Ruisbroek. Het geografisch middelpunt situeert zich rond de Sint-Pieterskerk en de Rink, waar ook het gemeentehuis werd gebouwd. De Rozentuin in het Colomapark is de grootste van Europa, hetgeen maakt dat Sint-Pieters-Leeuw zich als 'roze gemeente' profileert.

## 2.2.2 DEMOGRAFISCHE GEGEVENS

Tabel 2 : Demografische gegevens voor Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw en de PZ Zennevallei in 2011, 2012, 2013 en 2014<sup>8</sup>

		2012	2013	2014	2015
Aantal inwoners	Beersel	24.244	24.322	24.496	24.588
	Halle	36.852	37.104	37.453	38.032
	Sint-Pieters-Leeuw	32.246	32.677	32.933	33.270
	<b>PZ Zennevallei</b>	<b>93.342</b>	<b>94.103</b>	<b>94.882</b>	<b>95.890</b>
Bevolkingsdichtheid	Beersel	807.9	810.5	816.3	819
	Halle	830.0	835.7	843.5	856
	Sint-Pieters-Leeuw	798.8	809.4	815.8	824
	<b>PZ Zennevallei</b>	<b>812.5</b>	<b>819.2</b>	<b>825.9</b>	<b>833</b>

Zoals blijkt uit bovenstaande tabel, kennen de 3 gemeenten in de **laatste jaren een groeiend aantal inwoners**. De groei is het minst sterk in Beersel, en het sterkst in Halle. In Sint-Pieters-Leeuw en Halle groeit de bevolking sneller dan gemiddeld in het Vlaamse Gewest (in Sint-Pieters-Leeuw is dit het geval sinds 2012). In Beersel is dit niet het geval. De bevolkingsaan groei hier ligt een stuk onder het Vlaamse gemiddelde. In vergelijking met het Vlaams Gewest, dat een gemiddelde bevolkingsdichtheid heeft van 477 inwoners/km<sup>2</sup>, de provincie Vlaams-Brabant (529 inw/km<sup>2</sup>) en het arrondissement Halle-Vilvoorde (654,7 inw/km<sup>2</sup>),<sup>9</sup> kan gesteld worden dat de PZ Zennevallei dicht bevolkt is. De prognoses in de vooruitberekening van de bevolking stellen in het vooruitzicht dat in de PZ Zennevallei in 2020 ongeveer 98.142 mensen zullen wonen. In 2024 zouden dat 100.468 mensen kunnen worden. Dat betekent dat in de komende 8 jaar de bevolking zou kunnen groeien met ongeveer 4,8%.<sup>10</sup> Het zou niet onredelijk zijn om deze voorspelling van de bevolkingsgroei mee te nemen in de overwegingen voor de planning van het toekomstige personeelskader van de PZ Zennevallei.

<sup>8</sup> Het aantal inwoners is steeds berekend op 1 januari van het betrokken jaar.  
[www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015](http://www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015).

<sup>9</sup> Situatie op 1 januari 2015, [statbel.fgov.be](http://statbel.fgov.be)

<sup>10</sup> <http://aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015>. De cijfers voor Halle, Beersel en Sint-Pieters-Leeuw werden opgeteld.

**Naar leeftijdsopbouw** zien we dat de jongeren van 0 tot 19 jaar 24,2% van de totale bevolking uitmaken in de PZ Zennevallei.<sup>11</sup> De 65-plussers vertegenwoordigen 18,6%.<sup>12</sup> Ongeveer 5,6% is ouder dan 80 jaar. De actieve bevolking (20 tot 64 jaar) maakt 57,1% van de bevolking uit.<sup>13</sup> Het aantal kinderen (0 tot 17 jaar) maakt in Beersel 22,7% van de bevolking uit. In Halle is dit 20,8%, in Sint-Pieters-Leeuw 22,1%.

De bevolking kende de voorbije 3 jaar een **natuurlijke bevolkingsaan groei**. In 2014 groeide de bevolking in Beersel met 14 personen, in Halle met 54 personen, in Sint-Pieters-Leeuw met 65 personen.<sup>14</sup>

Wat de **migratiecijfers** betreft, kan voor iedere gemeente volgend migratiesaldo<sup>15</sup> worden voorgelegd. Het gaat hier zowel om migraties binnen België (het verschil tussen interne inwijkingen en interne uitwijkingen geeft het intern saldo), als van en naar andere landen (het verschil tussen externe inwijkingen en externe uitwijkingen geeft het extern saldo):

Tabel 3: Migratiesaldo voor Halle, Beersel en Sint-Pieters-Leeuw van 2011 tot en met 2014

		2011	2012	2013	2014
<b>Intern saldo</b>	Beersel	27	52	150	16
	Halle	112	88	109	152
	Sint-Pieters-Leeuw	229	247	104	248
<b>Extern saldo</b>	Beersel	13	34	18	67
	Halle	159	91	52	96
	Sint-Pieters-Leeuw	82	127	63	15
<b>Totaal migratiesaldo</b>	Beersel	40	86	168	83
	Halle	271	179	161	248
	Sint-Pieters-Leeuw	311	374	167	263
	<b>PZ Zennevallei</b>	<b>622</b>	<b>639</b>	<b>496</b>	<b>594</b>

Wanneer we de **evolutie van het aantal vreemdelingen (personen met een vreemde nationaliteit)** onder de loep nemen, kan het volgende worden vastgesteld:

Tabel 4: Evolutie in het aantal vreemdelingen in Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw van 2011 tot en met 2014

		2011	2012	2013	2014	2015
Totaal aantal vreemdelingen	Beersel	1.945	2.039	2.234	2.309	2.474
	Halle	2.099	2.342	2.474	2.613	2.839
	Sint-Pieters-Leeuw	3.500	3.773	4.060	4.277	4.434
	<b>PZ Zennevallei</b>	<b>7.544</b>	<b>8.154</b>	<b>8.168</b>	<b>9.199</b>	<b>9.747</b>
% vreemdelingen tov totaal aantal inwoners	Beersel	8.0	8.4	9.2	9.4	10.1
	Halle	5.8	6.4	6.7	7.0	7.5
	Sint-Pieters-Leeuw	11.0	11.7	12.4	13.0	13.3
	<b>PZ Zennevallei</b>	<b>8.2</b>	<b>8.8</b>	<b>9.3</b>	<b>9.7</b>	<b>10.3</b>

<sup>11</sup> [www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015](http://www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015). Beersel 25,2%, Halle 23%, Sint-Pieters-Leeuw 24,5% (situatie op 1 januari 2015).

<sup>12</sup> [www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015](http://www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015). Beersel 18,3%, Halle 18,9%, Sint-Pieters-Leeuw 18,5% (situatie op 1 januari 2014).

<sup>13</sup> [www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015](http://www.aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015). (situatie op 1 januari 2015).

<sup>14</sup> Verschil tussen het aantal geboortes en het aantal sterfgevallen in de betrokken gemeenten.

<sup>15</sup> Verschil tussen aantal inwijkingen en aantal uitwijkingen

Het aantal vreemdelingen in onze politiezone ligt hoger dan gemiddeld in het Vlaams Gewest (7,5% in 2014, 7,8% in 2015). Dit is te wijten aan de hogere cijfers in Beersel en Sint-Pieters-Leeuw. In Halle ligt het aantal vreemdelingen lager dan het Vlaamse gemiddelde.

Kijken we in detail naar de verschillende bevolkingsgroepen (cijfers van 2015), dan zien we dat de mensen zonder Belgische nationaliteit voornamelijk komen uit andere EU-landen dan onze eigen buurlanden (Beersel 5,6%, Halle 3,3%, Sint-Pieters-Leeuw 8,3% van de totale bevolking). Voorts scoren ook onze buurlanden hoog (Beersel: 2,6%, Halle: 1,2%, Sint-Pieters-Leeuw 1,6% van de totale bevolking). Het aantal Europeanen uit niet-EU-landen ligt rond de 0,3%. Het aantal vreemdelingen uit Maghreb-landen ligt rond de 0,7%, vreemdelingen uit Turkije maken slechts 0,1% van de totale bevolking uit.

## 2.2.3 SOCIALE VOORZIENINGEN EN LEVENSSOMSTANDIGHEDEN

### 2.2.3.1 ONDERWIJS

De PZ Zennevallei heeft heel wat scholen op haar grondgebied. In Beersel zijn 9 basisscholen en 1 middelbare school gevestigd. Sint-Pieters-Leeuw telt 11 basisscholen, en eveneens 1 middelbare school. De meeste onderwijsinstellingen zijn echter te vinden in Halle. Als dienstencentrum heeft Halle een zeer belangrijke onderwijsfunctie. Op het grondgebied, verdeeld over de 3 deelgemeenten, bevinden zich maar liefst 22 dagscholen van zowel het gemeenschaps- als het vrije onderwijsnet.

Met in totaal 44 voorzieningen lopen dagelijks heel wat kinderen en jongeren school in onze politiezone:

Tabel 5: Aantal kinderen en jongeren die school lopen op het grondgebied van PZ Zennevallei in 2014 en 2015

		2014	2015
Kleuter – en basisonderwijs (2,5 – 11 jaar)	Beersel	2.516	2.571
	Halle	4.362	4.366
	Sint-Pieters-Leeuw	2.643	2.725
	<b>PZ Zennevallei</b>	<b>9.521</b>	<b>9.662</b>
Secundair onderwijs	Beersel	713	719
	Halle	5.666	5.787
	Sint-Pieters-Leeuw	8	11
	<b>PZ Zennevallei</b>	<b>6.387</b>	<b>6.517</b>
Totaal	Beersel	3.229	3.290
	Halle	10.028	10.153
	Sint-Pieters-Leeuw	2.651	2.736
	<b>PZ Zennevallei</b>	<b>15.908</b>	<b>16.179</b>

Iedere schooldag begeven om en bij de 16.000 kinderen en jongeren zich naar de verschillende scholen op het grondgebied van onze politiezone. Het grootste deel daarvan loopt school in Halle. Dit brengt voor en na schooltijd de nodige overlast van rondhangende jongeren met zich mee, voornamelijk aan de stations, de bushaltes en in het centrum van de stad.

Naast mogelijke overlastsituaties, heeft het grote aantal schoolgaande kinderen en jongeren ook een zware impact op de mobiliteitssituatie. Al deze jongeren worden naar school gebracht met de wagen, het openbaar vervoer, ze nemen de fiets of gaan te voet. De impact laat zich in de 3 gemeenten voelen, maar toch ook vooral in Halle.

Zowel de mogelijke overlastsituaties als de mobiliteitsimpact van het onderwijs, brengen taken met zich mee voor de lokale politie. De wijkwerking, de teams verkeer, de teams jeugd en gezin en de interventieploegen kunnen ieder op hun manier een rol vervullen. In het kader van een integrale veiligheidsbenadering mag



veiligheid rondom scholen echter niet gezien worden als een exclusieve politietaak. Het afsluiten van partnerschappen om deze situaties beter te beheersen, bijvoorbeeld tussen de lokale politie en de scholen, of met de gemeenten en hun gemeenschapswachten, moet in dit kader overwogen kunnen worden.

Naast het gewone onderwijs bieden de 3 gemeenten ook ruimte aan volwassenenonderwijs. Daarnaast is er ook muziek- en kunstonderwijs gevestigd op het grondgebied.

### 2.2.3.2 ZIEKENHUIS, MEDISCHE – EN ZORGVOORZIENINGEN

Op het grondgebied van PZ Zennevallei bevinden zich 2 ziekenhuizen: het Regionaal Ziekenhuis Sint-Maria in Halle, en het revalidatieziekenhuis Inkendaal in Sint-Pieters-Leeuw.

Het Ziekenhuis Sint-Maria – met bijhorende PAAZ-afdeling – geeft zeer regelmatig aanleiding tot interventies voor de lokale politie. Anderzijds levert het medisch personeel bijstand aan de politie waar nodig. In het voorjaar van 2013 werd een samenwerkingsakkoord tussen het Halse ziekenhuis en de lokale politie Halle bekrachtigd, tot ieders tevredenheid. Voor de PZ Zennevallei moeten de mogelijkheden hiertoe eveneens onderzocht worden. Ziekenhuis Inkendaal is een gespecialiseerd revalidatieziekenhuis. Er zijn bedden voor hospitalisatie, maar er is tevens een dagkliniek voor de behandeling van kinderen en volwassenen. Aan het ziekenhuis is ook een ziekenhuisschool verbonden. Het onderwijs dat er wordt gegeven, is geïntegreerd in de zorg en revalidatie, zodat zieke kinderen lessen kunnen blijven volgen. Dit centrum zal minder aanleiding geven tot politie-interventies, al blijft het natuurlijk zaak om ook met deze voorziening de nodige contacten de onderhouden.

Sinds het voorjaar van 2012 bevindt zich een huisartsenwachtpost te Buizingen. In de wachtpost zijn steeds meerdere huisartsen aanwezig tijdens het weekend en op feestdagen (24u/24). Alle inwoners van Halle, Sint-Pieters-Leeuw, Beersel, Sint-Genesius-Rode en Pepingen kunnen hier terecht voor dringende medische hulpverlening die niet kan wachten tot de volgende werkdag van de eigen huisarts. De politiezones Halle, Beersel en Sint-Pieters-Leeuw hadden voor de fusie tot PZ Zennevallei al op regelmatige basis overleg met de directie van de wachtpost. Er worden tevens vormingen georganiseerd voor hulpverleners, waar de lokale politie regelmatig aan deelneemt. Deze lijn moet in de PZ Zennevallei doorgetrokken kunnen worden.

Naast de ziekenhuizen en artsenwachtpost zijn in de 3 gemeenten tevens een aantal voorzieningen voor geestelijke gezondheidszorg gevestigd. Op de websites van de 3 gemeenten zijn uitgebreide overzichten te vinden van de sociale kaart, met doorverwijzingen naar verschillende voorzieningen in de buurt.

Door haar centrumfunctie, zijn een heel aantal van deze voorzieningen voor de hele regio gevestigd in **Halle**. Deze instanties bieden uiteraard ook hulp aan voor inwoners van Sint-Pieters-Leeuw en Beersel. Zo is er een contactpunt van CAW Halle-Vilvoorde, met bijhorende afdeling van het Jongeren Advies Centrum (JAC). Ook de onderafdeling Haven 21, een crisisopvangcentrum voor korte duur, bevindt zich in Halle. Hier worden regelmatig door de lokale politie mensen ondergebracht: slachtoffers van intrafamiliaal geweld of daklozen kunnen hier terecht. Voorts zijn er de centra voor geestelijke gezondheidszorg Ahasverus (De Poort) en PassAnt. Voor een psychiater die op Halse bodem zijn praktijk heeft, verricht de lokale politie regelmatig uithalingen van gedetineerden die een psychiatrisch onderzoek dienen te ondergaan.<sup>16</sup>

Voor de lokale politie is het belangrijk contacten te onderhouden met deze gemeentelijke diensten en met de eigenlijke voorzieningen. Er zijn voornamelijk raakvlakken met het werkveld van onder meer de sociale dienst, de slachtofferbejegenaars en het team jeugd en gezin van de lokale politie.

<sup>16</sup> Meer informatie over het aanbod aan sociale voorzieningen in Halle is te vinden op de website van de stad, via het 'Huis van het kind', of via de dienst welzijn: [http://www.halle.be/n\\_Welzijn/default.aspx?id=1412&y=1166](http://www.halle.be/n_Welzijn/default.aspx?id=1412&y=1166)



### 2.2.3.3 ASIELZOEKERS EN WOONWAGENBEWONERS

Sinds 1989 organiseert het Rode Kruis op verzoek van de federale overheid een deel van de opvang van asielzoekers. Dit is ook het geval in de **Beerselse deelgemeente Alseberg**, waar in 1998 een opvangcentrum de deuren opende. Het centrum is gehuisvest in de gebouwen van het Brugmann-instituut, het vroegere sanatorium van OCMW Brussel, in het Gasthuisbos aan de rand van de hoofdstad. In 2001 werd de oorspronkelijke opvangcapaciteit verhoogd van 150 naar 165 plaatsen. Het centrum biedt plaats aan families, maar ook aan alleenstaande mannen en vrouwen.

Het opvangcentrum doet heel wat inspanningen om de integratie met de omgeving te bevorderen. Zo worden ruimtes verhuurd in de gebouwen, maar kan ook een activiteit georganiseerd worden in samenwerking met de bewoners van het centrum. Het praatcafé maakt het bovendien mogelijk om ongedwongen met de bewoners in contact te treden. Voor de lokale politie, die nog weinig bekend is met de werking van het opvangcentrum en haar residenten, biedt dit in de toekomst mogelijkheden om de werking beter te leren kennen.

In het licht van de huidige asielcrisis is het des te belangrijker voor de lokale politie om goede contacten te onderhouden met de directie en medewerkers van het centrum. De recente plannen om het centrum niet enkel te gebruiken als kortstondige verblijfplaats (met de nadruk op transit), maar eveneens als langer durend verblijf in afwachting tot de goedkeuring van de asielaanvraag, zal mogelijk veranderingen met zich meebrengen wat betreft de taken voor de lokale politie. Door de PZ Zennevallei werden reeds de eerste stappen gezet in de richting van een samenwerkingsovereenkomst met het asielcentrum. In de komende jaren moet dit zeker onderhouden en zo mogelijk uitgebreid worden met het oog op een veilige leefomgeving en een menselijke en menswaardige behandeling van de aanwezige asielzoekers.

Het doortrekkersterrein voor woonwagenbewoners te **Huizingen** heeft tot op heden geen zware problemen veroorzaakt. Er is geen enkele directe aanwijzing dat de "doortrekkers" enige invloed hebben op de criminaliteitscijfers. Aanvankelijk was er heel wat onrust bij de buurtbewoners over de komst van het doortrekkersterrein. Doch de opgerichte "actiecomités" laten niks meer van zich horen. In samenspraak met de provincie Vlaams-Brabant werd ook werk gemaakt van een degelijk registratie- en controlesysteem van de doortrekkers.

### 2.2.3.4 WELZIJN EN ARMOEDE

Het gemiddelde inkomen per inwoner van de inwoners van Beersel (€20.046) ligt een stuk hoger dan dat van de gemiddelde agglomeratiegemeenten (€19.361) en het Vlaams Gewest (€17.765). Ook het gemiddelde inkomen van de Hallenaren (€17.996/inw) ligt iets hoger dan het gemiddelde in de vergelijkbare middelgrote steden (€17.641/inw) en in het Vlaams Gewest. Enkel in Sint-Pieters-Leeuw ligt het gemiddelde jaarinkomen met €17.277 per inwoner lager dan in de vergelijkbare agglomeratiegemeenten (€19.361/inw) en het Vlaams Gewest.

De kansarmoede-index<sup>37</sup> in Beersel (5,4), in Sint-Pieters-Leeuw (7,3) en Halle (5,2) liggen een stuk lager dan de vergelijkbare gemeenten (respectievelijk 8,2 voor de agglomeratiegemeenten en 10,1 voor de middelgrote steden) en in het Vlaams Gewest (11,4). In Halle zit deze index bovendien na een 5-tal jaren van stijging (2006 – 2011) sinds 3 jaar opnieuw in dalende lijn. In Beersel was de index na een periode van stijging tot 2012 opnieuw in dalende lijn, maar het laatste jaar is opnieuw een stijging vast te stellen. In Sint-Pieters-Leeuw stijgt de kansarmoede-index sinds 2004 ieder jaar.

<sup>37</sup> Kansarmoede-index: % geboorten in kansarme gezinnen in jaar x, jaar x-1 en jaar x-2. Gemeentelijke Profielschets update najaar 2015, <http://aps.vlaanderen.be/lokaal/lokaal/pdf/gemeente-2015>, cijfers voor 2014 (en dus berekend op 2014, 2013 en 2012).

Het aantal mensen die met een leefloon moeten rondkomen, staat in de gemeente Beersel op 89 (of 6,1 per 1000 inwoners – cijfers voor 2014). Het aantal zit al een 10-tal jaren in een bijna constant stijgende lijn en bevindt zich nu bijna op het niveau van de vergelijkbare agglomeratiegemeenten (6,4 / 1000 inwoners). In Sint-Pieters-Leeuw waren in 2014 107 personen die een leefloon trokken. Dit is 5,4 per 1000 inwoners. Sint-Pieters-Leeuw zit daarmee onder de vergelijkbare agglomeratiegemeenten en het aantal leefloontrekkers zit er ook al 10 jaar in een bijna constant dalende lijn. Halle had in 2014 129 leefloontrekkers, of 5,7 per 1000 inwoners. Dit is minder dan gemiddeld in de middelgrote steden (6,9/1000 inwoners). Ook in Halle zit het aantal al enkele jaren in een dalende lijn. Het aantal ligt ook overal lager dan in het Vlaams Gewest, met gemiddeld 7,6 leefloners per 1000 inwoners.

Op het grondgebied van de politiezone Zennevallei zijn heel wat voorzieningen gevestigd om mensen in sociaal moeilijke situaties te helpen. Naast de OCMW's zijn er tal van andere initiatieven. In **Halle** zijn een 3-tal buurtwerkinitiatieven opgericht, in Halle, Vogelweelde en Windmoleken. Meer initiatieven zijn verzameld op de website van de stad Halle.<sup>18</sup> Via het digitaal sociaal huis worden hulpbehoevenden onmiddellijk naar de juiste instanties doorverwezen. Verder zijn er enkele woonzorgcentra en residenties voor ouderen in Halle gevestigd.

De gemeente **Sint-Pieters-Leeuw** biedt eveneens héél wat diensten en voorzieningen om minderbegoeden of mensen in noodsituaties te helpen. Denken we hierbij aan de gemeentelijke sociale en welzijnsdienst, de lokale werkwinkel, 3 dienstencentra, serviceflats, 3 rusthuizen... Meer informatie hierover is te vinden bij de afdeling leven en welzijn, via de website van de gemeente Sint-Pieters-Leeuw.<sup>19</sup> Voorts is er vanuit de gemeente een wijkteamwerking opgericht in de wijken Ruisbroek en Negenmanneke en zullen binnen afzienbare tijd 2 extra wijkinspecteurs worden ingezet specifiek voor het grondgebied Sint-Pieters-Leeuw, met uitvalsbasis in Zuur.

In **Beersel** groepeert de dienst Welzijn van de gemeente een uitgebreid aanbod aan steunmogelijkheden en adviesverlening, eveneens te raadplegen via de website. De dienst heeft aandacht voor senioren, gezondheid en preventie, sociale ondersteuning, gezinnen met kinderen en het sociaal beleid in de gemeente en heeft hierin een belangrijke doorverwijsfunctie te vervullen.<sup>20</sup> De gemeente Beersel heeft enkele woonzorgcentra op haar grondgebied, en enkele residenties met serviceflats waar ouderen nog zelfstandig kunnen wonen met begeleiding. Recent zijn enkele grotere bouwprojecten voor serviceflats opgestart, onder meer naast onze politiepost Beersel- Rondenbos.

Voor de lokale politie is het belangrijk contacten te onderhouden met deze gemeentelijke diensten en met de eigenlijke voorzieningen. Er zijn voornamelijk raakvlakken met het werkveld van onder meer de sociale dienst, en het team jeugd en gezin van de lokale politie.

## 2.2.4 ECONOMIE

### 2.2.4.1 HANDEL, WINKELS EN MARKTEN

**Halle** is het handels- en winkelcentrum van de regio. In het centrum zijn een aantal winkelstraten gelegen, waaronder ook een winkelwandelstraat. De handelaars worden regelmatig geconfronteerd met winkeldiefstallen, wisseltrucs of andere verdachte situaties waarvoor politie-interventie vereist is. Ook de vele supermarkten, grootwarenhuizen en bankkantoren dragen bij tot de bedrijvigheid in de stad.

<sup>18</sup> [http://www.halle.be/n\\_Welzijn/default.aspx?id=1412&y=1166](http://www.halle.be/n_Welzijn/default.aspx?id=1412&y=1166)

<sup>19</sup> [http://www.sint-pieters-leeuw.be/content/content/record.php?ID=116&s\\_navID=5](http://www.sint-pieters-leeuw.be/content/content/record.php?ID=116&s_navID=5)

<sup>20</sup> <http://www.beersel.be/Dienst.aspx?ID=1023>



De wekelijkse groenten-, fruit- en plantenmarkten op donderdag en zaterdag en de tweewekelijkse grotere 'voddekesmarkt' op donderdag vragen telkens inzet van de politie voor het controleren van de parkeerverboden en het toezicht tijdens de markt.

In de eindejaars- en koopjesperiode is verhoogd toezicht van de politie in het winkelcentrum en rondom de verschillende handelszaken vereist. Dan worden extra (voet)patrouilles ingezet en wordt vooral rond openings- en sluitingsuur toezicht uitgeoefend. Ook de verschillende braderijen in het centrum en in de wijk Sint-Rochus vragen om politietoezicht. Om de winkeldiefstallen en inbraken in handelszaken in te dijken, werd in 2007 een Buurt Informatie Netwerk (BIN) opgericht om informatie-uitwisseling tussen de lokale politie en de handelaars te bevorderen en snelle interventies mogelijk te maken. Het BIN werpt sindsdien haar vruchten af. De laatste 2 jaar werden een 80-tal BIN-berichten verstuurd vanuit de lokale politie, om aandacht te vragen voor verdachte situaties en problemen in het handelscentrum. De dienst lokale economie van de stad – tevens een belangrijke partner voor de lokale politie – ondersteunt de handelaars waar mogelijk. De verschillende Halse handelaarsverenigingen zijn partners van de lokale politie.

Ook in de gemeente **Sint-Pieters-Leeuw** is heel wat bedrijvigheid op te tekenen, al neemt die een andere vorm aan dan in het handelscentrum Halle. De grootste concentratie van bedrijven, supermarkten en kleinhandel ligt aan de N6-Bergensesteenweg. Dit brengt met zich mee dat deze bedrijven regelmatig het slachtoffer zijn van (gewapende) overvallen. Eind maart 2013 opende langs deze Bergensesteenweg nog een nieuw groot winkelcentrum de deuren: Shopping Pajot. Het toenemende aantal winkels lokt veel bezoekers, met de nodige 'bijwerkingen' van dien op het vlak van mobiliteit en winkelcriminaliteit. Ook in Sint-Pieters-Leeuw wordt een wekelijkse markt georganiseerd. Iedere vrijdag van 15u tot 19u wordt een deel van de Rink afgesloten en komen lokale handelaars hun producten van eigen kweek of eigen makelij aan de man brengen.

Bij de gemeentelijke ambtenaar voor lokale economie zijn er ongeveer 1150 adressen (zelfstandigen, handelaars, bedrijven) geregistreerd. In partnership met de politie hebben handelaars en zelfstandigen van Sint-Pieters-Leeuw zich georganiseerd in een Buurt Informatie Netwerk handelaars en zelfstandigen van Sint-Pieters-Leeuw. In een aantal jaren is het BIN uitgegroeid tot een netwerk van honderd leden over gans de gemeente, herkenbaar aan de BIN-sticker/borden. Zowel Ruisbroek, Vlezenbeek als de Bergensesteenweg kijken en luisteren dus samen naar de gedeelde politie-informatie.

**In Beersel** ligt de nadruk veel minder op handel en bedrijvigheid. Een echt handelscentrum is er niet in de gemeente, al zijn er wel een aantal (nieuwe) handelszaken gevestigd in het centrum van Alsemberg. Ook de heraanleg van het Winderickxplein heeft een aantal winkels aangetrokken, met de nodige bedrijvigheid en daaruit voortvloeiende criminaliteitsfenomenen tot gevolg. Dit plein vraagt dan ook om regelmatig politietoezicht. Voorts zijn er ook winkels gevestigd in de dorpskernen van Dworp en Beersel. Beersel heeft geen wekelijkse markten, maar jaarlijks vindt op 15 augustus een zeer bekende rommelmarkt plaats in Huizingen, die duizenden bezoekers lokt.

Er worden jaarlijks ook enkele **kermissen en jaarmarkten** georganiseerd op het grondgebied van de PZ Zennevallei. Zo is er in Halle de kermis naar aanleiding van de jaarmarkt in Lembeek, de carnavalsfoor en de septemberkermis, die telkens door verenigingen worden uitgebaat. Enkel de paaskermis is nog in handen van de stad Halle. In Sint-Pieters-Leeuw organiseert de dienst Markten van de gemeente de jaarmarkten in Vlezenbeek, Ruisbroek, Sint-Pieters-Leeuw centrum, en het multiculturele feest Leeuw Rinkt. In Beersel vieren Lot, Dworp, Beersel en Alsemberg ieder een eigen jaarmarkt, tussen augustus en oktober. Bovendien worden in elk van deze deelgemeenten jaarlijks 2 kermissen georganiseerd.



#### 2.2.4.2 BEDRIJFSLEVEN EN INDUSTRIE

De gemeentelijke profielschetsen geven cijfers weer over het aantal Btw-plichtige natuurlijke personen en rechtspersonen per gemeente. Op die manier krijgen we een beeld van het aantal ondernemingen op ons grondgebied.<sup>21</sup> Onderstaande tabel geeft een zicht op de situatie in de PZ Zennevallei:

Tabel 6: Aantal ondernemingen op het grondgebied van PZ Zennevallei

Cijfers 2015	Beersel	Halle	Sint-Pieters-Leeuw
Btw-plichtige ondernemingen	871	1.084	958
Groei (2000 = 100)	102,0	104,5	92,2
Btw-plichtige rechtspersonen	842	992	851
Groei (2000 = 100)	168,4	163,2	152,5

**Beersel** is de thuisbasis voor de multinational Siemens. Deze gigant is gevestigd in het grensgebied tussen Lot en Huizingen. Ook een afdeling van het kabelbedrijf Nexans, dat regelmatig aanleiding geeft tot politieoptredens wegens het stelen van het daar aanwezige koper, is gevestigd te Huizingen. In Lot bevindt zich bovendien een grote onderafdeling van de firma Colruyt. Dagelijks rijden honderden vrachtwagens af en aan naar deze vestiging.

**Halle** is de thuisbasis van enkele grote ondernemingen. Zo is de hoofdzetel van de Colruyt Group in Halle gevestigd, in de industriezone Dassenveld-Hellebroek-Wilgenveld. Ook Kraft Foods Belgium heeft haar zetel te Halle. Daarnaast zijn nog tal van ondernemingen gevestigd in één van de verschillende industriezones in de stad: Bilkensveld, Roggemanskaai, Deboeck-Zinkstraat, Noordstraat of Gieterijstraat-Zuiderstraat. Stakingsacties komen nu en dan voor<sup>22</sup> en ook de mobiliteitssituatie wordt beïnvloedt door het vele vrachtvervoer dat dagelijks (en tijdens de nacht) door Halle rijdt.

In **Sint-Pieter-Leeuw** ligt de nadruk meer op de diensteneconomie dan op de echte industrie. Denken we aan grote winkelbedrijven met maar enkele vestigingen in België, zoals Makro. Deze vestigingen lokken bezoekers van ver buiten het grondgebied. Dat geldt voor heel wat ondernemingen die langs de Bergensesteenweg gevestigd zijn. Daarnaast zijn er ook nog enkele grotere bedrijven gevestigd. Zo heeft Brouwerij Lindemans er haar thuisbasis. Bovendien bevinden zich tal van grote bedrijven en multinationals op het grensgebied tussen Sint-Pieters-Leeuw en Anderlecht of Drogenbos. De Coca Cola Company en Ikea bevinden zich bijvoorbeeld zeer dicht bij de grens met Sint-Pieters-Leeuw.

De 3 gemeenten van PZ Zennevallei worden verder ook verbonden door het Kanaal Brussel-Charleroi. Sluizen zijn er in Lembeek, Halle, Lot en Ruisbroek. In vergelijking met de jaren '80 is er duidelijk een heropleving van de scheepstrafiek. De laatste jaren schommelt de tonnage rond 2.300.000 ton vervoerde goederen. Dat is meer dan een verdubbeling t.o.v. de tonnage eind jaren '80. Het scheepvaartverkeer in beide richtingen is ongeveer even groot gemeten naar het aantal schepen. De schepen varen voor een derde leeg en voor twee derde

<sup>21</sup> <http://aps.vlaanderen.be/lokaal/lokaal/pdf/gemeente-2015>

<sup>22</sup> In 2012 was dit bijvoorbeeld het geval toen ontslagen dreigden bij Kraft Foods. Een verhoogde waakzaamheid en politieactie was ook nodig voor een vermeende optocht van melkboeren ter hoogte van Colruyt.

geladen. Goederen die over het kanaal worden vervoerd, zijn bouwmaterialen, olie en olieproducten.<sup>23</sup> In de Kanaalzone ontstaat een nieuwe vorm van industrie, met onder meer de bouw van windmolens en nieuwe vormen van ondernemen. In de komende jaren zal dit gebied wellicht nog meer geëxploiteerd worden.

Er bevinden zich geen SEVESO-bedrijven op het grondgebied van de politiezone Zennevallei. Die zijn er echter wel aan de grens met Drogenbos. De noodplanning dient hiermee rekening te houden, de procedures voor een mogelijk incident zijn voorzien.

### 2.2.4.3 WERKGELEGENHEID

Onderstaande tabel geeft een zicht op de tewerkstelling in de gemeenten Beersel en Sint-Pieters-Leeuw, en in de stad Halle. De jobratio staat voor het aantal jobs t.o.v. de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20 – 64 jaar).

Tabel 7: Overzicht van de werkgelegenheid in Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw (cijfers 2014)

Cijfers voor 2013	Beersel	Halle	Sint-Pieters-Leeuw
Aantal jobs	9.390	18.748	9.068
Bevolking op beroepsactieve leeftijd	13.886	21.717	18.869
Jobratio	67,6	86,3	48,1

Bovenstaande geeft een zicht op het aantal jobs dat in de gemeenten voorhanden is en geeft een beeld over het aantal mensen dat in de gemeente werken of werk vinden. Het zegt echter niets over de werkzaamheidsgraad van de bevolking.<sup>24</sup> Daarvoor bekijken we het aantal werkenden ten opzichte van de totale bevolking. In Beersel is de werkzaamheidsgraad 72,7%. In Sint-Pieters-Leeuw bedraagt die 71,3%. Daarmee doet Beersel het iets beter en Sint-Pieters-Leeuw iets minder goed dan de vergelijkbare agglomeratiegemeenten (71,8%) en het Vlaams Gewest (71,4%). In Sint-Pieters-Leeuw wordt het cijfer omlaag getrokken door merkelijk de lagere werkzaamheidsgraad bij vrouwen (66,8%). In Halle bedraagt de werkzaamheidsgraad 74,4%. Hiermee scoort de stad beter dan de gemiddelde middelgrote steden (72,7%), en dan het Vlaams Gewest (71,4%).

De werkloosheidsgraad<sup>25</sup> geeft volgend beeld:

Tabel 8: Werkloosheidsgraad in Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw (cijfers 2014)

Cijfers voor 2013	Beersel	Halle	Sint-Pieters-Leeuw
> 25 jaar	18,9	17,7	18,3
25 – 50 jaar	5,0	5,7	6,9
< 50 jaar	5,3	5,7	6,0
Totaal	6,1	6,8	7,7

<sup>23</sup> [https://nl.wikipedia.org/wiki/Kanaal\\_Charleroi-Brussel](https://nl.wikipedia.org/wiki/Kanaal_Charleroi-Brussel)

<sup>24</sup> Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) = (werkenden/bevolking)\*100. Gemeentelijke Profielschets update najaar 2015

<sup>25</sup> Werkloosheidsgraad (20-64 jaar) = (NWWZ/beroepsbevolking)\*100. Gemeentelijke Profielschets update najaar 2015, <http://aps.vlaanderen.be/lokaal/pdf/gemeente-2015>

Halle en Beersel zitten wat de werkloosheidsgraad betreft een stuk onder het gemiddelde in het Vlaams Gewest (7,5). De werkloosheidsgraad in Sint-Pieters-Leeuw ligt echter hoger. Het aantal langdurig werklozen ligt in de drie gemeenten ongeveer rond 38%. (Vlaams Gewest: 42%).

## 2.2.5 CULTUUR, TOERISME EN VRIJE TIJD

### 2.2.5.1 CULTUUR, SPORT EN ONTSPANNING

De gemeente **Sint-Pieters-Leeuw** beschikt over een tekenacademie, een cultureel centrum met bijhorende toeristische dienst, een cultureel centrum in de wijk vlezeebeek, een hoofdbibliotheek met 3 filialen, 2 sportcomplexen, 1 zwembad en tal van georganiseerde activiteiten waarmee de inwoners zowel sportief als cultureel aan hun trekken komen. De cultuurdienst van de gemeente serveert ieder jaar zijn inwoners en geïnteresseerden uit de wijde regio een gevarieerd aanbod van educatieve- en kunsttentoonstellingen, concerten, prestigebeurzen, wijnproeverijen, lezingen, cursussen en ander hoogstaand fraais. Naast de cultuurdienst is ook de toerismedienst ondergebracht in het Colomakasteel.

Om cultuur op te snuiven, vinden heel wat mensen van binnen en buiten **Halle** hun weg naar Cultuurcentrum 't Vondel. De uitgebreide programmatie van theater, tentoonstellingen, revues en fuiven maakt dat hier het hart van het Halse culturele leven klopt. Ook de verenigingen vinden er hun weg naartoe, de infrastructuur wordt immers ook voor hen te huur aangeboden. Verder biedt het jeugdcentrum De Kazerne ruimte om te fuiven voor om en bij de 400 jongeren. Het jeugdcentrum vormt tevens een ontmoetingscentrum als uitbreiding van het bestaande cultuurcentrum. Daarnaast zijn er nog enkele andere fuifzalen in de stad, al is het aanbod hier eerder beperkt.

**Beersel** telde in 2014 22 jeugdwerkinfrastructuren. Dat is een forse stijging ten aanzien van 2010, toen er nog maar 12 waren. Ook het culturele aanbod is groot, met meer dan 100 cursussen en voordrachten op jaarbasis (2014), filmvoorstellingen, tentoonstellingen en dans- en theaterspektakels. Cultuurcentrum De Meent krijgt jaarlijks heel wat cultuurminnende inwoners over de vloer. De laatste jaren stijgt het aantal culturele evenementen in de Beerselse cultuurvoorzieningen gestaag.

Het verenigingsleven in zowel Beersel, Halle als Sint-Pieters-Leeuw is bruisend. Ieder op zijn maat, dienen de gemeenten en stad als thuisbasis voor talrijke culturele verenigingen, sportclubs en jeugdbewegingen. In 2014 waren in Beersel 42, in Halle 44 en in Sint-Pieters-Leeuw 25 sportverenigingen aangesloten bij de gemeentelijke sportraad. Halle heeft een 40-tal jeugdwerkinitiatieven, Sint-Pieters-Leeuw 8 en Beersel een 16. Vrijwilligers steken graag de handen uit de mouwen en organiseren tal van evenementen. Deze bedrijvigheid heeft uiteraard ook haar weerslag op het handhaven van de openbare orde en het innemen van het publieke domein. Zeer regelmatig worden wegen of pleinen afgesloten en is toezicht van de politie bij evenementen, buurtfeesten of sportwedstrijden vereist. Maatregelen dienen genomen te worden om de overlast voor diegenen die niet mee feesten, tot een minimum te beperken. Vooral in de zomermaanden worden een aantal openluchtevenementen georganiseerd, waarbij de politie zowel voor toezicht als regulering wordt ingezet.

Ook het Halse carnaval, het hoogtepunt van het jaar voor de geboren Hallenaar, slurpt heel wat politiecapaciteit op. De drie dolle dagen met bijhorende feestnachten maken heel wat inzet van de politiediensten noodzakelijk. In Beersel viert men de dag van de Grieken, een internationale ontmoetingsdag voor mensen van Griekse afkomst, maar ook anderen zijn welkom. Een multicultureel feest op Beerselse bodem. In Sint-Pieters-Leeuw brengen de Hoebelfeesten heel wat volk op de been. Ook hier moet de politie heel wat capaciteit inzetten om de orde te handhaven.

Om plaats te geven aan de jongeren werden op een aantal plaatsen pleintjes, rondhangplaatsen en sportterreinen aangelegd of kregen ze een nieuwe bestemming zodat jongeren er kunnen spelen. Dit is zowel het geval in Halle, als in Beersel en Sint-Pieters-Leeuw. De spelende kinderen en rondhangende jongeren zijn



echter vaak niet naar de zin van de buurtbewoners, die regelmatig de politie bellen wegens overlast. Dit probleem stelt zich voornamelijk in Halle. Samen met de ambtenaar integrale veiligheid (voor Halle) of maatschappelijke veiligheid (voor Sint-Pieters-Leeuw), de buurtwerkers (voor Halle), en de gemeenschapswachten (voor Sint-Pieters-Leeuw) zoekt de politie naar een oplossing die alle partijen tevreden kan stellen.

In 2012 werd in Halle een nieuw skatepark geopend aan sportcomplex De Bres. Het skatepark is het grootste in Vlaanderen. Skaters komen van ver naar Halle om er hun routines in te studeren. Bovendien is het skatepark in open lucht, in de nabijheid van de looppiste, sportzaal en speeltuin tevens een zeer geliefde rondhangplaats voor de niet-skatende jongeren, hetgeen opnieuw gepaard gaat met de bijhorende overlast van geluidshinder tot sluikestorten of gebruik van verdovende middelen. De jeugdpolitie houdt hier regelmatig toezicht. In 2016 zal een gloednieuw zwembadencomplex – het Hallebad – de deuren openen. Het complex wordt momenteel gebouwd, en is gevestigd op de site Nederhem.

### 2.2.5.2 TOERISME

**Beersel** is een groene gemeente. Parken en bossen beslaan samen zowat 180 ha. De voornaamste zijn: Het provinciedomein in Huizingen (91 ha), een deel van het Hallerbos in Dworp (18 ha), het Grootbos in Alseberg (41 ha), een deel van het Kleetbos in Alseberg (23 ha) en het Rondendomein (7 ha) waar ook één van onze politiestations is gevestigd. De bosrijke gebieden lokken tal van wandelaars en sporters naar de gemeente. Vooral het domein van Huizingen vormt een toeristische trekpleister. Gelegen in de schaduw van het negentiende-eeuwse kasteel van Huizingen, biedt dit uitgestrekt domein voor elk wat wils. Zowel jong als oud vindt er zijn gading met wandelmogelijkheden, dierenpark, roei- en visvijver, openluchtwembad, speel- en klauterparadijs voor de allerkleinsten, verschillende sportterreinen voor tennis, voetbal, atletiek, minigolf en minicars. In het arboretum ontdekt u talrijke loof- en naaldboomsoorten en in de lente een tapijt van narcissen, azalea's en hyacinten. Heel wat activiteiten maken het domein aantrekkelijk voor gezins- en schooluitstapen. Jammer genoeg waren in het verleden meer dan eens politietussenkomen nodig in het domein. Voornamelijk in het voorjaar en aan het begin van de zomer werd de rust er wel eens verstoord door groepen (allochtone) jongeren. Sinds 2008 zijn er echter geen grote problemen meer geweest. De PZ Zennevallei heeft inmiddels werk gemaakt van een plan van aanpak bij mogelijke overlastsituaties op het domein. Aanwezigheid van politie tijdens risicomaanden is in ieder geval vereist.

Verder is er ook het kasteel van Beersel. De waterburcht is één van de weinige goed bewaarde voorbeelden van middeleeuwse krijgsvaardkunde in ons land. Het staat er nog zoals het er uitzag tegen het einde van de 15e eeuw. In 1999 nam het gemeentebestuur van Beersel het beheer van het kasteel over. Om de 2 jaar vinden op deze site Kasteelfeesten plaats. De feesten duren 2 dagen, en animatie en aanbod van streekproducten gaan er hand in hand. Heel wat bezoekers kijken uit naar deze festiviteit.

**Halle** staat gekend als erfgoedstad met een historische stadskern. Heel wat mensen brengen een bezoekje aan de historische gebouwen. Bovendien lukt de Sint-Martinus Basiliek in de maanden mei tot september duizenden bedevaarders naar de stad ter ere van de Zwarte Madonna. Ook de Mariaprocesie die tweejaarlijks uitgaat en de jaarlijkse paasprocesie in Lembeek, zijn belangrijke toeristische trekpleisters. Zoals reeds aangehaald is ook het Halse Carnaval een belangrijke toeristische trekpleister. Tienduizenden mensen zakken tijdens de drie dolle dagen en nachten af naar de stad om carnaval te vieren. In mei staan in het Hallerbos de boshyacinten in bloei. Dit geeft een prachtig schouwspel, dat meer en meer bekendheid verwerft bij natuurliefhebbers. De laatste jaren is er echt sprake van een volkstoeloop in het Hallerbos, met parkeerproblemen en verkeersagressie tot gevolg. De politie wordt er ingezet om de rust te bewaren.

De gemeente **Sint-Pieters-Leeuw** kenmerkt zich door een rijkelijk historisch verleden. Tal van historische gebouwen en evenementen houden deze erfenis levendig. De voornaamste toeristische attractie is het kasteel en het park van Coloma met een piek tijdens de bloeiperiode (15/05 tot 15/10) van de "Rozen tuin".



De uitbouw van de rozentuin tot recreatieve attractiepool heeft zware consequenties voor de leefbaarheid voor de directe en indirecte omgeving van het centrum. In de directe omgeving ontstaat er een hoge parkeerdruk door de 20 000 à 25 000 bezoekers die jaarlijks de rozentuin komen bezichtigen. Eind juni bereikt de rozentuin haar orgelpunt, met de Rozendagen, die ieder jaar een ander thema belichten. Een prachtige rozentoonstelling wordt hier dan aan gewijd. Ook het Kasteel Groenenberg, gelegen op de grens met Lennik, is een trekpleister voor wandelaars en natuurliefhebbers.

### 2.2.5.3 CULTURELE DIVERSITEIT

Gezien het toenemend aantal inwoners met allochtone achtergrond, zijn ook verschillende geloofsovertuigingen op het grondgebied van de PZ Zennevallei vertegenwoordigd. Op het grondgebied van de PZ Zennevallei zijn 2 moskeeën gevestigd. De Halse Moskee Arrahman biedt een gebedsplaats, scholings- en ontmoetingscentrum voor een grote gemeenschap moslims. De integratieambtenaar van de stad Halle volgt de situatie op, samen met de ambtenaar integrale veiligheid. Eén van onze wijkinspecteurs werd inmiddels ook aangeduid als contactpersoon voor de Arrahman Moskee. Ook in Sint-Pieters-Leeuw is een moskee gevestigd – onder de VZW All Ansar – en in Lot bevindt zich een Islamitisch cultuurcentrum.

Samenleven kan pas echt vanuit een wederzijds begrip en respect. Het is belangrijk dat de lokale politie de brug slaat naar mensen met een andere geloofsovertuiging, en de basisbeginselen van hun cultuur leert kennen. Bovendien is het voor de lokale politie een grote meerwaarde om over aanspreekpunten te beschikken in deze gemeenschappen.

### 2.2.6 MOBILITEIT

Groen, rust en verkeersveiligheid zijn de drie thema's waar in men **Beersel** na de fusie van de gemeenten voornamelijk aan heeft gewerkt. Beersel was en is op het vlak van de zorg voor de verkeersveiligheid een voortrekker in Vlaanderen. Op het grondgebied van Beersel zijn er 6 km rijkswegen, 9 km provinciewegen, 211 km gemeentewegen, 40 km wandelpaden en vele onderhouden voetwegen. De voornaamste wegen zijn de volgende:

- E 19 (Brussel – Parijs)
- Alsebergsesteenweg – Steenweg naar Halle
- Brusselsesteenweg – Alsebergsesteenweg

Beersel heeft 3 treinstations op het grondgebied: Beersel, Lot en Huizingen. Heel wat pendelaars reizen op deze manier dagelijks naar de hoofdstad. Bovendien is er ook een goede busverbinding met het station Brussel Zuid. Buslijn 50 verbindt dit station met de gemeenten Beersel en Dworp, en gaat bijna tot aan het domein van Huizingen.

Ook **Sint-Pieters-Leeuw** heeft heel wat verkeersdrukte op het grondgebied. De gemeente wordt doorkruist door enkele grote verkeersaders: de Ro, de Lenniksebaan en de N6/Bergensesteenweg zijn de voornaamste. De Bergensesteenweg (N6) zorgt dagelijks voor héél wat fileleed en verkeersoverlast. Dit is tevens de drukst bereden verbindingsweg met de hoofdstad. Sinds 2003 beheert de politie 6 onbemande camera's die werden geplaatst op de gevaarlijkste kruispunten van deze gewestweg. Door de combinatie van 2 bijkomende grote winkels (Media Market en Ikea) en de gelijktijdige aanleg van een busbaan voor De Lijn op de N6 namen de verkeersongevallen en het sluipverkeer langs alternatieve wegen toe. Eind maart 2013 kwam er ook het shoppingcenter "Pajot" bij. De laatste jaren is er dan ook heel wat overleg gepleegd met de partners van het gemeentebestuur, de mobiliteitsambtenaar van de gemeente, het Vlaams Gewest afdeling wegen en verkeer, De Lijn en het Belgisch Instituut voor Verkeersveiligheid. Infrastructurele veranderingen op de busbaan brachten reeds verbetering, maar blijken onvoldoende. Diverse gevaarlijke kruispunten werden reeds aangepakt, andere zullen de volgende jaren worden gerealiseerd.





Men mag stellen dat het openbaar vervoer, dat voornamelijk uit busvervoer bestaat, in Sint-Pieters-Leeuw voldoende is georganiseerd. In de wijk Ruisbroek is een treinstation. Hier nemen pendelaars dagelijks de trein om te gaan werken in de hoofdstad. Het kanaal Brussel-Charleroi doorkruist Ruisbroek, waardoor er ook een sluis is. Bijna op de grens met de gemeente, maar op het grondgebied van Anderlecht, zijn er twee metroaansluitingen.

**Halle** is sterk toegankelijk op verschillende manieren. Wat vervoer over de weg betreft, komen belangrijke verbindingswegen door of langs de stad: E19 Brussel-Parijs, E429 (A8) Halle-Doornik-Rijsel, RW 206 als verbindingsweg tussen de E19 en de E429, N6 Brussel-Bergen, N7 Halle-Edingen. Het wegennet is echter het zorgenkind van Halle. De bewoners klagen over de slechte mobiliteitssituatie, meer bepaald over de vele files in en rond het stadscentrum. De handels-, onderwijs- en dienstenfunctie van de stad maken dat tijdens de spitsuren de invalswegen overvol zitten. Een oplossing lijkt niet eenvoudig te vinden.

In augustus 2011 werd een nieuw mobiliteitsplan ingevoerd, dat de verkeersdruk op het centrum enigszins moest wegnemen en ervoor moest zorgen dat het STOP-principe<sup>26</sup> beter gerespecteerd zou worden zodat de fietsers en het openbaar vervoer een meer prominente rol krijgen in de mobiliteit in de stad. Dit plan stuitte in het begin op heel wat weerstand. Gaandeweg lijkt het plan echter zijn vruchten af te werpen, al blijft mobiliteit een zeer heikel punt, zowel in het centrum als in de deelgemeenten. Verkeersregeling, adviezen en controle door de cel verkeer van de lokale politie zijn veelvuldig nodig.

Over de sporen is Halle gemakkelijk bereikbaar met vele treinverbindingen. Er is HST-verbinding en een spoorwegverbinding met stations in Halle, Lembeek en Buizingen. Dat een goede bereikbaarheid over de sporen ook risico's inhoudt behoeft geen verder betoog na de treinramp te Buizingen in februari 2010. De stations, voornamelijk het hoofdstation te Halle, vormen ook een pleisterplaats voor jongeren voor en na schooltijd en geven aanleiding tot de nodige overlast en politie-interventies.

De manier waarop Hallenaren zich verplaatsen heeft uiteraard ook een impact op de mobiliteit in de stad. Uit de stadsmonitor 'Thuis in Halle 2012' blijkt dat 19 op 20 van de bevraagde Hallenaren in een gezin leeft dat een auto heeft. Hiermee is het autobezit in Halle duidelijk hoger dan in de centrumsteden. Een kleine helft van de Hallenaars heeft zelfs twee of meer auto's in het gezin. Ook het bezit van de fiets is ruim verspreid in Halle, zij het minder dan van de auto. Op de 10 Hallenaars hebben er 6 een abonnement op het openbaar vervoer.

De 3 gemeenten van PZ Zennevallei worden verder ook verbonden door het Kanaal Brussel-Charleroi. Toen in 2010 de Bospoortbrug - de belangrijkste brug over het kanaal - dringend hersteld diende te worden wegens instortingsgevaar en meer dan 6 maanden niet gebruikt mocht worden, had dit een waar verkeersinfarct in de stad tot gevolg. Ook de waterwegen kunnen dus een invloed uitoefenen op de mobiliteitssituatie. De cel verkeer heeft in die periode erg veel capaciteit ingezet voor verkeersregeling.

## 2.2.7 CONCLUSIE

In bovenstaande analyse werden heel wat omgevingselementen aangehaald die de veiligheid en leefbaarheid in de PZ Zennevallei (zouden kunnen) beïnvloeden en de werklast van de lokale politie aldus mee bepalen. We hebben de belangrijkste zaken samengevat in een overzichtstabel.

---

<sup>26</sup> Het STOP-principe geeft aan welke groepen voorrang krijgen in het mobiliteitsbeleid, of in welke volgorde het zich verplaatsen wordt aangemoedigd: Eerst de Stappers, dan de Trappers (fietsers), daarna het Openbaar Vervoer en tot slot pas de Personenwagens.

Tabel 9: Samenvatting van de impact van de omgevingsfactoren voor de lokale politie Zennevallei

Categorie	Trend / situatie	Risico / impact op veiligheid en leefbaarheid
<b>Demografie</b>	Groeiend aantal inwoners, stijgende bevolkingsdichtheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontstaan van leefbaarheidsproblemen waar veel mensen wonen op een kleine oppervlakte: geluidshinder, sluikestorten, problemen in verstandhouding met de burens,...</li> </ul>
	Snel stijgend aantal immigranten/vreemdelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nood aan een goede integratie van de verschillende bevolkingsgroepen in de stad om verstandhouding te bewaren</li> </ul>
<b>Onderwijs</b>	44 scholen, dagelijks ongeveer 16.000 scholieren op het grondgebied	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rondhangende of spijbelende jongeren</li> <li>• Impact op de verkeersveiligheid: veel schoolgaande kinderen worden met de auto gebracht aan de schoolpoort, hetgeen voor onveilige situaties zorgt.</li> <li>• Impact op de bredere mobiliteitssituatie.</li> </ul>
<b>Medische voorzieningen</b>	Ziekenhuis, PAAZ-afdeling, psychiater	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmatig politie-interventies gevraagd in ziekenhuis of bijstand bij Nixon-procedure,</li> <li>• Uithalingen door politie voor psychiatrisch onderzoek</li> </ul>
<b>Sociale Voorzieningen</b>	Verarming van de bevolking op delen van het grondgebied, relatief hoge werkloosheidscijfers op delen van het grondgebied	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbouw van een netwerk met de sociale partners, scholen, OCMW,... waar de politie ook haar rol in moet spelen.</li> <li>• Partnerschappen aangaan met het oog op het omkaderen en in beeld brengen van kwetsbare bevolkingsgroepen</li> </ul>
<b>Asielcentrum</b>	Vluchtelingen crisis werpt nieuw licht op de zaak, langer verblijf en niet langer transitcentrum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goede verstandhouding opbouwen met het centrum is cruciaal</li> <li>• Afwachten wat het langer verblijf en gedwongen uitwijzingen met zich zal brengen</li> </ul>
<b>Economie</b>	Handelscentrum: winkels en markten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Winkeldiefstallen,</li> <li>• Inbraken in handelszaken,</li> <li>• Toezicht op wekelijkse markten,</li> <li>• Mobiliteitsproblemen</li> </ul>
	Industriezones met (grote) bedrijven	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risico voor inbraken,</li> <li>• Stakingen,</li> <li>• Mobiliteitsproblemen, verkeersdruk van zware vrachtwagens in en rond de stad</li> </ul>
	Grote bedrijventerreinen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mikpunt van diefstallen, eigen aan de daar verhandelde of vervaardigde producten/goederen/diensten.</li> </ul>
<b>Cultuur</b>	Uitgaan, fuiven	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overlast: voornamelijk geluidshinder en vandalisme na/bij het uitgaan</li> </ul>

<b>Vrije tijd</b>	Sport	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pleintjes en sportvoorzieningen voor jongeren geven aanleiding tot 'hangjongeren' die door een deel van de bevolking als 'overlast' aanzien worden, met veelvuldige oproepen tot gevolg, voornamelijk in de zomermaanden.</li> </ul>
	Evenementen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toenemend aantal evenementen vraagt om toenemend politietoezicht en handhaving van de openbare orde.</li> </ul>
<b>Diversiteit</b>	Moskee Arrahman VZW All Ansar Sint-Pieters-Leeuw VZW Lot	<ul style="list-style-type: none"> <li>Goede verstandhouding en relaties opbouwen / onderhouden met bestuur van de moskee</li> <li>Contacten leggen en aanspreekpunten vinden in geloofsgemeenschappen is cruciaal</li> </ul>
<b>Mobiliteit</b>	Groot aantal verbindingswegen en autosnelwegen, druk verkeer rond winkelcentra, grote winkels Bergensesteenweg, centrum Halle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grote mobiliteitsproblemen: rond de ochtend en avondspits slibben alle wegen van en naar het centrum dicht.</li> <li>Gevaarlijk verkeer met busbaan</li> <li>Veel jongeren mengen zich dagelijks in het verkeer op weg naar school</li> </ul>
	Spoorwegverbinding en stations in Halle, Lembeek, Buizingen, Beersel, Huizingen, Lot en Ruisbroek	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het spoorwegennet trekt koperdieven aan. De stations, voornamelijk het station van Halle, vormen vaak het toneel voor overlastsituaties allerhande</li> </ul>

In de komende jaren zal de lokale politie samen met haar partners oog moeten hebben voor de hierboven opgesomde tendensen. Om een optimale samenwerking uit te bouwen met publieke en private partners zal de PZ Zennevallei werken met zaakgelastigden. Een officier van politie (of in specifieke gevallen ook een hoofdinspecteur of inspecteur) zal telkens contactpersoon zijn voor een belangrijke partner, met het oog op het onderhouden van en uitbouwen van goede werkrelaties.

De zware besparingsoperatie die de vroegere politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw hebben ondergaan in de aanloop naar de fusie heeft geresulteerd in heel wat minder personeel dan verwacht. De omgevingstendensen tonen aan dat het grondgebied van de PZ Zennevallei leeft, in bevolking uitbreidt, in evenementen en bedrijvigheid groeit en in diversiteit toeneemt. Nog verder besparen op basispolitiezorg lijkt in ieder geval geen optie te zijn, willen we aan deze tendensen in de toekomst het hoofd blijven bieden.

## 2.3 BEELD VAN VEILIGHEID EN LEEFBAARHEID

De verschillende factoren die vanuit de omgeving inwerken op onze politieorganisatie en die het politiewerk zouden kunnen beïnvloeden, werden in het voorgaande op een rij gezet. In wat volgt zoomen we dieper in op het eigenlijke veiligheidsbeeld. Welke criminaliteitsfenomenen komen het meest voor in de politiezone Zennevallei? En wat is de situatie op het vlak van verkeersveiligheid?

Om een beeld te schetsen van de veiligheid en leefbaarheid in de politiezone Zennevallei, zal beroep gedaan worden op objectieve en subjectieve indirecte operationele gegevens.<sup>27</sup> Volgende bronnen worden hierbij geraadpleegd:

### OBJECTIEVE INDIRECTE OPERATIONELE GEGEVENS

- Nationaal Politieel Veiligheidsbeeld 2011 (Federale Politie, Dienst Strategische Analyse)
- Nationale Politiële Criminaliteitsstatistieken 2000 - 2014 (Federale Politie, CGOP)
- Arrondissementeel Veiligheidsbeeld 2014 (Strategische Analyse CSD Asse)
- Zonaal Veiligheidsbeeld PZ Halle 2014 (Strategische Analyse CSD Asse)
- Zonaal Veiligheidsbeeld PZ Beersel 2014 (Strategische Analyse CSD Asse)
- Zonaal Veiligheidsbeeld PZ Sint-Pieters-Leeuw 2014 (Strategische Analyse CSD Asse)
- Zonaal Veiligheidsbeeld PZ Zennevallei 2013 en 2014 (Strategische Analyse CSD Asse)
- Criminaliteitsbeeld op basis van ISLP Dashboard (eigen gegevens ISLP)
- Meest voorkomende interventies, enkele andere cijfers (aanhoudingen, PV's,...) (eigen gegevens ISLP (Integrated System for the Local Police))

### SUBJECTIEVE DIRECTE OPERATIONELE GEGEVENS

- Voor dit zonaal veiligheidsplan zijn hieromtrent geen bruikbare bronnen voorhanden. In de loop van de komende jaren zullen hieromtrent uiteraard wel data worden verzameld.

In wat volgt zal vertrokken worden bij het zonaal criminaliteitsbeeld van de politiezone Zennevallei. Enerzijds zoomen we hier nog verder op in, en geven we ook een beeld van de criminaliteitscijfers in de verschillende sectoren, gemeenten en wijken van onze politiezone. Anderzijds zoomen we uit, en kaderen we de cijfers van de PZ Zennevallei in de criminaliteitscijfers op arrondissementeel en nationaal niveau.

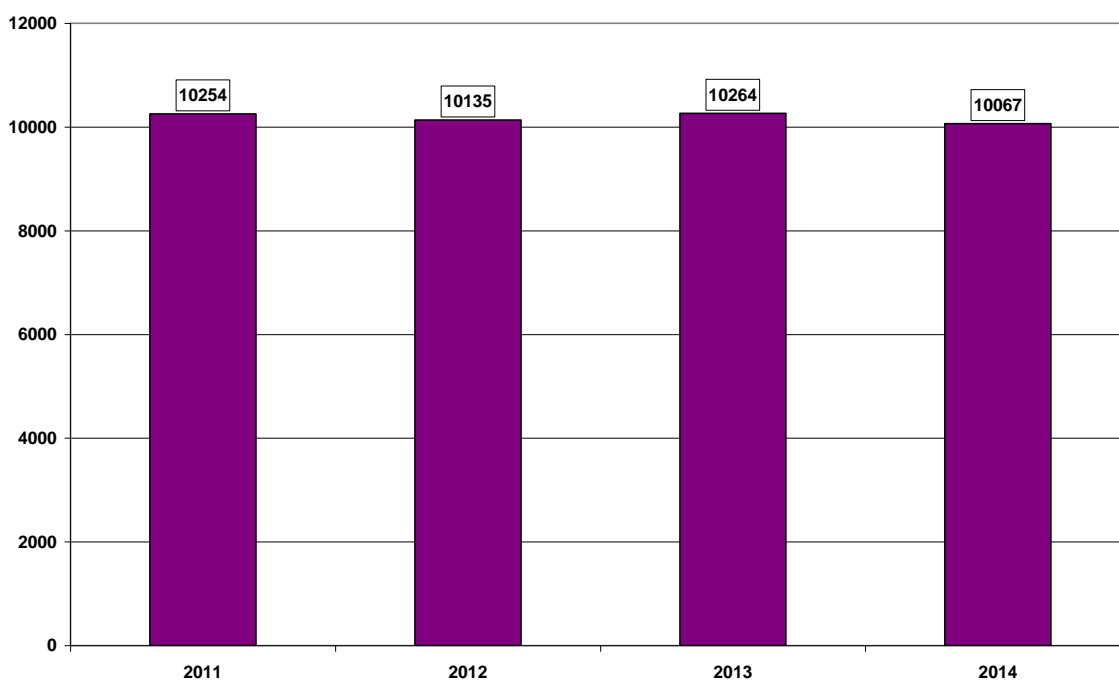
<sup>27</sup> Indeling volgens de gegevenskubus voor scanning, *Praktijkboek voor organisatieontwikkeling van de politie, Strategie en beleid* [http://users.telenet.be/dirk.van.aerschot/vlaamsbrabant/files/afdrukken/praktijkboek\\_main.html](http://users.telenet.be/dirk.van.aerschot/vlaamsbrabant/files/afdrukken/praktijkboek_main.html)

## 2.3.1 BEELD VAN VEILIGHEID EN LEEFBAARHEID - OBJECTIEVE GEGEVENS - CRIMINALITEIT

### 2.3.1.1 ZONAAL CRIMINALITEITSBEELD POLITIEZONE ZENNEVALLEI

Het criminaliteitsbeeld zal voornamelijk beschreven worden aan de hand van de zonale veiligheidsbeelden van 2013 en 2014, aangeleverd door de strategische analisten van de CSD Halle-Vilvoorde.<sup>28</sup> Hier en daar zal verwezen worden naar eigen cijfers uit ISLP van de 3 politiezones, of naar de politieke criminaliteitsstatistieken.<sup>29</sup>

#### TOTAAL AANTAL GEREgistREERDE FEITEN



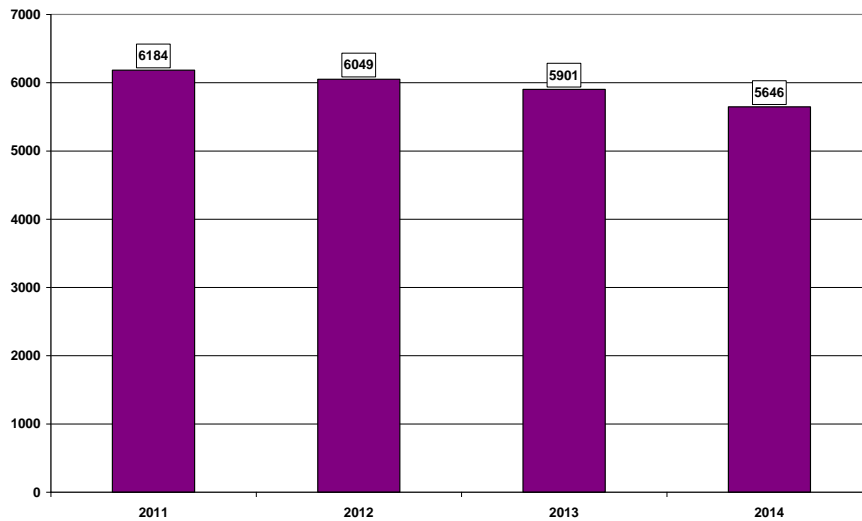
Figuur 4: Totaal aantal geregistreerde feiten in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014

Uit bovenstaande figuur blijkt dat het totaal aantal geregistreerde feiten (bestuurlijke en gerechtelijke) de voorbije 4 jaar zeer stabiel bleef in de PZ Zennevallei.

<sup>28</sup> De Zonale veiligheidsbeelden worden telkens opgesteld op basis van een raadpleging van de ANG op welbepaalde tijdstippen. Het zou kunnen dat de ANG voor bepaalde feiten nog niet volledig was op het ogenblik van die consultatie. Uit de gegevens die in dit overzicht meegedeeld worden, dient in ieder geval niet het absolute aantal feiten onthouden te worden, maar wel de evoluties en trends.

<sup>29</sup> De cijfers die ons aangeleverd worden door de CSD Halle-Vilvoorde in de zonale veiligheidsbeelden verschillen van de nationale politieke criminaliteitsstatistieken. De telregels en definities komen niet overeen, hetgeen voor verwarring kan zorgen wanneer beide cijfers door elkaar gebruikt worden. Om die reden zullen we ons hoofdzakelijk op 1 cijferbron baseren. Onze keuze gaat uit naar de zonale veiligheidsbeelden die de CSD ons jaarlijks overmaakt. Hier en daar wordt echter wel naar de andere bronnen verwezen.

Deze stabiliteit komt voort uit een stijging van het aantal bestuurlijke feiten, en een daling van het aantal gerechtelijke. Onderstaande figuur toont immers aan dat het aantal geregistreerde gerechtelijke feiten een dalende tendens kent.



Figuur 5: Totaal aantal geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014

Bekijken we de situatie **per gemeente**, dan krijgen we onderstaande evolutie van het aantal geregistreerde gerechtelijke feiten:

Tabel 10: Geregistreerde gerechtelijke feiten per gemeente van 2011 tot en met 2014

	Plaats van het feit	Aantal	Percentage	Inwonersaantal	Criminaliteitsgraad <sup>30</sup>
<b>2011</b>	Beersel	1403	23,2%	24 209	58,0
	Halle	2740	45,3%	36 277	75,5
	Sint-Pieters-Leeuw	2041	33,7%	31 868	64,0
	<b>TOTAAL</b>	<b>6184</b>	<b>100%</b>	<b>92354</b>	<b>67,0</b>
<b>2012</b>	Beersel	1449	24,6%	24 244	59,8
	Halle	2691	45,6%	36 852	73,0
	Sint-Pieters-Leeuw	1909	32,4%	32 246	59,2
	<b>TOTAAL</b>	<b>6049</b>	<b>100%</b>	<b>93342</b>	<b>64,8</b>
<b>2013</b>	Beersel	1421	24,1%	24 322	58,4
	Halle	2573	43,6%	37 104	69,3
	Sint-Pieters-Leeuw	1907	32,3%	32 677	58,4
	<b>TOTAAL</b>	<b>5901</b>	<b>100%</b>	<b>94103</b>	<b>62,7</b>
<b>2014</b>	Beersel	1393	23,6%	24 496	56,9
	Halle	2393	40,6%	37 453	63,9
	Sint-Pieters-Leeuw	1860	31,5%	32 933	56,5
	<b>TOTAAL</b>	<b>5646</b>	<b>100%</b>	<b>94882</b>	<b>59,5</b>

Uit de tabel is op te maken dat de criminaliteitsgraden (het aantal geregistreerde gerechtelijke feiten per 1000 inwoners) in de 3 gemeenten een nagenoeg dalend verloop kent, hetgeen resulteert in een dalende

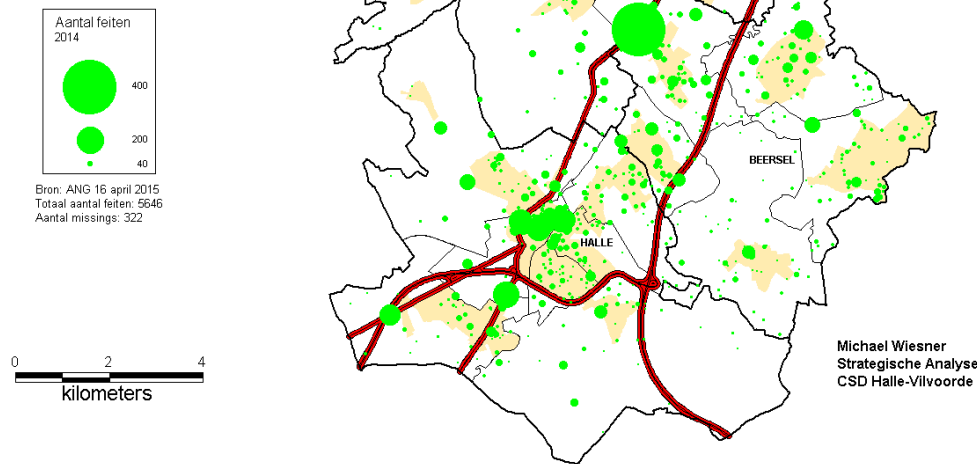
<sup>30</sup> De criminaliteitsgraad is het aantal feiten in een bepaalde regio afgezet tegenover het bevolkingsaantal van de regio per 1.000 inwoners.

criminaliteitsgraad voor de PZ Zennevallei in totaal. Eind 2014 werden er in PZ Zennevallei 59,5 gerechtelijke feiten per 1000 inwoners geregistreerd.

Onderstaande figuur toont aan waar deze feiten vooral werden gepleegd.

### Politiezone Zennevallei

Gerechtelijke feiten 2014  
op straatniveau



Figuur 6: Ruimtelijke spreiding van geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei naar straat in 2014

We geven verder ook een overzicht van de geregistreerde gerechtelijke feiten **per wijk** in de politiezone Zennevallei. In de tabel op de volgende bladzijde is af te lezen hoe de criminaliteit gespreid is over de verschillende wijken. De cijfers per wijk zijn belangrijk, aangezien ze ons helpen aan te geven wat de criminaliteitscijfers zijn **per sector** in de PZ Zennevallei.

Als we de feiten 'zonder adres', 'zonder wijk' en 'niet nader bepaald' van de gemeente Beersel buiten beschouwing laten, komen we tot volgende verdeling van het **aantal geregistreerde gerechtelijke feiten in 2014**:

- **Sector Noord** (Sint-Pieters-Leeuw + Alsemberg, Beersel en Lot): 2495 geregistreerde gerechtelijke feiten
- **Sector Zuid** (Halle + Dworp en Huizingen): 2771 geregistreerde gerechtelijke feiten

In 2013 was de situatie als volgt:

- **Sector Noord** (Sint-Pieters-Leeuw + Alsemberg, Beersel en Lot): 2839 geregistreerde gerechtelijke feiten
- **Sector Zuid** (Halle + Dworp en Huizingen): 2958 geregistreerde gerechtelijke feiten

Tabel 11: Verdeling van de geregistreerde gerechtelijke feiten per wijk in de PZ Zennevallei (cijfers voor 2014)

Beersel		Halle		Sint-Pieters-Leeuw	
Alseberg	289	Buizingen	278	Centrum SPL	213
Beersel	324	Centrum	798	Karenberg-Hoge paal	100
Dworp	152	Don Bosco / Breedhout	252	Negenmanneke	285
Huizingen	226	Essenbeek / Malheide	144	Ruisbroek	283
Lot	305	Lembeek	192	Steenweg kanaal	373
		Rodenem	133	Vlezenbeek	191
		St. Rochus	289	Zuun	199
Niet nader bepaald	9	Niet nader bepaald	116	Niet nader bepaald	57
Zonder wijk	10	Zonder wijk	22	Zonder wijk	75
Zonder adres	78	Zonder adres	169	Zonder adres	84
<b>Totaal</b>	<b>1393</b>	<b>Totaal</b>	<b>2393</b>	<b>Totaal</b>	<b>1860</b>



In wat volgt bekijken we meer in de diepte welk soort feiten er voornamelijk geregistreerd worden in onze politiezone.

## MEEST VOORKOMENDE GEREgistREERDE CRIMINALITEIT

Tabel 12: Meest voorkomende geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014

	2011	2012	2013	2014	Trend	Totaal	Top 10
Diefstallen in woningen	680	817	927	<b>866</b>	↗ ↘ ↙	3290	1
Vandalisme en vernielingen	889	727	701	<b>687</b>	↘ ↙ ↘	3004	2
Diefstallen aan / uit voertuigen	719	573	532	<b>597</b>	↘ ↙ ↗	2421	3
Diefstallen in handelszaken	597	543	562	<b>554</b>	↘ ↗ ↘	2256	4
Misdrijven tegen de lichamelijke integriteit	376	355	337	<b>323</b>	↘ ↙ ↘	1391	5
Intrafamiliaal geweld	374	324	326	<b>263</b>	↘ ↗ ↘	1287	6
(Brom)fietsdiefstallen	298	262	201	<b>218</b>	↘ ↙ ↗	979	7
	160	142	168	<b>158</b>	↘ ↗ ↘	628	8



Drugsdelicten							
	111	172	144	<b>157</b>		584	<b>10</b>
Fraude							
	150	141	163	<b>133</b>		587	<b>9</b>
Illegale immigratie							

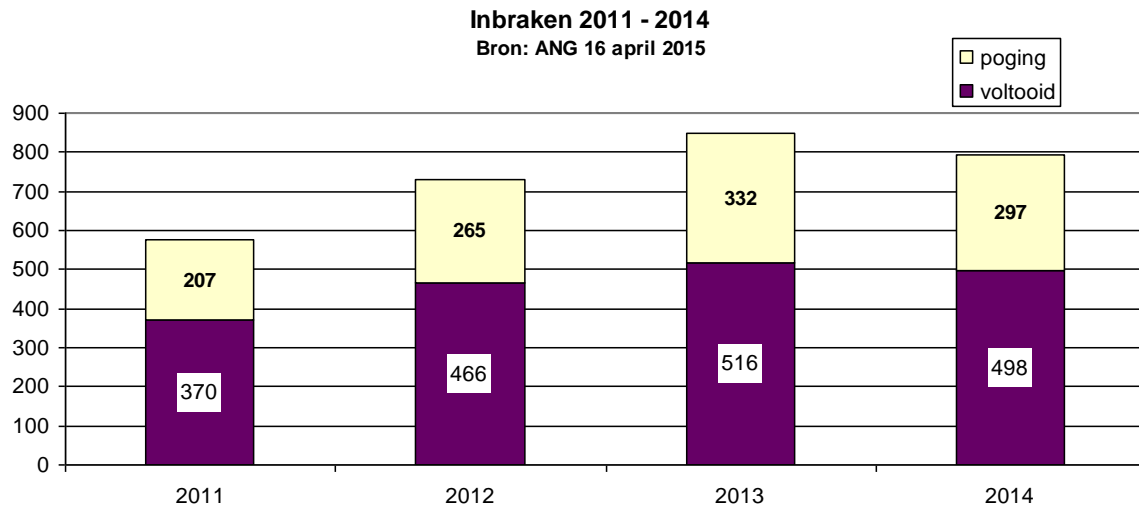
Bovenstaande tabel toont de top 10 van de meest voorkomende geregistreerde gerechtelijke feiten in de periode 2011 – 2014. Deze is nagenoeg gelijk aan de top 10 voor 2014. Vergelijken we met de vroegere politiezones, dan krijgen we **telkens volgende top 5** van meest voorkomende geregistreerde gerechtelijke feiten:

- **Politiezone Beersel in 2014:**
  1. Diefstallen in woningen (258)
  2. Vandalisme en vernielingen (166)
  3. Diefstallen aan/uit voertuigen (158)
  4. Diefstallen in handelszaken (81)
  5. Intrafamiliaal geweld (76)
  
- **Politiezone Halle in 2014:**
  1. Vandalisme en vernielingen (354)
  2. Diefstallen in woningen (293)
  3. Diefstallen in handelszaken (210)
  4. Diefstallen aan/uit voertuigen (183)
  5. Misdrijven tegen de lichamelijke integriteit (163)
  
- **Politiezone Sint-Pieters-Leeuw in 2014:**
  1. Diefstallen in woningen (348)
  2. Diefstallen aan/uit voertuigen (256)
  3. Diefstallen in handelszaken (254)
  4. Vandalisme en vernielingen (172)
  5. Intrafamiliaal geweld (85)

In wat volgt gaan we dieper in op de verschillende fenomenen in de top 3 meest voorkomende feiten van de PZ Zennevallei van de afgelopen 4 jaar.

## 1. DIEFSTALLEN IN WONINGEN

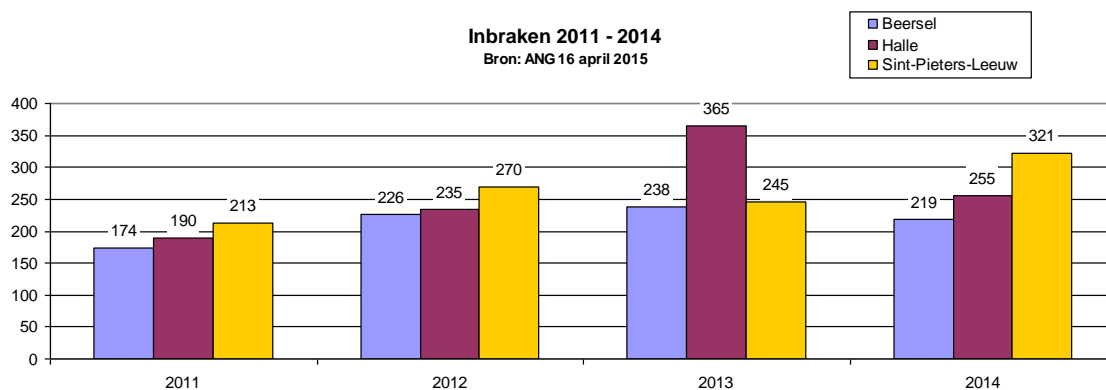
Diefstallen in woningen staat op de eerste plaats van de ranglijst van meest voorkomende geregistreerde gerechtelijk feiten in de PZ Zennevallei. Toch kende het fenomeen een daling van 6,3% in 2014 voor de hele politiezone.



Figuur 7: Aantal inbraken in woningen in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014

De diefstallen in woningen worden opgedeeld in 'gewone diefstallen' (71) en 'diefstallen met verzwarende omstandigheden' (795). Een meer diepgaande analyse toont aan dat deze laatste categorie in de PZ Zennevallei voornamelijk plaatsvinden in huizen. Inbraken in appartementen maken minder dan 9% van het totaal uit. Wat ook opvalt is het hoge aantal pogingen. Van de 795 inbraken strandden 297 feiten (37,3%) op een poging. Bij 498 feiten (62,6%) werd ook effectief iets gestolen.

Bekijken we de cijfers per gemeente, dan zijn volgende evoluties vast te stellen:



Figuur 8: Aantal inbraken in woningen in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014, bekeken per gemeente

Uit bovenstaande figuur blijkt dat de meeste inbraken in woningen gebeuren in Sint-Pieters-Leeuw (met uitzondering van het piekjaar 2013 voor Halle). In Halle en Beersel zien we de voorbije jaren eerst een stijging optreden, om dan in 2014 opnieuw (licht) te dalen. In Sint-Pieters-Leeuw werd de daling opgetekend in 2013, en was er in 2014 opnieuw sprake van een stijging van het aantal feiten.

**Per wijk bekeken**, vallen volgende zaken op:

Tabel 13: Overzicht van het aantal inbraken in woningen in PZ Zennevallei in 2014, per wijk bekeken

Beersel		Halle		Sint-Pieters-Leeuw	
Alseberg	35	Buizingen	64	Centrum SPL	41
Beersel	65	Centrum	24	Karenberg-Hoge paal	31
Dworp	35	Don Bosco / Breedhout	28	Negenmanneke	32
Huizingen	36	Essenbeek / Malheide	41	Ruisbroek	42
Lot	48	Lembeek	21	Steenweg kanaal	64
		Rodenem	26	Vlezenbeek	44
		St. Rochus	44	Zuun	67
Niet nader bepaald	0	Niet nader bepaald	6	Niet nader bepaald	0
Zonder wijk	0	Zonder wijk	0	Zonder wijk	0
Zonder adres	0	Zonder adres	1	Zonder adres	0
<b>Totaal</b>	<b>219</b>	<b>Totaal</b>	<b>255</b>	<b>Totaal</b>	<b>321</b>

In Beersel gebeurden de meeste feiten in 2014 in de 'wijken' Beersel en Lot. In Halle was Buizingen de populairste bestemming voor inbrekers, gevolgd door de wijk Sint-Rochus. In Sint-Pieters-Leeuw werd het meest ingebroken in de wijken Zuun en Steenweg Kanaal.

Wanneer we de cijfers van de verschillende wijken herleiden **naar de sectoren**, stellen we volgende verdeling vast:

- Sector Noord: 469 feiten (59,0 %) ↔ 2013: 401 feiten of 47,2%
- Sector Zuid: 326 feiten (41,0 %) ↔ 2013: 447 feiten of 52,7%

**De criminaliteitsgraden** geven aan hoeveel feiten per 1000 inwoners er worden gepleegd, en geven aldus een indicatie van het risico om slachtoffer te worden van een bepaald feit. Voor Halle lag de criminaliteitsgraad voor diefstallen in woningen in 2014 op 6,8, hetgeen neerkomt op 6,8 diefstallen in woningen per 1000 inwoners. Daarmee heeft Halle de laagste criminaliteitsgraad binnen dit fenomeen. In Beersel ligt de criminaliteitsgraad op 8,9, in Sint-Pieters-Leeuw op 9,7. Het risico inbrekers over de vloer te krijgen was in 2014 dus het hoogst in Sint-Pieters-Leeuw.

## 2. VANDALISME EN Vernielingen

Onderstaande tabel geeft een **overzicht van de feiten** binnen de categorie 'vandalisme en vernielingen'. Uit cijfers blijkt dat het aantal feiten in 2014 in de PZ Zennevallei voor het derde jaar op rij is gedaald. Het aantal feiten voertuigvandalisme is echter wel (licht) gestegen.

Tabel 14: Detailoverzicht vandalisme en vernielingen in PZ Zennevallei in de afgelopen jaren

	2011	2012	2013	2014	Trend
<b>Vandalisme aan voertuigen</b>	468	400	358	<b>365</b>	↘↘↗
<b>Grafschennis</b>	12	6	2	<b>0</b>	↘↘↘
<b>Andere vormen van vandalisme</b>	409	321	341	<b>322</b>	↘↗↘
<b>Totaal</b>	889	727	701	<b>687</b>	↘↘↘

Bekijken we de cijfers per gemeente, dan kunnen volgende zaken worden vastgesteld:

Tabel 15: Overzicht voertuigvandalisme in de PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014

Voertuigvandalisme	2011	2012	2013	2014	Vershil 2014-2013
Beersel	93	97	78	95	21,79%
Halle	224	179	176	173	-1,70%
Sint-Pieters-Leeuw	151	124	104	97	-6,73%
<b>Totaal</b>	<b>468</b>	<b>400</b>	<b>358</b>	<b>365</b>	<b>1,96%</b>

Tabel 16: Overzicht 'ander vandalisme' in de PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014

Ander vandalisme	2011	2012	2013	2014	Vershil 2014-2013
Beersel	101	82	77	67	-13,0%
Halle	228	192	179	179	0,0%
Sint-Pieters-Leeuw	92	53	87	76	-12,6%
<b>Totaal</b>	<b>421</b>	<b>327</b>	<b>343</b>	<b>322</b>	<b>-6,1%</b>

Wat voertuigvandalisme betreft, zien we dat de stijging in het totaal te wijten is aan een stijging in Beersel voor 2014. Binnen elke categorie zien we de hoogste cijfers voor Halle. Voor het totaal van de categorie 'vandalisme en vernielingen', gebeuren in 2014 51,7% van de feiten in Halle. 25,2% gebeurde op het grondgebied van Sint-Pieters-Leeuw, en 23,6% vond plaats in Beersel.

Vergelijken we de criminaliteitsgraden voor dit fenomeen tussen de drie gemeenten, dan stellen we vast dat het risico om slachtoffer te worden van vandalisme en vernielingen het grootst is in Halle, met een criminaliteitsgraad van 9,4, gevolgd door Beersel met 6,6 feiten per 1000 inwoners. De criminaliteitsgraad is het laagst in Sint-Pieters-Leeuw, met 5,3 feiten per 1000 inwoners. We gebruiken hier de criminaliteitsgraden voor 2014.

Per wijk bekeken, kunnen we vaststellen dat in Beersel de meeste feiten gebeuren in Alseberg (39 feiten) en Lot (32 feiten). In Halle staat de wijk centrum op kop, met 124 feiten, gevolgd door Buizingen met 56 feiten. Voor Sint-Pieters-Leeuw werden de meeste feiten opgetekend voor de wijk Steenweg Kanaal (37), gevolgd door Ruisbroek (33).

Tabel 17: Aantal geregistreerde feiten van vandalisme en vernielingen in PZ Zennevallei in 2014, per wijk bekeken

Beersel		Halle		Sint-Pieters-Leeuw	
Alseberg	39	Buizingen	56	Centrum SPL	16
Beersel	30	Centrum	124	Karenberg-Hoge paal	9
Dworp	16	Don Bosco / Breedhout	50	Negenmanneke	22
Huizingen	30	Essenbeek / Malheide	13	Ruisbroek	33
Lot	32	Lembeek	22	Steenweg kanaal	37
		Rodenem	14	Vlezenbeek	20
		St. Rochus	23	Zuun	18
Niet nader bepaald	0	Niet nader bepaald	34	Niet nader bepaald	9
Zonder wijk	2	Zonder wijk	4	Zonder wijk	3
Zonder adres	13	Zonder adres	12	Zonder adres	6
<b>Totaal</b>	<b>162</b>	<b>Totaal</b>	<b>352</b>	<b>Totaal</b>	<b>173</b>

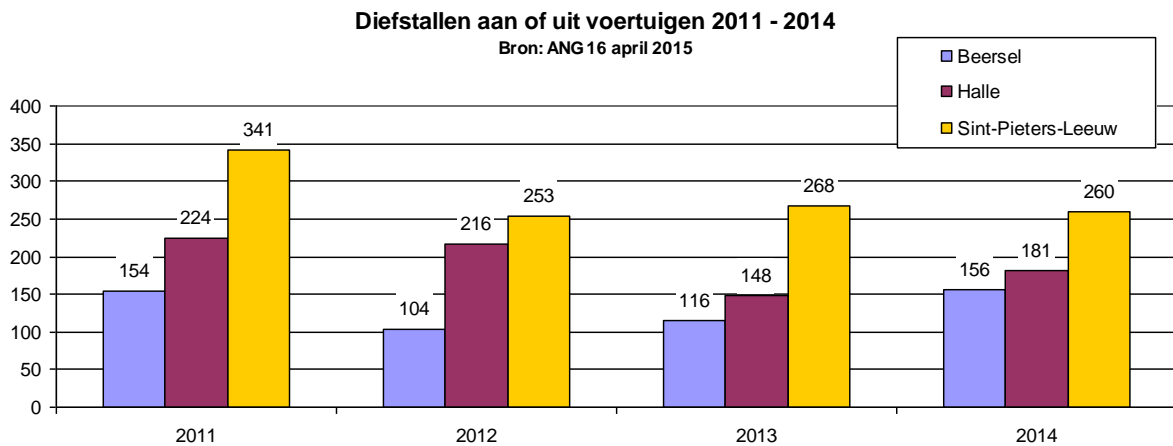
De opdeling van de cijfers naar wijken geeft ons het volgende aantal feiten vandalisme en vernielingen **per sector** in 2014:

- Sector Noord: 274 feiten (39,9%) ↔ 2013: 288 feiten of 41%
- Sector Zuid: 398 feiten (57,9%) ↔ 2013: 396 feiten of 56,5%

### 3. DIEFSTALLEN AAN / UIT VOERTUIGEN

Na 3 jaar opeenvolgende dalingen, zijn de diefstallen aan / uit voertuigen in 2014 opnieuw gestegen in de PZ Zennevallei. Er werden in totaal 597 feiten geregistreerd, hetgeen neerkomt op een stijging van 65 feiten of 12,2% ten opzichte van 2013 (532 feiten). Zowel het aantal voltooide feiten (497) als het aantal pogingen (100) zijn gestegen (ten opzichte van 442 en 90 feiten in 2013).

Bekijken we de **cijfers per gemeente**, dan kan opnieuw vastgesteld worden dat de meeste feiten jaar na jaar gebeuren in Sint-Pieters-Leeuw, al vertonen de cijfers daar wel een licht dalende trend. Voor Halle kan een schommeling opgetekend worden, terwijl in Beersel el enkele jaren een lichte stijging kan worden opgetekend.



Figuur 9: Diefstallen aan / uit voertuigen in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014

De **criminaliteitsgraden** voor 2014 tonen aan dat het risico om slachtoffer te worden van een diefstal aan/uit voertuig opnieuw het grootst is in Sint-Pieters-Leeuw, met 7,9 feiten per 1000 inwoners. In Beersel bedroeg de criminaliteitsgraad 6,4. Het risico was het laagst van de 3 gemeenten in Halle, met 4,8 feiten per 1000 inwoners.

Bekijken we de **cijfers per wijk**, dan stellen we het volgende vast:

Tabel 18: Diefstallen aan / uit voertuigen in PZ Zennevallei van 2011 tot en met 2014, per wijk bekeken

Beersel		Halle		Sint-Pieters-Leeuw	
Alseberg	23	Buizingen	32	Centrum SPL	14
Beersel	45	Centrum	43	Karenberg-Hoge paal	13
Dworp	22	Don Bosco / Breehdout	15	Negenmanneke	35
Huizingen	20	Essenbeek / Malheide	16	Ruisbroek	51
Lot	35	Lembeek	18	Steenweg kanaal	36
		Rodenem	17	Vlezenbeek	35
		St. Rochus	21	Zuun	24
Niet nader bepaald	3	Niet nader bepaald	12	Niet nader bepaald	10
Zonder wijk	0	Zonder wijk	1	Zonder wijk	23
Zonder adres	8	Zonder adres	6	Zonder adres	14
<b>Totaal</b>	<b>156</b>	<b>Totaal</b>	<b>181</b>	<b>Totaal</b>	<b>260</b>

De meeste feiten gebeurden in 2014 in de wijk Ruisbroek in Sint-Pieters-Leeuw (51 feiten). Ook in Beersel (45 feiten) en Halle centrum (43 feiten) wordt relatief vaak ingebroken in voertuigen.

Naar verdeling over sectoren geeft dit het volgende beeld:

- Sector Noord: 363 feiten of 60,8%
- Sector Zuid: 223 feiten of 37,3%

## ENKELE ANDERE FENOMENEN NADER BEKEKEN

De top 5 meest voorkomende geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei wordt vervolledigd door diefstallen in handelszaken op de vierde plaats, en misdrijven tegen de lichamelijke integriteit op de vijfde plaats.

Wat de **diefstallen in handelszaken** betreft, kan vastgesteld worden dat de cijfers een schommelende trend vertonen in de PZ Zennevallei. In 2014 werden 554 feiten geregistreerd, in 2013 waren dat 562 feiten, en in 2012 543. Voor Halle en Beersel dalen de cijfers al 3 jaar op rij, voor Sint-Pieters-Leeuw wordt al sinds 2012 een stijging vastgesteld. De meeste feiten binnen deze categorie gebeurden in 2014 dan ook in Sint-Pieters-Leeuw (ongeveer 47 % van het totaal, tegenover 39 % in Halle en 14% in Beersel). In 2013 vonden de meeste feiten nog plaats in Halle (ongeveer 41 % tegenover 40% in Sint-Pieters-Leeuw en 19% in Beersel).

De **misdrijven tegen de lichamelijke integriteit** komen op de vijfde plaats te staan in de top 5, en dat is voornamelijk te wijten aan het hoge aantal feiten in Halle. Voor de hele PZ Zennevallei werden in 2014 323 feiten geregistreerd, in 2013 337 feiten, en in 2012 355. Hiervan werd in 2014 ongeveer 51% geregistreerd in Halle, 19% in Beersel en 30% in Sint-Pieters-Leeuw. Voor 2013 is in grote lijnen dezelfde verdeling op te tekenen.

Net buiten de top 5 valt het fenomeen **intrafamiliaal geweld**. Dit maakt wel deel uit van de 5 meest voorkomende feiten in de PZ Sint-Pieters-Leeuw voor 2014, en eveneens in de PZ Beersel voor 2014. Voor de PZ Zennevallei werden in 2014 263 feiten geregistreerd. Dit is een daling met 19,3% ten opzichte van 2013 (326 feiten). Het is het vierde jaar op rij dat in deze categorie in totaal een daling opgetekend kan worden. Vooral het aantal feiten van fysiek intrafamiliaal geweld daalde in 2014. In 2013 was hier nog een stijging op te meten, en daalde dan weer vooral het aantal feiten van psychisch en seksueel intrafamiliaal geweld. Naar verdeling tussen

de 3 gemeenten kan vastgesteld worden dat in 2014 29% van de feiten werd vastgesteld in Beersel, 32% in Sint-Pieters-Leeuw en 39% van de feiten in Halle. In 2013 was de verdeling nog anders: toen werd 37% van de feiten vastgesteld in Sint-Pieters-Leeuw, 38% in Halle en 25% in Beersel.

Verder springen ook de **(brom)fietsdiefstallen** in het oog. Na een stevige daling in 2013 (61 feiten of 23,3%), is in 2014 opnieuw een stijging op te tekenen met 17 feiten of 8,4%. Meer dan de helft van de (brom)fietsdiefstallen vond de afgelopen jaren plaats in Halle. (60% in 2014, 62% in 2013 en 65% in 2012).

Met de interpretatie van de **cijfers voor drugsdelicten** moet voorzichtig omgesprongen worden, aangezien ze veeleer een weerspiegeling geven van de inspanningen geleverd door de politiediensten, dan wel van de toestand wat drugs betreft op het terrein. In 2014 daalde het aantal geregistreerde feiten in de PZ Zennevallei met 10, tot 158 feiten. Dit aantal weerspiegelt voornamelijk drugbezit en –gebruik (115 feiten). De verkoop van drugs werd 25 keer geregistreerd. Het aantal vaststellingen van drugsdelicten is vooral in Beersel in stijgende lijn de afgelopen jaren. In 2014 steeg het aantal feiten met 16 of 43,2% tot 53 feiten in totaal (waarvan 44 bezit en 1 verkoop). In Halle daalde het aantal feiten dan weer sterk, met 33 feiten of 32% tot 70 feiten (waarvan 59 bezit en 17 verkoop). In Sint-Pieters-Leeuw bleef het aantal feiten nagenoeg constant op 35 in totaal (waarvan 22 bezit en 7 verkoop).

Het aantal feiten van **fraude** nam in de PZ Zennevallei licht toe in 2014, na een sterke daling in 2013. In totaal werden in 2014 157 feiten geregistreerd. De meeste feiten daarvan zijn oplichting met (74) en zonder (82) internet.

De **diefstallen met geweld en bedreiging** zijn na een lichte daling in 2013 opnieuw gestegen in 2014 (12 feiten of 11%). In totaal werden 124 feiten geregistreerd. Daarvan gebeurde 40% in Halle, 36% in Sint-Pieters-Leeuw en 24% in Beersel. Vooral in Beersel was in 2014 een zeer sterke stijging van dit fenomeen op te tekenen. Het aantal feiten steeg van 13 naar 29, een stijging met 16 feiten of 123%.

Eveneens een stijging valt op binnen de categorie '**diefstal van voertuigen**'. In 2013 was hier nog een sterke daling merkbaar met 29 feiten of 30%, terwijl in 2014 opnieuw een stijging is vast te stellen met 24 feiten of 35%. De stijging is vooral te wijten aan een sterke stijging van het aantal voertuigdiefstallen in Halle in 2014 (+ 14 feiten, 35 in totaal). De meeste diefstallen van voertuigen werden echter gepleegd in Sint-Pieters-Leeuw. Dit was ook zo in 2011, 2012 en 2013.

Een sterke daling is dan weer op te tekenen in de categorieën **werfdiefstal en metaaldiefstal**. Beide fenomenen werden quasi gehalveerd. Ook **illegale wapendracht** daalde sterk in 2014. Het betrof hier de derde daling op rij sinds 2012. Toen werden nog 148 feiten vastgesteld. In 2014 waren dat er nog 43.

Ter aanvulling op dit overzicht geven we in bijlage 2 nog de gegevens weer uit de criminaliteitsbarometer. Deze cijfers kunnen het lokale criminaliteitsbeeld voor de geïnteresseerde lezer nog vervolledigen. <sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Bijlage 2: Aanvulling op het lokale criminaliteitsbeeld aan de hand van de gegevens uit de criminaliteitsbarometer

## ZONAAL CRIMINALITEITSBEELD IN ARRONDISSEMENTEEL KADER

Bekijken we de 5 meest voorkomende gerechtelijke feiten in de PZ Zennevallei per criminaliteitsgraad, in vergelijking met de criminaliteitsgraad van het arrondissement, dan geeft dit volgend beeld. We bekijken ook Het risico op slachtofferschap per gemeente en per sector:

Tabel 19: Meest voorkomende geregistreerde gerechtelijke feiten in PZ Zennevallei: criminaliteitsgraden in vergelijking met arrondissement.

Fenomeen	Grondgebied	Aantal feiten	Aantal inwoners	Graad per 1000 inwoners
<b>Gerechtelijke feiten</b>	Beersel	1396	24 496	56,99
	Halle	2398	37 453	64,03
	Sint-Pieters-Leeuw	1869	32 933	56,75
	Zennevallei	5663	94882	59,68
	arro Halle-Vilvoorde	36491	612 613	59,57
	Sector Noord	2571	49 131	52,33
Sector Zuid	2469	45 925	53,76	
<b>Inbraak in woning</b>	Beersel	219	24 496	8,94
	Halle	257	37 453	6,86
	Sint-Pieters-Leeuw	321	32 933	9,75
	Zennevallei	797	94882	8,40
	arro Halle-Vilvoorde	4770	612 613	7,79
	Sector Noord	469	49 131	9,55
Sector Zuid	321	45 925	6,99	
<b>Vandalisme en vernielingen</b>	Beersel	162	24 496	6,61
	Halle	353	37 453	9,43
	Sint-Pieters-Leeuw	173	32 933	5,25
	Zennevallei	688	94882	7,25
	arro Halle-Vilvoorde	3780	612 613	6,17
	Sector Noord	256	49 131	5,21
Sector Zuid	368	45 925	8,01	
<b>Diefstal aan/uit voertuigen</b>	Beersel	156	24 496	6,37
	Halle	181	37 453	4,83
	Sint-Pieters-Leeuw	261	32 933	7,93
	Zennevallei	598	94882	6,30



	arro Halle-Vilvoorde	3377	612 613	5,51
	Sector Noord	317	49 131	6,45
	Sector Zuid	204	45 925	4,44
<b>Diefstal in handelszaken</b>	Beersel	84	24 496	3,43
	Halle	217	37 453	5,79
	Sint-Pieters-Leeuw	256	32 933	7,77
	Zennevallei	557	94882	5,87
	arro Halle-Vilvoorde	2880	612 613	4,70
	Sector Noord	186	49 131	3,79
	Sector Zuid	220	45 925	4,79
<b>Misdrijven tegen lichamelijke integriteit (niet-familiaal)</b>	Beersel	60	24 496	2,45
	Halle	180	37 453	4,81
	Sint-Pieters-Leeuw	83	32 933	2,52
	Zennevallei	323	94882	3,40
	arro Halle-Vilvoorde	1778	612 613	2,90
	Sector Noord	113	49 131	2,30
	Sector Zuid	167	45 925	3,64

Het arrondissementeel veiligheidsbeeld 2014 geeft ons volgende top 10 van (gerechtelijke) fenomenen:

1. diefstal in woning;
2. vandalisme en vernielingen;
3. diefstallen uit/aan voertuigen;
4. diefstallen in handelszaken;
5. IFG;
6. misdrijven tegen de lichamelijke integriteit;
7. illegale immigratie;
8. drugsdelicten (vooral gebruik en bezit van drugs);
9. (brom)fietsdiefstallen;
10. fraude (oplichting zonder internet en oplichting met internet)

Dit arrondissementeel veiligheidsbeeld lijkt op dat van de voorgaande jaren met een absolute piek van het aantal diefstallen in woningen in 2013.

## ZONAAL CRIMINALITEITSBEELD IN NATIONAAL KADER

De uitvoering van het huidig nationaal veiligheidsplan liep normaal gezien ten einde op 31/12/2015. Op 01/03/2016 is er echter nog steeds geen officieel goedgekeurd nieuw NVP (nationaal veiligheidsplan). De voorlopige versies van zowel een nieuwe Kadernota Integrale Veiligheid, als van het NVP liggen voor ter goedkeuring van allerhande adviesorganen, maar een definitieve versie is er dus nog niet. Dit zal echter niet lang meer op zich laten wachten. Concreet betekent dit voor de PZ Zennevallei dat de opgenomen prioriteiten van het NVP 2012-2015 niet meer relevant zijn voor het bepalen van de prioriteiten van het zonaal veiligheidsplan dat vanaf 1 januari eveneens begint te lopen. Idealiter hadden we nu al zicht op de prioriteiten voor het volgend NVP. Bij gebrek echter aan nieuwe prioriteiten, zullen we ons (voorlopig) toch baseren op de prioriteitsstelling van het lopende NVP.<sup>32</sup>

### PRIORITEITEN IN HET NVP 2012-2015 OP VLAK VAN CRIMINALITEIT

Het NVP 2012-2015 stelt dat "het voeren van een goed onderbouwd, gedragen en op elkaar afgestemd opsporings- en vervolgingsbeleid bijdraagt tot een meer leefbare en veiligere samenleving." Het behoort, zo wordt gesteld, tot de essentiële taken van de politie om *alle* vormen van criminaliteit maximaal te voorkomen, detecteren, beheersen en probleemoplossend te bestrijden. Deze stelling geldt voor alle entiteiten van de politie. Ook de essentiële rol van de lokale politie in de opsporing van criminaliteitsfenomenen wordt benadrukt. Er wordt dus vooreerst aandacht gevraagd voor **criminaliteit in het algemeen**.

Vervolgens wordt bijzondere aandacht gevraagd voor **aantastingen van de fysieke integriteit**, in het bijzonder ten opzichte van vrouwen. Het opstellen van draaiboeken, het aanscherpen van de strijd tegen illegale wapenhandel en het kwalitatief bejegenen van slachtoffers maken deel uit van dit aandachtspunt.

Vervolgens stelt het NVP ook een aantal 'echte' prioriteiten, maar die staan dus niet voor 'exclusiviteiten'. Ze mogen er niet toe leiden dat andere fenomenen niet meer worden aangepakt. Prioriteiten zijn eerder 'essentieel' dan 'exclusief' te noemen. De **prioriteiten voor de periode 2012-2015** werden gesteld op basis van de beleidsopties van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie, het NPVB 2011 en de prioriteiten van de Europese beleidscyclus:<sup>33</sup>

- Diefstallen gewapenderhand
- Geweld in de publieke ruimte
- Drugs: import en export van cocaïne, productie en smokkel van synthetische drugs en cannabis en de verkoop van drugs (dealen)
- Illegale vuurwapenzwendel
- Terrorisme
- Intrafamiliaal geweld
- Mensenhandel (seksuele en economische uitbuiting) en mensensmokkel
- Informatiacriminaliteit
- Fraude: sociale en fiscale fraude
- Inbraken in woningen en andere gebouwen
- Detecteren van (het witwassen van) illegaal verkregen vermogensvoordeel
- Georganiseerde polycriminele dadergroepen actief in meerdere fenomenen

<sup>32</sup> Voor meer informatie in verband met het nieuwe NVP en de nieuwe Kadernota Integrale Veiligheid, zie 2.4.1.3 van dit plan

<sup>33</sup> Nationaal Veiligheidsplan 2012-2015

Voorts wordt ook de nodige aandacht gevraagd voor de aanpak van **overlast of 'incivilities'**. Volgens het NVP moet de aandacht opgedreven worden vanuit een integrale benadering, om een evenwicht te bereiken tussen preventie en reactie.

Het is belangrijk dat alle schakels van de veiligheidsketen op elkaar zijn afgestemd in de aanpak van de vooropgestelde prioriteiten. Ook de politiezone Zennevallei dient haar steentje bij te dragen. Maar welke van deze fenomenen komen ook in onze politiezone voor? Welke vormen van criminaliteit kunnen van hieruit worden gedetecteerd of aangepakt? Het NVP stelt dat alle geledingen van de politie de prioriteiten ter harte dienen te nemen *in de mate dat ze ermee geconfronteerd worden*. Uit de analyse van het zonaal criminaliteitsbeeld van onze politiezone bleek al dat de top 10 van de criminaliteitsfenomenen niet bepaald overeenkomt met de nationale prioriteiten. Welke items dienen dan toch de nodige aandacht te krijgen? De DirCo analyseerde de prioriteiten voor onze politiezone. Deze zijn terug te vinden onder 2.4.2.1.

## 2.3.2 BEELD VAN VEILIGHEID EN LEEFBAARHEID - OBJECTIEVE GEGEVENS – VERKEER

Naast het criminaliteitsbeeld dient in het beeld van veiligheid en leefbaarheid zeker ook oog te zijn voor de verkeersveiligheid. In wat volgt gaan we – op basis van objectieve gegevens – wat dieper in op de verkeers(on)veiligheid in onze politiezone. Hiervoor worden cijfers gebruikt uit de verkeersbarometers die maandelijks aan de verschillende lokale politiezones worden bezorgd en het 'jaaroverzicht verkeersongevallen met lichamelijk letsel 2014' van de 3 politiezones. De cijfers worden gegenereerd door de Federale Politie DGR/DRI/BIPOL.

### 2.3.2.1 VERKEERSONGEVALLEN IN PZ ZENNEVALLEI: EVOLUTIE

Onderstaande tabel geeft enkele gegevens weer met betrekking tot de evolutie van de verkeersongevallen in de 3 gemeenten, en in de PZ Zennevallei in totaal.

Tabel 20: Evolutie verkeersongevallen in PZ Zennevallei in 2012, 2013 en 2014 op basis van de verkeersbarometer

	PZ Beersel			PZ Halle			PZ SPL			PZ Zennevallei			Trend
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	
#ongevallen stoffelijke schade	253	261	261	665	655	597	505	471	439	1423	1387	1297	↘↘
#ongevallen lichamelijk letsel	65	57	56	153	146	126	105	101	87	323	304	269	↘↘
#ongevallen dodelijke afloop	2	0	1	1	1	2	0	0	0	3	1	3	↘↗
# doden ter plaatse	2	0	1	1	1	2	0	0	0	3	1	3	↘↗
# zwaar gewonden	3	7	6	17	16	12	28	14	7	48	37	25	↘↘
# licht gewonden	84	62	69	161	159	148	120	118	105	365	339	322	↘↘
Totaal # gewonden	87	69	75	178	175	160	148	132	112	413	376	347	↘↘

In Sint-Pieters-Leeuw gebeurden de meeste verkeersongevallen met gewonden in 2014 op de Bergensesteenweg (33). Op de Brusselbaan gebeurden er 5. In Beersel gebeurden de meeste ongevallen met lichamelijk letsel op de Alsebergsesteenweg (9) en de Steenweg naar Alseberg (5). In Halle gebeurden 15 ongevallen op de A. Demaeghtlaan, 15 op de Bergensesteenweg en 8 op de Edingensesteenweg. In alle overige straten gebeurden telkens minder dan 5 ongevallen met lichamelijk letsel.

De verkeersongevallenstatistiek laat ons verder toe uitspraken te doen over de omstandigheden waarin de ongevallen met lichamelijk letsel zijn gebeurd. Onderstaande tabel geeft een overzicht voor 2014.

Tabel 21: Omstandigheden van ongevallen met lichamelijk letsel in PZ Zennevallei in 2014

	Beersel	Halle	SPL	Zennevallei
Onder invloed van alcohol	7 / 56	9 / 126	7 / 87	25 / 269
Zonder verzekering	0 / 56	3 / 126	2 / 87	5 / 269
Met vluchtmisdrijf	6 / 56	14 / 126	4 / 87	24 / 269

In 9,3% van de ongevallen met lichamelijk letsel, had de bestuurder teveel gedronken. Dit is in bijna 1 op de 10 gevallen. Bijna evenveel ongevallen met lichamelijk letsel eindigden in het vluchtmisdrijf van een betrokken bestuurder.

Tabel 22: Achtergrondinformatie van de slachtoffers in het verkeer in PZ Zennevallei in 2014

	Beersel	Halle	SPL	Zennevallei
Autobestuurder	32	59	35	126
Motorfietser	2	15	12	29
Bromfietser	7	10	11	28
Fietser	15	33	12	60
Voetganger	9	18	13	40
Leeftijd <18	12	25	22	59

Van in het totaal 347 gewonden bij verkeersongevallen in 2014, waren maar liefst 59 slachtoffers minderjarig. Dit is 17%. Iets minder dan 1 op 5 slachtoffers is geen 18 jaar. Zoals blijkt uit de tabel, worden minderjarigen vooral slachtoffer in Halle en Sint-Pieters-Leeuw. Ongeveer hetzelfde aantal van de gewonden was met de fiets op het moment van het ongeval. Hier zien we een oververtegenwoordiging van de slachtoffers in Halle. Meer dan dubbel zoveel fietsers als in de andere gemeenten, werden er slachtoffer van een verkeersongeval.

Uit de tabel blijkt in ieder geval dat zwakke weggebruikers en minderjarigen in het verkeer de aandacht verdienen van de lokale politie in de verbetering van de verkeersveiligheid. 157 gewonden bij verkeersongevallen in 2014 waren zwakke weggebruikers. Dit is 45,2% van het totaal.

## 2.3.2.2 ALCOHOL EN DRUGS IN HET VERKEER

Tabel 23: Overzicht van de uitgevoerde gerichte alcoholcontroles in PZ Zennevallei van 2012 tot en met 2014

	PZ Beersel			PZ Halle			PZ SPL			PZ Zennevallei		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
#gecontroleerde voertuigen	1951	564	905	2.132	1.756	2.280	909	1.054	1.308	4992	3374	4493
# AT	1575	559	876	2.108	1.754	2.280	908	1.042	1.305	4591	3355	4401
# Negatief	1510	545	840	1.939	1.621	2.104	868	1.001	1.264	4317	3167	4244
% Negatief	95,8	97,5	95,9	92,0	92,4	92,3	95,6	96,0	96,9	94,0	94,4	96,4
# Positief	41	7	18	126	78	99	26	22	26	193	107	143
% Positief	2,6	1,3	2,05	6,0	4,4	4,3	2,9	2,1	2,0	4,2	3,2	3,2
# Alarm	24	7	18	43	55	77	14	19	15	81	81	110
# intrekking rijbewijs	4	1	8	34	25	40	7	9	5	45	35	53
# controle-uren	135.2	58.50	49.85	148	156	/	67	71	115			
# mensuren controle	588	382.5	247.58	937	721	/	250	350	455			

Bovenstaande tabel geeft een overzicht van de alcoholcontroles op het grondgebied van de 3 vroegere politiezones. Het is moeilijk de cijfers in de tabel met elkaar te vergelijken, want iedere politiezone had een eigen manier van werken, eigen doelstellingen en eigen systemen om alcoholcontroles te organiseren. Wat wel blijkt uit de tabel, is dat er de voorbije jaren heel wat werd gecontroleerd. Het aantal positieve controles ligt in de drie weergegeven jaren het hoogst in Halle. Het gemiddelde voor de PZ Zennevallei ligt op 3,2% positieven voor 2014. Het aantal zit in dalende lijn of stagneert. Het aantal personen die een negatieve ademtest afleggen, neemt toe: voor 2014 zijn dit er al 96,4%. Dit wil zeggen dat ook het aantal personen die zich in de alarmfase bevinden, afneemt.

Tabel 24: Controles op gebruik van drugs in het verkeer voor PZ Zennevallei in 2013 en 2014

	PZ Beersel		PZ Halle		PZ SPL		PZ Zennevallei	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
#checklists	61	9	11	10	2	66	74	85
# Negatief	48	3	1	2	1	56	50	61
# Positief	13	6	10	8	1	10	24	24
# Speekseltest	14	6	10	10	1	10	25	26
# Negatief	6	1	6	3	0	2	12	6
# Positief	9	5	4	7	1	8	16	20
% Positief	64,3	83,3	40	70	100	80	64	76,9
# Intrekking rijbewijs	4	2	4	6	1	2	9	10

Uit bovenstaande tabel blijkt dat een aantal testen drugs in het verkeer werden uitgevoerd op ons grondgebied in de voorbije jaren. Wanneer een speekseltest wordt afgenomen, is de kans groot dat deze ook positief resulteert.

### 2.3.2.3 OVERDREVEN SNELHEID

Tabel 25: Overzicht van snelheidscontroles in PZ Zennevallei in 2013 en 2014

	PZ Beersel		PZ Halle		PZ SPL		PZ Zennevallei	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<b>Zonder interceptie</b>								
#gecontroleerde voertuigen	?	47.868	106.947	87.432	26.348	31.132	/	166.432
# voertuigen te snel	?	6.209	6.799	5.098	2.449	4.652	/	15.959
% te snel	?	13	6,4	5,8	9,3	14,9	/	9,6
# controle-uren	?	123	349	201	48	48	/	/



# metingen controle	?	123	359	201	48	48	/	/
<b>Met interceptie</b>								
#gecontroleerde voertuigen	?	/	8.644	/	7.886	15.238	/	/
# voertuigen te snel	?	/	440	/	874	1.523	/	/
% te snel	?	/	5,1	/	11,1	10	/	/
# interceptie	?	/	138	/	34	134	/	/
# intrekking rijbewijs	?	/	0	/	11	5	/	/
# controle-uren	?	/	16	/	14	28	/	/
# metingen controle	?	/	57	/	61	116	/	/
<b>Onbemand</b>								
#gecontroleerde voertuigen	?	/	/	/	777.485	1.276.472	/	/
# voertuigen te snel	?	/	/	/	1.921	2532	/	/
% te snel	?	/	/	/	0,2	0,2	/	/
# controle-uren	?	/	/	/	1.665	2218	/	/

Bovenstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende soorten snelheidscontroles op het grondgebied van de 3 vroegere politiezones. Het is moeilijk de cijfers in de tabel met elkaar te vergelijken, want iedere politiezone had een eigen manier van werken, eigen doelstellingen en eigen systemen om deze controles te organiseren. Het aantal en percentage van voertuigen die te snel reden, kan uit de tabel worden afgelezen. Het zou in ieder geval een ambitie kunnen zijn om deze aantallen in de komende jaren in PZ Zennevallei naar beneden te halen. Bovendien moet het mogelijk zijn om in een grotere politiezone de capaciteit flexibeler in te zetten, zodat meer uren snelheidscontroles mogelijk zijn.

#### 2.3.2.4 OVERIGE VERKEERSINBREUKEN

Tabel 26: Overzicht van enkele overige verkeersinbreuken op het grondgebied van PZ Zennevallei in 2013 en 2014

	PZ Beersel		PZ Halle		PZ SPL		PZ Zennevallei	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Parkeren	451	540	4365	2957	1.597	1.045	6404	4542
GSM	94	119	659	1138	669	736	1422	1993



<b>Gordel / kinderzitje</b>	150	201	702	744	613	367	1465	1312
<b>Verzekering</b>	103	69	201	168	109	83	413	320
<b>Rijbewijs</b>	95	74	284	137	234	181	613	392
<b>Zwaar vervoer goederen/tacho</b>	31	42	44	71	44	47	119	160
<b>Rood licht</b>	29	21	245	188	180	154	454	363

Bij de overige verkeersinbreuken vallen een aantal zaken op. Vooral in Halle maar ook in Sint-Pieters-Leeuw worden jaarlijks heel wat parkeerovertredingen vastgesteld. Het aantal vaststellingen van gsm-gebruik achter het stuur lag in Halle erg hoog in 2014. Dit komt omdat dit een speciaal aandachtspunt vormde in het actieplan verkeersveiligheid, en ploegen actief op zoek dienden te gaan naar overtreders. Zwaar vervoer vertaalt zich in eerder weinig vaststellingen in verhouding tot het grote aantal vrachtwagens dat zich jaarlijks op onze wegen begeeft (cf. hoofdzetels Colruyt, Siemens, Kraft foods,...). In het grotere geheel van PZ Zennevallei wordt het misschien mogelijk om hier meer aandacht aan te besteden.

### 2.3.2.5 VERKEER IN PZ ZENNEVALLEI ARRONDISSEMENTEEL EN NATIONAAL GEKADERD

#### PRIORITEITEN UIT HET NVP 2012-2015

Op 11 mei 2011 werden tijdens de Nationale Staten-Generaal van de Verkeersveiligheid aanbevelingen gepubliceerd op het vlak van een veilig verkeer, met 20 prioritaire maatregelen voor de periode 2011-2015. De grote doelstelling is om tegen 2020 50% minder dodelijke slachtoffers in het verkeer te tellen. De inleiding vat in het kort de prioriteiten samen:

*"In het algemeen kan worden gesteld dat de drie belangrijkste oorzaken van dodelijke verkeersongevallen ongewijzigd zijn gebleven: rijden onder invloed, onaangepaste en overdreven snelheid en het niet dragen van de gordel. (...) De weekendongevallen, alsook de ongevallen waarin maar één voertuig is betrokken en de ongevallen met vrachtwagens en bestelwagens vereisen (...) bijzondere aandacht. Voetgangers, fietsers, motorrijders, jonge bestuurders en professionele bestuurders zijn de doelgroepen die via een gerichte aanpak op een directe wijze benaderd moeten worden. (...)"*

*Uit Nationale Staten-Generaal van de Verkeersveiligheid, via NPVB 2011*

Volgens het NVP 2012-2015 moeten de politiediensten de nodige inspanningen leveren om ongevallen te voorkomen, verantwoord gedrag in het verkeer te stimuleren en veiligheid te handhaven, om de ambitieuze doelstellingen van de Staten-Generaal mee waar te maken. Handhaving draagt in belangrijke mate bij tot verkeersveiligheid, zo wordt gesteld. Het NVP bepaalt een aantal prioriteiten inzake verkeersveiligheid voor de politiediensten, op grond van de analyse in het NPVB 2011. Als **prioritaire verkeersthema's** worden overdreven snelheid, rijden onder invloed van alcohol of drugs, gsm-gebruik achter het stuur en het niet dragen van de gordel of niet/foutief gebruik van kinderzitjes naar voren geschoven. De **prioritaire doelgroepen** waarrond de komende jaren gewerkt moet worden, zijn zwakke weggebruikers (voetgangers, fietsers en bromfietzers), motorrijders en vrachtwagenchauffeurs. Als we deze prioriteiten vergelijken met het beeld van verkeersveiligheid in PZ Zennevallei, lijken deze allemaal zeer van toepassing te zijn op onze politiezone.



**Ook uit de analyse van DirCo en DirJud blijkt dat PZ Zennevallei prioriteit moet geven aan een beleid rond verkeersveiligheid. De DirCo geeft volgende analyse:**

Uit de arrondissementale statistieken verkeersveiligheid 2014 en de verkeersinbreuken van het arrondissement Halle-Vilvoorde blijkt het volgende:<sup>34</sup>

- Het aantal verkeersongevallen met stoffelijke schade is in het arrondissement Halle-Vilvoorde het hoogste in de PZ Zennevallei zowel in 2013 als in 2014 (respectievelijk 1.598 en 1.515 VO SS).
- Het aantal verkeersongevallen met lichamelijk letsel is in het arrondissement Halle-Vilvoorde het hoogste in de PZ Zennevallei zowel in 2013 als in 2014 (respectievelijk 372 en 314 VO LL).
- De top 5 van geregistreerde inbreuken in het arrondissement:
  - snelheid;
  - stilstaan en parkeren;
  - documenten;
  - gsm;
  - gordel en kinderzitje.
- De toekomstige PZ Zennevallei (optelsom van de drie PZ) heeft 40.027 verkeersinbreuken vastgesteld in 2014. Daarmee neemt de PZ de 2e plaats in na de PZ Vilvoorde-Machelen en voor de PZ Zaventem.
- De top 5 van de verkeersinbreuken voor de PZ Zennevallei is:
  - snelheid: 21.913 vaststellingen;
  - stilstaan en parkeren: 5.036;
  - wegcode (andere): 4.943;
  - GSM: 2.439
  - gordel en kinderzitje: 1.537.

---

<sup>34</sup> De cijfers die de DirCo gebruikte wijken af van de cijfers uit de verkeersbarometer en de ongevallenstatistieken van DRI die in het voorgaande in onze analyse werden gebruikt. Dit verklaart het verschil in aantallen.



## 2.4 VERWACHTINGEN EN DOELSTELLINGEN VAN OVERHEDEN EN ANDERE BELANGHEBBENDEN

In dit deel van de scanning en analyse in aanloop naar het bepalen van onze toekomstige beleidsprioriteiten komen de verwachtingen en doelstellingen van onze overheden en andere belanghebbenden aan bod. Sommige belanghebbenden hebben duidelijk doelstellingen geformuleerd, anderen houden het bij verwachtingen en/of succesbepalende factoren. Het gaat hier zowel om onze externe als onze interne werking. We beperken ons in dit eigenlijke beleidsplan tot een synthese.

Voor het indelen van de verschillende belanghebbenden zal het EFQM-model als basis dienen. Achtereenvolgens worden belanghebbenden binnen de categorieën 'bestuur en financiers', 'partners en leveranciers', 'medewerkers' en 'maatschappij / klanten en dienstenafnemers' behandeld.

### 2.4.1 BESTUUR EN FINANCIERS

#### 2.4.1.1 LOKALE BESTUREN

##### PRIORITEITEN VAN HET POLITIECOLLEGE

De burgemeesters van Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw hebben ieder hun prioriteiten voor de komende beleidsperiode overgemaakt. Hieronder worden hun aandachtspunten weergegeven.

##### BURGEMEESTER DIRK PIETERS – VOORZITTER POLITIECOLLEGE 2015 – 2016 – BURGEMEESTER HALLE

- **Externe prioriteiten:**
  - Diefstallen in woningen en aanhorigheden
  - Overlast
  - Verkeersveiligheid
- **Interne prioriteiten:**
  - Duurzame ontwikkeling
  - Optimaal beheer en aanwenden van beschikbare middelen – personeel / capaciteitsmeting
  - Informatiebeheer en ondersteuning ICT
- **Overkoepelend:**
  - Optimalisering van de basisfunctionaliteiten

##### BURGEMEESTER HUGO VANDAELE – VOORZITTER POLITIECOLLEGE 2017 - BURGEMEESTER BEERSEL

- **Externe prioriteiten:**
  - Diefstallen in woningen
  - Overlast: door hangjongeren, met daaraan gekoppeld druggebruik; rust in de leefomgeving; sluikestorten
  - Diefstal met geweld / bedreiging
  - Geweld in de publieke ruimte (cf. domein Huizingen)



- Verkeersveiligheid: snelheidscontroles (ook tijdens de nacht); veilig parkeren van vrachtwagens; veilige schoolomgevingen
- **Bestuurlijke politie:**
  - Genegotieerd beheer van de publieke ruimte: bijzondere aandacht voor domein Huizingen

## BURGEMEESTER LUC DECONINCK – VOORZITTER POLITIECOLLEGE 2018 – BURGEMEESTER SINT-PIETERS-LEEUV

---

- **Externe prioriteiten**
  - Radicalisering (geïntegreerde aanpak met OCMW en gemeente)
  - Overlast: drugs, zwerfvuil,...
  - Milieu- en sociale misdrijven: frequente controle van marginale en illegale activiteiten (stallen van wagens op openbare weg, sluikstorters,...)
- **Interne prioriteiten:**
  - Digitalisering met als doel efficiënter werken op het veld (meer blauw op straat)

## PRIORITEITEN VAN DE POLITIERAAD

---

De politieraad bestaat uit 21 leden, waarvan 8 gemeenteraadsleden van de stad Halle, 6 gemeenteraadsleden van de gemeente Beersel en 7 gemeenteraadsleden van de gemeente Sint-Pieters-Leeuw. De 3 burgemeesters zijn van rechtswege lid van de politieraad.

De leden van de politieraad werd gevraagd hun mening te geven over de fusie van de politiezones, en hun beleidsprioriteiten kenbaar te maken via een schriftelijke (digitale) vragenlijst. Van de 21 leden (de burgemeesters buiten beschouwing gelaten), bezorgden 7 leden de vragenlijst ingevuld terug.

Ieder politieraadslid werd gevraagd een top 4 op te geven van externe prioriteiten die volgens hen in de komende jaren door de PZ Zennevallei moeten worden aangepakt. De prioriteiten op het vlak van **criminaliteit en leefbaarheid** konden gekozen worden uit een lijst, of konden zelf aangevuld worden. De analyse van alle resultaten geeft onderstaande top 6 aan:

1. Diefstallen in woningen
2. Diefstal met geweld / bedreiging
3. Vandalisme en overlast
4. Intrafamiliaal geweld
5. Terrorisme en radicalisering
6. (Brom)fietsdiefstallen
7. Diefstallen van voertuigen
8. Verdovende middelen

De prioriteiten op het vlak van **verkeersveiligheid** konden gekozen worden uit een lijst, of konden zelf aangevuld worden. De analyse van alle resultaten geeft onderstaande top 7 aan:

1. Overdreven snelheid
2. Negeren van de elementaire verkeersregels (bv. Rode lichten)
3. Alcohol en drugs in het verkeer
4. Veilige schoolomgevingen
5. GSM-gebruik achter het stuur
6. Rijden zonder verzekering



7. Verkeersagressie
8. Verkeersregeling en controle op piekmomenten, vloedigheid van het verkeer

## PRIORITEITEN VAN DE GEMEENTERAADSLEDEN

---

De gemeenteraden werden eveneens bevestigd. Alle gemeenteraadsleden van Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw kregen een digitale vragenlijst toegestuurd. Ook aan hen werd gevraagd hun mening te geven over de fusie van de politiezones, en hun beleidsprioriteiten kenbaar te maken.

De gemeenteraad van Halle telt 33 leden (de burgemeester buiten beschouwing gelaten). 10 van hen stuurden de vragenlijst ingevuld terug. Van de 27 leden van de Beerselse gemeenteraad (burgemeester buiten beschouwing gelaten), vulden 7 personen de vragenlijst individueel in. Het schepencollege bezorgde een gezamenlijk ingevulde vragenlijst terug. De gemeenteraad van Sint-Pieters-Leeuw telt 31 leden (de burgemeester buiten beschouwing gelaten). 4 van hen vulden de vragenlijst in. De leden van de politieraad die eveneens in de gemeenteraden van Beersel, Halle of Sint-Pieters-Leeuw zetelen, werden hier buiten beschouwing gelaten. Hun prioriteiten werden verwerkt in de groep 'politieraad'.

Ieder gemeenteraadslid werd gevraagd een top 4 op te geven van externe prioriteiten die volgens hen in de komende jaren door de PZ Zennevallei moeten worden aangepakt. De prioriteiten op het vlak van **criminaliteit en leefbaarheid** konden gekozen worden uit een lijst, of konden zelf aangevuld worden.

### Resultaten gemeenteraadsleden Beersel:

1. Diefstallen in woningen
2. Vandalisme en overlast
3. Bedreiging en intimidatie
4. Diefstallen met geweld en bedreiging
5. Geweld in de publieke ruimte

### Resultaten gemeenteraadsleden Halle:

1. Diefstallen in woningen
2. Vandalisme en overlast
3. Diefstallen met geweld en bedreiging
4. Bedreiging en intimidatie
5. Sociale en fiscale fraude

### Resultaten gemeenteraadsleden Sint-Pieters-Leeuw:

1. Intrafamiliaal geweld
2. Bedreiging en intimidatie
3. Vandalisme en overlast
4. Terrorisme en radicalisering

### Resultaten van de 3 groepen respondenten samen – top 8:

1. Diefstallen in woningen
2. Vandalisme en overlast
3. Bedreiging en intimidatie
4. Diefstal met geweld en bedreiging
5. Geweld in de publieke ruimte
6. Intrafamiliaal geweld
7. Sociale en fiscale fraude
8. Terrorisme en radicalisering



De prioriteiten op het vlak van **verkeersveiligheid** konden gekozen worden uit een lijst, of konden zelf aangevuld worden.

#### **Resultaten gemeenteraadsleden Beersel:**

1. Veilige schoolomgevingen
2. Overdreven snelheid
3. Alcohol en drugs in het verkeer
4. Hinderlijk parkeren
5. Negeren van de elementaire verkeersregels (bv. Rode lichten)

#### **Resultaten gemeenteraadsleden Halle:**

1. Negeren van de elementaire verkeersregels (bv. Rode lichten)
2. Alcohol en drugs in het verkeer
3. Veilige schoolomgevingen
4. Verkeersagressie
5. Rijden zonder verzekering

#### **Resultaten gemeenteraadsleden Sint-Pieters-Leeuw:**

1. Veilige schoolomgevingen
2. Verkeersagressie
3. Negeren van de elementaire verkeersregels (bv. Rode lichten)
4. Hinderlijk parkeren
5. Overdreven snelheid

#### **Resultaten van de 3 groepen respondenten samen:**

1. Veilige schoolomgevingen
2. Alcohol en drugs in het verkeer
3. Negeren van de elementaire verkeersregels (bv. Rode lichten)
4. Verkeersagressie
5. Overdreven snelheid
6. Hinderlijk parkeren
7. Rijden zonder verzekering

## **PRIORITEITEN UIT DE STRATEGISCHE BELEIDSNOTA'S BBC**

---

Naast de bevraging van de burgemeesters, de politieraadsleden en de gemeenteraadsleden, doen we voor de bepaling van de lokale beleidsprioriteiten eveneens beroep op de strategische beleidsnota's die door de 3 gemeenten zijn opgesteld in het kader van de beleids- en beheerscyclus 2014 – 2019.

Conform artikel 146 § 1 van het Gemeentedecreet dient voor het einde van het jaar dat volgt op de gemeenteraadsverkiezingen en vóór hij beraadslaagt over het budget voor het volgende boekjaar, de gemeenteraad een meerjarenplan vast te stellen. Dat meerjarenplan bestaat uit een strategische nota en een financiële nota en heeft betrekking op de hele periode waarvoor de gemeenteraad werd verkozen, te rekenen vanaf de datum van vaststelling ervan. In de strategische nota worden de beleidsdoelstellingen en de beleidsopties voor het extern en intern te voeren gemeentebestuur op elkaar afgestemd en geïntegreerd weergegeven. We hebben in het kader van de voorbereidingen van dit zonaal veiligheidsplan alle meerjarenplannen uitgebreid bestudeerd en er de belangrijkste strategische doelstellingen uitgehaald **die betrekking hebben op, gevolgen (kunnen) hebben voor of aanleunen bij de werking van de lokale politie**. De lijst van doelstellingen per gemeentelijk meerjarenplan is opgenomen als bijlage 3.



#### 2.4.1.2 PROCUREUR DES KONINGS

De Procureur des Konings van het arrondissement Halle-Vilvoorde verklaart zich akkoord met de prioriteiten die naar voren gebracht worden door de Gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant enerzijds en de DirCo en DirJud van het arrondissement anderzijds. Voorts stipt hij aan dat hij ook zelf enkele prioriteiten wil aangeven:

- Aanpak van de **drugs gerelateerde criminaliteit/fenomenen**, te weten het (problematisch) drugsgebruik (o.m. door minderjarigen), het gebruik van drugs in het verkeer alsook de (plaatselijke) handel, waarbij een (punctuele) interzonale gerechtelijke aanpak als optie wordt weerhouden.
- Het ontwikkelen van een werking naar **veelplegers** toe, op basis van de definitie die thans opgenomen is in de omzendbrief inzake politionele en gerechtelijke aanpak van diefstallen in onroerende goederen, die verder verfijnd zal worden in een navolgende (overlegde) omzendbrief van het parket.
- De **optimale inzet van de researchcapaciteit** bewerkstelligen middels een gedetailleerde beeldvorming van de beschikbare capaciteit en de uitvoering van de relevante (gedetailleerde) rapportage over de aanwending ervan naar zowel het parket als de zonale veiligheidsraad toe (de laatste rapportage heeft dan bij voorkeur betrekking op de inzet van capaciteit in functie van fenomenen die als prioritair worden omschreven in het ZVP), het voeren van een regelmatig gestructureerd dossiermatig rechercheoverleg met de bevoegde (zone)magistraten van het parket en het toepassen van een methodologische onderzoeksplanning (in functie van vooraf bepaalde criteria).
- Het verder ontwikkelen van de kennis inzake **identificeren en verzameling van sporen op de plaats delict** (spoorbewust optreden), alsook het bewerkstelligen van de uitvoering van sporenopname door sporenopnemers binnen de zone, zolang er geen volwaardige dienstverlening kan worden aangeboden door de federale gerechtelijke politie. Tevens streven naar een optimale aanwending van de "loketfunctie" van het laboratorium van technische en wetenschappelijke politie met het oog op het verhogen van de identificatie van daders van misdrijven.
- Het ontwikkelen en implementeren van een **basisstrategie inzake buitgericht onderzoeken** (in functie van vooraf bepaalde criteria) met het oog op het realiseren van een optimale ontneming van criminele vermogensvoordelen. Het verwerven van de nodige kennis en expertise om dit te kunnen realiseren.

#### 2.4.1.3 MINISTERS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN JUSTITIE

De voogdijministers coördineren het algemene politiebeleid en het beheer over de federale en de lokale politie. Conform de wet op de geïntegreerde politie stellen zij daarvoor een nationaal veiligheidsplan op, waarin hun verwachtingen en succesbepalende factoren voor de werking van de geïntegreerde politie – de 'krachtlijnen voor de politiewerking' – weergegeven worden. Het is eveneens wettelijk bepaald dat de zonale veiligheidsplannen hier rekening mee houden.<sup>35</sup>

De DirCo en DirJud van het arrondissement Halle – Vilvoorde hebben ons in juni 2015 meegedeeld dat na het bepalen van het nationaal politioneel veiligheidsbeeld gevormd aan de hand van zowel subjectieve als objectieve bronnen, een prioriteitstelling zou bepaald worden door de Minister van Binnenlandse Zaken en Justitie na overleg met de Regio's voor de materies waarin deze laatsten bevoegd zijn.<sup>36</sup> De nieuwe Kadernota

<sup>35</sup> Art. 4 Wet op de geïntegreerde politie

<sup>36</sup> Uit schriftelijke mededeling van de DirCo en de DirJud Halle – Vilvoorde naar aanleiding van de bepaling van de beleidsprioriteiten vanuit de federale politie (Document dd. 29/05/2015). Via de afdeling Intelligence van DRI werd ons

Integrale Veiligheid, die de basis vormt voor het globaal en federaal veiligheidsbeleid van de regering, zou eveneens voorbereid en verwacht worden in het najaar van 2015. Zoals eerder aangestipt, is deze publicatie er nog steeds niet op 1 maart 2016, bij de finale redactie van dit veiligheidsplan

Hoewel de nieuwe Kadernota Integrale Veiligheid en het nieuwe Nationaal Veiligheidsplan nog niet officieel goedgekeurd en in werking zijn, werd wel reeds gecommuniceerd over de prioritaire fenomenen die beide nota's naar voren schuiven.

Anders dan het NVP, dat een politieplan is, vormt de KIV een strategisch beleids- en referentiekader voor alle actoren die vanuit hun bevoegdheden en verantwoordelijkheden of vanuit hun maatschappelijke doelstellingen een bijdrage kunnen leveren om tot een effectieve veiligheidsaanpak te komen. De laatste decennia is immers het besef gegroeid dat het nastreven van veiligheid niet langer kan worden beschouwd als een exclusieve opdracht van de geïntegreerde politie, justitie en andere overheidsdiensten, maar ook door en vanuit de burgerlijke samenleving moet worden gerealiseerd. Wat **de Kadernota Integrale Veiligheid** betreft, zal gewerkt worden rond volgende clusters en veiligheidsfenomenen:

- Radicalisering, gewelddadig extremisme en terrorisme
- Mensensmokkel en mensenhandel
- Een geactualiseerd integraal en geïntegreerd drugbeleid
- Sociale en fiscale fraude
- Cybercrime en cybersecurity
- Gewelddiscriminatie, aantasting van de persoonlijke integriteit en discriminatie
- Intrafamiliaal geweld
- Seksueel geweld
- Georganiseerde eigendomsriminaliteit en illegale goederentrafiek
- Leefmilieu
- Verkeersveiligheid
- Overlast

Daarnaast worden enkele transversale thema's benoemd, die in de aanpak van elk van deze fenomenen terug kunnen komen, en enkele uitdagingen voor de toekomst om mee te nemen in de strijd tegen bepaalde criminaliteitsvormen. Het gaat om volgende items:

- Bestuurlijke handhaving en informatie-uitwisseling
- Het internet en ICT als facilitator voor criminaliteit
- Identiteitsbepaling, identiteitsfraude en domiciliefraude
- Buitgerichte aanpak
- Internationale samenwerking

**Het NVP** gebruikt de KIV als referentiekader, en schuift van daaruit de prioriteiten voor de politiediensten in de komende beleidsperiode naar voren. De prioritaire fenomenen of clusters uit de KIV worden overgenomen. Er worden telkens duidelijke doelstellingen gespecificeerd van beeldvorming over preventie, repressie tot nazorg. Aan het eind van ieder fenomeen wordt ook expliciet aangehaald wat verwacht wordt van de lokale politie (via de Vaste Commissie voor de Lokale Politie).

De uitvoering van het huidig nationaal veiligheidsplan (2012 – 2015) liep normaal gezien ten einde op 31/12/2015. Het nieuwe nationaal veiligheidsplan voor de komende beleidsperiode is echter nog niet officieel goedgekeurd,

---

meegedeeld dat de ontwikkeling ervan wordt ondersteund wordt door een nieuw Nationaal Politieel Veiligheidsbeeld 2015, waarvan de publicatie wordt verwacht in oktober 2015.



waardoor we ons op dit moment nog niet kunnen beroepen op de prioriteiten die hierin worden gesteld. Hiermee kan (voorlopig) dus geen rekening gehouden worden.

Bij gebrek aan andere bronnen, wordt besloten voor de prioriteitsbepaling van de federale voogdijministers *voorlopig* toch gebruik te maken van de prioriteiten uit het huidige Nationaal Veiligheidsplan. Van zodra het nieuwe plan officieel is goedgekeurd, zullen de prioriteitsstelling en argumentatiematrix in het licht hiervan herbekeken worden.

## NATIONAAL VEILIGHEIDSPLAN 2012 - 2015

---

In het **nationaal veiligheidsplan** 2012-2015 worden de prioritairere beleidsopties gegroepeerd rond 3 soorten (bedrijfs)processen. Daaraan worden telkens de verschillende prioriteiten gekoppeld, met de bijhorende verwachtingen en succesbepalende factoren voor de verwezenlijking ervan. Aangezien de lijst met prioriteiten en verwachtingen lang is maar we er toch de nodige aandacht aan willen besteden gezien het belang van het nationaal veiligheidsplan, werd een samenvattende tabel opgenomen als bijlage, met daarin een overzicht van alle gestelde prioriteiten, verwachtingen en randvoorwaarden.<sup>37</sup> De prioritair aan te pakken criminaliteitsfenomenen werden reeds besproken in het 'beeld van veiligheid en leefbaarheid'. Kort samengevat gaat het om volgende prioriteiten:

- Proces 1: Bijdrage van de politiediensten aan een veilige en leefbare samenleving:
  - Prioriteit: Beheer van de publieke ruimte en bestuurlijke informatie
  - Prioriteit: Gemeenschapsgerichte politiezorg: meer dan de wijkdienst en haar medewerkers
  - Prioriteit: Veilig verkeer
  - Prioriteit: Aanpak criminaliteit en criminaliteitsfenomenen
  - Prioriteit: Internationale politiesamenwerking
  
- Proces 2: Maatschappelijk verantwoord ondernemen bij de politiediensten
  - Prioriteit: Een modern HR-beleid
  - Prioriteit: Informatiebeheer en ICT
  - Prioriteit: Optimaal beheer en aanwenden van beschikbare middelen
  - Prioriteit: Innovatie en nieuwe technologieën
  - Prioriteit: Duurzame ontwikkeling
  
- Proces 3: Beleidscyclus met bijzondere aandacht voor evaluatie
  - Prioriteit: Aandacht voor uitvoering en evaluatie, niet plannen om te plannen

## OPTIMALISATIENOTA VOOR DE GEÏNTEGREERDE POLITIE

---

Oorspronkelijk was het de bedoeling om over te gaan tot een optimalisatie van de federale politie. Op vraag van de toenmalige Minister van Binnenlandse Zaken werd hieromtrent een werkgroep opgericht. Aan het rapport van deze werkgroep werden echter twee hoofdstukken toegevoegd: een belangrijk hoofdstuk over de geïntegreerde politie en een laatste hoofdstuk over de lokale politie. Op 24 juli 2013 werd de optimalisatienota in een persbericht voorgesteld. De beperkte Ministerraad keurde daags voordien de belangrijkste principes goed.

De centrale doelstellingen in het optimalisatieplan hebben als voornaamste finaliteit de doeltreffendheid en de modernisering van de politie op te voeren, de operationele capaciteit en beschikbaarheid van de politiediensten

---

<sup>37</sup> Bijlage 4: Samenvatting van alle prioriteiten, verwachtingen en succesbepalende factoren uit het NVP 2012-2015 (p 1 tot 22).



te vergroten alsook de kwaliteit van hun prestaties.<sup>38</sup> De volledige hervorming is inmiddels in werking getreden. De lijst van doelstellingen die werden voorzien voor de geïntegreerde politie en voor de lokale politie werden opgenomen als bijlage 5.<sup>39</sup>

## 2.4.2 PARTNERS EN LEVERANCIERS

### 2.4.2.1 PRIORITEITEN VAN DIRCO EN DIRJUD

Begin april 2015 werd de vraag gesteld aan de DirCo en DirJud om de beleidsprioriteiten voor de PZ Zennevallei mede te delen in voorbereiding van de beeldvorming van de interne en externe omgeving voor de toekomstige politiezone die vanaf 1 januari 2016 van start zou gaan.

De DirCo en DirJud geven aan dat vanuit de federale politie in principe rekening wordt gehouden met drie belangrijke bronnen: de prioriteiten gesteld in het nationaal veiligheidsplan, het arrondissementeel veiligheidsbeeld en het zonaal veiligheidsbeeld (samengesteld uit de drie zonale veiligheidsbeelden van de PZ Halle, PZ Sint-Pieters-Leeuw en PZ Beersel).

Bij het bepalen van de prioriteiten zijn volgende deeldomeinen relevant:

- Criminaliteit, terrorisme, extremisme, radicalisme;
- Verkeersveiligheid;
- Genegotieerd beheer – openbare orde.

Bij de prioriteitsbepaling wordt rekening gehouden met:

- De prioriteiten van het Nationaal Veiligheidsplan 2012 – 2015. De prioriteiten voor het volgend NVP zijn nog niet gekend en kunnen dus niet afgetoetst worden naar de nieuwe PZ Zennevallei. Deze zouden ten laatste tegen eind augustus 2015 gekend zijn en zullen op dat moment kenbaar gemaakt worden waarna eventueel een bijsturing dient te gebeuren met het oog op de goedkeuring van het Zonaal Veiligheidsplan van de PZ Zennevallei.
- Het arrondissementeel veiligheidsbeeld - Top 10 gerechtelijke feiten
- De arrondissementele statistieken verkeersveiligheid 2014 en de verkeersinbreuken van het arrondissement Halle-Vilvoorde
- Het zonaal veiligheidsbeeld van PZ Zennevallei op basis van de cijfergegevens van de gerechtelijke feiten 2014 voor de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw – Top 10 gerechtelijke feiten
- Verkeersbarometer en verkeersinbreuken 2014

## VOORSTEL VAN PRIORITEITEN VOOR DE PZ ZENNEVALLEI

Op basis van hoger vermelde bronnen stelt de Federale politie Halle-Vilvoorde volgende **prioriteiten voor op vlak van veiligheid**:

- 1. Inbraken in onroerende goederen** en dit met inbegrip van het aanpakken van rondtrekkende daders
  - Absolute prioriteit in het beleid van het parket Halle-Vilvoorde (cf. omzendbrief van het parket Halle-Vilvoorde) en op plaats 1 in het arrondissementeel veiligheidsbeeld)
- 2. Verkeersveiligheid**

<sup>38</sup> X., Optimaliseringsplan politiediensten, 1

<sup>39</sup> Bijlage 5: Samenvatting prioriteiten voor de lokale en geïntegreerde politie uit het 'optimaliseringsplan politiediensten'.

- Het verminderen van het aantal verkeersongevallen met lichamelijk letsel door een integrale en geïntegreerde aanpak: snelheid, alcohol, drugs, schoolomgeving

### 3. Diefstallen aan en uit voertuigen

- Op plaats 3 van het arrondissementeel en zonaal veiligheidsbeeld

Op vlak van 'inbraken in onroerende goederen' kan het belang van de lokale sporenopnemers niet genoeg worden benadrukt. Omwille van het rechtstreeks contact met de eerstelijns ploegen, de kortere aansturing en termijnen van tussenkomst en de feedback van de burgers van de zone, is dit zeker een element om in overweging te nemen.

Op basis van hoger vermelde bronnen en de beeldvorming **op vlak van bestuurlijke politie** benadrukken wij het enorm belang van:

#### 1. De aanpak en beeldvorming op vlak van radicalisme:

- Opvolgen van de moskeeën op het grondgebied (Halle, Sint-Pieters-Leeuw en (Beersel), deelname aan LTF, verdere implementatie van Coppra met de nadruk op een gemeenschapsgerichte en informatiegestuurd politiezorg;

#### 2. Het genotieerd beheer van de publieke ruimte:

- Met de nadruk op de operationele risicoanalyse en de welzijnsanalyse, het beheer van grootschalige evenementen zoals Carnaval Halle, de veiligheidsproblematiek van het Domein van Huizingen, opvolging van de motorbendes.

#### 3. Het blijven investeren in noodplanning

De nieuwe aanpak die gewenst is dient te vertrekken vanuit een gemeenschapsgerichte filosofie die verankerd is in de werking van de politieorganisatie en in de projectmatige aanpak van het prioritair gekozen fenomeen. Blijven inzetten op IGPZ, informatieflex optimaliseren, recherchemanagement, ANPR netwerk, RTIC,... zijn essentieel om met de weinig middelen die er bestaan de beste resultaten te behalen.

Omwille van het schaalvergrotingseffect op de lokale recherche bieden er zich waarschijnlijk ook kansen aan op een nog betere samenwerking tussen lokale en federale recherchecomponenten en meer in het bijzonder met het oog op de aanpak van de zogenaamde "middencriminaliteit". Aansluitend bij de initiatieven die de PK van HV in deze wilt nemen, zijn de DirCo en DirJud bereid om daaromtrent samen een concept uit te werken.

De DirCo en DirJud gaan ervan uit dat de PZ Zennevallei binnen haar reguliere werking de andere fenomenen dewelke minder sprekend aan bod komen in het zonaal veiligheidsbeeld maar wel opgenomen zijn in het Nationaal Veiligheidsplan, opvangt en steeds oog heeft voor plots opduikende fenomenen die eventueel een projectmatige aanpak behoeven. De nadruk bij die projectmatige aanpak gaat dan vooral uit naar de **integrale en geïntegreerde aanpak van de veiligheidsfenomenen, de verkeersveiligheid en de fenomenen die een mogelijke impact hebben op de handhaving van de openbare orde.**

Samenwerking met partners, waaronder de federale politie, informatiegestuurd werken met bijzondere aandacht voor de rol van en de samenwerking met het SICAD Halle-Vilvoorde zijn daarin essentieel om tot de beste resultaten te komen.



## 2.4.2.2 PRIORITEITEN VAN DE GOUVERNEUR VAN VLAAMS-BRABANT

Op het moment van het opstellen van de prioriteitsstelling voor de politiezone Zennevallei (juni 2015), wordt door de Gouverneur verwezen naar de verwachtingen die werden geformuleerd voor de opstelling van de zonale veiligheidsplannen 2014 - 2017. Deze zullen immers in grote lijnen overeenstemmen met de verwachtingen ten aanzien van de komende beleidscyclus. "De evaluatie ervan binnen de schoot van de conferentie van gouverneurs en Federale Politieraad vindt op dit ogenblik plaats," zo wordt ons meegedeeld door de Arrondissementscommissaris in april 2015.

### VERWACHTINGEN VAN DE GOUVERNEUR VOOR DE ZVP'S 2014-2017

De provinciegouverneur ziet een goede wisselwerking en ondersteuning tussen de lokale en federale politie op basis van gelijkwaardigheid als de sleutels tot succes. Zijn prioriteiten en verwachtingen naar de lokale politiekorpsen toe baseert hij op de prioriteiten uit het NVP 2012-2015. Hij licht telkens toe wat hij daarin precies van de lokale politie verwacht.

- **Prioriteit: Streven naar een kwaliteitsvolle politiezorg**
  - Optimaliseren van de gemeenschapsgerichte politiezorg: hier moet gewerkt worden rond het aangaan van partnerschappen, het systematisch toepassen van criminaliteitspreventie en het actief betrekken van burgers bij de veiligheidszorg.
  - Optimaliseren van de informatiegestuurde politiezorg: Geïntegreerd samenwerken, de kwaliteit van adviezen in wapendossiers verbeteren en ook op dit vlak partnerschappen afsluiten, bijvoorbeeld bij het gebruik van deskundigen.
  - Wat de optimale bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling betreft, pleit de Gouverneur voor de toepassing van de CP3 en voor de optimalisering van de wijkwerking.
- **Prioriteit: Beheer publieke ruimte en bestuurlijke informatie**
  - De Gouverneur verwacht dat oordeelkundig wordt omgegaan met de GAS.
  - Verder dienen synergieën gezocht te worden in de nood- en interventieplanning.
- **Prioriteit: Veilig verkeer**
  - Handhavingsbeleid: dragen van de gordel, helm of kinderzitjes, overdreven snelheid, rijden onder invloed van alcohol of drugs, gsm-gebruik achter het stuur
  - Bevorderen van de participatie van verenigingen als doelgroep
- **Prioriteit: Beheersing van criminaliteit**
  - Gerichtte aanpak van rondtrekkende dadergroepen: snelle en accurate informatiedoorstroming op vlak van metaaldiefstallen, ladingdiefstallen en woninginbraken
  - Ondersteuning lokale politiepraktijken in internationale context (terrorisme en extremisme, CoPPRa)
- **Prioriteit: Een moderne, duurzame en efficiënte politieorganisatie**
  - Werken aan een modern HR-beleid: loopbaanbegeleiding, kwaliteitsvolle politieopleiding en begeleiding, opvang en omkadering van nieuw personeel
  - Duurzaam en efficiënt werken (people, planet, profit)

Hoewel een grondige prioriteitsbepaling voor de toekomst nog dient te gebeuren (ook gelet op de evaluatie in de schoot van de conferentie van gouverneurs en de Federale Politieraad), geeft de arrondissementscommissaris aan dat de nota 'Verwachtingen gouverneur dd. 2012' vandaag toch reeds hier en daar geactualiseerd worden. De drie hieronder vermelde aspecten behoren zeker tot de prioriteitenlijst van de Gouverneur voor de komende jaren:

- **Bestuurlijke maatregelen voor tendensen die de openbare veiligheid bedreigen:**
  - Criminele motorbendes, drughandel, mensenhandel, radicalisering, e.a. zijn tendensen die vandaag meer dan ooit de openbare veiligheid bedreigen. Lokale politieverantwoordelijken zijnde de burgemeesters en de korpschefs, de zonale veiligheidsraden, moeten worden geattendeerd op deze tendensen die de openbare veiligheid bedreigen.
  - Er is nood aan een actieplan voor de bestuurlijke aanpak bij voornoemde fenomenen die opgevolgd moeten worden. Het is belangrijk dat de gemeenten en politiezones zich hierop kunnen organiseren.
  
- **Een "wake-up call voor verkeersveiligheid":**
  - De jongste jaren daalt het aantal verkeersdoden niet meer. De vermindering van het aantal verkeersslachtoffers verloopt veel te traag. We lopen achter op de nationale en Vlaamse doelstellingen en op de buurlanden. Verkeersveiligheid en verkeershandhaving moet opnieuw sterker in de aandacht worden geplaatst. Hoe de mensen aanzetten om veiliger te rijden en hoe beter toezicht houden op veilig rijgedrag?
  - Wat zijn de belangrijkste oorzaken van ongevallen?
    - Overdreven en onaangepaste snelheid
    - Alcohol en drugs is in meer dan 10% van de letselongevallen in Vlaams-Brabant in het spel
    - Gordeldracht ligt nog steeds 10% lager dan in de buurlanden
    - Afleiding in de auto neemt toe (gsm, gps, sms, ....)
    - Niet verlenen van voorrang
  - Aan die factoren moeten we aandacht geven binnen het luik verkeershandhaving/ verkeersveiligheid.
  
- **HR:**
  - Het aspect werkplekieren en stages van de kandidaat inspecteurs in opleiding.

---

### 2.4.2.3 PRIORITEITEN AANGEGEVEN DOOR DE DIENSTEN VAN STAD EN GEMEENTEN

Voor de werking van de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw zijn de verschillende gemeente- en stadsdiensten steeds belangrijke partners geweest. Bij de overgang naar een meergemeentezone zal dit niet veranderen: voor heel wat politietaken is immers informatie of medewerking vanuit de gemeente- en stadsdiensten vereist. Omgekeerd geldt dit ook: voor het uitrollen van het lokale beleid is vaak de inbreng van de lokale politie noodzakelijk.

Om die reden werden voor het bepalen van de beleidsprioriteiten voor de PZ Zennevallei ook de diensthoofden van de gemeente- en stadsdiensten bevroegd. Enerzijds werden zij gevraagd naar hun mening met betrekking tot de politiefusie en de samenwerking met de lokale politie. Er werden heel wat items aangegeven waar de PZ Zennevallei rekening mee dient te houden, om de contacten tussen haar eigen organisatie en de gemeente- en stadsdiensten vlot te houden of te maken.

Anderzijds werd ook gevraagd om de prioriteiten op vlak van criminaliteit, leefbaarheid en verkeersveiligheid aan te geven. Hiervoor werd dezelfde formule gebruikt als bij de bevraging van de politie- en gemeenteraadsleden.

In totaal namen 21 diensthoofden deel aan de bevraging (7 van Beersel, 11 van Halle en 3 van Sint-Pieters-Leeuw). De resultaten van de bevraging van de diensthoofden wordt meer in detail weergegeven in bijlage... . Hieronder geven we een korte samenvatting weer:

Wat de **externe prioriteiten op het vlak van veiligheid en leefbaarheid** betreft, kan de volgende top 7 weergegeven worden:

1. Vandalisme en Overlast
2. Diefstallen in woningen
3. Intrafamiliaal geweld
4. Diefstallen met geweld en bedreiging
5. Geweld in de publieke ruimte
6. Verdovende middelen
7. Sociale en fiscale fraude

Wat de **externe prioriteiten op het vlak van verkeersveiligheid** betreft, kan de volgende top 6 weergegeven worden:

1. Overdreven snelheid
2. Veilige schoolomgevingen
3. Hinderlijk parkeren
4. Alcohol en drugs in het verkeer
5. Verkeersagressie
6. Negeren van elementaire verkeersregels (bijvoorbeeld rode lichten)

Wat de **aandachtspunten voor de PZ Zennevallei** betreft naar de **samenwerking met de gemeente- of stadsdiensten** toe, werden heel wat suggesties gedaan. Hieronder worden enkele van de meest voorkomende weergegeven:

- Communicatie! Heel wat diensthoofden vragen om systematische communicatiemomenten, een communicatieplatform tussen de politie en de gemeente- of stadsdiensten, duidelijke aanspreekpunten die ook aanspreekbaar zijn, een vlotte informatiedoorstroming
- Behoud van bestaande overlegplatformen met vaste vertegenwoordiging van de lokale politie (zoals het platform overlast in Halle, het mobiliteitsplatform in Beersel,...)
- Dezelfde dienstverlening die de politie nu biedt aan bepaalde stads- of gemeentediensten, blijven behouden of zeer goed op tijd communiceren wat er zal veranderen
- Sommige diensten pleiten voor een betere samenwerking, voornamelijk met betrekking tot de wijkwerking, die na de fusie nog meer de hoeksteen van het lokale beleid zal moeten vormen
- Heel wat diensten uiten de vrees dat met de schaalvergroting ook het oog hebben voor zeer lokale (lees: wijk- of straat gebonden) problemen zal verdwijnen. Er wordt op gedrukt dat dit zeker niet mag gebeuren. De lokale politie moet ook in een groter geheel, lokaal bezig blijven.
- Er wordt gevraagd de nieuwe structuren en mogelijk nieuwe bevoegdheden en aanspreekpunten tijdig te communiceren en duidelijk uit te leggen naar de gemeente- en stadsdiensten toe.

### 2.4.3 MEDEWERKERS

Bij de bepaling van de prioriteiten voor de nieuwe politiezone Zennevallei mag zeker het oordeel van onze eigen medewerkers niet ontbreken. De medewerkers kregen de kans hun beleidsprioriteiten voor de aanpak van criminaliteit en leefbaarheid, voor de aanpak van verkeersveiligheid en wat de interne werking betreft, mee te geven via een schriftelijk in te vullen vragenlijst tijdens een algemene personeelsvergadering op 11 juni 2016.

Op de vergadering waren een 140-tal medewerkers aanwezig. 106 medewerkers bezorgden na afloop van de vergadering een correct ingevulde vragenlijst terug. Er werd hen gevraagd enkel aan te duiden tot welke politiezone men behoorde. Een heel aantal medewerkers deden dit, anderen vulden de vragenlijst volledig anoniem in. Dit geeft volgend beeld van de respons: PZ Beersel leverde 16 ingevulde vragenlijsten in, PZ Halle 38, PZ Sint-Pieters-Leeuw 28. 24 medewerkers verkozen de anonimiteit. In wat volgt geven we de algemene resultaten voor alle medewerkers weer.

Wat de **externe prioriteiten op het vlak van veiligheid en leefbaarheid** betreft, kan volgende top 10 weergegeven worden:

1. Diefstallen in woningen
2. Diefstal met geweld / bedreiging
3. Verdovende middelen
4. Vandalisme en overlast
5. Intrafamiliaal geweld
6. Diefstallen uit voertuigen
7. Diefstallen van voertuigen
8. Terrorisme en radicalisering
9. Sociale en fiscale fraude
10. Diefstallen in handelszaken

Wat de **externe prioriteiten op het vlak van verkeersveiligheid** betreft, kan volgende top 5 weergegeven worden:

1. Alcohol en drugs in het verkeer
2. Rijden zonder verzekering
3. Veilige schoolomgevingen
4. Overdreven snelheid
5. GSM-gebruik achter het stuur
5. Negeren van elementaire verkeersregels (bijvoorbeeld rode lichten)

Wat de **interne beleidsprioriteiten voor de PZ Zennevallei** betreft, geven de medewerkers aan dat zij willen dat de komende jaren voornamelijk gewerkt wordt aan:

1. Interne communicatie
2. Samenwerking in het korps
3. Informatie-uitwisseling
4. Opvangen van gebrek aan kennis / specialisatie
5. Kerntaken optimaliseren
6. Modern personeelsbeleid
7. Het nieuwe werken
8. Innovatie en nieuwe technologieën
9. Optimaal beheer van de beschikbare middelen
10. Integriteit



Bovenstaande voorkeuren zullen verwerkt worden in de argumentatiematrix (zie hoofdstuk 3), op basis waarvan de definitieve prioriteiten voor de politiezone Zennevallei voor de komende beleidsperiode, zullen worden bepaald.

## 2.5 INRICHTING VAN HET KORPS

### 2.5.1 PERSONEELSCAPACITEIT

#### KB VAN 5 SEPTEMBER 2001 HOUDENDE HET MINIMAAL EFFECTIEF VAN HET OPERATIONEEL EN VAN HET ADMINISTRATIEF EN LOGISTIEK PERSONEEL VAN DE POLITIE

Het minimaal effectief voor de politiezones wordt vastgesteld volgens het Koninklijk besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie, gewijzigd bij koninklijk besluit van 20 oktober 2009. Voor de PZ Zennevallei werd nog geen minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie vastgelegd. Wanneer we teruggrijpen naar de minimumnormen zoals bepaald in het KB van 5 september 2001<sup>40</sup> houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie verkrijgen we door het 'samenvoegen' van de bestaande minimumnormen een totaal van '175' voor het operationeel kader en '24' voor wat het administratief en logistiek kader betreft.

	PZ BEERSEL	PZ HALLE	PZ SINT- PIETERS -LEEUV	SAMENVOEGING MINIMUMNORM PZ Beersel- PZ Halle- PZ SPL
<b>Minimumnorm: operationelen</b>	38	76	61	175
<b>Minimumnorm: Calogs</b>	3	6	15	24
<b>KUL-norm</b>	38,7	76,8	59,4	174,9

#### PERSONEELSFORMATIE VOOR DE PZ ZENNEVALLEI

De personeelsformatie die hier wordt voorgelegd heeft een horizon op zeer korte termijn. De PZ Zennevallei beschikt immers nog niet over een goedgekeurd personeelsbehoefteplan. De personeelsformatie werd in aanloop naar de fusie opgesteld om te voldoen aan de wettelijke opdracht van artikel 248 uit de Wet op de Geïntegreerde Politie (WGP) dat bepaalt dat de lokale politie kan worden ingesteld wanneer voldaan is aan een aantal voorwaarden. Eén van deze voorwaarden is dat het effectief en het kader van het lokale politiekorps is vastgelegd overeenkomstig de artikelen 38<sup>41</sup> en 47<sup>42</sup> van de WGP. Voorts hielp de op voorhand vastgelegde personeelsformatie ons om de overheveling van alle medewerkers die op 01/01/2016 in de nieuwe politiezone

<sup>40</sup> het KB van 5 september 2001<sup>40</sup> houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie werd gewijzigd bij KB van 29 oktober 2009 waarbij de originele minimumnorm voor de Politiezone Sint-Pieters-Leeuw werd opgetrokken van 51 tot 61 operationeel personeel en van 4 tot 15 wat het administratief en logistiek kader betreft.

<sup>41</sup> Voor elke politiezone bepaalt de Koning het minimaal effectief van het operationeel en het administratief en logistiek personeel van de lokale politie rekening houdend met de specifieke kenmerken van de zone.

<sup>42</sup> De politieraad bepaalt de formatie van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van het lokaal politiekorps, overeenkomstig de door de Koning vastgestelde minimumnormen

overgestapt zijn, mogelijk te maken en om de financiële haalbaarheid van de personeelsformatie aan te tonen. Dit laatste werd gedaan aan de hand van de politiebegroting 2016 en het financieel meerjarenplan van de politiezone Zennevallei. Maar daarover verder meer.

Onder personeelsformatie wordt verstaan de opsomming van de graden en de vaststelling van het aantal vol- en deeltijdse statutaire betrekkingen per graad. Inmiddels werden 2 personeelsformaties voor de PZ Zennevallei goedgekeurd. De politieraad van 4 maart 2015 heeft de personeelsformatie van de politiezone Zennevallei voor de eerste maal vastgesteld. In functie van de operationele start op 1 januari 2016 drong zich in het najaar van 2015 echter een formatiewijziging op. In de nieuwe formatie werden drie inspecteurs en één agent van politie toegevoegd aan het operationeel kader. **De personeelsformatie van de politiezone Zennevallei bestaat in totaal uit 217 personeelsleden:**

- het statutair operationeel kader: 172
- het statutair administratief en logistiek kader: 39
- het contractueel administratief en logistiek kader: 6

Het statutair operationeel kader wordt als volgt vastgesteld:

Graden	Aantal FTE
<b>Hoofdcommissaris</b>	1
<b>Commissarissen</b>	11
<b>Gespecialiseerd Hoofdinspecteur</b>	3
<b>Hoofdinspecteurs</b>	30
<b>Inspecteurs</b>	122
<b>Agenten</b>	5
<b>Totaal</b>	<b>172</b>

Het statutair administratief en logistiek kader wordt als volgt vastgesteld:

Graden	Aantal FTE
<b>Adviseurs</b>	5
<b>Consulenten</b>	11
<b>Assistenten</b>	18
<b>Arbeiders</b>	5
<b>Totaal</b>	<b>39</b>

Het contractueel administratief en logistiek kader wordt gradueel als volgt samengesteld:

Graden	Aantal FTE
<b>Assistenten</b>	2
<b>Arbeiders</b>	4
<b>Totaal</b>	<b>6</b>



### MINIMALE FORMATIENORM OPERATIONEEL KADER

De politieraad bepaalt de formatie van het operationeel personeel van het lokale politiekorps zonder dat het totaal aantal betrekkingen in de formatie van de agenten van politie hoger is dan 15 procent van de formatie van het operationeel kader.

⇒ **Agenten: 3% van het operationeel kader**

De politieraad bepaalt de formatie van het operationeel personeel van het lokale politiekorps zonder dat het totaal aantal betrekkingen in het middenkader lager is dan 25 procent en hoger is dan 33 procent van de formatie van het basiskader van het operationeel kader.

⇒ **Middenkader: 27% van de formatie van het basiskader**

De politieraad bepaalt de formatie van het operationeel personeel van het lokale politiekorps zonder dat het totaal aantal betrekkingen van het officierenkader lager is dan 25 procent en hoger is dan 33 procent van de formatie van het middenkader van het operationeel kader.

⇒ **Officiierenkader: 36% van de formatie van het middenkader**

De personeelsformatie van de Politiezone Zennevallei voldoet aan deze normen met uitzondering van het officierenkader.

### MINIMALE FORMATIENORM EFFECTIEF ADMINISTRATIEF EN LOGISTIEK KADER

Het minimaal effectief van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie dient 15 à 20% van het effectief van het operationeel personeel te bedragen<sup>43</sup>. De PZ Zennevallei kent conform de formatie een verhouding van 172 operationele personeelsleden t.a.v. 45 administratieve of logistieke personeelsleden. Het effectief van het administratief en logistiek personeel bedraagt aldus 26% van het operationeel personeel of 21% van het totale personeelskader.

Voor het administratief personeel bedraagt het aantal medewerkers van niveau A minimum 3% van de formatie van niveaus B, C en D samen.<sup>44</sup> Overeenkomstig de formatie bedraagt deze 11%.

Het administratief en logistiek kader bestaat uit vier niveaus: A, B, C en D. Niveau C omvat naast de gemene graad van assistent de bijzondere graad van werkleider (bevorderingsgraad). Het aantal betrekkingen van werkleider bedraagt ten hoogste een zevende van de personeelsformatie met betrekking tot de personeelsleden van de niveaus C en D. Indien de personeelsformatie met betrekking tot deze twee niveaus zeven of meer betrekkingen omvat, bedraagt het aantal betrekkingen van werkleider ten minste één.<sup>45</sup>

De personeelsformatie van de Politiezone Zennevallei voldoet aan deze normen.

---

<sup>43</sup> Koninklijk Besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie.

<sup>44</sup> Koninklijk Besluit van 7 december 2001 tot vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie.

<sup>45</sup> Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, art. 6 tot en met 10.

Op 11 februari 2015 werd informeel contact genomen met het Dienst Administratief Toezicht op het niveau van de provincie Vlaams-Brabant om het probleem met betrekking tot de overschrijding van de formatienorm van het officierenkader te signaleren. De gemeente- of de politieraad mag afwijken van de formatienormen wanneer uitzonderlijke en tijdelijke omstandigheden dat vereisen.<sup>46</sup> Die beslissing wordt met redenen omkleed en geschiedt op voorstel van de korpschef van de lokale politie. In ieder geval, mag de afwijking niet meer dan 3 procent bedragen en geldt ze voor ten hoogste twee jaar. In samenspraak met deze dienst zal verder onderzocht worden op welke wijze het startorganogram na de inplaatsstelling van de Politiezone Zennevallei zal evolueren naar een personeelsformatie conform de vereiste formatienormen.

De personeelsevolutie zal gekoppeld worden aan de looptijd van het financieel meerjarenplan op het niveau van de gemeentebesturen. Vanaf 2017 zal de gemeentelijke dotatie met 3.1% verhoogd worden. Over de evolutie van de federale dotatie bestaat momenteel nog onduidelijkheid. Desalniettemin zal met deze bijkomende financiële marge worden beoogd om het basiskader te versterken en het middenkader te valoriseren. Het officierenkader zal op termijn worden afgebouwd in overeenstemming met de natuurlijke afvloeiing. Het administratief en logistiek kader zal binnen de constellatie van de nieuwe politiezone worden geborgd.

### 2.5.1.1 OPERATIONEEL KADER

Tabel 27: Operationeel kader (29/02/2016)

Minimaal effectief (KB 05/09/'01)	Organiek kader				Reëel effectief op 29/02/2016										
	Aantal				Datum van aanpassing	Aantal ingeschreven (per kader)				Beschikbaar aantal <sup>47</sup>				Datum van registratie	
	Volgens formatie				26/10/2015									29/02/2016	
	OK	MK	BK	AK	OK	MK	BK	AK	OK	MK	BK	AK			
	12	33	122	5		12	28	113	4		10	28	111	4	

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de PZ Zennevallei momenteel deficitair is. In de personeelsformatie staan 172 operationelen ingeschreven. Uit de stand van zaken eind februari 2016 blijkt dat er daarvan 157 effectief ingevuld zijn, en 153 effectief beschikbaar.

Het **basiskader** bestaat momenteel uit 113 INP (ingeschreven in kader). Daarvan zijn 3 INP aangesteld als hoofdinspecteur. Zij werken als teamcoach in interventie. Daarnaast zijn er 5 INP onbeschikbaar voor onze politiezone: 3 van hen zijn afgedeeld naar het CIC, 1 INP is langdurig ziek, en nog een INP heeft momenteel al voor enkele jaren loopbaanonderbreking. Bij het basiskader moeten dan wel weer 3 gedetacheerden bijgeteld worden. Dit brengt het beschikbare aantal INP op 111.

<sup>46</sup> Deze afwijking wordt overeenkomstig art. 2 van het Koninklijk Besluit van 7 december 2001 tot vaststelling van de formatienormen van de personeelsleden van de lokale politie enkel toegekend aan de politiezones waar in de in artikel 7.III.4. RPPol bedoelde mandaten van categorie 1 tot 4 (het mandaat van korpschef wordt vastgesteld overeenkomstig de categorie van de politiezone, voor de Politiezone Zennevallei is dit categorie 3), worden voorzien.

<sup>47</sup> Met uitzondering van onbeschikbaarheden ten gevolge van ziekte, loopbaanonderbreking, detacheringen, afdeling naar A.I.K., CIC,...

## 2.5.1.2 ADMINISTRATIEF EN LOGISTIEK KADER

Tabel 28: Administratief en logistiek kader (29/02/2016)

Minimaal effectief (KB 05/09/'01)	Organiek kader				Reëel effectief op 29/02/2016									
	Aantal				Datum van aanpassing	Aantal ingeschreven (per kader)				Beschikbaar aantal <sup>48</sup>				Datum van registratie
	Volgens formatie				26/10/2015									29/02/2016
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
5	11	18	5		5	10	15	5	5	10	15	4		
		+2	+4				+4	+5			+4	+4		

Momenteel zijn er naast de statutaire personeelsleden ook 9 contractuele personeelsleden werkzaam in onze politiezone (niveau C en D). Het administratief kader is daarmee opgevuld.

De omzendbrief van 1 december 2006 houdende richtlijnen tot het verlichten en vereenvoudigen van sommige administratieve taken van de politie, en meer bepaald het calogiseringsproces, zal in overeenstemming met de richtlijnen van deze omzendbrief verder ten uitvoer worden gebracht. Er werd voor PZ Zennevallei nog geen specifiek 'stappenplan' voor het calogiseringsproces uitgewerkt.

### TOTAALOVERZICHT

**Uit bovenstaande tabellen blijkt dat:**

- De personeelsformatie bestaat uit
  - 172 operationelen, 45 burgerpersoneelsleden = 217
- Het ingeschreven aantal personeelsleden (met andere woorden de bruto-capaciteit) bedraagt:
  - 157 operationelen, 44 burgerpersoneelsleden = 201
- Het effectief beschikbare aantal in totaal (met andere woorden de netto-capaciteit) bedraagt:
  - 153 operationelen, 42 burgerpersoneelsleden = 195

<sup>48</sup> Met uitzondering van onbeschikbaarheden ten gevolge van ziekte, verlof zonder wedde, detacheringen, afdeling naar A.I.K., CIC,...

## 2.6 BEELD VAN DE DIENSTVERLENING EN WERKING

Zoals reeds aangehaald in de inleiding en in hoofdstuk 1, werd in aanloop naar de fusie een hele nieuwe organisatie opgebouwd. Reeds in de haalbaarheidsstudie werd een organogram gemaakt, dat vanaf januari 2014 verder werd geoperationaliseerd tot een werkbaar geheel. In juli 2014 werd een inrichtingsplan geschreven voor de politiezone Zennevallei, gebaseerd op hetgeen tot dan toe door de werkgroep van alle CP's en A's van de toekomstige politiezone was uitgewerkt. In het inrichtingsplan – dat sinds juli 2014 enkele keren werd gewijzigd – werd de werking van de politiezone tot in detail beschreven. Per dienst / domein / functionaliteit werd zo nauwkeurig mogelijk beschreven hoe er gewerkt zou worden in de nieuwe politiezone. De medewerkers konden dit inrichtingsplan raadplegen om na te gaan welke plaats in de nieuwe organisatie voor hen zou kunnen weggelegd zijn. Op basis van het plan werden ook meermaals personeelsvergaderingen gehouden om de werking van de nieuwe politiezone toe te lichten. Bij de start van de politiezone Zennevallei op 1 januari 2016 zijn we erin geslaagd om de principes uit het inrichtingsplan aan te houden. De afdelingen, diensten en teams werken in grote mate volgens de vooropgestelde principes.

Om een beeld te geven van de dienstverlening en werking in de PZ Zennevallei, kunnen we uiteraard niet teruggrijpen naar het verleden. We zullen echter de werking beschrijven zoals we ze in de toekomst wensen, gebaseerd op hetgeen in het inrichtingsplan beschreven staat. We gebruiken hiervoor de laatste goedgekeurde versie van het inrichtingsplan, die dateert van 1 juni 2015.

Zoals eerder in aangehaald, ligt het samenspel van een centrale, functionele en decentrale, gebiedsgebonden werking aan de basis van het organisatiemodel van PZ Zennevallei. Dat de gebiedsgebonden werking één van de krachtlijnen is, werd eveneens al belicht. Hierover bepaalt het inrichtingsplan echter ook het volgende: *“er zal echter wel anders gewerkt worden dan in de klassieke operationele diensten met telkens hun eigen diensthooft en aparte ondersteuning zoals we die nu in de drie politiezones kennen. In de nieuwe organisatie worden de ‘grenzen’ tussen de verschillende functionaliteiten dun en wordt er flexibel samengewerkt over deze grenzen heen. Ook de leiding, aansturing en planning gebeurt niet per functionaliteit, maar voor het grotere geheel van de sector. Van de medewerkers wordt hierdoor veel meer flexibiliteit verwacht dan vandaag het geval is.”* Met dit uitgangspunt in de hand, werd een geheel nieuw concept voor het uitvoeren van de basispolitiezorg uitgewerkt. Alle verschillende ‘diensten’ op sectorniveau spelen een rol in dit concept. We lichten dit toe bij de bespreking van de verschillende functionaliteiten.

Eerst en vooral geven we een globaal zicht op het **organogram van de PZ Zennevallei** (2.6.1). Voor de invulling van de werkingsnormen (2.6.2) grijpen we terug naar ons organogram. Cijfers over invulling van capaciteit uit het verleden hebben we logischerwijze nog niet. Wel is het belangrijk aan te stippen dat bij het in werking treden van de PZ Zennevallei onmiddellijk een gedetailleerd systeem van capaciteitsmeting werd ingevoerd, zodat we de eerste min of meer betrouwbare overzichten van onze bestede capaciteit over enkele maanden kunnen raadplegen.

## 2.6.1 ORGANOGRAM VAN PZ ZENNEVALLEI

Het organogram in schematische vorm is te raadplegen als bijlage 6.<sup>49</sup> Onderstaande is de vertaling van het organogram in tabelvorm en geeft de huidige bezetting weer per functie, inhoud en aantal FTE op 29/02/2016.

Tabel 29: Verdeling van de capaciteit in PZ Zennevallei op basis van het organogram (situatie op 29/02/2016)

Functie	Inhoud	Capaciteit (29/02/2016)	FTE
<b>PRIMAIRE PROCESSEN : EERSTELIJSN POLITIEZORG</b>			
<b>Interventie Totaal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventieploegen en piekploegen</li> <li>Teamcoaches en wachtleiders</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>60 INP</li> <li>5 INP + 3 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>58,8</li> <li>8</li> </ul>
<b>Sector Noord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventieploegen en piekploegen</li> <li>Teamcoaches en wachtleiders</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>29 INP</li> <li>3 INP + 1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>29</li> <li>4</li> </ul>
<b>Sector Zuid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventieploegen en piekploegen</li> <li>Teamcoaches en wachtleiders</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>31 INP</li> <li>2 INP + 2 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 NB<sup>50</sup></li> <li>29,8</li> <li>4</li> </ul>
<b>Wijkwerking Totaal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wijkinspecteurs</li> <li>Coördinator Wijkwerking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20 INP</li> <li>3 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20</li> <li>2,5</li> </ul>
<b>Sector Noord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wijkinspecteurs</li> <li>Coördinator Wijkwerking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 INP</li> <li>2 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10</li> <li>1,5</li> </ul>
<b>Sector Zuid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wijkinspecteurs</li> <li>Coördinator Wijkwerking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 inp</li> <li>1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10</li> <li>1</li> </ul>
<b>Onthaal Totaal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onthaal in 3 gebouwen</li> <li>Klachten / kantschriften</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 INP + 8 niv C + 1 niv D</li> <li>5 INP + interventie</li> <li>3 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7,5</li> <li>5</li> <li>2,5</li> </ul>
<b>Sector Noord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onthaal in 2 gebouwen</li> <li>Klachten / kantschriften</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 INP + 4 niv C + 1 niv D</li> <li>3 INP + interventie</li> <li>2 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2,5</li> <li>1,5</li> <li>1,5</li> </ul>
<b>Sector Zuid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onthaal in 1 gebouw</li> <li>Klachten / kantschriften</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 INP + 4 niv C</li> <li>2 INP + interventie</li> <li>1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5</li> <li>2</li> <li>1</li> </ul>
<b>Scorpio Totaal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fenomeencoördinator</li> <li>Dienstoverschrijdend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 HINP</li> <li>? INP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2</li> <li>-</li> </ul>

<sup>49</sup> Bijlage 6: Organogram PZ Zennevallei in schematische vorm

<sup>50</sup> NB: Niet beschikbaar wegens langdurige ziekte, loopbaanonderbreking,...

<b>Sector Noord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fenomeencoördinator</li> <li>Dienstoverschrijdend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 HINP</li> <li>? INP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>-</li> </ul>
<b>Sector Zuid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fenomeencoördinator</li> <li>Dienstoverschrijdend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 HINP</li> <li>? INP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>-</li> </ul>
<b>Handhaving openbare orde, bestuurlijke politie (Cavoo)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Officier van bestuurlijke politie (rol)</li> <li>Planning en coördinatie lokale ordediensten</li> <li>Administratie verkeer en openbare orde</li> <li>Coördinatie verkeerspolitie en verkeerskunde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beurtrol CP (dagdienst)</li> <li>Beurtrol CP (nacht+we)</li> <li>3 CP + 1 HINP</li> <li>2 niv C + 1 niv D</li> <li>3 CP + 1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 NB</li> <li>1,25</li> <li>2,8</li> <li>1,25</li> </ul>
<b>PRIMAIRE PROCESSEN : TWEDELIJNS POLITIEZORG</b>			
<b>Lokale recherche, jeugd en gezin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lokale complexe en omvangrijke onderzoeken, zeden, jeugd en gezin</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>11 INP + 3 HINP + 2 HINP PA</li> <li>2 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>16</li> <li>2</li> </ul>
<b>Sector Noord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lokale complexe en omvangrijke onderzoeken, zeden, jeugd en gezin</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 INP + 1 HINP</li> <li>1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6</li> <li>1</li> </ul>
<b>Sector Zuid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lokale complexe en omvangrijke onderzoeken, zeden, jeugd en gezin</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 INP + 2 HINP + 2 HINP PA</li> <li>1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10</li> <li>1</li> </ul>
<b>Verkeer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkeerspolitie</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7 INP + 4 AP</li> <li>2 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10</li> <li>2</li> </ul>
<b>Sector Noord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkeerspolitie</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 INP</li> <li>1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4</li> <li>1</li> </ul>
<b>Sector Zuid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkeerspolitie</li> <li>Teamcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 INP + 4 AP</li> <li>1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 NB</li> <li>6</li> <li>1</li> </ul>
<b>Sociale dienst</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociale dossiers</li> <li>Interne vertrouwenspersoon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 niv B</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0,8</li> </ul>
<b>Sector Noord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociale dossiers</li> <li>Interne vertrouwenspersoon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 niv B</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0,4</li> </ul>
<b>Sector Zuid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociale dossiers</li> <li>Interne vertrouwenspersoon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 niv B</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0,4</li> </ul>



<b>Slachtofferbejegening</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opvang slachtoffers</li> <li>• Ondersteuning medewerkers</li> <li>• Coördinator slachtofferbejegenaars</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle medewerkers</li> <li>• Wachttrol IZS</li> <li>• 1 niv B</li> </ul>	-
<b>ONDERSTEUNENDE PROCESSEN : ONDERSTEUNENDE DIENSTEN</b>			
<b>Sectorsecretariaat Totaal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operationeel secretariaat</li> <li>• Logistieke ondersteuning</li> <li>• Ondersteuning personeelszaken</li> <li>• Onderhoud + technische ploeg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 niv B + 7 niv C + 1 niv D</li> <li>• 8 niv D</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8,2</li> <li>• ?</li> </ul>
<b>Sector Noord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operationeel secretariaat + ondersteuning</li> <li>• Onderhoud</li> <li>• Technische ploeg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 niv B + 4 niv C + 1 niv D</li> <li>• 3 niv D</li> <li>• 2 niv D</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4,4</li> <li>• ?</li> <li>• 2</li> </ul>
<b>Sector Zuid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operationeel secretariaat + ondersteuning</li> <li>• Onderhoud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 niv B + 3 niv C</li> <li>• 3 niv D</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,8</li> <li>• ?</li> </ul>
<b>LIK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• APO</li> <li>• Functioneel beheer</li> <li>• Kantschriften en routing</li> <li>• IGPZ</li> <li>• Diensthoofd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 HINP</li> <li>• 4 INP</li> <li>• 1 niv C</li> <li>• 2 HINP</li> <li>• 2 INP</li> <li>• 2 niv C</li> <li>• 1CP</li> <li>• Taakaccent voor 5 medewerkers</li> <li>• 1 CP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3</li> <li>• 4</li> <li>• 1</li> <li>• 2</li> <li>• 2</li> <li>• 1,5</li> <li>• NB</li> <li>• 0,3</li> </ul>
<b>Human resources</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personeelsbeheer en –beleid</li> <li>• Welzijn en preventie</li> <li>• Diensthoofd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 niv B + 1 niv C</li> <li>• 1 niv B</li> <li>• 1 niv A</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,5</li> <li>• 1</li> <li>• 1</li> </ul>
<b>Logistieke ondersteuning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logistiek beheer en –beleid</li> <li>• Diensthoofd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 niv B</li> <li>• 1 niv A</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,8</li> <li>• 0,8</li> </ul>
<b>Administratie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratief secretariaat, briefwisseling</li> <li>• Klachtencoördinator</li> <li>• Kabinet Korpschef</li> <li>• Diensthoofd, Politiesecretaris</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 niv C</li> <li>• 1 niv B</li> <li>• 1 HINP</li> <li>• 1 niv A</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,8</li> <li>• 1</li> <li>• 0,8</li> <li>• 1</li> </ul>
<b>Financiën en IT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boekhouding</li> </ul>		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bijzondere rekenplichtige</li> <li>Systeembeheer</li> <li>Diensthooft IT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 niv B</li> <li>1 niv A</li> <li>2 HINP + 1 niv B</li> <li>1 niv A</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>0,7</li> <li>2,8</li> <li>0,3</li> </ul>
<b>Beleid en communicatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beleidsmedewerker</li> <li>Communicatie intern en extern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 niv A</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> </ul>
<b>STURING EN BEHEER</b>			
<b>Leiding en beheer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algemene leiding van het korps</li> <li>Operationele leiding sector Noord</li> <li>Operationele leiding sector zuid</li> <li>Intern toezicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 HCP</li> <li>1 CP</li> <li>4 CP</li> <li>3 CP</li> <li>1 HINP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>0,6</li> <li>3,5</li> <li>3</li> <li>0,2</li> </ul>
<b>ANDERE PRIMAIRE PROCESSEN / PROJECTWERKING</b>			
<b>Projectwerking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actieplannen INTERN</li> <li>Actieplannen EXTERN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle medewerkers</li> <li>Medewerkers primaire processen</li> </ul>	-
<b>Federale opdrachten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Art. 62 WPA, NVP, verlenen sterke arm, bewaking en toezicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers interventie, wijkwerking, lokale recherche, jeugd en gezin</li> </ul>	-
<b>Voortgezette vorming</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herscholing en basisvaardigheden</li> <li>Monitoren geweldbeheersing</li> <li>Mentoren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle medewerkers</li> <li>7 INP + 3 HINP</li> <li>1 CP + 5 HINP + 10 INP</li> <li>1 A</li> </ul>	-



## 2.6.2 UITVOERING VAN DE DIENSTVERLENING AAN DE BEVOLKING<sup>51</sup>

### MINIMALE WERKINGSNORMEN

#### INTERVENTIE EN ALGEMEEN TOEZICHT

Datum registratie	Aantal interventieploegen		Aantal piekploegen		Capaciteit op jaarbasis
	Aantal	Voorziene uurvorken	Aantal	Voorziene uurvorken	
29/02/2016	4 (op zo 3) 4 3 (op zo 4)	6u – 14u 14u – 22u 22u – 6u	Piekploeg: Elke werkdag 1 Reserveploegen: aantal varieert	10000 – 20000 Uren variëren	Nog niet te bepalen
NORM : 1 continuploeg + 1 piekploeg 84 uur/week					
<p><b>De norm wordt behaald.</b></p> <p>Er zijn continu 4 tot 5 ploegen op het terrein, behalve tijdens de nacht. Dan zijn er 3 ploegen. De ploegen voor dringende noodhulp worden aangevuld met piekploegen van 10 uren, en met nog tal van andere patrouilles, uitgevoerd door de reserveploegen. Deze laatste zijn niet vast bepaald, maar worden ingezet wanneer de capaciteit het toelaat.</p>					

#### ORGANISATIE VAN DE DRINGENDE NOODHULP

De dienst interventie is ingepland in de 2 sectoren. Er is dus een dienst interventie sector noord, en een dienst interventie sector zuid. Voor de functionaliteit interventie ligt de grote vernieuwing in het feit dat gewerkt zal worden in vaste teams, die toch gecombineerd worden met een 'mozaïeksysteem'. Vaste Teams in Mozaïek dus, ofwel het 'VTM-principe'.

Eenzijds wordt ervoor gekozen alle interventie-inspecteurs in te delen in een vast team. Er zijn 4 interventieteams in de sector noord en 4 teams in de sector zuid. Ieder team bestaat idealiter uit 8 of 9 inspecteurs. In de huidige personeelsbezetting komen we aan 7 tot 8 inspecteurs per team, hetgeen een absoluut minimum is om een goede werking van het systeem te waarborgen.

Het werken in vaste teams zorgt voor een betere en persoonlijke ondersteuning/controle van de medewerkers en geeft het de teamcoach tevens de kans om verantwoordelijkheid op te nemen als lijnmanager. Anderzijds wordt er toch ook gekozen voor een soort van 'mozaïeksysteem' voor de dienstplanning. Dit werkt als volgt:

- Van de 4 interventieteams zal telkens 1 team de vroege shift verzorgen, 1 team de late shift, 1 team de nachtshift en 1 team zal reserveteam zijn.
- De dienstplanner maakt een dienst voor het hele jaar, waarbij elk team dus ver op voorhand weet welke shift zij *als team* voor hun rekening dienen te nemen op een welbepaalde dag.

<sup>51</sup> We beperken ons in deze bespreking tot een samenvatting van de organisatie van de verschillende functionaliteiten en andere diensten. Voor een uitgebreid overzicht van het takenpakket verwijzen we graag naar het inrichtingsplan van de Politiezone Zennevallei, versie 1 juni 2015.

- Hierdoor weet elk teamlid voor welke shift hij/zij in aanmerking kan komen. De shiften van het team moeten immers door de teamleden worden ingevuld. Het is aan de teamcoach om in samenspraak met zijn team te bepalen wie welke shift daadwerkelijk zal uitvoeren.

Vooral in dit laatste punt schuilt het 'mozaïek karakter' van dit systeem. De shiften van een bepaald team moeten opgevuld worden, maar het is aan de teamleden in samenspraak met de teamcoach vrij om te bepalen wie wanneer komt werken of wie wat doet (klachten, interventie, fenomeenbenadering,...). Op deze manier slaan we eigenlijk 2 vliegen in één klap: enerzijds zullen de organisatienoden optimaal worden ingelost, er zullen steeds medewerkers voorhanden zijn om de nodige shiften in te vullen. Anderzijds wordt ook zoveel als mogelijk tegemoet gekomen aan de individuele wensen van de medewerkers.

Dit 'reserveteam' is absoluut noodzakelijk om alle 'onvoorziene omstandigheden' op te vangen. Het zullen immers de medewerkers van dit team zijn die zullen instaan voor de Hycap-aanvragen, justitiepaleis, bijstand andere diensten (intern / extern) en noem maar op.

In iedere sector worden 6 HINP's toegevoegd aan de dienst interventie:

- 6 HINP die allen optreden als wachtleader, maar verder een specifieke opdracht hebben:
  - 4 HINP 'teamcoach'
  - 1 HINP 'coördinator onthaal / klachten / kantschriften'
  - 1 HINP 'fenomeencoördinator'

Vier van de zes HINP's interventie in iedere sector zijn aangeduid als teamcoach. Elke teamcoach neemt de leiding over een interventieteam. Hij/zij is verantwoordelijk voor het volledige reilen en zeilen van zijn team gaande van het invullen van de dienstplanning over de kwaliteitscontrole van de vaststellingen en processen-verbaal tot aansturing, bemiddeling, coachen en noem maar op. Aangezien er bij de start van de PZ Zennevallei te weinig HINP's aanwezig waren om al deze plaatsen op te vullen, werd ervoor gekozen INP's aan te stellen tot HINP en hen als teamcoach te laten fungeren, met continue back-up van een OGP.

Het vraagstuk rond de leiding van de ploegen op het terrein heeft destijds de beweging naar een fusie tussen de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw mee in gang gezet, toen na het overlijden van INP Vannieuwenhuys uit het rapport van het comité P bleek dat gestreefd moet worden naar een OGP beschikbaar op het terrein, 24/7. Dit realiseren was één van de breekpunten om wel of niet over te stappen naar een fusie. Voor de PZ Zennevallei kon geen van de drie politiezones deze aanbeveling waarmaken. Vandaag kunnen we de aanwezigheid van een OGP op het terrein 24/7 garanderen.

Tijdens de **dag** (07.00-22.00 uur) wordt **per sector één wachtleader** worden voorzien, die verantwoordelijk is voor het optreden van de teams binnen zijn/haar eigen sector (en ook voor de piekploeg indien deze binnen zijn/haar sector optreedt). 's **Nachts** zal er **één wachtleader** worden voorzien **voor de volledige zone** die ook de volledige nacht aanwezig zal zijn. Naast de HINP's uit de interventiediensten treden ook HINP's uit andere afdelingen regelmatig op als wachtleader om de 24/7-permanentie te kunnen verzekeren.

## PIEKPLOEGEN EN MULTIDISCIPLINAIR WERKEN

Naast de dringende noodhulp worden **ook piekploegen** ingezet. Een analyse van de gegevens van het CIC en de criminaliteitscijfers hebben uitgewezen dat tussen 10u en 20u op werkdagen het meeste nood bestaat aan een extra ploeg op het terrein. Het is onmogelijk gebleken om de dagelijkse piekploegen rond te krijgen met enkel interventie-medewerkers als we het bovenstaande VTM-principe willen vrijwaren. Naast onmogelijk, werd ook op voorhand al besloten dat dit bovendien *niet wenselijk* is. Bij de keuze voor onderhavig organisatiemodel



werd duidelijk gesteld dat *'er anders gewerkt zal (worden), en dat de grenzen tussen de verschillende functionaliteiten dun (worden) en er flexibel samengewerkt (wordt) over deze grenzen heen.'*

We maken dit uitgangspunt helemaal waar door **medewerkers uit andere 'diensten' te laten meedraaien in de interventiewerking**, bij voorkeur als deel van een piekploeg maar indien nodig ook als deel van een interventieploeg. Dit wil zeggen dat medewerkers uit de wijkwerking, uit verkeer of uit recherche, jeugd en gezin voor een aantal shiften per referentieperiode met de interventied medewerkers samenwerken op het terrein. Op die manier leren de medewerkers elkaar kennen en groeit een echte samenwerking en doorgedreven informatie-uitwisseling over dienstgrenzen heen. De recherchemedewerker komt opnieuw intensiever in aanraking met het terrein, de wijkinspecteur leert zijn/haar wijk weer op een andere manier kennen, de inspecteur verkeer kan wat afwisseling brengen in zijn/haar takenpakket. En allemaal kunnen ze interventied medewerkers kennis en vaardigheden over hun eigen domein bijbrengen.

**Andersom werkt deze ondersteuning uiteraard ook.** Niet alleen de medewerkers van andere diensten draaien mee in interventie. In hun week 'reserveteam' zullen de medewerkers van de dienst interventie ook gevraagd worden ondersteuning te bieden aan andere diensten. Zo zullen in het kader van de actieplannen samen met verkeer of recherche acties gepland worden, of wordt de wijkwerking geholpen met milieuacties, toezicht, ordehandhaving en dergelijke. Of wanneer de piekploeg geen specifieke opdrachten te vervullen heeft in interventie, kunnen opdrachten voor verkeer, wijk of recherche worden uitgevoerd. Zo zullen alle diensten elkaar wederzijds bijstaan. Op die manier ontstaat een **multidisciplinaire kennisuitwisseling**, waarin elke dienst optimaal van elkaar kan leren. Een interventieteam uitgebreid met medewerkers uit de andere diensten die hier sporadisch komen 'meedraaien' noemen we een **'multidisciplinaire unit'**.

## NOG MEER GEBIEDSGEBONDEN: DE WIJKCLUSTER

---

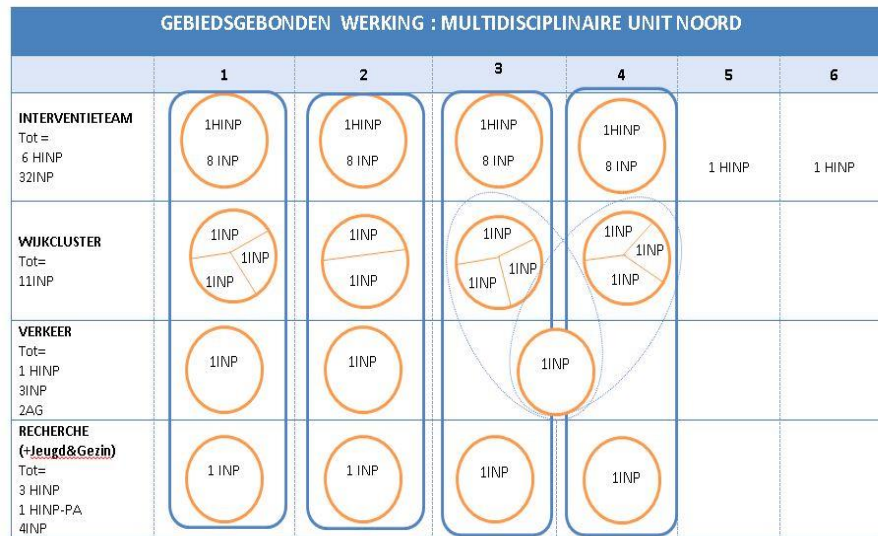
We spraken in het voorgaande reeds van interventieteams die met medewerkers van andere diensten uitgebreid worden tot 'multidisciplinaire units'. Zowel in de sector Noord als in de sector Zuid zullen er dus 4 multidisciplinaire units zijn.

In elke multidisciplinaire unit zitten 2 of 3 wijkinspecteurs. **Om de gebiedsgebonden werking nog verder door te drijven, werd beslist om de wijken van deze 2 of 3 wijkinspecteurs op te nemen in een geheel: een wijkcluster.** Het zal de bedoeling zijn dat de multidisciplinaire unit zich steeds *bij voorkeur en indien mogelijk* oriënteert naar de eigen wijkcluster. Bijvoorbeeld: de interventied medewerkers uit het interventieteam zullen hier bij voorkeur patrouilleren, acties zullen bij voorkeur op het grondgebied van de cluster plaatsvinden, overlastcontroles zullen in de eerste plaats hier gebeuren,... Op die manier leren de medewerkers alle hoeken en kanten, verdachte situaties en pappenheimers uit hun wijkcluster kennen. Nog meer gebiedsgebonden dan de sectorwerking dus.

Op de volgende pagina geven we de opbouw en werking van een multidisciplinaire unit met wijkclusters in schematische vorm weer voor de sectoren noord en zuid.

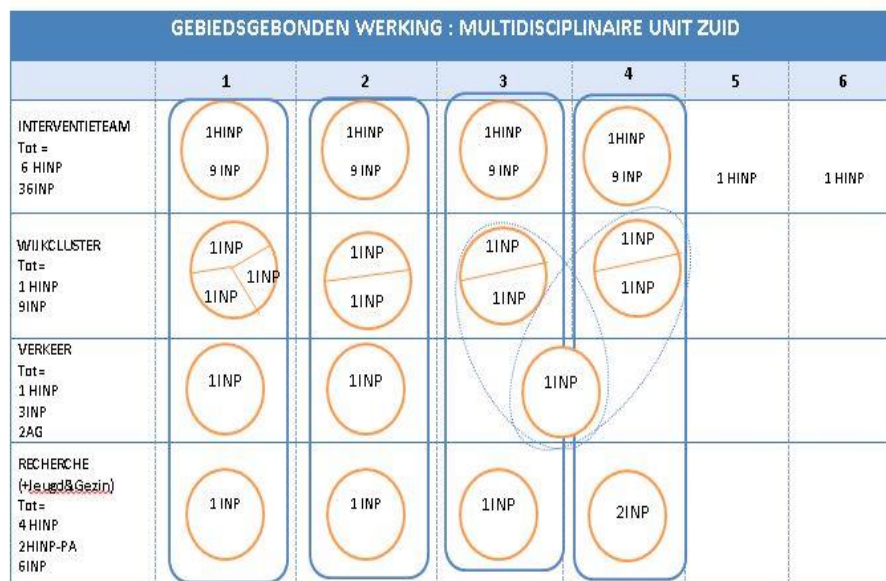


## Sector Noord – Toepassing VTM-principe



Figuur 10: Schematische voorstelling multidisciplinaire units in sector Noord

## Sector Zuid – Toepassing VTM-principe



Figuur 11: Schematische voorstelling multidisciplinaire units in sector Zuid

<i>Datum Registratie</i>	<i>Aantal inwoners</i>	<i>Aantal wijkinspecteurs volgens de norm</i>	<i>Reëel aantal wijkinspecteurs</i>	<i>Aantal politieposten</i>	<i>Capaciteit op jaarbasis</i>
29/02/2016	95.890	24	20 INP + 2 HINP	5	Niet te bepalen
<p>NORM : 1 wijkinspecteur op 4000 inwoners</p> <p><b>De norm wordt niet behaald.</b></p> <p>Momenteel is er in PZ Zennevallei 1 wijkinspecteur per 4794 inwoners. Als we de wijkcoördinatoren meetellen, die overkoepelende taken, sturing en planning voor hun rekening nemen, komen we op 1 wijkinspecteur per 4358 inwoners.</p> <p>Dit jaar zullen nog 2 extra wijkinspecteurs worden aangeworven op vraag van het gemeentebestuur van Sint-Pieters-Leeuw, die specifiek voor deze gemeente taken op zich zullen nemen. Dit brengt het totaal op 22 wijkinspecteurs (1 per 4358 inwoners) of met de coördinatoren bijgeteld op 24 (1 per 3995 inwoners).</p>					

#### ORGANISATIE VAN DE WIJKWERKING:

In de vorige paragraaf werd reeds gesproken over de wijkclusters en de daarop geënte multidisciplinaire units. De wijkinspecteurs vormen op die manier meer en meer de hoeksteen van de basispolitiezorg in de PZ Zennevallei. De wijken worden de referentiepunten voor de lokale, gebiedsgebonden politiewerking.

Voor de indeling van de wijken van de nieuwe politiezone Zennevallei werd als belangrijkste principe vooropgesteld dat de burgers zo weinig mogelijk 'hinder' mogen ondervinden van de fusie. Er werd voor gekozen de wijken te behouden zoals ze in de vroegere politiezones waren, en ook de vertrouwde wijkinspecteurs in hun eigen wijken te laten werken. Bijkomend voordeel is dan dat elke wijkinspecteur zich voor zijn wijk maar naar 1 gemeente dient te richten. Voor het uitvoeren van zijn taken heeft de wijkinspecteur immers veel contacten met de gemeente: bevolkingsdienst (inschrijvingen en afvoeringen), milieu- en uitvoeringsdiensten (vaststellings- en bouwverslagen), integrale veiligheid, mobiliteit, openbare werken, patrimonium, OCMW, enz... Voor de wijkinspecteur is het belangrijk om goede contacten te onderhouden met al deze diensten, om bij al deze diensten zijn aanspreekpunten te hebben. Verder verschillen de verscheidene gebruikte procedures van gemeente tot gemeente (bijvoorbeeld schrapping van adres, versturen van vaststellingsverslagen, meldingen van woningfraude, ...). Ook de algemene politieverordening kent verschillen tussen de verschillende gemeenten, evenals de andere gemeentelijke wetgeving.

Het grondgebied van de PZ Zennevallei bestaat uit 19 wijken:

- **Beersel:** Beersel, Lot, Alseberg, Huizingen, Dworp
- **Halle:** Buizingen, Centrum Halle, Don Bosco/Breedhout/Wolvendries, Essenbeek/Malheide/Congo, Lembeek/Hondzocht, Rodenem, Sint-Rochus.
- **Sint-Pieters-Leeuw:** Centrum Leeuw, Karenberg/Hoge Paal, Negenmanneke, Ruisbroek, Steenweg/Kanaal, Vlezenbeek, Zuun

De dienst wijk voor de PZ Zennevallei bestaat uit 3 wijkteams, telkens met een teamcoach aan het hoofd:

- Wijkteam Beersel: 5 INP + 1 HINP (standplaats Politiepost Rondembos)
- Wijkteam Halle : 8 INP + 1 HINP (standplaats Politiepost Fabriekstraat Halle)

- Wijkteam Sint-Pieters-Leeuw: 7 + 2 INP + 1 HINP (standplaats Politiepost Zuun)

Zowel in sector Noord als sector Zuid staat een hoofdinspecteur/teamcoach rechtstreeks aan het hoofd van een wijkteam. Deze teamcoach 'wijk' staat in voor de organisatie van de wijkwerking. De teamcoach 'wijk' heeft de dagelijkse leiding over de inspecteurs van zijn/haar wijkteam en staat bijgevolg in voor de planning en coördinatie van het wijkwerk, zorgt voor de continuïteit van de dienst (dienstregeling en verlof) en dient zijn/haar wijkinspecteurs te motiveren en te stimuleren.

## WIJKCLUSTERS

Zoals reeds uitvoerig beschreven bij het uiteenzetten van de werking van interventie, geven we de gebiedsgebonden werking in de PZ Zennevallei een extra dimensie door medewerkers uit andere 'diensten' te laten meedraaien in de interventiewerking, bij voorkeur als deel van een piekploeg maar indien nodig ook als deel van een interventieploeg. Dit wil zeggen dat medewerkers uit de wijkwerking, uit verkeer of uit recherche, jeugd en gezin voor een aantal shiften per referentieperiode de interventiedienst zullen vervoegen om hier als (deel van een) piekploeg op te treden. Op die manier leren de medewerkers elkaar kennen en groeit een echte samenwerking en doorgedreven informatie-uitwisseling over dienstgrenzen heen. Een interventieteam uitgebreid met medewerkers uit de andere diensten die hier sporadisch komen 'meedraaien' noemen we een 'multidisciplinaire unit'.

In elke multidisciplinaire unit zitten 2 of 3 wijkinspecteurs. Om de gebiedsgebonden werking nog verder door te drijven, werd beslist om de **wijken van deze 2 of 3 wijkinspecteurs op te nemen in een geheel: een wijkcluster**. Alle wijkinspecteurs worden dus ingedeeld in wijkclusters. **Dit betekent dat er 4 wijkclusters per sector gevormd worden**. Bovendien is het ook de bedoeling dat de wijkinspecteurs van één wijkcluster elkaars vervanger zijn bij wederzijdse afwezigheden.

## ONTHAAL

### Organisatie van de functionaliteit

Datum registratie	Aantal gemeenten in de zone	Aantal politieposten	Aantal uren daadwerkelijk fysiek onthaal in het centraal onthaalpunt		Capaciteit op jaarbasis
			Weekdagen	Weekend / feestdagen	
29/02/2016	3	5	24U/24	24U/24	Nog niet te bepalen

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

#### **De norm wordt behaald.**

Er wordt 24u per dag fysiek onthaal voorzien in de politiepost Halle – Victor Baetensstraat. Bovendien wordt tijdens weekdagen tussen 8u en 16u30 (en één avond per week tot 19u) onthaal voorzien in de politiepost Brabantpoort (Sint-Pieters-Leeuw) en in de politiepost Rondenbos (Beersel). In de politiepost Zuun (Sint-Pieters-Leeuw) is op iedere weekdag onthaal tussen 8u en 12u. Binnen afzienbare tijd start hier een project met een 3D-afstandsloket.

## ORGANISATIE VAN DE FUNCTIONALITEIT ONTHAAL

De **politiepost Halle - Victor Baetensstraat in sector Zuid** is 24/7 geopend. Hier wordt continu een onthaalfunctie aan gekoppeld. Het onthaal van 7u00 tot 22u00 wordt verzekerd door assistenten – niveau C. De



medewerker interventie die tijdens de nachtschift klachten voor zijn/haar rekening neemt, zal gedurende deze uren ook het onthaal verzorgen.

**In de sector Noord** zijn zowel de politiepost in Sint-Pieters-Leeuw als de politiepost in Beersel op weekdays geopend tussen 08u00 en 16u30, met één dag per week uitzondering tot 19u00. Op zaterdag zijn deze politieposten open voor het publiek van 08u00 tot 12u00 uur. In de politiepost Brabantpoort wordt tijdens deze uren ook het onthaal verzorgd door een assistent – niveau C. In de politiepost Beersel wordt tijdens deze uren het onthaal verzorgd door een INP.

Om de onthaalfunctie te optimaliseren, zal extra aandacht besteed worden aan het professionaliseren van het onthaal waarbij onder meer via opleiding dient gestreefd te worden naar een uniforme aanpak en het behalen van bepaalde minimumnormen inzake klantvriendelijkheid, wacht- en doorlooptijden.

De onthaalmedewerkers van sector Zuid zullen rechtstreeks ressorteren onder de HINP 'coördinator onthaal / klachten / kantschriften' die verantwoordelijk is voor de dagelijkse werking en planning van de dienst. De onthaalmedewerkers van de politiepost Brabantpoort worden geëvalueerd door de consulent sectorsecretariaat, die hun rechtstreekse leidinggevende is. Voor dagelijkse sturing tijdens hun onthaaltaken vallen zij evenwel terug op de HINP 'coördinator onthaal / klachten / kantschriften'.

## VIRTUEEL ONTHAAL IN ZUUN

---

De politiepost Brabantpoort ligt in de gemeente Sint-Pieters-Leeuw op het platteland, aan de grens met Halle en het Pajottenland. Dit gebouw is dus vrij ver van de dicht bevolkte wijken Zuun, Ruisbroek en het Negenmanneke verwijderd. In het vroegere rijkswachtgebouw heeft de gemeente een wijkcommissariaat verbouwd. Dit commissariaat huisvest de wijkinspecteurs en hun coach. Het commissariaat is voor wijk-gerelateerde klachten alle werkdagen open van 08.00 uur tot 12.00 uur. In de namiddag en in het weekend is het onthaal echter gesloten. Om toch bevolkingsgericht te kunnen werken, werd er in 2015 beslist om een afstandsloket of een 3-D loket te installeren binnen het commissariaat. Dit is niet onlogisch omdat ongeveer 2/3 van de inwoners van Sint-Pieters-Leeuw daar wonen en die willen graag ook in de buurt terecht kunnen bij de politie. Inwoners zullen aan het afstandsloket in de Lemanstraat aangiftes of klachten kunnen indienen over bijvoorbeeld diefstal, huiselijk geweld of slagen en verwondingen. Via een live spraak- en beeldverbinding op een grote flat screen zullen ze hun probleem kunnen uitleggen aan de dienstdoende politie-inspecteur, verderop in het hoofdkantoor. In het plafond zit een scanner verwerkt die documenten zoals een identiteitskaart of rijbewijs kan inscannen. Eén probleem nog is de rechtsgeldigheid van het pv. De aangifte moet nog altijd op papier staan, vanwege de handtekening. De elektronische handtekening staat op de agenda van de federale regering, maar intussen omzeilt Sint-Pieters-Leeuw het probleem wellicht door een printer te installeren. Burgers zullen de afgedrukte versie van hun aangifte moeten ondertekenen en in een brievenbus dropen.



## POLITIONELE SLACHTOFFERBEJEGENING

<b>Datum registratie</b>	<b>Gespecialiseerd medewerker beschikbaar (ja / neen)</b>	<b>Wijze waarop de permanente beschikbaarheid geregeld is (aan te kruisen)</b>		<b>Capaciteit op jaarbasis</b>
		<b>Intern de zone geregeld</b>	<b>Samenwerkingsverband met andere PZ/Fedpol</b>	
29/02/2016	Ja	Tijdens de dag (kantooruren)	Tijdens de avond, weekend en feestdagen	Nog niet te bepalen
NORM: 1 gespecialiseerd medewerker continu terugroepbaar (eventueel via samenwerkingsakkoord)				
De norm wordt behaald. Binnen PZ Zennevallei bestaat momenteel een ruime pool slachtofferbejegenaars. Bovendien werd een samenwerkingsakkoord afgesloten met de politiezone Pajottenland. Buiten de kantooruren wordt de wacht waargenomen vanuit dit samenwerkingsakkoord, waarbij de PZ Zennevallei twee derde van de wachten voor haar rekening neemt, en de PZ Pajottenland één derde.				

## ORGANISATIE VAN DE FUNCTIONALITEIT

De functionaliteit politionele slachtofferbejegening wordt verzekerd door verschillende medewerkers:

- De maatschappelijk assistente van de sociale dienst is de coördinator slachtofferbejegening (ook in het kader van de interzonale samenwerking) en is eveneens tijdens de gewone dagdiensten de te contacteren persoon voor slachtofferbejegening.
- Een aantal medewerkers van de afdeling recherche, jeugd en gezin, interventie en ondersteunende diensten maken samen met de coördinator deel uit van het team van slachtofferbejegenaars van het korps.

De taken van de coördinator slachtofferbejegening omvatten: coördinatie, sensibilisering en ondersteuning via o.a. opleiding van het politiepersoneel in het kader van hun opdracht als slachtofferbejegenaar, organisatie van een gestructureerde doorverwijzing van slachtoffers, aanknopen van contacten en het bewerkstelligen van een actieve samenwerking met hulpverlenende instanties.

De slachtofferbejegenaars kunnen in het kader van de interzonale samenwerking voor welbepaalde zaken teruggeroepen worden. De feiten waarvoor dit kan, staan opgesomd in het interzonaal samenwerkingsakkoord. De terugroeping gebeurt op initiatief van de officier van gerechtelijke politie. Bij betwisting kan de officier van bestuurlijke politie bevestigd worden.

Naast het feit dat beroep kan gedaan worden op deze specifiek opgeleide medewerkers, gaan wij verder uit van art. 46 WPA waarbij elke politieambtenaar geacht wordt om de nodige hulp, bijstand en informatie te kunnen geven aan slachtoffers en hen te kunnen doorverwijzen naar gespecialiseerde diensten.



Organisatie van de functionaliteit

Datum registratie	Globaal effectief zone	Effectief operationeel kader	Organisatievorm		Capaciteit op jaarbasis
			Lokale researchedienst (met vaste medewerkers)	Polyvalente of « flexibele » opsporings- en onderzoekscapaciteit	
			Aantal FTE	Aantal FTE of uren	
29/02/2016	201	157	18	? uren per week scorio ? uren ondersteuning vanuit multidisciplinaire units	Nog niet te berekenen
<p>NORM : 10% van het operationeel effectief voor zones met globaal effectief <math>\geq</math> 230, 7% van het operationeel effectief met een minimum van één ploeg (2 mw) voor de weekdagen, voor de andere PZ.</p> <p><b>De norm wordt behaald.</b></p> <p>Ons korps moet voldoen aan 7% researchcapaciteit op een operationeel effectief van 157 personeelsleden (bruto capaciteit op 29/02/2016). Dit betekent dat minimum 11 FTE aan research besteed dient te worden. Op dit moment komen we aan 18 FTE met de medewerkers van de teams lokale research, jeugd en gezin. Zonder jeugd en gezin bedraagt de researchcapaciteit op dit moment iets meer dan 14 FTE (4 voltijdse medewerkers jeugd en gezin behandelen immers ook zedenzaken, die tot de researchcapaciteit behoren).</p> <p>Bij deze capaciteit is de flexibele of polyvalente onderzoekscapaciteit nog niet bijgerekend. Deze wordt uitgevoerd door het project 'scorio' (zie onder). Bovendien zullen een aantal uren capaciteit ook terugvloeien naar de research door de werking van de multidisciplinaire units.</p>					

ORGANISATIE VAN DE FUNCTIONALITEIT LOKALE OPSPORING

De dienst research, jeugd en gezin van de PZ Zennevallei bestaat uit 2 teams research, jeugd en gezin:

- Team research, jeugd en gezin Noord:
  - 1 HINP – teamcoach
  - 1 HINP research
  - 4 INP research
  
- Team research, jeugd en gezin Zuid:
  - 1 HINP – teamcoach
  - 2 HINP research
  - 2 HINP-PA jeugd en gezin
  - 6 INP research, jeugd en gezin

In aanloop naar de fusie werd ervoor gekozen om de bestaande diensten 'lokale research' en 'jeugd en zeden' of 'jeugd en gezin' te integreren. Door beide diensten samen te voegen is een nauwere samenwerking en wisselwerking tussen deze diensten – die vaak een grote overlapping in takenpakket hebben - mogelijk. Als voorwaarde werd wel gesteld dat voldoende oog moest blijven bestaan voor de specifieke taken van een 'jeugdpolitie'. In een stad als Halle, met een uitgesproken onderwijsfunctie en een grote aanwezigheid van jongeren iedere dag, is een bijzondere aandacht hiervoor door de lokale politie nodig.



In het inrichtingsplan van de PZ Zennevallei staan de taken van de dienst lokale recherche, jeugd en gezin uitvoerig beschreven. Zowel de rechercheurs, als de medewerkers voor jeugd en gezin hebben ieder eigen taken. Het is echter belangrijk aan te geven dat van deze taken kan worden afgeweken in functie van dienstdoelstellingen. De leden van recherche, jeugd en gezin moeten elkaar kunnen aanvullen indien nodig.

Zowel in sector Noord als sector Zuid staat een hoofdinspecteur/teamcoach rechtstreeks aan het hoofd van de recherche, jeugd & gezin. Deze teamcoach staat in voor de organisatie en werking van de recherche, Jeugd & Gezin en legt hierover in eerste instantie verantwoording af bij de adjunct-sectorcommissaris van de sector waartoe hij/zij behoort. De teamcoach 'recherche, Jeugd & Gezin' heeft de dagelijkse leiding over de inspecteurs van zijn/haar sector en staat bijgevolg in voor de planning en coördinatie van het recherche, Jeugd & Gezin, zorgt voor de continuïteit van de dienst (dienstregeling en verlof) en dient zijn/haar medewerkers te motiveren en stimuleren.

Alle operationele medewerkers van de teams recherche, jeugd en gezin worden bovendien toebedeeld aan een multidisciplinaire unit. Dit wil zeggen dat medewerkers voor een aantal shifts per referentieperiode de interventiedienst zullen vervoegen om hier als (deel van een) piekploeg op te treden. Op die manier leren de medewerkers elkaar kennen en groeit een echte samenwerking en doorgedreven informatie-uitwisseling over dienstgrenzen heen. Andersom werkt deze ondersteuning zoals gezegd ook. Zo zullen in het kader van de actieplannen samen recherche-acties gepland worden. Of wanneer de piekploeg geen specifieke opdrachten te vervullen heeft in interventie, kunnen opdrachten voor verkeer, wijk of recherche worden uitgevoerd.

## WACHTDIENSTEN VOOR DE LOKALE RECHERCHE

---

Binnen de dienst 'recherche, jeugd en gezin' is een '**recherche van wacht**' (soort 'eenmansafstappingsteam') georganiseerd. Elke dag (24/7) is er een rechercheur van wacht voor de hele politiezone. Het zijn enkel de HINP's niet-politieassistent die deel uitmaken van deze beurtrol 'rechercheur van wacht'. Van de HINP's van de sectoren Noord en Zuid is m.a.w. in samenspraak dagelijks 1 HINP terugroepbaar door de wachtleider met dienst.

De hoofdreden van deze terugroeping is een meerwaarde te bieden op het terrein als rechercheur en het verder onderzoek van bij aanvang in goede banen te leiden. Bij afstapping van de rechercheur van wacht blijft de wachtleider de afstappingsbeheerder en is de rechercheur de beheerder van het tactisch onderzoek.

Binnen de dienst 'recherche, jeugd en gezin' is eveneens een '**wachtdienst sporenopname**' georganiseerd. Elke dag (24/7) wordt een wachtdienst sporenopname voor de hele politiezone voorzien. Het zijn enkel de inspecteurs die deel uitmaken van deze beurtrol 'wachtdienst sporenopname'. Bij ernstige/uitzonderlijke feiten kan door de rechercheur van wacht beroep gedaan worden op de inspecteur van de wachtdienst sporenopname. De wachtdienst sporenopname zal na 1 jaar geëvalueerd worden.



## HANDHAVING VAN DE OPENBARE ORDE

<b>Permanentie OBP en OGP</b>	<b>OBP</b>	<b>Ja</b>	<b>Interzonale samenwerking</b>	<b>Neen</b>
	<b>OGP</b>	<b>Ja</b>	<b>Interzonale samenwerking</b>	<b>Neen</b>
<b>Datum registratie</b>				
<b>29/2/2016</b>				
NORM : 1 OBP permanent bereikbaar en terugroepbaar				
De norm wordt behaald.				

## ORGANISATIE VAN DE FUNCTIONALITEIT

Er is steeds een OBP van wacht in de PZ Zennevallei, zonder samenwerkingsakkoord met een andere politiezone. De dagwacht wordt waargenomen door een aanwezige OBP, de wacht buiten de kantooruren wordt waargenomen door een OBP die bereikbaar en terugroepbaar is.

Zoals eerder gesteld bij de functionaliteit interventie, is in de PZ Zennevallei 24/7 een OGP op het terrein aanwezig. De OGP fungeert als wachtleader voor de interventieploegen, volgt hen op en stuurt hen aan. Het zijn voornamelijk de HINP's uit de dienst interventie die deze taak op zich nemen, maar om de permanentie te vervolledigen treden ook HINP's uit andere afdelingen op als wachtleader.

## VERKEER

<b>Datum registratie</b>	<b>Globaal effectief zone</b>	<b>Organisatievorm</b>		<b>Capaciteit op jaarbasis</b>
		<b>Lokale verkeersdienst (met vaste medewerkers)</b>	<b>Polyvalente of « flexibele » verkeerscapaciteit</b>	
		<b>Aantal FTE</b>	<b>Aantal FTE of uren</b>	
<b>29/02/2016</b>	201	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkeersteams in de sectoren: 12</li> <li>Functionaliteit verkeer binnen Cavoo: 2,65</li> <li>Totaal: 14,65</li> </ul>	Aantal uren vaststelling VKO (interventie) + aanvullende verkeerscontroles (piekploegen en multidisciplinaire units)	Nog niet te bepalen
NORM : 8% van de totale werkcapaciteit (zowel van de operationelen als van het administratief kader).				
<p><b>De norm wordt behaald.</b></p> <p>De PZ Zennevallei moet 8% van de totale werkcapaciteit besteden aan verkeer. Het totale effectief (bruto capaciteit) bedraagt op 29/02/2016 201 personeelsleden. 8% hiervan is 16 FTE. Op dit moment wordt 14,65 FTE zuiver besteed aan verkeerstaken. Daarbij moeten ook nog de vaststelling van verkeersongevallen geteld worden, hetgeen een taak is voor de interventie. Daarenboven zullen ook een aantal uren capaciteit terugvloeien naar de functionaliteit verkeer door de werking van de 'multidisciplinaire units'.</p>				

## ORGANISATIE VAN DE FUNCTIONALITEIT VERKEER

---

Bij KB van 16 oktober 2009 (B.S. 29 oktober 2009) werd verkeer als zevende basisfunctionaliteit toegevoegd aan de organisatie- en werkingsnormen voor de lokale politie.

De dienst verkeer in de PZ Zennevallei is opgebouwd uit 2 verkeersteams:

- Verkeersteam Noord: (standplaats domein Rondenbos Beersel)
  - 1 HINP – teamcoach
  - 5 INP
  
- Verkeersteam Zuid: (standplaats Politiepost Halle)
  - 1 HINP – teamcoach
  - 3 INP (waarvan 2 beschikbaar)
  - 2 + 2 AP

In beide teams kan een onderscheid gemaakt worden tussen gespecialiseerde en niet-gespecialiseerde medewerkers. Dit betekent dat zowel medewerkers met, als medewerkers zonder WPR-brevet deel kunnen uitmaken van de verkeersteams.

De meeste taken van deze verkeersteams zullen voortvloeien uit het actieplan 'verkeersveiligheid' van het zonaal veiligheidsplan. Elk verkeersteam beschikt over een zestal personeelsleden. Dit betekent een totaal van (gemiddeld) 9000 uren. Deze uren kunnen besteed worden aan taken uit het actieplan 'verkeersveiligheid', alsook aan specifieke taken in de sectoren. Er wordt geopteerd om tijdens het eerste jaar de 50/50 regel te hanteren: 4500 uren per sector worden bepaald in het actieplan 'verkeersveiligheid' en 4500 uren kunnen door de sector zelf worden ingevuld.

**Elke INP van een verkeersteam wordt daarenboven ingedeeld in één multidisciplinaire unit.** 1 medewerker wordt zelfs ingedeeld in 2 units. Dit wil zeggen dat medewerkers uit verkeer voor een aantal shiften per referentieperiode de interventiedienst zullen vervoegen om hier als (deel van een) piekploeg op te treden. Op die manier leren de medewerkers elkaar kennen en groeit een echte samenwerking en doorgedreven informatie-uitwisseling over dienstgrenzen heen. Andersom werkt deze ondersteuning uiteraard ook. In hun week 'reserveteam' zullen de medewerkers van de dienst interventie ook gevraagd worden ondersteuning te bieden aan andere diensten. Zo zullen in het kader van de actieplannen samen met verkeer acties gepland worden. Of wanneer de piekploeg geen specifieke opdrachten te vervullen heeft in interventie, kunnen opdrachten voor verkeer, wijk of recherche worden uitgevoerd.

Aan het hoofd van ieder verkeersteam staat een teamcoach. Deze HINP staat onder meer in voor de coördinatie, leiding en uitvoering van verkeerstoezicht, verkeerscontroles, alsook verkeerspreventieve activiteiten, heeft de operationele leiding over bijzondere verkeersacties, neemt zelf deel aan ordediensten, werkt mee aan het opstellen en opvolgen van de actieplannen verkeersveiligheid en staat in voor de aansturing, coaching en motivering van het team.

Naast de verkeersteam in de sectoren is ook een **overkoepelende dienst op centraal niveau** opgericht, die zich bezig houdt met verkeer en openbare orde (**centrale afdeling verkeer en openbare orde, kortweg Cavoo**). 3 CP's, 1 HINP, 2 niv C en 1 niv D maken hier deel van uit. In deze afdeling wordt onder meer heel wat administratie weggewerkt voor de verkeersteams. Bovendien gebeurt hier de planning van de overkoepelende verkeersacties, worden de verkeersteams aangestuurd voor wat betreft de uitvoering van het actieplan verkeersveiligheid, en worden adviezen verstrekt met betrekking tot verkeersmaterie voor de hele politiezone.



Naast verkeerstaken voert men in deze afdeling ook heel wat opdrachten uit rond evenementenbeheer en lokale ordediensten.

## ANDERE OPERATIONELE DIENSTEN

### SCORPIO

Bij de bespreking van de functionaliteit interventie werd reeds aangehaald dat 1 van de 6 HINP's bij de dienst interventie eigenlijk de taak van 'fenomeencoördinator' krijgt. Het is zijn/haar taak om de criminaliteitsfenomenen die de kop opsteken en die zich laten voelen in eerste lijn, op te volgen en er de juiste aanpak op te enten, in overleg met de teams en teamcoaches binnen de sector. Specifiek zullen de fenomeencoördinatoren (1 in iedere sector) dit doen door middel van het project 'Scorpio'.

Scorpio staat voor Strijden tegen Criminaliteit en Overlast door te Reageren, Patrouilleren, Informatie te vergaren en Opvolging te verzekeren. Medewerkers van verschillende diensten nemen in een beurtrol deel aan Scorpio en vormen extra dienstoverschrijdende ploegen op het terrein om lokale problemen die zich stellen beter en diepgaander te kunnen aanpakken. Tijdens 'gewone' interventieshiften is deze extra aandacht immers niet altijd (zelfs meestal niet) mogelijk. De fenomeencoördinatoren sturen deze ploegen aan. De kerntaken van Scorpio zijn:

- Preventief en repressief te patrouilleren
- Informatie-inwinning en verwerking, noodzakelijk om gericht te kunnen werken
- Opvolgen van de dossiers en zorgen voor de verdere afhandeling om te komen tot een veroordeling
- Ondersteuning bieden aan interventieteams en recherche door het leveren van operationele steun (kennis, personeel, middelen, ...)

### SOCIALE DIENST

Inhoud	Capaciteit
<ul style="list-style-type: none"><li>• Interne vertrouwenspersoon /zorgcollega</li><li>• Sociale dienst</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 niv B (maatschappelijk assistent)</li></ul>

### ORGANISATIE VAN DE SOCIALE DIENST

Tijdens de dagelijkse werking wordt de politie regelmatig geconfronteerd met probleemsituaties (geweld in het gezin, problematische opvoedingssituaties, dodelijke verkeersongevallen, zelfdoding, verkrachting, aanranding, diefstal, inbraak, ....) waarbij een vraag om een goed gesprek of hulp rijst. Vanaf dat moment kan de sociale dienst ingeschakeld worden om vrijblijvend samen met de burger de mogelijkheden voor hulpverlening te bekijken.

De maatschappelijk assistent(e) zal in eerste instantie luisteren naar het verhaal van de burger om op die manier een gericht aanbod van hulpverlening bespreekbaar te maken en/of te organiseren. Luisteren, informeren en gericht doorverwijzen is de hoofdtaak. Zowel volwassenen als jongeren, zelfs zonder voorafgaand contact met de politie, kunnen met hun vragen bij deze dienst terecht. Het is evenwel niet de taak van onze sociale dienst om langdurige begeleidingen op te starten.



Voorts zal de medewerker die de taak 'sociale politie' opneemt, ook optreden als coördinator slachtofferbejegening, en als vertrouwenspersoon en zorgcollega voor de politiezone Zennevallei. De functie wordt uitgeoefend door 1 consulent die hiërarchisch valt onder, verantwoording aflegt en rapporteert aan de sectorcommissaris Zuid. De sociale politie zal echter in beide sectoren worden ingezet en ook een meerwaarde betekenen voor de politiezone als geheel.

## SECTORSECRETARIAAT

### Sectorsecretariaten noord en zuid

Inhoud	Capaciteit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operationeel secretariaat</li> <li>• Logistieke ondersteuning</li> <li>• Ondersteuning personeelszaken</li> <li>• Onderhoud + technische ploeg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 niv B + 7 niv C + 1 niv D</li> <li>• 8 niv D</li> </ul>

## ORGANISATIE VAN DE DIENST

In de sectorsecretariaten worden tal van taken uitgevoerd. In de eerste plaats wordt ondersteuning geboden aan de sectorleiding, maar van hieruit wordt eigenlijk de hele sector administratief en operationeel ondersteund.

Van de medewerkers van het sectorsecretariaat wordt een veelzijdigheid aan 'skills' verwacht. Het sectorsecretariaat is eerder een soort operationeel secretariaat waar operationele ondersteuning primeert. De medewerkers zijn tevens mededenkers. In dat opzicht wordt verwacht dat in dit secretariaat onder meer dagelijks het dagverslag (meldingen, interventies en afhandelingen uit ISLP) wordt gelezen. Het moet de bedoeling zijn om te evolueren naar het uitvoeren van kleine strategische misdrijfanalyses van fenomenen die gedistilleerd worden uit meldingen en interventies.

Naast deze operationele ondersteuning worden door het sectorsecretariaat natuurlijk ook tal van administratieve taken uitgevoerd. Taken van personeelsbeheer en logistiek beheer, elementen van briefwisseling, administratieve afhandeling van HYCAP-aanvragen en noem maar op, zijn zaken die deze duizendpoten zich eigen maken.

### (CENTRALE) ONDERSTEUNENDE DIENSTEN

Zoals reeds in hoofdstuk 1 aangehaald, worden de sectoren in onze organisatie ondersteund en deels aangestuurd door de diensten die zich in het **gecentraliseerde deel van de organisatie** bevinden. Zij hebben tot taak de sectoren operationeel, beleidsmatig en administratief te faciliteren en te optimaliseren. Door de ondersteunende - en beleidsfuncties uit de drie vroegere politiezones samen te voegen, kunnen de multitaskers die voorheen in de afzonderlijke politiezones telkens een veelheid van ondersteunende en/of beleidstaken voor hun rekening dienden te nemen, zich nu toeleggen op de ontwikkeling van één bepaald organisatiedomein. Op die manier wordt de mogelijkheid gecreëerd te specialiseren, met als gevolg de beleidsmatige, ondersteunende en aansturende aspecten 'beter' te doen. Deze mensen werden fysiek samengebracht in één gebouw, om op deze manier de synergie te maximaliseren.



Inhoud	Capaciteit
<ul style="list-style-type: none"><li>• Algemene leiding van het korps</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 HCP + 1 CP</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Leiding van sector noord</li><li>• Leiding van sector zuid</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 CP</li><li>• 3 CP</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Intern toezicht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 HINP</li></ul>

De korpschef staat in voor de leiding, de organisatie en de verdeling van de taken binnen de politiezone en de uitvoering van het beheer van het korps. Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van de lokale opdrachten en de richtlijnen met een federaal karakter en van de opvolgingen in het kader van de arrondissementale solidariteit en de gehypothekeerde capaciteit. De korpschef wordt in deze taken rechtstreeks bijgestaan door de adjunct-korpschef, die heel wat interne beheerstaken voor haar rekening neemt.

De operationele korpsleiding wordt vervolledigd door de leiding van de beide sectoren. De sector Noord heeft een sectorcommissaris aan het hoofd, met 3 adjunct-sectorcommissarissen die hem ondersteunen:

- Adjunct-sectorcommissaris wijk, recherche en verkeer
- Adjunct-sectorcommissaris interventie, onthaal en klachten
- Adjunct-sectorcommissaris politiepost Beersel (wijk, verkeer, onthaal en klachten)

De sector Zuid heeft eveneens een sectorcommissaris aan het hoofd, bijgestaan door 2 adjunct-sectorcommissarissen:

- Adjunct-sectorcommissaris wijk, recherche en verkeer
- Adjunct-sectorcommissaris interventie, onthaal en klachten

De korpschef en zijn adjunct, de sectorcommissarissen, de diensthoofden van de PIOFAM-pijlers (Personeel, ICT, Organisatieontwikkeling, Financiën, Administratie, Middelen) en het diensthoofd van Cavoo vormen samen het managementteam van de politiezone Zennevallei, dat de naam 'strategisch overleg' kreeg. Het takenpakket voor het strategisch overleg heeft onder andere betrekking op: de organisatie en werking van het korps; onderzoek en ontwikkeling; de voorbereiding en uitvoering van het zonaal veiligheidsplan; middelen- en budgettair beleid; 'human resource'-beleid; informatiebeheer; kwaliteitszorg; intern toezicht; relatie met de overheden; interne en externe communicatie; syndicale betrekkingen. Kwalitatieve normen worden gekoppeld aan de operationele doelstellingen die jaarlijks besproken worden en periodiek geëvalueerd.

Inhoud	Medewerkers
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>APO</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 HINP</li> <li>• 4 INP</li> <li>• 1 niv C</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Functioneel beheer</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 HINP</li> <li>• 2 INP</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kantschriften en routing</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 niv C</li> <li>• 1CP</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>IGPZ</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taakaccent voor 5 medewerkers</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diensthoofd</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 CP</li> </ul>

## ORGANISATIE VAN DE DIENST

Het takenpakket van het LIK kan onderverdeeld worden in volgende rubrieken: kantschriften, APO/VPV/PV-beleid, vatting - functioneel beheer, documentenbeheer, IGPZ en andere taken.

Alle kantschriften van de politiezone Zennevallei worden centraal en uniform ingeschreven op en door het LIK. Bij de inschrijving, alsook de verdere opvolging van de kantschriften wordt gestreefd naar een optimaal en uniform gebruik van de ISLP-module 'kantschriften'. Het APO-beleid kan bestaan uit een zuiver administratief beheer, maar met het oog op een volwaardig LIK met volwaardige APO-dienst werd voor de politiezone Zennevallei geopteerd voor een meer inhoudelijk (in de diepte, met suggesties naar uitvoerder) aansturen van de dossiers. De vatting (het 'koppelen') gebeurt in de PZ Zennevallei steeds door de opsteller zelf, en dit zowel voor de PV's verkeer als de gerechtelijke PV's. Elk PV wordt inzake vatting wel steeds gecontroleerd door een 'vatter'/functioneel beheerder van het LIK. Het documentenbeheer bestaat erin om enerzijds te zorgen voor éénvormige documenten voor de hele politiezone, maar anderzijds ook om te voorzien dat deze documenten een duidelijke vindplaats krijgen.

Wat IGPZ betreft, is zeker een taak weggelegd voor het LIK. Hoe dit precies vorm moet krijgen in de PZ Zennevallei, zal in de komende maanden verder uitgewerkt worden. Op dit moment zoeken de medewerkers van het LIK hun weg in de nieuwe politiezone en voeren ze de basistaken voor het LIK uit. IGPZ is voor een 5-tal medewerkers een belangrijk taakaccent. Zo wordt reeds geëxperimenteerd met de mogelijkheden van de vaste ANPR-camera's in Sint-Pieters-Leeuw. Daarnaast wordt ook gewerkt met een mobiele ANPR-camera, op een voertuig. Maar er zijn zeker nog andere opties en één en ander moet in ieder geval nog verder uitgewerkt worden. Ook de dagelijkse briefing die door het LIK wordt opgesteld, moet hierin een grotere rol gaan spelen. Een belangrijk element in het IGPZ-verhaal is het wekelijks overleg. Dit betreft een briefing op sectorniveau, die 1 maal per week plaats vindt. De belangrijkste operationele zaken uit alle verschillende diensten van de afgelopen week worden er besproken, dossiers worden gedeeld en er wordt gezocht naar de best mogelijke geïntegreerde aanpak voor bepaalde problemen. Dit wekelijks overleg wordt bijgewoond door een medewerker van het LIK, die het aanvult met overkoepelende gegevens (uit de Nerviër en dergelijke).



## PIOFAM: CENTRALE, ONDERSTEUNENDE DIENSTEN

Inhoud	Capaciteit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR</li> <li>• Financiën en IT</li> <li>• Administratie</li> <li>• Logistieke Ondersteuning</li> <li>• Beleid en Communicatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 niv A</li> <li>• 7 niv B</li> <li>• 3 HINP</li> <li>• 2 niv C</li> </ul>

PIOFAM staat voor Personeel, ICT, Organisatieontwikkeling, Financiën, Administratie en Middelen. De diensten die deze brok ondersteuning voor hun rekening nemen, bevinden zich eveneens in het centrale gedeelte van de organisatie. PIOFAM werd opgesplitst in 5 diensten: HR, Financiën en IT, Administratie, Logistieke Ondersteuning en Beleid en Communicatie. Telkens staat een adviseur aan het hoofd van de dienst.

Op centraal niveau worden per pijler beleids- en beheerstaken uitgevoerd die ondersteuning bieden voor het hele korps. We gaan hier niet dieper in op de specifieke taken voor iedere centrale ondersteunende dienst. De geïnteresseerde lezer kan deze uitgebreid terugvinden in het inrichtingsplan van de PZ Zennevallei.

### OPDRACHTEN EN TAKEN VAN FEDERALE AARD

Tabel 30: Opdrachten en taken van federale aard

Richtlijn	Opmerkingen
<b>MFO – 1</b> Openbare orde in hoven en rechtbanken, overbrenging van gevangenen	Ondertekening protocol Art. 23 WPA.
<b>MFO – 2 en MFO – 2 bis</b> HYCAP	9 HINP en 41 INP (waarvan 5 PathG) zijn conform de bepalingen van de MFO-2 en MFO-2 bis opgeleid en uitgerust voor openbare ordehandhaving.
<b>MFO – 3</b> Politieel informatiebeheer	In overleg met CSD/A.I.K. verder optimaliseren van bestuurlijke en gerechtelijke info in al zijn facetten. De PZ Zennevallei beschikt over een lokaal informatiekruispunt (bestaande uit 4 onderafdelingen: APO / kantschriften en routing / functioneel en documentenbeheer / IGPZ) waarvan enkele leden samen met de adjunct-korpschef ook instaan voor het beheer van de functionele mailbox 'LIK' langs waar heel wat bestuurlijke en gerechtelijke info circuleert.
<b>MFO – 4</b> Private veiligheid	Wanneer de politiezone de vraag krijgt om beëdigde ambtenaren te begeleiden, toezicht te houden op stopplaatsen van geldtransporten of een andere opdracht van de MFO-4 te vervullen, worden deze opdrachten toegewezen aan een beschikbare interventieploeg.
<b>Richtlijn ministerie van Justitie van 20-02-2002</b> m.b.t. de taakverdeling, samenwerking, coördinatie en integratie tussen lokale en federale politie inzake opdrachten van gerechtelijke politie	De lokale politiezones van het arrondissement Halle-Vilvoorde zijn vertegenwoordigd in het A.I.K. HV. Terzake is een financiële regeling voorzien onder de 13 politiezones. De politiezone Zennevallei neemt deel aan het bovenlokaal netwerk 'verhoor minderjarigen' van het bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde: 2INP's + 2 HINP's politieassistent. Ook neemt de PZ Zennevallei deel aan de werkgroep 'recherchemanagement', georganiseerd vanuit het parket Halle-Vilvoorde.

	Er is geen specifiek protocol tussen de PZ Zennevallei en de GFP HV. De PZ Zennevallei staat wel zelf in voor de sporenopname binnen het eigen grondgebied.
<b>MFO – 5</b> Beschermingsopdracht aan personen (politieke, religieuze, militaire, burgerlijke personaliteiten en bedreigde personen) en aan instellingen (diplomatieke, politieke en religieuze instellingen en vitale en kritieke instanties en gebouwen)	Updaten van dossiers bestuurlijke informatie, de opgevraagde bestuurlijke informatie opzoeken en onderzoeken, uitvoeren van specifieke beschermingsmaatregelen tegenover personen of instellingen. In het kader van de omzendbrief betreffende de informatie-uitwisseling rond en de opvolging van de Foreign Terrorist Fighters beschikt de PZ Zennevallei over 1 Information Officer (+ 1 back-up Information Officer), die tevens opleider 'COPPPRA' aan de politieschool PIVO is.
<b>MFO – 6</b> Werking en organisatie A.I.K.	Bijdrage aan de goede werking en voeding van het A.I.K., vertegenwoordiging (+ financiering) lokale politie bij het A.I.K. Deelname aan het overlegplatform voor Bestuurlijke Informatie (BECOR).
<b>Omzendbrief veiligheid bij spoorwegen</b>	Toepassing van de desbetreffende omzendbrief.

Voor een meer uitgebreide uitwerking van de verschillende opdrachten van federale aard, zie bijlage 6.<sup>52</sup>

## BIJDRAGE AAN HET NATIONAAL VEILIGHEIDSPLAN

### PRIORITAIRE VEILIGHEIDSFENOMENEN VAN DE VORIGE BELEIDSPERIODE

Niet van toepassing

### PRIORITEITEN INTERNE WERKING VORIGE BELEIDSPERIODE

Niet van toepassing

## OPDRACHTEN EN TAKEN TEN VOORDELE VAN DERDEN

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de opdrachten en taken die de PZ Zennevallei uitvoert ten voordele van derden:

Tabel 31: Opdrachten en taken ten voordele van derden

Derde partij	Aard van de geleverde prestatie
Parket	Beheer van onderzoeken – APO-dossiers
Stad Halle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toezicht betalend parkeren, blauwe zone, bewonersparkeren</li> <li>• Toezicht op markten</li> <li>• Deelname aan evenementenloket</li> <li>• Toezicht op concessies van het openbaar domein, door de stad gegeven. (Vb: carnaval, braderijen)</li> </ul>
Gemeente Sint-Pieters-Leeuw	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nog aan te vullen</li> </ul>

<sup>52</sup> Bijlage 6: Uitgebreid overzicht van de opdrachten van federale aard

Gemeente Beersel	• Nog aan te vullen
Universiteiten, hogescholen	Begeleiding van stagiaires (vanaf schooljaar 2016 – 2017)
Secundaire scholen	Begeleiding van stagiaires (vanaf schooljaar 2016 – 2017) Drugsproductinformatie voor leerkrachten
Politiescholen	Begeleiden van aspirant INP's, HINP's en CP's door mentoren in de politiezone

Wat het toezicht op parkeren, blauwe zone en bewonersparkeren betreft, heeft de stad Halle ervoor gekozen dit niet te privatiseren, maar het toezicht te laten doen door agenten van politie. Om die reden zijn specifiek voor de stad Halle 2 extra agenten aangeworven in 2014.

## 2.6.2 DE INTERNE WERKING

### 2.6.2.1 MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS

De politiezone Zennevallei hanteert een zorgzaam en duurzaam personeelsbeleid waarbij de medewerkers centraal staan. De kracht van onze organisatie schuilt immers in de mensen die er werken. Zo streven we naar tevreden werknemers, die graag komen werken en willen blijven. Medewerkers moeten zich kunnen ontwikkelen, de bestaande kennis en knowhow dient men te verankeren in het korps. De afdeling HR staan ten dienste en ter ondersteuning van alle medewerkers opdat ze hun kerntaken zo goed mogelijk kunnen uitoefenen.

Het personeelsbeleid van de PZ Zennevallei steunt op de volgende principes:

- een gericht rekruterings- en selectiebeleid waarbij we gaan voor de juiste man/vrouw op de juiste plaats
- een performant opleidingsbeleid en loopbaanbeheer met groei- en ontwikkelingskansen op het vlak van kennis, vaardigheden en attitudes
- aandacht voor gezondheid en preventie op het werk
- aandacht voor de principes van het nieuwe werken die een evenwichtige balans tussen werk en privé moeten toelaten
- oog voor de rechten en plichten van de medewerkers
- oog voor diversiteit en integriteit
- aandacht voor een flexibele dienstverlenende cultuur en extern georiënteerde houding

Onze medewerkers zijn niet enkel betrokken op hun functie en op hun team, maar ook op de ruimere organisatie. Daartoe organiseren we interne communicatie, overleg en inspraak in de beleidsvoering doorheen de diverse afdelingen (PIOFAM). De afdeling HR draagt in belangrijke mate bij tot het uitvoeren van de organisatiebeheersing. Zo is het haar bevoegdheid mee in te staan voor het naleven van wetgeving en procedures met betrekking tot het rechtsstatuut van het politiepersoneel. Ze waakt mee over het efficiënt en economisch gebruik van personele middelen.

Organisatiebeheersing is zoals gezegd nauw verbonden met "integrale kwaliteitszorg". Dit begrip is nauw verbonden met Human Resources Management. Immers de kwaliteit gericht op de "interne klant" moet rechtstreekse gevolgen hebben voor de manier waarop de medewerkers omgaan met en werken voor de "externe klant". Werving en selectie, opleiding, mobiliteit en reëel competentie management, functionering en

evaluatie en ook tucht, zij het als ultimum remedium of wanneer alle andere aspecten gefaald hebben, zijn rechtstreeks verbonden met het streven naar kwaliteit binnen de organisatie.

In de PZ Zennevallei wordt preventie en welzijn ernstig genomen. De politiezone beschikt immers over haar eigen preventieadviseur niveau 2.

## OP HET VLAK VAN VERWACHTINGEN VAN MEDEWERKERS:

---

Wij hopen de verwachtingen van onze medewerkers te polsen via diverse kanalen. Vooreerst wensen wij opnieuw 2 jaarlijks via een medewerkerstevredenheidsonderzoek te polsen naar hun tevredenheid op vlak communicatie, korpsleiding, werking eigen dienst, werkomgeving, logistieke steun, administratieve steun, procedures, HRM, de motivatie en het nut van de bevraging. Tevens willen we aan de hand van dit onderzoek summier peilen we naar de werkbetrokkenheid, stress en ongewenst gedrag op het werk. Het is de bedoeling om de resultaten van de enquête te bespreken met het beleidsondersteunend team (PZOT) om te kijken welke pijnpunten dienen aangepakt te worden.

Het PZOT werd opgericht op 17 september 2014, voor de eigenlijke fusie, en bestaat uit gedifferentieerde vertegenwoordigers uit de 3 oude politiezones (ops/calog, graden, man/vrouw). Het is zeker de bedoeling om met het PZOT om de 2 maanden samen te zitten. De vertegenwoordigers kunnen punten aanbrengen en hun verwachtingen uiten. Het beleid zal in de mate van het mogelijke hiermee proberen rekening te houden en bij te sturen waar nodig.

Bij de inlijving van nieuwe medewerkers wordt gepolst naar hun verwachtingen bij de aanvang van hun nieuwe job. Bij het verlaten van de organisatie wordt tevens een afrondend gesprek gehouden bij de korpschef. Dit laat ons ook toe om te polsen naar de (niet) vervulde verwachtingen en we proberen bij te sturen waar mogelijk.

Vanaf 2017 stelt de politiezone Zennevallei zich opnieuw open voor stagiairs (criminologen, maatschappelijk assistenten,...) die stage in de organisatie wensen te lopen. Hierbij gaan we kijken of de stageopdracht zowel voor de student als de organisatie een meerwaarde kan bieden.

Ook bij de totstandkoming van het nieuw zonaal veiligheidsplan 2016-2020 werden de medewerkers betrokken. Denken we hierbij aan de projectleiders die samen met hun medewerkers de actieplannen op punt stellen, of de bevraging die alle medewerkers konden invullen om hun interne en externe prioriteiten voor de komende beleidsperiode, aan te geven.

## OP HET VLAK VAN HET MEDEWERKERSBELEID:

---

Zoals reeds aangehaald bij het overlopen van het organogram van onze politiezone, beschikt de organisatie over een afdeling HR. Deze afdeling bestaat uit 1 HR manager (adviseur), 2 consultants personeelszaken, 1 HR assistent en 1 consultant welzijn en preventie. Met het voorzien van een voltijdse medewerker "welzijn en preventie" wordt heel wat meer gewicht gegeven aan deze functie (dan voorheen in de 3 oude politiezones). Hoewel deze medewerker bij de afdeling HR wordt gerekend, legt deze rechtstreeks verantwoording af aan de korpschef en rapporteert hij ook rechtstreeks aan hem.

Bepaalde aspecten van het medewerkersbeleid (arbeidsvoorwaarden, werkingsregels, deontologische code, huishoudelijk reglement,...) liggen in grote lijnen vast in korpsnota's. Iedere medewerker kan deze consulteren via het intranet. In aanloop van de fusie en de herplaatsing van de medewerkers in de nieuwe politiezone werd een functiecataloog opgemaakt. In deze catalogoog kan men ook de vervangingsmatrix en de lijst met evaluatoren terugvinden.



In het voorjaar 2016 start de politiezone opnieuw met planningsgesprekken, in 2017 zullen de tussentijdse functioneringsgesprekken plaatsvinden om dan in 2018 een evaluatiegesprek te houden. De hele opvolging hiervan zullen wij inbrengen in het GALoP-systeem<sup>53</sup>. De pensioneringsdossiers van onze medewerkers zijn digitaal ingebracht in het PDOS-systeem. <sup>54</sup>

We wensen in te spelen op punctuele problemen met medewerkers, bijvoorbeeld hen te laten herbronnen in een andere afdeling door middel van een stage. Onze medewerkers worden persoonlijk ingelicht indien er externe klachten zijn omtrent hun dienstverlening.

De aanwervings-en benoemingsprocedures worden nageleefd zoals aangegeven in RPPOL. Bij elke selectie stellen we een commissie samen. Nieuwe medewerkers krijgen bij hun eerste werkdag een onthaalbrochure waarin alle nuttige informatie met betrekking tot de werking van de politiezone en externe partners terug te vinden is. We voorzien ook onmiddellijk een programma waarbij ze vooreerst kunnen kennismaken met alle afdelingshoofden en directieleden.

We investeren in onze medewerkers op vlak van opleidingen. Voor de politiezone Zennevallei werd er een opleidingsplan opgemaakt. Dit plan kunnen de medewerkers consulteren op het intranet. Het aanbod van opleidingen van de politiescholen komt ook op het intranet. Jaarlijks zal de politiezone bij de opmaak van de begroting een opleidingsbudget voorzien. Hierbij zal er rekening worden gehouden met de ingezamelde opleidingsbehoeften. In functie hiervan zal er bij de aanvang van het jaar een budget per deelnemer/dienst en een gemeenschappelijk reservebudget worden voorzien. Zo kunnen de teamcoaches, dienst- en afdelingshoofden mee beslissen welke opleidingen nuttig zijn en dienen gevolgd te worden door hun medewerkers. Zij hebben immers het beste zicht op wat hun medewerkers nodig hebben voor hun verdere ontplooiing.

Een ander aandachtsgebied vormt de zorg voor de arbeidsomstandigheden van het personeel. Het management voor de arbeidsomstandigheden betekent aandacht voor de werksfeer, de sociale omgeving van de medewerkers, de organisatiecultuur en diversiteit. De interne preventieadviseur werkt op dit vlak samen met de externe preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer (MENSURA). Wij volgen hun adviezen op en stellen conform een jaaractieplan op. Conform het K.B. van 10/04/2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk voorzien wij in eerste instantie 2 vertrouwenspersonen. Medewerkers kunnen ook steeds bij de psychosociale dienst van MENSURA terecht.

Het basis overlegcomité (BOC) komt in principe driemaal per jaar samen. Dit BOC vergadert ook als Commissie voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW). Bij dringende noodwendigheden kan het BOC eveneens worden samengeroepen.

De verslagen van de diverse beleidsvergaderingen (o.a. ZVR, PZOT, BOC) worden op het intranet geplaatst.

## OP HET VLAK VAN ONTWIKKELEN VAN COMPETENTIES:

---

De mate waarin een organisatie al dan niet succesvol is wordt in hoge mate bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. Competenties zijn een mix van talenten en bekwaamheden (kennis, vaardigheden en attituden) die iemand in staat stellen om succesvol gedrag te stellen in verschillende omstandigheden. Onze medewerkers moeten competent zijn om een bijdrage te kunnen leveren aan de organisatiestrategie en de afgestemde doelstellingen.

---

<sup>53</sup> GALoP-systeem: Geïntegreerde Administratie van de Logistiek en van het Personeel

<sup>54</sup> Vanaf 01/01/2011 brengt de Pensioendienst voor de overheidssector deze zelf in.



Competentiemanagement speelt een belangrijke rol in het personeelsbeleid. Het legt de basis voor een integraal personeelsproces (beleid). De politiezone Zennevallei beschikt over een functiecataloog waarbij per functie de gewenste korps- en vaktechnische competenties werden opgenomen. Ook kan men per functie de generieke functie terugvinden die als leidraad zal dienen bij de evaluatie- en planningsgesprekken.

Zoals hoger reeds aangehaald zien we “opleidingen” als een belangrijke investering in de capaciteiten en kwaliteiten van elke medewerker. De plannings- en functioneringsgesprekken zijn hierbij een belangrijk instrument om dit individueel met de medewerker te bespreken en te bepalen.

De filosofie van de organisatie is dat elk opleidingsaanbod ter kennis wordt gebracht van de medewerkers en dat de medewerkers -volgens een welbepaalde procedure- zelf de opleiding die zij nodig achten aanvragen. De teamcoach, dienst- of afdelingshoofd beslist samen met de directie of de aangevraagde opleiding past binnen de individuele en korpsdoelstellingen. De medewerkers volgen de externe baremische en voortgezette opleidingen (recyclage). Tevens bestaat de mogelijkheid om stages te lopen binnen een andere afdeling van de zone of een externe organisatie.

Als organisatie organiseren we ook intern opleidingen, onder meer rond nieuwe wetgeving. De trainingen geweldsbeheersing met en zonder vuurwapen en schietonderricht organiseren we zelf binnen de politiezone. De trainingen worden gedifferentieerd en aangepast op het niveau van de deelnemers. De resultaten van deze training worden bijgehouden in het GALoP-systeem.

De jaarlijkse personeelsvergaderingen zien we ook als een opleidingsmoment voor onze medewerkers.

De afdeling HR is de drijvende motor voor de opvolging van de evaluaties (plannings- en functioneringsgesprekken) en voor de inschrijving en opvolging van de gevolgde opleidingen. Vooral voor de baremische opleidingen (ops) en de gecertificeerde opleidingen (calogs) is dit belangrijk omdat de overgang naar een hogere loonschaal of premie hiervan afhankelijk is. Ook de recyclage opleidingen moet jaarlijks worden gevolgd.

## OP HET VLAK VAN RESPECT EN WAARDERING VAN ONZE MEDEWERKERS:

---

Een sterk imago en een goede reputatie dragen bij tot het aantrekken van goede kandidaten, betere samenwerking en motivering van de medewerkers. Onze medewerkers dienen een goede service en kwaliteitsvolle diensten te leveren. Dit laatste vereist bekwame en gemotiveerde medewerkers die er echt willen voor gaan. Het zich betrokken voelen tot de organisatie en er zich mee willen verbinden is veelal bepalend voor hun inzet en motivatie. We zijn er ons van bewust dat respect en waardering t.a.v. onze medewerkers hierbij een voorname rol spelen.

Wij geven momenteel blijk van waardering en respect aan onze medewerkers door een schouderklopje te geven en hen een geschreven felicitatie van externe belanghebbenden of de korpsleiding ter kennis te brengen. Deze geschreven felicitaties worden ook opgenomen in hun persoonlijk dossier. Dit zijn eigenlijk zeer kortstondige blijken van waardering die weinig of niets kosten aan de organisatie maar van groot belang zijn voor de medewerker. Pestgedrag of ongewenste intimiteiten op de werkvloer tolleren we niet en grijpen onmiddellijk in. Hierbij hebben de afdelingshoofden een belangrijke rol te vervullen. Ook de interne en externe preventiedienst spelen hierbij een voorname rol.



Waardering en appreciaties met een lange termijnvisie zijn voor de medewerkers waardevol. Oog hebben voor de zorg voor arbeidsomstandigheden en welzijn op het werk behoort hier zeker toe.

Waardering uit zich ook door de sociale omgeving waarin het personeel werkt. Kan het privéleven makkelijk gecombineerd worden met de arbeidstijden, wordt er soepel omgesprongen met glijdende/flexibele uurroosters,... . Er werd hieromtrent een korpsnota met betrekking tot het nieuwe werken ingevoerd. In de toekomst zullen er via mobile-office mogelijkheden geboden worden om van thuis uit te werken. De omgeving, de sfeer, de bedrijfscultuur en de ontwikkelingsmogelijkheden zijn belangrijke factoren voor sollicitanten en in dienst zijnde medewerkers. Elke medewerker heeft recht op een professionele en klantvriendelijke behandeling.

Met Sinterklaas en Pasen bieden wij onze medewerkers een kleine attentie. Jaarlijks organiseren we in overleg met het PZOT een teambuildingsmoment. Andere attenties zijn het sturen van een kaartje of het brengen van een bezoekje bij ziekte, .... Ook aan de pensioneringen schenken we aandacht en organiseren we in functie van de wensen van de gepensioneerden een receptie. Onze medewerkers krijgen gratis water, koffie, thee en verse soep ter beschikking.

---

## 2.6.2.2 MANAGEMENT VAN MIDDELEN: FINANCIËN IN PZ ZENNEVALLEI

---

### INLEIDING

---

Financiën is een ondersteunend en sturend proces dat erop gericht is voorwaarden te scheppen om de primaire processen van een organisatie effectief en efficiënt te vergemakkelijken en te ondersteunen. Het is daarom ook een 'must' naar de toekomst toe de strategie en het beleid van de politiezone te vertalen naar een financieel beleid. Voor 2016 werd geopteerd om een 'klassieke' begroting op te stellen. De reden van deze keuze hangt nauw samen met de opstart van de nieuwe organisatie. Personeelsleden en infrastructuur dienen in plaats gesteld te worden en op bepaalde vlakken is een bijsturing van de organisatie noodzakelijk.

De meergemeentepolitiezone Zennevallei is een politiezone met eigen rechtspersoonlijkheid waar de organieke bevoegdheden uitgeoefend worden door het politiecollege en de politieraad. Waar we in de eengemeentepolitiezones de gewoonte hadden om met relatief soepele procedures te werken op het vlak van onder andere aankopen, zal alles nu veel strikter moeten verlopen. Het zal dus aangewezen zijn om de 'grotere' projecten of investeringen bij het begin van het dienstjaar in te plannen en op te starten en dit met het oog op een correcte besluitvorming.

De bijzondere rekenplichtige staat onder het gezag van het politiecollege en dit betekent ook dat de financiële rapportage op een duidelijke en transparante wijze moet gebeuren. Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) kunnen hierbij een nuttig hulpmiddel zijn. Het definiëren van deze KPI's op financieel vlak is echter allesbehalve een makkelijke klus. Current ratio, cash ratio, quick ratio of de omloopsnelheid van het eigen vermogen hebben weinig tot geen betrekking op een non-profit organisatie. Wel kan nagedacht worden over de effecten van bepaalde maatregelen of activiteiten ten opzichte van de gedane investeringen. Het ontwikkelen van de juiste meetinstrumenten zal dus onontbeerlijk zijn. De korpschef noemt dit in zijn visietekst financiële sleutelindicatoren. In het kader van de communicatie aangaande de financiële situatie van de politiezone zullen de jaarlijkse financiële profielen opgesteld door 'Belfius' besproken worden tijdens de vergaderingen van het politiecollege en de politieraad.



## AFSPRAKEN GEMEENTELIJKE DOTATIES

In de loop van 2013 werd tijdens een overleg van de kerngroep<sup>55</sup> een akkoord gevonden over de verdeelsleutel inzake de gemeentelijke dotaties. De onderstaande tabel geeft het kader aan van waaruit vertrokken werd voor het vastleggen van de gemeentelijke dotaties aan de politiezone Zennevallei voor 2016.

Tabel: Gemeentelijke dotaties aan de vroegere politiezones tot 2016 (in het kader van de besparingsplannen)

	2013	2014	2015	2016
<b>Beersel</b>	2.788.948€	2.691.335€	2.594.837€	2.594.837 €
<b>Halle</b>	4.056.000€	4.056.000€	4.056.000€	4.056.000 €
<b>Sint-Pieters-Leeuw</b>	3.766.000€	3.766.000€	3.766.000€	3.897.810 €
<b>TOTAAL</b>	<b>10.610.948 €</b>	<b>10.513.335 €</b>		<b>10.548.647€</b>

"Voor het bepalen van de verdeelsleutel werd getracht een aantal berekeningen te maken op grond van het minder of meer laten doorwegen van verschillende parameters. Volgende parameters werden in overweging genomen: het gemeentefonds, de opcentiemen onroerende voorheffing, het privé belastbaar Kadastraal Inkomen, het belastbaar Kadastraal Inkomen voor bedrijven (industrie), de verkeersbelasting, de aanvullende personenbelasting en het aantal inwoners van de gemeente. In verschillende simulaties werden deze parameters in meer of mindere mate mee gewogen om de verdeelsleutel te bepalen."

"Voorts is het belangrijk aan te geven dat voor de berekening van de verdeelsleutel werd vertrokken van de gemeentelijke dotaties van 2015 ZONDER inbegrip van de huurprijzen die momenteel in de verschillende politiezones voor de gebouwen worden betaald."

Tabel: Netto gemeentelijke dotaties aan de vroegere politiezones in 2015, met en zonder verrekening van de huurprijzen der gebouwen

	Beersel	Halle	Sint-Pieters-Leeuw	Totaal
<b>Netto dotatie 2015</b>	2.594.837€	4.056.000€	3.766.000€	
<b>Huurprijzen</b>	43.000€	15.300€	86.680,44€	
<b>Netto dotatie 2015 ZONDER huurprijzen</b>	2.551.837€	4.040.700€	3.679.319,56€	10.271.856,56€
<b>Verdeling van de totale begroting op basis van</b>	24,84%	39,34%	35,82%	100%

<sup>55</sup> Vergaderplatform in het kader van de fusiebesprekingen, met deelname van de burgemeesters, secretarissen, bijzondere rekenplichtigen, korpchef en adviseurs van de politiezones.



de netto dotaties 2015 zonder huurprijs				
--	--	--	--	--

Vertrekkende vanuit bovenstaande situatie werd een **akkoord** gevonden over de **berekeningswijze voor de verdeelsleutel**:

Tabel: Berekeningswijze verdeelsleutel PZ Zennevallei, weging van de verschillende indicatoren

	Weging	Beersel	Halle	Sint-Pieters-Leeuw
<b>Gemeentefonds</b>	23 %	4,30 %	12,07 %	6,63 %
<b>Personenbelasting</b>	22 %	6.67 %	8.21 %	7.13 %
<b>KI privé</b>	13 %	4.37 %	4.47 %	4.17 %
<b>KI Industrie</b>	10 %	2.07 %	3.28 %	4.65 %
<b>Verkeersbelasting</b>	9 %	2.25 %	3.74 %	3.02 %
<b>Bevolkingsaantal</b>	23 %	6,01 %	9.06 %	7,95 %
	100 %	25,6234 %	40,8391%	33,5375%

"Hiermee ligt de wijze van berekening van de verdeelsleutel vast. De onderliggende parameters (gemeentefonds, personenbelasting, KI, verkeersbelasting en bevolking) zullen echter elk jaar worden aangepast. Zo zal steeds het gemiddelde van de laatste 3 jaren genomen worden voor de berekening van de belastingcijfers en zullen telkens de laatst gekende bevolkingscijfers worden gebruikt."

"Bovendien zal deze verdeelsleutel niet van bij het begin integraal worden toegepast. Er werd besloten om hier geleidelijk aan naartoe te werken. Zo zal in jaar 1 voor 90% de huidige verdeling worden toegepast en voor 10% de nieuwe verdeelsleutel, in jaar 2 zal voor 80% de huidige verdeling worden toegepast en voor 20% de nieuwe verdeelsleutel en zo verder. Op deze manier zal dus pas na 10 jaar voor 100% de nieuwe verdeelsleutel worden bereikt."

"Voor de berekening van de verdeelsleutel werd zoals aangegeven vertrokken van de netto stadsdotaties zonder hierin de huidige huurprijzen op te nemen. De huurprijzen die de nieuwe politiezone voor de verschillende gebouwen moet betalen, worden achteraf (na een correcte schatting van de huurprijs van ieder gebouw) uiteraard wel opnieuw verdeeld onder de gemeenten en in de dotaties verrekend, voor iedere gemeente a rato van de verdeelsleutel."

Opgemerkt dient te worden dat de gemaakte afspraken aangaande de gemeentelijke dotaties en verdeelsleutels ook goedgekeurd werden door de respectieve gemeenteraden en dit in het kader van goedkeuring van de vrijwillige fusie van de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw.

Zoals reeds vermeld dient de 'nieuwe' verdeelsleutel die in 2016 voor 10% toegepast zal worden, jaarlijks herzien te worden op basis van de geactualiseerde parameters. De samenvattende tabel aangaande de nieuwe verdeelsleutel wordt hieronder weergegeven.

Tabel: Verdeelsleutel PZ Zennevallei berekend op basis van de cijfers voor 2016 (gemiddelde van de cijfers in de 3 voorgaande jaren)

	Weging	Beersel	Halle	Sint-Pieters-Leeuw
<b>Gemeentefonds</b>	23 %	4,2217%	12,0591%	6,7193%
<b>Personenbelasting</b>	22 %	6,6585%	8,3050%	7,0366%
<b>KI privé</b>	13 %	4,2605%	4,5850%	4,1545%
<b>KI Industrie</b>	10 %	2,2693%	2,9164%	4,8143%
<b>Verkeersbelasting</b>	9 %	2,3148%	3,6353%	3,0499%
<b>Bevolkingsaantal</b>	23 %	5,9367%	9,0935%	7,9699%
	100 %	25,6614%	40,5942%	33,7443%

## BEREKENING VAN DE GEMEENTELIJKE DOTATIES 2016 OP BASIS VAN DE GEKENDE VERDEELSLEUTELS

De verdeelsleutels die toegepast zullen worden in 2016 zijn gekend. Op basis van de deze verdeelsleutels worden de gemeentelijke dotaties 2016 berekend. In het kader van deze berekening wordt de basisverdeelsleutel dus voor 90% toegepast en de 'nieuwe' verdeelsleutel voor 10%. Deze toepassing geeft het onderstaande resultaat.

Tabel: Berekening van de gemeentelijke dotaties op basis van de verdeelsleutel in 2016

Gemeentelijke dotaties 2016 gewone begroting – Zonder huurgelden	
<b>Beersel</b>	2.560.243,52€
<b>Halle</b>	4.053.607,80€
<b>Sint-Pieters-Leeuw</b>	3.658.005,24€

## HUURGELDEN POLITIEGEBOUWEN

In de aanloop naar de fusie werden ook afspraken gemaakt over de huurgelden voor de politieggebouwen. Er werd gesteld dat de huurprijzen die de nieuwe politiezone moet betalen achteraf (na correcte inschatting van de huurprijs van ieder gebouw) opnieuw verdeeld wordt onder de gemeenten en verrekend in de dotaties en dit a rato van de verdeelsleutel.

Elke gemeente voerde de nodige procedure met het oog op het bekomen van een recent geschatte huurprijs. De geschatte huurgelden voor de politieggebouwen zullen door de politiezone Zennevallei ook betaald worden

aan de respectieve gemeenten. De huurgelden voor de politiegebouwen op basis van de schattingsverslagen<sup>56</sup> zien er als volgt uit:

Tabel: Huurgelden voor de politiegebouwen op basis van de schattingsverslagen

Huurgelden politiegebouwen - schattingsverslagen	
Site 'Brabantpoort'	279.160€
Politiepost Zuun	36.550€
Politiepost Halle – Victor Baetensstraat	120.000€
Politiepost Halle - Fabrikstraat	99.600€
Politiepost Beersel – Domein Rondenbos	60.990€
<b>TOTAAL</b>	<b>596.270€</b>

Inzake de verrekening van de huurgelden in de dotaties wordt dezelfde redenering gevolgd als bij de berekening van de gemeentelijke dotaties. De basisverdeelsleutel wordt voor 90% toegepast, de 'nieuwe' verdeelsleutel voor 10%. Deze toepassing geeft het onderstaande resultaat.

## GEMEENTELIJKE DOTATIES 2016 – GEWONE BEGROTING – MEERJARENPLANNING

In functie van de meerjarenplanning van de gemeenten werd beslist om in 2017 op de gemeentelijke dotaties een stijging van 3,1% toe te passen. Deze stijging ligt in de lijn van de vooruitzichten gemaakt door het federaal planbureau. De eerstvolgende overschrijding van de spilindex wordt verwacht in december 2016. Als gevolg daarvan zouden de wedden van het overheidspersoneel in februari 2017 met 2% aangepast worden aan de gestegen levensduurte.

Naar 2018 en 2019 zullen de gemeentelijke dotaties met 1,1% verhoogd worden en dit in het kader van de baremische verhogingen van het personeel van de politiezone.

De gemeentelijke dotaties in functie van de meerjarenplanning zien er als volgt uit:

Tabel: Gemeentelijke dotaties aan PZ Zennevallei in functie van de financiële meerjarenplanning:

	Beersel	Halle	Sint-Pieters-Leeuw	TOTAAL
<b>2016</b>	2.708.862,85€	4.288.915,28€	3.870.348,43€	10.868.126,56
<b>2017 (+3,1%)</b>	2.792.837,59€	4.421.871,66€	3.990.329,23€	11.205.038,48€
<b>2018 (+1,1%)</b>	2.823.558,81€	4.470.512,25€	4.034.222,85€	11.328.293,91€
<b>2019 (+1,1%)</b>	2.854.617,96€	4.519.687,88€	4.078.599,30€	11.452.905,14€

Opgemerkt dient te worden dat de verdeling van de dotaties vanaf 2017 nog zullen wijzigen en dit in functie van de jaarlijkse herberekening van de 'nieuwe' verdeelsleutel alsook de toepassing ervan. Vanaf 2017 zal de basisverdeelsleutel voor 80% toegepast worden en de 'nieuwe' verdeelsleutel voor 20%. In 2018 wordt de

<sup>56</sup> De gemeente Beersel zal na afronding van de verbouwwerken een aangepaste schatting van het politiegebouw aanvragen.

basisverdeelsleutel dan nog voor slechts 70% toegepast. Deze redenering wordt doorgetrokken waardoor de 'nieuwe' verdeelsleutel na 10 jaar voor 100% toegepast wordt. De bovenvermelde tabel geeft bijgevolg slechts voorlopige cijfers weer.

## BIJKOMENDE DOTATIE IN HET KADER VAN DE BIJKOMENDE INZET VAN PERSONEEL

Op het vlak van de bijkomende inzet van een aantal personeelsleden binnen de politiezones is toch ook enige toelichting vereist.

Het is zo dat de politiezone Beersel sinds de politiehervorming twee personeelsleden (Calog Niv. D) in dienst heeft. Deze personeelsleden voeren taken uit in het kader van het plaatsen van signalisatie bij evenementen, het uitvoeren van kleine herstellingswerken aan de rijbaan of voetpad, ed. De taken die deze personeelsleden uitvoeren zijn in se 'oneigenlijke politietaken'. Bij de opstart van de fusiegesprekken werd al vrij snel beslist dat de nog aanwezige oneigenlijke politietaken opnieuw overgeheveld werden naar de gemeenten. Omwille van de voorgaande reden werd in het kader van de fusiegesprekken ook beslist dat de wedden, toelagen en vergoedingen van deze twee personeelsleden door de gemeente Beersel aan de politiezone terugbetaald dienden te worden. Vanaf september 2013 wordt dit ook toegepast.

De stad Halle besliste in het kader van het betalend parkeren om twee bijkomende agenten van politie aan te werven. De wedden, toelagen en vergoedingen van deze personeelsleden worden gefinancierd door de stad Halle. Gezien de twee agenten ingezet worden in het kader van het parkeerbeleid genereren zij ook inkomsten voor de stad Halle.

Hieruit kunnen we concluderen dat de werkwijze binnen de gemeente Beersel en de stad Halle volledig gelijklopend is.

Binnen de gemeente Sint-Pieters-Leeuw ligt de situatie iets anders. De gemeente Sint-Pieters-Leeuw had beslist om de gemeentelijke dotatie aan de politiezone vanaf 2016 te laten stijgen en dit in tegenstelling tot de gemeente Beersel en de stad Halle. Omwille van de voorgaande reden werd afgesproken dat voor de gemeente Sint-Pieters-Leeuw twee bijkomende wijkinspecteurs aangeworven zullen worden. De personeelskosten voor deze twee personeelsleden zitten vervat in de gemeentelijke dotatie.

Met het oog op de toepassing van een eenvormige werkwijze werd op een overleg van 22 oktober 2015 beslist dat de kosten verbonden aan de bijkomende personeelsinzet terug gevorderd zullen worden van de respectieve gemeenten en dit op basis van de reële kosten. De reële kosten voor de bijkomende personeelsinzet (personeels- en werkingskosten) worden in 2016 als volgt geraamd:

Tabel: Reële kosten voor bijkomende personeelsinzet in 2016 in PZ Zennevallei

Bijkomende gemeentelijke dotatie – Bijkomende inzet personeel		
Beersel	Halle	Sint-Pieters-Leeuw
2 Calog Niv. D	2 Agenten van politie	2 Inspecteurs dienst wijkwerking
<b>115.000€</b>	<b>92.000€</b>	<b>93.000€</b>



## GEMEENTELIJKE DOTATIES 2016 – BUITENGEWONE BEGROTING

Op het vlak van de investeringstoelagen voor de politiezone Zennevallei werden in het kader van de fusiegesprekken nooit concrete afspraken gemaakt. Op het overleg van de kerngroep van 12 oktober 2015 werd beslist dat de politiezone Zennevallei in 2016 een investeringstoelage ontvangt van 150.000€. Deze toelage wordt eveneens verdeeld over de gemeenten conform de gemaakte afspraken aangaande de verdeelsleutels. De investeringstoelage wordt zoals hieronder aangegeven verdeeld over de gemeenten:

Tabel: Investingstoelagen voor PZ Zennevallei in 2016, verdeling over de gemeenten

Gemeentelijke dotaties 2016 buitengewone begroting	
Beersel	37.387,26€
Halle	59.194,87€
Sint-Pieters-Leeuw	53.417,88€
<b>TOTAAL</b>	<b>150.000,00€</b>

De afspraak werd eveneens gemaakt dat een investeringstoelage ten belope van 150.000€ voor de politiezone aangehouden wordt tot 2019. Indien de volgende jaren (vanaf 2017) bijkomende budgetten noodzakelijk blijken om investeringen binnen de politiezone te doen en bijgevolg de werking van de politiezone te garanderen zullen deze ook gevraagd worden en dit op basis van concrete gegevens en ramingen. In de loop van 2016 zal in het kader van de investeringstoelagen een meerjarenplanning opgesteld worden opdat de gemeenten de nodige budgetten ook kunnen inschrijven in de respectieve financiële meerjarenplanning.

## SAMENVATTING BEGROTING 2016 POLITIEZONE ZENNEVALLEI

### GEWONE BEGROTING 2016

Tabel: Gewone begroting PZ Zennevallei voor 2016

<u>Begroting 2016</u>		Saldo	
<i>Ontvangsten eigen dienstjaar</i>	17 941 325,04		
<i>Uitgaven eigen dienstjaar</i>	17 009 036,00	932 289,04	
<i>Ontvangsten vorige dienstjaren (in 2016)</i>	0,00		
<i>Uitgaven vorige dienstjaren (in 2016)</i>	799 756,00		
<i>Ontvangsten overboekingen</i>	0,00		
<i>Uitgaven overboekingen</i>	0,00		
<b>Geraamd resultaat van de begroting 2016</b>			<b>132 533,04</b>

Uit bovenstaande tabel kan afgeleid worden dat het geraamde positief resultaat 132.533,04€ bedraagt. Deze middelen zullen aangewend worden om bijkomend personeel aan te werven.

## BUITENGEWONE BEGROTING 2016

Tabel: Buitengewone begroting voor PZ Zennevallei in 2016

Begroting 2016		Saldo	
<b>Ontvangsten eigen dienstjaar</b>	150 000,00		
<b>Uitgaven eigen dienstjaar</b>	150 000,00	0,00	
<b>Ontvangsten vorige dienstjaren (in 2016)</b>	0,00		
<b>Uitgaven vorige dienstjaren (in 2016)</b>	0,00		
<b>Ontvangsten overboekingen</b>	0,00		
<b>Uitgaven overboekingen</b>	0,00		
Geraamd resultaat van de begroting 2016			<b>0,00</b>

## GOEDKEURING BEGROTING 2016 POLITIEZONE ZENNEVALLEI

De begroting 2016 van de politiezone Zennevallei werd door de toezichthoudende overheid goedgekeurd op 22 februari 2016, zij het met een aantal opmerkingen. De opmerkingen hebben betrekking op het niet respecteren van de vorm alsook het niet bijvoegen van een aantal bewijsstukken.

Dit is te wijten aan het feit dat de politiezone op het moment van het opstellen van de begroting nog geen boekhoudpakket in gebruik had. De noodzakelijke rechtzettingen zullen uitgevoerd worden bij de eerstvolgende begrotingswijziging.

## TAKENPAKKET AFDELING FINANCIËN

De financiële dienst is samengesteld uit de bijzondere rekenplichtige en een boekhouder. In de huidige stand van zaken komen tal van opdrachten op de financiële dienst af. Dit gaat onder meer over het dagelijks beheer van de thesaurie, het geven van financieel advies in het kader van overheidsopdrachten, de controle op in- en uitgaande facturen, de financiële rapportage, de interne financiële controle, het eventueel opstellen van financiële voorspellingen,... Daarnaast speelt de financiële dienst ook een belangrijke rol op het vlak van het opvolgen van de facturatie van de bestuurlijke takelingen en de inning van boetes inzake verkeersovertredingen (cfr. buitenlanders). Het hoeft geen betoog dat een nauwe samenwerking tussen de bijzondere rekenplichtige en de boekhouder onontbeerlijk is om het volledige takenpakket kwaliteitsvol uit te voeren. Het maximaal delen van kennis staat hierbij centraal. De toekomst zal echter uitwijzen of de financiële dienst van de politiezone Zennevallei nood heeft aan bijkomende capaciteit.



### 2.6.2.3 MANAGEMENT VAN PROCESSEN

De PZ Zennevallei is op dit moment niet toe aan het procesmatig werken. We willen er eerst voor zorgen dat alle diensten, afdelingen en functionaliteiten op een goede manier georganiseerd en gestructureerd worden, en dat onze medewerkers hun plaats vinden hun werk kunnen doen. In een latere fase zullen we het procesgericht werken zeker opnieuw opnemen, maar dat zal stof zijn voor een volgende beleidsperiode. De opbouw ervan zal wellicht echter sneller kunnen gaan dan in de vroegere politiezones, omdat we de opgedane ervaringen en best practices uit het verleden mee kunnen nemen. Maar op dit moment is procesmatig werken voor de PZ Zennevallei niet aan de orde.

## 2.7 SAMENWERKING

### 2.7.1 INTERZONALE, BOVENLOKALE EN INTERNATIONALE POLITIESAMENWERKING

Tabel 32: Interzonale, bovenlokale en internationale politiesamenwerking

	Domein van de samenwerking	Dienst/zone waarmee samenwerking werd afgesloten	Inhoud van de samenwerking (zone / middelen)
<b>Niveau Politiezones</b>			
	Protocol inzake crisisnetwerk politionele slachtofferbejegening	PZ Pajottenland	Interzonale wacht: capaciteitswinst
	Samenwerking inzake 'Gebruik van de cellen'	PZ Pajottenland	Gebruik van onze cellen en bewaking door onze medewerkers
	IT	PZ Pajottenland	Interzonale wacht
	Organisatieontwikkeling	PZ Dilbeek	Uitwisselen van know-how en manieren van werken
<b>Niveau arrondissement Halle-Vilvoorde</b>			
<b>Operationeel</b>	Info bestuurlijke politie / gebeurtenissen CSD Asse	CSD HV	Input en opvolging van gegevens / RAR - BEPAD
	FIPA / EXIT / MEDUSA		Bijdrage capaciteit bovenlokale acties (3 à 4x per jaar)
	Politionele informatiedoorstroming bij ernstige gerechtelijke feiten Protocol politiealarm	CSD en FGP HV	Informatiedoorstroming met bijzondere aandacht voor radiofonische berichtgeving
	Netwerk verhoor minderjarigen en gebruik videoverhoorlokaal minderjarigen		3 medewerkers 'lokale recherche, jeugd en gezin' + 1 medewerker interventie opgenomen in rol van netwerk
	Arrondissementeel Rechercheoverleg	FGP HV - Parket	Wettelijk orgaan voor informatiedoorstroming, bijgewoond door de korpschef
	Melden van onderzoeken (DOS)	A.I.K. HV	Via module 'NFK / <u>Onderzoek</u> ' in ISLP
	Protocol 'ISLP 2 A.I.K.'		A.I.K. HV krijgt 'read only' toegang tot ISLP van de PZ

	Protocol Justitiepaleis	CSD HV - PZ arrondissement Halle-Vilvoorde - dienst Justitiepaleis Brussel	Dagelijks leveren van twee (op zondag één) personeelsleden door één van de PZ voor dienst Justitiepaleis
	Themawerkgroepen 'standaardPV's HV'	Parket HV	Deelname aan 4 themawerkgroepen: winkeldiefstallen, drugs, IFG en onrustwekkende verdwijningen
<b>Niet-operationeel</b>	Interne distributiedienst arrondissement Halle-Vilvoorde (PRODIS)	CSD HV	Verhogen efficiëntie distributie
	Vergadercharter arrondissementeel overlegplatform korpschefs		Optimaliseren bovenlokaal arrondissementeel overleg
	Afspraken capaciteitsbeheer		Maandelijkse standaardcapaciteitsoutput
	Protocol A.I.K. HV		Werking A.I.K. HV en facturatie afgedeelten van de lokale politie
	Vergadering BECOR		Deelname aan overleg bestuurlijk coördinatoren
	Protocol logistieke steun	Algemene directie materiële ondersteuning CSD	Efficiëntie van aankopen verhogen
	Radioverkeer via Astrid	Astrid	
	Logistiek Platform	PZ arrondissement Halle-Vilvoorde	Overleg logistieke thema's
	HRM-platform	PZ Arrondissement Halle-Vilvoorde	Overleg HR
	Platform Directiesecretariaat	PZ Arrondissement Halle-Vilvoorde en Leuven	Overleg directiesecretariaat
Protocol externe communicatie	Parket Halle-Vilvoorde – Persmagistraat	Afspraken rond perscommunicatie	
<b>Niveau Provincie Vlaams-Brabant</b>			
<b>Operationeel</b>	CIC Vlaams-Brabant	CIC Leuven	Ondersteuning interventieploegen, beantwoorden telefonische oproepen buiten de openingsuren onthaal Afstemming en overleg Vanuit de PZ Zennevallei zijn 3 INP's naar het CIC Leuven afgedeeld
	Provinciale werkgroep ANPR, subwerkgroep CSD politie	Provincie Vlaams-Brabant	Deelname aan deze subwerkgroep CSD politie
<b>Niet-operationeel</b>	Provinciaal Veiligheidsoverleg	Provincie Vlaams-Brabant	De korpschef van de PZ Zennevallei vertegenwoordigt de korpschefs van het arrondissement Halle-Vilvoorde in dit overleg
	Praktijkgroep Optimale Bedrijfsvoering	Verbindingsambtenaar Provincie	Provinciaal netwerk organisatieontwikkeling (praktijkgroep optimale bedrijfsvoering) en ondersteuning op maat
	Gezamenlijke aankoop Astrid communicatiemateriaal	Provincie Vlaams-Brabant via CSD	Verhogen van efficiëntie en effectiviteit aankopen
<b>Niveau Vlaanderen</b>			
<b>Niet-operationeel</b>	Netwerk Vlaamse functionele en technische systeembeheerders	Lokale PZ Vlaanderen	Afstemming en overleg



	CPS (Centre for Policing and Security)	Wetenschap, politie, opleidingsinstellingen en veiligheidsdiensten	De korpschef van de PZ Zennevallei is lid van de raad van bestuur en ondervoorzitter van CPS.
	VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten)	Vlaamse steden en gemeenten	De korpschef van de PZ Zennevallei is lid van de algemene vergadering VVSG.
<b>Nationaal niveau</b>			
<b>Operationeel</b>	Samenwerking in het raam van 'Veiligheid bij de spoorwegen'	Spoorwegpolitie	Samenwerking
<b>Niet-operationeel</b>	Protocol Comité P	Comité P	Aanmelden van onderzoeken en hun resultaat
	VCLP (Vaste Commissie voor de Lokale Politie)	Lokale Politie	De korpschef van de PZ Zennevallei is binnen de VCLP portefeuillehouder 'MVO'

## 2.7.2 ANDERE PROTOCOLS OF SAMENWERKINGSAKKOORDEN MET NIET POLITIONELE PARTNERS OF DERDEN: DE BESTAANDE PROTOCOLS MET DE VOORMALIGE PZ'S DIENEN NOG OMGEZET/GEACTUALISEERD TE WORDEN NAAR DE NIEUWE PZ ZENNEVALLEI

	Inhoud samenwerkingsovereenkomst	Inbreng PZ Zennevallei
<b>Protocol met Halse secundaire scholen, CLB's en parket</b>	Het samenwerkingsakkoord werd in 2010 het leven geroepen om aan verschillende noden tegemoet te komen. In de eerste plaats is het gericht op preventief werken, maar ook het melden van strafbare feiten komt aan bod.	Het tweede deel van het protocol somt de verbintenissen van de verschillende partners op.
	Scholenoverleg	Overleg in het kader van het protocolakkoord, georganiseerd door de lokale politie of de dienst integrale veiligheid
<b>Buurtinformatienetwerk</b>	Samenwerkingsverband tussen stad of gemeente, de lokale politie en de zelfstandige ondernemers om snelle wederzijdse informatie-uitwisseling op gang te brengen.	Info over verdachte zaken doorgeven aan handelaars (sms of e-mail), contacten onderhouden met handelaars en ambtenaar lokale economie, overleg BIN bijwonen
<b>Brandweer</b>	Onder meer afspraken 'beveiliging incidenten'; situatieschetsen; gezamenlijke opleiding	Concrete afspraken maken, onder meer: 'hoe optreden bij branden' en dergelijke; opleiding voor interventiemedewerkers
<b>Parket HV - Federale Wegpolitie - Provincie Vlaams-Brabant</b>	Arrondissementele Overleg Verkeer (AOV)	Deelname aan overleg
<b>Parket HV - Welzijnsorganisaties</b>	Arrondissementele werkgroep slachtofferbeleid	Deelname aan overleg
<b>Parket HV - CAW - Provincie</b>	Draaiboek Intrafamiliaal geweld	Toepassing draaiboek, communicatie naar de medewerkers (werking intrafamiliaal geweld)
<b>Slachtofferonthaal bij de parketten en slachtofferhulp Stad/gemeente</b>	Welzijnsteam	Deelname aan overleg
	Evenementenloket: ketengerichte benadering uitgewerkt door de ambtenaar integrale veiligheid en de ambtenaar noodplanning van de	De politie neemt haar deel van de taken bij het

	stad, voor het inplannen en afhandelen van evenementen op Hals grondgebied	evenementenbeheer voor haar rekening
	Woonraad	Deelname aan overleg met betrekking tot woonkwaliteit en dergelijke.
	Burenbemiddeling	Afspraken en doorverwijzing via de wijkinspecteurs
<b>De Lijn</b>	Gezamenlijke acties op grond van mondelinge afspraken	Acties in samenwerking met de lokale politie + protocol met voormalige PZ SPL
<b>Ziekenhuis AZ Halle</b>	Overleg over optreden van politie in het ziekenhuis	Praktische afspraken over optreden in het ziekenhuis, samenwerking met politiediensten, beroepsgeheim
<b>Huisartsenwachtpost Zennevallei</b>	Periodiek overleg tussen de huisartsenwachtpost en de politiezones die tot hun grondgebied behoren.	Praktische afspraken over samenwerking met politiediensten

## 2.8 SYNTHESE VAN DE BESTEDE CAPACITEIT

Er zijn nog geen gegevens voorhanden met betrekking tot de bestede capaciteit in de PZ Zennevallei. We hebben er bewust voor gekozen om hier geen cijfers weer te geven van de bestede capaciteit in de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieter-Leeuw. Vooreerst gebeurde de capaciteitsmeting in ieder korps op een andere manier, en verder is de organisatiestructuur in de nieuwe politiezone zo anders dan in de vroegere zones, dat iedere vergelijking onzinnig zou zijn.

Voor de problematiek van het capaciteitstekort verwijzen we graag naar de begeleidende nota bij dit zonaal veiligheidsplan.

Zoals aangehaald is van bij de start van de organisatie een uitgebreid meetsysteem ingevoerd om de besteding van onze capaciteit in kaart te brengen. Iedere medewerker brengt dagelijks de uitgevoerde activiteiten in via Galop Online, waarna de gegevens maandelijks in statistieken worden gegoten. Op die manier verwerven we stukje bij beetje een zicht op de capaciteitsbesteding in de praktijk. De maandelijkse overzichten worden aan de diensthoofden en teamcoaches overgemaakt met het oog op (bij)sturing in het takenpakket van de medewerkers. Op beleidsniveau kunnen deze cijfers gebruikt worden om taken te heroriënteren, of bepaalde zaken meer of minder prioritair te maken.

In het volgende zonaal veiligheidsplan van de PZ Zennevallei zal op basis van deze meting in ieder geval een uitgebreid overzicht gegeven kunnen worden van de bestede capaciteit.

# HOOFDSTUK 3:

## STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

### 3.1 DE VORIGE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

Dit onderdeel in het zonaal veiligheidsplan is traditioneel voorzien voor de evaluatie en te trekken lessen uit de strategische doelstellingen van de vorige beleidsperiode. We hebben ervoor gekozen de beleidsdoelstellingen van de vorige politiezones niet uitgebreid op te nemen en ze hier te evalueren. We starten in de PZ Zennevallei immers in een nieuwe context, waardoor de te trekken lessen vaak niet meer van toepassing zullen zijn. Bovendien zal de nieuwe omgeving, het grotere grondgebied en de grotere organisatie een andere manier van werken met zich meebrengen dan in de vroegere politiezones.

Ter informatie geven we wel de beleidsprioriteiten van de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw van de vorige beleidsperiode (2014 tot nu) mee.

	Externe prioriteiten	Interne prioriteiten
<b>Beersel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioriteit: Criminaliteit tegen eigendomsdelicten</li> <li>• Prioriteit: Verkeersveiligheid</li> <li>• Aandachtspunt: Misdrijven tegen de lichamelijke integriteit</li> <li>• Aandachtspunt: intrafamiliaal geweld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimalisering interne en externe communicatie</li> <li>• Bekwaamheid en betrokkenheid medewerkers vergroten</li> <li>• Interne en externe operationele informatiedoorstroming optimaliseren</li> <li>• Middelen efficiënt aanwenden en inzetten</li> </ul>
<b>Halle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioriteit: Overlast</li> <li>• Prioriteit: Diefstallen in woningen</li> <li>• Prioriteit: Verkeersveiligheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duurzame ontwikkeling / MVO</li> <li>• Optimaal beheer en aanwending van de beschikbare middelen</li> <li>• Informatie-uitwisseling en ondersteuning ICT</li> </ul>
<b>Sint-Pieters-Leeuw</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioriteit: Eigendomsdelicten (gebouwen en voertuigen)</li> <li>• Prioriteit: Overlast</li> <li>• Prioriteit: Verkeersveiligheid</li> <li>• Aandachtspunt: Radicalisme</li> <li>• Aandachtspunt: Intrafamiliaal geweld</li> <li>• Aandachtspunt: Fraude</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR: competentie management, opleidingsvisie en -plan, taalbeleid</li> <li>• Logistiek: Duurzaam en transparant aankoopbeleid, doorgedreven inconvenïëntenbeheer, afstemming beleids- en budgetcycli</li> <li>• Communicatie: plan opstellen, inspraakbeleid medewerkers, digitale media implementeren.</li> </ul>

## 3.2 DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN 2014-2017

### 3.2.1 SYNTHESE VAN DE ARGUMENTATIE

Als voorbereiding op de formulering van de strategische doelstellingen voor de periode 2016 – 2020 (?) werd een uitgebreide scanning en analyse uitgevoerd van diverse bronnen (zie hoofdstuk 2). Om de beleidsprioriteiten voor de komende jaren te bepalen, werden een aantal van deze bronnen – objectieve en subjectieve – met elkaar in confrontatie gebracht in enkele argumentatiematrices.<sup>57</sup>

Deze matrices vormden de basis voor een overleg met de commissarissen en adviseurs van de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw op 19 en 22 juni 2015. Hieruit vloeide een prioriteitenlijst voort die werd voorgelegd aan de zonale veiligheidsraad:

#### PRIORITEITENLIJST VOOR DE EXTERNE PRIORITEITEN / CRIMINALITEITSFENOMENEN:

1. Diefstallen in gebouwen
2. Overlast in brede betekenis
3. Diefstallen met geweld / bedreigingen
4. Diefstallen aan / uit voertuigen
5. Drugs
6. Radicalisme / terrorisme
7. Intrafamiliaal geweld

#### Bedenking:

- Er werd gevraagd aan de zonale veiligheidsraad om rekening te houden met de capaciteit van de politiezone, en maximaal 3 prioriteiten en 1 aandachtspunt te bepalen.

#### PRIORITEITENLIJST VOOR ASPECTEN VAN VERKEERSVEILIGHEID

1. Overdreven snelheid
2. Rijden onder invloed
3. Gordel / kindersitje
4. GSM
5. (Elementaire verkeersregels)

#### Bedenking:

- In Halle werd sinds enkele jaren specifiek aandacht besteed aan de veiligheid van schoolomgevingen. Dit werd als een prioriteit weerhouden. Aangezien dit niet in dezelfde mate speelt in de andere gemeenten, kwam dit niet als eerste uit de prioriteiten. Toch wordt gevraagd om voor specifieke schoolomgevingen in Halle de mogelijkheid te blijven bieden hieraan te werken.

<sup>57</sup> De volledige argumentatiematrices met uitleg over de gehanteerde methode zijn terug te vinden als bijlage 7.

## PRIORITEITENLIJST VOOR INTERNE PRIORITEITEN:

1. Interne communicatie, informatie-uitwisseling en informatiebeheer
2. Duurzaam ondernemen (met inbegrip van innovatie en technologische vernieuwingen)
3. Optimaliseren van de kerntaken / Basispolitiezorg

Deze 'uitkomst' van de scanning en analyse werd – samen met de bedenkingen – aan de zonale veiligheidsraad gepresenteerd op 23 juni 2015. Op basis hiervan werden in onderling overleg de externe en interne prioriteiten voor de politiezone Zennevallei bepaald.

### 3.2.2 BELEIDSKEUZE VOOR DE AANPAK VAN VEILIGHEIDS- EN LEEFBAARHEIDSPROBLEMEN

De zonale veiligheidsraad besliste dat als externe prioriteiten voor de periode 2016 – 2017 volgende fenomenen weerhouden worden:

- **PRIORITEIT: Drugs (brede zin)**
  - Het is in eerste instantie dhr. Procureur die om aandacht voor de drugsproblematiek in de brede zin van het woord vraagt, en hij stelt voor dit op te nemen als prioriteit. Hij verduidelijkt zich door te stellen dat drugs vaak de trigger is voor andere misdrijven. De prioriteit drugs moet dan ook breder gezien worden dan 'het oppakken van dealers' of 'het speuren naar plantages of in- en uitvoer'. Het brede spectrum van raadgeven tot nazorg moeten hierin opgenomen worden. Tot op heden werd dit item echter in weinig zonale veiligheidsplannen weerhouden. Nochtans fungeren drugs vaak als katalysator voor diverse misdrijven zoals diefstal en overlast,... zodat hierrond een ruime werking kan worden opgezet. De burgemeesters steunen dhr. Procureur in deze visie. Drugs hebben een enorme impact op de samenleving. Dit was eveneens de visie van een aantal commissarissen tijdens het voorafgaand overleg over de prioriteitsbepaling.
- **PRIORITEIT: Diefstallen in gebouwen**
  - De meeste bronnen schuiven diefstal in woningen als een prioriteit naar voren, hetzij om de hoge cijfers, hetzij om de impact van dit soort feiten op de bevolking. De hoge score voor dit fenomeen in de argumentatiematrix maakte dat alle aanwezigen op de zonale veiligheidsraad ervan overtuigd waren dat dit een prioriteit moet zijn voor de PZ Zennevallei.
- **PRIORITEIT: Overlast (brede zin)**
  - De zonale veiligheidsraad is het erover eens dat overlast een belangrijke prioriteit is. Ook hier spreken de cijfers uit de argumentatiematrix voor zich. Zowel 'overlast' op zich, als 'vandalisme en vernielingen' (hetgeen volgens de typologie uit het NPVB onder overlast valt) scoren hoog als prioriteit. De overige partners in de zonale veiligheidsraad gaan akkoord met deze visie.
- **PRIORITEIT: Verkeersveiligheid**
  - De specifieke items die hier weerhouden worden, moeten volgens de leden van de zonale veiligheidsraad in oorzakelijk verband staan tot het gebeuren van verkeersongevallen: rijden onder invloed van alcohol en drugs, overdreven snelheid, gordel en kinderzitje, speciale aandacht voor zwakke weggebruikers.
  - Gelet de grote scholengemeenschap in Halle wordt aan de vergadering voorgesteld om ook het project 'veilige schoolomgeving' te behouden binnen de PZ Zennevallei. De



burgemeesters van de andere gemeenten vinden dit ook relevant. Daarop wordt besloten dat het project 'Veilige schoolomgeving' weerhouden wordt binnen de PZ Zennevallei.

- **AANDACHTSPUNT: Radicalisering**

- In elke stad/gemeente van de politiezone is een moskee of Islamitisch cultuurcentrum gevestigd. De DirCo roept op en vraagt om de evolutie ervan van nabij worden op te volgen. De nodige aandacht voor radicalisering is zeer belangrijk. Het gaat er om maatschappelijk waakzaam te zijn en initiatieven te ontwikkelen door middel van een integrale en geïntegreerde aanpak. Radicalisering zal wellicht ook weerhouden worden in het nieuwe nationaal veiligheidsplan. De zonale veiligheidsraad is akkoord om het fenomeen 'radicalisering' te weerhouden als aandachtspunt.

### 3.2.3 BELEIDSKEUZE VOOR DE AANPAK VAN INTERNE PROBLEMEN

De zonale veiligheidsraad beslist dat als interne prioriteiten voor de periode 2016-2020 (?) volgende beleidsdomeinen weerhouden worden:

- **Interne communicatie, informatie-uitwisseling en informatiebeheer**
- **Duurzaam ondernemen (met inbegrip van innovatie en technologische vernieuwingen)**
- **Optimaliseren van de kerntaken / Basispolitiezorg**

Over de interne prioriteiten werd geen debat gevoerd. De resultaten uit de argumentatiematrix werden overgenomen. De scores uit de verschillende bronnen wijzen in de richting van de drie weerhouden interne prioriteiten.

### 3.2.4 PRIORITEITEN UIT HET NVP DIE NIET WEERHOUDEN WORDEN: MOTIVERING

Aangezien het huidige NVP geen lange looptijd meer heeft, zullen we geen uitgebreide motivering doen van de prioriteiten uit dit NVP die we in PZ Zennevallei niet zullen opnemen. Vermoedelijk zal nog dit voorjaar een nieuw NVP worden ingevoerd, en zullen we onze prioriteiten hier aan moeten aftoetsen.

### 3.2.5 DE UITWERKING VAN DE PRIORITEITEN VOOR 2014-2017

Vanuit de gekozen prioriteiten worden strategische doelstellingen geformuleerd. Per prioriteit – zowel intern als extern – zal gewerkt worden met actieplannen, die jaarlijks in de uitwerking van operationele doelstellingen voorzien, zowel voor de reguliere werking als voor de beleidsvrije ruimte. Daar waar de doelstellingen behaald worden en bepaalde activiteiten verankerd zijn in onze werking, zullen wij die activiteiten borgen.

De verantwoordelijkheid voor de actieplannen wordt gelegd bij projectleiders die bij voorkeur geen officier zijn. De actieplannen zullen uitgewerkt worden eens het zonaal veiligheidsplan is goedgekeurd. Uiteraard zal er oog zijn voor het maximaal betrekken van externe partners die een meerwaarde kunnen zijn voor het realiseren van onze doelstellingen en voor zowel preventie als repressie en nazorg. De rapportering gebeurt periodiek tijdens het operationeel overleg en binnen de zonale veiligheidsraad. De verantwoordelijkheid van de andere operationele doelstellingen leggen we bij al onze medewerkers, zowel wat de ontwikkeling als de uitvoering en de evaluatie betreft.

Er zal dus nog steeds gewerkt worden met doelstellingen voor zowel de reguliere werking als de beleidsvrije ruimte, maar we zullen het aantal doelstellingen verminderen en ze zullen niet meer onder het overkoepelende geheel van een strategische doelenboom geplaatst worden.



### 3.3 DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

In wat volgt worden de strategische doelstellingen per prioriteit geformuleerd. Er wordt telkens aandacht besteed aan de kritieke succesfactoren voor het realiseren van de betrokken doelstelling. Er wordt bovendien reeds aangegeven in welke richting de uitwerking van de strategische doelstelling zal gaan. Hiervoor werd overleg gepleegd met de betrokken medewerkers en partners alvorens de doelstellingen te formuleren. De precieze uitwerking in operationele doelstellingen en actieplannen zal echter pas gebeuren na de goedkeuringsprocedure.

#### 3.3.1 DIEFSTALLEN IN GEBOUWEN

##### Strategische doelstelling:

*De lokale politie Zennevallei pakt samen met haar partners in de veiligheidsketen het fenomeen 'diefstallen in gebouwen' aan.*

##### Kritieke succesfactoren en randvoorwaarden:

<b>Leiderschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De korpsleiding draagt de prioriteit uit in het korps en zorgt ervoor dat iedereen er het belang van inziet.</li> <li>Er wordt draagvlak gecreëerd in het korps om deze strategische doelstelling korpsbreed aan te pakken. Een duidelijke communicatie is onontbeerlijk.</li> <li>De korpsleiding en de verschillende diensthoofden maken de noodzakelijke capaciteit vrij om actie te ondernemen.</li> </ul>
<b>Strategie en beleid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijks wordt een duidelijk en resultaatgericht actieplan opgesteld, dat het evenwicht vindt tussen teveel en te weinig ambitie.</li> <li>De uitvoering van het actieplan wordt systematisch en op regelmatige basis geëvalueerd.</li> <li>De stand van zaken met betrekking tot het actieplan wordt om de 2 maanden voorgesteld op het operationeel overleg, om alle verschillende diensten mee op koers te houden.</li> <li>De beeldvorming met betrekking tot het fenomeen wordt nauwgezet opgevolgd.</li> <li>De meetinstrumenten om de uitvoering van de doelstellingen te meten, zijn aanwezig.</li> </ul>
<b>Management van medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De geïnteresseerde medewerkers worden betrokken in het opstellen van het actieplan.</li> <li>De medewerkers worden tijdig ingelicht over de inhoud van het actieplan en hun takenpakket hierin.</li> <li>De medewerkers krijgen op regelmatige basis feedback over de geboekte resultaten.</li> <li>De nodige inspanningen moeten gedaan worden om het toegestane kader te kunnen opvullen.</li> </ul>
<b>Management van middelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Budget voorzien om bepaalde acties die extra middelen vragen, te kunnen uitvoeren. Het moet mogelijk zijn geld te voorzien voor onze beleidsprioriteiten.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voldoende medewerkers begroten om het kader te kunnen blijven opvullen. Enkel zo kan er beleidsvrije ruimte zijn (vrije capaciteit).</li> </ul>
<b>Management van processen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De doelstellingen in het actieplan worden transversaal uitgewerkt.</li> <li>• Er wordt voorzien in een kwaliteitscontrole op de te volgen procedures en registraties die de aanpak en beeldvorming van dit fenomeen beïnvloeden.</li> </ul>
<b>Partners</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienst integrale veiligheid / dienst maatschappelijke veiligheid (stad Halle – gemeente Sint-Pieters-Leeuw)</li> <li>• Parket</li> <li>• Provincie (preventie)</li> <li>• Federale Politie</li> <li>• Andere politiezones in de regio</li> </ul>
<b>Wijze van uitwerking van deze strategische doelstelling</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse uitwerking van actieplan volgens de aangeraden lay-out van een inleiding, gedetailleerd verloop en meetplan.</li> <li>• Best practices uit politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw worden in het actieplan weerhouden.</li> <li>• De bedoeling moet zijn het aantal diefstallen in gebouwen te verlagen door een combinatie van preventie, proactie, onderzoek en nazorg.</li> </ul>
<b>Opvolging van deze strategische doelstelling: mogelijke indicatoren (voorbeelden)</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal voltooide inbraken in woningen, appartementen en aanhorigheden</li> <li>• Aantal voltooide inbraken in andere gebouwen</li> <li>• Aantal pogingen in woningen, appartementen en aanhorigheden</li> <li>• Aantal pogingen in andere gebouwen</li> <li>• Piektijdstip</li> <li>• Evolutie in modus operandi</li> <li>• Geografische spreiding van woninginbraken</li> <li>• Meting van het onveiligheidsgevoel</li> <li>• Aantal opgevolgde techno-preventieve adviezen</li> <li>• Aantal meldingen van verdachte situaties met betrekking tot woninginbraken</li> <li>• ...</li> </ul>



**Strategische doelstelling:**

*De lokale politie Zennevallei pakt samen met haar partners in de veiligheidsketen het fenomeen 'drugs' en de gevolgen die deze criminaliteitsvorm met zich meebrengt, aan.*

**Kritieke succesfactoren en randvoorwaarden:**

<b>Leiderschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De korpsleiding draagt de prioriteit uit in het korps en zorgt ervoor dat iedereen er het belang van inziet.</li> <li>• Er wordt draagvlak gecreëerd in het korps om deze strategische doelstelling korpsbreed aan te pakken. Een duidelijke communicatie is onontbeerlijk.</li> <li>• De korpsleiding en de verschillende diensthoofden maken de noodzakelijke capaciteit vrij om actie te ondernemen.</li> </ul>
<b>Strategie en beleid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijks wordt een duidelijk en resultaatgericht actieplan opgesteld, dat het evenwicht vindt tussen teveel en te weinig ambitie.</li> <li>• De uitvoering van het actieplan wordt systematisch en op regelmatige basis geëvalueerd.</li> <li>• De stand van zaken met betrekking tot het actieplan wordt om de 2 maanden voorgesteld op het operationeel overleg, om alle verschillende diensten mee op koers te houden.</li> <li>• De beeldvorming met betrekking tot het fenomeen wordt nauwgezet opgevolgd.</li> <li>• De meetinstrumenten om de uitvoering van de doelstellingen te meten, zijn aanwezig</li> </ul>
<b>Management van medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De geïnteresseerde medewerkers worden betrokken in het opstellen van het actieplan.</li> <li>• De medewerkers worden tijdig ingelicht over de inhoud van het actieplan en hun takenpakket hierin.</li> <li>• De medewerkers krijgen op regelmatige basis feedback over de geboekte resultaten.</li> <li>• De nodige inspanningen moeten gedaan worden om het toegestane kader te kunnen opvullen.</li> </ul>
<b>Management van middelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget voorzien om bepaalde acties die extra middelen vragen, te kunnen uitvoeren. Het moet mogelijk zijn geld te voorzien voor onze beleidsprioriteiten.</li> <li>• Voldoende medewerkers begroten om het kader te kunnen blijven opvullen. Enkel zo kan er beleidsvrije ruimte zijn (vrije capaciteit).</li> </ul>
<b>Management van processen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De doelstellingen in het actieplan worden transversaal uitgewerkt.</li> <li>• Er wordt voorzien in een kwaliteitscontrole op de te volgen procedures en registraties die de aanpak en beeldvorming van dit fenomeen beïnvloeden.</li> </ul>

<b>Partners</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienst integrale veiligheid / dienst maatschappelijke veiligheid (stad / gemeente)</li> <li>• Buurtwerkinitiatieven in de stad en de gemeenten</li> <li>• Jeugddiensten en jeugdwerkinitiatieven</li> <li>• Hulpverleningsinstanties: CAW, maar ook specifiek voor drugsproblematiek</li> <li>• Brandweerzone Vlaams-Brabant West (expert inzake drugslabo's)</li> <li>• Parket</li> <li>• Federale Politie</li> </ul>
<b>Wijze van uitwerking van deze strategische doelstelling</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse uitwerking van actieplan volgens de aangeraden lay-out van een inleiding, gedetailleerd verloop en meetplan.</li> <li>• Best practices uit de politiezones Beersel, Halle en Sint-Pieters-Leeuw (eventueel uit het verleden, vroegere zonale veiligheidsplannen), worden weerhouden.</li> <li>• Er wordt gezocht naar best practices uit andere politiekorpsen.</li> </ul>
<b>Opvolging van deze strategische doelstelling: mogelijke indicatoren</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal PV's drugs</li> <li>• Aantal drugvangsten (kilo's,...)</li> <li>• Aantal verbeurtverklaringen</li> <li>• Aantal controleacties</li> <li>• Aantal lopende onderzoeken</li> <li>• ...</li> </ul>

### 3.3.3 OVERLAST

#### Strategische doelstelling:

*De lokale politie Zennevallei pakt samen met haar partners in de veiligheidsketen de overlastproblemen op het grondgebied van de politiezone aan.*

#### Kritieke succesfactoren en randvoorwaarden:

<b>Leiderschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De korpsleiding draagt de prioriteit uit in het korps en zorgt ervoor dat iedereen er het belang van inziet.</li> <li>• Er wordt draagvlak gecreëerd in het korps om deze strategische doelstelling korpsbreed aan te pakken. Een duidelijke communicatie is onontbeerlijk.</li> <li>• De korpsleiding en de verschillende diensthoofden maken de noodzakelijke capaciteit vrij om actie te ondernemen.</li> </ul>
<b>Strategie en beleid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijks wordt een duidelijk en resultaatgericht actieplan opgesteld, dat het evenwicht vindt tussen teveel en te weinig ambitie.</li> <li>• De uitvoering van het actieplan wordt systematisch en op regelmatige basis geëvalueerd.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De stand van zaken met betrekking tot het actieplan wordt om de 2 maanden voorgesteld op het operationeel overleg, om alle verschillende diensten mee op koers te houden.</li> <li>• De beeldvorming met betrekking tot het fenomeen wordt nauwgezet opgevolgd.</li> <li>• De meetinstrumenten om de uitvoering van de doelstellingen te meten, zijn aanwezig. Eventueel kan teruggegrepen worden naar de typologie voorgesteld in het NVP 2011.</li> </ul>
<b>Management van medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De geïnteresseerde medewerkers worden betrokken in het opstellen van het actieplan.</li> <li>• De medewerkers worden tijdig ingelicht over de inhoud van het actieplan en hun takenpakket hierin.</li> <li>• De medewerkers krijgen op regelmatige basis feedback over de geboekte resultaten.</li> </ul>
<b>Management van middelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget voorzien om bepaalde acties die extra middelen vragen, te kunnen uitvoeren. Het moet mogelijk zijn geld te voorzien voor onze beleidsprioriteiten.</li> <li>• Voldoende medewerkers begroten om het kader te kunnen blijven opvullen. Enkel zo kan er beleidsvrije ruimte zijn (vrije capaciteit).</li> </ul>
<b>Management van processen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De doelstellingen in het actieplan worden transversaal uitgewerkt.</li> <li>• Er wordt voorzien in een kwaliteitscontrole op de te volgen procedures en registraties die de aanpak en beeldvorming van dit fenomeen beïnvloeden.</li> </ul>
<b>Partners</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De inzet en medewerking van de dienst integrale / maatschappelijke veiligheid en alle daaraan verbonden partners (burenbemiddeling, preventie, stadswachten, gemeenschapswachten, jongerenwerking, woonraad, evenementen etc.) van de gemeenten Beersel en Sint-Pieters-Leeuw en de stad Halle is onontbeerlijk voor een integrale aanpak van overlast. De lokale politie is hier één partner in een groter geheel, waarvan bij voorkeur de dienst integrale / maatschappelijke veiligheid de regie op zich neemt.</li> <li>• Provincie (preventie, GAS)</li> <li>• VVSG (GAS)</li> <li>• Scholen</li> <li>• Federale politie</li> <li>• Parket</li> <li>• BIN</li> <li>• OCMW</li> </ul>
<b>Wijze van uitwerking van deze strategische doelstelling</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse uitwerking van actieplan volgens de aangeraden lay-out van een inleiding, gedetailleerd verloop en meetplan.</li> <li>• Enkele voorstellen die in het actieplan opgenomen zullen worden: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uitwerking van een gemeentelijk overlastbeleid, in samenspraak met alle partners. Hierbij hoort ook de uitwerking van een GAS-beleid en een visie rond het inzetten van camera's.</li> <li>○ Het up-to-date houden van de lokale overlasttypologie, zodat de risicoplaatsen en feiten onmiddellijk duidelijk zijn.</li> <li>○ Oprichting van een lokaal overlastplatform, bestaande uit de mensen die op het terrein met overlast in aanraking komen (politie, milieu, stadswachten, preventie, integrale veiligheid, buurtwerking,...). De</li> </ul> </li> </ul>



	<p>bedoeling is praktijkgericht te werken, met duidelijke feedback aan alle partners, en kort op de bal te spelen in overlastsituaties.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ In kaart brengen van overlast per evenement</li> <li>○ In kaart brengen van overlast rond horeca en herbergen</li> <li>○ Gerichte aanpak van storende overlastfenomenen</li> </ul>
<b>Opvolging van deze strategische doelstelling: mogelijke indicatoren</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aantal feiten van bepaalde – binnen het overlastbeleid als overlast bestempelde – fenomenen</li> <li>● Aantal meldingen van buurtbewoners</li> <li>● Aantal acties van verschillende partners op bepaalde hotspot</li> <li>● ...</li> </ul>

### 3.3.4 VERKEERSVEILIGHEID

#### Strategische doelstelling:

*De lokale politie Zennevallei verbetert samen met haar partners in de veiligheidsketen de objectieve verkeersveiligheid op het grondgebied van de politiezone.*

#### Kritieke succesfactoren en randvoorwaarden:

<b>Leiderschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● De korpsleiding draagt de prioriteit uit in het korps en zorgt ervoor dat iedereen er het belang van inziet.</li> <li>● Er wordt draagvlak gecreëerd in het korps om deze strategische doelstelling korpsbreed aan te pakken. Een duidelijke communicatie is onontbeerlijk.</li> <li>● De korpsleiding en de verschillende diensthoofden maken de noodzakelijke capaciteit vrij om actie te ondernemen.</li> <li>● De zonale veiligheidsraad is zich bewust van de noodzaak tot een multidisciplinaire aanpak van het fenomeen: de bijdrage van de gemeente- en stadsdiensten is erg belangrijk.</li> </ul>
<b>Strategie en beleid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Jaarlijks wordt een duidelijk en resultaatgericht actieplan opgesteld, dat het evenwicht vindt tussen teveel en te weinig ambitie.</li> <li>● De uitvoering van het actieplan wordt systematisch en op regelmatige basis geëvalueerd.</li> <li>● De stand van zaken met betrekking tot het actieplan wordt om de 2 maanden voorgesteld op het operationeel overleg, om alle verschillende diensten mee op koers te houden.</li> <li>● De beeldvorming met betrekking tot het fenomeen wordt nauwgezet opgevolgd.</li> <li>● De meetinstrumenten om de uitvoering van de doelstellingen te meten, zijn aanwezig</li> </ul>

<b>Management medewerkers</b>	van	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De geïnteresseerde medewerkers worden betrokken in het opstellen van het actieplan.</li> <li>• De medewerkers worden tijdig ingelicht over de inhoud van het actieplan en hun takenpakket hierin.</li> <li>• De medewerkers krijgen op regelmatige basis feedback over de geboekte resultaten.</li> </ul>
<b>Management middelen</b>	van	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het korps moet een breder draagvlak voor verkeerszaken ontwikkeld worden, onder meer door het doorgeven van specifieke en bestaande kennis te bevorderen.</li> <li>• De nodige inspanningen moeten gedaan worden om het toegestane kader te kunnen opvullen.</li> </ul>
<b>Management processen</b>	van	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De doelstellingen in het actieplan worden transversaal uitgewerkt.</li> <li>• Er wordt voorzien in een kwaliteitscontrole op de te volgen procedures en registraties die de aanpak en beeldvorming van dit fenomeen beïnvloeden.</li> </ul>
<b>Partners</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• De inzet en medewerking van de diensten mobiliteit, de evenementen, openbare werken van de gemeenten en de stad is onontbeerlijk voor een goede evolutie van de verkeersveiligheid. De lokale politie kan dit niet alleen.</li> <li>• FOD Mobiliteit</li> <li>• Provincie (preventie)</li> <li>• Vlaams Gewest (beheer van de wegeninfrastructuur)</li> <li>• Federale Politie</li> <li>• Scholen</li> </ul>
<b>Wijze van uitwerking van deze strategische doelstelling</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse uitwerking van actieplan volgens de aangeraden lay-out van een inleiding, gedetailleerd verloop en meetplan.</li> <li>• Enkele nieuwigheden: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De lokale prioriteit 'veilige schoolomgeving' krijgt eveneens een belangrijke plaats in het actieplan.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Opvolging van deze strategische doelstelling: mogelijke indicatoren</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal verkeersongevallen (met gewonden / dodelijke afloop)</li> <li>• Aantal verkeersongevallen met betrokkenheid van de prioritaire doelgroepen</li> <li>• Aantal snelheidsovertredingen</li> <li>• Aantal positieve ademtesten</li> <li>• Aantal OI's voor gordeldracht</li> <li>• Aantal OI's voor GSM-gebruik achter het stuur</li> <li>• Resultaten controles vrachtwagens</li> <li>• ...</li> </ul>

### 3.3.5 RADICALISERING (AANDACHTSPUNT)

#### Strategische doelstelling:

*Door middel van een Zonale Task Force zorgt de PZ Zennevallei ervoor dat alle informatie met betrekking tot radicalisering op haar grondgebied op een degelijke manier wordt verzameld, gefilterd en verwerkt. De aanpak van radicalisering wordt op die manier ingebed in de structuren van de organisatie, zodat signalen niet verloren gaan, maar er actief mee gewerkt wordt.*

De Zonale Task Force (ZTF van de PZ Zennevallei zal ervoor zorgen dat radicalisering een blijvend aandachtspunt vormt in onze organisatie. Het actieplan radicalisering, dat wordt uitgerold door dit ZTF, zorgt ervoor dat iedereen binnen de politiezone alert wordt en blijft voor signalen van radicalisering .

### 3.3.5 INTERNE COMMUNICATIE, INFORMATIE-UITWISSELING EN INFORMATIEBEHEER

#### Strategische doelstelling:

*Binnen de lokale politie Zennevallei maken we werk van het uitbouwen en implementeren van een gemoderniseerd en aangepast informatiebeheer, een vlotte informatie-uitwisseling en een goede interne communicatie.*

#### Kritieke succesfactoren en randvoorwaarden:

<b>Leiderschap</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De korpsleiding draagt de prioriteit uit in het korps en zorgt ervoor dat iedereen er het belang van inziet.</li><li>• Er wordt draagvlak gecreëerd in het korps om deze strategische doelstelling korpsbreed aan te pakken. Een duidelijke communicatie is onontbeerlijk.</li></ul>
<b>Strategie en beleid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jaarlijks wordt een duidelijk en resultaatgericht actieplan (communicatieplan cf. hoofdstuk 4) opgesteld, dat het evenwicht vindt tussen teveel en te weinig ambitie.</li><li>• De uitvoering van het actieplan wordt systematisch en op regelmatige basis geëvalueerd.</li><li>• De stand van zaken met betrekking tot het actieplan wordt om de 2 maanden voorgesteld op het strategisch overleg, om alle verantwoordelijken mee op koers te houden.</li></ul>
<b>Management van medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Communicatie is erg belangrijk binnen deze prioriteit. Er kan veel aandacht besteed worden aan goed communiceren, maar de medewerkers dienen gesensibiliseerd te worden dat communicatie ontvangen ook hun verantwoordelijkheid is.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De schotten tussen diensten moeten kleiner worden. Een goede doorstroming van informatie vereist samenwerking tussen de verschillende diensten.</li> <li>• Communicatie, maar ook soms niet communiceren, is de verantwoordelijkheid van iedereen in het korps, ieder op zijn/haar niveau. Correct communiceren hoort hier ook bij. Dit behoort niet enkel tot de taak van de adviseur communicatie.</li> </ul>
<b>Management van middelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ondanks de besparingen moet geïnvesteerd worden in vooruitgang en digitalisering. Zo niet, zullen we achterop hinken op het vlak van informatieverwerking.</li> <li>• Een modern informatiebeheer kan niet zonder de nodige technologische vernieuwingen en investering in ICT. De investeringen op korte termijn zorgen voor een besparing op langere termijn.</li> </ul>
<b>Management van processen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De doelstellingen worden transversaal uitgewerkt.</li> </ul>
<b>Partners</b>	/
<b>Wijze van uitwerking van deze strategische doelstelling</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse uitwerking van een actieplan volgens de aangeraden lay-out van een inleiding, gedetailleerd verloop en meetplan. (cf. hoofdstuk 4: communicatieplan / ICT-plan)</li> <li>• Enkele pijlers voor het actieplan: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Verdere uitwerking van het operationeel informatiebeheer</li> <li>○ Uitwerking en implementatie van Mobile Office, hetgeen gepaard gaat met het werken op tablets en laptops op het terrein;</li> <li>○ Gebruik van ICT om de politiezone beter te laten werken</li> <li>○ Investering in software voor informatiebeheer, gekoppeld aan het werken met ISLP op het terrein</li> <li>○ Integratie van sociale media in het beheer en gebruik van informatie</li> <li>○ Informatie gaat hand in hand met communicatie: optimaliseren van de interne communicatie!</li> </ul> </li> </ul>
<b>Opvolging van deze strategische doelstelling: mogelijke indicatoren</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik van het digitaal platform</li> <li>• Tevredenheid van de medewerkers over de communicatie tussen diensten</li> <li>• Kennis van de medewerkers over fenomenen / actieplannen / aandachtspunten</li> <li>• Uitvoeren van de opdrachten</li> <li>• Kennis van dossiers uit wekelijkse briefing</li> <li>• ...</li> </ul>

### 3.3.6 DUURZAAM ONDERNEMEN

#### Strategische doelstelling:

*De lokale politie Zennevallei voert een beleid waarin steeds oog is voor een economisch en ecologisch gebruik van de beschikbare voorzieningen en middelen.*

#### Kritieke succesfactoren en randvoorwaarden:

<b>Leiderschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De korpsleiding draagt de prioriteit uit in het korps en zorgt ervoor dat iedereen er het belang van inziet.</li> <li>• Er wordt draagvlak gecreëerd in het korps om deze strategische doelstelling korpsbreed aan te pakken. Een duidelijke communicatie is onontbeerlijk.</li> <li>• De korpsleiding en de verschillende diensthoofden maken de noodzakelijke capaciteit vrij om actie te ondernemen.</li> </ul>
<b>Strategie en beleid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijks wordt een duidelijk en resultaatgericht actieplan opgesteld, dat het evenwicht vindt tussen teveel en te weinig ambitie.</li> <li>• De uitvoering van het actieplan wordt systematisch en op regelmatige basis geëvalueerd.</li> <li>• De stand van zaken met betrekking tot het actieplan wordt om de 2 maanden voorgesteld op het strategisch overleg, om alle verantwoordelijken mee op koers te houden.</li> </ul>
<b>Management van medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliseren van de medewerkers met betrekking tot duurzaamheid</li> </ul>
<b>Management van middelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op dit vlak moet de bereidheid gevonden worden om zaken te herbekijken, gewoonten te doorbreken en out of the box te denken om nieuwe – duurzamere – oplossingen te vinden.</li> <li>• Een lange termijnvisie is hier noodzakelijk. Duurzaamheid levert op, maar niet onmiddellijk.</li> </ul>
<b>Management van processen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelstellingen worden transversaal uitgewerkt.</li> </ul>
<b>Partners</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeenten / stad</li> <li>• Leveranciers / bedrijven</li> <li>• Bevolking</li> <li>• Werkgroep MVO Geïntegreerde Politie</li> <li>• Federale Politie</li> </ul>

#### Wijze van uitwerking van deze strategische doelstelling

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse uitwerking van een actieplan volgens de aangeraden lay-out van een inleiding, gedetailleerd verloop en meetplan.</li> <li>• Enkele mogelijke pijlers voor het actieplan: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Beleid voeren waarin telkens oog is voor de 3 P's: People, planet en profit! Niet enkel de dienstverlening is van belang!</li> </ul> </li> </ul>
--	--





	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Maatregelen moeten met andere woorden kostenbesparend en duurzaam zijn maar mogen de efficiëntie van de politiewerking niet in de weg staan.</li> </ul>
<b>Opvolging van deze strategische doelstelling: mogelijke indicatoren</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duurzame inkopen</li> <li>• Duurzaam verbruiken: papierverbruik, inktverbruik, energiekost</li> <li>• Tevredenheid van de bevolking over de manier waarop de politie in de omgeving is ingebed</li> <li>• MTO</li> <li>• ...</li> </ul>

### 3.3.7 OPTIMALISEREN VAN DE KERNTAKEN / BASISFUNCTIONALITEITEN

#### Strategische doelstelling:

*Door het optimaliseren van haar zeven basisfunctionaliteiten beheerst de lokale politie Zennevallei samen met haar partners in de veiligheidsketen de objectieve veiligheidsfenomenen op het grondgebied van de politiezone.*

#### Kritieke succesfactoren en randvoorwaarden:

<b>Leiderschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De korpsleiding is zich bewust van het belang van het goed functioneren van de zeven basisfunctionaliteiten. Ze zijn een essentiële taak voor een lokaal politiekorps, in samenwerking met de partners.</li> <li>• Het voldoen aan de normen voor het garanderen van een minimale gelijkwaardige dienstverlening moet continu worden bewaakt. Indien hier niet aan wordt voldaan, vervallen de andere prioriteiten tot aan de minimale normen kan worden voldaan.</li> </ul>
<b>Strategie en beleid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijks worden operationele doelstellingen opgesteld per functionaliteit om uitvoering ervan te optimaliseren. Deze operationele doelstellingen hebben betrekking op de verschillende operationele en ondersteunende diensten.</li> <li>• De operationele doelstellingen worden halfjaarlijks geëvalueerd.</li> </ul>
<b>Management van medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De medewerkers worden betrokken bij het opmaken van de operationele doelstellingen.</li> <li>• Een duidelijke communicatie over de operationele doelstellingen is cruciaal om een draagvlak te creëren bij de medewerkers.</li> </ul>
<b>Management van middelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De meetinstrumenten dienen voorhanden te zijn om de stand van zaken te kunnen meten.</li> </ul>
<b>Management van processen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De doelstellingen worden transversaal uitgewerkt.</li> </ul>



<b>Partners</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FGP / Federale politie</li> <li>• Gemeenten / stad</li> <li>• Private veiligheid</li> </ul>
<b>Wijze van uitwerking van deze strategische doelstelling</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse uitwerking van een aantal operationele doelstellingen per basisfunctionaliteit. De functionaliteit verkeer wordt hier niet weerhouden, aangezien hieromtrent al een specifiek actieplan bestaat.</li> </ul>
<b>Opvolging van deze strategische doelstelling: mogelijke indicatoren</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afhankelijk van de gekozen operationele doelstellingen</li> </ul>



# HOOFDSTUK 4:

## HET COMMUNICATIEBELEID

### 4.1 COMMUNICATIE

*"De samenleving verandert fundamenteel. Hoe mensen elkaar vinden en met elkaar netwerken, hoe ze kennis uitwisselen en ideeën met elkaar verbinden en hoe ze samenwerken evolueert aan een razende snelheid. (...) De technologische vooruitgang is onlosmakelijk verbonden met de explosieve groei van online activiteiten. Deze nieuwe omgangsvormen wijzigen de relatie tussen de overheid en de bevolking grondig. Uiteraard hebben ze ook hun weerslag op de interne organisatie van de overheid en op de manier van werken van de ambtenaren. Als overheidsdienst draagt de politie bij tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden en tot de democratische ontwikkeling van de maatschappij. Het onderhouden van relaties met de bevolking en het uitwisselen van informatie en kennis is cruciaal. Meegroeien met nieuwe maatschappelijke evoluties en er actief aan deelnemen is daarom een vereiste."*

Met deze woorden luidde de denktank 'Politie en Sociale Media' in 2011 een nieuw tijdperk in voor de communicatiestrategie van de geïntegreerde politie. Waar er voorheen voornamelijk gefocust werd op het ontwerpen van plannen en het stapsgewijs afdrukken daarvan, werd nu plots een geheel nieuwe dimensie aan de communicatie toegevoegd. De politie moest de sociale media omarmen. Deze boodschap werd door heel wat korpsen opgepikt en men ging naarstig aan het werk met facebook, twitter, linkedIn, youtube,... Er was immers heel wat achterstand in te halen. En zonder een gedegen strategie werd er 'geprobeerde'. Sociale media werden afgetast. De raad werd gegeven er gewoon voor te gaan, 'trial and error'. Een 4-tal jaren later blijkt dat we in die fase van 'voor de vuist weg communiceren' zijn blijven hangen.

In geen van de drie vroegere politiezones bestond immers een overkoepelende, uitgewerkte communicatiestrategie. Die was er niet van tevoren en die is er nu niet. Dat zorgt ervoor dat er geen duidelijke lijn zit in de verschillende vormen van communicatie die binnen de organisatie gevoerd worden, die de organisatie verlaten, noch in de wisselwerking tussen beide stromen. Met het toenemend aantal communicatiekanalen van, naar en in de organisatie wordt dit meer en meer problematisch. Als alle communicatieactiviteiten ad hoc worden gepland zoals dat nu voor het overgrote deel het geval is, ontstaat geen meerwaarde tussen de verschillende communicatiemiddelen. Ze versterken elkaar niet. Terwijl sterke communicatie net wel gekenmerkt wordt door een sterke onderlinge cohesie en consistentie.<sup>58</sup>

Voor PZ Zennevallei is het dan ook cruciaal dat een allesomvattende communicatiestrategie wordt opgesteld. 'Allesomvattend' betekent hier 'integraal en geïntegreerd'. Zowel interne als externe communicatie, zowel operationele als niet-operationele communicatie dienen hierin een plaats te krijgen. Het geheel dient bovendien te passen in en tot uitdrukking te brengen waar we als organisatie voor staan, hoe we gezien en begrepen willen worden, wat onze strategische doelstellingen en de uitvoering daarvan zijn. Eigenlijk kan dit ook niet anders: in een organisatie is communicatie een managementhandeling. Ze ondersteunt de algemene strategie, de secundaire, tussenliggende strategieën en de beleidsvormen die eruit voortvloeien. Communicatie is met andere woorden onlosmakelijk verbonden met alle operationele en niet-operationele acties die door en

<sup>58</sup> W. Michels, Communicatieplanner, Wolters-Noordhof, Groningen, 2006,

in de organisatie worden gevoerd en is op alle niveaus aanwezig. Het structureel organiseren van de communicatie op zowel centraal als gedecentraliseerd niveau is dan ook een must.<sup>59</sup>

Dit is mogelijk maar het vergt inzet van alle geledingen in de organisatie. Het vergt tevens ook enkele sleutelpersonen die sleutelrollen bekleden in het communicatiegebeuren. En het vergt – en dit is wellicht de belangrijkste en meest kritieke succesfactor – loyaliteit aan het plan en de gemaakte afspraken.

In lijn met de visie van onze organisatie, zal de communicatiestrategie :

- **People:** Oog hebben voor de eigen **medewerkers en hun tevredenheid**: Interne communicatie optimaliseren.
- **Planet:** Informatiegestuurd werken; gebruik maken van moderne technologieën in interne en externe communicatie, waarbij **digitalisering** centraal staat.
- **Profit:** Dienstverlenend werken: Interne en externe communicatie in alle geledingen uitbouwen met oog op het leveren van een optimale dienstverlening aan de bevolking.

**Dus:** De communicatiestructuur moet er zowel intern als extern mee voor zorgen dat onze organisatie vertrouwen wekt en betrouwbaar is. Er moet een sterke interne en externe communicatie uitgebouwd worden die onze PZ **inbedt in en verbindt met de omgeving** en op die manier ons streven naar maatschappelijk verantwoord ondernemen ondersteunt.

In wat volgt wordt een aanzet tot communicatiestrategie ontwikkeld voor de PZ Zennevallei. Eerst wordt ingegaan op de algemene principes. Vervolgens wordt verder gespecificeerd naar interne en externe communicatie toe. Een tijdlijn moet tot slot aangeven welke planning we wensen te hanteren.

## 4.2 EEN COMMUNICATIESTRATEGIE VOOR PZ ZENNEVALLEI

### 4.2.1 EEN OVERKOEPELEND ICT-PLAN

Aan de basis van de communicatiestrategie ligt een overkoepelend communicatieplan. Dit plan zal van bij de start van de organisatie jaarlijks opgesteld worden en bevat een onderdeel voor interne communicatie en een onderdeel voor externe communicatie. Zowel de operationele als de niet-operationele informatiestromen worden behandeld. Om het communicatieplan op te stellen kan de '10 stappenmethodologie' van DSI gehanteerd worden.<sup>60</sup>

Het overkoepelende communicatieplan met haar verschillende onderdelen gaat in op de algemene doelstellingen op communicatievlak voor het komende jaar (in het geval van 2016 zal dit het huidige jaar zijn), een analyse van risico's en de formulering van aandachtspunten, een definiëring van de verschillende doelgroepen, een opsomming van de mogelijke en/of benodigde communicatieacties en -instrumenten die daarmee gepaard gaan en een raming van de kostprijs en een overzicht van het beschikbare communicatiebudget. Aangezien ook de benodigde tools (digitalisering, software, ...) worden opgenomen, zal het plan eerder een ICT-plan zijn dan een zuiver 'communicatieplan'.

Het is belangrijk duidelijk en op voorhand te definiëren waarom bepaalde tools nodig zijn (welk doel ze dienen), hoe ze binnen de algemene ICT-structuur passen en wie ermee zal werken. Dit voorkomt de aankoop van overlappende of onnodige computerprogramma's die niet in het geheel passen of die niemand gebruikt.

Het plan moet dan ook jaarlijks klaar zijn vooraleer de begroting wordt afgemaakt. Op die manier kunnen de nodige budgetten worden voorzien om aan de gewenste communicatiedoelstellingen tegemoet te komen.

<sup>59</sup> DSI, Een communicatieplan in 10 stappen, editie 2011

<sup>60</sup> DSI, Een communicatieplan in 10 stappen, editie 2011

Voor 2016 lukt dit niet meer, en zal het plan zo snel mogelijk na de goedkeuring van het zonaal veiligheidsplan uitgewerkt worden.

#### 4.2.2 MAANDELIJKSE COMMUNICATIEAGENDA

Het overkoepelend plan biedt een kader maar bevat nog niet de eigenlijke communicatieacties. Daarvoor wordt een maandelijks 'contentplan' of 'communicatieagenda' opgesteld. Het algemene communicatieplan wordt dus ieder jaar aangevuld met 12 communicatieagenda's, die stelselmatig worden ingevuld en heel precies bepalen wat wanneer door wie gecommuniceerd wordt, en met welk instrument.

De 'grotere' acties worden ver van tevoren ingepland, bij het opstellen van het algemene communicatieplan. Het communicatieplan volgt tevens de uitwerking van de andere actieplannen en kan zo belangrijke communicatie-items onmiddellijk overnemen in de juiste maand. Voorts wordt de communicatie in de mate van het mogelijke minimaal een maand van tevoren ingepland. Ongeveer in het helft van de maand wordt de communicatieagenda voor de komende maand samengesteld. Wat dient extern gecommuniceerd te worden en wanneer? Welke items moeten intern verspreid worden en hoe?

De groep die uiteindelijk de communicatieagenda bepaalt, noemen we 'team spreken'. Het is samengesteld uit mensen op het beleidsniveau, die duidelijk op de hoogte zijn van zowel de strategische als tactische en operationele lijnen. Voorts dienen zowel de sectoren als het centrale gedeelte van de organisatie hierin vertegenwoordigd te zijn, en zowel de operationele als de ondersteunende diensten. Om die reden zal het 'team spreken' de facto het strategisch overleg zijn.

De communicatie wordt vervolgens uitgevoerd door de aangewezen personen in het stuurbord. De opvolging ervan gebeurt door de adviseur communicatie.

##### Strategie: op te volgen via een stuurbord

Kernboodschap/ Onderwerp	Wie communiceert	In	Ex	Doelgroep	Communicatiemiddel	Timing	Middelen

#### 4.2.3 KEUZE VAN DE JUISTE COMMUNICATIEACTIES EN -INSTRUMENTEN

De communicatiedoelstellingen zijn af te leiden uit de overkoepelende organisatiedoelstellingen. Zoals gezegd: de gevoerde communicatie moet perfect passen in het te voeren beleid. De doelstellingen die men met een bepaalde communicatie wenst te bereiken, kunnen altijd beschreven worden aan de hand van de gewenste effecten in termen van **kennis, houding of gedrag**. Een communicatiedoelstelling zegt dus steeds iets wat een bepaalde doelgroep binnen een bepaalde periode moet weten, moet vinden of moet doen.

##### KENNIS → WAT MOET DE DOELGROEP WETEN?

(LEREN KENNEN)

- Naambekendheid van de organisatie
- Kennis over de organisatie, processen, werking, regels,...

##### HOUDING → WAT MOET DE DOELGROEP VINDEN?

(BEGRIJPEN)

- Imago van de organisatie
- Betrokkenheid bij het onderwerp
- Inzicht in de processen, werking, regels,...



- Bereidheid iets te doen
- Intentie veranderen

Mensen veranderen niet snel. Bestaande kennis, houding of gedrag bevestigen is veel makkelijker dan deze te veranderen. Daarenboven is het beïnvloeden van het kennisniveau makkelijker dan de houding. Het gedrag is het moeilijkst te beïnvloeden. Het is een grote misvatting te denken dat kennis, houding en gedrag elkaar opvolgen door dezelfde communicatieactie. Het is niet omdat mensen iets weten en iets vinden, dat ze het daarom ook gaan doen. En het is niet door eenzelfde boodschap enkele keren via hetzelfde instrument te herhalen, dat mensen overgaan van 'begrijpen' naar 'doen'. Vaak vraagt vooral deze laatste stap om specifiekere tools in communicatie. Wanneer een communicatie-item aangereikt wordt, dient daarom steeds bepaald te worden wat er daarbij van de doelgroep wordt verwacht. Weten, vinden en/of doen? Het komt aan het communicatieteam toe om de boodschap via de juiste tools te (laten) communiceren, zodat ze het gewenste effect sorteert.

In wat volgt wordt een structuur voorgesteld voor zowel de interne als de externe communicatie. Het voorgaande blijft evenwel gelden: elk communicatie-item wordt opgenomen in de communicatieagenda, zodat een totaaloverzicht behouden blijft en het duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is in de totale communicatiestrategie.

### 4.3 EEN STRATEGIE VOOR INTERNE COMMUNICATIE

Onvrede van medewerkers zit vaak niet in het gevoerde beleid zelf, maar in de manier waarop dat beleid (niet) gecommuniceerd wordt. Managers onderschatten vaak de informatiebehoefte van de medewerkers. Ze nemen vaak onterecht aan dat wanneer iets 1 maal gecommuniceerd is, dat het dan ook 'geweten' is. Interne communicatie vergt echter meer inspanningen, en dient ook verschillende doelen in de organisatie. Toch is de grote strategische lijn belangrijk. Interne communicatie moet vooral consequent zijn. Verschillende instrumenten, tools en overlegmomenten moeten maximaal op elkaar afgestemd worden.

#### 4.3.1 INTERNE COMMUNICATIE: INFORMEREN EN MOTIVEREN!

Hoofddoelen van interne communicatie zijn **informer** en **motiveren**. Hiermee hangen nog een heel aantal andere doelen samen (informatiedoorstroming, vertalen van het beleid, draagvlak creëren, efficiënte informatiestructuur scheppen, positieve organisatiecultuur teweegbrengen,...).

De **organisatiecultuur** is in vele gevallen bepalend voor de keuze van communicatie-instrumenten. Vooraleer de communicatiestrategie wordt opgezet, zou daarom best gekeken worden wat de dominante organisatiecultuur is. Als deze vraag is beantwoord, kan gezocht worden naar de communicatie die het best bij deze cultuur past.

Naast de doelen moet ook oog zijn voor verschillende **soorten interne informatie**. Alle aspecten moeten aan bod komen om medewerkers optimaal te informeren: taakinformatie, beleidsinformatie, motiverende informatie of dienstverleningsinformatie.

Bovendien zijn er ook intern **verschillende doelgroepen**. Wie moet over welke informatie beschikken? En moet iedereen het hele verhaal kennen of wordt de informatie gespecificeerd naar de doelgroep toe? Hierover moet duidelijkheid zijn en moeten afspraken gemaakt worden bij de opmaak van de communicatieagenda. Transparantie is goed, maar op maat van ieders plaats in de organisatie. (Bijvoorbeeld: Management – Middenkader – Basiskader)

### 4.3.2 KEUZES VOOR EEN HELDERE STRATEGIE

Zoals gezegd zijn er verschillende soorten interne informatie en verschillende doelgroepen, die wel of geen toegang tot bepaalde informatie (moeten) hebben. Er bestaan heel wat verschillende instrumenten om intern te communiceren, al naargelang wie en wat men met de communicatie wil bereiken. Enkele keuzes voor een heldere strategie van interne communicatie:

- **Welke kanalen gebruiken?** → persoonlijk, schriftelijk, digitaal,...
- **Informeel of formele communicatie?** → volgens regels en procedures, of ad hoc en informeel?
- **Richting van de communicatie?** → informeren? Top - down. Dialoog en interactie? Bottom - up!
- **Mate van openheid?** → Wie mag wat weten?
- **Segmentatie nodig?** → mag iedereen hetzelfde weten?
- **Wij-gevoel creëren?** → is dit gewenst? En zo ja, op welk niveau?
- **Onafhankelijkheid?** → wordt een vrije mening geapprecieerd? Of niet?

Aan de hand van de antwoorden op bovenstaande vragen kunnen de gepaste communicatiemiddelen gekozen worden. In ieder geval ook, hoe divers en talrijk de instrumenten voor interne communicatie ook zijn, **het basispakket moet duidelijk zijn voor iedereen**. Er moet een duidelijke basisstructuur opgezet worden, en deze moet de behoefte aan interne communicatie zo goed als volledig dekken. Een aanvullend pakket kan uiteraard voor bepaalde aangelegenheden, maar moet beperkt blijven.

### 4.3.3 DUIDELIJK BASISPAKKET VOOR INTERNE COMMUNICATIE

In PZ Zennevallei zal het basispakket naar de toekomst toe voor de interne communicatie bestaan uit een digitaal platform enerzijds, en een structuur van overlegmomenten anderzijds.

#### DIGITAAL PLATFORM

Vanuit onze organisatievisie om bij te dragen tot een **informatiegestuurde werking** moet worden ingezet op de **digitaliseringevoluitie** van de administratieve processen binnen de organisatie. Hiermee wordt bijgedragen aan de organisatievisie om milieubewust te handelen en efficiënt gebruik te maken van moderne technologieën.

**Voor de niet-operationele informatie** wordt concreet gebruik gemaakt van een **geïntegreerd systeem (type SharePoint)** waarbij een platform wordt gehanteerd voor informatie-uitwisseling en 'online' samenwerking binnen de dienst(en) of organisatie is de toekomst. Belangrijke processen kunnen op deze manier centraal beheerd en gestuurd worden, decentraal uitgevoerd en opgevolgd worden, er kan top - down en bottom-up gecommuniceerd worden in één overzichtelijk geheel. Zonder 5 verschillende programma's te openen of paswoorden in te geven, wordt op deze manier gestreefd naar een optimale toegankelijkheid van informatie voor alle medewerkers. De afdelingen administratie en IT zullen wellicht een sleutelrol spelen in het beheren, voeden en verder ontwikkelen van deze tool. Op dit moment is een dergelijk systeem nog niet aangekocht voor de PZ Zennevallei, maar er zitten enkele opties in de pijplijn.

**Voor de operationele informatie** wordt een gelijkaardige strategie gehanteerd. Ook hier zal een geïntegreerd digitaal systeem in gebruik genomen worden waarbij alle informatie zo snel mogelijk de juiste personen in de organisatie bereikt. Een systeem als 'Infodoc/pop/cop' of 'Argus' zou deze mogelijkheden kunnen bieden. Het LIK zal wellicht een sleutelrol spelen in het beheren, voeden en verder ontwikkelen van deze tool.

**Dagelijkse briefing voor het personeel:** Het LIK maakt iedere dag een briefing over alle belangrijke feiten die zich in de politiezone hebben voorgedaan. Deze briefing kan indien nodig aangevuld worden met niet-

operationele informatie (uitgaande van de administratie, personeel, logistiek, beleid,...) die onder de aandacht van de medewerkers gebracht moet worden, al is het maar door louter te verwijzen naar de vindplaats van verdere informatie. De briefing wordt ter beschikking gesteld van de hele politiezone, zodat iedereen weet wat er gebeurt. De dagelijkse briefings worden gebruikt sinds 1 januari 2016, en het systeem werkt. Aan de hand van de dagelijkse briefing kan ook het dagelijks persbericht worden opgemaakt.

## STRUCTUUR VAN INTERNE OVERLEGMOMENTEN

---

Naast de altijd beschikbare schriftelijke/digitale informatie is ook een persoonlijke informatie-uitwisseling en ruimte voor gedachtewisseling, overleg of debat cruciaal. Niet in het minst door het gekozen organisatiemodel is overleg in de PZ Zennevallei op regelmatige tijdstippen noodzakelijk. Het model dat voorligt legt door decentralisatie verantwoordelijkheden lager in de organisatie en zorgt voor operationele autonomie en empowerment van de sectoren, maar er moet wel over gewaakt worden dat we 1 organisatie blijven. Overlegmomenten over de verschillende onderdelen heen moeten dan ook structureel ingebed worden en systematisch plaatsvinden. Op die manier weten medewerkers ook wanneer welk soort beslissingen genomen zullen worden, waar ze iets kunnen aankaarten en welke gelegenheden ze zelf hebben om deel te nemen aan het debat.

Voor de PZ Zennevallei worden volgende interne overlegmomenten voorgesteld:

- **Strategisch Overleg (StratO) :**
  - Tweewekelijks (in beginfase zelfs wekelijks, later mogelijk maandelijks) overleg tussen de korpschef, adjunct-korpschef, adviseurs PIOFAM, hoofd LIK, CP Cavoo en sectorcommissarissen
  - Doel: Stroomlijnen van het algemene beleid in de PZ Zennevallei
  - Dit team is tevens het 'team spreken' dat de communicatieagenda voor de komende maand bepaald.
  
- **Operationeel overleg / Sectoroverleg**
  - Tweewekelijks overleg tussen de korpschef, de adjunct-korpschef, de sectorcommissarissen en adjuncten, hoofd LIK, CP verkeer/oo, adviseur beleid/communicatie
  - Doel: operationeel de vinger aan de pols houden. Het operationeel overleg volgt op de tweewekelijkse briefing met betrekking tot nieuwe/veranderende trends, nieuwe regelgeving,...
  - Van hieruit kunnen communicatie-items aangegeven worden naar het managementteam toe.
  
- **Overleg PIOFAM**
  - Tweewekelijks overleg tussen de adviseurs PIOFAM en de consultants van het sectorsecretariaat, de korpschef en de adjunct-korpschef
  - Doel: de niet-operationele diensten op elkaar afstemmen, weten wat er gaande is, taakverdeling centraal - decentraal 'bewaken', communicatie centraal - decentraal optimaliseren.
  
- **Wekelijkse briefing**
  - In iedere sector wordt 1x per week gedurende een uur een operationele briefing gehouden, voor alle operationelen die op dat moment aanwezig zijn. De belangrijkste operationele feiten per team / dienst / afdeling worden hier gedeeld onder alle operationelen per sector, en er wordt afgesproken wat de verder te nemen stappen zijn in een welbepaalde zaak of ten aanzien van een welbepaald fenomeen. Op die manier wordt geïntegreerd gewerkt met de



beschikbare informatie. De wekelijkse briefings van beide sectoren worden nadien op het digitaal platform gezet, om op die manier toegankelijk te zijn voor het hele korps. De PZ Zennevallei zet zo haar eerste stap in de richting van een informatiegestuurde politiezorg. Dit moet in de loop van de komende jaren uiteraard nog worden uitgebreid.

- **Sectoroverleg**
  - Tweewekelijks overleg tussen de sectorcommissaris, zijn adjuncten, de aanwezige HINP's en de consulent van het sectorsecretariaat
  - Doel: op de hoogte blijven van het reilen en zeilen binnen de sector, snel inspelen op problemen, gevoeligheden snel detecteren en aanpakken,...
  
- **Politie Zennevallei Ondersteunend Team (PZOT)**
  - Maandelijks overleg van het PZOT
  - Doel: thema's aanreiken, voorbereiden, uitwerken ter ondersteuning van het managementteam en met de eigen inslag van de medewerkers. Bottom-up dus.
  - De agenda voor het PZOT wordt enerzijds bepaald door het StratO, maar anderzijds ook door alle medewerkers.
  
- **Personeelsvergadering**
  - Halfjaarlijkse vergadering voor al het personeel (telkens 2 of 3 sessies)
  - Doel: teamgeest aanscherpen, wij-gevoel behouden, informatief, meedelen van belangrijke nieuwigheden, werkwijzen in de verf zetten, ... Mix van iets aangenaams en/of leerrijk (spreker) en organisatie-specifieke zaken.
  
- **Verder:**
  - Teamoverleg, dienstoverleg, afdelingsvergadering, ... → iedere dienst, afdeling of team dient zelf te bepalen hoe vaak dit nodig is.

## 4.4 EEN STRATEGIE VOOR EXTERNE COMMUNICATIE

Net zoals in interne communicatie is ook in externe communicatie consequent zijn cruciaal. Er moet 1 lijn gevolgd worden, in lijn met de organisatiestrategie en -identiteit. Alles wat extern gecommuniceerd wordt, moet overzichtelijk gemaakt kunnen worden. Het moet duidelijk zijn wie wat op welk moment naar buiten toe communiceert. En dit moet ook corresponderen met hetgeen intern in de organisatie wordt verspreid. Interne en externe communicatie ondersteunen elkaar: fiere medewerkers dragen bij tot positief beeld. Anderzijds maakt een positief beeld dat medewerkers zich goed (beter) voelen.

### 4.4.1 EXTERNE COMMUNICATIE: DUIDEN EN PROMOTEN

Externe communicatie moeten we dus niet enkel gebruiken om de buitenwereld te vertellen welke criminele feiten zich op ons grondgebied hebben voorgedaan. We moeten dit ook gebruiken als een middel om aan PR te doen, om ons imago naar buiten toe vorm te geven, zo ook nieuwe medewerkers aan te trekken. Principes van marketing moeten ook door ons ingezet worden om onze organisatie te promoten. We moeten externe communicatie optimaal gebruiken: om onze rol in de samenleving uit te leggen, onze organisatie te positioneren, een reputatie te ontwikkelen of bij te sturen, een positief beeld van onze werking naar buiten brengen of de boodschap van politieoverheden mee ondersteunen.



#### 4.4.2 KEUZES VOOR EEN HELDERE STRATEGIE

Externe communicatie dient heel wat verschillende doelen en kan ook verschillende doelgroepen beogen. Net zoals intern, bestaan er ook voor externe communicatie heel wat mogelijkheden om een boodschap de wereld in te sturen. De keuze van het medium is zoals steeds weer afhankelijk van hetgeen men met het communicatie-item wil bereiken.

Zoals reeds in de inleiding van dit vierde hoofdstuk aangehaald, bevinden we ons sinds een aantal jaren in een nieuw tijdperk. De sociale media maken integraal deel uit van onze leefwereld en kunnen dan ook niet ontbreken in onze communicatiestrategie. Waar vroeger een boodschap de wereld werd ingestuurd en het daarbij niet direct duidelijk was hoe die werd gepercipieerd, is dat sinds de sociale media heel anders. Mensen reageren en nemen interactief deel aan het debat, over welk onderwerp dan ook. Het volstaat dan ook niet langer om bij de externe communicatie een 'communicatieagenda' te bepalen. Er moet ook in een opvolging van de naar buiten gestuurde communicatie voorzien worden. Om die reden zullen we in onze externe communicatie naast een 'team spreken' ook gebruik maken van een 'team luisteren'.

#### TEAM SPREKEN

---

Zoals ook bij de interne communicatie het geval was, zal het 'team spreken' de communicatieagenda bepalen. Het strategisch overleg zal enkele weken op voorhand bepalen wat er wanneer door wie naar de buitenwereld toe gecommuniceerd moet worden. Hierbij wordt steeds de strategische, tactische en operationele lijn in het oog gehouden en wordt gewaakt over een consequente communicatie.

Specifiek voor externe communicatie, zal het 'team spreken' bepalen **hoe de organisatie communicatief naar buiten komt**. Reputatie verdien je iedere dag en niet in 5 campagnes per jaar. De adviseur communicatie kan eventueel communicatie-items aanreiken, in lijn met de actieplannen en overlegstructuren binnen de organisatie.

Wat moet er dan gecommuniceerd worden? Wat zetten we op de communicatieagenda? Voor een geslaagde 'contentstrategie' is *content* nodig. Alle 'verhalen' die in het contentplan (de communicatieagenda) staan, kunnen al naargelang de boodschap via verschillende kanalen verspreid worden. Verhalen herhalen en recyclen op verschillende kanalen mag dus. Hierbij gelden wel enkele vuistregels:

- Triviale berichten zijn ok - dagelijkse kost
- Special item - 1 à 2 x/ maand
- Top topic indien gepast
- Campagne indien mogelijk
- Combineer 'visual' en 'content'

Voor 'komkommertijd' is het erg handig een fichebak te bewaren met nieuwsberichten, en de komende jaren terug te grijpen naar de communicatieagenda's van voorgaande jaren. Op die manier kan communicatie handig gerecycleerd worden.

#### TEAM LUISTEREN

---

In externe communicatie is de opvolging van de boodschap en wat daarop terugkomt, belangrijk. Het is echter onmogelijk alles te laten opvolgen door 1 persoon. Daarom zal gewerkt worden met een 'team luisteren', een groep mensen 'verspreid' in de organisatie met een zeer belangrijke communicatietaak: 'luisteren' op verschillende kanalen, en indien mogelijk reageren. In de politiezone Zennevallei zal dit 'team luisteren' samengesteld worden uit de onthaalmedewerkers. Zij bemannen immers 24/7 het onthaalpunt van de politiezone. Ze ontvangen en onthalen mensen in persoon, via de telefoon en in de toekomst dus ook in

cyberspace. In die zin is de taak van opvolging van de externe communicatie louter een verlengstuk van de dagelijkse bezigheden. Enkel het medium verschilt. Want of we nu iemand verder helpen die zich aan het onthaal aandient, die ons opbelt of die via facebook een bericht stuurt, iedereen moet op dezelfde manier geholpen kunnen worden. Online is offline...

De bedoeling is dat 'team luisteren' de digitale communicatie opvolgt en reageert in lijn met de afgesproken communicatielijnen. Om dit te kunnen doen, is het de bedoeling hen op termijn heel systeem van voorgevormde reacties ter beschikking te stellen, opgesteld aan de hand van FAQ's. We noemen dit 'reactieschema's'. Uit die lijsten kan gekozen worden om te antwoorden op vragen of opmerkingen van burgers. Belangrijk om nogmaals te herhalen dat vuistregel hierbij is 'online = offline'. wat je in 'in het echt' zou zeggen, moet ook gezegd worden in digitale media, aan de telefoon,...

Een 'reactieschema' is een flowchart die uitwijst hoe men kan reageren. Het bevat verschillende 'scripts' of voorgeprogrammeerde standaardantwoorden, al naargelang de situatie. (cf. NMBS, De Lijn). Team luisteren kijkt naar de essentie en personaliseert toch min of meer de uitgestuurde berichten.

#### 4.4.3 DUIDELIJK BASISPAKKET VOOR EXTERNE COMMUNICATIE

Team spreken bepaalt de agenda, team luisteren volgt de reacties op. Maar welke instrumenten zullen we gebruiken in onze externe communicatie? Net zoals in interne communicatie is ook in externe communicatie een **duidelijk basispakket cruciaal**. Zowel voor ons als organisatie, zodat we vaste bouwstenen hebben om onze strategie vorm te geven, als voor de buitenwereld, zodat zij weten waar informatie over ons te vinden is.

#### DE WEBSITE IS HET MOEDERSCHIP

---

In een tijdperk van digitalisering begint een externe communicatiestrategie bij de website van de eigen organisatie. Er mag nergens anders betere info te vinden zijn over ons, dan op onze eigen website. Een website biedt veel mogelijkheden (snufjes, structuur, visuals,...). Het is erg belangrijk een webmaster in de politiezone te hebben die ad hoc de website kan aanpassen indien nodig, maar die ook met visie werkt aan de algemene vormgeving. Op dit moment beschikken we over een webmaster. Een inspecteur onthaal krijgt deze functie erbij als taakaccent.

#### DAGELIJKSE COMMUNICATIE MET DE PERS

---

Dagelijks wordt een persbericht verstuurd. Op basis daarvan kan de woordvoerder de pers te woord staan. Ook in geval van andere vragen kan dit. Hiervoor is de omzendbrief van het parket Halle-Vilvoorde het referentiepunt. De perscommunicatie wordt verdeeld onder 3 officieren en de adviseur communicatie. Om beurten wordt de perswacht een week waargenomen. Tijdens deze wacht wordt door de persoon in kwestie alles met betrekking tot externe communicatie opgevolgd (pers, sociale media,...).

#### MAANDELIJKSE / TRIMESTERIËLE GEMEENTELIJKE INFORMATIEBLADEN

---

De politie zal de nodige artikels verzorgen voor de gemeentelijke of stedelijke informatiebladen. In overleg met de redactieraden zal de inzet van de PZ Zennevallei hiervoor bepaald worden.

## UITBOUW VAN EEN SOCIALE MEDIASTRATEGIE

---

- We zijn reeds met Facebook en Twitter van start gegaan op 15 februari 2016, evenwel zonder uitgewerkt sociale mediastrategie. Het carnaval in Halle heeft er ons echter toe gedwongen vroeger dan verwacht aan de slag te gaan. In de komende maanden moet zo snel mogelijk een goede strategie worden uitgewerkt:
  - Leg aan iedereen uit hoe je op sociale media aanwezig zal zijn, hoe dat gebeurt, wat de bedoeling is,... Wijs op gevaren, voordelen, ... Ook hoe werknemers op sociale media aanwezig mogen / kunnen zijn (Cf: kadernota sociale media – federale politie)
  - Een tool brengt alles in kaart en wordt als het ware een sociale inbox om alles op te volgen. Zo kan gekeken worden wat er allemaal binnenkomt en kan je beslissen om wel of niet te reageren! (engager, hootsuite, ...)
  - Maak het aan het 'team luisteren' gemakkelijk om hun opdracht uit te voeren.

### 4.5 TIJDSLIJN VOOR DE COMMUNICATIESTRATEGIE

#### IV.1.4.1 COMMUNICATIEPLAN VOOR 2016:

- Communicatieagenda voor iedere maand in 2016, te starten vanaf mei
- Team spreken en team luisteren vastleggen
- Ervoor zorgen dat tegen juni 2016 een eerste reactieschema klaar is, gebaseerd op ervaringen uit PZ SPL, Beersel en Halle

#### IV.1.4.2 COMMUNICATIESTRATEGIE VANAF 1 JANUARI 2016:

- Jaarlijks communicatieplan uitgevoerd zoals hierboven beschreven
  - integratie van digitale en andere communicatietools
  - Plan voor interne communicatie en plan voor externe communicatie in 1 beweging
  - Maandelijks communicatieagenda's bepalen de communicatie en zorgen voor overzicht.

# HOOFDSTUK 5: GOEDKEURING VAN HET PLAN

---

## 5.1 VERBETEREN EN VERNIEUWEN

Het zonaal veiligheidsplan van de politiezones Halle, Beersel en Sint-Pieters-Leeuw werden goedgekeurd zonder opmerkingen. We grijpen hier niet terug naar de commentaren op de vroegere zonale veiligheidsplannen, omdat die in een heel andere context, en niet steeds op dezelfde manier, werden opgesteld.

## 5.2 GOEDKEURING

Voor kennisname over het voorgaande en voor akkoord over het zonaal veiligheidsplan	
Leden van de zonale veiligheidsraad	Handtekening
Politiecollege: Dhr. Dirk Pieters	
Politiecollege: Dhr. Hugo Van Daele	
Politiecollege: Dhr. Luc Deconinck	
Procureur des Konings: Dhr. Thierry Freyne	
Korpschef: HCP Mark Crispel	
DirCo Halle-Vilvoorde: HCP Liesbeth Van Isterbeek	
DirJud Halle-Vilvoorde: HCP Frederic Verspeelt	
Arrondissementscommissaris: Dhr. Michel Cornelis	

# HOOFDSTUK 6: ACTIEPLANNEN EN PROJECTEN

---

De actieplannen worden jaarlijks toegevoegd in de maand november, wanneer ze zijn voorbereid voor het volgende werkjaar. De actieplannen voor 2016 zullen opgesteld worden om van start te kunnen gaan op 1 juni 2016.



# VERSPREIDINGSLIJST

Het zonaal veiligheidsplan wordt ter beschikking gesteld van onze overheden, een aantal partners en onze medewerkers. Het beleidsplan wordt aan volgende bestemmingen bezorgd:

- De Minister van Binnenlandse Zaken;
- De Minister van Justitie;
- Het politiecollege;
- De Procureur des Konings;
- De Directeur-Coördinator Halle-Vilvoorde;
- De Gerechtelijk Directeur Halle-Vilvoorde;
- De arrondissementscommissaris;
- De politieraad;
- De schepenen van de 3 gemeenten;
- De korpschefs van het arrondissement Halle-Vilvoorde

Onze medewerkers kunnen het zonaal veiligheidsplan consulteren via het intranet. Het grote publiek kan het zonaal veiligheidsplan raadplegen via onze website.



# BIJLAGEN

Bijlage 1	Kaart PZ Zennevallei met aanduiding van sectoren en politieposten
Bijlage 2	Aanvullende gegevens uit de criminaliteitsbarometer
Bijlage 3	Doelstellingen uit de meerjarenplannen van de gemeenten en stad
Bijlage 4	Samenvatting Prioriteiten en verwachtingen uit NVP 2012 – 2015
Bijlage 5	Samenvatting doelstellingen uit optimalisatienota voor de lokale politie
Bijlage 6	Organogram PZ Zennevallei
Bijlage 7	Uitgebreide uitwerking van de opdrachten van federale aard
Bijlage 8	Argumentatiematrix