

OPDRACHTBRIEF

VERSIE 2021-2026



OPSTELLER

Philip Pirard

Korpschef

Eerste hoofdcommissaris van politie

VOORWOORD VAN DE KORPSCHEF

Deze opdrachtbrief heeft tot doel de bestuurlijke en gerechtelijke overheden, onze personeelsleden, onze lokale en bovenlokale partners, onze dienstenafnemers en de inwoners van de politiezone LRH een beeld te geven van de wijze waarop ik, als korpschef, de volgende vijf jaar mijn mandaat wil invullen en vormgeven.

De volgende ambtstermijn zie ik als een voortzetting van de ingeslagen weg naar een professionele organisatie. In de huidige opdrachtbrief lees je hoe ik die organisatie verder wil uitbouwen, wat ik op vlak van interne werking wil bereiken, naar welke kwaliteit van dienstverlening ik streef en hoe ik de Politie Limburg Regio Hoofdstad een professionele look wil geven.



Met de uitdagingen omschreven in dit beleidsdocument wil ik tevens het engagement tonen dat ik, als korpschef van de lokale politie Limburg Regio Hoofdstad, wens aan te gaan. Prioritair in deze is de (gepercipieerde) veiligheid en leefbaarheid in Diepenbeek, Halen, Hasselt, Herk-de-Stad, Lummen en Zonhoven.

Uiteraard is de realisatie van de doelstellingen in deze opdrachtbrief sterk afhankelijk van de invulling van enkele cruciale randvoorwaarden. Ik denk dan aan de middelen waarover we kunnen beschikken, de ondersteuning vanwege de federale politie en andere partners, de mate waarover ik kan beschikken over gedelegeerde bevoegdheden, de steun en draagkracht vanwege de overheden voor de realisatie van de opgenomen doelstellingen, de mate waarin we als zone gebruik kunnen en mogen maken van technologische ontwikkelingen, de maatschappelijke evolutie en de lokale context waarin we als politieorganisatie moeten functioneren ...

Als korpschef wens ik tevens aandacht te schenken aan de uitvoering van de omzendbrief CP3. Deze gaat over het belang van organisatie- en risicobeheersing in de globale werking op alle niveaus en in het uittekenen, toepassen en evalueren van operationele en niet-operationele werkprocessen.

Verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen dienen hand in hand te gaan, niet enkel in onze reguliere werking, maar ook door het afleggen van rekenschap aan de korpsleiding en aan de verschillende overheden.

De inhoudelijke eenvoud van deze opdrachtbrief laat niet enkel een vlotte leesbaarheid toe, het verhoogt tevens het comfortabel gebruik ervan als actief beleidsinstrument en als een dynamisch richtbaken voor alle medewerkers en leidinggevenden.

Ik ben ervan overtuigd dat wij, korpschef, leidinggevenden en medewerkers, kunnen komen tot een excellente, moderne en lerende politieorganisatie waarin dienstverlening en dienstbaarheid centraal staan.

Tot slot wil ik benadrukken dat naar mijn ervaring een mens- en resultaatgerichte aansturing de meest productieve, de meest correcte maar vooral de meest duurzame leiderschapsformule is voor 'het menselijke kapitaal' en de uiteindelijke resultaten binnen onze politiezone.

Philip PIRARD
Korpschef
Eerste hoofdcommissaris van politie



Politie

446655189
LUBRUIS ROELOUW HOOFTSTAD

Politie



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD VAN DE KORPSCHIEF	1
INHOUDSOPGAVE	5
HET BELANG VAN 'GOED EN GEDURFD LEIDERSCHAP' OP ALLE NIVEAUS EN IN ALLE DOMEINEN ..	6
DE NOODZAAK VAN EEN PERMANENTE EVOLUTIE	7
EEN KWALITEITSVOLLE INTERNE WERKING EN SAMENWERKING MET GERICHTE INFORMATIEDOORSTROMING EN COMMUNICATIE.....	8
EEN KWALITATIEVE DIENSTVERLENING AAN DE BEVOLKING VERGT EEN GOEDE LOGISTIEKE EN PERSONELE ONDERSTEUNING	9
HET MENSELIJK KAPITAAL ALS CRUCIALE FACTOR	10
WE DOEN HET VOOR ONZE BEWONERS EN DE DIENSTENAFNEMERS.....	11
SLOT	12

HET BELANG VAN 'GOED EN GEDURFD LEIDERSCHAP' OP ALLE NIVEAUS EN IN ALLE DOMEINEN

VISIE EN STREEFDOELEN

- ✓ Leidinggevendenden hanteren een moderne leiderschapsstijl, gestoeld op een gedragen missie, visie en duidelijke waarden.
- ✓ Een duidelijke gedragscode, ingebed in een visiegedreven en functioneel organogram, bepaalt de regels voor alle personeelsleden, ongeacht graad, functie of arbeidsstatuut.
- ✓ Het geldelijk en administratief statuut wordt correct toegepast en het arbeidsreglement is realistisch.
- ✓ Er wordt voorzien in maatgerichte coaching van de personeelsleden door alle leidinggevendenden, zowel officieren als middenkaders. Hierdoor creëren we de ruimte waarin een eenduidige leiderschapscultuur kan groeien, komen we sneller en slimmer tot onderlinge afstemming en worden we ons bewust van het belang van een coachende leiderschapsstijl en van de cruciale sleutelrol van elke leidinggevende in de ontwikkeling van een goede en integere werking.
- ✓ Verantwoordelijkheden worden zo min mogelijk opgelegd, hoofdzakelijk vanuit een functionele en procesmatige benadering en met het oog op optimale responsabilisering en zelfsturing. In de ruime zin betekent dit dat uiteindelijk elke medewerker verantwoordelijkheid opneemt en als volwaardige schakel functioneert in de ketting die de lokale politie Limburg Regio Hoofdstad is.
- ✓ De dienst Kwaliteitszorg en intern toezicht neemt een geïntensifieerde en geoptimaliseerde rol op waarbij een efficiënt en doeltreffend intern en extern klachtenbeheer een fundamentele, maar vooral "lerende" plaats inneemt.
- ✓ De organisatiecultuur van de lokale politie Limburg Regio Hoofdstad buigt aan de hand van een integriteitsbeleid gestaag maar op een consequente manier om naar een nieuwe gemeenschappelijke zonecultuur.
- ✓ De korpsleiding legt onderbouwd en objectief verantwoording af aan de bestuurlijke en gerechtelijke overheden (jaarverslag, uiteenzetting op gemeenteraden ...).
- ✓ Leidinggevendenden krijgen de verantwoordelijkheid om de diensten professioneel te leiden rekening houdende met de algemene cultuur en interne richtlijnen. Enkele kernbegrippen hierbij zijn positivisme, het goede voorbeeld geven, integriteit, de permanente wil om te veranderen/verbeteren, zichzelf en de eigen dienst kritisch analyseren, bijsturen, reageren op disfuncties, inzetten op de ondersteuning van middenkaders, de juiste man/vrouw op de juiste plaats, leiderschap met lef ...

VISIE EN STREEFDOELEN

- ✓ Het organogram is dynamisch en functioneel en stimuleert samenwerking, onderling overleg, eenheidsdenken, transparantie, flexibiliteit en wendbaarheid. Het ontwikkelt zich en past zich aan de behoeften van de maatschappij aan. Alle basisfunctionaliteiten zijn in dit organogram opgenomen:
 1. een dienstverlenend onthaal
 2. een professionele interventie
 3. een geherwaardeerde wijkwerking met een goed politieel onthaal
 4. een lokale opsporingsdienst, met aandacht voor het rechechmanagement
 5. een evenwichtige handhaving van de openbare orde
 6. een begripvolle slachtofferbejegening
 7. een proactief werkende verkeersdienst met aandacht voor de verkeersveiligheid
- ✓ De uitvoering van administratieve taken binnen de lokale politie is gerationaliseerd. Het administratief en logistiek kader (CALog) staat in voor de uitvoering van het leeuwendeel van de administratieve en logistieke taken, uiteraard met als ultieme doelstelling om de operationele inzetbaarheid van het politiepersoneel te verhogen. Immers, de werk- en capaciteitsdruk die deze taken met zich meebrengen, kunnen in onaangepaste omstandigheden de basispolitiezorg behoorlijk hypothekeren. Ook hier wordt nagegaan of CALog-leden nog meer operationele taken kunnen uitvoeren.
- ✓ Er is voorzien in een gespecialiseerde en toekomstgerichte beleidsondersteuning door onder meer CALog-medewerkers die permanent aandacht hebben voor de ontwikkeling, de uitvoering, de opvolging en de evaluatie van het zonaal veiligheidsplan, voor de opvolging van de realisatie van deze opdrachtbrief en voor het gevoerde beleid. Een belangrijke nevenopdracht van de beleidsondersteunende medewerkers bestaat erin om proactief en beleidsbeïnvloedend te werken en om vanuit een gedegen opvolging te leren, te verbeteren en te professionaliseren.
- ✓ In het zonaal veiligheidsplan 2021 – 2026 wordt niet enkel specifieke aandacht besteed aan criminaliteitsfenomenen, overlastproblematiek, leefbaarheid en verkeersveiligheid in Diepenbeek, Halen, Hasselt, Herk-de-Stad, Lummen en Zonhoven maar ook aan de kwaliteit van de externe dienstverlening en de interne (samen-)werking.
- ✓ Er wordt procesgericht gewerkt om te komen tot minimale kwaliteitsstandaarden en een functionele benadering van bevoegdheden en verantwoordelijkheden om bij te dragen aan organisatie- en risicobeheersing in de operationele en de ondersteunende processen, om te kunnen voorzien in een doelmatig beheer en om een doeltreffende aansturing en een adequate opvolging mogelijk te maken. Risicoanalyses, beleidsevaluaties en een organisatiestuurbord zijn hierbij onontbeerlijk.

EEN KWALITEITSVOLLE INTERNE WERKING EN SAMENWERKING MET GERICHTE INFORMATIEDOORSTROMING EN COMMUNICATIE

VISIE EN STREEFDOELEN

- ✓ Er wordt gestreefd naar een efficiëntere en effectievere samenwerking met de federale politie, meer bepaald met de informatie- en communicatiedienst van het arrondissement Limburg (SICAD), het interventiekorps, de federale gerechtelijke politie ...
- ✓ Met andere partners (o.a. het ARIEC) wordt er samengewerkt om op een geïntegreerde en integrale manier veiligheidsproblemen op te lossen en te beheersen.
- ✓ De gewenste interne en externe wisselwerking en de informatiestromen tussen de verschillende componenten in functie van de uitgeschreven werkprocessen, taken en opdrachten worden duidelijk omschreven.
- ✓ De individuele taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van alle leidinggevenden worden duidelijk vastgelegd en omschreven in profielen. Om de groei naar die nieuwe gewenste leiderschapscultuur te stimuleren en om naar (nog) meer onderlinge afstemming tussen de leidinggevenden te streven, worden deze profielen samen besproken, uitgewerkt en vastgelegd. De diensthoofden hebben een eigen verantwoordelijkheid om hun doelstellingen te bereiken.
- ✓ De externe communicatie gebeurt op een nog evenwichtigere, eenduidigere en duidelijker manier, op maat van de noden van dienstenafnemers, bevolking en overheden.
- ✓ Er wordt geïnvesteerd in proceseigenaren en functionele aanspreekpunten om de kwaliteit en de organisatiebeheersing in onze belangrijkste en meest cruciale processen (primaire en ondersteunende) te verzekeren.
- ✓ Informatie is de zuurstof van een politiedienst. Daarom is de informatiegestuurde politiezorg een fundamentele hoeksteen in de globale werking van de politiezone. Voor onze zone resulteert dat alvast in een performant en goed georganiseerd lokaal informatiekruispunt.
- ✓ De diensten die de lokale politie levert, zijn 'kwalitatief'. Een doeltreffend klachtenbeheersysteem, minimale kwaliteitsnormen in de (processen van) basispolitiezorg, doelmatige kwaliteitscontroles en moderne kwaliteitsmeetsystemen zijn hierbij van primordiaal belang.
- ✓ De politiezones moeten operationeel vergroten. De lokale politie Limburg Regio Hoofdstad neemt initiatieven om de samenwerking met andere politiezones te intensifiëren en staat open voor een uitbreiding met een andere politiezone.

EEN KWALITATIEVE DIENSTVERLENING AAN DE BEVOLKING VERGT EEN GOEDE LOGISTIEKE EN PERSONELE ONDERSTEUNING

VISIE EN STREEFDOELEN

- ✓ Een gezond financieel beheer laat toe de opdrachten kwalitatief te kunnen blijven uitvoeren. Er wordt een goed financieel langetermijnplan opgemaakt.
- ✓ Het nieuwe politiegebouw is een basisgegeven om de efficiëntie van de werking, het welzijn van het personeel en de kwaliteit van de dienstverlening aan de bevolking te verhogen.
- ✓ Ook in de andere steden en gemeenten wordt de aandacht aan een nieuw politiekantoor vooropgesteld. De onthaalfunctie is in elke stad en in elke gemeente even kwalitatief.
- ✓ De telematica en de informatica worden continu vernieuwd om de politietaken efficiënt te ondersteunen. Het verkennen van en het investeren in nieuwe technologieën is noodzakelijk in de hedendaagse politie(samen)werking, met het oog op een adequate bestrijding van de (moderne) criminaliteit.
- ✓ De uitrusting van de politiepersoneelsleden verhoogt hun herkenbaarheid en garandeert hun veiligheid optimaal.
- ✓ De middelen die de federale politie via samenwerkingsafspraken ter beschikking stelt, worden uit efficiëntie-overwegingen optimaal benut.
- ✓ Alle beschikbare middelen worden optimaal gebruikt en ingezet om een werkelijke meerwaarde te betekenen voor de interne werking van de lokale politie Limburg Regio Hoofdstad en de dienstverlening aan de bevolking.
- ✓ Regelgeving en systemen dragen bij aan een gedegen opvolging en een efficiënt beheer en gebruik van logistieke middelen.

VISIE EN STREEFDOELEN

- ✓ Politiemensen dragen een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid in onze lokale context. Ze worden met respect bejegend. Anderzijds hebben de medewerkers ook permanent aandacht voor een professionele, klantgerichte en legitieme dienstverlening aan de bevolking. Ze zijn zich bewust van de waarden en de ruimere organisatiedoelstellingen van onze zone.
- ✓ Een actief evaluatiesysteem met duidelijke functieprofielen en afgesproken taakomschrijvingen wordt coherent en correct ingevuld. Dat betekent ook dat het systeem op een positief stimulerende en motiverende wijze toegepast wordt en dat het bovendien rekening houdt met onze organisatiewaarden en doelstellingen.
- ✓ De personeelsdossiers worden degelijk beheerd en opgevolgd. Onze personeelsleden krijgen snel en vlot toegang tot hun dossier.
- ✓ Informatiegesprekken tussen de korpsleiding en de leidinggevenden enerzijds en tussen de leidinggevenden en hun medewerkers anderzijds geven meer inzicht in de noden op het vlak van werking, samenwerking, middelen, sterkten en zwakten, niet enkel om een modern HRM-beleid te kunnen voeren maar ook om coaching op maat te kunnen realiseren.
- ✓ Een efficiënte en (intern) klantgerichte personele en logistieke ondersteuning wordt verder uitgebouwd, onder meer door ondersteunende processen uit te werken, interne tevredenheidsbevragingen omtrent de ondersteuning af te nemen, een intern klachtenbeleid uit te werken ...
- ✓ Het welzijnsbeleid wordt verder ontwikkeld en uitgevoerd.
- ✓ Procesbegeleiding draagt bij aan een actieve medewerkersparticipatie en een objectieve en gedragen beeld- en besluitvorming.
- ✓ Medewerkerstevredenheidsbevragingen, in de vorm van gesprekken met de korpsleiding, worden georganiseerd en de conclusies ervan worden gehanteerd als basis voor verandering en verbetering.
- ✓ Het syndicaal overleg draagt bij aan een evenwichtige realisatie van het welzijnsbeleid.
- ✓ Er wordt voldoende aandacht besteed aan een dynamisch en doelgericht opleidingsbeleid. Een opleidingsplan beschrijft een duidelijke visie omtrent aanbod, procedures, interne kennis- en ervaringsuitwisseling en opvolging van opleidingsnoden en -effecten.

VISIE EN STREEFDOELEN

- ✓ Bijdragen aan een leefbaar en veilig Diepenbeek, Halen, Hasselt, Herk-de-Stad, Lummen en Zonhoven doen we in samenwerking met andere (keten)partners en diensten. Hierbij hebben we ook oog (en oor) voor het onveiligheidsgevoel van de bevolking en de bezorgdheden van de burgemeesters.
- ✓ We nemen initiatieven die leiden tot meer zichtbare, beschikbare en aanspreekbare politiemensen in de politiezone Limburg Regio Hoofdstad voor alle bewoners en dienstenafnemers.
- ✓ We komen tot een basispolitiezorg op maat van de behoeften in elke stad, gemeente en wijk. Hiertoe worden mechanismen uitgewerkt om de vinger aan de pols te houden en om snel en op maat te kunnen anticiperen.
- ✓ In samenwerking met de stedelijke, gemeentelijke en bovenlokale partners wordt een klantgericht meldingenbeheer verder uitgebouwd, gekoppeld aan een opvolgingssysteem voorzien van ontvangstbevestiging en opvolgingsfeedback aan de burger.
- ✓ De rol van de wijkinspecteurs wordt optimaal georiënteerd naar de wijkwerking en de bewonerstevredenheid. De impact van de wijkwerking wordt op alle vlakken (informatie, leefbaarheid ...) verhoogd.
- ✓ We besteden aandacht aan bijzondere vormen van overlast en leefbaarheidsproblemen in de buurten.
- ✓ Er wordt gestreefd naar een integraal veiligheidsplan waarbij andere partners meehelpen aan de uitbouw van een sterk veiligheidsbeleid (cameraplan, ANPR ...).
- ✓ Meer en meer wordt gebruik gemaakt van een geïntegreerde en integrale aanpak van kleine en grotere problemen. In het geval van zware fenomenen trachten we de werkingsprincipes van de bestuurlijke aanpak van zwaardere criminaliteit op te nemen in de ketenwerking.
- ✓ De lokale opsporingsdienst wordt verder uitgebouwd tot een performante afdeling die kwalitatief hoogstaande diensten aan de interne en externe klanten en de gerechtelijke overheden aflevert door onder meer een adequaat recherchemanagement.

Door de hierboven omschreven uitdagingen aan te gaan, engageer ik me om de lokale politie Limburg Regio Hoofdstad op een oordeelkundige, mens- en resultaatgerichte wijze aan te sturen.

Ik wil, samen met de leidinggevenden en de medewerkers, consequent en consistent bouwen aan een efficiënte, doeltreffende, legitieme en klantgerichte werking.

Doelen worden bepaald, middelen worden aangewend en inspanningen worden geleverd in functie van de veiligheid, de leefbaarheid en de tevredenheid van de inwoners en de bewindvoerders van onze politiezone.

Ik wens dan ook op basis van de inhoud van deze opdrachtbrief op het einde van mijn derde mandaat te worden geëvalueerd.

Opgemaakt te Hasselt op 1 januari 2022.

Philip PIRARD
Korpschef
Eerste hoofdcommissaris van politie

Politie Limburg Regio Hoofdstad - Zwarte-Brugstraat 6 - 3500 Hasselt

Tel.: 011 93 89 38 - Fax: 011 93 89 39

pz.lrh@police.belgium.eu - www.politielrh.be

