

Opdrachtbrief voor het mandaat van korpschef van
de politiezone Vlaamse Ardennen

*Politiecollege 12 maart 2021
Politieraad 20 april 2021*

*Joost Duhamel
Korpschef*

0. VOORWOORD

Deze opdrachtbrief geldt voor mijn mandaat als korpschef van de politiezone Vlaamse Ardennen van 1 september 2020 tot 31 augustus 2025. De wetgever legt de mandaathouder uitdrukkelijk op om voorafgaandelijk de doelstellingen vast te leggen en hierover te rapporteren.

Dit document is een verbintenis met mijn overheden over de doelstellingen die ik wens te realiseren met de ter beschikking gestelde middelen.

1. REFERENTIEKADER

Bij het afronden van de opdrachtbrief bevinden we ons nog altijd in volle coronacrisis. De impact van deze crisis op de maatschappij is zeer groot, maar ook op de politiewerking. Het is een permanente evenwichtsoefening tussen enerzijds de veiligheid van de eigen medewerkers waarborgen en anderzijds de handhaving van de maatregelen. De uitvoering van het zonaal veiligheidsplan wordt flexibel aangepast. De fenomenen intra familiaal geweld¹ en cybercrime² krijgen een hogere prioriteit; de klassieke fenomenen zoals diefstallen, verkeer en overlastproblematieken dalen in prioriteit.

Door de politieraden van de politiezones Vlaamse Ardennen, Brakel en Ronse werd een principiële akkoord goedgekeurd om een haalbaarheidsstudie uit te voeren over een fusie³. Het is evident dat de resultaten een belangrijke impact zullen hebben op de realisatie van deze opdrachtbrief.

De plannen voor een nieuwe huisvesting krijgen stilaan vorm. Dit wordt sowieso een uitdaging voor de komende jaren.

1.1 Wettelijke bepalingen

- ☞ Wet van 5 augustus 1992 op het politieambt
- ☞ Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus (WGP)
- ☞ Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse bepalingen met betrekking tot de politiediensten (EXODUS)
- ☞ KB van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (MAMMOET of RPPOL)
- ☞ MB van 11 januari 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef
- ☞ MO CP1 van 27 mei 2003 betreffende Community Policing, definitie van de Belgische interpretatie van toepassing op de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus

¹ COL 20/2020 (3/12/2020) voorziet in een veralgemening van het herbezoek door de politiediensten in situaties van partnergeweld tijdens de coronacrisis.

² Fenomenen als phishing steken sterk de kop op.

³ Uitvoeren van een haalbaarheidsstudie tot mogelijke fusie tussen de politiezones Brakel, Ronse en Vlaamse Ardennen – occasionele samenaankoop : goedkeuring raming, voorwaarden en wijze van gunnen (politieraad 8 december 2020).

- ☞ MO CP 2 van 3 november 2004 betreffende het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie met als finaliteit een gemeenschapsgerichte politiezorg
- ☞ MO CP 3 van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus
- ☞ Visietekst “naar een excellente politiezorg”
- ☞ Zonaal Veiligheidsplan 2020-2025

1.2 Evaluatie vorig mandaat

Uit de evaluatie van de bestuurlijke en gerechtelijke overheden blijkt dat de doelstellingen uit de vorige opdrachtbrief in belangrijke mate gerealiseerd werden.

*“De doelstellingen die initieel werden omschreven in de opdrachtbrief zijn in belangrijke mate gerealiseerd. In bepaalde domeinen kan de zone zelfs als voortrekker worden gezien, wat erop wijst dat (...) beleid voert met een duidelijke visie. De zone en de manier waarop deze is georganiseerd kan toch als voorbeeld benoemd worden voor andere zones.”*⁴

*“De Korpschef neemt ten volle zijn verantwoordelijkheid wanneer het gaat over lokale veiligheidsfenomenen...” “Ten overstaan van de andere veiligheidsdiensten, zoals de Federale Politie, de Brandweerzone Vlaamse Ardennen en andere veiligheidsactoren oefent de Korpschef een verbindende rol uit.” “De Korpschef heeft zich bijzonder ingespannen bij de oprichting van het LIVC, die opgericht werd binnen de politiezone, waar hij alle actoren en instanties heeft weten bij te betrekken”.*⁵

1.3 Organisatieanalyse 2020

Bij de opmaak van de strategische doelen werd eveneens rekening gehouden met de organisatieanalyse 2020, opgemaakt door CP Delmotte. In voorbereiding van de selectiecommissie als directeur operaties werd hem gevraagd om een SWOT analyse te maken van de organisatie. Tijdens zijn presentatie formuleert hij een aantal verbetervoorstellen, waarvan sommige weerhouden worden in de strategische doelstellingen.⁶

1.4 Externe oriëntering

Bij de opmaak van het ZVP 2020 – 2025 werd voldoende rekening gehouden met de verwachtingen van de bevolking, de diverse overheden en de partners. De uitvoering van het ZVP is de kernopdracht van de korpschef en is derhalve niet apart weerhouden in de strategische doelstellingen.

⁴ Advies verlenging mandaat Nr AP95 23/01/2020 – Geert Merchiers, Procureur des Konings.

⁵ Advies evaluatie met het oog op de vernieuwing van het mandaat van de heer Joost Duhamel, Korpschef van de Lokale Politie Vlaamse Ardennen – Marnic De Meulemeester, Burgemeester Oudenaarde en Voorzitter Politiecollege Politiezone Vlaamse Ardennen.

⁶ Advies inzake de te varen koers met de directie operaties “The iceberg of ignorance” – Frederik Delmotte

1.5 Beleidsbeslissingen

Een aantal beleidskeuzes in de nabije toekomst zullen bepalend zijn voor de toekomst van de politiezone. Elk van deze beleidskeuzes kan een belangrijke invloed hebben op sommige strategische doelstellingen. Ik zal uiteraard loyaal meewerken bij de uitvoering van deze beleidskeuzes, maar zal er ook over waken dat dit de progressie van onze politiezone niet in de weg staat. Ik overloop ze kort:

1.5.1 Fusie

Op de politieraad van 8 december 2020 werd beslist om een haalbaarheidsstudie uit te voeren over een fusie tussen de politiezones Brakel, Ronse en Vlaamse Ardennen. Deze loopt volop en zal wellicht in de loop van het jaar een definitieve oriëntering krijgen. Concreet betekent dit dat grote structurele aanpassingen op dit moment niet aangewezen zijn. Immers, een fusie betekent een grote verandering voor de medewerkers waardoor het dus minder evident is om kort na mekaar geconfronteerd te worden met een tweede hervorming. We zullen dus moeten aftoetsen bij de realisatie van onze doelen welke de impact ervan is op korte en op lange termijn.

1.5.2 Mate van centralisatie

Bij de oprichting van de politiezone werd gekozen voor een sterk gedecentraliseerd model. Aan de wijkposten werden zowel polyvalente medewerkers (halftijds interventie, halftijds wijkwerking) als agenten van politie toegevoegd. Dit model wordt op dit moment in vraag gesteld⁷, waarbij onderzocht wordt of een grotere centralisatie kan leiden tot een efficiëntere werking.

1.5.3 Nieuwbouw

Na een aarzelende start is er nu zicht op de realisatie van een nieuwbouwproject. De financiële middelen zijn reeds voorzien bij de opmaak van de meerjarenplanning en er is eveneens een samenwerking met Solva goedgekeurd om het project te begeleiden. Het is evident dat de keuzes in voorgaande domeinen hier een belangrijke impact op zullen hebben.

⁷ De aanzet hiertoe is ingegeven omdat de plaatsen van polyvalent medewerker in de wijkposten niet meer ingevuld geraken.

2. DOELSTELLINGEN

Er worden strategische doelen gedefinieerd in vier werven: interne werking, digitalisering en innovatie, operationele werking en welzijn.

2.1 Interne werking

2.1.1 Strategische doelstelling 1: verbeteren interne dienstverlening

Om de basisfunctionaliteiten kwaliteitsvol in te vullen, is het noodzakelijk om over efficiënte ondersteunende diensten te beschikken.

De ondersteunende diensten zullen zich organiseren om vanuit hun specialisatie, elke vraag op een snelle en kwaliteitsvolle manier af te handelen.

2.1.2 Strategische doelstelling 2: werven en behouden

De politieorganisatie in het algemeen en onze politiezone in het bijzonder, slaagt er amper in om het personeelskader in te vullen. De aanwervingsprocedure wordt binnenkort aangepast waarbij er een grotere verantwoordelijkheid komt te liggen bij de lokale politie. Onze politiezone zal bijkomende initiatieven nemen in het rekruteren van potentiële kandidaten.

Onze politiezone zal tevens inspanningen leveren om haar personeelsleden te houden.

2.1.3 Strategische doelstelling 3: Coaching

De politiefunctie wordt alsmaar complexer. Het begeleiden en ondersteunen van de medewerkers wordt hierdoor belangrijker. De leden van het officieren- en middenkader dienen zich te ontwikkelen om dit proces op een coachende manier te organiseren.

2.1.4 Strategische doelstelling 4: Opleidingsplan

De politiezone onderlijnt het belang van een voldoende groot aanbod aan opleiding. Door het opstellen van een opleidingsplan willen we de medewerkers stimuleren om te groeien in de job en hun competenties te verbeteren.

2.2 Digitalisering en innovatie

2.2.1 Strategische doelstelling 5: optimaliseren documentatiebeheer

Het huidige interne documentatiebeheer is onvoldoende gestructureerd en niet afgestemd op de moderne software toepassingen. De politiezone zal zich afstemmen op de bestaande initiatieven binnen de geïntegreerde politie inzake documentatiebeheer (wikipol) om haar eigen beheer te optimaliseren.

2.2.2 Strategische doelstelling 6: implementatie focus

Focus werd ontwikkeld door de lokale politie Antwerpen. Het biedt de mogelijkheid om op mobiele devices gebruik te maken van diverse politionele toepassingen.

De politiezone zal voorzien in de uitrol van focus en een specifieke policy uitwerken in overleg met de syndicale organisaties.

2.2.3 *Strategische doelstelling 7: mobiel werken*

Deze doelstelling is nauw verweven met de voorgaande. De politiezone investeerde reeds in de aanschaf van Mobile Office. Hierdoor kunnen de medewerkers op het terrein de processen-verbaal opmaken. De medewerkers zullen worden gestimuleerd om de beschikbare instrumenten efficiënter te gebruiken.

2.2.4 *Strategische doelstelling 8: innovatie*

Creatieve ideeën van de medewerkers krijgen meer kans om ontwikkeld te worden. Ook moet er betere screening gebeuren van de bestaande innovatieve tools om enerzijds de kwaliteit van het werk te verbeteren of anderzijds het comfort en veiligheid van de medewerkers verhogen.

De politiezone zal tevens onderzoeken in welke mate we een meerwaarde kunnen bieden bij trajectcontroles.

2.3 Operationele werking

2.3.1 *Strategische doelstelling 9: informatiegestuurde politiezorg*

De politiezone investeerde in een uitgebreid ANPR-netwerk. We engageren ons om de beschikbare data op een proactieve en reactieve manier maximaal te exploiteren.

2.3.2 *Strategische doelstelling 10: optimaliseren organisatiestructuur*

Bij de opstart van de politiezone werd gekozen voor een sterke decentralisatie met uitgebreide wijkposten. Een aantal van deze polyvalente plaatsen geraken niet meer ingevuld, omdat er zich geen potentiële kandidaten aandienen. Bovendien werden deze polyvalente medewerkers steeds gebruikt als zonale reserve, waardoor er nog maar weinig ruimte was om als ondersteuning te werken voor de wijkposten.

Door de agenten van politie organiek te voorzien in de wijkcommissariaten, is de verkeersdienst zeer versnipperd. Dit komt een coherent verkeersbeleid niet ten goede.

Een verdere oriëntering is afhankelijk van de beleidskeuze⁸.

2.4 Welzijn

2.4.1 *Strategische doelstelling 11: medewerkers voelen zich veilig op de werkplek*

Recente bevragingen inzake welzijn op het werk wijzen geen significante problemen aan. Toch is het ontzettend belangrijk dat de medewerkers zich goed voelen op de werkplek. De overheid is verantwoordelijk om hierin initiatieven te nemen.

⁸ Zie ook supra Pt 1.5.2

De welzijnscommissie heeft terzake een aantal prioriteiten vastgelegd. Het onthaal van de nieuwe medewerkers werd reeds onder de loupe genomen en verbetervoorstellen werden geïmplementeerd. Eén van de volgende actiepunten betreft roddelen en pesten op het werk.

De politiezone zal een actieplan uitwerken tegen roddelen en pesten op het werk.

2.4.2 *Strategische doelstelling 12: geweld tegen politie*

Door de minister van Binnenlandse Zaken werd recent beslist om zich als overheid systematisch burgerlijke partijstelling te stellen voor feiten van geweld tegen politieambtenaren. Onze politiezone zal in overleg met onze rechtsbijstand verzekeraar de pistes onderzoeken en concretiseren om de medewerkers maximaal te ondersteunen.

2.4.3 *Strategische doelstelling 13: korpskompas*

De sociale media krijgen een steeds prominentere rol in de maatschappij; groeiende polarisering gaat hiermee hand in hand. Daarnaast krijgen privacyregels een steeds belangrijkere rol. Door de technische evolutie groeien de mogelijkheden om snel informatie op te vragen. In voorgaande doelstellingen engageren we ons om dit te realiseren.

Dit maakt dat de deontologische code aan belang wint. We willen rond belangrijke begrippen zoals diversiteit, integriteit, onpartijdigheid,... een leidraad aanbieden aan de medewerkers. Onze politiezone zal een korpskompas ontwikkelen om onze medewerkers hierbij te ondersteunen.

3. MIDDELEN

3.1 Personeel

De huidige personeelsformatie volstaat in belangrijke mate om de ons opgelegde taken op een kwaliteitsvolle manier in te vullen. Het blijft evenwel een grote bezorgdheid om over een voltallig kader te kunnen beschikken.

3.2 Materiaal

De medewerkers beschikken over een degelijke uitrusting; bij de keuze van het materiaal staat de veiligheid van de medewerkers steeds voorop.

Het gebruik van nieuwe technologieën zal een budgettaire impact hebben.

3.3 Financiën

Er is een meerjarenplanning opgesteld waarin de belangrijkste projecten in opgenomen zijn.

Ik engageer mij om correcties voor te stellen aan de verdeelsleutel 2022 teneinde de negatieve impact van de corona-crisis weg te werken (bijvoorbeeld: door het wegvallen van bijna alle evenementen krijgt deze basisfunctionaliteit een vertekend beeld). Er moet eveneens een oplossing gezocht worden om de impact van automatisch werkende toestellen naar evenredigheid te laten doorwegen.

4. VERSLAGGEVING

Op het einde van mijn mandaat zal ik verantwoording afleggen over de mate waarin de hierboven geformuleerde doelstellingen gerealiseerd zijn.

Tussentijds zal ik rapporteren aan de wettelijk voorziene instanties: het politiecollege en de zonale veiligheidsraad. Daarnaast zullen ook andere instanties geïnformeerd en geconsulteerd worden.

5. GOEDKEURING VAN DE OPDRACHTBRIEF

Voor kennisname en akkoord van de doelstellingen in deze opdrachtbrief tijdens de zitting van de politieraad van 20 april 2021.

Marnic De Meulemeester
Voorzitter politieraad

Joost Duhamel
Korpschef

Bijlage 1: overzicht van strategische doelstellingen

Interne werking

Strategische doelstelling 1: verbeteren interne dienstverlening

Strategische doelstelling 2: werven en behouden

Strategische doelstelling 3: Coaching

Strategische doelstelling 4: Opleidingsplan

Digitalisering en innovatie

Strategische doelstelling 5: optimaliseren documentatiebeheer

Strategische doelstelling 6: implementatie focus

Strategische doelstelling 7: mobiel werken

Strategische doelstelling 8: innovatie

Operationele werking

Strategische doelstelling 9: informatiegestuurde politiezorg

Strategische doelstelling 10: optimaliseren organisatiestructuur

Welzijn

Strategische doelstelling 11: medewerkers voelen zich veilig op de werkplek

Strategische doelstelling 12: geweld tegen politie

Strategische doelstelling 13: korpskompas