



Politie

POLITIEZONE 5395
BOORTMEERBEEK/HAACHT/KEERBERGEN

ZONAAAL **V**EILIGHEIDSPLAN
2014-2017



Inhoudstafel

Voorwoord door de korpschef	p 1
HOOFDSTUK 1. MISSIE-VISIE-WAARDEN	p 2
1.1 Getrokken lessen uit het vorige plan	p 3
1.2 Onze belanghebbenden en hun verwachtingen	p 3
1.3 Missie – Visie – Waarden	p 3
HOOFDSTUK 2. SCANNING EN ANALYSE	p 5
2.1 Getrokken lessen uit het vorige plan	p 6
2.2 Socio-economische en demografische beschrijving van de zone	p 6
2.3 Beeld van veiligheid en leefbaarheid	p 7
2.3.1. Objectieve gegevens	p 7
2.3.2. Subjectieve gegevens	p 10
2.4 Verwachtingen en doelstellingen van de overheden en de andere belanghebbenden	
2.5 Inrichting van het korps	p 13
2.5.1. Personeelscapaciteit	p 13
2.5.2. Organogram	p 15
2.6 Beeld van de dienstverlening en de werking	p 16
2.6.1. Uitvoering van de dienstverlening aan de bevolking	p 16
2.6.2. De interne werking	p 24
2.7 Samenwerking	p 26
2.7.1. Interzonale, bovenlokale en internationale politiesamenwerking	p 26
2.7.2. Andere protocols of samenwerkingsakkoorden	p 27
2.8 Synthese van de bestede capaciteit	p 27
HOOFDSTUK 3. DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	p 31
3.1 De vorige strategische doelstellingen; evaluatie en te trekken lessen	p 32
3.2 De strategisch doelstellingen 2014 – 2017	p 34
3.2.1. Synthese van de argumentatie	p 34
3.2.2. De strategische doelstellingen	p 36

HOOFDSTUK 4. HET COMMUNICATIEBELEID **p 47**

4.1 Externe communicatie **p 48**

4.1.1. Te trekken lessen over de externe communicatie van het politiebeleid
2009 – 2013 p 48

4.1.2. Intenties betreffende de externe communicatie van het politiebeleid
2014-2017 p 48

4.2 Interne communicatie **p 49**

4.2.1 Te trekken lessen over de interne communicatie van het politiebeleid
2009-2013 p 49

4.2.2 Intenties betreffende de interne communicatie van het politiebeleid
2014-2017 p 49

HOOFDSTUK 5. GOEDKEURING VAN HET PLAN **p 50**

5.1 Verbeteren en vernieuwen **p 51**

5.2 Goedkeuring **p 51**

HOOFDSTUK 6. ACTIEPLANNEN EN PROJECTEN **p 52**

VERSPREIDINGSLIJST

BIJLAGEN

Voorwoord door de Korpschef

Voor U ligt het Zonaal Veiligheidsplan 2014 – 2017.

Het plan is opgebouwd zoals het vorige en herneemt veel elementen die niet werden uitgevoerd, ten dele werden uitgevoerd of dienen verder gezet te worden.

Een plan dat wil bijdragen tot een veilige en leefbare samenleving.

Rekening houdend met de gerechtvaardigde eisen en verwachtingen van onze belanghebbenden en met een grondige scanning en analyse van de problemen wordt in dit Zonaal Veiligheidsplan vooropgesteld aan welke strategische doelstellingen we in de komende jaren willen werken binnen de gemeenschappelijke veiligheidsaanpak.

De strategische doelstellingen van dit zonaal veiligheidsplan zullen op een wijze worden uitgevoerd die rekening houdt met een gemeenschapsgerichte, informatiegestuurde en excellente aanpak.

De elementen van een optimale bedrijfsvoering zullen niet uit het oog worden verloren.

HOOFDSTUK 1
MISSIE-VISIE-WAARDEN

1.1 Getrokken lessen uit het vorige plan

Voor het opstellen van dit nieuwe zonale veiligheidsplan drong een herziening van de missie, visie en waarden zich op. Daar de medewerkers niet echt doordrongen waren van de visie van het korps, wordt er nu voor geopteerd om de visie kort samen te vatten in een slogan. Het is de taak van de leidinggevenden om de visie en de waarden levendig te houden in het korps en deze te laten doordringen in de dagelijkse werking.

1.2 Onze belanghebbenden en hun verwachtingen

De verschillende belanghebbenden van de politiezone werden geconsulteerd bij de voorbereiding van het zonale veiligheidsplan. Zij stellen elk vanuit een andere visie hun verwachtingen op ten aanzien van de zone en haar werking. Het EFQM-model, dat als basis geldt voor dit document, stelt 5 belanghebbenden voorop: dienstenafnemers, overheden/opdrachtgevers, partners, maatschappij en medewerkers.

Om een beeld te krijgen van de verwachtingen van de bevolking (= dienstenafnemers) werd in 2011 een bevolkingsbevraging in de zone georganiseerd. De resultaten werden in de Zonale Veiligheidsraad uitvoerig besproken en vergeleken met de vorige bevraging uit 2008.

In 2012 werd voor de tweede maal een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden om te peilen naar het welbevinden van de medewerkers. Om een nauwkeuriger beeld te krijgen werden de aandachtspunten, die uit de bevraging naar voren kwamen, in detail besproken tijdens de korpsvergadering.

De aspiraties van de gerechtelijke en bestuurlijke overheden werden kenbaar gemaakt via hun beleidsplannen. Zo werd het Nationaal Veiligheidsplan grondig doorgenomen en werd de beleidsnota van de DirCo, DirJud en de Procureur des Konings in rekening gebracht voor het bepalen van de prioriteiten. Tot slot werden de burgemeesters en de Zonale Veiligheidsraad bevroegd.

Objectieve cijfergegevens werden uit ISLP gehaald om een beeld te krijgen van de criminaliteitsfenomenen in onze zone. Voor de verzameling van deze data konden we rekenen op de hulp van het Lokaal en Arrondissementeel Informatiekruispunt, respectievelijk het LIK en AIK.

Daar het onmogelijk is om aan al de verwachtingen van onze belanghebbende te voldoen, werd er een beslissingsmatrix opgesteld. Hieruit werden, in samenspraak met de Zonale Veiligheidsraad, de prioriteiten voor 2014 – 2017 voor onze zone gedistilleerd.

1.3 MISSIE-VISIE-WAARDEN

Missie

De lokale politie van de politiezone Boortmeerbeek/Haacht/Keerbergen zal, onder het gezag van de politieoverheden, de burgemeesters en de Procureur des Konings bijdragen tot een vrije en democratische samenleving. Daartoe zullen alle medewerkers, ongeacht hun functie of graad, een fundamentele contributie leveren tot meer veiligheid en leefbaarheid binnen de politiezone.

Visie

“PZ Boortmeerbeek/Haacht/Keerbergen: samen naar veilig en leefbaar!”

Veiligheid omvat vele vormen. Er dient dan ook op verschillende vlakken te worden samengewerkt om tot een veilige en leefbare samenleving te komen. De politie is hier één maar zeker niet de enige speler in. Een goede samenwerking tussen verschillende diensten is hierom noodzakelijk.

Om deze maatschappelijke veiligheid te garanderen zal onze zone trachten een excellente politiezorg te leveren. Dit houdt in dat we gemeenschapsgericht en informatiegestuurd zullen werken. Voor de uitvoering van het beleid zal de zone beroep doen op de principes van de optimale bedrijfsvoering om zo transparant te werken en continu te kunnen verbeteren.

Waarden

Een politiekorps wordt veelal beoordeeld op het laatste contact dat men had met een lid van het korps. Om het vertrouwen van de burgers te krijgen is het imago dat onze zone uitstraalt zeer belangrijk.

Daarom is het individuele gedrag van de politieman van doorslaggevend belang. Het is dan ook onontbeerlijk dat de medewerkers niet alleen doordrongen zijn van de missie, visie en waarden, maar ook van de deontologische code. Specifiek draagt onze zone volgende waarden hoog in het vaandel:

- S**amenwerking
- A**ffiniteit met het werk
- M**eerwaarde bieden
- E**fficiënt werken
- N**azorg verlenen

- V**erantwoording afleggen
- E**venwaardige behandeling van iedereen
- I**nformatiegestuurd werken
- L**oyaliteit
- I**ntegriteit
- G**emeenschapsgericht werken

HOOFDSTUK 2
SCANNING EN ANALYSE

2.1 Getrokken lessen uit het vorige plan

Bij de opmaak van het vorige Zonaal Veiligheidsplan werd er uit verschillende bronnen informatie gehaald. Het aantal bronnen was echter beperkt. Tevens was het de korpschef die het vorige plan had opgesteld en ondersteunde, wat voor problemen zorgde toen hij langdurig ziek werd. Om een groter draagvlak en een betere opvolging te creëren werd het plan ditmaal in overleg en door verschillende actoren geschreven.

2.2 Socio-economische en demografische beschrijving

De politiezone is een meergemeentezone gelegen in het noorden van de provincie Vlaams-Brabant in het gerechtelijk arrondissement Leuven. Onze zone omvat de gemeenten Boortmeerbeek, Haacht en Keerbergen en bestrijkt een totale oppervlakte van 31.133 hectare waarvan 59% bebouwd is.¹ De drie gemeenten zijn vrij gelijkaardig naar inwonersaantal en uitzicht, het zijn namelijk alle drie landelijke gemeenten van de Brabantse Kempen.

Gemeente	Oppervlakte (ha)			Bevolkingsaantal
	Bebouwd	Onbebouwd	Totaal	
Boortmeerbeek	550	1 184	1 864	11 967
Haacht	598	2 287	3 056	14 186
Keerbergen	759	975	1 839	12 772
Totaal	1 412	4 446	6 759	38 925

De medewerkers van de zone zijn verspreid over 5 gebouwen:

- Gemeenteplein 10, Keerbergen: hier zijn de wijkwerking en de administratieve diensten gevestigd.
- Dorpplaats 1, Boortmeerbeek: de wijkwerking en de recherche vinden hier hun onderkomen.
- Remi Van de Sandelaan 1, Haacht: dit is de voormalige rijkswachtkazerne, waar nu interventie is.
- Remi Van de Sandelaan 6, Haacht: het gerechtelijk bureel en het LIK bevinden zich hier.
- Remi Van de Sandelaan 7, Haacht: de wijkdienst en verkeersdienst zijn hier gevestigd.

Onderwijs en industrie

In de zone is er een uitgebreid onderwijsnet. In de gemeente Keerbergen en Haacht zijn er naast basisscholen ook diverse scholen voor secundair onderwijs.

De industriële activiteiten zijn vooral gevestigd te Boortmeerbeek en te Haacht. Er bevinden zich geen “gevaarlijke” bedrijven op ons grondgebied. In Boortmeerbeek is de industrie vooral gevestigd langs de Leuvensesteenweg (N26), het betreft een industriezone en aansluitende ambachtelijke zone. In de gemeente Haacht is de industrie/ambachtelijke zone gevestigd in

¹ Toestand op 1/1/2012 volgens www.lokalestatistieken.be

de deelgemeenten Tildonk en Wespelaar. Hier is, evenals in Boortmeerbeek, een grote diversiteit aan sectoren, doch de transportsector weegt in de gemeente Haacht meer door. De meeste landbouwbedrijven zijn tevens gevestigd te Haacht.

Ontspanning

In de zone zijn er diverse recreatiemogelijkheden, zo is er in elke gemeente een sporthal en diverse sportclubs. Tevens zijn er verschillende grote natuurgebieden aanwezig.

Hoewel er geen dancings in de zone gelegen zijn, is er toch een bruisend uitgaansleven. Dit situeert zich voornamelijk in feestzalen en jeugdcafés. Keerbergen en Boortmeerbeek beschikken tevens over een eigen jeugdhuis.

In elke gemeente is er een wekelijkse markt, bovendien zijn er per gemeente 1 of meerdere jaarmarkten.

In onze politiezone worden er jaarlijkse zeer veel evenementen georganiseerd zoals Rock Werchter, TW Classic, Werchter Boutique, Primusfeesten, Molenfeesten, ... Al deze festiviteiten vragen veel personeelsinzet en hebben bovendien een grote impact op het verkeer.

De gemeente Haacht heeft tevens een evenementenweide waar verschillende fuiven in openlucht doorgaan.

Mobiliteit

In de zone zijn er 5 treinstations, gelegen te Hambos, Wespelaar, Haacht, Boortmeerbeek en Hever. Bovendien zijn er maar liefst 9 spoorwegovergangen op ons grondgebied. Er is een goede verbinding naar de omliggende dorpen met het openbaar vervoer. Er bevindt zich een stelpplaats van De Lijn aan het station te Haacht.

Door de gemeenten Haacht en Boortmeerbeek loopt tevens het kanaal Leuven-Dijle, wat één van de oudste kanalen van België is. Het kanaal verbindt Mechelen met Leuven en telt 5 sluizen waaronder één in Tildonk en Boortmeerbeek. Het wordt voornamelijk gebruikt voor transport van goederen.

Door onze zone lopen 2 gewestwegen: de N26 die Leuven met Mechelen verbindt en de N21 die de kleine ring van Brussel, via Kampenhout, verbindt met Aarschot. Beide gewestwegen lopen door de gemeente Boortmeerbeek. In Haacht is er ook een onofficiële ringweg, lopende van de Lombaerden, over de Zoellaan en de Jennekensstraat, Wespelaarsesteenweg tot de Kloosterstraat. Gelet op de ligging van onze zone, tussen Brussel, Mechelen en Leuven, komt er zeer veel doorgaand verkeer over ons grondgebied.

2.3 Beeld van veiligheid en leefbaarheid.

Om een beeld te krijgen van de veiligheid in de zone dient er rekening gehouden te worden met zowel objectieve cijfers als subjectieve gegevens. Gelet op het dark number kan enkel zo een totaalbeeld bekomen worden.

2.3.1 Objectieve gegevens

Om een objectief beeld te krijgen van de criminaliteit in de zone wordt gebruik gemaakt van diverse interne en externe bronnen. De voornaamste bronnen die geraadpleegd werden zijn:

- Statistieken van de federale politie dienst CGOP
- cijfergegevens van het Arrondissementeel Informatiekruispunt (AIK)
- cijfergegevens van het Lokaal Informatiekruispunt (LIK)
- cijfergegevens uit ISLP

Uit deze gegevens blijkt dat er doorheen de jaren een lichte stijging is van het aantal misdrijven.²

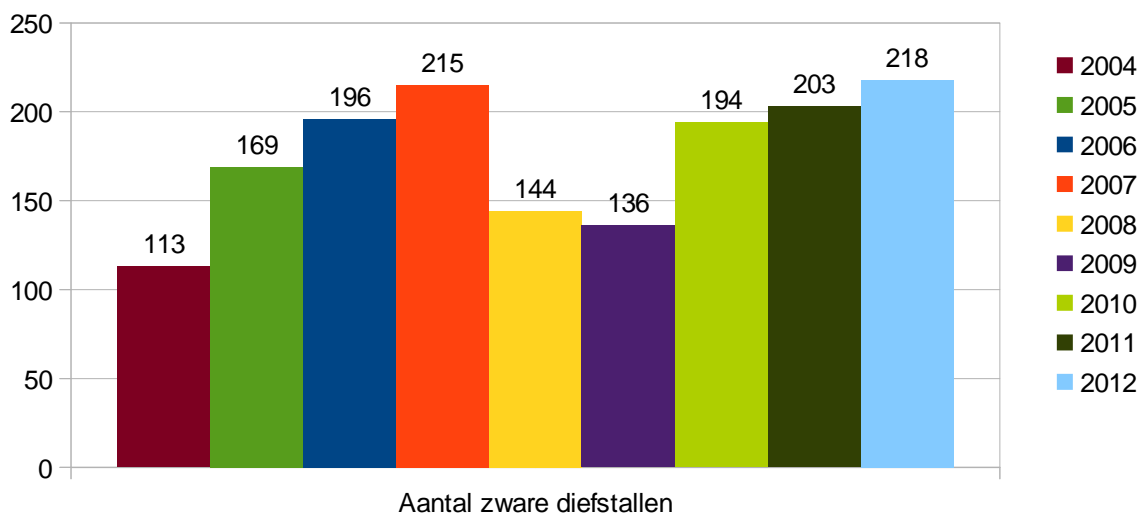
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Totaal aantal misdrijven	1 554	1 402	1 504	1 609	1 557	1 625	1 365

Top 10	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1. Diefstal en afpersing	737	606	531	649	675	689	601
2. Beschadiging van eigendom	193	241	237	237	214	211	185
3. Misdrijven tegen de lichamelijke integriteit	123	135	140	139	124	162	104
4. Drugs	33	69	72	86	91	53	82
5. Bedrog (Ecofin)	82	54	53	70	66	110	69
6. Misdrijven tegen andere morele waarden en gevoelens	75	72	66	88	48	57	49
7. Misdrijven tegen de openbare veiligheid	47	33	80	62	40	42	56
8. Bevolkingsregister	50	39	39	50	61	66	42
9. Misdrijven tegen de familie	57	28	63	37	18	27	/
10. Milieu	38	42	29	25	31	21	22

² Criminaliteitsbarometer

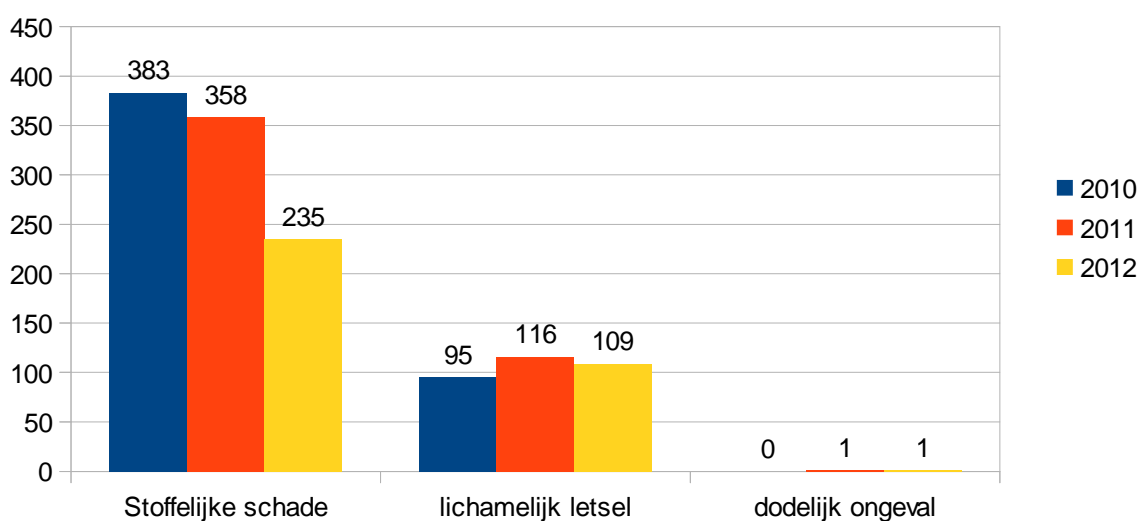
Gelet op de ligging nabij Brussel en de snelle verbindingswegen naar Leuven en Mechelen is onze zone zeer inbraakgevoelig. De afgelopen 9 jaar is de kaap van 200 zware diefstallen 3 maal overschreden: in 2007, 2011 en 2012.

Zware diefstallen uit gebouwen

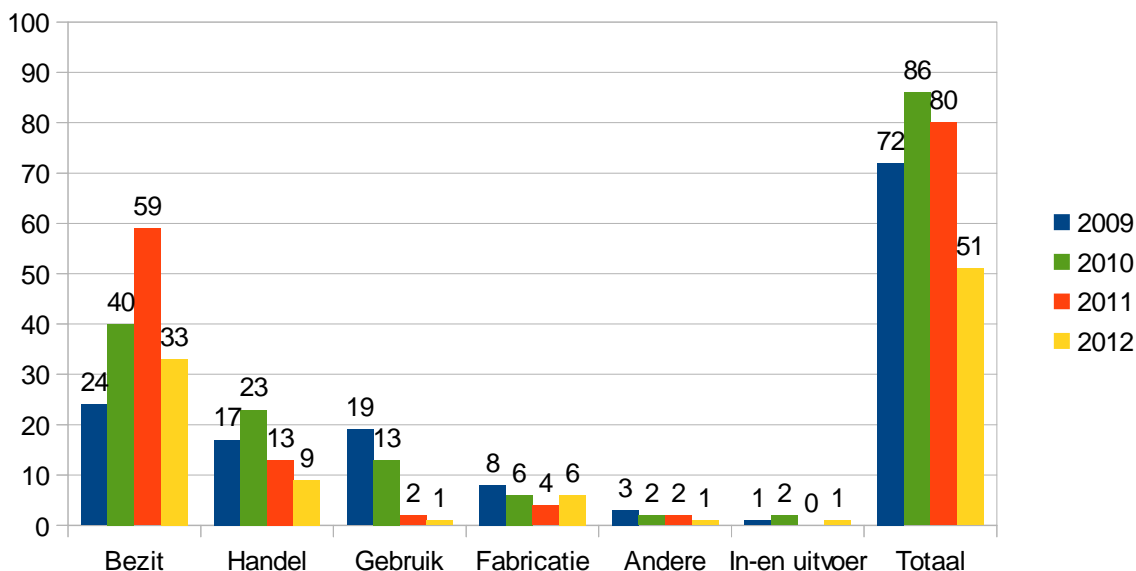


Het aantal verkeersongevallen met stoffelijke schade is de laatste jaren aanzienlijk gedaald. De ongevallen met lichamelijk letsel zijn, na een lichte stijging in 2011, terug wat gedaald.

Verkeersongevallen



Het aantal PV's druggebruik is de laatste jaren sterk gedaald.



2.3.2 Subjectieve gegevens

Bevolkingsbevraging

Omdat niet elk incident wordt aangegeven is het nodig om een bevraging van de bevolking uit te voeren naar het slachtofferschap om zo een vollediger beeld te krijgen van het aantal criminele feiten. Daarom werd in 2011, in samenwerking met de provincie, een bevolkingsbevraging uitgevoerd. In totaal werden er 2.165 vragenlijsten verstuurd, de responsgraad bedroeg maar liefst 62%. De respondenten werden gelijkmatig verdeeld naar woonplaats, geslacht, beroepsleven, woonsituatie en leeftijd.

De bevraging peilde naar:

- het onveiligheidsgevoel
- de tevredenheid over de politiewerking
- de bekendheid van de wijkinspecteur

Uit de bevraging blijkt dat de bevolking onderstaande items prioritair vindt:

1. Diefstal met bedreiging en/of geweld
2. Inbraak in woningen
3. Alcohol in het verkeer
4. Snelheid in het verkeer
5. Bedreiging en intimidatie

Prioriteiten opgesplitst naar domein:

- verkeer: tussenkomst bij verkeersagressie
- inbraken-diefstal-vandalisme: inbraak in woningen
- sociaal: bedreiging en intimidatie
- geluid-omgeving: nachtlawaai

Bevraging prioriteiten medewerkers

De werknemers werden tevens bevraagd om mee de prioriteiten te bepalen voor dit Zonale Veiligheidsplan. Hieruit kwam het volgende naar voor:

Veiligheidsfenomeen:

- diefstallen/braak
- intrafamiliaal geweld
- drugs

Verkeer:

- alcohol en drugs achter het stuur
- zwakke weggebruiker
- snelheid

Interne bedrijfsvoering:

- betere werkomgeving
- leiderschap
- Vissie-Missie-Waarden, strategie: communicatie en overleg

2.4 Verwachtingen en doelstellingen van de overheden en de andere belanghebbenden.

Voor het nieuwe zonale veiligheidsplan maken de verschillende belanghebbenden hun verwachtingen op naar de lokale politie. Hieronder worden de verschillende verwachtingen opgesomd samen met hun bron.

Belanghebbende	Bron	Verwachting
Federale bestuurlijke en gerechtelijke overheid: Min. van Binnenlandse Zaken en Min. van Justitie.	Nationaal Veiligheidsplan 2012-2015	<ul style="list-style-type: none"> - beheren van de publieke ruimte en de bestuurlijke informatie - Gemeenschapsgerichte politiezorg - Veilig verkeer - Criminaliteit: aantasting van de fysieke integriteit, diefstallen gewapenderhand, geweld in publieke ruimte, drugs, illegale vuurwapenzwendel, terrorisme, intrafamiliaal geweld en geweld tegen vrouwen, mensenhandel, informaticacriminaliteit, fraude

		<ul style="list-style-type: none"> en inbraken – internationale politiesamenwerking maatschappelijk verantwoord ondernemen.
Lokale gerechtelijke overheid: Procureur des Konings Leuven	– beleidsnota Parket Leuven m.b.t. het bestrijden van de prioritaire criminaliteitsfenomenen	<ul style="list-style-type: none"> – inbraken in woningen – verdovende middelen – geweldsdelicten – verkeer
Provinciegouverneur Vlaams-Brabant: L. De Witte	Nota van 2 mei 2012	<ul style="list-style-type: none"> – optimaliseren van GGPZ en IGPZ – OBV en organisatie-ontwikkeling – GAS verstandig gebruiken – afstemmen NIP – verhogen (subjectieve) pakkans in het verkeer – bevorderen participatie van verenigingen voor sensibilisering in het verkeer – gerichte aanpak rondtrekkende dadergroepen – COPRA – modern HR-beleid en duurzaam ondernemen
Gerechtelijke partner: DirJud Leuven	– Geïntegreerde politiewerking arrondissement Leuven	<ul style="list-style-type: none"> – inbraken – mensenhandel – drugsproblematiek – fraude en witwassen – informaticacriminaliteit – terrorisme en radicalisering
Bestuurlijke partner: DirCo Leuven	– Steunaanbod en verwachtingen van de DirCo met betrokken tot het ZVP 2013-2016	<ul style="list-style-type: none"> – Bestuurlijke informatiecyclus – Federale opdrachten/genegotieerd beheer van de openbare ruimte – Nood- en interventieplannen
Lokale bestuurlijke overheden: burgemeesters van Boortmeerbeek, Haacht en Keerbergen	<ul style="list-style-type: none"> – Notulen politiecollege – notulen politieraad – verslagen Zonale Veiligheidsraad 	<ul style="list-style-type: none"> – aanpak inbraken – nachtlawaai – verhogen verkeersveiligheid
Dienstenafnemers: inwoners van de gemeenten	– bevolkingsbevraging 2011	<ul style="list-style-type: none"> – diefstal met bedreiging en/of geweld – inbraak in woningen

Boortmeerbeek, Haacht en Keerbergen		<ul style="list-style-type: none"> – alcohol in het verkeer – snelheid in het verkeer – bedreiging en intimidatie
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> – MTO – bevraging prioriteiten 	<ul style="list-style-type: none"> – diefstallen/braak – intrafamiliaal geweld – drugs – alcohol en drugs achter het stuur – zwakke weggebruiker – snelheid – betere werkomgeving – leiderschap – communicatie

2.5 Inrichting van het korps.

2.5.1 Personeelscapaciteit

Het KB van 5 september 2001 legde de minimumformatie voor de politiezone vast op 47 operationelen en 4 CaLogmedewerkers. Sinds de oprichting van de zone werd dit aantal opgetrokken naar een meer realistischer cijfer. De omzendbrief CP 2 stelt dat het CaLogpersoneel minstens 16% van het totaal aantal medewerkers dient te zijn. Onze zone voldoet momenteel niet aan deze norm. Het operationele kader is ook nooit volledig ingevuld, gemiddeld staan er 2 tot 3 plaatsen vacant. Tevens is er 1 INP permanent afgedeeld naar het CIC Vlaams-Brabant en 1 HINP is vast afgevaardigde van het syndicaat. In afwachting van de haalbaarheidsstudie betreffende de fusie met de PZ BRT wordt de plaats van korpschef momenteel nog niet opengesteld.

Operationeel kader

Minimaal effectief (KB 05/09/01)	Organiek kader			Reëel effectief		
		Aantal	Datum van aanpassing	Aantal ingeschreven	Beschikbaar aantal	Datum van registratie
47	HCP	1		0	0	08/07/13
	CP	2		6	4	2 langdurig ziek
	HINP	13		10	8	1 langdurig ziek 1 afgedeeld
	INP	50	27/06/08 +3 3/07/12 +2	45	41,2	2 langdurig ziek 1 afgedeeld 1 werkt 4/5
Totaal		67		61	53,2	

Administratief en logistiek kader

Minimaal effectief (KB 05/09/01)	Organiek kader			Reëel effectief		
		Aantal	Datum van aanpassing	Aantal ingeschreven	Beschikbaar aantal	Datum van registratie
4	A	1		1	1	08/07/13
	B	2		2	2	
	C	5		6	5	1 langdurig ziek 1 vervangingscontract
	D	2		3	2,2	
Totaal		10		12	10,2	

Geregistreerd op 24/09/2013

KORPSCHEF
Waarnemend Korpschef
CP Patrick VERCOUTERE

INTERN TOEZICHT
CP Patrick VERCOUTERE
HINP Luc OOSTENS
HINP Rudi VAN ROOST

SECRETARIAAT KORPSCHEF
Inge DE WACHTER - Consulente
Marijke VAN DEN BROECK - Assistentente

BELEIDSTEAM
CP Patrick VERCOUTERE
CP Walter HUYBRECHTS
CP Guido VAN ENGELAND
CP Paul BELMANS
CP Paul VERELST
CP Johan VAN EYKEN

PERSONEEL, LOGISTIEK & FINANCIËN
Nathalie HEYLEN - Adviseur

LOKAAL INFORMATIEKRUISPUNT & APO
HINP Luc OOSTENS
HINP Rudi VAN ROOST

OPERATIONEEL SECRETARIAAT
Sofie VAN DONINCK - Assistentente
INP Herbert VAN OYSTAEYEN - Functioneel beheer
INP Jim DE PROOST - Functioneel beheer (50%)
Philip DELAIT - ICT-Consulent - Systeembeheer

PERSONEEL
Sylvie GENTENS - Assistentente
Bart GILLIARD - Assistent (50%)
Petra VAN ROMPAY - Assistentente (25%)

LOGISTIEK & FINANCIËN
Carine HEREMANS - Bediende
Bart GILLIARD - Assistent (50%)
Petra VAN ROMPAY - Assistentente (25%)
ONDERHOUD:
Bernadette CRABBE - Hulpkracht
Emilienne BAISIPONT - Hulpkracht

OPERATIONEEL TEAM
HINP Ronald FEYAERTS
HINP Nico GALICIA
HINP Geert VOLCKAERTS
HINP Martin NOBELS
HINP Raf VLIEGEN

WIJKWERKING

DIENST VERKEER
INP Jacques ARTOIS
INP Kris DE CAT
INP Van Horenbeeck
INP Baus
Marie-Thérèse DELEEBEECK - Assistentente

LOKALE RECHERCHE
CP Johan VAN EYKEN
HINP Rafaël DE RAET
INP Patrick STEENWERCKX
INP Joeri VERTOMMEN
INP Gerry SERNEELS
INP Alex SIONCKE

INTERVENTIE
INP Nathalie BAENS
INP Renee CARON
INP Jim DE PROOST (50%)
HINP Ronald FEYAERTS
HINP Nico GALICIA
INP Joke KEUSTERMANS
INP Nathalie MATHUES
INP Wim MOORS
INP Jonathan PERREMANS
INP Chloë VAN ASSELBERGHS
HINP Patrick VAN RILLAER
HINP Raf VLIEGEN
HINP Geert VOLCKAERTS
INP Barbara VAN DER DUSSEN DE KESTERGAT
INP Giel BUEDTS
INP Geert DE BUYSER
INP Dirk EVERAERTS
INP Elke FIERENS
INP Gunther JANSSENS
INP Vicky LEMMENS
INP Hilde MICHIELS
HINP Martin NOBELS
INP Severine SEVERENS
INP Bart VAN CAEYZEELE
INP Jan VERHEYEN
INP Leen VOET
INP Simon ZACHEE

AFGEDEELD UIT
INP Tim VANCEER (CIC)
HINP Ronny VAN DEN BROECK (ACOD)
AFGEDEELD IN
INP Kirsten LANGMAK (INT)

WIJK BOORTMEERBEEK
INP Marc BAUDET
INP Alain COOSEMANS
INP Herman KEMPS
INP Pedro UGALDE
INP Rudolf VANDERSTAPPEN

WIJK HAACHT
INP Pascal ELEKES
INP Paul REYMNANTS
INP Severine SEVERENS
INP Jozef VANSCHOELANT

WIJK KEERBERGEN
INP Gunter BOYEN
INP Luc STAS
INP Steve VAN DER HOEVEN
INP Hans VAN DER SANDE

2.6 Beeld van de dienstverlening en de werking.

De dienstverlening van onze zone wordt per functionaliteit getoetst aan de minimale werkingsnormen zoals vermeld in het Ministerieel Besluit van 17 september 2001 en de PLP 10.

2.6.1 Uitvoering van de dienstverlening aan de bevolking.

a) De zeven basisfunctionaliteiten

Wijkwerking

Aantal inwoners	Aantal wijkinspecteurs	Aantal wijkinspecteurs volgens de norm
38 927	13	9,7
Het ministerieel besluit van 17 september 2001 legt de minimale werkingsnormen van de lokale politie vast. De norm voor wijkinspecteurs bedraagt 1 op 4.000 inwoners. Met een verhouding van 1 wijkinspecteur voor 2 995 inwoners voldoet onze zone ruim aan de norm.		

Visie

We geloven in een wijkwerking als een belangrijke pijler voor een kwalitatieve politiezorg in het algemeen en voor de basispolitiezorg in het bijzonder. Het is een ideaal middel om de zichtbaarheid en aanspreekbaarheid gestalte te geven en om de politie dichterbij de bevolking te brengen. Bovendien draagt bevolkingsgericht werken bij aan het vertrouwen in de politie wat zich vertaalt in een maatschappelijke erkenning van haar omgeving.

Doelstellingen

De bevolkingsbevraging peilde naar de bekendheid van de wijkinspecteur. 61% van de respondenten kende zijn wijkagent niet. Doch antwoordt ongeveer 30% dat ze expliciet niet meer contact willen met hun wijkagent. Daarom wordt als doel gesteld om de wijkagent meer op straat te laten komen en aanspreekbaar te maken voor zij die dit willen.

Strategie

Om een meer eenvormige werking te krijgen wordt er vier maal per jaar een wijkoverleg gehouden. Er is tevens een hoofdinspecteur van het operationeel team aangeduid als taakaccenthouder van de wijkwerking.

Onthaal

Dag	Boortmeerbeek	Haacht	Keerbergen
maandag	15 – 20 uur	8 – 19 uur	9 – 12 uur
dinsdag	9 – 12 uur	8 – 19 uur	9 – 12 uur
woensdag	14 – 17 uur	8 – 19 uur	15 – 20 uur
donderdag	9 – 12 uur	8 – 19 uur	14 – 17 uur
vrijdag	9 – 12 uur	8 – 19 uur	9 – 12 uur
weekend	/	/	/

De minimale werkingsnorm stelt dat het onthaal minimum 12 uur per dag fysiek toegankelijk dient te zijn. Onze zone haalt deze norm juist niet.

Visie

Onze zone telt in elke gemeente een onthaalpost. Het onthaal wordt in Boortmeerbeek en Keerbergen gekoppeld aan de wijkdienst, in Haacht is het onthaal op interventie. Enkel in Keerbergen is er administratieve ondersteuning door een CaLogmedewerker.

In Haacht is er een muurtelefoon aanwezig zodat men buiten de openingsuren gratis terecht kan bij het CIC Vlaams-Brabant.

Hoewel onze zone de norm juist niet haalt, zijn de vooropgestelde uren wel voldoende om een goed onthaal in de zone te verzekeren.

Doelstellingen

Het onthaal draagt bij tot de invulling van de bereikbaarheid. Dit begrip uit zich in de mogelijkheid die de burger heeft om met de politie in contact te komen. Naast de diverse mogelijkheden die de burger heeft is het onthaal één van de belangrijkste manieren om visueel met een politiemens in contact te komen. Het goed invullen van het onthaal draagt bij tot het vertrouwen van de bevolking in de politie. Daarom streven we ernaar dat zowel het fysiek als telefonisch onthaal met een zo kort mogelijke wachttijd gebeurt.

Strategie

Om de wachttijden zo kort mogelijk te houden telt het centraal onthaal een dubbele bezetting. Om de privacy van de burger te garanderen is hier tevens een apart verhoorlokaal voorzien, evenals in Boortmeerbeek.

Interventie en algemeen toezicht

Datum registratie	Aantal interventieploegen		Aantal piekploegen		Capaciteit in uren op jaarbasis
	Aantal	Voorziene uren	Aantal	Voorziene uren	
04/09/13	1	06.00-14.00 14.00-22.00 22.00-06.00	1	Vrijdag en zaterdag 21.00-05.00 (zomeruur) 19.00-03.00 (winteruur)	19 184

De minimale werkingsnorm stelt dat er 24 uur op 24 uur een ploeg ter beschikking dient te zijn aangevuld met een steunploeg gedurende 84 uur per week. Gelet op de personeelsbezetting kunnen wij de steunploeg niet voor het vereiste aantal uren leveren. De interventieploeg wordt aangestuurd door CIC Vlaams-Brabant,

tijdens weekdays van 8 tot 17 uur wordt ze mede aangestuurd door de dagcoördinator.

Visie

Vandaag de dag wordt de politie geacht daar te zijn waar ze nodig is en dan liefst nog heel snel. Er wordt verwacht dat niet alleen aan het onthaal de wachttijden aanvaardbaar zijn maar ook bij de vragen tot bijstand, de oproepafhandeling, enz. De oproepafhandeling is voor de burger dan ook het belangrijkste; hij heeft op dat ogenblik immers een probleem en dat probleem dient opgelost te worden. Daarnaast is ook een adequaat optreden zeer belangrijk. Sommige interventies kunnen in tijd uitgesteld worden indien een ander ploeg of medewerker beter geplaatst is om de oproep af te handelen. Communicatie naar de oproeper is belangrijk om het uitstellen van de interventie aanvaardbaar te maken.

Doelstelling

Onze zone streeft ernaar om alle oproepen op een adequate manier af te handelen. Oproepen worden kwalitatief afgehandeld als de oproeper voldoende geïnformeerd wordt in een aanvaardbare tijdspanne. Om deze reden zal er één interventieploeg permanent beschikbaar zijn. Tevens wordt er gewerkt met taakaccenthouders. Deze medewerkers zijn gespecialiseerd in bepaalde materies, dit om de burgers met de nodige kennis van zaken te woord te staan.

Strategie

In onze zone is er permanent een interventieploeg op het terrein. Op vrijdag en zaterdag is er tevens een steunploeg aanwezig. In de zomer patrouilleren zij van 21 tot 5 uur en in de winter van 19 tot 3 uur. Als de personeelsbezetting het toelaat wordt er ook een extra ploeg ingezet van 12 tot 20 uur. Voor de inzet van deze ploeg wordt rekening gehouden met de statistieken die het CIC Vlaams-Brabant overmaakt betreffende het aantal interventies per dag.

Politie slachtofferbejegening

Datum registratie	Gespecialiseerde medewerker beschikbaar	Wijze waarop de permanente beschikbaarheid geregeld is	Capaciteit in uren op jaarbasis
04/09/13		Intern in de zone geregeld	
	Ja	X	/
De norm wordt gehaald.			

Visie

Slachtofferbejegening, opvang en doorverwijzing maken een belangrijk onderdeel uit van onze moderne politiewerking. De opvang van slachtoffers behoort tot de basistaken van iedere politiefunctionaris en moet als dusdanig door iedere politiemens kunnen uitgevoerd worden. De slachtofferbejegenaar is geen specialist/therapeut. Goede slachtofferbejegening impliceert het zich eigen maken van een welbepaald gedrag, bekwaamheid en kennis.

Doelstelling

Elke operationele medewerker in onze zone is in staat om de rol als slachtofferbejegenaar op zich te nemen. Zij staan in voor een correct en respectvol onthaal, verstrekken basisinformatie aan de slachtoffers en verwijzen hun, indien nodig, door naar gespecialiseerde diensten. Onze zone heeft geen permanentiedienst, de slachtofferbejegenaars krijgen ook geen vergoeding B&T, doch bij een ernstig voorval komen zij vrijwillig terug.

Strategie

In onze zone zijn er 3 inspecteurs die een speciale opleiding tot slachtofferbejegenaar hebben gevolgd. De slachtofferbejegenaar is er volledig voor het slachtoffer of nabestaanden zodat het andere personeel zich ten volle kan concentreren op de vaststellingen ter plaatse. De slachtofferbejegenaar staat ook in voor een herbezoek van de slachtoffers indien daar nood toe bestaat.

Lokale opsporing en lokaal onderzoek

Datum registratie	Globaal effectief zone	Effectief operationeel kader	Lokale rekerchedienst (met vaste medewerkers)	Polyvalente of flexibele opsporings- en onderzoekscapaciteit	Capaciteit op jaarbasis
08/07/13	73	61	6 FTE	/	9 120 uren

De minimale werkingsnorm stelt dat 7% van het effectief van het operationeel kader, met een inzet van minimum één ploeg bestaande uit twee rechercheurs, de andere dagen dan zaterdagen, zondagen en feestdagen dient bestemd te zijn voor de rekerchedienst. Deze norm wordt gehaald.

Visie

Recherche is een essentiële en niet los te koppelen component van de basispolitiezorg. Rechercheren moet één van de kenmerken zijn van elke operationele medewerker. Het uitvoeren van daden van gerechtelijke opsporing begint bij het ontvangen van een telefonische melding, moet vervat zitten bij het acteren van een klacht en bij het doen van de eerste vaststellingen.

Doelstelling

Om een grondige kennis te hebben van de vaak complexe onderzoeksopdrachten hebben de rechercheurs elk taakaccenten, waaronder diefstallen, drugs en ecofin. De lokale recherche verzekert ook een permanentie van 2 medewerkers die, volgens een beurtrol, steeds bereikbaar en terugroepbaar zijn.

Strategie

Onze politiezone beschikt over een rekerchedienst bestaande uit 6 medewerkers. Zij zijn belast met zowel reactieve als proactieve onderzoeken. De onderzoeksploeg wordt zo min mogelijk belast met andere taken dan onderzoeksopdrachten. Dit wil echter niet zeggen dat zij alle onderzoeksopdrachten voor hun rekening nemen. Vaak geven zij ook steun aan de interventiedienst of de wijken om hun zelfstandig onderzoeksopdrachten te laten uitvoeren.

Handhaving van de openbare orde

Permanentie OBP en OGP	OBP	Ja	Interzonale samenwerking	Nee
Registratie 25/06/2013	OGP	Ja	Interzonale samenwerking	Nee
Volgens de norm dient er 1 OBP permanent bereikbaar en terugroepbaar te zijn, deze norm wordt gehaald.				

Visie

Het bijdragen tot veiligheid en leefbaarheid, ofwel de openbare rust, is de essentie van het politiewerk. De verstoring van de openbare orde is een ernstige ingreep in de leefbaarheid van zowel het individu als de gemeenschap. Het is dan ook evident dat de politie daar veel aandacht aan besteed.

Doelstelling

Activiteiten en acties op het eigen grondgebied worden zo veel als mogelijk met eigen personeel en middelen verzorgd. Onze zone telt tal van evenementen waaronder Rock Werchter, Primus Feesten, Vlaanderen Feest, Wespelaar Swings, etc. De dienst evenementen wordt georganiseerd door een commissaris. Hij staat in voor de administratieve voorbereiding van de evenementen die politie-inzet vereisen. Hij levert ook, op vraag van de gemeenten, tal van adviezen af inzake activiteiten waarvoor een vergunning dient afgeleverd te worden.

Strategie

In onze zone is er permanent een officier van bestuurlijke politie (OBP) bereikbaar en terugroepbaar. Momenteel wordt deze beurtrol waargenomen door 2 officieren. Daarnaast is er ook een officier van gerechtelijke politie (OGP) permanent bereikbaar en terugroepbaar, deze beurtrol wordt ingevuld door de hoofdinspecteurs. Wegens vrijstellingen, ziekte en verlof is het soms moeilijk om deze beurtrollen ingevuld te krijgen.

Volgens de regelgeving ter zake moeten in principe permanent 3 medewerkers beschikbaar zijn voor het leveren van gehypothekeerde capaciteit indien nodig. Daar er 14 medewerkers de opleiding Hycap gevolgd hebben, voldoen we ruimschoots aan deze norm.

Verkeer

Verkeersdienst	4 INP 1 Calog niv. C	6 080 manuren/jaar 1 520 manuren/jaar
Totaal	5 medewerkers	7 600 manuren/jaar
Het KB van 16 oktober 2009 stelt dat verkeer de 7de basisfunctionaliteit is. De minimumnorm die moet worden besteed aan verkeer wordt vastgelegd op 8% van de totale werkcapaciteit. Onze zone behaalt deze norm.		

Visie

Verkeer is op federaal niveau van prioritair belang. Uit de bevolkingsbevraging blijkt ook dat de inwoners van onze zone verkeer een prioritair thema vinden. Onze zone tracht door verschillende acties, zowel preventief als reactief, de verkeersveiligheid te verhogen en de inwoners te sensibiliseren rond de verkeersproblematieken.

Doelstelling

De verkeersdienst tracht, in samenwerking met de andere medewerkers, om de verkeersveiligheid in de zone te verhogen. Dit doet ze door een groot gevoel op pakkans te creëren, vooral rond rijden onder invloed en overdreven snelheid. Er wordt echter niet enkel reactief opgetreden, de verkeersdienst besteedt ook veel aandacht aan preventie. Zo worden in de scholen jaarlijks fietsexamens afgelegd zodat de leerlingen leren om zich veilig in het verkeer te begeven.

Strategie

Onze zone heeft haar eigen verkeersdienst opgericht, bestaande uit 4 INP en 1 administratieve medewerker. Eén medewerker van de verkeersdienst is tevens opgeleid om met de motor te rijden. Hoewel elke medewerker een bijdrage levert aan de verkeersveiligheid en -problematieken in de zone, was de oprichting van het verkeerssteam onontbeerlijk. Acties worden vaak in samenspraak met interventie op touw gezet. Om de samenwerking en de polyvalentie van de medewerkers hoog te houden worden de leden van de verkeersdienst ook mee ingezet op interventie.

b) andere operationele diensten

LIK

In 2011 werd in onze zone een Lokaal InformatieKruispunt (LIK) opgericht. Twee hoofdinspecteurs zijn belast met het verzamelen, de exploitatie en het verspreiden van operationele informatie naar de verschillende diensten. Zij stellen tevens een wekelijkse briefing samen. Inzake de doelstellingen betreffende informatiegestuurde Politiezorg nemen zij een cruciale rol op zich.

Taakaccenthouders

Verschillende medewerkers zijn gespecialiseerd in bepaalde materies, zoals dierenwelzijn, vreemdelingen, geluidsoverlast,... Deze fenomenen zijn in onze zone niet van die aard dat ze een aparte dienst vereisen, doch zij vragen door de veranderende wetgeving toch een degelijke opvolging. Om deze reden werkt onze zone met gespecialiseerde medewerkers om details van een bepaald fenomeen te doorgronden.

Voor volgende fenomenen zijn één of meerdere taakaccenthouders aangeduid:

Sporenonderzoek en onderzoek plaats delict	1 CP
Salduz wetgeving	1 CP
Polygrafie	1 CP
Inbraken	2 HINP
Controle zwaar vervoer	1 INP
Drugs	2 INP
Slachtofferbejegening/ intrafamiliaal geweld	3 INP
Schoolverzuim	1 HINP, 2 INP

Slachtofferbejegening voor politiemensen die een trauma opliepen tgv het politiewerk	2 INP
identiteitsfraude	1 HINP, 2 INP
ICT-criminaliteit	1 INP
Burgerlijk recht	1 HINP
camerawet	1 HINP
dierenbescherming	2 INP
Onrustwekkende verdwijning	1 HINP
Vreemdelingenrecht vreemdelingenwetgeving	– 1 HINP
gerechtsdeurwaarders	1 HINP
COPRA	1 HINP 1 INP
Gedwongen opname – overgaan tot collocatie	1 HINP

Diefstalpreventie-advies

In onze zone zijn er 4 wijkinspecteurs en 1 hoofdinspecteur opgeleid tot diefstalpreventie-adviseur. Slachtoffers van een inbraak worden ingelicht over de mogelijkheid om diefstalpreventie-advies te krijgen. Bij de jaarlijkse receptie voor de nieuwe inwoners van Keerbergen is er altijd een standje voorzien met diefstalpreventie-advies.

Advies betreffende vrijwilligers bij evenementen

In kader van de private veiligheid geeft onze zone tevens adviezen bij de inzet van vrijwilligers tijdens evenementen, zoals Rock Werchter, Bluesfestival Wespelaar, etc.

c) opdrachten en taken van federale aard

In 2001 werd de politie hervormd tot een geïntegreerde politie gestructureerd op 2 niveaus. Dit wil zeggen dat zowel de lokale als de federale politie twee delen van 1 geheel zijn. Onze zone oefent dan ook ondersteunde taken uit voor de federale politie en vice versa.

– *MFO 1 betreffende het verzekeren van openbare orde in hoven en rechtbanken, het overbrengen van gevangenen en het handhaven van de orde en veiligheid in gevangenissen in geval van oproer en onlusten.*

Onze zone levert in kader van het protocol laterale steun. Zij draagt tevens bij voor de dienst van het gerechtsgebouw te Leuven. Tevens kunnen er medewerkers worden opgeroepen bij staking van cipiers om de bewaking van de gevangenen te verzekeren.

- *MFO 2bis betreffende het personeel capaciteitsbeheer en het verlenen van versterking bij opdrachten van bestuurlijke politie, gehypothekeerde capaciteit.*

In onze zone zijn 14 medewerkers opgeleid tot Hycap, wij voldoen dus ruimschoots aan de norm.

- *MFO 3 betreffende het informatiebeheer van de gerechtelijke en bestuurlijke politie.* De gerechtelijke (RIR) en bestuurlijke (RAR) informatierapporten worden actief opgevolgd, bovendien beschikt onze zone over 2 functioneel beheerders.

- *MFO 4 betreffende de federale opdrachten van beveiliging, toezicht en controle door de politiediensten in het kader van de regelgeving inzake private veiligheid.*

In de mate dat wij met de activiteiten die het voorwerp uitmaken van deze richtlijn geconfronteerd worden, geven wij er gevolg aan.

- *MFO 5 betreffende de opdrachten van federale aard uit te oefenen door de lokale politie wat betreft de opdrachten van bijzondere bescherming van personen en roerende en onroerende goederen.*

In de mate dat wij met de activiteiten die het voorwerp uitmaken van deze richtlijn geconfronteerd worden, geven wij er gevolg aan.

- *MFO 6 betreffende de werking en organisatie van de arrondissementele informatiekruispunten (AIK).*

Twee medewerkers van onze zone zijn opgeleid tot functioneel beheerder. Zij zorgen ervoor dat alle operationele gegevens geautomatiseerd ter beschikking worden gesteld van het AIK. De informatie over gebeurtenissen en onderzoeken worden ook consequent overgemaakt aan het AIK.

Onze zone heeft ook het arrondissementeel akkoord ondertekend waarbij de politiezones zich ertoe verbinden om vier CALog-medewerkers niveau B aan te werven ter ondersteuning van de werking van het AIK Leuven.

Onze zone heeft vorig jaar tevens een LIK, Lokaal InformatieKruispunt, opgericht om zo nog beter te communiceren met het AIK.

- *1 medewerker van onze zone is permanent gedetacheerd naar het CIC Vlaams-Brabant.*

d) bijdrage aan het nationaal veiligheidsplan

Het Nationaal Veiligheidsplan 2008-2011 bepaalde 12 veiligheidsfenomenen die prioritair behandeld dienen te worden, met name:

- ernstige geweldsmisdrijven
- eigendomsdelicten
- ernstige economisch-financiële criminaliteit

- drugproductie, drughandel en druggerelateerde criminaliteit
- ernstige informaticacriminaliteit
- zware milieucriminaliteit
- intrafamiliaal geweld/partnergeweld
- terrorisme
- mensenhandel en mensensmokkel
- jongerencriminaliteit
- verkeersonveiligheid
- overlast en straatcriminaliteit

Uit deze lijst prioriteiten heeft onze zone, rekening houdende met de prioriteiten van de andere partners, voor het Zonaal Veiligheidsplan volgende thema's verder uitgewerkt om meer diepgaand op te werken.

- Eigendomsdelicten – inbraken in gebouwen
- Drugs: productie, handel en druggerelateerde criminaliteit
- verkeersonveiligheid
- overlast/jeugd

e) opdrachten en taken ten voordele van derden

Om tot een goed partnerschap te komen voert onze zone gratis enkele taken uit ten voordele van derden. De taakaccenthouders drugs geven bijvoorbeeld voordrachten in scholen en dit zowel aan de leerlingen als aan de ouders.

2.6.2 De interne werking

Management van medewerkers

Een modern HR-beleid is nodig om de medewerkers gemotiveerd en gedreven te houden. De personeelsdienst staat dan ook ten dienste van de medewerkers zodat zij zich goed in hun vel voelen.

Om naar de werkbeleving van de medewerkers te peilen is er in 2008 een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd in samenwerking met het CSD Leuven. Deze bevraging werd nogmaals herhaald in 2012. De resultaten van het MTO werden geanalyseerd en teruggekoppeld naar de medewerkers op de korpsvergadering. De knelpunten die uit de bevraging naar voor kwamen zullen worden aangepakt in het actieplan interne werking.

De vraag naar een nieuw, centraal gebouw is al enkele jaren oud, maar nog steeds pertinent aanwezig. Het Politiecollege is de verschillende opties voor een nieuw gebouw aan het bestuderen doch dit is een proces van lange adem.

Een ander knelpunt betrof de evaluatieprocedure. Sommige medewerkers worden niet geëvalueerd, bij anderen gebeurt dit niet op de vastgelegde tijdstippen. Dit wordt als zeer storend ervaren door de medewerkers.

In 2012 werd er voor het eerst een teambuildingsdag georganiseerd. In de voormiddag was

het korpsvergadering en in de namiddag kan men kiezen uit een wandel- of fietstocht. De dag werd afgesloten met een barbecue. Doordat deze dag zeer positief onthaald werd, is er in 2013 terug een teambuilding doorgegaan. Ditmaal werd ervoor geopteerd om te gaan kajakken, de collega's die niet graag nat werden, konden een wandeltocht maken. Op het einde van de dag was er voor iedereen frietjes voorzien. Wellicht zal er de volgende jaren telkens één teambuildingsdag per jaar worden georganiseerd.

Op vlak van zorg en welzijn zijn er verschillende veranderingen op til. Zo is er een lastenboek voor een arbeidsgeneeskundige dienst uitgeschreven. De nieuwe dienst zal vanaf 1 januari 2014 tewerkgesteld worden voor de zone. Na aanstelling van de dienst zal er een psychosociale risico-analyse worden uitgevoerd door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Tevens werden op het BOC de nota rond absentisme, de nota alcohol en drugs op de werkvloer en de nota pesten en ongewenst seksueel gedrag goedgekeurd. Verder werd de jaarlijkse medische controle aangepast. Alle operationele medewerkers worden nu onderworpen aan een gehoortest. Op advies van de arbeidsgeneesheer wordt er individuele gehoorbescherming voorzien voor de medewerkers die dit nodig hebben.

Sinds 2012 heeft CP Huybrechts zijn functie als vertrouwenspersoon na vele jaren opgezegd. Na een unanieme stemming is INP Bart Van Caeyzele door de medewerkers gekozen tot nieuwe vertrouwenspersoon. Samen met Ass. Marijke van den Broeck staat hij mee in voor het welzijn van de medewerkers.

In 2013 zal er een welzijnsaudit plaatsvinden uitgevoerd door Interleuven, de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Samen met Interleuven heeft het politicollege tevens een beleidsverklaring opgesteld met de aandachtspunten voor de komende jaren. Deze beleidsverklaring is meer gedetailleerd uitgewerkt in het Globaal PreventiePlan (GPP). Dit is een plan voor de komende zes jaar dat per jaar en domein alle geplande acties opsomt. Onze zone heeft ook het gebruik van glijdende uren toegelaten zodat de medewerkers hun werk en sociaal leven beter op elkaar kunnen afstemmen. Deze aanpassing is zeer positief onthaald.

Management van middelen

Financieel beleid

Daar er de voorgaande jaren vaak problemen waren met de facturatie heeft de zone sinds 2009 een bijzonder rekenplichtige aangesteld, die tevens ontvanger is van de gemeente Keerbergen. Zij heeft al de achterstallige betalingen afgewerkt en ziet strikt toe op de begroting en jaarrekeningen. Een goed management heeft oog voor het correct aanwenden van de beschikbare gelden. Zeker in tijden van crisis dient er doordacht te worden omgesprongen met de middelen. De gemeenten zijn sinds 2013 gebonden aan de Beleids- en beheerscyclus (BBC). Daar de budgetten van onze politiezone grotendeels afkomstig zijn van de gemeenten, zal onze begroting worden aangepast aan deze BBC. In kader van het BBC heeft onze zone ook een meerjarenplanning opgesteld. Om te besparen werden alle lopende abonnementen kritisch onder de loep genomen. De voertuigenverzekering is aangepast en verschillende abonnementen die overbodig waren, zijn opgezegd. Vanaf 1 november 2013 zal de IT-verantwoordelijke halftijds worden afgedeeld naar de PZ HerKo, hierdoor komt er terug loonmassa vrij.

Kennis en technologie

In 2009 heeft onze zone een CALog niveau B aangeworven die instaat voor ICT. Hij is onder andere verantwoordelijk voor het beheer van het computerpark, update van de software, ...

Gelet op de lange wachttijden bij het RCCU om gsm-toestellen uit te lezen, heeft onze zone zelf zo'n toestel aangekocht. De rechedienst heeft reeds met succes verschillende toestellen uitgelezen.

Om onze middelen beter te beheren zijn er momenteel 4 voertuigen uitgerust met een fleetlogger. Bij een ongeval kan dan de snelheid, gevolgde route, gebruik zwaailicht en sirene, etc worden nagekeken.

Ook voor de radio's is er een beter beheerssysteem. Zo werden alle radio's in 2012 vervangen. Waar voordien iedereen een persoonlijk radio had, wordt er nu gewerkt met gezamenlijke radio's die worden bewaard in een elektronische radiokast.

Momenteel wordt er ook nagegaan of het mogelijk is om het papieren archief te digitaliseren, dit om ruimte en tijd uit te sparen.

Materiaal en diensten

Daar de diensten in onze zone verdeeld zijn over vijf gebouwen is het beheer van de logistieke middelen een ware uitdaging. Er worden Excellijsten opgesteld van welke middelen bij welke dienst voorhanden zijn, doch soms worden zij van dienst veranderd zonder dat dit gemeld wordt.

In 2010 heeft de zone de ex-rijkswachtlouwen te Haacht overgekocht van de Regie der Gebouwen. De wijk- en verkeersdienst werden in één gebouw onder gebracht, het gerechtelijk bureau en het LIK in het andere gebouw. Daar de 3 politiegebouwen in Haacht vlak bij elkaar liggen, wordt hier getracht om de voertuigen gemeenschappelijk te gebruiken.

Management van processen

Onze zone zetelde in de nationale werkgroep betreffende proceswerking. Het doel van de werkgroep was om de primaire, ondersteunende en de besturingsprocessen te bepalen.

Het proces 'dringende politiehulp verlenen' werd in een provinciale werkgroep uitgeschreven waarvan wij pilootzone waren.

In onze zone zijn er ook verschillende procedures uitgeschreven, zij zijn verzameld in het kwaliteitshandboek.

2.7 Samenwerking

2.7.1 Interzonale, bovenlokale en internationale politiesamenwerking

Buiten de wettelijk opgelegde overlegfora, zoals de Zonale Veiligheidsraad, het arrondissementeel rechercheoverleg en het provinciaal veiligheidsoverleg, neemt onze zone deel aan tal van andere overlegfora zoals:

Overlegfora

- OKAL: overlegplatform korpschefs arrondissement Leuven
- Arrondissementeel Fenomeen Overleg (AFO) strafrechtspleging
- AFO diefstallen
- AFO drugs
- AFO mensenhandel
- AFO moord en zeden

- AFO ecofin
- AFO jeug en gezin
- Overleg rondtrekkers
- overlegvergadering inzake milieuhandhaving
- HRM-vergaderingen van het ger. arrondissement Leuven
- Logistiek overlegplatform
- beleidsvergaderingen van de provincie Vlaams-Brabant
- BECOR: bestuurlijke contactpunten

Samenwerking

- gebruik cellencomplex PZ Aarschot
- samenwerkingsprotocol met de milieuambtenaren van de verschillende gemeenten
- aansturing ploegen door CIC Vlaams-Brabant
- samenwerking PZ KastZe

2.7.2 Andere protocols of samenwerkingsakkoorden met niet-politionele partners of derden

BIN Lievekenshoekbossen

In januari 2013 werd het buurtinformatienetwerk (BIN) Lievekenshoekbossen opgericht op vraag van de inwoners van de wijk. De gemeente Boortmeerbeek steunt het project zowel materieel als financieel. Onze zone neemt de dispatching van de relevante informatie op zich.

Netwerk private veiligheid

Elk jaar vindt er een vergadering plaats in kader van de private veiligheid. Tijdens deze vergadering komen zowel private bewakingsfirma's als de politiediensten samen. Er is tevens een platform voor de deelnemers waar men allerhande vragen kan stellen.

2.8 Synthese van de bestede capaciteit

Jaarlijks overzicht

Algemeen totaal

143887:25

Acties	2543:05
<i>Gerechtigd</i>	476:00
Actie Gerechtigd / Aanpak schoolverzuim	20:10
Actie Gerechtigd / Andere	234:10
Actie Gerechtigd / Diefstal gebouwen	66:30
Actie Gerechtigd / Diefstal voertuigen	20:00
Actie Gerechtigd / Drugs	135:10
<i>Verkeer</i>	2067:05
Actie Verkeer / Alco	276:30
Actie Verkeer / Alco - Drugs	255:00
Actie Verkeer / Algemene verkeerscontrole	32:45
Actie Verkeer / Curvo	105:45
Actie Verkeer / Fietsverlichting	103:45
Actie Verkeer / Gordel	220:40
Actie Verkeer / Gordel/GSM	108:00
Actie Verkeer / Hinderend parkeren	122:20
Actie Verkeer / Snelheid/Interceptie	94:00
Actie Verkeer / Snelheid/Vlucht	465:25
Actie Verkeer / Toezicht verkeer	237:10
Actie Verkeer / Zwaar vervoer	45:45

Afwezigheden	38782:39
<i>Afwezigheid om medische redenen</i>	14812:45
<i>Dienstvrijstelling</i>	187:12
<i>Omstandigheidsverlof</i>	410:24
<i>Specifiek</i>	15:12
<i>Uitzonderlijk verlof</i>	129:12
<i>Vakantie, feestdag, vervangend verlof</i>	23227:54
Andere onbeschikbaarheid	2833:10
<i>Detachering out federaal</i>	1782:45
<i>Eredienst</i>	52:30
<i>Syndicaat / BOC</i>	30:30
<i>Syndicaat / Niet permanent syndicaal verlof (vertegenwoordiging)</i>	604:12
<i>Syndicale informatievergadering (max 12u/jaar)</i>	28:30
<i>Teambuilding</i>	288:48
<i>Toegekende uren voor niet gepreciseerde reden / niet toegewezen</i>	39:55
<i>Welzijn op het werk en ongewenste intimiteiten</i>	6:00
Binnendiensten	58262:32
<i>Administratie</i>	36664:17
Administratie	17834:34
Dagcoördinator	2011:08
Evenementen & OO	1122:35
Functioneel beheer	1961:05
Gerechtigd officier	1370:08
Informatieofficier/LIK	511:54
Korpschef	1032:11
Leiding / Algemeen	1:00
Leiding / Perswoordvoering	3:30
Q-officier/Beleidsmedewerker	257:45
Schrijfwerk	8255:24
Systeembeheer	1114:50
Verkeer / Evenementen & OO	1188:13
<i>Onderhoud</i>	1584:32
<i>Onderzoek</i>	8009:05
Onderzoek in / Andere	4948:45
Onderzoek in / Diefstallen in gebouwen	648:15
Onderzoek in / Drugs	2353:05
Onderzoek in / Intrafamiliaal geweld	26:00
Onderzoek in / Zeden	33:00
<i>Onthaal</i>	6152:09
Klachtendienst	3:48
Onthaal Boortmeerbeek	870:14
Onthaal Haacht	748:40
Onthaal Interventie	3656:42
Onthaal Keerbergen	872:45
<i>Wijkwerking</i>	5852:29

Buitendiensten	13038:42
<i>Onderzoek</i>	1316:40
Onderzoek uit / Andere	581:55
Onderzoek uit / Diefstallen gebouwen	28:00
Onderzoek uit / Drugs	629:30
Onderzoek uit / Intrafamiliaal geweld	6:00
Onderzoek uit / Zeden	71:15
<i>Schoolbezoeken</i>	143:10
<i>Schooltoezichten</i>	1002:30
<i>Terugroeping</i>	357:47
Terugroeping / Interventieploeg	162:10
Terugroeping / OBP	17:45
Terugroeping / OGP	87:32
Terugroeping / Recherche	74:05
Terugroeping / Slachtofferbejegening	4:30
Terugroeping / Systeembeheerder	11:45
<i>Toeziichten</i>	446:55
<i>Varia</i>	3722:05
Audiovisueel verhoor	74:20
Getuige rechtbank, gerelateerd aan dienst	4:30
JP Leuven	120:00
KS buiten	186:40
Overbrenging	154:49
Recrutering	26:24
Slachtofferbejegening	14:00
Verminderde prestatie	3080:12
Zending	61:10
<i>Voordrachten</i>	12:30
<i>Wijkwerking</i>	6037:05
Interventie- en piekploegen	20512:25
<i>Mobiele ploegen</i>	18473:50
Bijstand MP	88:40
MP 1	6240:00
MP 2	6267:40
MP 3	5877:30
<i>Steunploegen</i>	2038:35
S 2	530:15
S 3	1508:20
Onderrichten	4381:19
Ordediensten	2366:34
Vergaderingen	1167:09

HOOFDSTUK 3
DE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

3.1 De vorige strategische doelstellingen – evaluatie en te trekken lessen

In het Zonale Veiligheidsplan 2009-2012 werd er gewerkt rond 4 thema's op het domein van veiligheid en leefbaarheid en 2 thema's op het domein van dienstverlening en werking:

- Verkeersonveiligheid
- Inbraken in gebouwen
- drugs
- overlast/jeugd
- tevredenheid van de dienstenafnemers
- tevredenheid van de medewerkers

De strategische doelstellingen op het domein van veiligheid en leefbaarheid

Verkeersonveiligheid

We willen in 2012 het aantal verkeersongevallen met doden of lichamelijke letsels doen dalen ten opzichte van het jaar 2007, dat al een grote daling kende.

Verkeersongeval	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Lichamelijk letsel	102	131	114	95	116	109
Dodelijk ongeval	3	0	0	0	1	1

Daar het aantal verkeersongevallen van zeer verschillende factoren afhangen (bv. weersomstandigheden, wegenwerken, voorrangregels, afstand tussen de voertuigen, ...) is het zeer moeilijk om hier vat op te krijgen. Een blijvende inspanning met verderzetting van de verschillende maatregelen dringt zich op. In de drie gemeenten komen er geen zwarte verkeerspunten voor. Verkeerscontroles blijven wel een noodzaak.

Inbraken in gebouwen

We willen bijdragen tot het beheersen van het fenomeen inbraken in gebouwen in de zone. Wij willen in 2012 een daling hebben van het aantal inbraken in gebouwen ten opzichte van het referentiejaar 2007.

Inbraken	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Boortmeerbeek	210	190	152	207	220	227
Haacht	275	235	211	265	278	286
Keerbergen	252	181	168	177	177	176
Totaal	737	606	531	649	675	689

In 2008-2009 was er, behalve in Keerbergen, een daling van de inbraken in gebouwen. Vanaf 2010 moeten we terug een stijging vaststellen. Een mogelijke oorzaak voor deze stijging kan

de installatie van de ANPR-camera's in de stad Mechelen zijn die voor een verplaatsing van de inbrakenplaag zorgen. Boortmeerbeek en Haacht zijn en blijven blijkbaar een aantrekkingsplaats voor dieven door de snelle in- en uitvalswegen. Een verderzetting van enige inspanning in elk domein van het INK-model is aan de orde zoals ook een punctuele opvolging van het actieplan.

Drugs

Wij willen bijdragen tot het beheersen van de drugsproblematiek binnen onze zone. Daartoe willen we door onze inspanningen op het gebied van onderzoek ter zake op te voeren in 2012 het aantal dossiers en inbeslaggenomen drugs verhogen ten opzichte van het referentiejaar 2008.

Betreffende deze doelstelling is er een actieplan opgesteld voor zowel de recherche, de interventiedienst als de wijkinspecteurs om zo een beter beeld te krijgen van de problematiek. De drugsproblematiek in onze politiezone situeert zich voor zover ons bekend, grotendeels op het vlak van persoonlijke en familiale problemen en lichte overlast, veroorzaakt door individuen tijdens fuiven, in jeugdcafés, in sociale wijken e.d. Tevens worden onze medewerkers op geregelde tijdstippen geconfronteerd met drugdealers. Er bevinden zich op ons grondgebied geen dancings. Wel kunnen we stellen dat op ons grondgebied enkele grote verkeersassen lopen, waarlangs mogelijk transport niet uitgesloten is.

Overlast/jeugd

Wij willen bijdragen tot een leefbare omgeving binnen onze zone door de aanpak van de overlast die veroorzaakt wordt door jongeren of deze die aan hen kan gerelateerd worden door een gerichte aanpak met het oog op het doen dalen van meldingen wegens overlast (ook nachtlawaai) in de periode 2009-2012 tegenover de referentieperiode 2005-2008.

Overlast	2005	2006	2007	2008
	0	194	239	188
	2009	2010	2011	2012
	282	284	315	257

Deze doelstelling werd te eng gezien doordat er geen definitie werd geplakt op de term 'overlast'. Dien gevolge werden er weliswaar enkele maatregelen genomen, zoals het uitschrijven van GAS-boetes bij nachtlawaai, onbeheerde dieren, etc. Er werd ook een schrijven gericht aan alle café-uitbaters in verband met nachtlawaai maar over het algemeen werd er aan de doelstelling met haar actieplan te weinig aandacht besteed.

Domein dienstverlening en werking

Tevredenheid van de dienstenafnemers

Tegen eind 2011 willen we bereiken dat 80% van de bevroegde inwoners tevreden of heel tevreden zijn over het laatste politiecontact tegenover 56,8% in 2008.

In 2011 werd er in onze politiezone terug een bevolkingsbevraging gehouden. Vraag 13 luidde: in het algemeen, hoe (on)tevreden bent u over alles wat de politiedienst bij deze gelegenheid (= laatste politiecontact) gedaan heeft?

Hierop antwoordde 69,5% van de respondenten (heel) tevreden. Hoewel het aantal tevreden respondenten met 13% is gestegen, is de voorgestelde doelstelling niet bereikt.

Tevredenheid van de medewerkers

Tegen eind 2011 bereiken dat de medewerkerstevredenheid in hun huidige job minimaal 90% bedraagt tegenover 72% in 2008.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek stelt dat 72,73% van de medewerkers tevreden tot zeer tevreden is in onze politiezone. Er is dus geen significante stijging ten opzicht van 2008. Om de tevredenheid in de job te laten stijgen, werden er verschillende acties ondernomen. Zo werd voor bepaalde diensten de vaste werkuren afgeschaft en overgegaan naar glijdende werkuren. Tevens werd er in 2008 een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden dat nogmaals herhaald werd in 2012. Ook werd in 2011 de jaarlijkse teambuildingsdag nieuw leven ingeblazen.

3.2 De strategische doelstellingen 2014 – 2017

3.2.1 Synthese van de argumentatie

Op basis van de beslissingsmatrix stelde de Zonale Veiligheidsraad op 18 september 2013 de strategische doelstellingen voor onze zone vast voor de periode 2014-2017.³ De matrix bevat links een verticale kolom met alle veiligheids- en interne werkingsproblemen. Bovenaan worden horizontaal alle gebruikte bronnen opgesomd. Als objectieve bron werden de criminaliteitscijfers van het jaar 2012 uit de veiligheidsbarometer gehaald. Als subjectieve bronnen werden de prioriteiten van onze voornaamste partners opgenomen. De veiligheidsproblemen in de beslissingsmatrix werden tevens onderverdeeld in 3 subdivisies, namelijk: criminaliteit, verkeer en interne bedrijfsvoering.

De beslissingsmatrix werd uitvoerig geanalyseerd door de Zonale Veiligheidsraad om zo de strategische doelstellingen te bepalen. Dit gebeurde niet louter door het aantal kruisjes bij een veiligheidsprobleem op te tellen. Er werd ook rekening gehouden met de eigenheid van de zone, de ernst van het probleem, het gepercipieerde draagvlak, de vereiste politie-inzet, etc.

De Zonale Veiligheidsraad weerhield in totaal 6 strategische doelstellingen.

In het domein van **veiligheid en leefbaarheid** werd als doelstelling weerhouden:

- Verkeersveiligheid
- Inbraken
- drugs
- overlast

3 Bijlage 1: beslissingsmatrix

In het domein **interne werking** werd volgende doelstellingen weerhouden:

- tevredenheid dienstenafnemers
- tevredenheid medewerkers

De overige veiligheidsfenomenen zullen worden opgenomen in de reguliere werking. Verschillende fenomenen van het Nationaal Veiligheidsplan werden niet als prioritair weerhouden:

- **Terrorisme:** gelet op de aard van onze zone werd terrorisme niet weerhouden. In deze materie is vooral een rol voor de wijkinspecteurs weggelegd wat betreft beeldvorming en informatieverzameling. Bovendien hebben 2 medewerkers de COPRA-opleiding gevolgd.
- **Diefstal met geweld:** dit wordt bij opgenomen in het actieplan inbraken.
- **Ecofin & fiscale fraude:** in onze zone is 1 rechercheur aangeduid als taakaccenthouder ecofin. Het zijn voornamelijk kleinere dossiers die in onze zone voorkomen.
- **Illegale vuurwapenzwendel:** dit fenomeen is niet significant in onze zone. Onze zone telt 1 verantwoordelijke voor de wetgeving wapens.
- **Informaticacriminaliteit:** dit fenomeen werd opgenomen in de reguliere werking. Twee rechercheurs zijn aangeduid als taakaccenthouder.
- **Mensenhandel/mensensmokkel:** voor dit fenomeen werken wij nauw samen met onze partners, zoals de federale politie, de verschillende inspectiediensten zoals RVA, RSZ. Op regelmatige basis worden ook alle bars in onze zone gecontroleerd.
- **Geweld in publieke ruimtes:** over dit fenomeen komen er praktisch geen meldingen binnen in onze zone doch er zal aandacht aan worden besteed tijdens de reguliere werking.

3.2.2 De strategische doelstellingen

1) Categorie: verkeersveiligheid

Tegen eind 2017 wil de politiezone Boortmeerbeek/Haacht/Keerbergen de verkeersveiligheid verbeteren door de aanpak van overdreven snelheid, alcohol en drugs achter het stuur, gordeldracht en gsm-gebruik achter het stuur.

Leiderschap

- sturen in functie van de beschikbare informatie, optreden in tijd en ruimte
- leiderschap in functie van 'integriteit – klantgerichtheid en professionaliteit'
- communicatie van het actieplan aan de medewerkers van het korps
- waken over een redelijk optreden van de medewerkers bij het verbaliseren

Strategie en beleid:

- verkeersdienst onder leiding van het operationeel team
- jaarlijkse actieplannen voor dit fenomeen
- organiseren van de beeldvorming/studie van de ongevallen
- acties/maandthema's afstemmen op de campagnes van het BIVV
- permanente opvolging van de uitvoering van de actieplannen
- inplaatsstellen van de preventieve snelheidsradars op de schoolroutes en de wegen waar de verkeersongevallen gebeuren
- sensibilisering via de lokale media – verhogen van subjectieve pakkans – verspreiden van de acties en de resultaten via de media
- optimaal aanwenden van het jongerenPV/verkeersklassen
- reden van verbaliseren toelichten (educatie)
- werken op: snelheid, alcohol en drugs in het verkeer, gordeldracht, gsm gebruik, zwaar vervoer, rood licht, snelheid bromfietzers, fietsverlichting en verzekering.

Management van medewerkers:

- voorzien in de vereiste opleiding
- de medewerkers inlichten van de wetswijzigingen verkeer
- de beginnende medewerkers voorzien van een peter
- bewaken van het verbaliseringsbeleid
- voorbeeldfunctie van de politiemensen

Management van middelen:

- de financiën van het verkeersveiligheidsfonds integraal gebruiken voor de verkeershandhaving. De personeelskost van de acties en van de verkeersdienst zullen eveneens door dit fonds bekostigd worden
- efficiënt inzetten van het verkeersmateriaal (snelheidsradars, curvometer,...)
- efficiënt inzetten van de menselijke capaciteit. Wat door een Calog kan gedaan worden, mag niet door een politiemans uitgevoerd worden

- ANPR-camera's gebruiken

Management van de processen:

- beschrijving proces 'vaststellen verkeersongeval'
- de politie treedt in dezelfde omstandigheden op dezelfde wijze op

Belangrijke partners:

- de bestuurlijke en gerechtelijke overheidsdiensten en de beheerders van de wegenwerken
- gemachtigde opzichters
- provincie Vlaams-Brabant
- Federale Overheidsdienst (FOD) Mobiliteit en Verkeer
- FOD Binnenlandse Zaken
- BIVV
- Media
- Federale politie
- diverse belangengroepen, de burger, scholen, wielertoeristen,...
- NMBS

Wijze van opvolging van de strategische doelstelling verkeersonveiligheid:

- Indicatoren verkeersongevallen:
 - aantal verkeersongevallen met doden/gekwetsten
 - aantal verkeersongevallen met stoffelijke schade
- Indicatoren preventie:
 - aantal contacten met de pers
 - aantal artikels in de pers verschenen
 - aantal verkeersadviezen
 - aantal verkeersklassen
 - aantal gecontroleerde waarschuwingen

Toezicht/handhaving (opvolging van de voorziene acties):

- aantal snelheidscontroles + aantal man/hr
- aantal gecontroleerde voertuigen + percentage geverbaliseerd
- aantal dispositieven met interceptie
- plaatsen van de snelheidscontroles
- aantal acties alcohol en drugs in het verkeer + aantal positieven
- aantal ademtesten tijdens de vaststellingen verkeersongevallen
- aantal controles gordeldracht + percentage in overtreding
- aantal controles GSM-gebruik achter het stuur + percentage in overtreding
- aantal man/hr besteed aan handhaving

Wijze van meten + middelen:

- maandelijks verslag van het O-team
- opvolging via het dienstschriftboek (aantal manuren)

- ISLP-register (opgestelde PV's, OI's, PVW,...)

2) Categorie: inbraken

Voor de periode 2014 – 2017 wil de politiezone Boortmeerbeek/Haacht/Keerbergen, in samenwerking met haar partners, integraal bijdragen tot het voorkomen en beheersen van diefstallen uit gebouwen op haar grondgebied aan de hand van het RORON-principe.
(RORON = Raadgeven, ontraden, reguleren, onderzoeken en nazorg)

Leiderschap:

- vrijmaken van de benodigde capaciteit
- leiderschap in functie van integriteit – klantgerichtheid en professionaliteit
- communicatie van het actieplan aan de medewerkers van het korps

Strategie en beleid:

- werkgroep die de vinger aan de pols houdt en het plan van aanpak verder gestalte geeft
- binnen de functionaliteit interventie, wijkwerking en recherche zijn er één of 2 taakaccenthouders voorzien
- aanspreekpunt 'rondtrekkende dadergroepen' binnen de rechedienst
- jaarlijks een actieplan opstellen en uitvoeren
- beeldvorming, analyse zijn efficiënt
- adviesverlening tijdens de vaststellingen
- uitgewerkt plan van aanpak verder gestalte geven
- kwalitatieve vaststellingen verrichten
- sporenbehandeling gebeurt en gebeurt goed
- 2 FTE's vrijmaken in de recherche voor dit fenomeen
- communicatie naar de medewerkers om te waken over de kwaliteit
- adequate informatiedoorstroming voorzien
- samenwerking met PZ KastZe met betrekking tot een gemengd dispositief op de verplichte doorgangen Kampenhout Sas en de afrit E19 te Zemst
- investeren in personeel en middelen met het oog op preventie/adviezen
- voorzien in slachtofferbejeging voor de feiten in een woning
- herbezoek uitvoeren bij de slachtoffers van inbraak in woningen
- meldingsbereidheid (melding verdachte handelingen) verhogen
- infogaring (opgestelde RIR) verhogen
- werken aan de uitbouw van een Buurtinformatienetwerk (BIN)

Management van medewerkers:

- opleiding van de medewerkers met betrekking tot bewust omgaan met sporen en afstapping ter plaatse
- feedback van de resultaten
- de medewerkers voortdurend sensibiliseren tot het leveren van kwalitatieve

vaststellingen

- door de werkgroep, met de taakaccenthouders van de afdelingen, de betrokkenheid en het draagvlak creëren
- de medewerkers motiveren door onze erkentelijkheid te laten zien bij goed en puik werk

Management van de middelen:

- benodigde technische middelen voorzien
- efficiënt gebruik van onze informaticamiddelen
- gebruik ANPR-camera's

Management van processen:

- beschrijving van het proces 'vaststelling inbraak'
- beschrijving van het proces 'onderzoek van een inbraak'
- kwaliteitsopvolging voorzien in de vaststelling van een diefstal

Belangrijke partners:

- Bestuurlijke en gerechtelijke overheden
- Provincie Vlaams-Brabant
- FOD Binnenlandse Zaken
- aangrenzende politiezones
- Federale politie
- verschillende belangengroepen, horeca, de individuele burger, middenstandsraad, etc.

Wijze van opvolging:

- gebruik maken van de informatie die ons verstrekt wordt door het AIK
- indicatoren doelstelling
 - aantal voltooide inbraken opgedeeld in woningen en ander gebouwen
 - aantal pogingen
 - aantal feiten die kunnen toegeschreven worden aan de rondtrekkende dadergroepen (systematische diefstallen)
 - aantal niet-systematische diefstallen
 - aantal opgehelderde feiten
 - aantal heterdaad
 - aantal opgehelderde feiten adv vingerafdrukken
- indicatoren preventie:
 - aantal vragen tot diefstalpreventie-advies (DPA)
 - aantal preventievoordrachten
 - aantal preventietips via de externe communicatie
 - aantal uitgevoerde acties, man/hr en resultaten

3) Categorie: drugsproblematiek

De politiezone Boortmeerbeek/Haacht/Keerbergen wil tegen 2017 de drugsproblematiek in haar zone aanpakken door op een integrale en geïntegreerde manier tegen deze problematiek op te treden.

Leiderschap:

- vrijmaken van de benodigde capaciteit
- leiderschap in functie van 'integriteit, klantgerichtheid en professionaliteit'
- communicatie van het actieplan aan de medewerkers van het korps

Strategie en beleid:

- taakaccenthouders binnen de lokale recherche
- jaarlijks opstellen van een actieplan en uitvoeren
- beeldvorming binnen de zone
- hoofdkrachtinspanning zal zich situeren in de acties/contacten naar en van de jeugd
- lokale dealers krijgen prioriteit
- de jeugd, via jeugdhuisen en jongerencafés bij de aanpak betrekken
- communicatie naar en sensibilisatie van de medewerkers
- actieve infogaring verhogen
- in kaart brengen van risicoplaatsen: hangplaatsen, sporthal, schoolomgeving, jongerencafés,...
- 2 FTE's binnen de recherche voor dit fenomeen vrijmaken (dit zullen dezelfde medewerkers zijn als deze die taakaccenthouder zijn van de aanpak van de inbraken)
- betrekken van de ouders

Management van medewerkers:

- communicatie naar de medewerkers om hen te sensibiliseren alert te zijn voor de hangplaatsen en de drugsproblematiek
- opleiding van de medewerkers met betrekking tot herkenning van drugs en symptomen van een druggebruiker
- feedback geven van de resultaten
- opvolging en verduidelijking van nieuwe richtlijnen, nieuwe drugs die verschijnen

Management van middelen:

- het ter beschikking stellen van de noodzakelijke technische middelen
- het vrijmaken van financiële middelen voor acties in de weekends

Management van processen:

- beschrijven van 'de vaststelling van een eenvoudige druginbreuk'
- checklisten voorzien

Belangrijke partners:

- Federale politie
- bestuurlijke en gerechtelijke overheid
- jeugdconsulenten bij de gemeenten
- Provincie Vlaams-Brabant
- jeugdhuizen
- diverse belangengroepen
- aangrenzende politiezones
- scholengemeenschappen
- organisatoren van fuiven
- herberguitbaters, vooral van de jongerencafés
- jeugdverenigingen
- de ouders
- hulpverlening: Centrum Algemeen Welzijn (CAW), Centrum Geestelijke Gezondheidszorg (CGG)

Wijze van opvolging:

- indicatoren van de doelstellingen
 - aantal dossiers
 - aantal en soort van de inbeslaggenomen drugs
 - aantal doorverwijzingen
- indicatoren preventie
 - aantal voordrachten
- indicatoren inspanningen:
 - aantal uren gespendeerd aan het drugonderzoek
 - aantal drugacties
- tools:
 - maandelijks verslag diensthoofd recherche
 - ISLP-register

4) Categorie: overlast

De politiezone Boortmeerbeek/Haacht/Keerbergen wil bijdragen tot een leefbare omgeving door de aanpak van de overlast in haar zone, die onder andere veroorzaakt wordt door jongeren, door een gerichte aanpak met het oog op het doen dalen van meldingen wegens overlast (ook nachtlawaai) in de periode 2014-2017 tegenover de referentieperiode 2009-2013.

Leiderschap:

- vrijmaken van de benodigde capaciteit
- leiderschap in functie van integriteit, klantgerichtheid en professionaliteit
- communicatie van het actieplan aan de medewerkers van het korps

Strategie en beleid:

- bepalen van de term 'overlast'
- aanduiden van een taakaccenthouder
- geïntegreerde aanpak met inbreng van de jongere zelf => overleg
- gerichte aanpak naar de jongerencafés en andere risicoplaatsen om de pakkans te verhogen
- adequaat reageren op de meldingen van overlast en vandalisme
- inventariseren en gericht aanpakken van de overlastgevende jongeren
- aanwezig zijn op plaatsen waar de jeugd komt
- communicatie naar het personeel toe om hen te sensibiliseren om gepast en consequent op te treden bij tussenkomsten naar aanleiding van meldingen van overlast
- overleg met de bestuurlijke overheid om gepaste maatregelen te treffen
- beeldvorming over dit fenomeen moet terug te vinden zijn in de wijkscan
- we treden consequent en kortdaat op
- we nemen de uitdaging aan om aan de slag te gaan met problemen die een lokale impact hebben voor de burgers en willen daarvoor vernieuwende oplossingen zoeken
- overleg met de overheid om de opgestelde GAS-overtredingen doeltreffender aan te pakken
- betrekken van de ouders, vooral bij minderjarigen, indien hun kinderen overlast veroorzaken
- samenwerken met de werkgroep 'overlast'
- mogelijk aanpassing van de strategische doelstelling 'overlast'

Management van medewerkers:

- medewerkers sensibiliseren om consequent en allen op dezelfde manier op te treden in dezelfde omstandigheden
- medewerkers de nodige kennis bijbrengen om gepast op dit fenomeen te reageren en de voorziene middelen te gebruiken
- medewerkers de tools bezorgen om gepast te kunnen reageren

Management van middelen:

- voorzien in de nodige technische middelen
- voorzien in de nodige kennis

Management van processen:

- het proces 'vaststelling overlast' uitschrijven zodat de medewerkers op een uniforme manier optreden

Belangrijke partners:

- bestuurlijke en gerechtelijke partners
- herberguitbaters
- de scholen
- de Lijn
- jeugdconsulenten van de gemeenten
- organisatoren van de fuiven
- de ouders van de overlastgevers
- jeugdverenigingen

Wijze van opvolging:

- indicatoren doelstelling
 - aantal meldingen overlast
- indicatoren inspanningen
 - aantal opgestelde PV's ten opzicht van het aantal meldingen
 - aantal contacten met ouders
 - aantal overleggen met de uitbaters
- Wijze/tool:
 - maandelijks verslag wijkcoördinator
 - ISLP

5) Categorie: tevredenheid dienstenafnemers

Tegen eind 2017 wil de politiezone Boortmeerbeek/Haacht/Keerbergen bereiken dat 80% van de bevroegde inwoners tevreden of heel tevreden is over het laatste contact met de politiedienst tegenover 69,5% in 2011.

Er zijn verschillende manieren om te toetsen of onze zone een excellente politiezorg levert. Daar de dienstenafnemers een van de belangrijkste belanghebbenden zijn voor onze zone, wordt er voor geopteerd om een strategische doelstelling te nemen die peilt naar hun tevredenheid.

In verschillende zones werd reeds tweemaal een bevolkingsbevraging afgenomen. Ook onze zone heeft hieraan meegedaan. De bevraging peilt bij een representatief deel van de inwoners van de politiezone naar verschillende aspecten van onveiligheid en het functioneren van de politie. Zo peilt de bevraging ook naar de (on)tevredenheid met betrekking tot de verschillende aspecten tijdens het laatste contact met een politiedienst. Deze vraag wordt verder uitgediept in 7 deelvragen, namelijk:

- telefonische bereikbaarheid
- beschikbaarheid op het politiekantoor
- snelheid van de tussenkomst
- houding en gedrag van de politiemensen
- informatieverstrekking tijdens dit contact
- tijd aan uw probleem besteed
- informatieverstrekking na dit contact (feedback)

Aandachtspunten:

Er zal op worden toegezien dat de deontologische code strikt wordt nageleefd. Tevens zal worden nagegaan hoe we ons functioneren nog beter kunnen afstellen op de noden van de bevolking. Een goed contact met de burger is namelijk cruciaal voor informatie-inwinning. Daar onze zone gemeenschapsgerichte politiezorg hoog in het vaandel draagt, is het een logisch gevolg om extra aandacht aan deze doelstelling te besteden. De uitwerking van deze strategische doelstelling zal in overleg met de burgemeesters, medewerkers en het beleid gebeuren.

6) Categorie: tevredenheid medewerkers

Tegen eind 2017 wil de politiezone Boortmeerbeek/Haacht/Keerbergen de tevredenheid van de medewerkers over de leidinggevenden, zoals deze bevroegd wordt in het MTO, verhogen tot 70% in vergelijking met een score van 63% in 2012.

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van 2012 blijkt dat over het algemeen de medewerkers tamelijk tevreden zijn over de leidinggevenden, doch op verschillende punten is er toch werk aan de winkel. In het MTO werd de tevredenheid van de medewerkers over hun chefs bevroegd aan de hand van 16 vragen, namelijk:

Deelvraag	% (helemaal) oneens	% (helemaal) eens	% Geen mening
ik vind dat mijn chef zijn/haar werk goed doet	20,5	72,7	6,8
ik vind dat ik met respect wordt behandeld door mijn chef	9,1	84,1	6,8
mijn chef staat open voor kritiek	25	68,1	6,8
ik kan er op rekenen dat mijn chef zijn/haar afspraken met mij nakomt	15,9	79,6	4,5
mijn chef weet waarmee ik bezig ben op het werk	29,5	65,9	4,5
ik krijg geen tegenstrijdige berichten van mijn chef	22,7	68,2	9,1
mijn chef komt op voor zijn/haar medewerkers	27,3	61,4	11,4
mijn chef laat mij weten hoe ik mijn werk doe	43,2	50	6,8
als het er op aankomt kan ik beroep doen op mijn chef	22,7	70,5	6,8
mijn chef geeft duidelijke opdrachten	20,5	70,4	9,1
als mensen niet goed functioneren dan spreekt mijn chef hen hierover aan	38,6	45,4	15,9
mijn chef weet wat er leeft op het werk	27,3	50	13,6
mijn chef laat merken dat hij/zij mijn werk waardeert	38,6	47,7	13,6
ik krijg van mijn chef de gelegenheid om nieuwe dingen uit te proberen	15,9	65,9	18,2
het is voor mij duidelijk wat mijn chef van mij verwacht	22,8	65,9	11,4
ik ben tevreden over de plannings-, functionerings- en/of evaluatiegesprekken met mijn chef	29,6	31,8	38,6

Aandachtspunten:

Medewerkers moeten kunnen bouwen en vertrouwen op hun oversten. Omgekeerd moeten de oversten ook kunnen rekenen op de medewerkers. Deze strategische doelstelling is tevens de basis voor de andere doelstellingen. Zonder gemotiveerde en tevreden medewerkers is het namelijk onmogelijk om in een excellente politiezorg te voorzien. Om de tevredenheid van de medewerkers over de leidinggevenden te verhogen kunnen er tal van acties ondernomen worden. Een actie die zich echter zeker opdringt is het opstarten van de plannings-, functionerings- en evaluatie-gesprekken. Uit het MTO kwam namelijk duidelijk naar voor dat dit een zwart punt is.

*HOOFDSTUK 4
HET COMMUNICATIEBELEID*

4.1 Externe communicatie

4.1.1 Te trekken lessen over de externe communicatie van het politiebeleid 2009 – 2012

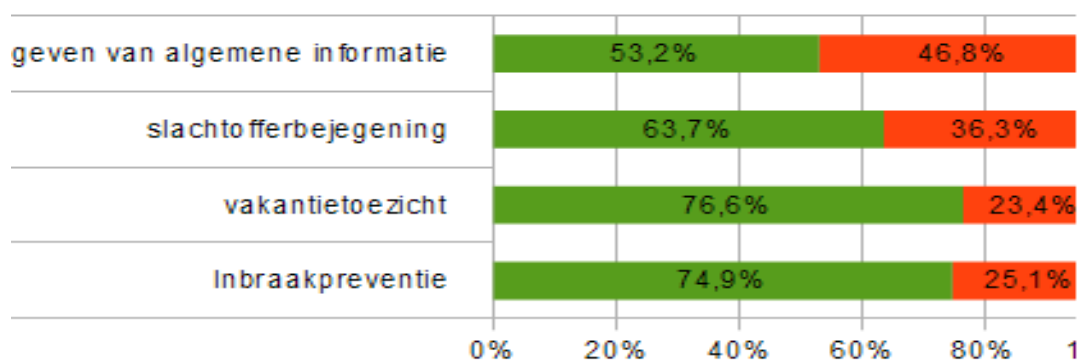
De externe website is sinds 2009 on-line. Regelmatig worden er nieuwe artikels opgezet die tevens in de gemeentekrantjes verschijnen. Via de site kan men ook on-line vakantietoezicht aanvragen. Verder staat er allerlei nuttige informatie op over de zone, de openingsuren van de verschillende kantoren en een voorstelling van de wijkagenten met hun wijk. De externe website wordt wel te onregelmatig aangepast, hij dient ook beter up-to-date te worden gehouden.

Het externe communicatieplan is voorlopig nog niet uitgewerkt. Wel is er een Lokaal Informatiekruispunt opgericht dat mede instaat voor de externe communicatie. Tevens heeft één commissaris de opleiding tot persverantwoordelijke gevolgd.

4.1.2 Intenties betreffende de externe communicatie van het politiebeleid 2014 – 2017

De bevolkingsbevraging 2011 peilde ook naar de tevredenheid over de communicatie bij de inwoners van onze zone. Bij de vraag: ik ben op de hoogte van de volgende diensten, antwoordde men als volgt:

Ik ben op de hoogte van de volgende diensten



De burgers zijn dus voldoende op de hoogte dat men in de zone terecht kan voor allerlei informatie.

Bij de vraag die peilde naar hoeveel informatie men wenste, zei 43% dat men meer algemene informatie wenste, 32,6% wenste meer info over het vakantietoezicht, 32,1% over inbraakpreventie en tot slot wou 27,7% meer informatie over slachtofferbejegening. Er zal worden op toegezien dat de site steeds up-to-date is daar hier veel algemene informatie is terug te vinden.

Tot slot werd in de bevolkingsbevraging gevraagd op welke wijze men graag op de hoogte werd gebracht van de werking, resultaten en acties van de politie. De respondenten konden kiezen uit:

- via de website van de politie/gemeente: 65,1%
- via regionale informatiebladen of kranten: 68,0%
- via regionale televisie: 40,0%

- | | |
|--|-------|
| – per e-mail, nieuwsbrief: | 47,7% |
| – per post, nieuwsbrief, folder of politiekraantje | 69,4% |
| – via ontmoetingsmomenten (direct contact): | 22,2% |

Uit de bevraging blijkt dat de burger het liefst wordt geïnformeerd via de website of de gemeentekrant zoals nu ook gebeurt. Er zal worden nagegaan of het mogelijk is om een politiekraantje op te stellen of een maandelijkse nieuwsbrief voor de inwoners van de zone.

4.2 Interne communicatie

4.2.1 Te trekken lessen over de interne communicatie van het politiebeleid 2009 – 2012

Uit het vorige medewerkerstevredenheidsonderzoek, dat is uitgevoerd in 2008, bleek dat de communicatie tussen de verschillende diensten zeer slecht verliep. Er was een sterke verzuiling ontstaan in het korps. Om deze reden heeft de voormalige korpschef de structuur met de verschillende diensthouders omgevormd tot een operationeel team (O-team), bestaande uit middenkaders, die verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van de dagelijkse interventies en een beleidsteam (B-team), bestaande uit officieren, die het beleid van de zone uitstippelen. De teams vervangen de verschillende diensthouders en hebben een gedeelde verantwoordelijkheid. Elke woensdagvoormiddag vergadert het O-team, het B-team vergadert donderdagvoormiddag. Elke eerste donderdag van de maand vergaderen beide teams samen om zo een goede informatie-uitwisseling te bekomen.

Doch gelet op het feit dat de medewerkers verspreid zitten over 5 gebouwen blijft een goede communicatiedoorstroming een moeilijke opdracht.

4.2.2 Intenties betreffende de interne communicatie van het politiebeleid 2014 – 2017

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2012 blijkt dat de medewerkers tevreden zijn over de informatievoorzieningen in de zone. Wel wensen ze beter geïnformeerd te worden over de toekomstplannen van de PZ. Sinds 2012 is men in de zone terug gestart met een aantal keer per jaar korpsvergadering te houden. Tijdens deze vergaderingen zal meer informatie gegeven worden over de toekomstvisie van ons korps om zo aan de vraag om meer informatie te voldoen. Het nieuwe zonaal veiligheidsplan zal tevens uitvoerig worden toegelicht.

Uit de analyse van het MTO op de korpsvergadering kwam ook naar voor dat de medewerkers de leidinggevenden weinig bereikbaar vonden, daarom zal in de toekomst een opendeurpolitiek worden uitgewerkt.

De interne website “Zinweb” zal ook opnieuw onder de loep worden genomen. Het probleem is dat hier zeer veel informatie op staat maar dat men door de bomen het bos niet meer ziet. De onderverdeling op de site zal binnenkort worden nagekeken en aangepast.