

**Verslag Politieraad
Politiezone Maasland 5383**

dinsdag 9 december 2025

- AANWEZIG:** Sofie Vandeweerd - burgemeester-voorzitter
Gunter Haeldermans - burgemeester
Dirk Minten - korpschef
Derkoningen Lizette, Dreesen Sien, Gonnissen Elke, Hawinkel Sven, Janssen Jackie, Theo Leenders, Reinquin Aidan, Schaefer Patrick, Schrooten Liza, Eddy Sloomakers, Ronny Vankevelaer, Catharina Vandewal, Verheyen Jaak, Hilde Vermeulen, Wetzels Daan, Yzermans Stephan - politieraadsleden
Ati Wetzels - secretaris
- VERONTSCHULDIGD:** Magith Wahhabi - politieraadslid
- AFWEZIG:** Schrooten Liza - politieraadslid afwezig voor agendapunt 1. , 2. , 3. , 4.
Catharina Vandewal - politieraadslid afwezig voor agendapunt 1. , 2.

De burgemeester-voorzitter Sofie Vandeweerd, opent de zitting om 20u00

Openbare zitting

Beleid & Communicatie

1. Goedkeuring van de notulen van de vorige vergadering

DE POLITIERAAD

Juridische grondslag

- De bepalingen opgenomen in de NGW;
- de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus, latere wijzigingen en uitvoeringsbesluiten;
- de wet van 29 juli 1991 houdende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur (actieve en passieve openbaarheid).

Motivatie

Er werden geen opmerkingen betreffende het verslag van de politieraad van 21 oktober 2025 geformuleerd.

Stemresultaat: met eenparigheid van stemmen

BESLUIT

Artikel 1.-

Goedkeuring te hechten aan het verslag van de politieraad van 21 oktober 2025.

2. Kennisname ontslag politieraadslid Sabine Braet

DE POLITIERAAD

Juridische grondslag

- De bepalingen opgenomen in de NGW;
- de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus, latere wijzigingen en uitvoeringsbesluiten;
- de wet van 29 juli 1991 houdende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur (actieve en passieve openbaarheid);
- het besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 9 januari 2025 waarbij de leden van de politieraad werden gekozen;
- het besluit van de politieraad van 25 februari 2025 houdende de installatie van de politieraadsleden: kennisname afstanden van mandaat, onderzoek geloofsbrieven, eedaflegging effectieve leden en eventuele opvolgers.

Motivatie

Op maandag 15 september 2025 heeft mevrouw Sabine Braet schriftelijk haar ontslag als gemeenteraadslid ingediend bij de voorzitter van de gemeenteraad. Op 20 oktober 2025 nam de gemeenteraad kennis van het ontslag.

BESLUIT

Artikel 1.-

Kennis te nemen van het ontslag van mevrouw Sabine Braet als lid van de politieraad.

3. Verkozenverklaring van mevrouw Karien Vandewal als politieraadslid, onderzoek geloofsbrief en eedaflegging

DE POLITIERAAD

Juridische grondslag

- De bepalingen opgenomen in de NGW;
- de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus, latere wijzigingen en uitvoeringsbesluiten;
- de wet van 29 juli 1991 houdende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur (actieve en passieve openbaarheid);
- het besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 9 januari 2025 houdende de verkiezing van de politieraadsleden;
- het besluit van de politieraad van 26 februari 2025 houdende de installatie van de politieraadsleden: kennisname afstanden van mandaat, onderzoek geloofsbrieven, eedaflegging effectieve leden en eventuele opvolgers;
- het besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 24 november 2025 houdende de voordracht van Karien Vandewal als lid van de politieraad van de Politiezone Maasland ingevolge het ontslag van mevrouw Sabine Braet.

Motivatie

Gemeenteraadslid Karien Vandewal werd bij besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 24 november 2025 voorgedragen als lid van de politieraad van de Politiezone Maasland ingevolge het ontslag van mevrouw Sabine Braet.

Na onderzoek van de geloofsbrief overeenkomstig artikel 15 WGP wordt vastgesteld dat:

1. er geen onverenigbaarheid bestaat in verwantschap;
2. betrokkene lid is van de gemeenteraad van de stad Maaseik.

Mevrouw Karien Vandewal heeft tijdens de gemeenteraad van 9 januari 2025 de eed afgelegd als gemeenteraadslid en er werd vastgesteld dat er zich geen redenen van onverenigbaarheden voordoen.

Mevrouw Karien Vandewal legt ter zitting de eed af.

BESLUIT

Artikel 1.-

De raad verklaart mevrouw Karien Vandewal verkozen als effectief lid van de politieraad.

Artikel 2.-

De politieraad hecht goedkeuring aan de geloofsbrief van mevrouw Karien Vandewal.

Artikel 3.-

De politieraad neemt akte van de eedaflegging in handen van de voorzitter van mevrouw Karien Vandewal.

Artikel 4.- Afschrift van dit besluit aan:

- Mevrouw Karien Vandewal
- SSGPI | Satelliet NOORD, Voorstraat 43-45 | 3500 HASSELT,
SSGPI.Sat.Noord@police.belgium.eu.

4. Kennisname ontslag politieraadslid Kevin Drees

DE POLITIERAAD

Juridische grondslag

- De bepalingen opgenomen in de NGW;
- de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus, latere wijzigingen en uitvoeringsbesluiten;
- de wet van 29 juli 1991 houdende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur (actieve en passieve openbaarheid);
- het besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 9 januari 2025 waarbij de leden van de politieraad werden gekozen;
- het besluit van de politieraad van 25 februari 2025 houdende de installatie van de politieraadsleden: kennisname afstanden van mandaat, onderzoek geloofsbrieven, eedaflegging effectieve leden en eventuele opvolgers.

Motivatie

Op vrijdag 17 oktober 2025 heeft de heer Kevin Drees schriftelijk zijn ontslag als gemeenteraadslid ingediend bij de voorzitter van de gemeenteraad. Op 24 november 2025 nam de gemeenteraad kennis van het ontslag.

BESLUIT

Artikel 1.-

Kennis te nemen van het ontslag van de heer Kevin Drees als lid van de politieraad.

5. Verkozenverklaring van mevrouw Liza Schrooten als politieraadslid, onderzoek geloofsbrief en eedaflegging

DE POLITIERAAD

Juridische grondslag

- De bepalingen opgenomen in de NGW;
- de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus, latere wijzigingen en uitvoeringsbesluiten;
- de wet van 29 juli 1991 houdende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur (actieve en passieve openbaarheid);
- het besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 9 januari 2025 houdende de verkiezing van de politieraadsleden;
- het besluit van de politieraad van 26 februari 2025 houdende de installatie van de politieraadsleden: kennisname afstanden van mandaat, onderzoek geloofsbriefen, eedaflegging effectieve leden en eventuele opvolgers;
- het besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 24 november 2025 houdende de aanstelling van Liza Schrooten als gemeenteraadslid;
- het besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 24 november 2025 houdende de voordracht van Liza Schrooten als lid van de politieraad van de Politiezone Maasland ingevolge het ontslag van de heer Kevin Drees.

Motivatie

Gemeenteraadslid Liza Schrooten werd bij besluit van de gemeenteraad van stad Maaseik van 24 november 2025 voorgedragen als lid van de politieraad van de Politiezone Maasland ingevolge het ontslag van de heer Kevin Drees.

Na onderzoek van de geloofsbrief overeenkomstig artikel 15 WGP wordt vastgesteld dat:

1. er geen onverenigbaarheid bestaat in verwantschap;
2. betrokkene lid is van de gemeenteraad van de stad Maaseik.

Mevrouw Liza Schrooten heeft tijdens de gemeenteraad van 24 november 2025 de eed afgelegd als gemeenteraadslid en er werd vastgesteld dat er zich geen redenen van onverenigbaarheden voordoen.

Mevrouw Liza Schrooten legt ter zitting de eed af.

BESLUIT

Artikel 1.-

De raad verklaart mevrouw Liza Schrooten verkozen als effectief lid van de politieraad.

Artikel 2.-

De politieraad hecht goedkeuring aan de geloofsbrief van mevrouw Liza Schrooten.

Artikel 3.-

De politieraad neemt akte van de eedaflegging in handen van de voorzitter van mevrouw Liza Schrooten

Artikel 4.- Afschrift van dit besluit aan:

- Mevrouw Liza Schrooten
- SSGPI | Satelliet NOORD, Voorstraat 43-45 | 3500 HASSELT,
SSGPI.Sat.Noord@police.belgium.eu.

Financiën

6. Kennisname goedkeuring begrotingswijziging 2025 door federaal toezicht

DE POLITIERAAD

Juridische grondslag

- De bepalingen opgenomen in de NGW;;
- de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;
- de wet van 29 juli 1991 houdende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het besluit van de politieraad van 21 oktober 2025 waarbij de begrotingswijziging van de politiezone Maasland voor het dienstjaar 2025 werd vastgesteld;
- het besluit van de heer gouverneur van 4 november 2025, waarbij bovenvermelde begrotingswijziging werd goedgekeurd zonder opmerkingen.

Motivatie

Het besluit van de heer gouverneur van 4 november 2025, waarbij de begrotingswijziging 2025 werd goedgekeurd zonder opmerkingen, in bijlage gevoegd.

BESLUIT:

Artikel 1.-

Kennis te nemen van het besluit van de heer gouverneur van 4 november 2025, waarbij de begrotingswijziging van de politiezone Maasland voor het dienstjaar 2025, zoals vastgesteld door de politieraad op 21 oktober 2025, werd goedgekeurd zonder opmerkingen.

7. Goedkeuring van de begroting dienstjaar 2026

DE POLITIERAAD

Juridische grondslag

- De bepalingen opgenomen in de NGW;
- de wet van 07.12.1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus zoals laatst gewijzigd bij wet dd. 31.05.2017 (verder WGP genoemd);
- het KB van 30.06.2017 tot wijziging van het KB van 27.12.2000 houdende de indeling van het grondgebied van de provincie Limburg in politiezones, verschenen in het B.S. van 14.07.2017 (verder KB territoriumafbakening genoemd);
- de ministeriële omzendbrief PLP 64 van oktober 2024 betreffende de onderrichtingen voor het opstellen van de politiebegroting voor 2025 ten behoeve van de politiezones (wegens het nog niet beschikbaar zijn van de omzendbrief voor 2026).
- het KB van 16.11.2001 (B.S. 24.11.2001) houdende de nadere regels inzake de berekening en de verdeling van de gemeentelijke dotaties in de schoot van de meergemeente-politiezones.

Motivatie

De begroting 2026 vertoont volgende saldi:

	Gewone dienst	Buitengewone dienst
Geraamd resultaat vorige dienstjaar (2025)	862.612	0
Dienstjaar 2026		
Uitgaven (eigen dienstjaar en vorige dienstjaren in 2026)	11.476.938	300.000
Ontvangsten (eigen dienstjaar en vorige dienstjaren in 2026)	10.614.326	300.000
Resultaat dienstjaar 2026	- 862.612	0
Algemeen resultaat	0	0

Voor begroting dienstjaar 2026 worden de bijdragen van de steden als volgt bepaald:

	Bijdrage gewone dienst	Bijdrage buitengewone dienst
Dilsen-Stokkem	2.191.411	132.360
Maaseik	2.776.559	167.640

Het ontwerp van begroting dienstjaar 2026 werd voorgelegd en goedgekeurd door de begrotingscommissie in haar vergadering van 25 november 2025.

Stemresultaat: met eenparigheid van stemmen

BESLUIT

Artikel 1.-

Het ontwerp van begroting dienstjaar 2026 vast te stellen.

Artikel 2.-

De begroting 2026, met de bijlagen, voor goedkeuring over te maken aan de hogere overheid.

Bijzonder rekenplichtige, Tom Huysmans, licht de begroting 2026 toe.

De burgemeester- voorzitter geeft aan dat er voor geopteerd is om als politiezone autonoom te blijven en dat de nodige investeringen essentieel zijn om futureproof te zijn.

Personeel & Organisatie

8. Vacantverklaring van de functie van assistent personeelsbeheer binnen politiezone Maasland

DE POLITIERAAD

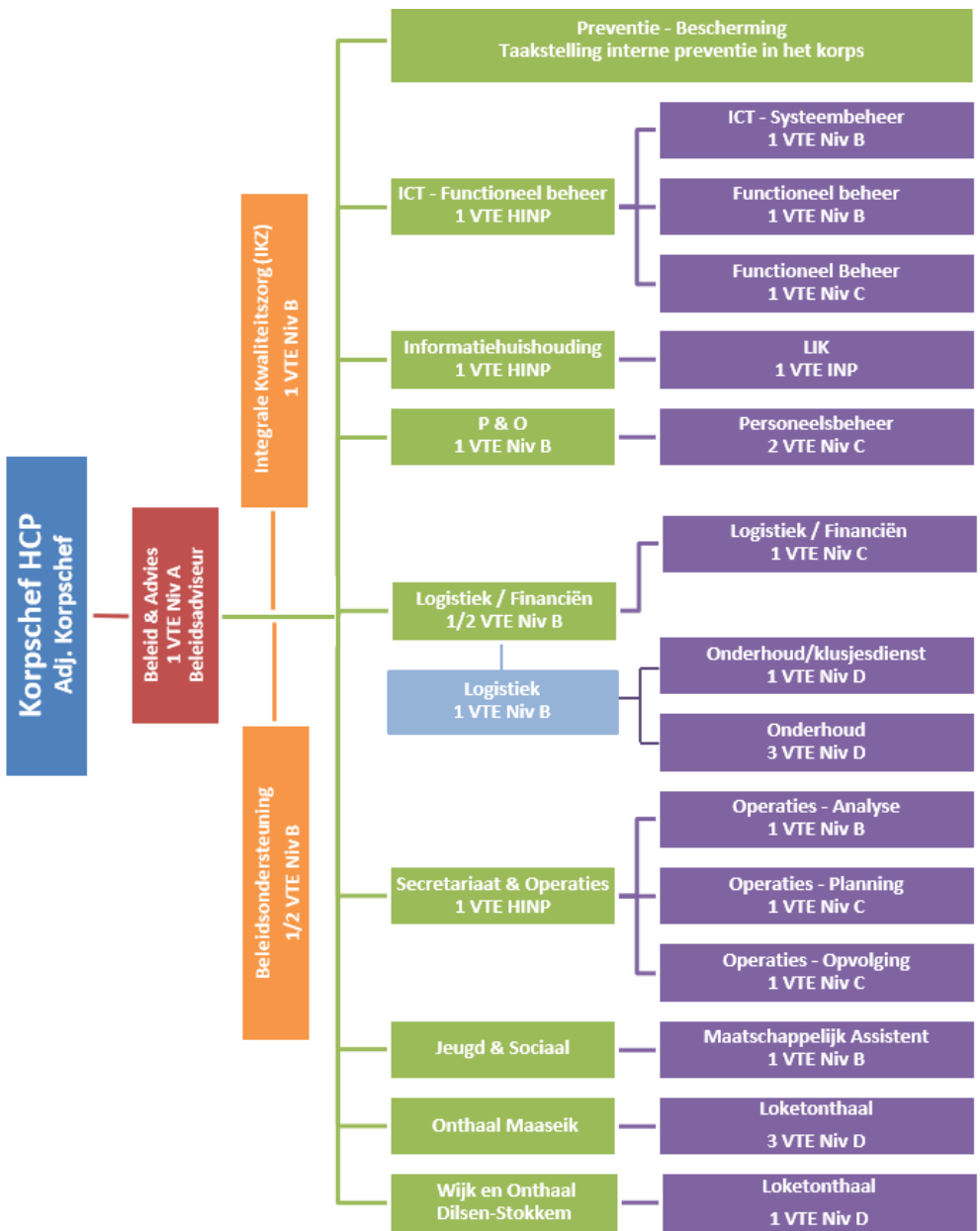
Juridische grondslag

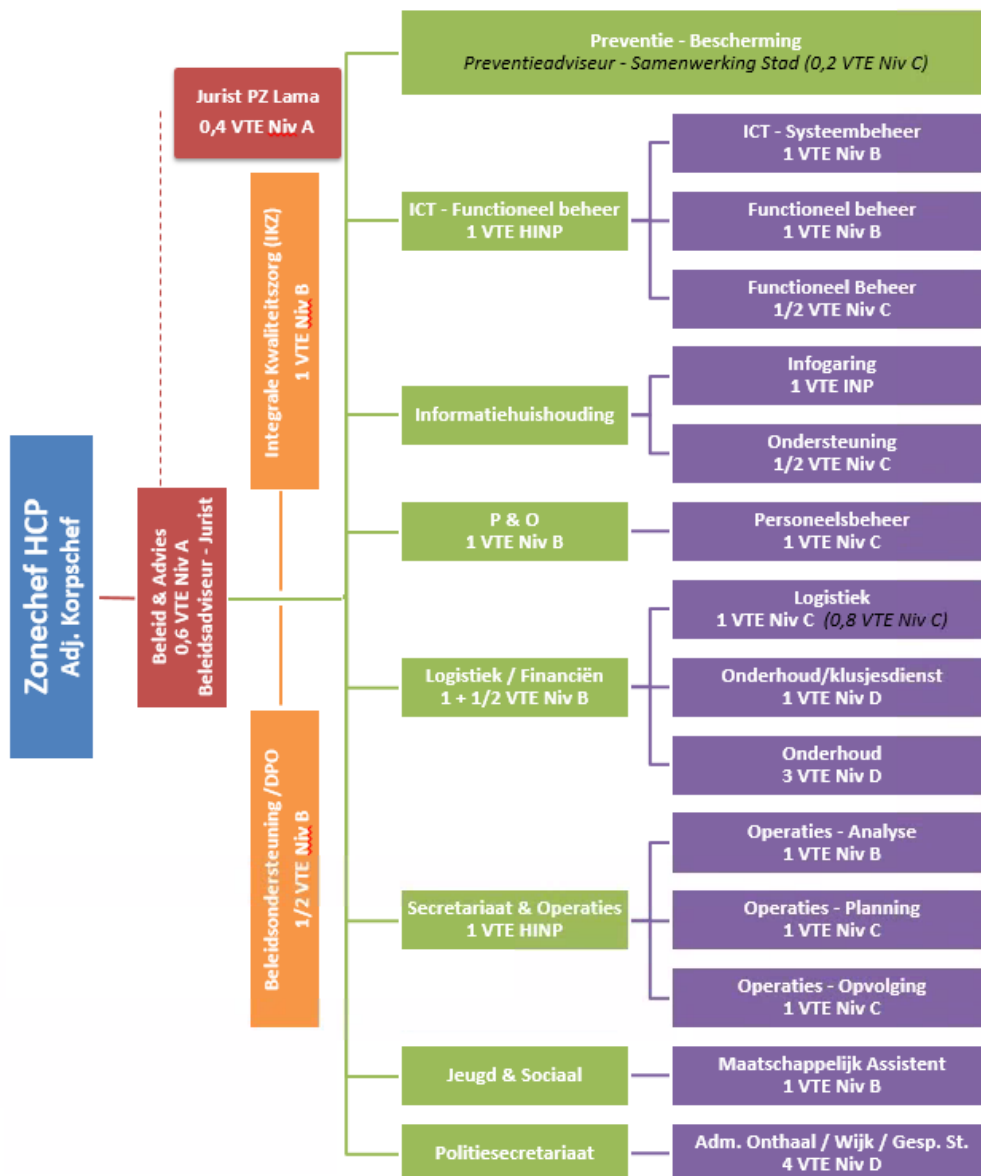
- De bepalingen opgenomen in de NGW;
- de wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- de wet van 07.12.1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, en latere wijzigingen (WGP);
- het KB van 30.03.2001 houdende de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en federale politie (RPPol) alsook de diverse uitvoeringsbesluiten;
- de wet van 28.12.2011 houdende diverse bepalingen;
- het KB van 30.03.2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (verder RPPol genoemd)inzonderheid hoofdstuk II van titel II van deel VI betreffende mobiliteit;
- het KB van 20.11.2001 tot vaststelling van de nadere regels inzake de mobiliteit van het personeel van de politiediensten;
- de ministeriële omzendbrief GPI 15 van 24.01.2001 betreffende de toepassing van de mobiliteitsregeling in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, ten behoeve van de lokale verantwoordelijke overheden in de politiezones;
- de ministeriële omzendbrief GPI 15quinquies van 06.04.2005 betreffende het vacant verklaren van betrekkingen in het raam van de mobiliteitsprocedure bij de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;
- het KB van 20.12.2005 tot wijziging van verschillende teksten betreffende de rechtspositie van het personeel van de politiediensten;
- ministerieel besluit PLP 10 van 09.10.2001 houdende de minimale functionerings- en werkingsnormen van de lokale politiediensten;
- het KB van 11.07.2021 houdende de wijziging van diverse bepalingen inzake de selectie en de rekrutering van de personeelsleden van de politiediensten;
- Het besluit van de politieraad dd. 10.06.2025 houdende de goedgekeurde personeelsformatie van het operationeel kader en de ondersteuningsdiensten van politiezone Maasland.

Motivatie

Het besluit van de politieraad dd. 10.06.2025 voorzien in de ondersteuningsdiensten van de politiezone Maasland, verder “de nieuwe formatie” genoemd:

Niveau	Formatie
Niveau A – Adviseur kl.2	1
Niveau B – Consulent	8
Niveau C – Assistent	6
Niveau D – Bediende	4
Niveau D – Arbeider	4
Totaal	23





Gelet op volgende vaststellingen en/of wijzigingen in 2025:

- De formatie voorziet twee assistenten (niveau C) en één consulent diensthoofd voor de personeelsdienst. Momenteel wordt één plaats van assistent ingevuld door een vervangingscontract. De huidige titularis is al afwezig sinds het najaar van 2021 wegens ziekte en voltijdse loopbaanonderbreking. Na verschillende contactnames met de titularis blijft er onzekerheid over de terugkomst. De korpschef stelt hierdoor voor om de huidige titularis van deze functie af te halen waardoor deze plaats vast kan ingevuld worden. Hierdoor kan de plaats vanaf heden vacant verklaard worden.
 - Het beginsalaris is vastgesteld op de baremieke schaal CC1:
 - De andere plaats van assistent personeelsbeheer werd recent gepubliceerd

waarvoor er verschillende geschikte kandidaten waren. Er werd ook een wervingsreserve aangelegd voor 24 maanden. Hierdoor is er een grote kans dat de werving vanuit deze wervingsreserve kan gebeuren waardoor geen interne noch externe publicatie nodig is.

Op basis van de dienstnoodwendigheden in diverse componenten en de minimale functionerings- en werkingsnormen, zoals bepaald in de ministeriële omzendbrief PLP 10 van 09.10.2001 en in het raam van de continuïteit van de dienstverlening, is de invulling van deze functies noodzakelijk.

Daarom stelt het politiecollege voor volgende functies vacant te verklaren met:

- 1 voltijdse functie van assistent voor de personeelsdienst (niveau C)

De functiebeschrijving wordt in bijlage toegevoegd.

De politieraad dient tevens, op advies van de korpschef, de selectiemodaliteiten te bepalen binnen het wettelijk vastgelegd kader in de RPPol.

De korpschef adviseert om volgende selectiemodaliteiten te weerhouden voor de selectie van de kandidaten:

- In eerste instantie uit de geldige wervingsreserve te putten zolang er beschikbare kandidaten zijn;
- het inwinnen van het advies van een selectiecommissie voor leden van het basiskader bedoeld in de artikelen VI.II.63 en VI.II.64;
- het advies van de selectiecommissie te laten formuleren op basis van een competentiegericht interview met rangschikking van de geschikt bevonden kandidaten in volgorde van overeenstemming met het functieprofiel en bijhorende competenties;
- de selectie voor elk van de vacant verklaarde functies het voorwerp te laten uitmaken van een wervingsreserve voor gelijkaardige functie conform het art. VI.II.27 bis RPPol

De respectievelijke selectiecommissies kunnen overeenkomstig het artikel VI.II.63 RPPol en op voorstel van de korpschef worden samengesteld als volgt:

- De korpschef HCP Dirk MINTEN of vervanger CP Sebastiaan CUYX;
- ADV Nathalie ARITS of vervanger CP Sebastiaan CUYX of vervanger CP Lore HAUGLUSTAINE;
- CNT Lise LEMMENS of vervanger CNT Sandra THIJS;
- Een secretaris, lid van de administratieve diensten.

Indien er geen kandidaten zijn vanuit de geldige wervingsreserve en geen geschikte kandidaten zijn na de openstelling binnen de klassieke mobiliteit, stelt de korpschef voor om de functie via de externe statutaire werving open te stellen. Gelet op het voorstel van de korpschef om de volgende bekendmaking- en selectiemodaliteiten te hanteren via de statutaire externe werving:

- De functie zal extern worden opengesteld na één of meerdere vruchteloze mobiliteiten;
- De kandidaten zullen door de bevoegde dienst worden uitgenodigd;
- De kandidaten zullen de testen te Brussel dienen af te leggen van niveau C en hierop slagen;
- De kandidaturen zullen beoordeeld worden op hun ontvankelijkheid/vormvereisten door de plaatselijke selectiecommissie;
- De ontvankelijke kandidaturen zullen vervolgens naar inhoud beoordeeld worden en de vacature zal uiteindelijk toegewezen worden aan de hand van volgende selectiecriteria: het advies inwinnen van een selectiecommissie;
- De selectiecommissie kan beslissen een voorafgaandelijke schriftelijke proef in te lassen; de kandidaten moeten 50% halen in het geheel der proeven om als geschikt beschouwd te worden. Bij een beoordeling voldoende en meer kan een rangschikking opgemaakt worden waarbij enkel de vijf best gerangschikten mogen deelnemen aan het selectie-interview;
- Prioriteit zal gegeven worden aan interne kandidaten;
- Het examenreglement voorziet een miniscore van 60 % op het selectie-interview;
- De betrekking kan zo snel als mogelijk ingevuld worden;
- De vacature zal via Jobpol opengesteld worden voor een periode van 3 weken;
- De functieomschrijving en fiche voor externe publicatie werden opgenomen in bijlage.

Indien de functie via de geldige wervingsreserve of via de externe weg ingevuld wordt, zal het nieuwe personeelslid onderworpen worden aan een stage van zes maanden (art. V.III.9 – V.III.25 RPPol).

Stemresultaat: met eenparigheid van stemmen

BESLUIT

Artikel 1.-

Goedkeuring te hechten aan het vacant verklaren van de volgende bedieningen via de klassieke mobiliteit (categorie A):

- 1 voltijdse functie van assistent voor de personeelsdienst (niveau C)

Artikel 2.-

Goedkeuring te hechten aan de bijgevoegde functiebeschrijving.

Artikel 3.-

Goedkeuring te hechten aan de voorgestelde selectiemodaliteiten, met name:

- In eerste instantie uit de geldige wervingsreserve te putten zolang er beschikbare kandidaten

zijn;

- het inwinnen van het advies van een selectiecommissie voor leden van het basiskader bedoeld in de artikelen VI.II.63 en VI.II.64;
- het advies van de selectiecommissie te laten formuleren op basis van een competentiegericht interview met rangschikking van de geschikt bevonden kandidaten in volgorde van overeenstemming met het functieprofiel en bijhorende competenties;
- de selectie voor elk van de vacant verklaarde functies het voorwerp te laten uitmaken van een wervingsreserve voor gelijkaardige functie conform het art. VI.II.27 bis RPPol.

Artikel 4.-

Goedkeuring te hechten aan de samenstelling van de respectievelijke selectiecommissies met name:

- De korpschef HCP Dirk MINTEN of vervanger CP Sebastiaan CUYX;
- ADV Nathalie ARITS of vervanger CP Sebastiaan CUYX of vervanger CP Lore HAUGLUSTAINE;
- CNT Lise LEMMENS of vervanger CNT Sandra THIJS;
- Een secretaris, lid van de administratieve diensten.

Artikel 5.-

Goedkeuring te hechten aan de herhaling van de mobiliteitsprocedure in navolgende mobiliteitscycli met dezelfde selectiemodaliteiten en dezelfde selectiecommissie totdat de zone geschikte kandidaten vindt en de mogelijkheid om na één of meerdere vruchteloze mobiliteitscycli beroep te kunnen doen op de statutaire externe werving.

Artikel 6.-

Indien de klassieke mobiliteit niet toelaat de functie in te vullen kan de korpschef beslissen om deze functie via de statutaire externe werving te publiceren.

9. Aanpassing organieke tabel (OT)- formatie

DE POLITIERAAD

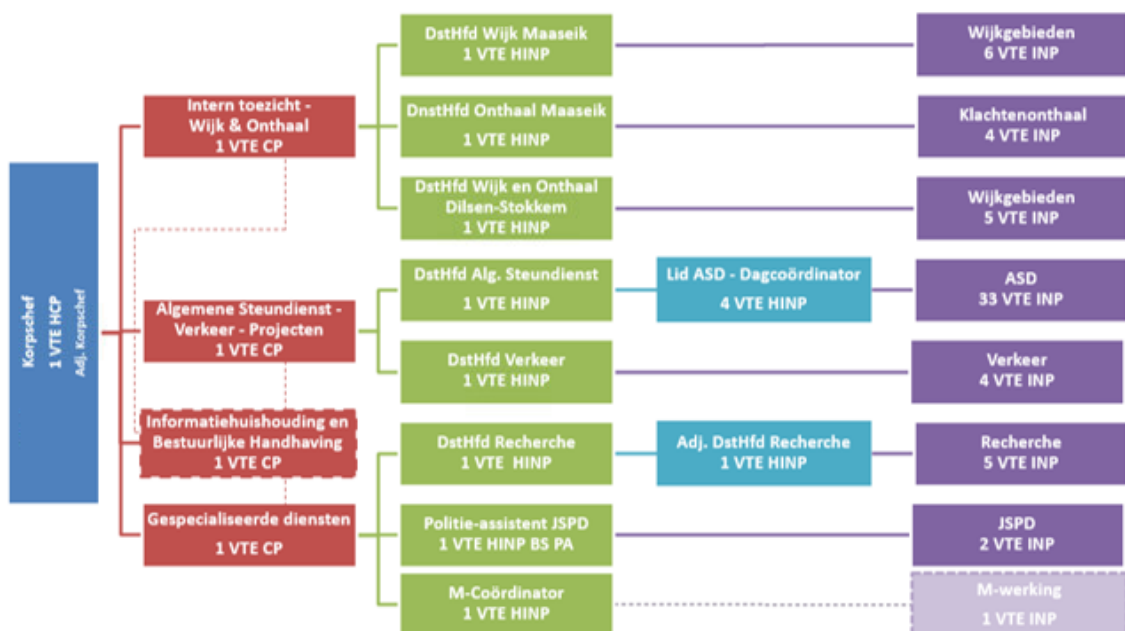
Juridische grondslag

- de wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur (actieve en passieve openbaarheid);
- de wet van 07.12.1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, en latere wijzigingen (WGP);
- Het besluit van de politieraad dd. 10.06.2025 houdende de goedgekeurde personeelsformatie van het operationeel kader en de ondersteuningsdiensten van politiezone Maasland.

1. HUIDIGE SITUATIE

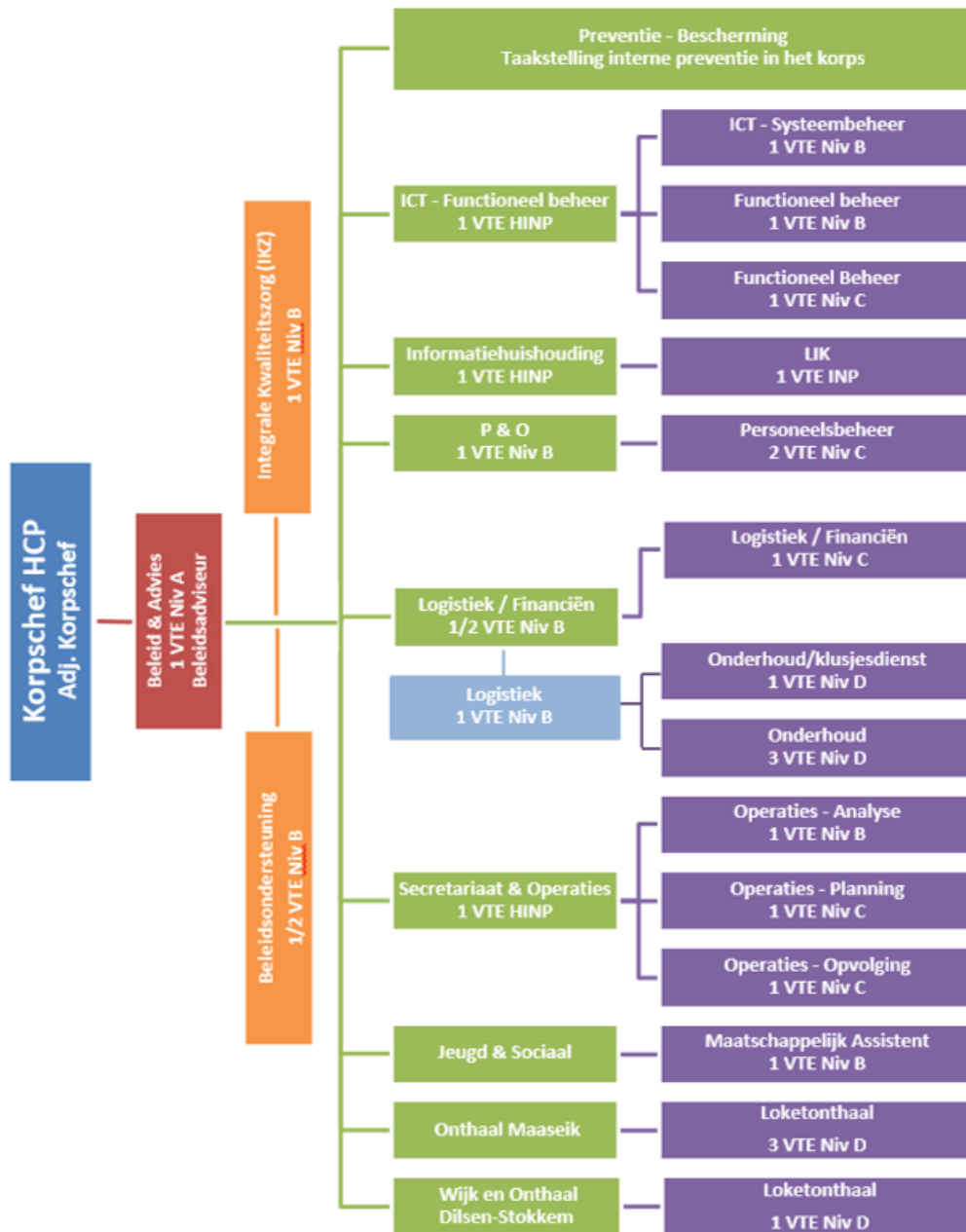
De huidige operationele formatie en organogram:

Niveau	Formatie
Hoofdcommissaris – HCP	1
Commissaris – CP	4
Hoofdinspecteur – HINP	15
Hoofdinspecteur specialiteit Politie-assistent – PA	1
Inspecteur – INP	60
Agent van Politie – AGP	0
Totaal	81



De huidige formatie en organogram ondersteunende diensten:

Niveau	Formatie
Niveau A – Adviseur kl. 2	1
Niveau B – Consulent	8
Niveau C – Assistent	6
Niveau D – Bediende	4
Niveau D – Arbeider	4
Totaal	23



2. Motivatie wijziging formatie PZ Maasland

De voorgaande wijziging werd goedgekeurd door de politieraad op 10.06.2025. De politiezone wil overgaan tot het wijzigen van de formatie van de onderstaande diensten teneinde een performante werking te realiseren en om futureproof te zijn.

De voorgestelde aanpassingen zijn noodzakelijk om te voldoen aan wettelijke normen, operationele noden en strategische doelstellingen zoals informatiegestuurde politiezorg en versterking van wijkwerking.

Wijzigingen

1. Eén geïntegreerd organogram

Om een overzichtelijker beeld te bieden van de organisatie, wordt geopteerd voor een **geïntegreerd organogram** met vermelding van zowel burger- als operationele medewerkers, onderverdeeld in 2 directies: steun en operaties. Deze directies staan onder leiding van resp. een directeur Strategie en Beleid en een directeur Operaties (DirOps).

2. Duidelijke(re) benamingen van diensten en functietitels

Om onduidelijkheden in de communicatie te voorkomen, worden volgende functietitels gebruikt:

- **Directeurs** staan aan het hoofd van een directie, zijnde Strategie en Beleid of Operaties
- **Diensthooften** staan aan het hoofd van een dienst, zijnde Opsporing, Eerste Lijn en Wijk & Klachtenonthaal
- **Teamchefs** staan aan het hoofd van een team, zijnde Financiën/Logistiek, Personeel, ICT, Operationeel Secretariaat, LIK, Recherche, Jeugd en sociale veiligheid, M+, Interventie, PROA, Verkeer, Evenementen & Noodplanning, Wijk Maaseik, Klachtonthaal Maaseik, Wijk & klachtonthaal Dilsen-Stokkem

3. Creatie van 2 'diensten' (resp. de dienst 'operaties' en 'strategie & beleid en ondersteunende dienst').

Alle medewerkers zijn bij een **overkoepelende dienst** ondergebracht. Dit biedt meer duidelijkheid over het specifieke aantal medewerkers en functies die tot een dienst behoren. De diensten staan elk onder het beheer van een officier of adviseur.

4. Taakaccenten en grensoverschrijdende samenwerking verankerd in het organogram.

Het pijlen '**grensoverschrijdende politiesamenwerking**' en '**personeel met taakaccenten**' werden toegevoegd om duidelijk te maken dat deze als specifieke taakaccenten transversaal doorheen de organisatie kunnen worden gecombineerd met een vaste dagtaak.

Sommige van de taakaccenten worden in groepsverband waargenomen door medewerkers uit diverse functionaliteiten (Bv. dierenwelzijn, PROA).

De structurele en ingebedde *grensoverschrijdende samenwerking* is een uniek gegeven dat de PZ Maasland karakteriseert en komt in het organogram duidelijk tot uiting. Hier geldt ook dat de samenwerking alle teams en diensten kan bestrijken, zowel operationeel als backoffice.

5. Data Protection Officer

De functie van **DPO** was voorheen rechtstreeks verbonden aan de KC maar wordt nu aan de

OT toegevoegd binnen het team 'Beleidsondersteuning'.

Het betreft een 25,75% terbeschikkingstelling in het kader van het toenmalige 'Van Voer tot Maas' samenwerkingsverband waarvan PZ Maasland deel uitmaakte toen de DPO destijds werd aangeworven.

De uitvalsbasis van de gezamenlijke DPO is volgens bestaand protocol de PZ LAMA en deze staat ten dienste van de 4 lokale Korpsen : PZ Maasland, LaMa, BHR en Voeren.

6. Lokaal Informatiekruispunt 2.0

Om tegemoet te komen aan de operationele noden, neemt het **geïntegreerde lokale informatiekruispunt** (LIK) een centrale plaats in de organisatie (informatiegestuurde politiezorg als bouwsteen voor de excellente politiezorg).

Het LIK krijgt een nieuwe invulling en bundelt de volgende functionaliteiten:

- Operationele beeldvorming, analyse en opvolging
- APO (autonome politionele afhandeling)
- Functioneel beheer (vatting)
- Radi (haatpredikers, radicalisering, extremisme en terrorisme)
- Bestuurlijke handhaving (ondermijning)

- De functie van **CNT binnen de dienst Functioneel beheer** wordt **omgezet** naar een functie **HINP** binnen het geïntegreerde lokale informatiekruispunt (LIK).
 - We wensen in de toekomst hier een **bi-ambt functie** van te maken: deze kan zowel ingevuld worden door een hoofdinspecteur als door een consulent. Per vacantieverklaring kan er gekozen worden om deze voor een HINP of een CNT (of beide waarvan de meest geschikte kandidaat aangeworven wordt) open te stellen.
 - Met de minimumnormen van het KB 07.12.2001 kan dit momenteel geen bi-ambt zijn en werd er geopteerd om een HINP deze plaats te laten invullen.
 - Een bijkomend voordeel is dat deze functie kan worden voorzien als een eindloopbaan-functie voor HINP's op latere leeftijd.

- **Verzoek tot uitbreiding LIK met 1 VTE INP op OT**

In het licht van de bevindingen van de Werf "“operationele informatie-uitwisseling” dient het Lokaal Informatiekruispunt absoluut te worden versterkt. De huidige personeelsbezetting (2 VTE) is totaal ondermaats en belet een kwaliteitsvolle en efficiënte werking die de basis moet vormen van elk politoneel optreden (informatiegestuurde politiezorg).

7. De ondersteunende diensten (backoffice).

- Het nieuwe blok '**PLIF**' = **Personeel, Logistiek, ICT en Financiën** bundelt deze teams.

- **Teams ICT en Functioneel beheer (LIK)**
De voormalige teams ICT en functioneel beheer worden van elkaar losgekoppeld omwille van hun verschillende functionaliteiten.
Het 'functioneel beheer' wordt ondergebracht in het nieuwe LIK.

- **Operationeel secretariaat:**
In dit team is er nood aan **1 extra CNT/HINP** (bi-ambt functie).
 - Het takenpakket voor deze VTE behoort tot de strategische en operationele opvolging (dashboarding, statistische gegevens, ZVP, actieplannen, interne en externe communicatie, sociale media, ...).
 - Deze functie zal een bi-ambt zijn en kan bijgevolg ingevuld worden door een hoofdinspecteur of door een consultant. Per vacantverklaring kan er gekozen worden om deze voor een HINP of een CNT (of beide waarvan de meest geschikte kandidaat aangeworven wordt) open te stellen.
 - Met de minimumnormen van het KB 07.12.2001 kan dit momenteel geen bi-ambt zijn en werd er geopteerd om een HINP deze plaats te laten invullen.
 - Een bijkomend voordeel is dat deze functie kan worden voorzien als een eindloopbaan-functie voor HINP's op latere leeftijd.

Blok 'wijk & onthaal' (op het organogram):

- **1 extra INP Wijkteam Maaseik**
Het K.B. en de omzendbrief PLP10 leggen de wettelijke minimumnormen op voor wat betreft het aantal wijkinspecteurs bij de Lokale Politie, afhankelijk van het inwonersaantal .
De stad Maaseik gaf op 23/11/2024 aan een bevolkingsaantal te hebben van 25.816 inw. Norm PLP10 = 1 wijkinspecteur per 4.000 inwoners
 $25.816/4.000 = 6,454$, cijfer af te ronden naar het hogere ronde getal.
Er dienen in totaal 7 wijkinspecteurs actief te zijn in de stad Maaseik. Momenteel telt de wijkdienst 6 VTE.
Bijgevolg dient een **extra VTE INP Wijkteam Maaseik te worden voorzien op OT**

- **1 extra INP Wijkteam Dilsen-Stokkem**
Het K.B. en de omzendbrief PLP10 leggen de wettelijke minimumnormen op voor

wat betreft het aantal wijkinspecteurs bij de Lokale Politie, afhankelijk van het inwonersaantal .

De stad Dilsen-Stokkem gaf op 31/12/2024 aan een bevolkingsaantal te hebben van 21.338 inw.

Norm PLP10 = 1 wijkinspecteur per 4.000 inwoners

$21.338/4.000 = 5,33$ -> cijfer af te ronden naar het hogere ronde getal.

Er dienen in totaal 6 wijkinspecteurs actief te zijn in de stad Maaseik. Momenteel telt de wijkdienst 5 VTE.

Bijgevolg dient een **extra VTE INP Wijkteam Dilsen-Stokkem te worden voorzien op OT**

8. Blok 'Operaties' (op het organogram):

- Verzoek tot creatie van een team 'evenementen & noodplanning', bestaande uit **1 VTE HINP**, ressorterende onder de DirOps en met specifieke opdrachten in het kader van **openbare orde, evenementenbeheer en noodplanning**.
Noodplanning is in het verleden een verwaarloosd thema gebleken in de korpswerking, maar het thema winst steeds meer aan actualiteitswaarde. De creatie van een extra stoel van coördinator (HINP) 'evenementenbeheer en noodplanning' is een pure noodzaak om tegemoet te komen aan de stijgende complexiteit van het thema en grotere relevantiewaarde.
- Verzoek tot creatie van **4 extra VTE INP binnen het team 'Interventie'** om concreet vorm te geven aan het **Lokaal Overlast team (LOT/PROA-werking)**.
 - De oprichting van een eigen 'LOT-team' is een concrete beslissing, genomen op basis van de conclusies van de 'werf' overlastbestrijding en de daarin vastgestelde anomalieën en tekortkomingen in de toenmalige overlastbestrijding.
 - Het concept is volledig in overeenstemming met de "PROA-teams" die binnen elke lokale Politiezone actief zijn (proactieve teams).
 - Het LOT zal in staat zijn om concreet antwoord te bieden aan alle vormen van storende overlast en kleine lokale criminaliteit. Benevens de initiële vaststellingen zal het team ook instaan voor het verder onderzoek ervan (& om recherche hiervan te ontlasten).
 - Het LOT team is in een eerste fase gevormd uit vrijwilligers binnen het team interventie maar het Korps beoogt een vast LOT-team van 4 FTE op te richten, dat nagenoeg permanent kan worden ingezet.
 - Dit LOT team zal ook in staat zijn om autonoom gerichte intercepties te doen op basis van 'ANPR-hits', een materie die momenteel sterk onderbehandeld blijft.

9. Blok 'gespecialiseerde diensten' (op het organogram):

- **Naamswijziging :**
De benaming zal worden gewijzigd van 'gespecialiseerde diensten' naar '**opsporing**'
Onder dit blok vallen: de lokale recherche, team Jeugd en Sociale Veiligheid (JSV) en team Snelle Afhandeling (M+).

 - De HINP BS Politieassistente binnen het team Jeugd en Sociale Veiligheid (JSV) wordt aangewezen als de **teamchef van team JSV**.

 - Verzoek tot creatie van **1 VTE INP bij team M+** (Project 'snelle gerechtelijke afhandeling' van Parket Limburg).
 - Het Parket Limburg gebiedt elke politiezone om een volwaardig team M+ uit te bouwen. Het betreft een bijkomende taak voor alle Lokale Politiezones, en die worden geacht zich hierop te organiseren.
 - Het officiële organogram voorzag tot op heden nog geen M+ dienst, maar er werd in de praktijk wél al invulling aan gegeven. In het nieuwe organogram wordt concreet vorm gegeven aan M+ werking.
 - De INP die momenteel reeds werkzaam is in de materie M+ werd destijds uit noodwendigheid ter beschikking gesteld vanuit een andere dienst. Hij dient daar (op zijn stoel van oorsprong, = recherche) te worden vervangen.
 - Bijgevolg wensen we ter compensatie van de creatie van de stoel M+ 1 INP recherche aan te werven.
-

10. Overzicht uitbreiding en verandering formatie t.a.v. de huidige formatie:

Huidige formatie OPS PR 10-06-2025	
Niveau	Formatie
Hoofdcommissaris – HCP	1
Commissaris – CP	4
Hoofdinspecteur – HINP	17
Hoofdinspecteur specialiteit Politie-assistent – PA	1
Inspecteur – INP	69
Agent van Politie – AGP	0
Totaal	92

Huidige formatie CALog PZ 10-06-2025	
Niveau	Formatie
Niveau A kl. 2 – Adviseur	1
Niveau B – Consulent	6
Niveau B – Consulent Bi-ambt	1
Niveau C – Assistent	6
Niveau D – Bediende	4
Niveau D – Arbeider	4
Totaal	22

Voorstel nieuwe formatie	
Niveau	Formatie
Hoofdcommissaris – HCP	1
Commissaris – CP	4
Hoofdinspecteur – HINP	17
Hoofdinspecteur specialiteit Politie-assistent – PA	1
Inspecteur – INP	71

Agent van Politie - AGP	0
Totaal operationeel kader	94
Niveau A kl. 2 – Adviseur	1
Niveau B – Consulent	5
Niveau B – Consulent Maatschappelijk assistent	1
Niveau C – Assistent	10
Niveau D – Arbeider	4
Totaal kader burgerpersoneel	21
Totaal	115

Met deze uitgebreide formatie wordt aldus beoogd om futureproof te zijn en te kunnen functioneren als autonome politiezone.

Er wordt een gefaseerde invulling van deze formatie vooropgesteld waarbij deze gespreid zal worden over de komende jaren.

De impact van de financiële incidentie op de meerjarenplanning is afhankelijk van deze gefaseerde invulling. Dit wordt verder voorbereid in functie van de toegekende dotaties de komende jaren.

Rekening houdend met het positief advies van de bijzonder rekenplichtige van 25 november 2025 met als voorwaarde het voorzien van de nodige budgetten.

Overwegende het gevraagde advies van het BasisOverlegComité (BOC) dd. 25 november 2025.

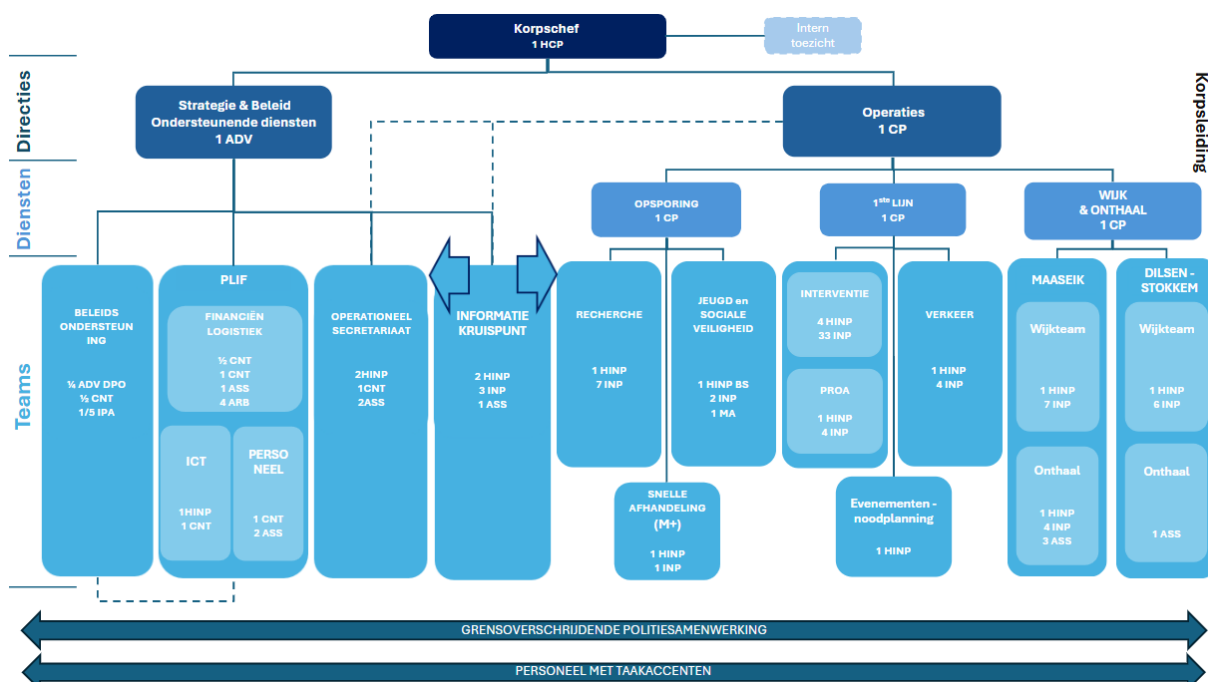
Stemresultaat: met eenparigheid van stemmen

BESLUIT

Artikel 1.-

Goedkeuring te hechten aan onderstaand voorstel van de personeelsformatie zoals vervat in onderstaand organogram:

Niveau	Formatie
Hoofdcommissaris – HCP	1
Commissaris – CP	4
Hoofdinspecteur – HINP	17
Hoofdinspecteur specialiteit Politie-assistent – PA	1
Inspecteur – INP	71
Agent van Politie - AGP	0
Totaal operationeel kader	94
Niveau A kl. 2 – Adviseur	1
Niveau B – Consulent	5
Niveau B – Consulent Maatschappelijk assistent	1
Niveau C – Assistent	10
Niveau D – Arbeider	4
Totaal kader burgerpersoneel	21
Totaal	115



Korpschef, Dirk Minten, licht de nieuwe formatie toe.

10. Strategisch Aanwervingsplan 2026

DE POLITIERAAD

Juridische grondslag

- De bepalingen opgenomen in de NGW;
- de wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- de wet van 07.12.1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, en latere wijzigingen (WGP);
- het KB van 30.03.2001 houdende de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en federale politie (RPPol) alsook de diverse uitvoeringsbesluiten;
- de wet van 28.12.2011 houdende diverse bepalingen;
- het KB van 30.03.2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten;
- het KB van 20.11.2001 tot vaststelling van de nadere regels inzake de mobiliteit van het personeel van de politiediensten;
- de ministeriële omzendbrief GPI 15 van 24.01.2001 betreffende de toepassing van de mobiliteitsregeling in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, ten behoeve van de lokale verantwoordelijke overheden in de politiezones;
- de ministeriële omzendbrief GPI 15quinquies van 06.04.2005 betreffende het vacant verklaren van betrekkingen in het raam van de mobiliteitsprocedure bij de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;
- de ministeriële omzendbrief GPI 15bis van 25 juni 2002 betreffende de mobiliteitscyclus, inzonderheid de etappe volgend op de vacanstelling van de ambten en de kandidaatstellingen houdende verduidelijkingen inzake de toepassing van de rechtspositieregeling betreffende de externe werving van CALog-personeel van de geïntegreerde politie, gestructureerd op 2 niveaus;
- het KB van 20.12.2005 tot wijziging van verschillende teksten betreffende de rechtspositie van het personeel van de politiediensten;
- ministerieel besluit PLP 10 van 09.10.2001 houdende de minimale functionerings- en werkingsnormen van de lokale politiediensten;
- het KB van 11.07.2021 houdende de wijziging van diverse bepalingen inzake de selectie en de

- rekrutering van de personeelsleden van de politiediensten;
- Het besluit van het politiecollege dd. 25.11.2025 en mits goedkeuring van de politieraad dd. 09.12.2025 houdende de goedgekeurde personeelsformatie van het operationeel kader en de ondersteuningsdiensten van politiezone Maasland.

Motivatie

Op basis van de dienstnoodwendigheden in diverse componenten en de minimale functionerings- en werkingsnormen, zoals bepaald in de ministeriële omzendbrief PLP 10 van 09.10.2001 en in het raam van de continuïteit van de dienstverlening, is de invulling van verscheidene functies noodzakelijk.

Hierdoor wordt ernaar gestreefd om het personeelskader zo optimaal mogelijk in te vullen. Het personeelskader is evolutief waardoor het belangrijk is dat de politiezone snel het initiatief kan nemen om op deze manier adequaat in te spelen op de veranderingen binnen het korps.

De politieraad blijft echter de bevoegde overheid voor het vastleggen van het strategisch aanwervingsplan, hetgeen inhoudt dat zij de krijtlijnen uitzet inzake de te begeven functies, niveaus en functieprofielen. Het strategisch aanwervingsplan geeft een overzicht per graad (operationeel kader) en per niveau (CAllog-kader) van de plaatsen die het komende jaar vacant verklaard dienen te worden op basis van de voorziene bewegingen (pensionering, NAVAP, interne verschuivingen, etc.) binnen het personeelskader. Dit zowel voor contractuele als statutaire plaatsen.

Daarnaast kunnen er ook plaatsen per kader/niveau bepaald worden om maximaal te kunnen inspelen op andere tekorten als gevolg van langdurige ziekte, mobiliteit, NAPA, deeltijdse tewerkstelling, etc. Op deze manier kan de politiezone snel vervangingen faciliteren.

Gelet op het besluit van de politieraad dd. 25.02.2025 houdende de delegatie van bevoegdheden van de politieraad naar het politiecollege inzake de aanwerving en de benoeming van het CAllog-kader, het kader van agenten van politie, het basiskader en het middenkader.

Gelet op bovenstaande stelt de politiezone voor om over te gaan tot de goedkeuring van het strategisch aanwervingsplan. Dit is het resultaat van een analyse en behoeftebepaling van het personeelskader voor 2025.

De politieraad dient tevens, op advies van de korpschef, de selectiemodaliteiten te bepalen binnen het wettelijk vastgelegd kader in de RPPol.

Selectiemodaliteiten

Selectiemodaliteiten operationeel kader

De aanwervingen met betrekking tot het operationeel kader gebeuren conform de procedure mobiliteit zoals deze door de federale politie is vastgelegd.

De korpschef adviseert om volgende selectiemodaliteiten te weerhouden voor de selectie van de kandidaten:

- In eerste instantie uit de geldige wervingsreserve te putten zolang er beschikbare kandidaten zijn;
- het inwinnen van het advies van een selectiecommissie voor leden van het operationeel kader bedoeld in de artikelen VI.II.61, VI.II.62, VI.II.41 & VI.II.42;
- het advies van de selectiecommissie te laten formuleren op basis van een competentiegericht interview met rangschikking van de geschikt bevonden kandidaten in volgorde van overeenstemming met het functieprofiel en bijhorende competenties;
- de selectie voor elk van de vacant verklaarde functies het voorwerp te laten uitmaken van een wervingsreserve voor gelijkaardige functie conform het art. VI.II.27bis RPPol.

Goedkeuring te hechten aan de herhaling van de mobiliteitsprocedure in navolgende mobiliteitscycli met dezelfde selectiemodaliteiten en dezelfde selectiecommissie totdat de zone geschikte kandidaten vindt en de mogelijkheid om na één of meerdere vruchteloze mobiliteitscycli beroep te kunnen doen op de nieuwe selectie- en rekruteringsprocedure zoals gewijzigd door het Koninklijk besluit van 11 juli 2021 tot wijziging van diverse bepalingen inzake de selectie en de rekrutering van de personeelsleden van de politiediensten.

Indien de klassieke mobiliteit niet toelaat alle functies in te vullen kan de korpschef beslissen de resterende functies aan te bieden aan de werfreserve in het kader van de nieuwe selectieprocedure.

Selectiemodaliteiten operationeel kader – laureaten uit de wervingsreserve

Ingevolge het KB van 11.07.2021 kunnen politiediensten sedert 04.04.2022 een beroep doen op laureaten uit een wervingsreserve.

De wervingsreserve betreft enkel de kandidaten uit de externe selectie voor agenten van politie, beveiligingsagenten van politie, inspecteurs van politie en gespecialiseerde hoofdinspecteurs van politie.

Om in de wervingsreserve opgenomen te worden, moet de kandidaat slagen voor de generieke selectieprocedure georganiseerd door de federale politie.

Om toegelaten te worden tot de basisopleiding moet de laureaat van de wervingsreserve eerst gerekruteerd worden door de benoemende overheid.

De procedure verloopt als volgt:

- De politiezone publiceert een vacature voor laureaten via jobpol.be en kiest de duur van deze publicatie;
- De politiezone nodigt de laureaten uit voor het sollicitatiegesprek
 - De selectiecommissie zal op basis van het sollicitatiegesprek, het ingevulde CV en de motivatiebrief een positief of negatief advies formuleren;
 - Iedere bijkomende proef bovenop het sollicitatiegesprek is uitzonderlijk en wordt voorafgaandelijk onderhandeld.

- Op advies van de selectiecommissie beslist het politiecollege over de aanwerving van de laureaat en de rangschikking van de kandidaten;
- De aangeworven laureaat ondertekend een contract met de politiezone;
- De benoemende overheid kan al een plaats reserveren in een opleidings sessie;
- Vooraleer de laureaat zijn/haar opleiding start, controleert de dienst Rekrutering en Selectie als voldaan wordt aan de toelatingsvoorwaarden;
- Na het succesvol afronden van de opleiding dient de laureaat een bepaalde aanwezigheids termijn in de politiezone te werken; volgens art. 85 van de Exodus-wet dient de laureaat een minimum aantal dienstjaren te volbrengen vanaf de datum van aanstelling, hetgeen overeenkomt met anderhalf maal de duur van de basisopleiding. In geval van ontslag of definitieve beëindiging van de dienst wegens onregelmatige afwezigheid voor het verstrijken van de termijn zal van het personeelslid een vergoeding worden geëist.

Selectiemodaliteiten CALog-kader

De korpschef adviseert om volgende selectiemodaliteiten te weerhouden voor de selectie van de kandidaten:

- In eerste instantie uit de geldige wervingsreserve te putten zolang er beschikbare kandidaten zijn;
- het inwinnen van het advies van een selectiecommissie voor leden van het CALog-kader bedoeld in de artikelen VI.II.44 & VI.II.63;
- mogelijkheid tot het organiseren van één of meerdere door haar bepaalde testen of geschiktheidsproeven;
- het advies van de selectiecommissie te laten formuleren op basis van een competentiegericht interview met rangschikking van de geschikt bevonden kandidaten in volgorde van overeenstemming met het functieprofiel en bijhorende competenties;
- de selectie voor elk van de vacant verklaarde functies het voorwerp te laten uitmaken van een wervingsreserve voor gelijkaardige functie conform het art. VI.II.27 bis RPPol voor de mobiliteit of art. IV.I.58 RPPol voor de externe werving.

Voor het CALog-kader wordt een onderscheid gemaakt tussen contractuele en statutaire plaatsen.

Statutaire betrekking via mobiliteit

De aanwervingen met betrekking tot de statutaire betrekkingen binnen het CALog-kader gebeuren conform de procedure mobiliteit of via de beschikbare wervingsreserve zoals deze door de federale politie is vastgelegd. Indien de klassieke mobiliteit niet toelaat de functie in te vullen kan de korpschef beslissen om deze functie via de statutaire externe werving te publiceren.

De externe werving

De statutaire externe wervingen gebeuren conform de procedure zoals deze door de federale politie is vastgelegd. De statutaire externe werving is mogelijk indien er geen beschikbare wervingsreserve is en de klassieke mobiliteit zonder resultaat is gebleven. In volgende uitzonderlijke gevallen is het mogelijk om CALog-personeelsleden aan te werven zonder voorafgaande mobiliteitsprocedure:

- dringende werving;
- vervangingscontract;
- betrekkingen buiten kader.

De korpschef beslist over de publicatietermijn van deze vacatures, het al dan niet beperken van het aantal kandidaten, alsook over de herhaling van de publicatie totdat de zone geschikte kandidaten vindt. De vacatures worden ten minste via Jobpol.be gepubliceerd.

Voor de afhandeling van de contractuele vacatures, excl. de dringende werving, is de politiezone bevoegd voor zijn eigen aanwervingen gezien de in RPPol voorziene rekruterings-, selectie en aanwervingsprocedure niet van toepassing is op dit soort betrekkingen. Voor de andere vacatures komt de dienst van het personeel tussen in het beheer hiervan alsook het organiseren van de verplichte selectie/niveauproeven.

De selectiecommissie kan beslissen een voorafgaandelijke schriftelijke en/of praktische proef in te lassen; de kandidaten moeten 50 % halen in het geheel der proeven om als geschikt beschouwd te worden. Bij een beoordeling voldoende en meer kan een rangschikking opgemaakt worden waarbij minstens de vijf best gerangschikten mogen deelnemen aan het selectie-interview. De toelatingsvoorwaarden zullen in de publicatie van de vacature worden meegedeeld.

Het niet-contractuele personeelslid dat de betrekking opneemt, wordt onderworpen aan een stage van zes maanden voor de niveaus C & D en twaalf maanden voor de niveaus A & B (art. V.III.9 – art. V.II.25 RPPol).

Vacantverklaringen CALog-kader

Aantal	Functie/graad	Type contract	Selectiemodaliteit	Selectiecommissie
1	CALog niveau C assistent	Statutair	In aanmerking nemen van het advies van een selectiecommissie.	Art. VI.II.61 – art. VI.II.64 RPPol ○ De korpschef HCP Dirk MINTEN of vervanger CP Sebastiaan CUYX ○ ADV Nathalie ARITS of vervanger CP Sebastiaan CUYX ○ CNT Lise LEMMENS of CNT Sandra THIJS of CNT Ellen SAEYVOET
2	CALog niveau C assistent	Vervangingscontract contractueel		

De secretaris van de selectiecommissies wordt voorzien door de dienst HRM of door een aangeduide vervanger.

De oriëntatie en concrete invulling van deze CALog-functie(s) binnen de organisatie worden steeds

bepaald op basis van het organigram, de effectieve noden van de politiezone en in het licht van de beschikbare financiële middelen.

Vacantverklaringen operationeel kader

Aantal	Functie/graad	Selectie-modaliteit*	Selectiecommissie	Vervangers
12	Inspecteur (INP) interventie	Mobiliteit (5) en externe werving via laureaten	Art. VI.II.61 – art. VI.II.62 RPPol <ul style="list-style-type: none"> ○ De korpschef HCP Dirk MINTEN ○ CP Sebastiaan CUYX ○ HINP Bjorn BISSCHOPS 	<ul style="list-style-type: none"> ○ CP Sebastiaan CUYX ○ CP Lore HAUGLUSTAINE ○ HINP An LIPKENS
1	Inspecteur (INP) Rechercheur	(5)	Art. VI.II.61 – art. VI.II.62 RPPol <ul style="list-style-type: none"> ○ De korpschef HCP Dirk MINTEN ○ CP Lore HAUGLUSTAINE ○ HINP Joris VASTMANS 	<ul style="list-style-type: none"> ○ CP Sebastiaan CUYX ○ CP Sebastiaan CUYX ○ HINP BS PA Sanne BOGAERS
1	Inspecteur (INP) Klachtenonthaal	(5)	Art. VI.II.61 – art. VI.II.62 RPPol <ul style="list-style-type: none"> ○ De korpschef HCP Dirk MINTEN ○ CP Sebastiaan CUYX ○ HINP Serge STOCKMANS 	<ul style="list-style-type: none"> ○ CP Sebastiaan CUYX ○ CP Lore HAUGLUSTAINE ○ 1HINP Hubert VRANKEN of HINP Michael ANDREO-JUEZ
1	Hoofdinspecteur (HINP)	(5)	Art. VI.II.61 – art. VI.II.62 RPPol <ul style="list-style-type: none"> ○ De korpschef HCP Dirk MINTEN ○ CP Sebastiaan CUYX ○ HINP Michael ANDREO-JUEZ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ CP Sebastiaan CUYX ○ CP Lore HAUGLUSTAINE ○ 1HINP Hubert VRANKEN of HINP Bjorn BISSCHOPS
2	Commissaris (CP)	(5)	Art. VI.II.41 – art. VI.II.45 RPPol <ul style="list-style-type: none"> ○ De korpschef HCP Dirk MINTEN ○ CP Sebastiaan CUYX ○ CP Lore HAUGLUSTAINE 	<ul style="list-style-type: none"> ○ CP Sebastiaan CUYX of CP Lore HAUGLUSTAINE ○ ADV Nathalie ARITS of vervangers via PZ LaMa: CP Aline BEYEN of CP Aline CARPENTIER ○ ADV Nathalie ARITS of vervangers via PZ LaMa: CP Dominique CARESIA of CP Aline CARPENTIER

De secretaris van de selectiecommissies wordt voorzien door de dienst HRM of door een aangeduide vervanger.

- *Selectiemodaliteiten :
- (1) In volgorde van de anciënniteit;
 - (2) Gemotiveerd advies van de korpschef (of aangewezen officier of niveau A) onder wiens bevoegdheid de vacante bediening valt;
 - (3) Interview met de kandidaten door de Korpschef (of aangewezen officier of niveau A) onder wiens bevoegdheid de vacante bediening valt;
 - (4) Geschrapd volgens het K.B. van 20 december 2005, Art. 10 ; 2°;
 - (5) In aanmerking nemen van het advies van een selectiecommissie;

(6) Het organiseren van één of meer tests of geschiktheidsproeven.

Financiële impact

De gevraagde vacantverklaringen hebben geen financiële incidentie. De gevraagde vacantverklaringen zijn ook steeds op basis van de geldende personeelsformatie.

Indien er toch een financiële incidentie als gevolg is, zal de publicatie van deze functie enkel na positief advies van de bijzonder rekenplichtige opengesteld worden opdat deze steeds financieel gedragen kunnen worden door de zone.

Stemresultaat: met eenparigheid van stemmen

BESLUIT

Artikel 1.-

Het strategisch aanwervingsplan van 2026 met bijhorende vacantverklaringen, functieomschrijvingen vanuit het goedgekeurde organigram en selectiemodaliteiten goed te keuren.

De zitting wordt gesloten om 20u50.

Ati Wetzels secretaris	Sofie Vandeweerd burgemeester-voorzitter